



Współfinansowane przez  
Unię Europejską

**ZSP**  
BYSTRZYCA KŁODZKA

 **VET4ALL**

# Wspierania włączania uczestników z niepełnosprawnością w mobilności zawodowe Erasmus+





## Spis treści

Wprowadzenie .....	3
<b>ROZDZIAŁ 1.</b>	
<b>Co warto wiedzieć o niepełnosprawności .....</b>	<b>6</b>
(Dobre Kadry. Centrum badawczo-szkoleniowe, Polska)	
<b>ROZDZIAŁ 2.</b>	
<b>Przygotowanie uczniów z niepełnosprawnością do międzynarodowej mobilności ...</b>	<b>22</b>
(Asociation Mundus, Hiszpania)	
<b>ROZDZIAŁ 3.</b>	
<b>Przygotowanie osób towarzyszących w ramach międzynarodowej mobilności .....</b>	<b>40</b>
(Istituto per la Formazione, l'Occupazione e la Mobilità, Włochy)	
<b>ROZDZIAŁ 4.</b>	
<b>Wsparcie edukacji zawodowej dla osób z niepełnosprawnością .....</b>	<b>57</b>
(Uniwersytet XAMK, Finlandia)	
<b>ROZDZIAŁ 5.</b>	
<b>Przegląd projektów partnerskich w obszarze VET dedykowanych uczniom o specjalnych potrzebach .....</b>	<b>79</b>



# Wprowadzenie



**Projekt VET4ALL** (2021-1-PL01-KA210-VET-000034602) był projektem partnerstwa strategicznego w obszarze szkolnictwa zawodowego realizowanym w okresie od grudnia 2021 r. do listopada 2023 r. w partnerstwie pięciu podmiotów:

**LIDER:**           **Zespół Szkół Ponadpodstawowych w Bystrzycy Kłodzkiej**  
(szkoła zawodowa o profilu technicznym, Polska)

**PARTNERZY:** **Dobre Kadry. Centrum badawczo-szkoleniowe Sp. z o.o.**  
(centrum badawczo-szkoleniowe, Polska)  
**Istituto per la Formazione, l'Occupazione e la Mobilità**  
(organizacja przyjmująca i pośrednicząca, Włochy)  
**Asociation Mundus**  
(organizacja przyjmująca i pośrednicząca, Hiszpania)  
**Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu oy,**  
**XAMK Południowo-Wschodni Uniwersytet Nauk Stosowanych**  
(uniwersytet, Finlandia)

Głównym celem projektu było wzmocnienie organizacji wysyłających, goszczących i pośredniczących w zakresie realizacji działań kształcenia zawodowego włączających uczniów z niepełnosprawnością ze szkół technicznych. Grupami docelowymi w projekcie były szkoły techniczne, nauczyciele i osoby towarzyszące w trakcie międzynarodowych wyjazdów stażowych uczniów, instytucje organizujące uczniom wyjazdy stażowe oraz pracodawcy przyjmujący uczniów na staż w ramach programu Erasmus+.

Organizacje uczestniczące w projektach Erasmus+ powinny zapewnić równy dostęp i możliwości dla wszystkich uczestników, niezależnie od ich pochodzenia lub szczególnych cech. Pełne uczestnictwo wiąże się z dostępnością fizyczną oraz wsparciem pedagogicznym i technicznym dostosowanym do indywidualnych potrzeb każdego uczestnika. Czasami wymaga dodatkowych środków, ale najważniejsza jest otwartość na inność, na osoby o szczególnych potrzebach, w tym osoby z niepełnosprawnością. Analiza danych źródłowych na temat przygotowania uczniów z niepełnosprawnością do międzynarodowych projektów mobilności zawodowej pokazała, że znalezienie konkretnych informacji może stanowić wyzwanie, a niedobór rozwiązań podkreślił potrzebę większego wsparcia

i wskazówek w tym zakresie. Większość dostępnych danych dotyczy oficjalnych dokumentów programu Erasmus+ promujących mobilność, włączenie i zaangażowanie uczniów z niepełnosprawnością, takich jak „Erasmus+ i strategia włączenia i różnorodności Europejskiego Korpusu Solidarności” lub publikacje i raporty Europejskiej Agencji na rzecz Rozwoju Edukacji Specjalnej i Włączającej (ang. The European Agency for Special Needs and Inclusive Education – EASNIE). Artykuły w mediach na temat doświadczeń uczniów z niepełnosprawnością związanych z mobilnością skupiają się natomiast głównie na studentach uczelni.

Dzięki zrealizowanym w projekcie wizytom studyjnym, wywiadom i dyskusjom grupowym z ekspertami zebraliśmy konkretne wskazówki i dobre praktyki, które można zastosować dla podmiotów zaangażowanych w przygotowanie projektów mobilności VET w odniesieniu do wsparcia uczniów z niepełnosprawnością. W ramach projektu koncentrowaliśmy się na wsparciu różnych grup docelowych zaangażowanych w projekty mobilnościowe uczniów. Niniejszy raport stanowi zbiorcze podsumowanie prac prowadzonych w projekcie. Rozdział pierwszy dedykowany jest wspieraniu uczestników zagranicznych staży Erasmus+ z niepełnosprawnością z perspektywy pracodawców zgłaszających chęć przyjęcia uczniów. Z uwagi na to, że znajomość problematyki niepełnosprawności zwiększa otwartość na współpracę z osobami z tej grupy, dużo miejsca poświęciliśmy charakterystyce różnych rodzajów niepełnosprawności. W ten sposób chcieliśmy pokazać zróżnicowanie osób z niepełnosprawnością i pomóc zrozumieć ich zachowania i potrzeby w miejscu pracy. Chcieliśmy też niejako „odczarować” niepełnosprawność, sprowadzić ją do jednego z aspektów normalnego życia. Rozdział drugi zawiera przykłady skutecznych praktyk i zaleceń dotyczących włączania uczniów z niepełnosprawnością w międzynarodowe projekty mobilności zawodowej, ze szczególnym uwzględnieniem etapu przygotowania uczniów/grup przed mobilnością. Rozdział trzeci koncentruje się na przykładach wsparcia dla osób towarzyszących w projektach VET. W rozdziale czwartym prezentujemy dobre praktyki w systemie kształcenia zawodowego i środowisku uczenia się, które wspierają młodych ludzi z niepełnosprawnością w osiąganiu ich celów edukacyjnych. Tymi dobrymi praktykami są na przykład dobre rozwiązania w nauczaniu, instruowaniu i organizowaniu warunków do nauki. Przedstawiamy praktyki, które mogą być stosowane na arenie międzynarodowej przy zapewnianiu możliwości kształcenia zawodowego dla młodych osób z niepełnosprawnością. W rozdziale piątym zamieściliśmy wybrane z bazy projektów Erasmus+ dostępnej na stronie: [Search | Erasmus+ \(europa.eu\)](#) projekty partnerskie dedykowane mobilności osób o specjalnych potrzebach. Rezultaty te można wykorzystać zwłaszcza przy realizacji działań w ramach sektora kształcenia zawodowego uwzględniających wsparcie osób z niepełnosprawnością.

*Zapraszamy do lektury*

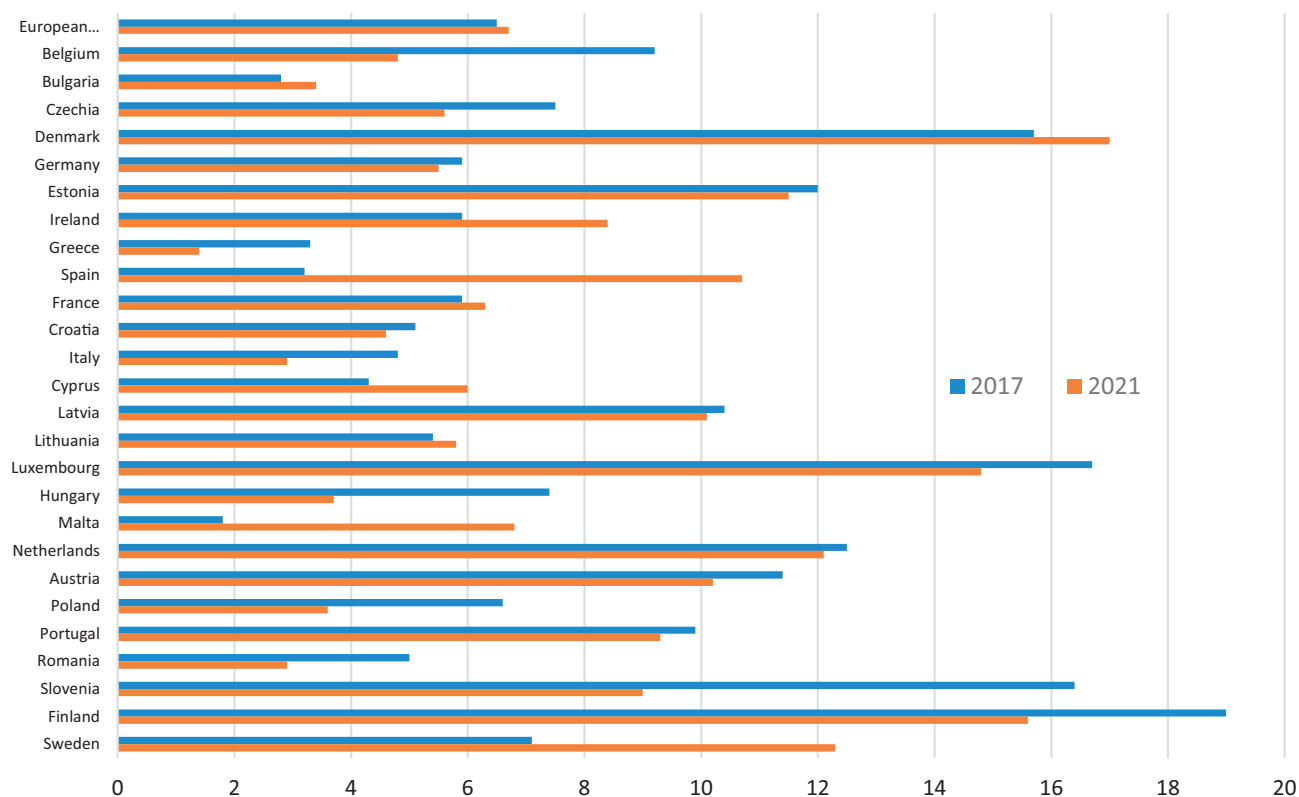


# Co warto wiedzieć o niepełnosprawności

(Dobre Kadry.  
Centrum badawczo-szkoleniowe,  
Polska)

## Niepełnosprawność w liczbach, czyli o powszechności zjawiska

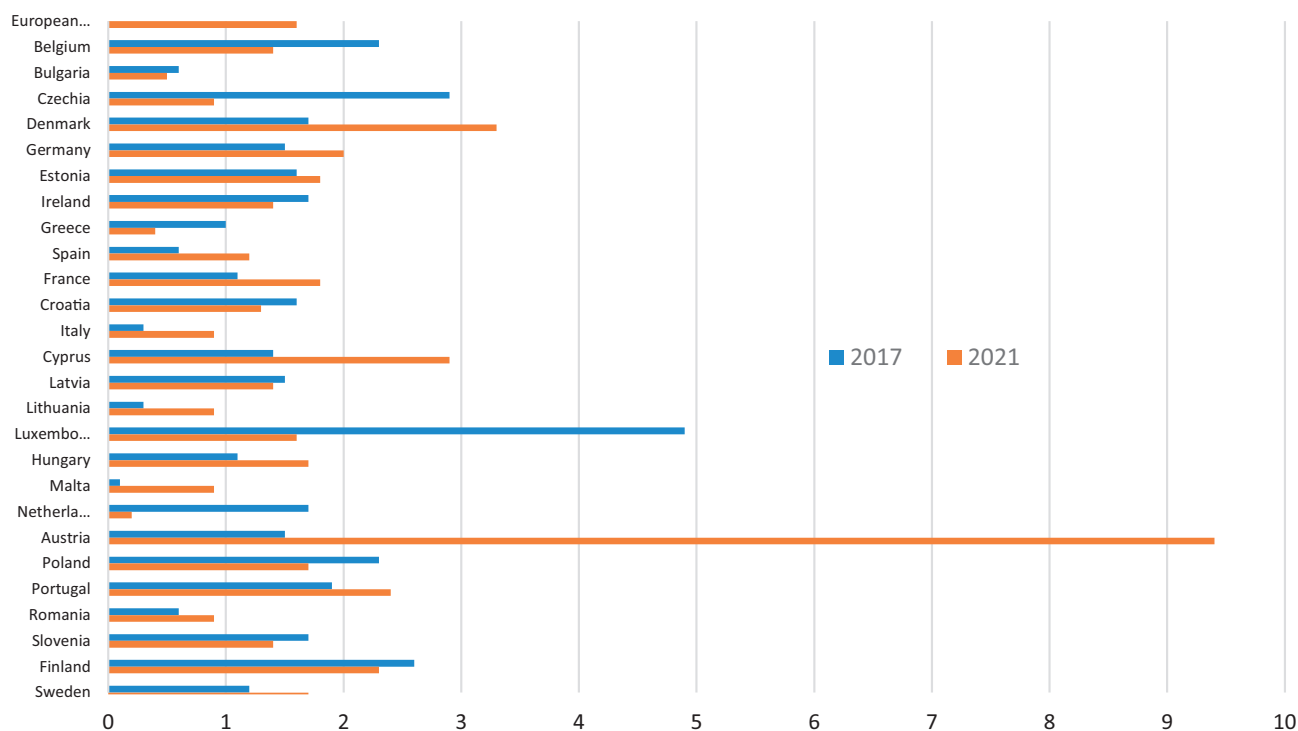
Według danych zgromadzonych przez Eurostat prawie 25% obywateli Unii Europejskiej (24.7%) powyżej 16 r. życia to osoby odczuwające lekkie lub poważniejsze ograniczenia. W liczbach bezwzględnych to co najmniej **110 milionów osób**. Zgodnie z globalnymi szacunkami, liczba osób z niepełnosprawnością to około miliard osób lub



Rys. 1 Samoocena długotrwałych ograniczeń w zwykłych czynnościach z powodu problemów zdrowotnych. Wiek: 16-19 lat. Ograniczenia lekkie i poważne. (%)

Źródło: Eurostat. Uwaga: ze względu na brak danych o Słowacji w 2021 r. wykres nie obejmuje informacji o tym kraju.

inaczej, 15% populacji świata. Na rysunku 1 przedstawiono dane statystyczne obrazujące odsetek osób w wieku 16–19 lat z poszczególnych krajach UE z różnego rodzaju trudnościami a na rysunku 2 dane odnoszące się tylko do osób z poważnymi ograniczeniami. Średnio w Unii Europejskiej ok. 6,5% osób, którzy potencjalnie mogą zaliczyć się do grupy uczniów szkół o profilu zawodowym odczuwa trudności. To oznacza, że **średnio co 15** uczeń zalicza się do tej grupy.



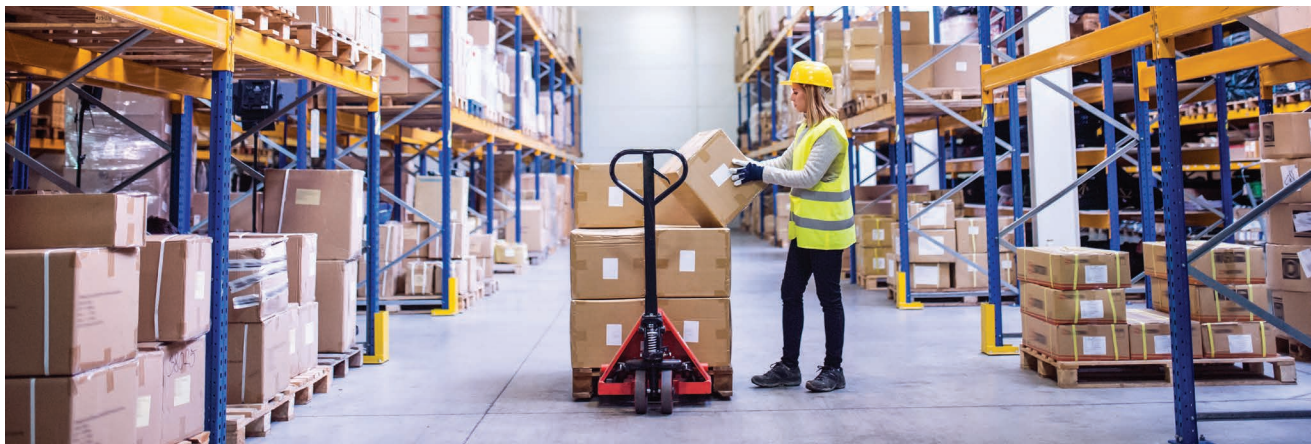
Rys. 2 Samoocena długotrwałych ograniczeń w zwykłych czynnościach z powodu problemów zdrowotnych. Wiek: 16-19 lat. Ograniczenia poważne. (%)

Źródło: Eurostat. Uwaga: ze względu na brak danych o Słowacji w 2021 r. wykres nie obejmuje informacji o tym kraju.

Przytoczone na rysunkach 1 i 2 liczby pokazują, że rośnie prawdopodobieństwo spotkania w grupie uczniowskiej, która uczestniczy w międzynarodowym stażu osoby czy osób z niepełnosprawnością. Spotkania, na które powinny być przygotowane obie strony – zarówno uczeń z niepełnosprawnością jak instytucje goszczące – podmioty



organizujące staż oraz pracodawcy, u których staż ten jest realizowany. Dobre przygotowanie pracodawców zapewnia wysoki poziom otwartości na potrzeby osób z niepełnosprawnością, czyli gotowości do zatrudnienia i współpracy, co jest warunkiem koniecznym pełnej inkluzji osób z niepełnosprawnością na rynku pracy. W literaturze naukowej trudno znaleźć odpowiedź na pytanie, co kształtuje postawy pracodawców i potencjalnych współpracowników i jak zwiększa otwartość wobec osób z niepełnosprawnością w miejscu pracy. Niewątpliwie na pierwszym miejscu należy rozpatrzyć czynniki wewnątrz przedsiębiorstwa, na które pracodawcy mogą mieć wpływ, takie jak **upowszechniana wiedza i doświadczenie** dotyczące zatrudniania i współpracy z osobami z niepełnosprawnością, kształtowana kultura organizacyjna oraz infrastruktura zapewniająca dostosowanie do potrzeb osób z różnym rodzajem niepełnosprawności. Na kulturę organizacyjną wpływają jednak czynniki z zewnątrz przedsiębiorstwa, takie jak rozwiązania prawne i wzorce kulturowe przekazywane w danym społeczeństwie (Hofstede, Hofstede i Minkov, 2010; Meyer, 2010). W raporcie skupiliśmy się na tym co naszym zdaniem jest najważniejsze i co jest uniwersalne – upowszechnianiu wiedzy o różnych rodzajach niepełnosprawności oraz na wskazywaniu dobrych praktyk w tym zakresie. W prezentacji problemu wykorzystaliśmy wzorce wypracowane w projekcie ESF *Go4Diversity*<sup>1</sup>, którego celem było zwiększenie motywacji pracodawców do zatrudniania osób z niepełnosprawnością na otwartym rynku pracy.



1. Projekt Go4Diversity (Nr POWR.04.03.00-00-0039/18) realizowany w partnerstwie polsko-belgijsko-szwedzkim finansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego. Więcej: [www.dobrekadry.pl](http://www.dobrekadry.pl)

## Kilka słów o rodzajach niepełnosprawności

Według wyników badań dotyczących postrzegania niepełnosprawności w przestrzeni publicznej dla większości społeczeństwa dowolnego kraju niepełnosprawność kojarzy się z wózkiem inwalidzkim. Dlaczego? Być może dlatego, że utożsamiamy to ze znacznikiem oznaczającym specjalne miejsce parkingowe lub obszar dedykowany osobom z niepełnosprawnością. Być może dlatego, że osoby na wózkach są najbardziej widoczne. Tymczasem wokół nas są osoby z różnym rodzajem niepełnosprawności: z problemami motorycznymi, sensorycznymi lub poznawczymi, czy z problemami wynikającymi z chorób rzadkich. Warto więc poznać chociaż w pigułce specyfikę różnych rodzajów niepełnosprawności, które syntetycznie przedstawiono w tabeli 1. Warto pamiętać, że niezależnie od rodzaju niepełnosprawności **otwartość zaczyna się w głowie!** Niepełnosprawność jest bowiem cechą danej osoby, a nie jej ułomnością. Podobnie jak kolor oczu, włosów czy skóry.

Tabela 1 Rodzaje niepełnosprawności

INTELEKTUALNA	ZE WZGLĘDU NA CHOROBE PSYCHICZNĄ	SENSORYCZNA	RUCHOWA	OSOBY PRZEWLEKLE CHORE
obniżona sprawność intelektualna	obniżona sprawność funkcjonowania społecznego – zaburzenia równowagi nerwowej, emocjonalnej oraz zdrowia psychicznego	brak, uszkodzenie lub zaburzenie funkcji zmysłowych Zaburzenia	obniżone możliwości motoryczne ciała	choroby charakteryzujące się długim czasem trwania i wolnym postępowaniem zmian słuchu chorobowych
		słuch      wzrok		

Źródło: opracowanie na podstawie obowiązujących aktów prawnych.

Niepełnosprawność wymaga indywidualizacji podejścia. To, co jest dobrze postrzegane przez jedną grupę, może być poważną barierą dla innych. Dlaczego tak jest? Ponieważ wszystko zależy od specyfiki potrzeb. W kolejnych podpunktach przedstawiamy rekomendacje dotyczące sposobów uwzględniania potrzeb stażystów z wybranymi rodzajami niepełnosprawności.

## 2.1

## Osoby głuche i niedosłyszące

Warto pamiętać, że osoby **głuche nie są nieme**. Posługiwanie się językiem niewerbalnym nie oznacza braku możliwości komunikacji. Część osób głuchych używa języka mówionego, część języka migowego. Niektórzy czytają z ust osoby mówiącej czy posiłkują się komunikatem pisanym. Czasami język mówiony jest zbyt trudny do zrozumienia. W takich sytuacjach należy poprosić o powtórzenie lub posiłkować się gestami czy językiem pisanym. Rozmawiając z osobą głuchą czy niedosłyszącą należy patrzeć na nią i starać się mówić wyraźnie i powoli. Nie należy krzyczeć czy podnosić głosu. Warto ustalić najbardziej **odpowiedni sposób komunikacji**. Aby zwrócić na siebie uwagę, można wyciągnąć rękę, pomachać dłonią czy dotknąć ramienia, można też użyć sygnału świetlnego (np. w hali produkcyjnej). Sygnału świetlnego w miejsce sygnału dźwiękowego także należy używać w sytuacjach zapewniających bezpieczeństwo i higienę pracy. Mówiąc do osoby głuchej należy zwracać się do niej twarzą i nie wykonywać w tym czasie innych czynności jak pisanie na komputerze czy chodzenie po sali. Twarz powinna być oświetlona, a za plecami nie powinno być silnego źródła światła. W przypadku osób słabosłyszących warto zadbać o dobrą akustykę pomieszczenia, eliminację zbędnych, utrudniających zrozumienie mowy hałasów oraz mówienie w normalnym tempie, nie za szybko, ale też nie za wolno. W trakcie rozmowy grupowej należy zadbać o to, aby wypowiedzi pojedynczych osób wzajemnie się nie nakładały. Należy też unikać komunikacji telefonicznej bowiem osoby słabosłyszące mogą mieć z tym duże problemy. W to miejsce warto skorzystać z smsów.



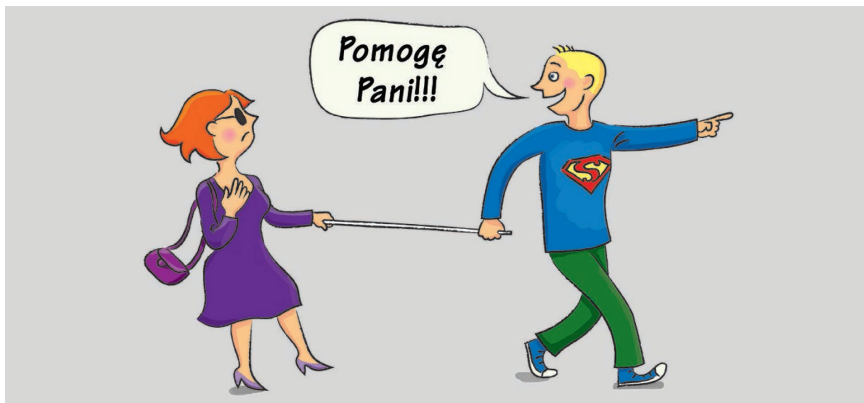
**Rozmawiając z osobą głuchą/słabosłyszącą nie należy zasłaniać ust.**

Autor: H. Parylak-Skawińska

## 2.2

## Osoby niewidome i niedowidzące

Osoby z niepełnosprawnością wzroku są bardzo zróżnicowane, niektóre mają zawężone pole widzenia, inne widzą nieostro, niektóre są w stanie rozróżnić światło i cień, niektóre nie rozróżniają określonych kolorów. Wiele z nich ma dobrą orientację w terenie oraz umiejętność poruszania się w znanym otoczeniu. Na ogół osoby niewidome/niedowidzące odczuwają obecność innych osób wokół siebie lub je widzą, ale mogą nie zauważać swojego rozmówcy pozostającego poza ich strefą kontaktu. Żeby zwrócić uwagę takiej osoby, czasem trzeba lekko dotknąć ramienia, zawsze poprzedzając to informacją słowną: kim jestem, jaka jest moja rola (np. kolega, szef, ochrona). Osoba niewidoma powinna **dokładnie poznać otoczenie**, w którym ma przebywać czy pracować, trzeba ją po nim oprowadzić i pozwolić z nim zapoznać. Taka informacja jest konieczna także, jeśli sprzęty zmieniają miejsce. Niewidzący stażysta/pracownik powinien być poinformowany o zmianie otoczenia. Nie należy zmieniać ustawienia sprzętów bez jego wiedzy. Nie należy stawiać rzeczy w przejściach, nie przekładać rzeczy na biurku osoby niewidzącej, na wysokości ciała osób nie wieszac na ścianach odstających przedmiotów. Wchodząc do pomieszczenia należy sygnalizować swoją obecność, podobnie przy wychodzeniu. Podczas asystowania osobie niewidomej warto stosować jak najwięcej komunikatów słownych, np. informacje o przeszkodach na drodze, opis pomieszczenia. Osoby niedowidzące mogą wymagać bardziej czytelniejszego, większego druku albo kontrastujących liter, większego ekranu lub lepszego światła (niezbyt jasnego). Ważną rolę odgrywają również kontrasty w otoczeniu, jak na przykład kontrastujące ze ścianami drzwi czy włączniki światła. **Przed udzieleniem pomocy zawsze należy zapytać czy i jakiej pomocy oczekuje.**



*Zanim zaczniesz pomagać,  
zapytaj czy i jakiej pomocy  
dana osoba potrzebuje.*

Autor: H. Parylak-Skawińska

## 2.3

## Osoby z niepełnosprawnością ruchową

Osoby z niepełnosprawnością ruchową to osoby poruszające się na wózku, o kulach, z protezą np. kończyny górnej lub dolnej, ale też osoby ze zwyrodnieniem stawów, stwardnieniem rozsianym, chorobami kręgosłupa lub niskorosłością. Osoby na wózku mogą mieć bardzo różne niepełnosprawności, a co za tym idzie różne potrzeby i mogą wymagać różnych udogodnień. Zawsze jednak wymagają odpowiedniej przestrzeni dla siebie, wolnego przejazdu w ciągach komunikacyjnych i odpowiedniej ilości miejsca wokół samochodu na parkingu. W kontakcie z osobą na wózku nie należy dotykać jej wózka, nie należy kłaść na nim swoich rzeczy. Podczas rozmowy z osobą poruszającą się na wózku należy starać się utrzymać z nią kontakt wzrokowy (np. warto usiąść zamiast stać). Warto pamiętać, że osoby korzystające z wózka nie mogą wszędzie dosięgnąć. Należy zadbać o umieszczenie jak największej liczby potrzebnych przedmiotów w zasięgu ich rąk. Samo **posiadanie windy to nie wszystko**. Należy zadbać o pozostałe elementy infrastruktury, ponieważ to co innym wydaje się bezproblemowe (np. jeden mały stopień) dla osoby z niepełnosprawnością ruchową może stanowić barierę nie do pokonania. Osoba chodząca o kulach czy lasce może wymagać dodatkowych poręczy. **Nie wolno rozmawiać „ponad głowami osób z niepełnosprawnością”**. Warto zadbać o to, aby każdy z rozmówców przyjął dogodną dla siebie pozycję.



*Rozwiązania dobre dla  
jednych mogą okazać się  
koszmarem dla innych.*

Autor: H. Parylak-Skawińska



## 2.4

## Osoby ze spektrum zaburzeń autystycznych (ASD)

Określenie „spektrum” oznacza zróżnicowane nasilenie i wpływ na funkcjonowanie głównych objawów: trudności w relacjach społecznych – w nawiązaniu ich i podtrzymywaniu, komunikacji werbalnej i niewerbalnej, powtarzających się wzorcach zachowań, aktywności i zainteresowań. ASD to wyodrębniony zespół zaburzeń, który często współwystępuje z innymi zaburzeniami, najczęściej są to stany lękowe. Mimo trudności osoby te potrzebują kontaktów społecznych i wchodzą w relacje, szczególnie te powtarzalne, ze znanymi sobie osobami. Dobrze, jeśli w biurze/firmie mają jedną osobę, do której zwracają się z pytaniami i problemami. W przypadku osób z ASD warto podkreślić **przywiązanie do ściśle ustalonych zasad**, rytuałów, nawet schematów. Często obserwuje się także niezrozumienie metafor, przenośni, skrótów myślowych, a nawet gestów, komunikatów niewerbalnych; jeżeli kończymy spotkanie, to trzeba to wyrazić wprost. Ustalając zadanie, trzeba stosować proste i jasne komunikaty, np.: „To jest zestaw danych, ułóż je w tabeli i przeanalizuj.” W interakcjach społecznych **warto uwzględniać różnice indywidualne w zakresie dążenia i podtrzymywania kontaktu oraz wrażliwości na bodźce** (np. osoby wycofane, osoby pasywne, osoby aktywne, osoby nadwrażliwe lub niedowrażliwe sensorycznie). Aby ułatwić stażystę/ współpracownikowi z ASD funkcjonowanie w zespole należy poznać jego specyfikę zachowania i komunikowania się i dostosować swój styl do jego możliwości i potrzeb.



*Jesteśmy różni,  
w interakcjach uszanujmy  
różnice indywidualne.*

Autor: H. Parylak-Skawińska

## Identyfikacja dobrych praktyk

W Europie coraz więcej mówi się o konieczności zapewnienia pełnej dostępności dla osób o specjalnych potrzebach. Ale często utożsamiamy brak dostępności z barierami architektonicznymi zapominając, że niwelowanie barier architektonicznych to nie koniec działań, to tylko zabezpieczenie bazy. Najtrudniej zmienić mentalność. W literaturze przedmiotu często podkreśla się, że pracodawcy, którzy mają doświadczenie w pracy/życiu z osobami z niepełnosprawnością znacznie częściej decydują się na zatrudnianie osób z niepełnosprawnością, czy kolejnych osób z niepełnosprawnością. Dlaczego tak jest? Bo mają większą wiedzę na temat niepełnosprawności, bo wiedzą, że osoby z niepełnosprawnością to dobrzy pracownicy, i że warto zawierzyć umiejętnościom i kompetencjom a nie ograniczeniom fizycznym. Nie do przecenienia jest rola, jaką odgrywają współpracownicy przy zatrudnianiu czy pracy osób z niepełnosprawnością. Bez ich otwartości na inność czy nietypowość i pełnej akceptacji w zespole, tym „nietypowym” jest znacznie ciężej. A **otwartość i akceptacja różnorodności rosną wraz z wiedzą** na temat specyfiki zjawiska, które określamy mianem „niepełnosprawność”. Poniżej przedstawiamy opinie kilku organizacji poznanych podczas projektu, które pokazują jak łatwo może zmienić się podejście do niepełnosprawności i w jak prosty sposób można zapewnić w praktyce pełne włączenie osób z niepełnosprawnością do zespołu.



## **Korporacja o światowym zasięgu**

*Z całą pewnością należy zacząć od tego, aby pracownika wybierać ze względu na jego kompetencje i ambicje zawodowe, a dostosowanie miejsca pracy planować w kolejnym kroku. W naszym przypadku wątpliwości pozwoliła rozwiązać szczerą rozmowa o tym jakich dostosowań pracownik będzie potrzebował, aby mógł realizować swój potencjał. Nie staraliśmy się sobie wyobrazić ani wiedzieć lepiej, po prostu zapytaliśmy! Menedżer działu poinformował pracowników o nowym członku zespołu, jego zadaniach i fakcie, że jestem na wózku. Omówił co wypada, co nie wypada (np. czy można powiedzieć „chodź z nami coś zjeść”). Przygotowanie trwało tydzień, pracownicy mogli przychodzić z pytaniami dotyczącymi współpracy z osobą z niepełnosprawnością. Wskazówki przekazane przez pracownika pozwoliły nam zaplanować przygotowanie miejsca pracy, zespołu oraz stworzyły atmosferę do otwartej rozmowy. W razie wątpliwości dobrą radą jest skorzystać z pomocy organizacji specjalizujących się w aktywizacji zawodowej osób z danym rodzajem niepełnosprawności, gdyż dysponują one unikalnym doświadczeniem i praktyką. Pytania i wątpliwości należy zweryfikować ze specjalistami mającymi stosowne doświadczenie lub samym pracownikiem. Pracodawca powinien być wolny od stereotypów i skupiać się na wartości jaką wnosi do jego organizacji pracownik oraz tym jak pracownika wesprzeć, aby tę wartość maksymalizować. Duże znaczenie ma również kultura organizacyjna firmy. W naszej firmie dba się o to, żeby wszystko było „diversity”, nawet w takiej prostej rzeczy jak prezentacja powinny pojawić się osoby o różnorodnych cechach (młode i starsze, o różnym kolorze skóry, pełnosprawne i z niepełnosprawnością, itp.). Co roku odnawiane są też szkolenia ze standardów korporacyjnych dotyczących między innymi otwartości i niedyskryminowania.*

## Urząd Marszałkowski

*Przede wszystkim trzeba zrozumieć i zaakceptować, że wśród nas są ludzie o specjalnych potrzebach, dla których jako pracodawca trzeba zrobić wszystko, aby w pracy czuli się komfortowo i mogli efektywnie wykorzystać swoje zdolności i talenty. To oczywiste, że stanowisko dla osoby z niepełnosprawnością ruchową powinno być dostępne dla tego typu dysfunkcji. Z kolei osoba z niepełnosprawnością wzrokową potrzebuje odpowiednich programów komputerowych i przyjaznego otoczenia na stanowisku pracy. Lepiej, gdy potencjalny pracownik sam określi swoje potrzeby. Współpracownicy w sali szybko przekonują się, że taka osoba to również bardzo wartościowy człowiek i zwykle sami określają zasady pomocy i współpracy w ramach działu czy departamentu. W przypadku Urzędu Marszałkowskiego oferty pracy premią są osoby posiadające orzeczenie o niepełnosprawności. Pracodawca nie powinien obawiać się niczego. Wystarczy, że zwykle osoba z niepełnosprawnością jest pełna obaw podejmując nowe wyzwania w nieznanym dotąd środowisku. Jeśli do tego dołożymy obawę pracodawcy stworzymy pełną nieudaną relację. Zamiast obawiać się zatrudniania osób z niepełnosprawnością, należy odważnie zadać pytanie czego oczekują od stanowiska i współpracowników. To z pewnością pomoże w jak najlepszym wykorzystaniu swojego potencjału. Pracodawca powinien też mieć świadomość możliwości psycho-fizycznych osoby borykającej się z jakimiś dysfunkcjami. Zatrudnianie osób z niepełnosprawnością zwykle bardzo rozwija społecznie zespół pracowników. Motywuje do wspólnego szukania rozwiązań i otwiera głowy wszystkim współpracownikom.*

## Cafe Równik, Wrocław

Stworzenie Cafe Równi i praca w nim osób z niepełnosprawnością intelektualną udowodniły, że wystarczy odpowiednio przygotować miejsce pracy i współpracowników. Osoby z tym rodzajem niepełnosprawności bardzo potrzebują aktywności zawodowej, praca ich uskrzydla, ale nie mogą pracować sami, potrzebują asystentów – osoby zdrowe, muszą być wokół nich, przyjaciele, którzy akceptują pewne ekscesy, które się zdarzają i są nieuchronne. Osoby z niepełnosprawnością intelektualną są sprawne fizycznie, mają dużo siły, ale wymagają specjalnych kontaktów i specjalnego podejścia. Musi im towarzyszyć w miejscu pracy specjalistyczna kadra terapeutyczna. To powinno być zapewnione w ramach podejścia systemowego – zapewnienie terapeutów, fachowe reakcje, ciągła kontrola emocji i reagowanie w razie takiej potrzeby. Przy zachęcaniu pracodawców do zatrudniania osób z niepełnosprawnością intelektualną warto podkreślać autentyczną ich życzliwość i serdeczność. Ale należy zwracać uwagę na odpowiednie zachowania w przypadku popełnienia błędu. Nie można ani pobłażać, ani karcić, trzeba dawać wyraźny komunikat, że błąd można naprawić. Osoby z niepełnosprawnością intelektualną nawet jak są dorosłe, to mentalnie zachowują się trochę jak dzieci, dlatego trzeba kierować się z jednej strony opiekuńczością, z drugiej konsekwencją. Konieczne jest tworzenie warunków akceptowalności, czy wręcz oznak lubienia. Odpowiednie warunki pozwalają na przekraczanie barier, zaskakiwanie w sensie pozytywnym, zyskanie fantastycznego czy wręcz rewelacyjnego pracownika.



## Konkluzje i rekomendacje

Przytoczone w punkcie 2 raportu dane statystyczne pokazują, że osoby z niepełnosprawnością stanowią ważną część każdego społeczeństwa. Pełna inkluzja wymaga otwartości na inność. Włączenie osób z niepełnosprawnością w międzynarodowe projekty mobilnościowe w ramach programu Erasmus+ wiąże się z odpowiednim przygotowaniem wszystkich stron tego przedsięwzięcia, a więc instytucji wysyłających (szkół, nauczycieli), instytucji przyjmujących (host institutions oraz przedsiębiorstw przyjmujących uczniów na staże) oraz samych uczniów i ich rodziców.

Jak można poprawić sytuację w obszarze otwartości i dostępności? Przede wszystkim warto poznać specyfikę różnych rodzajów niepełnosprawności. Można to zrobić na przykład poprzez uczestnictwo w dedykowanych szkoleniach czy zapoznanie się z przewodnikami nt. współpracy z osobami z niepełnosprawnością. Większa dostępność zwykle nie wiąże się z wydatkowaniem dużych pieniędzy tylko z umiejętnym wykorzystaniem w praktyce wiedzy na temat specyfiki różnych rodzajów niepełnosprawności. Projekty realizowane z Europejskiego Funduszu Społecznego często dają pracodawcom możliwość bezpłatnego przeszkolenia i przygotowania pracowników do współpracy z osobami z niepełnosprawnością.

W przypadku firm przyjmujących uczniów na staże w ramach programu Erasmus+, na etapie organizacji warto zadać sobie m.in. takie pytania sprawdzające:

- Czy zapewnione są zasoby kadrowe umożliwiające realizację stażu osobie z niepełnosprawnością?
- Czy miejsce stażu zostało odpowiednio przygotowane pod kątem potrzeb osób z niepełnosprawnością?
- Czy przygotowano plan stażu dostosowany do potrzeb i oczekiwań ucznia (zadania dla osoby z danym typem niepełnosprawności, odpowiedni czas wykonania zadania uwzględniający niepełnosprawność i jej typ, itp.)?

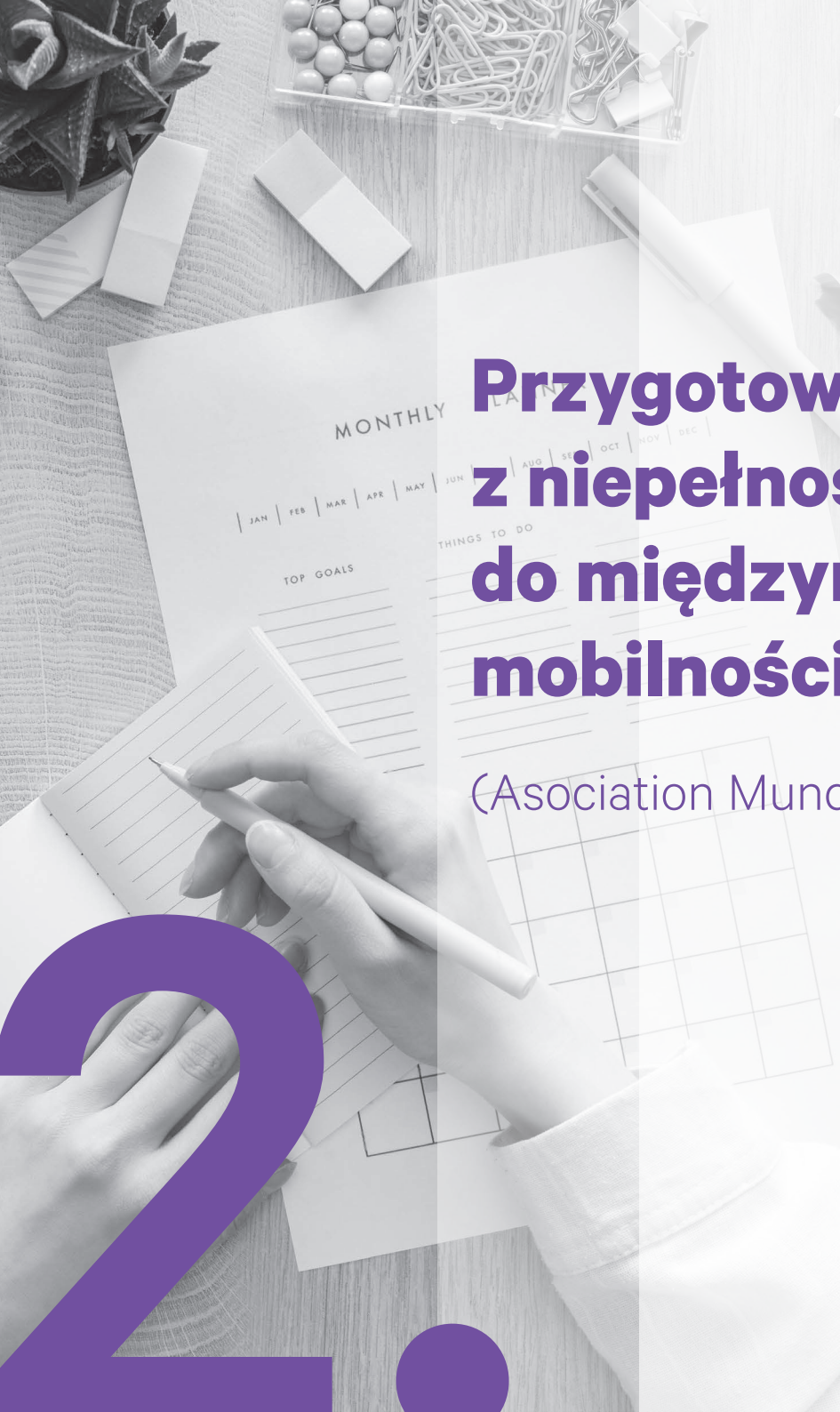
Jeśli w przypadku któregoś z tych pytań sprawdzających pada odpowiedź „nie” oznacza to, że pracodawca oferujący staże dla uczniów z niepełnosprawnością potrzebuje pomocy we właściwym przygotowaniu się do współpracy. W takim przypadku po stronie organizatora wymiany (host institution) powinno leżeć zapewnienie kontaktu z instytucją zajmującą się osobami z niepełnosprawnością w kraju wymiany. Dzięki kontaktom z wyspecjalizowanymi instytucjami (zwykle są to organizacje pozarządowe działające na rzecz osób z niepełnosprawnością) pracodawcy mogą nabyć/pogłębić wiedzę na temat różnych rodzajów niepełnosprawności, dowiedzieć się o udogodnieniach/formach wsparcia dla osób z niepełnosprawnością.

Co przed przyjęciem na staż powinien wiedzieć pracodawca przyjmujący uczniów z niepełnosprawnością?  
Przede wszystkim:

- Jakie trudności może mieć osoba z niepełnosprawnością? (słabe strony)
- Z czego te trudności wynikają? (rodzaj niepełnosprawności)
- W czym jest dobra? (mocne strony)
- Jak zachowuje się taka osoba w chwilach stresu?
- Z kim się kontaktować w sytuacji awaryjnej?
- W jaki sposób należy się komunikować z osobą z daną niepełnosprawnością? (savoir vivre)
- Jakie ewentualne udogodnienia można wprowadzić w miejscu stażu?
- Jak zapewnić bezpieczeństwo w miejscu pracy osobie z niepełnosprawnością?

***Boimy się przede wszystkim tego  
o czym niewiele wiemy.***





# Przygotowanie uczniów z niepełnosprawnością do międzynarodowej mobilności

(Asociation Mundus, Hiszpania)

## 1

## Kluczowe aspekty przygotowania mobilności

## 1.1

### Wybór partnerów w projekcie

Silne partnerstwo jest kluczowe dla sukcesu każdego projektu. Z tego powodu, rozpoczynając projekt powinno się pomyśleć o ekspertach, z którymi można współpracować i, którzy mogą przyczynić się do udanego rozwoju projektu. Zaleca się, aby rozpocząć tę komunikację z potencjalnymi partnerami hostingowymi już na etapie przygotowania wniosku projektowego.

Przy wyborze partnerów hostingowych należy pamiętać o następujących kwestiach:

- Ważny jest staranny dobór partnerów w oparciu o komplementarność i doświadczenie, a także uwzględnienie zarówno perspektywy lokalnej, jak i międzynarodowej.
- Jasne określenie celów i współpraca z partnerami to klucz do udanej organizacji mobilności (nawet na etapie przygotowania wniosku projektowego).
- Jasne zdefiniowanie zadań i obowiązków dla organizacji.
- Zapewnienie, że organizacje są w stanie przeprowadzić mobilność wg. wytycznych.
- Unikanie nieporozumień, zadawanie bezpośrednich pytań i prośby o wyjaśnienia w razie potrzeby, już na etapie przygotowań z partnerami. Kluczem jest otwarta i płynna komunikacja.
- Dodatkowo wzięcie pod uwagę wykorzystania innych form komunikacji, takich jak obrazy, narzędzia internetowe i inne środki, aby zapewnić płynną komunikację.
- Jeśli w projekcie biorą udział uczniowie z niepełnosprawnością, należy pamiętać o szczegółowej informacji na temat ich potrzeb i upewnieniu się, że wszystkie firmy przyjmujące będą miały możliwości i zasoby, aby właściwie zorganizować i zrealizować staże.



- \* W celu ustalenia wszystkich właściwych warunków przed mobilnością, możesz również rozważyć zapytanie o Wizytę przygotowawczą<sup>1</sup> (ang. The Advanced Planning Visit – APV). Są one cenną okazją do wzmocnienia zaufania i zrozumienia między partnerami i może to być dobra okoliczność do zaangażowania młodych ludzi w rozwój projektu. Zazwyczaj trwa 2 dni, nie licząc podróży. APV może być świetnym narzędziem i kluczowym momentem w procesie budowania solidnego partnerstwa pomiędzy organizacjami uczestniczącymi w projekcie.



---

1. Informacje o możliwości realizacji wizyty można znaleźć w przewodniku Erasmus+ [https://erasmusplus.org.pl/brepo/panel\\_repo\\_files/2022/11/23/yekale/erasmusprogramme-guide2023-pl.pdf](https://erasmusplus.org.pl/brepo/panel_repo_files/2022/11/23/yekale/erasmusprogramme-guide2023-pl.pdf)

## 1.2

## Przygotowanie zespołu projektowego

Efektywna praca zespołowa jest niezbędna dla udanego projektu mobilności, dlatego ważne jest, aby zebrać zespół o uzupełniających się doświadczeniach i kompetencjach. Zespół projektowy tworzą pracownicy zarówno organizacji wysyłających jak i wspierających/goszczących.

Oto kilka wskazówek, które zapewnią dobrą koordynację zespołów:

- Aby ułatwić pracę w zespole, zaleca się poświęcenie czasu na wzajemne poznanie się (choćby poprzez rozmowy telefoniczne/online, wizyty twarzą w twarz).
- Wczesne określenie i rozdzielenie ról i zadań, jasne określenie oczekiwań wobec każdej organizacji.
- Wspieranie umiejętności uzupełniania się członków zespołu – pracowników młodzieżowych/socjalnych, wychowawców, stażystów... – z zachowaniem równowagi między specjalistami i zachęcaniem do wymiany doświadczeń.
- Warto rozważyć włączenie do zespołu dodatkowych ekspertów (z organizacji lub organizacji zewnętrznych/lokalnych – na przykład tłumaczy języka migowego, pedagogów, specjalistów od danej niepełnosprawności itp.) – powinni oni być traktowani jak równi partnerzy.
- komunikacja z instytucjami/organizacjami goszczącymi powinna być regularna.
- Zaplanowanie sposobu radzenia sobie z ewentualnym ryzykiem podczas mobilności.
- Stworzenie protokołów komunikacyjnych na wypadek sytuacji awaryjnych (z kim należy się najpierw skontaktować, dlaczego itp.).
- Rozważenie przeprowadzenia dodatkowych spotkań/szkoleń dla zespołu przed wyjazdem.
- Rozważenie włączenia rodziców w proces komunikacji z partnerami.
- Zadbanie o wymianę szczegółowych informacji o potrzebach uczestników i wszystkich niezbędnych dokumentach medycznych.
- Zapewnienie wymiany wszystkich pozostałych dokumentów administracyjnych.
- Zapewnienie poufności danych osobowych podczas całego procesu.
- Określenie sposobu monitorowania i oceny całego procesu organizacji i realizacji.

## 1.3

## Proces selekcji uczniów

Proces selekcji uczniów z niepełnosprawnością uczestniczących w projektach mobilności w ramach programu Erasmus+ powinien być integracyjny i niedyskryminujący. Należy pamiętać, że każdy uczeń z niepełnosprawnością ma inne potrzeby, dlatego ważne jest, aby rozpatrywać je indywidualnie i znaleźć najlepszy sposób na włączenie ich do tego etapu i upewnienie się, że mają takie same szanse jak wszyscy inni uczniowi. Można to osiągnąć poprzez przestrzeganie kilku kluczowych zasad:

- **Dostępność:** Zapewnienie, że wszystkie aspekty procesu selekcji, w tym formularze zgłoszeniowe, rozmowy kwalifikacyjne i oceny, są dostępne dla uczniów z niepełnosprawnością. Może to obejmować zapewnienie alternatywnych formatów, takich jak duży druk, audio lub elektroniczne wersje dokumentów.
- **Rozsądne warunki:** Zapewnienie odpowiednich warunków dla uczniów z niepełnosprawnością podczas procesu selekcji, takich jak tłumacze języka migowego lub technologie wspomagające.
- **Elastyczność:** Należy być elastycznym w kryteriach wyboru i umożliwić uczniom z niepełnosprawnością wykazanie swoich kwalifikacji i umiejętności w alternatywny sposób.
- **Wsparcie:** Zapewnienie wsparcia uczniom z niepełnosprawnością w trakcie całego procesu selekcji, np. informacja o tym, czego oczekuje się od nich w trakcie procesu selekcji.
- **Komunikacja:** Jasna komunikacja z uczniami z niepełnosprawnością na temat procesu selekcji i dostępnego dla nich wsparcia. Należy upewnić się, że rozumieją oni wszystkie etapy procesu przygotowania i mobilności.
- **Zachęcanie:** często uczniowie z niepełnosprawnością są nieśmiali i potrzebują dodatkowej zachęty. Należy porozmawiać z nimi, zaoferować swoje wsparcie i wyjaśnienia dotyczące ich udziału w projekcie. Można zastosować sesje indywidualne lub grupowe.

## *Komunikacja z uczestnikami (uczniowie i osoby towarzyszące)*

Bezpośrednia komunikacja z uczestnikami może ułatwić proces przygotowania. Uczniowie z niepełnosprawnością są „głównymi ekspertami”, którzy mogą udzielić najlepszych wskazówek i instrukcji dotyczących ułatwienia mobilności. Z tego powodu należy:

- Zapewnić bezpośrednią komunikację z uczniami, aby poznać ich motywacje i oczekiwania (wsparcie rodziców uwzględnić tylko w razie potrzeby).
- Opracować formularz/scenariusz wywiadu lub inną formę zbierania danych dostosowaną do oceny potrzeb uczniów.
- Poprosić o dostarczenie odpowiednich informacji i dokumentacji, np. raportów psychologicznych lub medycznych (jeśli są dostępne); zawsze z uwzględnieniem zasad RODO.
- Zapytać o szczegóły dotyczące poprzednich rodzajów wsparcia w edukacji/zatrudnieniu.
- Poprosić o wyjaśnienie, jak wyobrażają sobie swoją mobilność w mieście goszczącym/przedsiębiorstwie.
- Zapytać o ich hobby i zainteresowania osobiste, a także preferencje dotyczące pracy.
- Ocenic ich obawy i oczekiwania.
- Ocenic ich mocne i słabe strony.
- Zapytać o potencjalne kwestie i problemy, z którymi ich zdaniem mogą się spotkać.
- Sprawdzić, czy dana osoba potrafi samodzielnie zaplanować i zorganizować pracę.
- Sprawdzić, jak zazwyczaj odnoszą się do innych ludzi.
- Wykorzystać świadectwa byłych uczestników i organizacji, aby poczuli się bardziej zmotywowani i zidentyfikowali się z innymi.

### **OCENA POTRZEB**

#### **Kto powinien być zaangażowany w proces oceny potrzeb?**

Proces oceny potrzeb w celu określenia konkretnych warunków dla uczniów z niepełnosprawnością jest zazwyczaj ustrukturyzowaną rozmową pomiędzy uczniem a koordynatorem Erasmus + i nauczycielem klasy uczniów.

Jednakże, wkład może być również zebrany od specjalistów medycznych poprzez dostarczone raporty medyczne i konkretnych nauczycieli przedmiotu/koordynatorów, aby zrozumieć wsparcie, którego stażysta może potrzebować. W przypadkach, gdy ocena dotyczy konkretnie okresu mobilności, dostosowania i działania powinny być opracowane i uzgodnione z uczniem, instytucją macierzystą i instytucją przyjmującą. Należy również rozważyć włączenie do tego procesu rodziców.

- \* **WAŻNE:** Pozwolenie i świadoma zgoda na udostępnienie treści oceny potrzeb powinny być uzyskane na piśmie od ucznia przed udostępnieniem i dostarczeniem informacji o celu zbierania/udostępniania informacji, jak będą one wykorzystywane, kto będzie miał do nich dostęp oraz jak będą przechowywane i usuwane zgodnie z Rozporządzeniem o Ochronie Danych Osobowych (RODO). Poza tym, zaleca się uzgodnienie z uczniem możliwości podzielenia się jego diagnozą/potrzebami bezpośrednio z firmą, w celu zapewnienia, że proces szkolenia jest tak bezpieczny i dostosowany do jego osobistych potrzeb, jak to tylko możliwe.





## 1.5

## *Planowanie programu stażowego i przestrzeni roboczej*

Przygotowanie programu szkoleniowego jest bardzo ważne dla udanej organizacji mobilności zawodowej. Podczas tego procesu należy skonsultować się z uczniem, rodzicami, nauczycielami zawodowymi itp. – starać się zebrać jak najwięcej informacji w celu zrównoważenia potrzeb osoby szkolonej i zasobów, które firma może zaoferować. W celu zaplanowania i wdrożenia programu dostosowanego do konkretnych potrzeb każdego ucznia należy pamiętać o następujących kwestiach/pytaniach:



- Sprawdzenie wcześniejszych doświadczeń w pracy/nauce – jakie były wyzwania, a jakie mocne strony ucznia?
- Określenie konkretnych celów edukacyjnych, które uczeń może osiągnąć.
- Określenie listy konkretnych działań, które uczeń jest w stanie wykonać (jeśli potrzebuje wsparcia przy niektórych zadaniach, należy podać tę informację).
- Określenie poziomu wsparcia, jakiego uczniowie potrzebują na co dzień.
- Czy osoba towarzysząca będzie zaangażowana w proces pracy, a jeśli tak, to w jakim stopniu? (tylko przez kilka pierwszych dni, przez kilka godzin dziennie itp.)
- Poznanie osobistych preferencji i zainteresowań uczniów.
- Dopasowanie zadań roboczych do indywidualnych potrzeb i oczekiwań uczniów.
- Czy występują trudności w zrozumieniu języka – jaki jest poziom komunikacji? Jak należy dostosować instrukcje pracy?
- Czy są przyzwyczajeni do samodzielnego planowania i organizowania pracy?
- Czy mają jakieś ograniczenia fizyczne (posługiwanie się narzędziami, poruszanie się)?
- Sprawdzenie, jak zazwyczaj odnoszą się do innych osób w grupie, aby znaleźć odpowiednich mentorów w firmie i zidentyfikować bezpieczne otoczenie dla ucznia.
- Sprawdzenie, jak często potrzebują przerwy.
- Sprawdzenie preferencji i potrzeb związanych z miejscem pracy i otoczeniem (przestrzeń, hałas, temperatura, odległość od innych osób itp.)
- Przeanalizowanie fizycznej dostępności/odległości od miejsca zakwaterowania i środków transportu do firmy (czy potrzebna jest dodatkowa organizacja transportu).
- Wybór firm partnerskich mających doświadczenie w pracy z osobami z niepełnosprawnością, które mogą zapewnić bezpieczną przestrzeń dla uczniów.

## 1.6

*Organizacja logistyki*

Jeśli chodzi o planowanie logistyki związanej z mobilnością, kluczowym słowem jest „przewidywanie”! Przewidywanie indywidualnych potrzeb uczniów w procesie planowania może pomóc uczestnikom w zaaklimatyzowaniu się i ustaleniu codziennych zwyczajów. Planowanie logistyki obejmuje podróż, zakwaterowanie, transport lokalny itp. Rozsądne zakwaterowanie wymaga uwzględnienia w planowaniu programu czasu i wysiłku, jaki uczestnicy i personel muszą włożyć w wykonanie wszystkich zaplanowanych czynności i codziennych zajęć (przesiadki, posiłki, prysznice, tłumaczenia itp.). Pierwsze dni są szczególnie ważne, aby zaaklimatyzować się w nowym środowisku i ustalić rytuały życia codziennego.



Oto kilka najważniejszych zaleceń:

- Aby ułatwić podróż, zarówno międzynarodową, jak i lokalną, należy skontaktować się z biurami podróży, dworcami kolejowymi i lotniskami i zapytać o dostępne usługi.
- Należy poprosić o wizytę na lotnisku i przećwiczyć kontrolę bezpieczeństwa, aby w dniu podróży uczestnicy czuli się bezpieczniej i pewniej.
- Należy uzyskać w swoim mieście informacje o możliwości korzystania przez osoby z niepełnosprawnością z lokalnych środków transportu.
- Należy sprawdzić, jaki jest poziom samodzielności ucznia w poruszaniu się – jak dużego wsparcia potrzebuje?
- Należy sprawdzić dostępność miejsc, w których odbywają się zajęcia kulturalne – w razie potrzeby zapewnienie dodatkowego wsparcia (na przykład: prywatny transport, instrukcje dla przewodników/monitorów itp.)
- Należy sprawdzić, jakie są potrzeby związane z zakwaterowaniem – czy uczniowie mogą być zakwaterowani w prywatnych kwaterach/hotelu/innych? Czy mogą dzielić zakwaterowanie z innymi uczniami z grupy? Czy potrzebują wsparcia osoby towarzyszącej?
- Należy upewnić się, że zakwaterowanie jest dostępne i spełnia specyficzne potrzeby uczestników (np. eliminuje wszelkie bariery związane z poruszaniem się).
- Należy zapewnić wystarczającą ilość czasu na wszystkie czynności logistyczne (transfer, posiłki, ...)
- Należy nie zaniedbywać planowania przerw i czasu na odpoczynek w harmonogramie.
- Należy sprawdzić, jakie są sytuacje stresowe dla danej osoby i te informacje uwzględnić je w razie potrzeby przy planowaniu wszystkich aspektów logistycznych.
- Należy upewnić się, że wszystkie zaangażowane organizacje mają numery telefonów alarmowych i wiedzą, jak się zachować w możliwych scenariuszach.

## 1.7

## Komunikacja z rodzinami

Włączenie rodziców w proces mobilności uczniów z niepełnosprawnością w ramach programu Erasmus+ może być korzystne zarówno dla uczniów, jak i dla programu. Należy pamiętać, że każdy uczeń z niepełnosprawnością jest wyjątkowy, podobnie jak jego rodzice, dlatego ważne jest, aby dostosować włączenie rodziców do potrzeb każdego ucznia i rodziny. Oto kilka sposobów na włączenie rodziców:

- **Komunikacja:** Informowanie rodziców o programie mobilności i wsparciu dostępnym dla ich dziecka. Można to zrobić poprzez regularne aktualizacje, spotkania lub rozmowy telefoniczne, grupy online w mediach społecznościowych, blogi projektu, etc.
- **Zgoda rodziców:** Uzyskanie zgody rodziców na udział ucznia w programie mobilności oraz zapewnienie, że rodzice rozumieją cele i oczekiwania programu.
- **Zaangażowanie rodziców:** Zachęcanie rodziców do zaangażowania w program poprzez zapewnienie im możliwości uczestnictwa w wydarzeniach i spotkaniach.
- **Wsparcie:** Zapewnienie wsparcia rodzicom poprzez dostarczenie informacji na temat finansowania i zakwaterowania oraz wszystkich logistycznych aspektów organizacji.
- **Informacje o uczniu:** należy poprosić rodziców o przekazanie wszystkich informacji o dziecku, które ich zdaniem osoba towarzysząca/firma goszcząca i grupa muszą znać. Sprawdź dwukrotnie informacje przekazane już przez ucznia i szkołę.
- W pracy z rodzicami uczniów ze specyficznymi uwarunkowaniami należy być otwartym na ich obawy i potrzeby oraz starać się je jak najlepiej zaspokoić.
- Należy pamiętać o wyjaśnieniu, jaka będzie dynamika komunikacji z uczniem na etapie mobilności.
- Należy ustalić zasady kontaktu z opiekunem/rodzicem (kiedy kontaktować się z uczniem, kiedy z opiekunem/rodzicem) – tak, aby zapewnić niezależność w jak największym stopniu.



## Główne aspekty szkolenia przed wyjazdem dla uczniów z niepełnosprawnością

Praca przygotowawcza z uczestnikami powinna rozpocząć się na wczesnym etapie, niezależnie od rodzaju mobilności, którą planuje się zrealizować. Można zorganizować warsztaty, w których wykorzystana się podejścia edukacji nieformalnej, aby skłonić uczestników do refleksji nad ich motywacjami, oczekiwaniami, obawami itp. Pozwala to uczestnikom zdobyć świadomość międzykulturowego wymiaru projektu i przygotować się do wyjazdu. Może również dotyczyć kwestii związanych z niepełnosprawnością/dostępnością. Wartość wczesnego przygotowania polega również na możliwości jasnego określenia potrzeb uczestników, aby zaplanować odpowiednie zakwaterowanie w trakcie mobilności.

Kluczowe aspekty szkolenia powinny obejmować:

ASPEKT PRZYGOTOWANIA	REKOMENDACJE
<p><b>DOBRE SAMOPOCZUCIE PSYCHICZNE, SPOŁECZNE I FIZYCZNE</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Przygotowanie i przeprowadzenie tyłu szkoleń/spotkań, ile potrzeba przed wyjazdem dla wszystkich zaangażowanych grup (uczestników, nauczycieli/tutorów, kolegów i przyjaciół osób z trudnościami, pracodawców itp.).</li> <li>• Włączenie odpowiednich ekspertów do szkoleń przed wyjazdem, a także innych grup uczestników w razie potrzeby.</li> <li>• Poznanie oczekiwań i obaw uczniów.</li> <li>• Zapewnienie czasu na udzielenie odpowiedzi na wszystkie pytania, jakie może mieć uczeń.</li> <li>• Wykorzystanie ćwiczeń intergracyjnych do nawiązania relacji z grupą/osobami towarzyszącymi.</li> <li>• Zorganizowanie krótkiego spotkania online z firmą goszczącą w celu nawiązania pierwszego kontaktu z opiekunem i wymiany pierwszych informacji.</li> <li>• Podanie wszystkich kontaktów w sytuacjach awaryjnych i wyjaśnienie różnych procedur awaryjnych oraz sposobu postępowania ucznia.</li> </ul>



<b>PRZYGOTOWANIE KULTUROWE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zaangażowanie ucznia w działania związane z kulturą krajów goszczących.</li> <li>• Zaangażowanie ucznia w działania związane z kuchnią, muzyką i innymi istotnymi tradycjami/wydarzeniami, które mogą mieć miejsce podczas pobytu.</li> <li>• Wyobrażenia uczniów odnośnie udziału w wydarzeniach kulturalnych w mieście goszczącym – co chcą/mogą zrobić?</li> </ul>
<b>PRZYGOTOWANIE JĘZYKOWE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Próba zaangażowania ucznia w zajęcia językowe w kraju goszczącym (jeśli to możliwe).</li> <li>• Pokazanie możliwości wykorzystania różnych aplikacji do nauki języka.</li> <li>• Demonstracja użycia różnych narzędzi tłumaczeniowych dla ucznia.</li> <li>• Trenowanie procesu komunikacji: urządzenia komunikacyjne AAC, tłumacz Braille'a, translatory, stosowanie prostego języka, karty komunikacyjne, aplikacje mobilne, wideo.</li> <li>• Przygotowanie i przekazanie mini słowniczka dla wyjeżdżających uczniów i opiekunów z terminologią bezpośrednio związaną z miejscem praktyki/stażu oraz ze słownictwem związanym z niepełnosprawnością.</li> <li>• Przygotowanie i przedstawienie uczniom prostych kart z kolorami, które uczeń może pokazać, gdy chce zrobić przerwę/przeprowadzić rozmowę, itp.</li> </ul>
<b>PRZYGOTOWANIE ADMINISTRACYJNE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Upewnienie się, że uczniowie rozumieją wszystkie formalności związane z procesem mobilności, zwłaszcza dokumenty, które podpisują.</li> <li>• Wykorzystanie odpowiedniej ilości czasu na wyjaśnienie i zrozumienie treści.</li> <li>• Dostosowanie dokumentów/użycie najbardziej odpowiedniego formatu dokumentów dostosowanego do potrzeb uczniów.</li> <li>• Zapewnienie listy kontrolnej ze wszystkimi dokumentami osobistymi, które uczniowie powinni zabrać.</li> <li>• Wyjaśnienie możliwości wykorzystania dokumentów medycznych w organizacji przyjmującej.</li> <li>• Przedstawienie wskazówek dotyczących pakowania dla rodziców/uczniów, stworzenie listy kontrolnej (co należy zabrać).</li> </ul>
<b>PRZYGOTOWANIE TRANSPORTOWE I LOGISTYCZNE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dostarczenie informacji o całej podróży z domu do miejsca w kraju goszczącym.</li> <li>• Dostarczenie informacji dotyczących lotniska i procedur lotniczych – w razie potrzeby rozważenie zorganizowania wizyty na lotnisku w celu ćwiczeń (jeśli to możliwe).</li> <li>• Dostarczenie informacji na temat transportu lokalnego.</li> <li>• Dostarczenie wszystkich informacji związanych z charakterystyką zakwaterowania i dostępem do niego.</li> <li>• Dostarczenie wskazówek/list kontrolnych dotyczących „zasad zakwaterowania” oraz sposobu zarządzania pobytem.</li> </ul>

## Wnioski i rekomendacje

Aby skutecznie zorganizować mobilność uczniów z niepełnosprawnością, niezbędna jest skuteczna komunikacja i koordynacja pomiędzy wszystkimi zaangażowanymi stronami. Dotyczy to organizacji przyjmujących, wysyłających, wspierających, uczniów, rodziców, osób towarzyszących i innego personelu pomocniczego. Dzięki zaangażowaniu wszystkich zainteresowanych stron w proces planowania od wczesnych etapów, realizacja mobilności może być łatwiejsza do przeprowadzenia.

Niniejszy raport zawiera szeroki wachlarz wskazówek i instrukcji dla wszystkich uczestników projektu mobilności, przy czym wiele sugestii dotyczy zarówno etapu przygotowania, jak i realizacji. Choć nie ma jednego uniwersalnego podejścia do organizowania projektów mobilności dla uczniów z niepełnosprawnością, w raporcie przedstawiono liczne sugestie dotyczące oceny potrzeb każdego uczestnika i opracowania procedur dostosowanych do ich unikalnych okoliczności.

Podczas procesu planowania, znalezienie informacji i zasobów podczas pracy nad projektem mobilności może być wyzwaniem, zwłaszcza jeśli projekt koncentruje się na konkretnym temacie lub grupie, jak na przykład studenci z niepełnosprawnością. Jest jednak kilka rzeczy, których można spróbować, aby znaleźć więcej informacji i zasobów:

- **TWORZENIE SIECI KONTAKTÓW:** dotarcie do innych organizacji lub osób, które mogą mieć doświadczenie w dziedzinie projektu. Mogą wskazać źródła przydatnych zasobów.
- **BADANIA ONLINE:** wyszukiwarki, bazy danych i media społecznościowe mogą służyć jako źródło informacji i zasobów na dany temat.
- **ORGANIZACJE ZAWODOWE:** organizacje zawodowe w dziedzinie projektu mogą posiadać bibliotekę zasobów lub być w stanie przekazać kontakt do ekspertów, którzy mogą pomóc.
- **AGENCJE RZĄDOWE:** wiele agencji rządowych posiada zasoby i informacje dostępne na swoich stronach internetowych.
- **KONSULTANCI:** można również zatrudnić konsultanta, który ma doświadczenie w danej dziedzinie i może dostarczyć zasobów i informacji.
- **ROZWÓJ ZAWODOWY:** udział w kursach rozwoju zawodowego albo warsztatach może pomóc zwiększyć wiedzę w danym temacie.

## *Lista kontrolna przed wyjazdem*

### DLA ORGANIZACJI WYSYŁAJĄCEJ

- Stworzenie różnych form dostępności, aby osoby mogły lepiej określić swoje potrzeby.
- Przygotowanie listy kontrolnej dla instytucji przyjmujących, weryfikującej: posiadanie wykwalifikowanej kadry, przygotowanie miejsca stażu i planu stażu.
- Przygotowanie listy pytań do ucznia i rodzica przed wyjazdem w celu przeanalizowania, jakie konkretne potrzeby ma uczeń i przekazania kilku wskazówek/sugestii firmie przyjmującej.
- Zweryfikowanie przez uczestników ich wiedzy na temat mocnych i słabych stron oraz ograniczeń wynikających z niepełnosprawności lub innych indywidualnych potrzeb.
- Informowanie rodziców o całym procesie – podróży, zakwaterowaniu, planie i organizacji stażu, osobie towarzyszącej itp.
- Przygotowanie i przeprowadzenie szkoleń/spotkań przed wyjazdem dla wszystkich zaangażowanych grup (uczestników, nauczycieli/tutorów, kolegów i przyjaciół osób z trudnościami, pracodawców, personelu hotelu/pensjonatu).
- Upewnienie się, że ograniczenia wynikające z niepełnosprawności ucznia i to, jak mogą one wpłynąć na jego zdolność do reagowania w przypadku zagrożenia/niebezpieczeństwa są zrozumiałe.
- Przygotowanie/dostarczenie wszystkich numerów alarmowych/kontaktów rodzinnych.
- Zapewnienie przygotowania wszystkich potrzeb medycznych (leki, instrukcje, pozwolenia itp.).
- Rozważenie przygotowania „słownika medycznego” – skoncentrowanego na niepełnosprawności, zawierającego najważniejsze zwroty, aby uczeń mógł łatwiej wyjaśnić niepełnosprawność.
- Rozważenie przygotowania listy odpowiedników leków w danym kraju, sprawdzenie jak się nazywają lub jakie składniki zawierają.
- Przygotowanie listy kontrolnej dla rodziców i uczniów z poradami dotyczącymi pakowania.
- Zapewnienie odpowiedniego zakwaterowania, które może zaspokoić osobiste potrzeby ucznia.
- Przydzielenie i przedstawienie osoby towarzyszącej uczniowi/grupie podczas szkolenia przed wyjazdem.
- Zapewnienie wszystkich potrzeb i towarów związanych z podróżą dla ucznia.
- Dostarczenie i podpisanie wszystkich dokumentów administracyjnych przed wyjazdem.

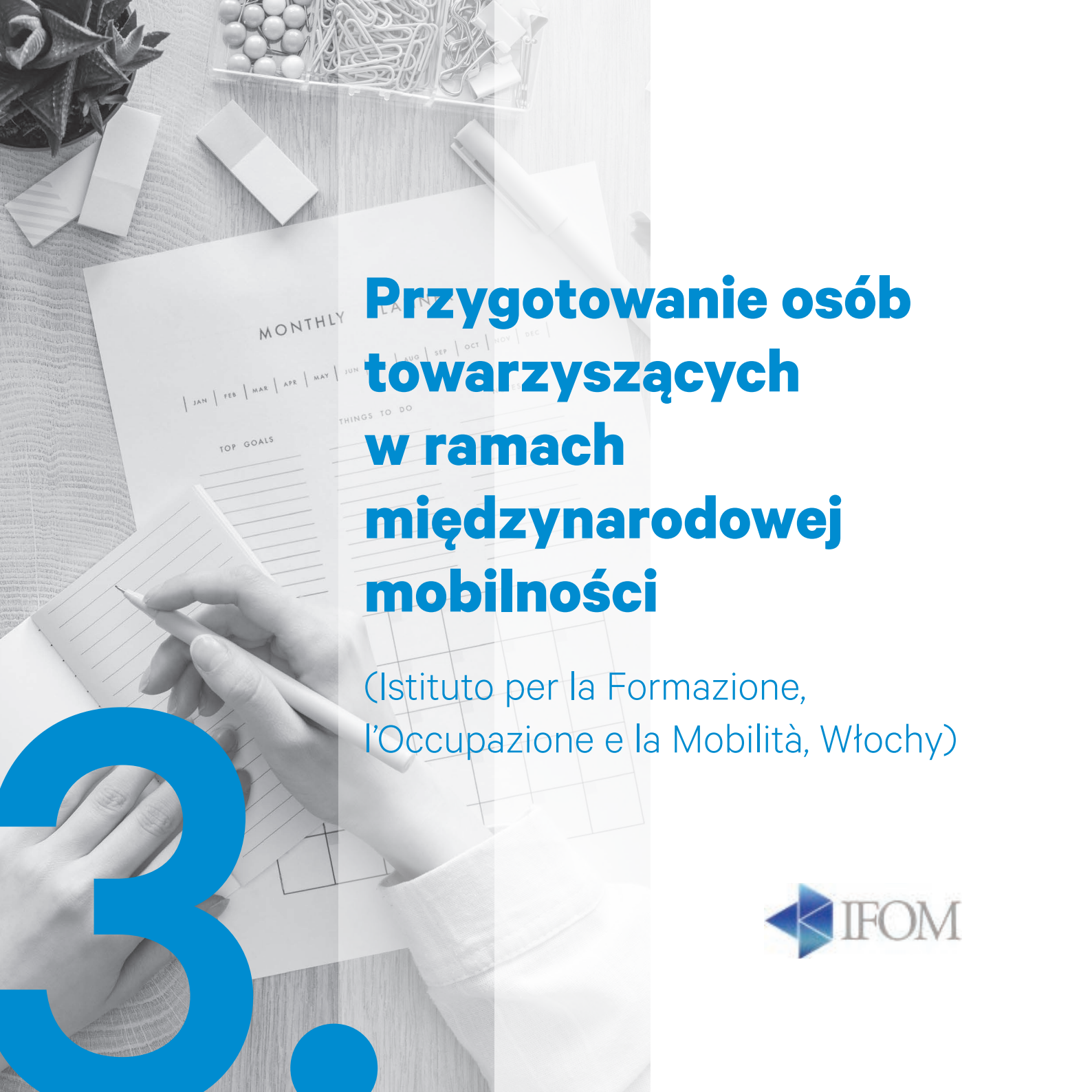


## DLA ORGANIZACJI GOSZCZĄCEJ

- Zapewnienie organizacji zgodnie z wymogami organizacji wysyłającej.
- Staranny dobór praktyk i szkoleń dla ucznia oraz przydzielenie mu odpowiedniego opiekuna w firmie.
- Zapewnienie osoby wspierającej (mentora lub innej) w organizacji przyjmującej, z którą można się wcześniej skontaktować w sprawie potrzeb związanych z dostępem.
- Pracownicy firmy i mentorzy powinni zostać poinformowani jedynie o swojej roli w zapewnieniu tego, czego potrzebuje uczeń, a nie o niepełnosprawności lub szczegółach stanu zdrowia. W niektórych przypadkach zalecane jest zmotywowanie ucznia do podzielenia się większą ilością informacji na temat jego stanu zdrowia w celu zapewnienia bezpieczeństwa i zrozumienia w firmie.
- Należy zastanowić się nad połączeniem z ewentualnymi grupami wsparcia w mieście goszczącym.
- Przeprowadzenie szkolenia podnoszącego świadomość wśród pracowników organizacji przyjmującej, aby pomóc im zapoznać się z różnymi rodzajami niepełnosprawności i potrzebami wsparcia. Personel powinien być w stanie dostarczyć praktycznych i odpowiednich informacji, jeśli są one dostępne, lub być w stanie je znaleźć.
- W razie potrzeby należy przeprowadzić szkolenie z osobami zaangażowanymi, które nie mają do czynienia z uczniami z niepełnosprawnością (przełożony, opiekun, współpracownicy, pracownicy działu zakwaterowania itp.).
- Zapewnienie opieki medycznej i/lub wsparcia, jeśli jest to potrzebne, zgodnie z indywidualnymi potrzebami (fizjoterapia i inne regularne praktyki, indywidualne plany wsparcia).
- Zapewnienie wsparcia społecznego (indywidualne osoby wspierające, np. członkowie rodziny, przyjaciele, asystenci osobiści).
- Wsparcie psychologiczne (pomoc w przypadku obaw i lęków, jakie może mieć osoba, uspokajające informacje, przygotowanie do odpowiedzi na wszelkie pytania).
- Uzyskanie listy kontrolnej działań, które należy lub NIE należy wykonywać w odniesieniu do przestrzeni osobistej każdego ucznia (np. przytulanie, dotykanie narzędzi itp.).





A grayscale photograph of a desk with various office supplies. In the top left, there is a small potted plant. Next to it is a tray containing white paper clips and pushpins. Below the tray are several sticky notes. In the center, a hand is holding a white pen and writing on a document. The document has sections for 'MONTHLY PLAN', 'TOP GOALS', and 'THINGS TO DO'. The months of the year are listed across the top of the document. A large blue number '3' is overlaid on the bottom left corner of the image.

# Przygotowanie osób towarzyszących w ramach międzynarodowej mobilności

(Istituto per la Formazione,  
l'Occupazione e la Mobilità, Włochy)





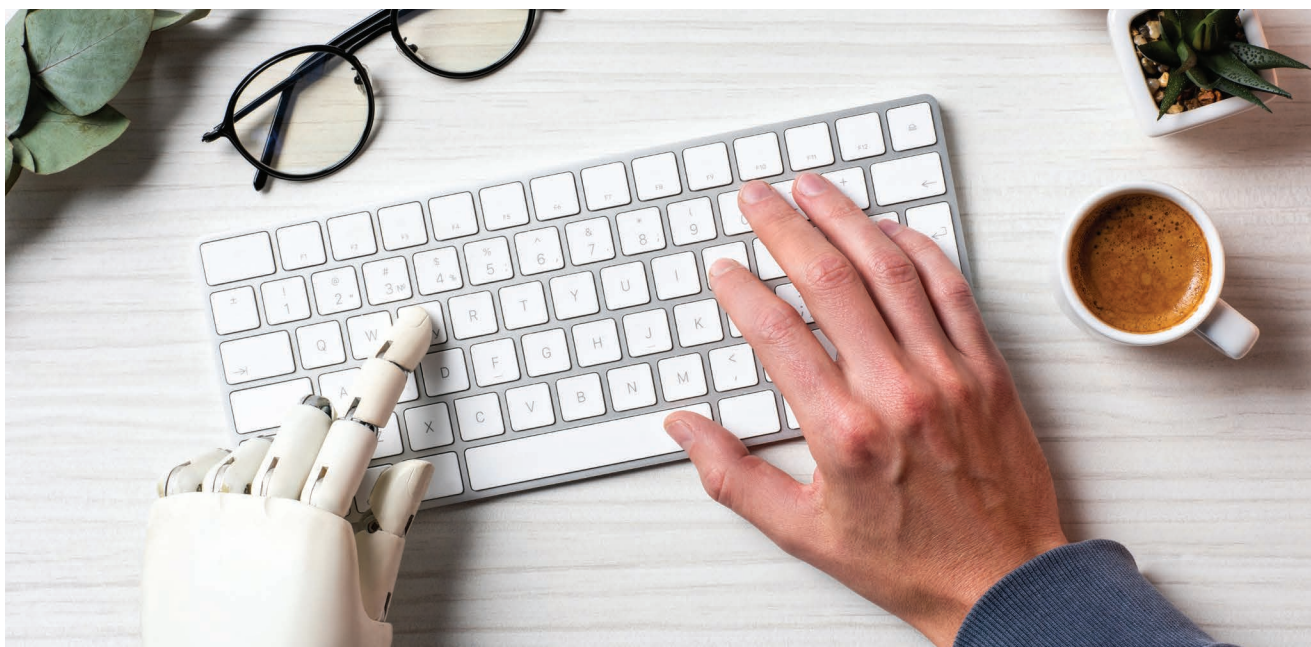
## Przegląd dotychczasowych rozwiązań

W tej sekcji przedstawimy kilka dobrych przykładów rozwiązań, które mogą być pomocne dla różnych dostawców VET, jeśli chodzi o wdrażanie integracji i dodatkowego wsparcia dla osób o specjalnych potrzebach w projektach VET. Przed rozpoczęciem przygotowań do mobilności zaleca się, aby poświęcić trochę czasu na zapoznanie się z różnymi narzędziami, które są dostępne dla osób towarzyszących i uczestników z niepełnosprawnością podczas przeprowadzania mobilności w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego. Odrobina analizy źródeł wtórnych znacznie przyczyni się do poprawy jakości mobilności.

Oto kilka przykładów narzędzi, które mogą być przydatne dla opiekuna:

1. **VALUABLE NETWORK** – europejska sieć utworzona w ramach projektu Erasmus + „On my own... at work”, zaprojektowano, opracowano i przetestowano trzy narzędzia, które są obecnie promowane przez sieć:
  - a. [ValueAble On My Own – aplikacja](#) będąca cyfrowym wsparciem dla pracowników z niepełnosprawnością intelektualną, która przypomina im o każdym kroku, który należy wykonać, aby ukończyć przydzielone zadanie, o narzędziach, których należy użyć, o dziennym i tygodniowym harmonogramie. Obrazy, teksty, czcionki i kolory są wynikiem badań opartych na kryteriach dostępności i łatwości czytania dla osób z niepełnosprawnością intelektualną.
  - b. [ValueAble Network Video](#), filmy skierowane do pracodawców i pracowników, które dostarczają przykładów prawidłowych relacji i zachowań między osobami z niepełnosprawnością intelektualną a ich współpracownikami.
  - c. [ValueAble Courses](#), platforma e-learningowa dla menedżerów sektora turystyczno-hotelarskiego, której celem jest certyfikowanie wysiłków firmy na rzecz integracji zawodowej i pokazanie, jak włączyć osoby z niepełnosprawnością intelektualną w miejsce pracy: postawy, metody i narzędzia, aby jak najlepiej to wykorzystać.
2. **ALL INCLUSIVE SCHOOL** – kolejny projekt ERASMUS+, którego celem było wspieranie integracji uczniów z niepełnosprawnością intelektualną poprzez tworzenie innowacyjnych i technologicznych narzędzi do wykorzystania przez nauczycieli/edukatorów:

- a. [ALL-IN-IDENTIKIT\\_EN.pdf](#), analiza badawcza mająca na celu opracowanie europejskiego identyfikatora nauczyciela inkluzywnego z konkretnymi narzędziami, strategiami nauczania, wytycznymi pedagogicznymi i innowacyjnymi metodami nauczania w celu promowania włączenia w szkołach.
  - b. [ALL-IN TEACHER KIT](#), praktyczny podręcznik na temat edukacyjnych i innowacyjnych strategii, w celu pomocy europejskiemu nauczycielowi inkluzywnemu (link do wersji angielskiej).
  - c. [ALL-IN Social Books Cooperative Press](#), bezpłatna aplikacja internetowa do tworzenia bezpłatnych, włączających i dostępnych treści cyfrowych.
- 3. EXCHANGEABILITY** – dzięki temu projektowi, stworzonemu przez międzynarodowe partnerstwo, powstała praktyczna broszura poświęcona podnoszeniu świadomości na temat tego, co oznacza niepełnosprawność i jaka jest specyfika młodych ludzi z niepełnosprawnością (link [ExchangeAbility Handout.pdf](#)). Broszura zawiera wiele dobrych praktyk podzielonych według niepełnosprawności i może być przydatna dla każdego, kto chciałby poszerzyć swoją wiedzę na temat niepełnosprawności i młodych osób z niepełnosprawnością.



## 2

## Identyfikacja dobrych praktyk

Dzięki projektowi **VET4All** i wielu wizytom przeprowadzonym w ramach międzynarodowych spotkań, można wymienić trzy główne kategorie dobrych praktyk dla opiekunów, których należy przestrzegać podczas wspierania grup z osobami z niepełnosprawnością w sektorze kształcenia i szkolenia zawodowego (VET):

## 2.1

### Przed wyjazdem

## 2.1.1.

#### Rozmowa kwalifikacyjna i selekcja

Pierwszą ważną procedurą, którą musi wykonać osoba towarzysząca przed wyjazdem na mobilność w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego z uczniem z niepełnosprawnością, jest odbycie rozmowy z organizacją wspierającą i omówienie kilku pytań, takich jak:

- Czy posiadasz ważne kwalifikacje edukacyjne poświadczające odpowiednie podstawowe szkolenie związane ze wspieraniem osób z niepełnosprawnością?
- Czy masz kontakt i referencje do lekarzy, szpitali lub ośrodków opieki zdrowotnej w nagłych przypadkach?
- Czy masz doświadczenie w pracy z młodymi ludźmi z niepełnosprawnością?
- Jaki jest Twój poziom angielskiego? Czy masz doświadczenie za granicą?
- Jak zorganizować dzień wolny z uczniem z niepełnosprawnością?
- Jakie obawy/problemy może mieć uczeń podczas mobilności? Jak można je rozwiązać?
- Jakie są Twoje obawy dotyczące organizacji tego typu mobilności?
- Czego oczekujesz od instytucji wysyłającej?
- Jakiego rodzaju informacji/dokumentacji potrzebujesz?

## 2.1.2.

### Spotkanie z uczniem/rodziną

Spotkanie z uczniem i jego rodziną, gdy tylko proces selekcji zostanie potwierdzony, ma fundamentalne znaczenie. Daje to możliwość uzyskania wszystkich potrzebnych informacji i wielu wskazówek opartych na doświadczeniu oraz wszystkich szczegółów, których opiekun może potrzebować do zaplanowania i zorganizowania wsparcia podczas mobilności.

Oto kilka pytań, które należy zadać uczniowi i rodzinie podczas pierwszego spotkania, które pomogą opiekunowi lepiej zrozumieć wpływ niepełnosprawności ucznia na jego codzienne życie i dostosować swoją rolę do odpowiedzi:

- Czy uczeń przyjmuje leki? W jaki sposób i kiedy? Czy sprawiają one, że wykonywanie któregoś z zadań zawodowych jest dla niego niebezpieczne?
- Czy uczeń potrzebuje pomocy w codziennych czynnościach (gotowanie, chodzenie do łazienki, branie prysznic itp.)?
- Z jakich narzędzi wsparcia korzysta uczeń w codziennym życiu?
- Czy uczeń miał kiedykolwiek problemy ze swoim specjalnym sprzętem? Jak zareagował on i jego rodzina? Jakie rozwiązanie znalazł?
- W jaki sposób uczeń dostosował swój dom do swoich potrzeb? Jakich wskazówek może udzielić uczeń, gdy ma do czynienia z innym zakwaterowaniem?
- Czy uczeń jest w stanie samodzielnie podróżować autobusem/pociągiem?
- Czy uczeń potrzebuje specjalnych warunków pracy, aby mógł łatwo wykonywać swoją pracę?
- Ile przerw potrzebuje uczeń w godzinach pracy?
- Czy uczeń ma pomysły na ulepszenie swojego miejsca pracy podczas stażu?
- Czy uczeń ma pomysły na uczynienie swojego miejsca pracy bezpiecznym?
- Czy uczeń może opisać swoją codzienną rutynę? (Wiedza o tym, jak spędza czas w szkole i w domu, pomoże opiekunowi odtworzyć znajomą rutynę w innym środowisku).
- Jakie jest największe wyzwanie, które uczeń przewiduje w tej pracy?
- W jaki sposób uczeń utrzymuje motywację?
- W jaki sposób uczeń zazwyczaj monitoruje swój stan zdrowia?
- Jak uczeń zazwyczaj reaguje, gdy czuje się niebezpiecznie?
- Jeśli widzisz, że uczeń nie czuje się bezpiecznie, czy chce, abyś się wtrącał?
- Czy uczeń jest zmotywowany do wyjazdu za granicę?



### 2.1.3. *Szkolenie przed wyjazdem*

Opiekun zapewnia ochronę i bezpieczeństwo, a także efektywne uczenie się podczas mobilności osób uczących się. Ponieważ osoba towarzysząca będzie towarzyszyć uczestnikom z niepełnosprawnością, prawdopodobnie z mniejszymi możliwościami i niewielkim doświadczeniem poza ich własnym krajem, a czasem nawet poza znanym im środowiskiem, zalecamy szkolenie przed wyjazdem. Podczas mobilności opiekun będzie profesjonalną i wyspecjalizowaną postacią, którą uczniowie będą postrzegać jako punkt odniesienia. Dlatego ważne jest, aby uświadomić opiekunom czynniki wykluczające, które uniemożliwiają niektórym uczestnikom pełne uczestnictwo w działaniach związanych z mobilnością. Aby pomóc im rozwinąć umiejętność lepszego rozumienia uczestników i ich potrzeb, opiekunowie muszą wiedzieć, że praca z uczniami o specjalnych potrzebach może być stresująca, ponieważ wymagają oni większej uwagi.

Opiekun uczniów z niepełnosprawnością musi przede wszystkim wiedzieć, że bycie ich tutorem wiąże się z bliższym kontaktem, częstszymi spotkaniami i większą ilością czasu przeznaczoną na realizację zadań. Gwarantuje to wsparcie uczestników krok po kroku podczas działań projektowych, a także poza godzinami pracy.

Opiekun powinien pomóc uczniowi przezwyciężyć strach podczas mobilności, a posiadanie podstawowej wiedzy z zakresu pedagogiki dla osób ze specjalnymi potrzebami pomaga towarzyszyć uczniom w aktywowaniu ich potencjału i własnych umiejętności (które mogą być narażone na kryzys w kontaktach z nieznanymi lub w nietypowych sytuacjach). Ponadto podczas mobilności opiekunowie będą mieli za zadanie pośredniczyć i ułatwiać komunikację, integrację i relacje, a to szkolenie pomoże im działać jako pośrednik między uczniem z niepełnosprawnością a innymi ludźmi.



Oferowanie różnych rodzajów treści pozwala stworzyć bogatsze doświadczenie szkoleniowe dla wszystkich opiekunów. Oto kilka przykładów:

- **Kurs informacyjny** – dostarcza opiekunom informacji na temat ogólnych obowiązków osoby towarzyszącej w przypadku różnego rodzaju niepełnosprawności.
- **Interaktywna ocena** – quiz online, który obejmuje różne rodzaje pytań i scenariuszy w kontaktach z osobami z niepełnosprawnością. Celem tej części szkolenia jest zmierzenie poziomu wiedzy opiekuna na temat pracy, którą będzie wykonywał, a następnie potwierdzenie ukończenia działań edukacyjnych.
- **FAQ interakcji** – daje opiekunom możliwość dostępu do dodatkowych informacji i często zadawanych pytań.
- **Odgrywanie ról** – pomagają opiekunom budować umiejętności komunikacyjne poprzez zastosowanie ich wiedzy w rozmowach i ćwiczenie ich w realistycznym, ale wolnym od ryzyka środowisku, które jest idealne do szkolenia. Podczas tego szkolenia zaangażowani będą uczniowie i ich rodziny, aby umożliwić osobie towarzyszącej zastosowanie swojej wiedzy i zmierzenie swojej efektywności.

Głównymi zadaniami opiekuna w pracy z uczniami z niepełnosprawnością będą

- pomoc w wyrażaniu alternatywnych języków;
- wspieranie i nadzorowanie ucznia podczas zajęć ruchowych;
- zapobieganie i/lub przerywanie szkodliwych lub ryzykownych zachowań;
- pomoc mentorom podczas pierwszych dni pracy;
- towarzyszenie i dbanie o podstawowe potrzeby ucznia;
- stosowanie technik wspomagających poruszanie się, przemieszczanie i transport nieautonomicznych uczniów
- stosowanie technik i prawidłowe wykorzystanie pomocy i sprzętu, odpowiednich do mobilności i transferu ucznia.

Dlatego szkolenie przed wyjazdem powinno obejmować następujące tematy:

- wprowadzenie do różnych rodzajów niepełnosprawności;
- dostępność i świat cyfrowy;
- skuteczna komunikacja;
- identyfikacja i zarządzanie trudnymi zachowaniami;
- odpowiednie strategie interwencyjne do nadzorowania dzieci ze specjalnymi potrzebami;
- emocje i niepokój uczniów poza ich strefą komfortu;
- zasady i podejścia do integracji osób z niepełnosprawnością;
- profesjonalna sieć wsparcia.

## 2.1.4. *Okres próbny po zakończeniu szkolenia*

Po szkoleniu powinien odbyć się okres próbny, gdy tylko jest to możliwe: osobiste spotkanie jest bardziej efektywne w przypadku uczniów ze specjalnymi potrzebami, dlatego w tym okresie opiekun będzie musiał podążać za uczniem podczas jego codziennych czynności, aby zastosować w praktyce wszystko, co zostało omówione. Jeśli pojawi się jakikolwiek problem, opiekun może znaleźć rozwiązanie wspólnie z uczniem/rodziną i dostosować je do sytuacji. Opiekun powinien popracować nad tym, w czym uczeń nie czuje się dobrze. Pomimo tego, że problemy, które mogą pojawić się w codziennym życiu różnią się od tych, które mogą wystąpić podczas mobilności w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego, jest to nadal najbliższy sposób na zakończenie fazy przedwyjazdowej.

Celem tego jest upewnienie się przez opiekuna, że stawia jasne oczekiwania wobec ucznia i jego niepełnosprawności, z kolei uczeń i jego rodzina mogą poznać osobę towarzyszącą i ustalić, czy spełnia ona wymagania i oczekiwania dotyczące obowiązków związanych z mobilnością.



## 2.2

## Podczas mobilności

Fundamentalne znaczenie ma wspieranie rozwoju osobistego, spełnienia intelektualnego i fizycznego, integracji społecznej i zawodowej uczniów żyjących z niepełnosprawnością podczas mobilności.

**Oto kilka dobrych praktyk, których mogą przestrzegać opiekunowie:**

### 2.2.1. Logistyka

**Zaplanuj całą logistykę z wyprzedzeniem** i sprawdź, czy plan dotyczący wszystkich usług świadczonych przez kraj goszczący jest gotowy: połączenie mobilności jest jedną z głównych przeszkód w rozwoju uwzględniającym niepełnosprawność, dlatego opiekun powinien zawsze sprawdzać, czy ma wszystkie kontakty z organizacją wspierającą i obsługą klienta firmy transportowej. Inną kwestią, którą należy sprawdzić, jest to, czy opiekun ma rozwiązania potencjalnych problemów związanych z logistyką (opóźnienia, zmiany tras, strajki itp.).

**PAMIĘTAJ:** ponieważ wiele osób z niepełnosprawnością nie może korzystać z transportu samochodowego lub lokalnego transportu publicznego, są one zależne od transportu pasażerskiego instytucji charytatywnych lub wyspecjalizowanych firm transportowych, które mogą zapewnić wrażliwy rodzaj transportu ze wszystkimi jego wymaganiami.

**Należy włączyć ucznia** w planowanie, aby mógł uzgodnić wszystkie ustalenia przed wyjazdem i przemyśleć różne godziny wejścia na pokład w zależności od niepełnosprawności, określone godziny odbioru lub różne miejsca docelowe i obiekty odlotu.

### 2.2.2. Procedury bezpieczeństwa

Jeśli chodzi o rozwiązywanie problemów z uczniami z niepełnosprawnością, pierwszą rzeczą, o której należy pamiętać, jest okazywanie szacunku poprzez swoje zachowanie. Podczas interakcji z osobami z niepełnosprawnością należy

pamiętać, że ich niepełnosprawność jest tylko jedną z wielu cech, które posiadają. „Osoby z niepełnosprawnością mają takie same potrzeby jak my wszyscy: przede wszystkim chcą być traktowane z godnością i szacunkiem” (Broszury dotyczące usług rehabilitacyjnych, Illinois Department of Human Services).

Poczucie bezpieczeństwa jest jednym z najważniejszych aspektów życia człowieka. Daje ludziom możliwość cieszenia się życiem bez obawy, że mogą zostać skrzywdzeni fizycznie, psychicznie lub finansowo. Bycie bezpiecznym w domu lub w miejscu publicznym wymaga pewnych środków zapobiegawczych, planowania zapobiegawczego i budowania pewności siebie. Jak każdy inny uczeń, również uczniowie z niepełnosprawnością mogą nie czuć się bezpiecznie zarówno poza domem, jak i w domu, a kiedy tak się stanie, pierwszą osobą, z którą należy się skontaktować, będzie opiekun, który musi być przygotowany do udzielenia pomocy uczniowi.

Oto kilka podstawowych praktycznych porad dla opiekunów, które mogą zmniejszyć ryzyko w typowych sytuacjach podczas mobilności:

- Bądź przygotowany na stawienie czoła trudnościom w spokojny i zrelaksowany sposób, aby nie przestraszyć ucznia z niepełnosprawnością.
- Nie reaguj paniką w sytuacjach kryzysowych.
- Weź udział w kursie pierwszej pomocy.
- Zawsze zabieraj ze sobą apteczkę pierwszej pomocy, która może pomóc zapobiec pogorszeniu się urazu i potencjalnie uchronić niektórych uczniów z niepełnosprawnością przed atakiem paniki lub reakcją fizyczną (osoby autystyczne mogą uznać małe skaleczenie za duży uraz, a posiadanie apteczki może pomóc im poczuć się bezpieczniej).
- Bądź świadomy każdej niepełnosprawności ucznia.
- Miej wiedzę na temat ograniczeń wynikających z niepełnosprawności ucznia i tego, jak mogą one wpłynąć na jego zdolność do reagowania w przypadku zagrożenia.
- Upewnij się, że znasz obszar, w którym uczeń mieszka i pracuje.
- Posiadaj wszystkie numery alarmowe (pogotowia ratunkowego, policji, straży pożarnej itp.), a także kontakty do rodziny.
- Upewnij się, że uczniowie mają ze sobą dokument opisujący ich stan fizyczny.
- Sprawdź, czy uczeń ma wszystkie swoje leki i upewnij się, że wie, jak i kiedy je przyjmować.
- Sprawdź strony rządowe, aby uzyskać informacje na temat obiektów mieszkalnych i medycznych.
- Nagraj wiadomość, którą może odtworzyć uczeń, aby poprosić o pomoc, jeśli nie może mówić lub ma trudności w rozmowie z nieznanymi.

- Przygotuj pomoce wizualne lub inne środki wsparcia, aby wskazać, gdzie boli, jak intensywny jest ból itp.
- Zawsze miej w torbie pomoce techniczne i sprzęt (plaster, sterylny opatrunek z gazy, agrafki, jednorazowe sterylne rękawiczki, pęsetę, bezalkoholowe chusteczki oczyszczające itp.).
- Ustal procedury z wyprzedzeniem – co robić/kogo informować w jakiej kolejności w sytuacji awaryjnej.

### 2.2.3. *Narzędzia komunikacji*

Istnieją pewne uniwersalne kroki komunikacyjne do rozważenia przez osobę wspierającą/osobę towarzyszącą, które można wymienić w tym raporcie:

**Zawsze pytaj przed udzieleniem pomocy:** tylko dlatego, że dana osoba posiada niepełnosprawność, niekoniecznie oznacza to, że potrzebuje lub chce Twojej pomocy. Opiekun musi szanować niezależność ucznia i wiedzieć, że czasami udzielanie pomocy, gdy nie jest ona potrzebna, może powodować napięcie lub niebezpieczne reakcje dla osoby i osób w pobliżu (atak paniki, mimowolne ruchy, impulsywne reakcje itp.).

**Komunikuj się naturalnie i z ekspresją:** konieczne jest upewnienie się, że podczas rozmowy z osobą z niepełnosprawnością opiekun nie jest niedelikatny, mówiąc powoli lub podnosząc głos. Ponadto, jeśli to konieczne, powinien uklęknąć lub usiąść, aby komunikować się na poziomie oczu. Jak wyjaśniono w publikacji „Go4Diversity” napisanej przez Centrum badawczo-szkoleniowe Dobre Kadry, istnieje kilka podstawowych zasad, których należy przestrzegać w kontakcie z osobami z niepełnosprawnością:

- Używaj odpowiednich zwrotów: zastąp słowo „niepełnosprawny” terminem „osoba z niepełnosprawnością”, powiedz „osoba z cukrzycą”, a nie „diabetyk”, „osoba poruszająca się o kulach lub na wózku inwalidzkim”, a nie „osoba przywiązana do wózka inwalidzkiego”.
- Unikaj słów, które są postrzegane negatywnie, takich jak „upośledzony”.
- Bądź naturalny w kontakcie z osobą z niepełnosprawnością.
- Nie bój się używać popularnych zwrotów i wyrażeń.
- W bezpośrednim kontakcie staraj się przyjąć pozycję wygodną dla obu stron.
- Rozmawiając z osobą z niepełnosprawnością, w tym z niepełnosprawnością intelektualną i niedosłyszącą, zwracaj się bezpośrednio do niej, a nie do jej opiekuna lub tłumacza (języka migowego).



**Koncentracja na osobie, a nie na niepełnosprawności:** podczas rozmowy lub kontaktu z osobą z niepełnosprawnością, uwaga powinna być skupiona na osobie, niepełnosprawność nie powinna być na pierwszym planie.

**Nigdy nie udawaj, że rozumiesz, jeśli nie rozumiesz:** gdy mowa ucznia z niepełnosprawnością nie jest jasna, lepiej jest poprosić o wyjaśnienie wiele razy, niż udawać. W rzeczywistości udawanie może potencjalnie spowodować zamieszanie w dalszej części rozmowy.

Jako opiekun możesz pobrać **przydatne aplikacje**, jeśli zauważysz pewne trudności: technologia i gadżety technologiczne stały się nieodzownym wsparciem dla wielu osób z niepełnosprawnością na całym świecie. Niezależnie od tego, czy uczeń ma problemy ze wzrokiem lub słuchem, czy też trudności z poruszaniem się, istnieją dziesiątki zaawansowanych technologicznie urządzeń, które mogą pomóc osobom z niepełnosprawnością w wykonywaniu bardzo przydatnych czynności w życiu codziennym.

Oto przykładowa lista różnych aplikacji, które mogą być pomocne podczas mobilności (ale także w życiu codziennym):

- [Strillone](#) – dla osób niedowidzących;
- [Symbole Swiftkey](#) – ułatwiający komunikację;
- BraillePad – do pisania wszelkiego rodzaju wiadomości dzięki klawiaturze brajlowskiej;
- [Pedius](#) – aby pomóc osobom niedosłyszącym w wykonywaniu połączeń;
- [Immaginario](#) – aby ułatwić komunikację dzięki pomocom wizualnym;
- [Pejzaż dźwiękowy](#) – aby umożliwić osobom z niepełnosprawnością wzrokową bogatszą świadomość otoczenia.

#### 2.2.4.

#### *Kontakty z organizacją wspierającą i przyjmującą*

**Wizyty przygotowawcze:** w celu lepszego poznania środowiska, w którym uczeń z niepełnosprawnością będzie pracował, wizyta w mieście i miejscu pracy może być bardzo pomocna zarówno dla opiekuna, jak i członków rodziny, aby zapewnić spersonalizowane wsparcie i oszacować indywidualne potrzeby uczestnika. Opiekun może otrzymać listę kontrolną dotyczącą tego, co należy sprawdzić podczas wizyty (przeszkody fizyczne, postawa opiekuna i współpracowników, procedury awaryjne itp.) W przypadku, gdy wizyta nie jest możliwa dla opiekuna lub rodziny, nauczyciel ucznia może pojechać i podzielić się wszystkimi otrzymanymi informacjami. Bardzo pomocne mogą być również materiały wizualne.

**Częste wizyty w firmach** w celu sprawdzenia miejsca pracy, bezpieczeństwa środowiska zgodnie z niepełnosprawnością ucznia, relacji między stażystą a osobami pracującymi w organizacji przyjmującej.

**Interaktywne i nieformalne spotkania** z uczniami każdego dnia, aby sprawdzić, jak przebiega doświadczenie i co można poprawić.

**Integracyjny blog internetowy** jest bardzo przydatny do śledzenia projektu dzień po dniu i pozwala uczniom dzielić się wszystkim z rodzinami i przyjaciółmi.



## 2.3

*Po mobilności**2.3.1.**Informacje zwrotne dotyczące ulepszeń*

Informacje zwrotne są bardzo pomocne w przywództwie i komunikacji: tworzą jasny obraz i zwiększają przejrzystość. Zbieranie informacji zwrotnych od ucznia i jego rodziny jest bardzo ważne nie tylko dla opiekunów, którzy są bezpośrednio zainteresowani ich wynikami i nauką, ale także dla przyszłych uczniów i rodzin, które mogą być zaangażowane w projekty mobilności.

Prośzenie uczniów o informacje zwrotne może faktycznie zmotywować ich do wyrażenia wszystkich swoich uczuć i obaw oraz poczucia się docenionym i docenionym: bycie poproszonym o przekazanie informacji zwrotnych, które mogą pomóc w formułowaniu decyzji dotyczących stażu i mogą być wykorzystane do motywowania do budowania lepszych relacji w pracy, wzmacnia pozycję wszystkich.

Oto kilka wskazówek dla opiekuna podczas udzielania informacji zwrotnej:

- **Poznaj cel prośzenia o informacje zwrotne:** uzyskanie dokładnego obrazu tego, co robisz dobrze i co możesz poprawić.
- **Przygotuj odpowiednie pytania**, zastanawiając się, czy są obszary, w których często masz trudności lub w których czujesz, że konieczna jest poprawa.
- **Stworzenie formularza online**, który uczniowie będą mogli wypełnić z pomocą członków rodziny/nauczycieli w zależności od niepełnosprawności.
- **Używaj różnych rodzajów pytań**, aby uzyskać szerszą i bardziej szczegółową informację zwrotną: pytania otwarte, pytania typu „tak/nie” lub pytania oparte na ocenie, pytania uzupełniające.
- **Rób notatki z informacji zwrotnych**, które pomogą ci ocenić siebie i swoją pracę, a także to, jak postrzega cię uczeń z niepełnosprawnością.
- **Zorganizuj informacje zwrotne** tak, abyś mógł się do nich odwołać i opracuj plan krok po kroku, który określi, w jaki sposób wdrożysz informacje zwrotne w namacalny sposób.

### 2.3.2.

#### *Zdjęcia/filmy dla przyszłych uczniów/rodzin*

Po otrzymaniu zgody od uczniów i rodzin, udostępnianie zdjęć i filmów za pośrednictwem różnych kanałów, kontekstów społecznych i ustawień zwiększy motywację innych uczniów do udziału w projektach mobilności i uspokoi ich przed opuszczeniem ich strefy komfortu.



## Wnioski i zalecenia

Podsumowując, rola i obowiązki osoby towarzyszącej podczas mobilności z uczniami z niepełnosprawnością mają kluczowe znaczenie dla zapewnienia płynnego i bezpiecznego doświadczenia dla uczniów. Osoba towarzysząca odgrywa kluczową rolę w zapewnianiu pomocy i wsparcia uczniom podczas całego programu mobilności. Obejmuje to pomoc w praktycznych ustaleniach, takich jak transport, zakwaterowanie i posiłki, a także zapewnienie wsparcia emocjonalnego i zapewnienie uczniom dostępu do wszelkich niezbędnych usług medycznych lub terapeutycznych.

Osoba towarzysząca jest odpowiedzialna za zapewnienie, że uczniowie są w stanie w pełni uczestniczyć we wszystkich zajęciach i że zapewnione są wszelkie niezbędne dostosowania lub udogodnienia. Wymaga to od osoby towarzyszącej dobrego zrozumienia indywidualnych potrzeb i niepełnosprawności uczniów oraz ścisłej współpracy z organizacją przyjmującą i innymi zainteresowanymi stronami w celu zapewnienia niezbędnego wsparcia.

Ogólnie rzecz biorąc, rola osoby towarzyszącej ma kluczowe znaczenie dla zapewnienia, że uczniowie z niepełnosprawnością są w stanie w pełni uczestniczyć w programach mobilności i zdobywać cenne doświadczenia i umiejętności. Zapewniając niezbędne wsparcie i pomoc, osoba towarzysząca może ułatwić udane i satysfakcjonujące doświadczenie mobilności dla wszystkich zaangażowanych uczniów.

Zrozumienie roli opiekuna grupy podczas międzynarodowych staży zawodowych, jeśli chodzi o pomoc uczniom z niepełnosprawnością, ma kluczowe znaczenie dla pozytywnego wyniku, a dzięki temu raportowi wielu nauczycieli lub osób wspierających, którzy chcą być opiekunami tych uczniów, może mieć więcej praktycznych narzędzi do wzięcia pod uwagę przed, w trakcie i po mobilności.









# Wsparcie edukacji zawodowej dla osób z niepełnosprawnością

(Uniwersytet XAMK, Finlandia)



## Ramy prawne dotyczące specjalnego wsparcia w edukacji

Trudności w nauce i problemy z radzeniem sobie w szkole są głównymi powodami, dla których młodzi ludzie porzucają system edukacji, co z kolei wpływa na możliwość zdobycia umiejętności niezbędnych w życiu zawodowym (np. Eriksson 2017). Wielu z tych młodych ludzi potrzebuje specjalnego wsparcia na różnych poziomach edukacji i etapach ich ścieżki edukacyjnej. Potrzeba specjalnego wsparcia w edukacji jest powszechnie uznawana we współczesnej fińskiej polityce edukacyjnej i młodzieżowej, ale praktyki mogą się znacznie różnić w całym systemie edukacji.

W Finlandii prawo do specjalnego wsparcia zgodnie z indywidualnymi potrzebami jest zapisane w prawie dotyczącym kształcenia i szkolenia zawodowego (Finlex 2017: §531). Każdy uczeń ma prawo do wsparcia w nauce i pomocy w budowaniu swojej ścieżki edukacyjnej. W 2020 r. około 34 900 uczniów otrzymało specjalne wsparcie w kształceniu zawodowym prowadzącym do uzyskania kwalifikacji, co stanowi 11,2% wszystkich uczniów szkół zawodowych. 87% osób otrzymujących specjalne wsparcie stanowili uczniowie wstępnego kształcenia zawodowego, podczas gdy pozostali uczyli się w specjalnych placówkach edukacyjnych (Oficjalne statystyki Finlandii, 2020 r.). Zgodnie z *Ustawą o kształceniu i szkoleniu zawodowym* w Finlandii (Finlex 2017: §531), wymóg zapewnienia specjalnego wsparcia osobom ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi (SPE) został ustanowiony w sekcjach legislacyjnych dotyczących *wsparcia specjalnego* (§64) i *intensywnego wsparcia specjalnego* (§65). Zgodnie z przepisami, uczeń ma prawo do specjalnego wsparcia, jeśli ma trudności w nauce, niepełnosprawność lub chorobę. Uczeń wymaga długotrwałej lub specjalnej pomocy w kształceniu w celu uzyskania wymagań dotyczących kompetencji zawodowych lub kompetencji kluczowych.

Specjalne wsparcie definiuje się jako obejmujące systematyczną specjalną pomoc i specjalne ustalenia dotyczące uczenia się i kształcenia, które opierają się na potrzebach i możliwościach ucznia. Celem specjalnego wsparcia w kształceniu zawodowym jest to, aby umiejętności nabyte przez ucznia były równe odpowiednim krajowym wymaganiom kwalifikacyjnym lub wymaganiom dotyczącym kształcenia lub szkolenia. Ocena kompetencji może zostać dostosowana poprzez przeprowadzenie indywidualnej oceny kompetencji dla ucznia, ale tylko w takim zakresie, w jakim jest to konieczne ze względu na indywidualne cele i możliwości ucznia. Innym celem specjalnego wsparcia jest przyczynienie się do realizacji celów rehabilitacyjnych ucznia wraz z dostawcą usług rehabilitacyjnych.

## *Różnorodność trudności w uczeniu się*

W szkolnictwie zawodowym określono, że uczniowie mają różne rozwojowe zaburzenia uczenia się, takie jak dysleksja (problemy z czytaniem i ortografią), dyskalkulia (zaburzenia uczenia się matematyki), rozwojowe zaburzenia językowe (trudności w rozumieniu i/lub używaniu języka mówionego) oraz trudności w uczeniu się. Uczniowie mogą być również dotknięci zaburzeniami sensorycznymi, np. zaburzeniami wzroku i słuchu oraz niepełnosprawnością ruchową, które mogą wpływać na zdolności motoryczne lub powodować osłabienie mięśni, a także zaburzeniami uczenia się przestrzennego, które mogą powodować trudności w wyczuwaniu kierunków i/lub szacowaniu wielkości.

Specjalne wsparcie w ogólnym kształceniu zawodowym jest potrzebne głównie w zakresie percepcji, uwagi i koncentracji. Ponad 30% uczniów VET potrzebujących specjalnego wsparcia zostało zidentyfikowanych jako mających „inne powody, które wymagają specjalnej edukacji”, takie jak nieokreślone potrzeby specjalnego wsparcia, składające się głównie z połączonych i zróżnicowanych trudności z motywacją i radzeniem sobie (Hirvonen et al. 2009). Ogólnie rzecz biorąc, nauczyciele zajmujący się specjalnymi potrzebami edukacyjnymi (SPE) zwykle opierają swoją ocenę potrzeb i planują wsparcie zgodnie z diagnozą określającą zaburzenia funkcjonalne ucznia. Jednak w ostatnich latach w szkołach zawodowych zidentyfikowano bardziej holistyczny trend wsparcia edukacyjnego. Przenosi on punkt ciężkości wsparcia z segregacji opartej na diagnozie na środowiska edukacyjne, które są elastyczne i wielopoziomowe (Pirttimaa & Hirvonen 2014). Argumentowano, że silne powiązanie między kształceniem ogólnym i specjalnym w kształceniu i szkoleniu zawodowym oferuje możliwości edukacji włączającej, chociaż praca nauczycieli SPE wymaga przededefiniowania w świetle nowych ustaleń w placówkach edukacyjnych (Hirvonen 2010).

## *Charakter specjalnego wsparcia w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego*

Stwierdzono, że konieczne jest zapewnienie natychmiastowego wsparcia tym uczniom, którzy rozpoczynają naukę w sektorze VET. Na początku konieczna jest ocena potrzeb w zakresie indywidualnego wsparcia, a w procesie oceny wykorzystywane są rozmowy, testy i gry, takie jak plansze do gier i karty z pytaniami. Zgodnie z fińskim prawem obowiązkowe jest stosowanie planu działania w zakresie specjalnych potrzeb edukacyjnych w odniesieniu do ucznia wymagającego specjalnego wsparcia, w którym określone są indywidualne potrzeby w zakresie wsparcia oraz zamierzone metody i praktyki wsparcia.

Również w Polsce, Włoszech i Hiszpanii potrzeby uczniów w zakresie specjalnego wsparcia są starannie rozważane przez specjalistów, jeszcze zanim uczeń rozpocznie kształcenie zawodowe. Na przykład, uczeń ma możliwość rozpoczęcia kształcenia, które jest uważane za odpowiednie, a specjaliści planują praktyki wsparcia w nauce przez cały czas trwania kształcenia.

Na przykład w VAAO (Valkeakoski Vocational College) w Finlandii istnieje kilka kluczowych praktyk i metod wsparcia dla uczniów ze SPE, które obejmują: 1) ogólne wsparcie w klasie, w którym instruktor szkolny pomaga uczniom wraz z nauczycielami, 2) specjalne warsztaty, w których uczniowie mogą uczyć się i otrzymywać ciągle wskazówki i wsparcie każdego dnia, 3) wsparcie specjalne, które zapewnia uczniom systematyczne i spersonalizowane wsparcie w oparciu o spersonalizowany plan nauki w małych grupach. Istnieje również wsparcie zapewniane przez szkolnego pracownika socjalnego i specjalistę ds. młodzieży, którzy pomagają uczniom z problemami w życiu osobistym, takimi jak problemy psychiczne i brak motywacji.

Aby zminimalizować ryzyko porzucenia nauki, w VAAO uznano za przydatne zorganizowanie spotkania z uczniem i personelem specjalnym już w szkole ogólnokształcącej przed rozpoczęciem nauki w szkole zawodowej. Podczas tych spotkań doradca zawodowy, koordynator ds. kształcenia specjalnego i kurator omawiają z uczniem jego specjalne potrzeby edukacyjne i osobiste cele związane z nauką zawodu. Po rozpoczęciu nauki organizują specjalną rozmowę wspierającą w szkole zawodowej, w której uczestniczy uczeń, jego rodzice i koordynator kształcenia specjalnego.

Specjaliści opracowują specjalny plan wsparcia, w którym określają osobiste cele kształcenia ucznia, potrzeby w zakresie wsparcia, a także praktyki i metody wsparcia. Podczas nauki postępy oceniane są na spotkaniach kontrolnych, a specjalny plan wsparcia jest ponownie oceniany i modyfikowany, jeśli to konieczne. Spotkania podsumowujące są organizowane przez nauczycieli zawodu, nauczycieli opiekunów i nauczycieli SPE, pracowników socjalnych, instruktorów i dyrektorów oddziałów. Podczas tych spotkań oceniane są postępy i wyzwania ucznia, a także potrzeba wsparcia, motywacja i postawy.

Zasady równych szans i inkluzywności w edukacji mają kluczowe znaczenie dla prowadzenia polityki i praktyki specjalnego wsparcia w kształceniu i szkoleniu zawodowym. W Finlandii **osobisty plan wsparcia** jest podstawową praktyką organizowania specjalnego wsparcia w różnych obszarach usług (np. edukacja, niepełnosprawność, zatrudnienie). Opiera się on na zasadzie podejścia skoncentrowanego na osobie, co oznacza, że osoba lub jednostka najlepiej zna swoje indywidualne potrzeby. Ideologicznie jest to sprzeczne z myśleniem skoncentrowanym na strukturze, sugerującym na przykład, że profesjonalny system wsparcia edukacyjnego jest sam w sobie doskonały, a wszystkie jednostki powinny dostosować się do istniejących praktyk i rozwiązań. Wręcz przeciwnie, zgodnie z zasadą skoncentrowania na osobie, praktyki powinny być dostosowane indywidualnie do osoby potrzebującej wsparcia, tak aby sama osoba była panem własnego życia i potrzeb (np. Duffy 2007). W kształceniu zawodowym osobisty plan wsparcia zawsze obejmuje dokładną mapę indywidualnych celów ucznia, preferencji i zainteresowań związanych z nauką oraz dokładną ocenę potrzeb wsparcia ucznia, która służy jako punkt wyjścia dla wszystkich działań potrzebnych podczas kształcenia.



## Ramy specjalnego wsparcia w technicznym kształceniu zawodowym

Podstawowym celem specjalnego wsparcia w kształceniu i szkoleniu zawodowym jest wzmocnienie umiejętności i kompetencji zawodowych w celu przygotowania uczniów do zatrudnienia. Uczniowie potrzebujący specjalnego wsparcia budują swoje ścieżki edukacyjne zazwyczaj poprzez łączenie pracy i nauki, aby uczyć się zarówno teorii, jak i praktyki. W edukacji specjalnej nauczyciele muszą wziąć pod uwagę „plan działania SPE”, który jest oficjalnym fińskim protokołem stosowanym w edukacji i szkoleniach.

Warto tutaj podkreślić, że nauczyciele uważają, że ocena potrzeby wsparcia wyłącznie na podstawie diagnozy medycznej ucznia nie jest odpowiednia w kształceniu i szkoleniu zawodowym. Można wnioskować, że ta tradycyjna metoda powinna zostać uzupełniona (lub nawet zastąpiona) poprzez zapewnienie uczniowi bardziej konkretnego wsparcia w nauce zawodu. Zapewniając każdemu uczniowi indywidualne wsparcie w nauce umiejętności zawodowych, edukacja specjalna mogłaby być bardziej integracyjna i odpowiednia, szczególnie dla tych, których trudności są nieokreślone, np. brak umiejętności radzenia sobie (Pirttimaa & Hirvonen 2014).

Uczniowie potrzebujący specjalnego wsparcia mogą mieć wiele rodzajów trudności w nauce. Mogą to być problemy z percepcją przestrzenną lub językową, które komplikują naukę matematyki i języków obcych. Uczeń może mieć nadwrażliwość, która powoduje trudności w koncentracji lub problemy z samodzielnym funkcjonowaniem. Bardzo ważne jest, aby uczniowie otrzymywali indywidualnie dostosowane wsparcie zgodnie z ich osobistymi potrzebami. Indywidualna potrzeba wsparcia musi być najpierw rozpoznana, a najbardziej skuteczne praktyki wspierające muszą być zaplanowane wspólnie z młodą osobą. Instytucja edukacyjna powinna zapewnić wystarczające zasoby i stworzyć wielospecjalistyczne zespoły, aby wdrożyć różne praktyki wsparcia dla każdego ucznia.

Według Sandberga (2017), po pierwsze konieczne jest nakreślenie **indywidualnego programu nauczania** dla ucznia, w którym określone zostaną konkretne potrzeby wsparcia. **Indywidualne praktyki wspierające powinny być** starannie zaplanowane w odniesieniu do tych potrzeb i muszą być określone i uwzględnione w programie nauczania.



Każdy uczeń potrzebuje **indywidualnych struktur** jako kluczowej części praktyki wspierającej. Mogą to być osobiste harmonogramy nauki lub określone grupy edukacyjne. Każdy nauczyciel musi przestrzegać tych struktur zarówno w nauczaniu, jak i organizowaniu lekcji i środowisk uczenia się. Zrozumienie znaczenia indywidualnej struktury, np. harmonogramu nauki z wystarczającą ilością czasu na naukę, ma kluczowe znaczenie dla pomocy osobom o specjalnych potrzebach. Indywidualne struktury tworzą bezpieczne środowisko uczenia się i pomagają w samodzielnym wykonywaniu zadań.

Radzenie sobie z życiem jest wyzwaniem dla wielu uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi. Mogą oni mieć trudności z utrzymaniem rytmu dobowego, co wpływa na poziom energii potrzebnej do przychodzenia do szkoły i koncentracji na nauce. W obliczu tych problemów ważne jest, aby pracownicy szkoły **intensywnie współpracowali z osobami pracującymi z młodzieżą i rodzinami**.



Ponieważ wielu z tych młodych ludzi ma niską samoocenę i negatywne założenia dotyczące własnych umiejętności, ważne jest, aby podnieść poziom ich samoświadomości. Oznacza to rozpoznanie ich **indywidualnych możliwości** na różnych etapach kształcenia i wzmocnienie ich. Czasami zbyt dużo samodzielnej pracy w ramach nauki może zwiększyć te negatywne założenia dotyczące siebie i osobistych kompetencji. **Osobiste wsparcie w kształceniu** jest w takich przypadkach nieocenione. Uczniowie powinni odkrywać własne możliwości i mocne strony, a nauczyciele powinni pracować z tymi osobistymi obszarami, wzmacniając samoocenę uczniów i włączając wsparcie psychologiczne do swoich metod nauczania.

Wielu uczniów potrzebuje wsparcia, aby zwiększyć swoje umiejętności w zakresie podstawowych przedmiotów, jeśli nie udało im się zdobyć wystarczających umiejętności np. w zakresie matematyki w szkole ogólnokształcącej. Umiejętności w zakresie podstawowych przedmiotów należy zmierzyć na początku szkoły zawodowej i **zaplanować praktykę wspierającą dla każdego przedmiotu**. Może to być dodatkowe nauczanie lub alternatywna metoda nauczania. Określenie poziomu wiedzy i umiejętności uczniów jest również niezbędne do wykrycia ewentualnych trudności w nauce. Na przykład trudności w postrzeganiu przestrzennym są ważne do rozpoznania, ponieważ zazwyczaj wpływają na naukę umiejętności technicznych. W takich przypadkach kluczowa jest współpraca z innymi nauczycielami w celu zaplanowania pewnych ćwiczeń zapewniających wystarczające wsparcie, na przykład zaprojektowanie konkretnego narzędzia lub ćwiczenia, aby pomóc uczniowi w postrzeganiu odległości.

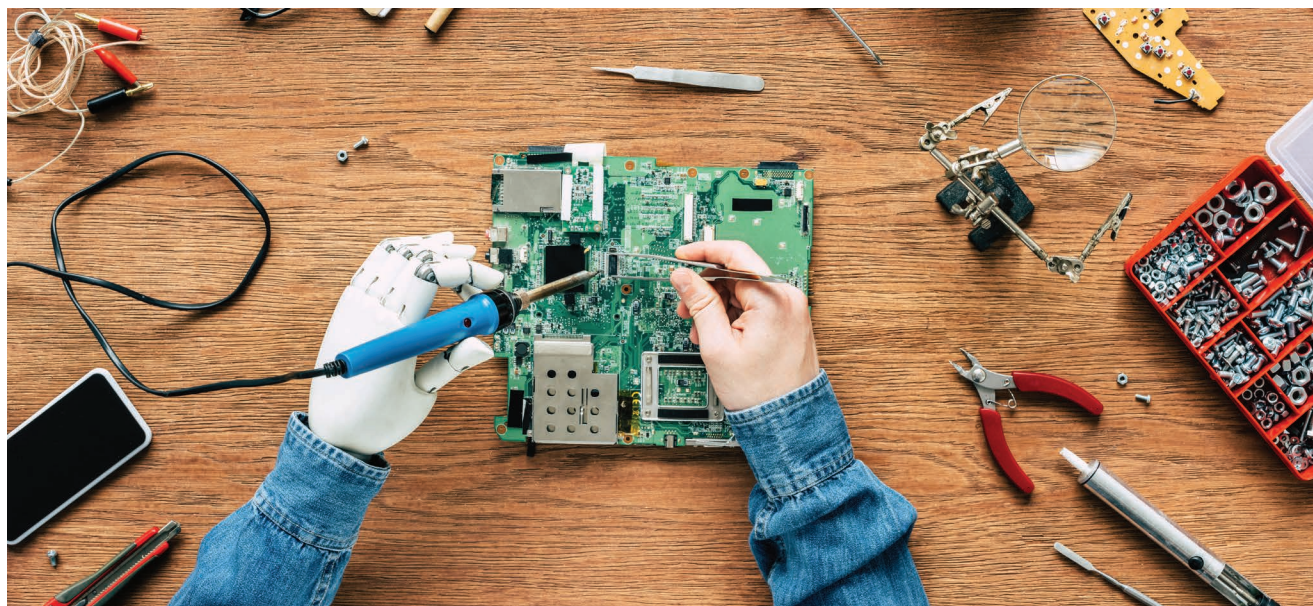
**Nauczanie równoległe** okazało się przydatne w przypadku uczniów ze SPE. Uznano, że zespół składający się z nauczyciela zawodu i nauczyciela SPE przynosi korzyści nie tylko pojedynczym uczniom ze SPE, ale także całej grupie uczniów. Ta metoda nauczania wymaga odpowiednio zaplanowanego czasu w planowaniu nauczania, tak aby nauczyciele SPE nie byli pozostawieni w roli pomocnika. Metoda nauczania równoległego jest dobrym uzupełnieniem pracy z uwzględnieniem indywidualnych struktur ucznia i potrzebnych praktyk wspierających, takich jak nauczanie w mniejszych grupach.

**Wspieranie uczniów w radzeniu sobie z samodzielną nauką** jest konieczne, jeśli ich potrzeby w tym zakresie zostaną rozpoznane. Na przykład, powinni oni mieć możliwość wykonywania swoich niezależnych zadań i nauki pod nadzorem nauczyciela SPE i otrzymywać wystarczające wsparcie, aby stopniowo byli w stanie rozpocząć samodzielną pracę.

Wreszcie, dla tych, którzy nie posługują się językiem nauczania, ważne jest zapewnienie **dotatkowego nauczania umiejętności językowych** w szkole zawodowej. Liczba uczniów nieposiadających wystarczających umiejętności

językowych w Finlandii rośnie, a nauczyciele w szkolnictwie zawodowym wymagają dodatkowych zasobów, aby sprostać temu zapotrzebowaniu.

Wreszcie, powinny istnieć zasoby **do planowania przyszłych ścieżek kariery** osób potrzebujących specjalnego wsparcia już podczas kształcenia zawodowego. Zdolności, które wykazuje uczeń, mogą być ukierunkowane na określoną dziedzinę zawodową, a ścieżka kariery może być zaplanowana poprzez zapewnienie uczniowi możliwości zapoznania się z zawodem. Uczniowie mogą uzyskać wsparcie w ubieganiu się o pracę po ukończeniu szkoły zawodowej, na przykład poprzez nauczenie ich umiejętności językowych i społecznych, aby pokazać lub zaprezentować swoje kwalifikacje, know-how i umiejętności potencjalnym pracodawcom. Nauka tych umiejętności pomogłaby im umocnić swoją pozycję jako osoby poszukujące pracy. Wiele badań wskazuje, że umiejętności młodych osób ze specjalnymi potrzebami w zakresie ubiegania się o pracę wymagają wzmocnienia (np. Eriksson et al. 2017). Byłoby korzystne, gdyby nauczyciele i psychologowie mogli współpracować z trenerami pracy i innymi ekspertami ds. życia zawodowego i przygotować młodych ludzi na wyzwania, z którymi mogą się zmierzyć, rozpoczynając karierę zawodową.



**PODSUMOWANIE:****Kluczowe praktyki specjalnego wsparcia w kształceniu i szkoleniu zawodowym w Finlandii**

NA ETAPIE PRZECHODZENIA Z EDUKACJI OGÓLNOKSZTAŁCĄCEJ DO KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO:	PODCZAS TECHNICZNEGO KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO:	NA ETAPIE PRZECHODZENIA OD EDUKACJI ZAWODOWEJ DO ŻYCIA ZAWODOWEGO:
Wywiady dotyczące zainteresowań, życzeń i oczekiwań ucznia	Ocena specjalnych potrzeb dla planu działania SPE i planowanie indywidualnego programu nauczania	Poszukiwanie możliwości uczenia się w miejscach pracy podczas szkoły zawodowej
Ocena możliwości wraz z uczniem, jego rodzicami i kadrą nauczycielską	Indywidualne struktury (osobiste harmonogramy nauki, określone grupy i środowiska nauki)	Wsparcie w planowaniu ścieżki kariery
Wsparcie ze strony nauczycieli, kuratorów, psychologów i ekspertów medycznych	Równoległy zespół nauczycielski obejmujący nauczyciela zawodu i nauczyciela SPE (specjalnych potrzeb edukacyjnych)	
	Wzmocnienie indywidualnych możliwości ucznia poprzez osobiste wsparcie	
	Wspieranie uczniów w samodzielnej nauce	
	Dodatkowe nauczanie umiejętności językowych	
	Wsparcie ze strony nauczycieli, kuratorów, psychologów i ekspertów medycznych	



## *Intensywne wsparcie w zakresie specjalnych potrzeb w technicznym szkoleniu zawodowym w Finlandii*

Fińscy uczniowie, którzy mają większe potrzeby w zakresie wsparcia, np. osoby z poważnymi trudnościami w uczeniu się i niepełnosprawnością wieloraką, uczą się w specjalnych placówkach edukacyjnych. Według statystyk około 13% osób potrzebujących specjalnego wsparcia uczy się w tych instytucjach. W Finlandii funkcjonuje obecnie siedem specjalnych instytucji zawodowych. Na przykład specjalna szkoła zawodowa Spesia definiuje swoje podstawowe zadanie jako „zapewnienie kształcenia zawodowego dla tych młodych ludzi i dorosłych, którzy potrzebują indywidualnego wsparcia w nauce” (<https://www.spesia.fi/#>). Spesia zapewnia kształcenie i szkolenie do stopnia naukowego w 22 zawodach, w tym w zawodach technicznych, takich jak mechanik samochodowy, mechanik w technologii produkcji i wsparcie informatyczne.

Chociaż wydaje się, że jest wiele możliwości dla osób z większymi potrzebami wsparcia, nawet dla osób ze znaczną niepełnosprawnością intelektualną, te opcje kształcenia na poziomie zawodowym nie są dostępne dla wszystkich uczniów. Zależy to w dużej mierze od oceny zdolności i kwalifikacji ucznia, które określają jego kwalifikowalność do ubiegania się o przyjęcie. Istnieje silny podział między osobami zdolnymi do kształcenia w ramach programów VET a tymi, którzy uczestniczą w programach przygotowawczych. Dlatego też istnieje silna nierówność wśród uczniów z wyższymi potrzebami w zakresie wsparcia, chociaż kształcenie specjalne jest uważane za opcję dla kształcenia i szkolenia zawodowego dla wszystkich młodych ludzi z potrzebami w zakresie wsparcia edukacyjnego (patrz Niemi & Mietola 2023).

W Spesii nauczanie VET jest opisywane jako bardzo praktyczne w małych grupach. Kształcenie jest planowane indywidualnie, a w nauczaniu wykorzystywane są różne metody. Kadra jest wielospecjalistyczna i składa się z nauczycieli, kuratorów, instruktorów nauki i trenerów pracy w zespołach dydaktycznych (<https://www.spesia.fi/koulutus/kaytannonlaheista-koulutusta/>). Uczniowie mają również zapewnione doradztwo w zakresie różnych umiejętności życiowych, takich jak kształcenie, prace domowe, ocena potrzeb wsparcia, radzenie sobie z finansami osobistymi, opieka zdrowotna i rehabilitacja, nauka w pracy, znalezienie zatrudnienia i przejście do fazy poszkolnej i życia zawodowego.

Środowiska uczenia się są różnorodne i koncentrują się na praktycznym uczeniu się poprzez działanie. Uczniowie mogą uczyć się na przykład w warsztatach samochodowych, zakładach recyklingu, sklepach i warsztatach edukacyjnych w celu zdobycia umiejętności niezbędnych do wykonywania zawodu. Z tych środowisk uczenia się przechodzą do nauki w środowisku pracy.

Podczas kształcenia zawodowego uczniowie otrzymują specjalne wsparcie zgodnie z indywidualnymi potrzebami, a charakter tego wsparcia różni się w zależności od potrzeb ucznia. Na przykład uczniowie mogą korzystać z dodatkowych narzędzi i urządzeń wspierających zgodnie z ich potrzebami, aby nauczyć się wymaganych zadań (zobacz przykłady indywidualnie zaprojektowanych narzędzi dla uczniów z niepełnosprawnością ruchową: <https://www.spesia.fi/apuvalinein-tuettu-tyoskentely-telma-koulutuksessa-saavutettavuus-tuottaa-itsenaisyttä/>). Kluczowymi praktykami intensywnego wsparcia specjalnego są zatem zmiana i **dostosowanie** środowiska pracy, **indywidualnie dostosowane metody nauczania i instruktażu**, **dostępność personelu pomocniczego** w różnych środowiskach uczenia się, wystarczająca ilość **czasu na naukę**, możliwość korzystania i uczenia się za pomocą **indywidualnych metod komunikacji i specjalnych narzędzi** zaprojektowanych indywidualnie dla ucznia. Urządzenia i narzędzia wspierające obejmują na przykład wizualne lub sensoryczne drogowskazy, dźwignie i narzędzia pomagające w ergonomii. Wiele razy potrzeba urządzeń wspierających jest rozpoznawana podczas sytuacji dydaktycznych, a nauczyciele i instruktorzy stale śledzą procedurę uczenia się i są czujni i przygotowani do dostosowania swoich praktyk dydaktycznych i potrzebnych narzędzi, aby uczeń mógł uczyć się w najlepszy możliwy sposób.

Uczniowie otrzymują również **dotatkowe wsparcie w nauce w środowisku pracy**, a personel jest dostępny, aby wspierać ich w nauce. Na przykład trenerzy pracy mają kluczowe znaczenie dla szkolenia uczniów w zakresie nauki zawodu i zapoznania się z przyszłym życiem zawodowym.

Intensywne wsparcie specjalne w ramach kształcenia zawodowego różni się od wsparcia specjalnego głównie w ramach praktyk w tym sensie, że uczeń otrzymuje bardziej intensywne wsparcie zgodnie z jego potrzebami w zakresie wsparcia specjalnego. Mogą to być, na przykład, indywidualne urządzenia lub narzędzia wspierające z powodu poważnej niepełnosprawności ruchowej. Zgodnie z definicją Spesia, intensywne wsparcie specjalne podczas szkoły zawodowej oznacza **indywidualne rozwiązania, naukę w małych grupach, indywidualne instrukcje i uczenie się przez działanie** <https://www.youtube.com/watch?v=NifzcvT3Usk&t=28s>.

W specjalnych instytucjach zawodowych jest więcej czasu na naukę niż w przypadku zwykłych szkół zawodowych, a także więcej zasobów kadrowych wspierających naukę, w tym wielospecjalistyczny zespół składający się



z nauczyciela SPE, osobistego instruktora lub asystenta. Personel jest przygotowany do dostosowania metod nauczania i uczenia się do potrzeb ucznia. Nauczyciele regularnie lub stale oceniają proces uczenia się uczniów, dzięki czemu mogą szybko reagować na zmiany w ich potrzebach w zakresie dodatkowego wsparcia w nauce.

Jednak na obu poziomach zawsze możliwe są wyjątki w zależności od indywidualnych potrzeb ucznia, zarówno w zakresie celów określonych przez oficjalne wymagania dotyczące nauki, jak i wymagań dotyczących kwalifikacji potrzebnych do wykonywania zawodu. Cele w nauce i harmonogramy nauczania są zatem bardzo elastyczne i zawsze indywidualnie dostosowywane. Przyszła praca również musi być dostosowana do indywidualnych umiejętności i kwalifikacji.



**PODSUMOWANIE:****Kluczowe praktyki specjalnego wsparcia w specjalnym kształceniu i szkoleniu zawodowym w Finlandii**

<b>NA ETAPIE PRZECHODZENIA Z EDUKACJI OGÓLNOKSZTAŁCĄCEJ DO KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO:</b>	<b>PODCZAS TECHNICZNEGO KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO:</b>	<b>NA ETAPIE PRZECHODZENIA OD EDUKACJI ZAWODOWEJ DO ŻYCIA ZAWODOWEGO:</b>
Wywiady dotyczące zainteresowań, życzeń i oczekiwań ucznia	Ocena specjalnych potrzeb dla planu działania SPE i planowanie indywidualnego programu nauczania	Poszukiwanie możliwości uczenia się w miejscach pracy podczas szkoły zawodowej
Ocena możliwości wraz z uczniem, jego rodzicami i kadrą nauczycielską	Indywidualne struktury (osobiste harmonogramy nauki, nauka w małych grupach, praktyczne środowiska nauki)	Wsparcie w nauce w miejscu pracy i znalezieniu zatrudnienia (dostępność trenerów pracy)
Wsparcie ze strony nauczycieli, kuratorów, psychologów i ekspertów medycznych	Równoległy zespół nauczycielski składający się z nauczyciela SPE (specjalnych potrzeb edukacyjnych) i instruktora lub osobistego asystenta	
	Wzmocnienie indywidualnych możliwości ucznia poprzez indywidualne instrukcje i osobiste wsparcie (np. dostosowania, narzędzia wspierające i pomoce do nauki i uczenia się określonych zadań).	
	Indywidualne wsparcie w nauce poprzez wykorzystanie specjalnych materiałów dydaktycznych (np. filmów wideo) i alternatywnych metod komunikacji (np. pomocy wizualnych i sensorycznych).	
	Uczenie się przez działanie	
	Wystarczający czas na szkolenie i naukę	

## 6

## Ścieżki dla uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi w zakresie kształcenia w zawodach technicznych w krajach partnerskich

## 6.1

### Hiszpania

W Hiszpanii ośrodki kształcenia specjalnego są częścią systemu edukacji, mającą na celu zapewnienie, że uczniowie z poważnymi specjalnymi potrzebami edukacyjnymi osiągną ogólne cele edukacji, ale przy użyciu większych i bardziej wyspecjalizowanych zasobów. W kształceniu i szkoleniu zawodowym w Hiszpanii istnieje „FP Básica” (podstawowe kształcenie i szkolenie zawodowe), które obejmuje bardzo specyficzne i dostosowane programy oraz nauczanie w małych grupach w zależności od branż zawodowych. Po ukończeniu szkoły uczniowie uzyskują tytuł obowiązkowego wykształcenia średniego (ESO). Następnie mogą kontynuować naukę na wyższych poziomach edukacji lub podjąć pracę.

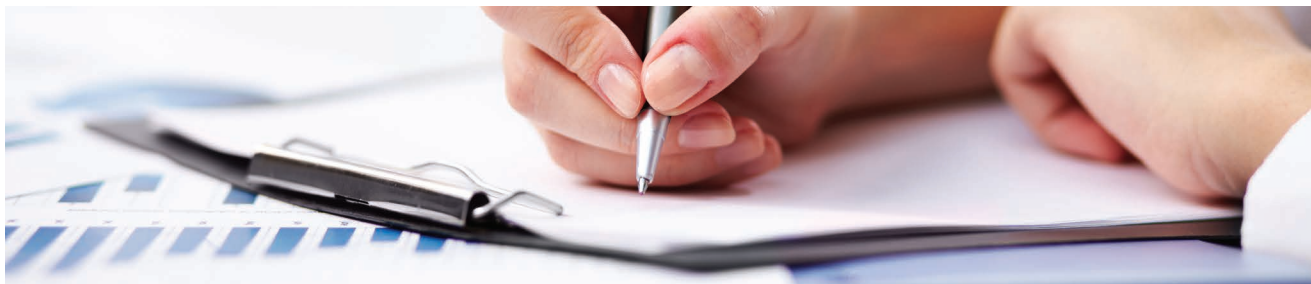
Oprócz tego istnieje „PCPI – Program Wstępnych Kwalifikacji Zawodowych, który jest ścieżką dla uczniów, którzy nie uzyskali tytułu Absolwenta Obowiązkowej Edukacji Średniej i których celem jest poszerzenie podstawowych umiejętności i kontynuowanie nauki w różnych zawodach. Programy PCPI są ukierunkowane na konkretne zawody, takie jak ogrodnictwo lub prace domowe. Jest to szkolenie zawodowe dostosowane do konkretnych potrzeb ucznia. Z tych programów uczniowie są prowadzeni do warsztatów zatrudnienia (np. ogrodnictwo). Uczniowie odbywają również staże zawodowe i mogą uczyć się w środowisku pracy przez 2–3 miesiące, jeśli mają taką możliwość. Nie ma zamkniętego programu nauczania, a rada szkoły spotyka się z wychowawcami, nauczycielami i specjalistami, aby zdecydować, który poziom edukacji jest najbardziej odpowiedni dla ucznia.

Cały system został zaprojektowany w celu poprawy edukacji, certyfikacji i zdolności do zatrudnienia uczniów. „FP Básica” i PCPI to tylko niektóre z przykładów. Po zakończeniu obowiązkowego etapu ważne jest, aby osoby z niepełnosprawnością zostały przeszkolone w celu zdobycia umiejętności i kompetencji zawodowych; ale obecnie nie ma zdefiniowanego planu szkoleń. Istnieje kilka możliwości poprawy zdolności do zatrudnienia, takich jak

organizacje pozarządowe i prywatne firmy, które prowadzą programy orientacyjne, szkolenia i pośrednictwo pracy, których celem jest przygotowanie ludzi do wejścia w świat pracy. W Hiszpanii istnieją również Centra Edukacji dla Dorosłych, skierowane do osób powyżej 18 roku życia, które chcą odbyć szkolenie, poprawić lub zaktualizować swoją wiedzę lub uzyskać określone tytuły i certyfikaty. Istnieją również kursy w celu uzyskania kwalifikacji zawodowych oferowane przez organizacje pozarządowe i firmy.

W Hiszpanii, zgodnie z ustawodawstwem państwowym, obowiązuje system kwotowy rezerwacji miejsc pracy, co oznacza, że firmy zatrudniające 50 lub więcej pracowników muszą zarezerwować 2% miejsc pracy dla osób z jakąkolwiek niepełnosprawnością. Administracja publiczna jest również zobowiązana do zarezerwowania 7% miejsc pracy dla osób z niepełnosprawnością, ale w ostatnich latach administracja państwowa określiła, że 2% tych miejsc musi być przeznaczonych specjalnie dla osób z niepełnosprawnością intelektualną. Przepisy te poprawiają status życia zawodowego osób ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi w Hiszpanii i zwiększają ich szanse na rynku pracy. W Finlandii takie ustawodawstwo nadal nie istnieje, ale toczy się wiele publicznych dyskusji na temat podobnego systemu, ponieważ zwiększyłoby to równość wśród osób poszukujących pracy i zmniejszyło dyskryminację osób z niepełnosprawnością na rynku pracy.

W normalnym systemie zatrudnienia w Hiszpanii istnieją również zachęty ekonomiczne do zatrudniania osób z niepełnosprawnością, takie jak dotacje do umów, premie i zwolnienia z opłat, ulgi podatkowe i dotacje ukierunkowane na dostosowane miejsca pracy dla firm. Podobnie jak w Finlandii, w Hiszpanii istnieje również system zatrudnienia wspomaganego, obejmujący na przykład indywidualne poradnictwo i działania wspierające świadczone przez trenerów pracy w miejscach pracy dla osób z niepełnosprawnością, które pracują w zwykłych firmach. Istnieją również możliwości zatrudnienia w systemach pracy chronionej, a także w ośrodkach zawodowych i opiece dziennej, które są podobne do systemów zatrudnienia w Finlandii.



## 6.2

## Włochy

We Włoszech istnieje indywidualny plan edukacji dla osób ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi. MIUR (włoskie Ministerstwo Edukacji, Uniwersytetów i Badań Naukowych) wdraża różne środki w celu promowania integracji nauczycieli wspomagających, finansowanie projektów i działań na rzecz integracji, inicjatywy szkoleniowe dla nauczycieli wspomagających i programowych, a także personelu administracyjnego, technicznego i pomocniczego. We włoskim ustawodawstwie indywidualny plan edukacji (IEP) jest dokumentem zawierającym wymiar dydaktyczno-edukacyjny, rehabilitacyjny i socjalizacyjny. IEP jest opracowywany przez wielospecjalistyczny zespół we współpracy z rodzicami i jest planowany na cały okres edukacji dziecka. W skład zespołu wchodzi lekarz specjalista, neuropsychiatra dziecięcy i terapeuci rehabilitacyjni, którzy ostatecznie są odpowiedzialni za ocenę zdolności funkcjonalnych dziecka. Na początku każdego roku szkolnego IEP musi zostać ponownie oceniony i zaktualizowany zgodnie z postępami poczynionymi przez dziecko w trakcie edukacji.

W latach 2019–2020 wprowadzono ulepszenia w środkach mających na celu zwiększenie integracji we włoskich szkołach, dając dyrektorom możliwość ponownej oceny umiejętności edukacyjnych dzieci ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi w ciągu roku szkolnego, aby dzieci mogły zmienić swoje plany edukacyjne. Indywidualne plany edukacyjne dają uczniom ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi możliwość uzyskania spersonalizowanej edukacji zgodnie z ich umiejętnościami i możliwościami.

Po ukończeniu szkoły możliwości dla osób z niepełnosprawnością wydają się znacznie zawęzić. Według ekspertów, oficjalna uwaga poświęcana jest integracji w szkołach, ale po ukończeniu szkoły istnieje bardzo niewiele możliwości znalezienia zatrudnienia lub dalszej edukacji dla tych osób. Sytuacja we Włoszech jest bardzo podobna do Finlandii, ponieważ nie ma wystarczających możliwości zatrudnienia dla wszystkich, a większość osób, na przykład z trudnościami w uczeniu się i głęboką niepełnosprawnością intelektualną, jest kierowana do zatrudnienia wspomaganego, pracy chronionej lub innych rodzajów przejściowych rynków pracy. Wielu młodych ludzi ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi pozostaje na tym etapie, jeśli nie mają dostępu do regularnych rynków pracy z kwalifikacjami, które zdobyli w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego.

We Włoszech istnieje ustawa z 1999 roku, zgodnie z którą pracodawcy są zobowiązani do zatrudniania osób z niepełnosprawnością o ograniczonej zdolności do pracy do 45% normalnej zdolności do pracy. Pracodawcy muszą zapewnić dostosowaną pracę i adaptacje w zadaniach dla pracowników o ograniczonej zdolności do pracy.



## 6.3

*Polska*

W Polsce funkcjonują Specjalne Ośrodki Szkolno-Wychowawcze, szkoły specjalne (zawodowe) oraz klasy integracyjne w 3-letniej Branżowej Szkole I stopnia. Istnieją również Szkoły Przynoszące do Pracy, które kształcą m.in. osoby z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu umiarkowanym lub głębokim oraz osoby ze sprzężonymi deficytami rozwojowymi (np. spektrum autyzmu, zaburzenia zachowania, niepełnosprawność ruchowa, niedosłuch, leniwe oko). Te ostatnie kładą nacisk na wszechstronny rozwój ucznia i trening samodzielności w funkcjonowaniu. Kształcenie jest dostosowane do potrzeb edukacyjnych i możliwości psychofizycznych uczniów. Ponadto kształcą się ich w zakresie nabywania podstawowych umiejętności radzenia sobie w życiu zawodowym. Absolwenci są na przykład uczeni wykonywania wielu prac domowych i uczestniczenia w prowadzeniu gospodarstwa domowego.

Nacisk w szkołach przygotowujących do pracy (np. centra szkolenia zawodowego) położony jest na rozwijanie autonomii uczniów poprzez personalizację i nabywanie umiejętności społecznych odzwierciedlających rzeczywiste możliwości w szkole i w życiu zawodowym. Uczniowie są wyposażeni w umiejętności, które pomogą im uzyskać maksymalną niezależność w życiu i uczestniczyć w różnych formach życia społecznego na równych zasadach z innymi. Zajęcia obejmują następujące przedmioty: 1) funkcjonowanie osobiste i społeczne 2) przysposobienie do pracy, 3) wychowanie fizyczne, 4) zajęcia kształtujące kreatywność i 5) zajęcia rozwijające komunikację.

Nie ma oddzielnego systemu edukacji dla osób z lekką niepełnosprawnością intelektualną lub zaburzeniami uczenia się. W szkołach uczniowie otrzymują indywidualne wsparcie dostosowane do ich potrzeb. Na przykład, na różnych poziomach edukacji stosowane są Karty Indywidualnych Potrzeb Ucznia, Plan Działań Wspierających oraz Indywidualny Program Edukacyjno-Terapeutyczny. Uczniom ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi przedstawia się alternatywne zawody nauczane w ramach kształcenia zawodowego oraz kierunki kształcenia zawodowego przeznaczone wyłącznie dla uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi.

Takie zawody to na przykład asystent stolarza, asystent mechanika, asystent ślusarza, asystent w gastronomii, asystent pracownika obsługi hotelowej. Osoby z lekką niepełnosprawnością intelektualną mają dostęp do nauki tych zawodów w ramach specjalnych programów nauczania. Uczniowie z zaburzeniami wzroku mają dostęp do takich zawodów, jak technik prac biurowych, technik, informatyk i masażysta, i korzystają ze specjalnych programów kształcenia skierowanych wyłącznie do nich.

Podczas kształcenia zawodowego prowadzone jest doradztwo zawodowe dla uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi. Doradcy zawodowi ułatwiają uczniom ocenę własnych możliwości, przewyższenie uprzedzeń oraz zdobycie wiedzy i umiejętności pozwalających na funkcjonowanie w środowisku zawodowym. W Polsce kształcenie zawodowe skierowane wyłącznie do osób ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi zwiększa ich szanse na zatrudnienie w konkretnych zawodach. Jednak przed wyborem szkoły zawodowej uczniowie muszą uzyskać pozytywną opinię lekarza medycyny pracy na temat swoich możliwości zawodowych.



## *Systemy technicznego kształcenia zawodowego w krajach partnerskich*

Porównanie między krajami partnerskimi pokazuje, że istnieje wiele podobieństw w systemach kształcenia zawodowego dla osób wymagających specjalnego wsparcia. Techniczna edukacja zawodowa jest dostępna dla osób z niepełnosprawnością we wszystkich krajach. Jednak systemy te różnią się znacznie pod względem polityki legislacyjnej, ponieważ nacisk kładziony jest na system edukacji lub system zatrudnienia. We wszystkich krajach nauczanie ma charakter praktyczny, a uczenie się przez działanie jest szansą dla wszystkich, którzy potrzebują specjalnego wsparcia. Jednak w niektórych krajach szkoły zawodowe, które zapewnia system edukacji, są skierowane specjalnie do tych młodych ludzi. W większości krajów system edukacji sam w sobie oddziela tych, którzy potrzebują intensywnego wsparcia, od tych, którzy potrzebują go mniej.

Metody i pomoce wizualne, drogowskazy, specjalne metody komunikacji i osobiste instrukcje są najważniejszymi formami wsparcia w praktyce nauczania i są stosowane w każdym kraju. Stosowane są również małe grupy, indywidualne struktury uczenia się i wielorakie środowiska uczenia się, choć ich praktyczne rozwiązania różnią się znacznie w zależności od kraju i praktyk danej instytucji. Dostępność kadry nauczycielskiej różni się w zależności od struktury zawodowej instytucji zawodowych i systemów specjalnego wsparcia w edukacji.

Podsumowując, wszystkie kraje partnerskie zapewniają specjalne i intensywne wsparcie w zakresie szkół zawodowych, chociaż istnieje wiele różnic w sposobie, w jaki prawa osób z niepełnosprawnością do edukacji i zatrudnienia są zapisane w ustawodawstwie.

## *Podsumowanie raportu:*

### *dobre praktyki fińskiego systemu edukacji i podstawowe zalecenia dotyczące organizowania specjalnego wsparcia w technicznym kształceniu zawodowym*

Niniejszy raport dostarczył wielu informacji na temat fińskiego systemu specjalnego wsparcia w technicznym kształceniu zawodowym oraz wiedzy porównawczej na temat specjalnych systemów edukacyjnych w Hiszpanii, Włoszech i Polsce.


Na podstawie doświadczeń zdobytych w ramach projektu i wizyt w technicznych szkołach zawodowych, zalecenia dotyczące zorganizowania specjalnego wsparcia w technicznym szkolnictwie zawodowym są następujące:

- 1.** Wysłuchanie ucznia, jego życzeń i zainteresowań dotyczących tego, czego oczekuje od edukacji i jakie są jego osobiste cele.
- 2.** Porozmawianie z uczniem o potrzebach wsparcia i odpowiednio zaplanowane nauczanie.
- 3.** Wspieranie ucznia w trakcie kształcenia poprzez jasne instrukcje, stosowanie takich metod komunikacji, które najlepiej wspierają ucznia.
- 4.** Korzystanie z określonych pomocy (wizualnych, sensorycznych itp.) i specjalnych narzędzi w nauczaniu zgodnie z tym, co najlepiej wspiera ucznia.
- 5.** Regularna ocena postępów w nauce i w razie potrzeby dostosowanie celów edukacyjnych i nauczania.
- 6.** Pamiętanie o zasadzie, że uczeń najlepiej uczy się poprzez działanie i należy jak najwcześniej rozpocząć praktykę zawodową.
- 7.** Przedstawienie uczniom po ukończeniu szkoły odpowiednich zawodów i zorganizowanie wizyt w miejscach pracy.









**Przegląd projektów  
partnerskich  
w obszarze VET  
dedykowanych  
uczniom o specjalnych  
potrzebach**

Na zakończenie przedstawiamy przegląd inicjatyw w ramach projektów partnerskich Erasmus+ w obszarze VET, które pośrednio lub bezpośrednio dotyczyły kwestii analizowanych w naszym projekcie. Projekty zostały wybrane z bazy projektów Erasmus+ dostępnej na stronie: [Search | Erasmus+ \(europa.eu\)](#).

Zastosowaliśmy łącznie następujące kryteria przeszukiwania bazy:

1. KA2: Partnerships for Cooperation and Exchanges of Practices  
(uzyskaliśmy 33 050 rezultatów – projektów partnerskich)
2. KA202: Strategic Partnerships for Vocational Education and Training  
(uzyskaliśmy 3 173 rezultatów)
3. Projekty zakończone i z opublikowanymi rezultatami  
(uzyskaliśmy 2 407 rezultatów)
4. Okres realizacji projektu zawężono do lat 2021–2023  
(uzyskaliśmy 131 rezultatów)

Spośród wyfiltrowanych według powyższego klucza projektów wyselekcjonowaliśmy te, które są bezpośrednio lub pośrednio związane z przygotowaniem uczniów z niepełnosprawnością do udziału w mobilności. Ostatecznie pozostało 16 projektów, o których najważniejsze informacje o składzie partnerstw i wypracowanych rezultatach przedstawiamy w tabeli. Zalecamy rozważenie wdrożenia wybranych rezultatów podczas realizacji projektów sektora VET.

NR PROJEKTU	TYTUŁ	OKRES REALIZACJI	LIDER	PARTNERZY	STRONA	REZULTATY
2020-1-IT01- KA202-008419	PR.E.S.T.O. – PRomoting pEople with diSability Transnational mObility	2020-10-15– –2023-04-14	Conorzio Ro.Ma. VIA FRANCESCO CORRERA 250, NAPOLI, Campania, IT	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Associazione Italiana Persone Down ets-aps (IT)</li> <li>• Cap Ulysse (FR)</li> <li>• Stowarzyszenie na Rzecz Rozwoju Społeczności Wiejskiej Gminy, Przygodzice (PL)</li> <li>• INTERNATIONAL CONSULTING AND MOBILITY AGENCY SOCIEDAD DE RESPONSABILIDAD LIMITADA (ES)</li> <li>• EUROPEAN FORUM OF TECHNICAL AND VOCATIONAL EDUCATION, AND TRAINING (BE)</li> <li>• European Education &amp; Learning Institute (EL)</li> </ul>	<a href="http://www.conorzioroma.it">www.conorzioroma.it</a>	<ol style="list-style-type: none"> <li>(1) PRESTO Wytyczne.</li> <li>(2) PRESTO Projekt szkolenia i materiały szkoleniowe.</li> <li>(3) Projekty mobilności mieszanej.</li> <li>(4) PRESTO Wideo.</li> <li>(5) Krótkoterminowe wspólne szkolenie personelu.</li> <li>(6) 23 dni mobilności dla 12 stażystów.</li> <li>(7) 12 Porozumień o programie zajęć.</li> </ol>
2019-1-FR01- KA202-063047	MAKE IT HAPPEN	2019-12-31– –2022-06-29	Cap Ulysse 5, rue marengo, 33000 Bordeaux, Aquitaine, FR	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ASSOCIACIO ALBA (ES)</li> <li>• ENGIM PIEMONTE ASSOCIAZIONE (IT)</li> <li>• INTERNATIONAL CONSULTING AND MOBILITY AGENCY SOCIEDAD DE RESPONSABILIDAD LIMITADA (ES)</li> <li>• EUROYOUTH Portugal (PT)</li> <li>• FORTES Impresa Sociale Srl (IT)</li> <li>• COMETA FORMAZIONE SOCIETA COOPERATIVA SOCIALE (IT)</li> <li>• Solaris Foerderzentrum fuer Jugend und Umwelt gGmbH Sachsen (DE)</li> </ul>	<a href="http://www.capulyse.fr/en/project/make-it-happen/">http://www.capulyse.fr/en/project/make-it-happen/</a>	<ol style="list-style-type: none"> <li>(1) Raport: „najnowszy stan wiedzy” dotyczący kontekstu i istniejącego wsparcia dla uczniów z niepełnosprawnością w zakresie ich dostępu do edukacji, szkoleń i integracji zawodowej w 5 krajach europejskich: Francji, Włoszech, Hiszpanii, Niemczech i Portugalii.</li> <li>(2) „Katalog” gromadzący inspirujące praktyki partnerów stowarzyszonych wybranych przez każdego partnera do odwiedzenia podczas TM i włączony do „Katalogu dobrych praktyk” (Francja Włochy Hiszpania, Niemcy i Portugalia).</li> <li>(3) Sieć stowarzyszonych partnerów (firm, stowarzyszeń, organizacji szkoleniowych), którzy spotkali się podczas międzynarodowych spotkań lub podczas działań komunikacyjnych i promocyjnych projektu.</li> </ol>
2020-1-IT01- KA202-008596	InterCAT: International Team for Circular and Accessible Tourism	2020-12-01– –2022-11-30	NEW HORIZONS VIA CASTELLO 13, 98079 TUSA, Sicilia, IT	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ecological Future Education (LV)</li> <li>• Previform – Laboratório, Formação, Higiene e Segurança do Trabalho, Lda (PT)</li> <li>• FUNDACION UNIVERSITAT JAUME I-EMPRESA (ES)</li> <li>• ERGASIA EKPAIDEFTIKI ANONYMI ETAIRIA (EL)</li> </ul>	IntercatErasmus – IntercatErasmus	<ol style="list-style-type: none"> <li>(1) 6-dniowy kurs szkoleniowy dla personelu i trenerów CAT w Ponte de Lima, Portugalia, podczas którego trenerzy i edukatorzy VET mogli wymieniać się wiedzą i doświadczeniami w ramach wzajemnego szkolenia, aby podnieść swoje kompetencje zawodowe w CAT.</li> <li>(2) Glosariusz pozycji szkoleniowych i najlepszych praktyk w zakresie CAT dla VET. Jest bezpośrednim wynikiem szkolenia, które wprowadziło kluczowe koncepcje i zasugerowało narzędzia pracy, aby skutecznie przekazać je pracownikom turystyki i uczniom.</li> </ol>

NR PROJEKTU	TYTUŁ	OKRES REALIZACJI	LIDER	PARTNERZY	STRONA	REZULTATY
2019-1-ES01- KA202-064279	Easy to Read Easy to Access	2019-10-01– –2022-07-31	FUNDACIÓN ASPIANIAS BURGOS c/ Federico Olmeda 1-3 bajo, 09006 Burgos, Castilla y León, ES	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cyprus Autistic Association (CY)</li> <li>• aCapo società cooperativa sociale integrata (IT)</li> <li>• IMS Research &amp; Development Center (CY)</li> <li>• E-CODE (SK)</li> <li>• EUROPEAN GRANTS INTERNATIONAL ACADEMY SRL (IT)</li> </ul>	<a href="http://www.acceasyproject.eu">http://www.acceasyproject.eu</a>	<ol style="list-style-type: none"> <li>(1) Łatwa do odczytania baza danych: zawiera 410 definicji związanych z dziedzictwem kulturowym, które zostały opracowane przez stowarzyszenie i zatwierdzone przez osoby z niepełnosprawnością intelektualną i specjalistów ds. dziedzictwa.</li> <li>(2) Podręcznik skierowany do profesjonalistów w sektorze dziedzictwa: przewodnik z praktycznymi poradami i instrukcjami, dzięki którym dziedzictwo kulturowe we wszystkich jego wymiarach będzie dostępne dla wszystkich ludzi.</li> <li>(3) Akcja szkoleniowa w zakresie dostępności kognitywnej (MOOC): skierowana do profesjonalistów z sektora dziedzictwa, oparta na podręczniku i bazie danych. Zawiera wytyczne i zalecenia dotyczące udostępniania dziedzictwa kulturowego osobom z niepełnosprawnością intelektualną.</li> <li>(4) Kurs skierowany do osób pracujących z osobami z niepełnosprawnością (MOOC), którego celem jest włączenie dziedzictwa do programów rekreacyjnych, terapeutycznych i rozwoju osobistego dla osób z niepełnosprawnością intelektualną lub rozwojową.</li> <li>(5) Przewodnik po dobrych praktykach: Przewodnik oferuje profesjonalistom możliwość zapoznania się z przykładami działań europejskich muzeów i miejsc o znaczeniu kulturalnym w celu przyjęcia osób z niepełnosprawnością intelektualną.</li> <li>(6) Europejska sieć specjalistów w zakresie dostępności kognitywnej.</li> </ol>
2019-1-FR01- KA202-063197	Media+: approach to access to communication and language	2019-09-01– –2022-08-31	GROUPEMENT DES ASSOCIATIONS PARTENAIRES D ACTION SOCIALE BAT. D, 2EME ETAGE, 87 RUE DU MOLINEL, 59700 MARCQ EN BAROEUL, FR	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Liceul Tehnologic Special pentru Deficienti de Auz Cluj-Napoca (RO)</li> <li>• Habiliteringens resurscenter, Habilitering och Hälsa, Stockholm (SE)</li> <li>• Centro Educativo Ponce de Leon – Asociación de Gestión Docente y Cultural (ES)</li> <li>• COMPARATIVE RESEARCH NETWORK EV (DE)</li> <li>• Université de Paris (FR)</li> </ul>	<a href="http://www.oiseau-mouche.org">http://www.oiseau-mouche.org</a>	<ol style="list-style-type: none"> <li>(1) Sprawozdanie na temat modelowania „podejścia AAC” i jego transferu: broszura w języku rumuńskim, hiszpańskim i szwedzkim oraz raport końcowy.</li> <li>(2) Leksykon, narzędzie do kontekstualizacji kluczowych definicji projektu i głównych zasad, na których opierają się różne podejścia.</li> <li>(3) Francuskie ramy kompetencji dla profesjonalistów pracujących z młodzieżą i dorosłymi osobami z niepełnosprawnością o szczególnych potrzebach komunikacyjnych.</li> <li>(4) Sprawozdanie z pomiaru wpływu „podejścia opartego na dostępie do języka” na młodych ludzi: jego podejścia, narzędzi i przewodnika użytkownika oraz wyników oceny.</li> </ol>



NR PROJEKTU	TYTUŁ	OKRES REALIZACJI	LIDER	PARTNERZY	STRONA	REZULTATY
						<p>(5) Dwie książeczki pedagogiczne na temat „dostępu do języka” uzupełniające zbiór, który obejmował dwie wcześniejsze książki.</p> <p>(6) Sprawozdanie z wymiany praktyk osób niesłyszących oraz zalecenia dotyczące realizacji szkoleń dla osób niesłyszących.</p> <p>(7) Wdrożenie strategii rozpowszechniania twórczości intelektualnej.</p>
2020-1-FR01-KA202-080287	Emphasising Inclusion by Developing Mutual Aid and Solidarity in Europe	2020-11-01–2022-10-31	ISSEC PIGIER (ADMINISTRATION AND ACCOUNTING TECHNICAL SCHOOL) Institut Spécialisé de Secrétariat et d'Etudes Comptables 8 rue Françoise d'Eaubonne, 31200 TOULOUSE, Midi-Pyrénées, FR	<ul style="list-style-type: none"> <li>• COLEGIUL NATIONAL GHEORGHE LAZAR (RO) ITE P.Savi (IT)</li> <li>• IES LLOIXA (ES)</li> <li>• Solski center Srečka Kosovela Sezana (SI)</li> <li>• COLEGIO PÚBLICO DE EDUCACIÓN ESPECIAL EL SOMNI (ES)</li> </ul>	<a href="https://vu.fr/a0Ga">https://vu.fr/a0Ga</a>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Projekt jest kolejną formą pracy w szkole i stanowi praktyczne zastosowanie zdobytych umiejętności.</li> <li>• Projekt umożliwił włączenie uczniów z niepełnosprawnością i/lub ze specyficznymi trudnościami w uczeniu się, którzy zaprzeczają lub ignorują naturę swoich trudności. Dla wszystkich uczniów ten projekt był otwarciem na różnice. W środowiskach edukacyjnych kładziono nacisk na pewne niedociągnięcia w opiece i wspieraniu uczniów znajdujących się w trudnej sytuacji. Porównanie zindywidualizowania pedagogiki w różnych krajach i dla różnych poziomów uczniów dostarczyło dobrej podstawy do rozwijania naszych praktyk. Partnerzy dzielili się innowacyjnymi praktykami i dostosowywali narzędzia pedagogiczne w ramach swojej sieci.</li> <li>• Projekt zwielokrotnił i urozmaicił spotkania ze stowarzyszeniami lub osobami z niepełnosprawnością, umożliwiając im podniesienie świadomości wśród nowej publiczności i pozyskiwanie wolontariuszy na czas dzielenia się, towarzyszenia lub animacji.</li> </ul>
2020-1-BE01-KA202-074992	ACcess To Inclusive Vocational and Educational Training environment	2020-09-01–2023-04-30	ALPHABET FORMATION RUE VICTOR OUDART 7, 1030 BRUSSELS, BE	<ul style="list-style-type: none"> <li>• associação de apoio ao traumatizado crânio encefalico e suas famílias (PT)</li> <li>• FUNDACION TUTELAR TREVOL DE LA COMUNIDAD VALENCIANA (ES)</li> <li>• INOVA+ – INNOVATION SERVICES, SA (PT)</li> <li>• INSTALOFI LEVANTE SL (ES), E.RI.FO. – Ente di Ricerca e Formazione(IT)</li> <li>• VIVA FEMINA (PL)</li> <li>• Profesjonalna gimnaziya po turizam „D-r Vasil Beron” (BG)</li> <li>• CAPODARCO FORMAZIONE IMPRESA SOCIALE SRL (IT)</li> </ul>	<a href="http://www.activeterasmusplus.org">http://www.activeterasmusplus.org</a>	<p>(1) ACTI(n)VATE Multimedia Resource to kompleksowy produkt multimedialny składający się z platformy internetowej i e-booka zawierającego wyniki zebrane z różnych działań w ramach projektu (warsztaty, laboratoria, wywiady), dzięki którym użytkownicy z niepełnosprawnością mieli możliwość wchodzić w interakcje i wyrażać swoje problemy, dostarczając przydatnych spostrzeżeń do opracowania konkretnego programu szkoleniowego dla nauczycieli pracujących w przedsiębiorstwach z osobami z niepełnosprawnością.</p> <p>(2) MÓJ COACH – program badawczy i program nauczania dla prointegracyjnych trenerów w firmach to ustandaryzowana ścieżka szkoleniowa dla trenerów w firmach, która zapewnia im zestaw umiejętności, aby mogli promować autonomię,</p>





NR PROJEKTU	TYTUŁ	OKRES REALIZACJI	LIDER	PARTNERZY	STRONA	REZULTATY
						<p>im zestaw umiejętności, aby mogli promować autonomię, komunikację i integrację osób z niepełnosprawnością w miejscu pracy.</p> <p>(3) PARTICIPACTIN to program działania PILOT BLENDED, który umożliwi wdrożenie spójnych testów pilotażowych programu nauczania (IO2), w których bierze udział 10 trenerów i 20 osób z niepełnosprawnością w każdym kraju partnerskim, dla łącznej liczby 60 trenerów i 120 użytkowników.</p> <p>(4) ACTINBOOK – Podręcznik dotyczący uznawania i walidacji uczenia się nieformalnego i pozaformalnego nabytego w ramach programów WBL przez osoby z niepełnosprawnością. Zawiera wytyczne dotyczące uznawania i walidacji uczenia się nieformalnego i pozaformalnego nabytego w ramach programów WBL przez osoby z niepełnosprawnością.</p>
2020-1-NO01- KA202-076463	Neurodivergent- Optimising learning outcomes for young adults diagnosed with Asperger syndrome in VET, through a functional training program	2020-09-01– 2023-02-28	Godalen Videregående Skole Østre ring 55, 4015 Stavanger, Rogaland, NO	<ul style="list-style-type: none"> <li>INTERNATIONAL SCHOOL AT SOTOGRADE, S.L. (ES)</li> <li>Autismeforeningen i Norge (NO)</li> <li>HOEGSKOLAN KRISTIANSTAD (SE)</li> <li>AUTISME-EUROPE AISBL (BE)</li> <li>Riga 5th Primary School – Development Center (LV)</li> <li>BILDUNGSDIREKTION FUER WIEN (AT)</li> </ul>	<a href="http://neurodivergent.eu">http://neurodivergent.eu</a>	<p>(1) Pakiet szkoleniowy dla trenerów początkowego kształcenia i szkolenia zawodowego uczniów z zespołem Aspergera.</p> <p>(2) Test pilotażowy opracowanych materiałów.</p> <p>(3) Podręcznik użytkownika dla uczniów z zespołem Aspergera.</p> <p>(4) Wytyczne dydaktyczne i konspekt programowy.</p> <p>(5) Krótkoterminowe szkolenie w zakresie mobilności, kurs trenerski dla trenerów.</p>
2020-1-RO01- KA202-079877	Equality Future in Europe	2020-11-01– 2022-10-31	Asociatia Centrul European pentru Integrare Socioprofe- sionala ACTA Sf.Apostol Andrei 81, 410333 Oradea, Nord-Vest, RO	<ul style="list-style-type: none"> <li>Polska Fundacja Osrodkow Wspomagania Rozwoju Gospodarczego OIC POLAND z siedziba w Lublinie (PL)</li> <li>ACTION SYNERGY SA (EL)</li> <li>G.G. EUROSUCCESS CONSULTING LIMITED (CY)</li> <li>CO-LABORY (IT)</li> </ul>	<a href="http://equality-future.eu/">http://equality-future.eu/</a>	<p>(1) Przewodnik dobrych praktyk włączania EFE – badanie najlepszych praktyk, inicjatyw, strategii.</p> <p>(2) Zestaw Dni Roboczych – podzielony na trzy sekcje:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>dla organizacji goszczących – w celu wsparcia organizacji oferujących miejsca pracy;</li> <li>dla personelu pomocniczego – w celu wsparcia pracowników potrzebujących teoretycznych i praktycznych narzędzi do rozwijania prawdziwej pracy zespołowej;</li> <li>dla osób z niepełnosprawnością – lepsza integracja w miejscu pracy dzięki wiedzy szczegółowej i przekrojowej i praktycznych narzędzi teoretycznych gotowych do użycia.</li> </ul>

NR PROJEKTU	TYTUŁ	OKRES REALIZACJI	LIDER	PARTNERZY	STRONA	REZULTATY
						<p>(3) platforma e-learningowa <a href="https://intro.actionelearning.eu/">https://intro.actionelearning.eu/</a></p> <p>(4) Narzędzie ICT – identyfikacja i diagnoza potrzebnych kompetencji. <a href="https://efe-test.oic.lublin.pl/">https://efe-test.oic.lublin.pl/</a></p>
2019-1-IT01-KA202-007790	Foster access to VET mobility for youngsters with SEN	2019-10-01–2022-07-31	FORTES Impresa Sociale Srl V.le G. Verdi, 64, 36100 Vicenza, Veneto, IT	<ul style="list-style-type: none"> <li>• North West Academy of English Limited Ireland (IE)</li> <li>• OSENGO (FR)</li> <li>• SEMPER AVANTI (PL)</li> <li>• Qualo training &amp; mobility, s.r.o. (CZ)</li> <li>• Institute Perspectives (BG)</li> <li>• INNOGROWTH – European Association for Innovation and Growth (BG)</li> <li>• FUNDACION OBRA SOCIAL Y MONTE DE PIEDAD DE MADRID (ES)</li> </ul>	<a href="https://www.fortes.it">https://www.fortes.it</a>	<p>(1) Skonsolidowana i wzmocniona współpraca między organizacjami europejskimi poprzez wymianę doświadczeń.</p> <p>(2) Rozwój lokalnego partnerstwa między instytucjami edukacyjnymi, przedsiębiorstwami i instytucjami pośredniczącymi.</p> <p>(3) Uwrażliwienie władz lokalnych i zainteresowanych stron na temat włączenia społecznego, niedyskryminacji, dostępu dla osób z niepełnosprawnością.</p>
2018-1-BG01-KA202-047863	Professional Development of VET Tutors and Trainers to enhance Social Inclusion in Work-based Learning	2018-10-01–2021-01-31	Profesionalna gimnaziya po turizam „D-r Vasil Beron” Tzanko Tzerkovski 1, 5000 Veliko Tarnovo, Велико Търново (Veliko Tarnovo) BG	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Centro San Viator (ES)</li> <li>• EUROPEAN FORUM OF TECHNICAL AND VOCATIONAL EDUCATION AND TRAINING (BE)</li> <li>• Scoala Profesionala Speciala Samus (RO)</li> <li>• Hermes Corporation Ltd (MT)</li> <li>• Reattiva – Regione Europa Attiva (IT)</li> </ul>	<a href="http://www.vet4all.org/">http://www.vet4all.org/</a>	<p>(1) Wytyczne dydaktyczne VET4ALL dotyczące szkolenia personelu VET pracującego z uczniami z niepełnosprawnością/ze specjalnymi potrzebami. Jest to zwięzła prezentacja tego, jak powinien być zorganizowany i realizowany proces dydaktyczny w kontaktach z uczniami z niepełnosprawnością/specjalnymi potrzebami; jak wspierać ich podczas WBL/praktyk nawet na poziomie UE w programach mobilności.</p> <p>(2) Program szkolenia VET4ALL dla personelu VET pracującego z uczniami z niepełnosprawnością/ze specjalnymi potrzebami. Obejmuje część teoretyczną i dostarcza konkretnych kompetencji grupie docelowej w kontaktach z uczniami z niepełnosprawnością/specjalnymi potrzebami.</p> <p>(3) Wewnętrzne Vademecum Mentorów VET4ALL. Jest to bardzo praktyczne narzędzie, które można rozdać trenerom/mentorom w celu wspierania uczniów z niepełnosprawnością/specjalnych potrzeb podczas ich doświadczenia z WBL. Tematem przewodnim Vademecum jest zatrudnienie wspomagane.</p> <p>(4) Vademecum Mobilności VET4ALL dla osób towarzyszących uczniom z niepełnosprawnością/uczniom ze specjalnymi potrzebami.</p>



NR PROJEKTU	TYTUŁ	OKRES REALIZACJI	LIDER	PARTNERZY	STRONA	REZULTATY
2018-1-FR01- KA202-048122	European partnership for a better inclusion of handicapped trainees in lifelong vocational training	2018-09-01– –2021-02-28	GIP FORMATION CONTINUE ET INSERTION PROFESSION- NELLE DE L ACADEMIE DE CRETEIL 12 RUE GEORGES ENESCO, 94025 CRETEIL, Île de France, FR	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Innova Sozialwerk e.V. (DE)</li> <li>• CONFEDERACION NACIONAL DE CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO (ES)</li> <li>• GIP FORMATION CONTINUE ET INSERTION PROFESSIONNELLE (FR)</li> <li>• GIP FCIP DE PARIS (FR)</li> <li>• FOLKUNIVERSITETET STIFTELSEN VID LUNDS UNIVERSITET (SE)</li> </ul>	<a href="https://cafoc.forpro-creteil.org/">https://cafoc.forpro-creteil.org/</a>	Zbiór dobrych praktyk z Francji, Niemiec, Hiszpanii i Szwecji.
2019-1-FI01- KA202-060766	Strengthening Inclusion of students with special needs through Positive Pedagogy	2019-09-01– –2022-12-31	Suomen Diakoniaopisto SDO OY Alppikatu 2 a, 00530 Helsinki, Helsinki- Uusimaa, FI	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Katholische Jugendfürsorge der Diözese Regensburg e. V. (DE)</li> <li>• LEAP Beausoleil (FR)</li> </ul>	<a href="http://www.sdo.fi">www.sdo.fi</a>	<p>Celem projektu było zwiększenie równych szans wszystkich uczniów w zakresie działań międzynarodowych. Ucznie ze specjalną diagnozą po raz pierwszy uczestniczyli w wyjazdach zagranicznych (trzech uczniów w każdym kraju z każdej organizacji). Był to projekt na małą skalę, który wyraźnie przyniósł wartość dodaną dla personelu poprzez zapewnienie możliwości wymiany dobrych, pozytywnych praktyk pedagogicznych. Kadra kierownicza nauczyła się, jak organizować bezpieczne podróże dla uczniów ze specjalnymi potrzebami i jak dobrać odpowiednie osoby wspierające.</p> <p>Uczniowie z każdej organizacji bardzo aktywnie uczestniczyli w goszczeniu gości PICCIS we własnej organizacji. Wyraźnie sprzyjało to samopoczuciu i pozytywnemu obrazowi samych uczniów. Pozytywne doświadczenia podczas nauki zmniejszyły liczbę osób przedwcześnie kończących szkołę i będą sprzyjać pozytywnej kontynuacji i zatrudnieniu.</p> <p>Dla kadry celem projektu było osadzenie metod pedagogiki pozytywnej jako naturalnej części codziennego życia instytucji partnerskich po zakończeniu projektu. Projekt odpowiadał potrzebom rozwojowym uczestniczących organizacji, dzięki czemu oddziaływanie na poziomie indywidualnym i organizacyjnym jest zgodne z oczekiwaniami – pozytywna pedagogika jako podstawa codziennego nauczania w każdej organizacji.</p>



NR PROJEKTU	TYTUŁ	OKRES REALIZACJI	LIDER	PARTNERZY	STRONA	REZULTATY
2019-1-ES01-KA202-064569	VET STUDENTS INTO TECHNOLOGY COMPANIES: A VET students mobility network in the technological sector through a virtual environment with specific materials for critical thinking	2019-09-01–2022-08-31	Ikasia Technologies s.l. c/ Zamora n°2 – bajo, 46100 Burjassot, Comunidad Valenciana, ES	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1<sup>st</sup> EPAGELMATIKO LYKEIO KATO ACHAIAS (EL)</li> <li>• Somatica, Materials &amp; Solutions Lda (PT)</li> <li>• UNIVERSIDADE DO MINHO (PT)</li> <li>• INSTITUTO DE EDUCACIÓN SECUNDARIA POLITÉCNICO (ES)</li> <li>• CIFP Hesperides (ES)</li> <li>• Smallcodes srl (IT)</li> </ul>	<a href="http://www.criticalthinking4vet.eu/EP2019/">http://www.criticalthinking4vet.eu/EP2019/</a>	<p>(1) PO TWOJEJ STRONIE, oprogramowanie edukacyjne, które umożliwia uczniom stawianie czoła wyzwaniom związanym z mobilnością zawodową i generowanie wspólnego uczenia się z innymi uczniami programu E+ w całej Europie. Oferuje również narzędzia do szkolenia, monitorowania i wsparcia dla uczniów, mechanizmy kontaktu i kontynuacji dla tutorów oraz automatyczny proces walidacji ECVET.</p> <p>(2) SPERSONALIZOWANY KURS CYFROWY DO SZKOLENIA PRACY W CENTRUM TECHNOLOGICZNYM, skierowany do uczniów VET w celu zdobycia umiejętności i kompetencji niezbędnych do uczestnictwa w firmach technologicznych poprzez krytyczne myślenie i umiejętności promujące ich włączenie społeczne i zawodowe.</p>
2019-1-DE02-KA202-006190	Social Inclusion through Mobility in Vocational Education and Training	2019-12-01–2022-05-31	Berufliches Schulzentrum 7 der Stadt Leipzig An der Querbrite 8, 04129 Leipzig, SACHSEN, DE	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rectorat de Lyon (FR)</li> <li>• Associacio Programes Educatius Open Europe (ES)</li> <li>• Lycee Professionnel Pierre Desgranges (FR)</li> <li>• G.G. EUROSUCCESS CONSULTING LIMITED (CY)</li> <li>• WISAMAR BILDUNGSGESELLSCHAFT GEMEINNUTZIGE GMBH (DE)</li> <li>• 1<sup>st</sup> ERGASTIRIAKO KENTRO PATRAS (EL)</li> </ul>	<a href="https://vet.eu-mobility.eu">https://vet.eu-mobility.eu</a>	<p>(1) Przewodnik dla edukatorów / nauczycieli VET: Zawiera informacje o roli edukatorów i rodziców, o strategiach motywacyjnych, o uczeniu się międzykulturowym i o mobilności międzynarodowej.</p> <p>(2) Moduł szkoleniowy Międzykulturowość: Pierwsza część programu szkoleniowego oferuje wgląd w różnorodność kulturową naszych krajów partnerskich: Cypru, Hiszpanii, Francji, Grecji i Niemiec. Druga część zapewnia nauczycielom i edukatorom szkolenie na temat międzykulturowości, które można wykorzystać do przygotowania uczniów do mobilności, ale także do wzmocnienia świadomości różnorodności kulturowej w społeczności szkolnej.</p> <p>(3) Aplikacja internetowa „Move in Europe”: platforma internetowa, która przygotowuje do często występujących szkoleń i sytuacji zawodowych w dziedzinie elektroniki/elektrotechniki i gastronomii/gastronomii, również w zakresie języka technicznego. Dla każdego obszaru i kraju docelowego dostępne są filmy w językach narodowych i angielskim, z transkrypcjami w językach projektu. Ponadto opracowaliśmy serię quizów przygotowujących językowo i kulturowo.</p>



NR PROJEKTU	TYTUŁ	OKRES REALIZACJI	LIDER	PARTNERZY	STRONA	REZULTATY
2019-1-RO01-KA202-063844	INCLUSIVE TOURISM SERVICE	2019-11-01–2022-08-31	Asociatia Socio-Culturala „Sfantul Ioan Botezatorul” Berbesti Targu Gangulesti nr.303, 247030 Berbesti, Sud-Vest Oltenia, RO	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Novocasa Silla S.L. (ES)</li> <li>• EFTHYMIOS LYTSIKAS &amp; SIA EE (EL)</li> <li>• PUBLIC VOCATIONAL TRAINING INSTITUTE OF CHAIDARI (EL)</li> <li>• S.C.Rafi si Gaby S.R.L (RO)</li> </ul>	<a href="https://inclusive-tourism-service.com/">https://inclusive-tourism-service.com/</a>	<ol style="list-style-type: none"> <li>(1) Udoskonalone szkolenie w Domenie Turystyki – dodamy jeden nowy moduł dotyczący obsługi klientów o specjalnych potrzebach.</li> <li>(2) Instrukcja obsługi dla pracowników hotelu – Jak postępować z klientami o specjalnych potrzebach.</li> <li>(3) Dziennik online osób, które uczestniczyły w szkoleniu.</li> </ol>





## LITERATURA

### ROZDZIAŁ 1

#### Co warto wiedzieć o niepełnosprawności

(Dobre Kadry. Centrum badawczo-szkoleniowe, Polska)

1. European Commission Eurostat. Activity limitations due to Health Problems. Available online: <https://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-eurostat-news/-/ddn-20191128-1>.
2. European Commission Eurostat. Self-Perceived Long-Standing Limitations in Usual Activities due to Health Problem by Sex, Age and Labour Status. Available online: [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/hlth\\_silc\\_06/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/hlth_silc_06/default/table?lang=en)
3. Hofstede G. Dimensionalizing Cultures: The Hofstede Model in Context. Onl Read Psych Cult 2011; 2, 1.
4. Hofstede GH, Hofstede GJ and Minkov M. Cultures and organizations: Software of the mind. Intercultural cooperation and its importance for survival. 3rd ed. New York: McGraw-Hill, 2010.
5. The World Bank Group. Disability Inclusion. Available online: <https://www.worldbank.org/en/topic/disability>.
6. World Health Organization. 10 Facts on Disability. Available online: <https://www.who.int/features/factfiles/disability/en/>
7. United Nations. Building Back Better: Toward a Disability-Inclusive, Accessible and Sustainable Post COVID-19World. Available online: <https://www.un.org/en/observances/day-of-persons-with-disabilities>
8. People with disabilities – a guide for co-workers. Project ESF Go4Diversity. Copyright Dobre Kadry. Research and Training Centre Ltd. Wrocław 2021.
9. Przewodnik dla współpracowników osób z niepełnosprawnością. Project ESF Go4Diversity. Copyright Dobre Kadry. Centrum badawczo – szkoleniowe Sp. z o.o. Wrocław 2021.
10. Osoby z niepełnosprawnością w pracy. Niepełnosprawność to tylko jeden z aspektów normalnego życia. Project ESF Go4Diversity. Copyright Dobre Kadry. Centrum badawczo – szkoleniowe Sp. z o.o. Wrocław 2019.

### ROZDZIAŁ 2

#### Przygotowanie uczniów z niepełnosprawnością do międzynarodowej mobilności

(Association Mundus, Hiszpania)

1. Agence Erasmus+ France Jeunesse & Sport. BEYOND DISABILITIES EUROPEAN MOBILITY FOR ALL! [https://www.salto-youth.net/downloads/4-17-3652/Guide\\_Erasmusplus\\_Mobility\\_Disability\\_EN.pdf](https://www.salto-youth.net/downloads/4-17-3652/Guide_Erasmusplus_Mobility_Disability_EN.pdf)
2. INCLUSIVE MOBILITY ALLIANCE. Recommendations on making the Erasmus programme 2021–2027 more inclusive: <https://epfime.inclusivemobility.eu/ima/booklet>
3. Making mobility programmes more inclusive for students with disabilities
4. Lorraine Gallagher, Dara Ryder (2020) Inclusive Mobility – Guidelines for higher education institutions: [https://www.siho.be/sites/default/files/making\\_mobility\\_programmes\\_more\\_inclusive\\_for\\_students\\_with\\_disabilities.pdf](https://www.siho.be/sites/default/files/making_mobility_programmes_more_inclusive_for_students_with_disabilities.pdf)
5. INCLUSIVE MOBILITY: SUPPORTING STUDENTS WITH SPECIAL NEEDS AT EU LEVEL: <https://mob4all.ulyseus.eu/wp-content/uploads/sites/3/2022/02/MOB4ALL-GLOBAL-REPORT.pdf>

### ROZDZIAŁ 3

#### Przygotowanie osób towarzyszących w ramach międzynarodowej mobilności

(Istituto per la Formazione, l'Occupazione e la Mobilità, Włochy)

1. CENTRUM KONTROLI I ZAPOBIEGANIA CHOROBYM  
[https://www.cdc.gov/ncbddd/disabilityandhealth/disability.html#:~:text=What%20is%20disability%3F,around%20them%20\(participation%20restrictions\)](https://www.cdc.gov/ncbddd/disabilityandhealth/disability.html#:~:text=What%20is%20disability%3F,around%20them%20(participation%20restrictions))
2. ŚWIATOWA ORGANIZACJA ZDROWIA  
<https://www.who.int/classifications/international-classification-of-functioning-disability-and-health>
3. ON MY OWN AT WORK  
<https://site.unibo.it/almaengage/it/progetti/omo-on-my-own-at-work>
4. SZKOŁA ALL INCLUSIVE  
<https://allinclusiveschool.eu/>
5. EXCHANGEABILITY  
<https://exchangeability.eu/>
6. MIĘDZYNARODOWA MOBILNOŚĆ OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ  
<https://mobility-with-disabilities.org/>
7. UCZYNIENIE PROGRAMÓW MOBILNOŚCI BARDZIEJ INTEGRACYJNYMI DLA UCZNIÓW Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ  
[https://epfime.inclusivemobility.eu/docs/Website\\_Booklet\\_Inclusive\\_MobilityTAGS.pdf](https://epfime.inclusivemobility.eu/docs/Website_Booklet_Inclusive_MobilityTAGS.pdf)

### ROZDZIAŁ 4

#### Wsparcie edukacji zawodowej dla osób z niepełnosprawnością

(Uniwersytet XAMK, Finlandia)

1. Eriksson, Susan (2017): Palvelujärjestelmän ammattilaisten käsitykset oppimisvaikeuksista ja erityisen tuen tarpeesta nuorten siirtymävaiheissa koulutuksesta työelämään. [Poglądy profesjonalistów na temat niepełnosprawności w uczeniu się i potrzeby specjalnego wsparcia dla młodych ludzi w okresie przejściowym z edukacji do życia zawodowego.] In Aaltonen, S. & Kivijärvi, A. (eds.): Nuoret aikuiset hyvinvointipalvelujen käyttäjinä ja kohteina. [Młodzi dorośli jako użytkownicy i obiekty usług socjalnych.] Helsinki: Youth Research Society/Youth Research Network. 79–101.
2. Eriksson, Susan, Teittinen, Antti & Klem, Simo (2017): Oikeisiin töihin oppimisvaikeuksista huolimatta – yksilökeskeisen työnhakuvalmennuksen kokeilu Etelä-Savossa. [Prawdziwa praca pomimo trudności w uczeniu się. Pilotażowe wsparcie skoncentrowane na osobie w poszukiwaniu pracy w Południowej Sawonii.] Xamk kehittää 33, Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu, URN:ISBN:978-952-344-064-7
3. Finlex, 2022. Laki ammatillisesta koulutuksesta 2017: 531. Annettu 11.8.2017. [Ustawa o kształceniu zawodowym] Access method <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2017/20170531>

4. Goman, Jani; Hievanen; Raisa; Kiesi, Johanna; Huhtanen, Mari; Vuojus, Taneli; Eskola, Seija; Karvonen, Seija; Kullas-Norrgård, Kristina; Lahtinen, Tuomo; Anneli Majanen, Anneli & Ristolainen, Jaakko (2021): Erityinen tuki voimavaraksi – arviointi ammatillisen koulutuksen erityisestä tuesta. [Zapewnienie specjalnego wsparcia w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego]. Kansallinen koulutuksen arviointikeskus: Julkaisuja 17: 2021. [Fińskie Centrum Ewaluacji Edukacji. Publikacje 17: 2021]
5. <https://karvi.fi/en/vocational-education/thematic-system-evaluations/the-provision-of-special-support-in-vocational-education-and-training/>
6. [https://karvi.fi/wp-content/uploads/2021/12/KARVI\\_1721.pdf](https://karvi.fi/wp-content/uploads/2021/12/KARVI_1721.pdf)
7. Hirvonen, Maija, Ladonlahti, Tarja & Pirttimaa, Raija (2009) 'Ammatillisesta erityisopetuksesta tuettuun ammattiin opiskeluun – näkökulmia ammatillisen erityisopetuksen ja koulutuksen kehittämiseen. [Od specjalnego szkolenia zawodowego do wspieranych kształcenia zawodowego – perspektywy rozwoju zawodowego kształcenia specjalnego.]' Kasvatus, 40 (2), pp. 158–67.
8. Hirvonen, Maija (2010): From vocational training to open learning environments: Vocational special needs education during change. Journal of Research in Special Educational Needs 11 (2): 141–148.
9. Niemi, Anna-Maija & Mietola, Reetta (2023): Exclusively included? Finland's Inclusion Success Story and Hidden Dual System of Mainstream and Special Needs Education. In: Thrupp, M., Seppänen, P., Kauko, J., Kosunen, S. (eds) Finland's Famous Education System. Springer, Singapore. [https://doi.org/10.1007/978-981-19-8241-5\\_26](https://doi.org/10.1007/978-981-19-8241-5_26)
10. Pirttimaa, Raija & Hirvonen, Maija (2014): From special tasks to extensive roles: the changing face of special needs teachers in Finnish vocational further education. Journal of Research in Special Educational Needs
11. Official Statistics of Finland (OSF): Support for learning [e-publikacja]. ISSN=1799-1617. 2020. Helsinki: Statistics Finland [referred: 12.8.2022].  
Access method: [http://www.stat.fi/til/erop/2020/erop\\_2020\\_2021-06-08\\_tie\\_001\\_en.html](http://www.stat.fi/til/erop/2020/erop_2020_2021-06-08_tie_001_en.html)
12. [https://www.stat.fi/til/erop/2020/erop\\_2020\\_2021-06-08\\_en.pdf](https://www.stat.fi/til/erop/2020/erop_2020_2021-06-08_en.pdf)
13. Sandberg, Erja (2017): Ammatillisen koulutuksen pedagogisten tukitoimien paketti. [Pakiet praktyk wsparcia pedagogicznego w kształceniu zawodowym]. <https://erjasandberg.fi/amatillisen-koulutuksen-pedagogisten-tukitoimien-paketti/>
14. Finansowane przez Unię Europejską. Poglądy i opinie wyrażone są jednak wyłącznie poglądami autora (autorów) i niekoniecznie odzwierciedlają poglądy Unii Europejskiej lub Europejskiej Agencji Wykonawczej ds. Ani Unia Europejska, ani EACEA nie ponoszą za nie odpowiedzialności.

Sfinansowane ze środków UE. Wyrażone poglądy i opinie są jedynie opiniami autora lub autorów i niekoniecznie odzwierciedlają poglądy i opinie Unii Europejskiej lub Europejskiej Agencji Wykonawczej ds. Edukacji i Kultury (EACEA). Unia Europejska ani EACEA nie ponoszą za nie odpowiedzialności.



Współfinansowane przez  
Unię Europejską



Zespół Szkół  
Ponadpodstawowych  
w Bystrzycy Kłodzkiej  
ul. Juliusza Słowackiego 4,  
57-500 Bystrzyca Kłodzka  
Polska

<https://www.zspbystrzyca.com.pl/>



Dobre Kadry. Centrum  
badawczo-szkoleniowe  
Sp. z o.o.  
ul. Jęczmienna 10/1  
53-507 Wrocław  
Polska

<https://dobrekadry.pl/>



Asociación Mundus  
Paseo Pamplona 15,  
50004 Zaragoza  
Tlf: +34 651891367  
Hiszpania

<https://mundusgroup.com/>



Institute for Training,  
Employability  
and Learning Mobility  
Via Emilia Ponente, 129,  
40133, Bologna  
Włochy

<https://www.ifom.info>



South Eastern Finland  
University  
of Applied Sciences  
Patteristonkatu 3D  
50101 Mikkeli  
Finlandia

<https://www.xamk.fi/en>