

VODIČ I OBRAZAC
ZA PRIMJENU INDIVIDUALNOG TRANZICIONOG PLANA 2

2017. godina

1. Uvod

Vodič je rezultat aktivnosti sprovedenih u sklopu projekta „Individualna tranzicija u socijalnoj inkluziji“ – ITISI, koji je realizovalo Udruženje roditelja djece i omladine sa smetnjama u razvoju „Staze“ iz Podgorice u partnerstvu sa Nacionalnom asocijacijom roditelja djece i omladine sa smetnjama u razvoju – NARDOS CG. Projekat je finansiran od strane Evropske unije posredstvom Delegacije EU u Crnoj Gori kroz program IPA 2015. Saradnici na projektu bili su Ministarstvo prosvjete Crne Gore i Centar za stručno obrazovanje.

Materijal je nastao na bazi postojeće prakse, zakonskih rješenja i mogućnosti, individualnog tranzicionog plana za prelazak iz osnovne u srednju školu, IROP-a koji se koristi u srednjim školama. Vodič „Individualni tranzicioni plan 2“ sadrži informativni dio u kojem je opisana svrha i značaj ovog procesa. Predstavljen je mehanizam, uloge i zaduženja aktera u ovom procesu.

Namjera autora Vodiča je da konkretno i precizno obezbijedi veću dostupnost mjera i mehanizama za ostvarivanje prava i poboljša praksu socijalne inkluzije u Crnoj Gori, uputi na saradnju sektora obrazovanja i zapošljavanja koji moraju da se prilagođavaju licima sa invaliditetom i usklađuju sa potrebama tržišta rada.

Krajnji cilj je da se poveća stopa zapošljenosti osoba s invaliditetom na viši nivo, podigne motivacija privrede i biznis sektora za korišćenje olakšica za zapošljavanje lica sa invaliditetom i dovede do promjene dosadašnje prakse da poslodavci uplaćuju sredstva u Fond za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje lica sa invaliditetom umjesto zapošljavanja ove populacije.

2. Svrha/namjena

Svrha Vodiča je povećanje informisanosti zainteresovanih strana, obrazovnih institucija, roditelja, Zavoda za zapošljavanje i lokalnih poslodavaca o aktivnostima u

procesu srednjeg stručnog obrazovanja mladih sa smetnjama u razvoju i njihovog zapošljavanja. Vodič takođe kroz Obrazac ITP 2 daje smjernice u povezivanju nivoa obrazovanja i zapošljavanja, kao i ključne preporuke za učenika koje proizilaze iz njegovih ostvarenih postignuća, usvojenih znanja i vještina tokom srednjeg stručnog obrazovanja ka tržištu rada. Ovo povezivanje treba da doprinese da se u što većoj mjeri zadovolje profesionalne, a samim tim i životne potrebe svakog učenika sa posebnim obrazovnim potrebama.

Vodič pruža teorijski osvrt na zakonski, strateški okvir, međunarodne standarde, smjernice, nudi praktičan pristup, precizan orijentir u tranzicionom periodu kako bi se zadovoljile potrebe za samostalnošću i profesionalnom sigurnošću. Koncipiran je kroz segmente: 1) inkluzivni principi, strateški i zakonski okvir u stručnom obrazovanju i oblasti prava lica s invaliditetom; 2) opis, svrha, namjena i praktičan vodič kroz individualni tranzicioni plan 2 (ITP 2).

3. INKLUZIJA I STRUČNO OBRAZOVANJE

3.1. Zakonske, strateške osnove i međunarodni standardi

Politika inkluzivnog obrazovanja primjenjuje smjernice i principe međunarodnih dokumenata, usaglašena je sa evropskim zakonodavstvom i preporukama. Tendencija je da se postigne pravednost u obrazovanju i, pored akademskih, steknu i životno potrebna znanja i vještine.

Zakonski okvir prevazilazi medicinski pristup. Strategija inkluzivnog obrazovanja (2008–2013) je postavila temelje i pravce razvoja sistema obrazovanja i vaspitanja za decu sa posebnim obrazovnim potrebama. Strategija inkluzivnog obrazovanja 2014–2018. teži još intenzivnijem poštovanju prava i karakteristika ove dece, čije razvojne i edukativne potrebe treba ispuniti i zadovoljiti u cilju osposobljavanja za samostalni život.

Koncept u Crnoj Gori je usmjeren na kvalitetno i dostupno obrazovanje dece s posebnim obrazovnim potrebama u skladu s njihovim interesovanjima, mogućnostima i potrebama. Strateški se ispunjavaju inkluzivni principi: pravo deteta da odrasta u porodici; razvojni status, karakteristike i očuvane sposobnosti su osnov za izradu individualnog razvojno-obrazovnog plana – IROP-a; roditelji su partneri i dr. Kao prvi izbor deca sa smetnjama u razvoju pohađaju redovne škole (inkluzivno obrazovanje). Deca koja imaju teže smetnje se uključuju u posebna odjeljenja pri redovnim školama, uz zajedničku nastavu pojedinih predmeta sa vršnjacima u redovnim odjeljenjima. Posebne ustanove su reformisane u resursne centre¹ i orijentisane na podršku inkluzivnom obrazovanju (rana intervencija, mobilne aktivnosti, edukacija, specijalizovana didaktička i nastavna sredstva, asistivni kabineti i dr). Na školovanje u resursne centre se upućuju kada je to jedini i najbolji interes.

Individualizacija se postiže tako što se sistem prilagođava da bi se zadovoljile fizičke, emocionalne, socijalne i psihološke potrebe deteta sa smetnjom u razvoju. Modularizacija obrazovnih programa otvara mogućnosti za učenike sa posebnim obrazovnim potrebama, te ih treba uspostaviti za što veći broj standarda zanimanja i kvalifikacija različitog stepena. Individualni tranzicioni plan treba primijeniti u svim školama, poslodavce senzibilisati za zapošljavanje onih koji završavaju dio obrazovnog programa – tj. stiču sertifikate o stečenoj stručnoj kvalifikaciji ili uvjerenja o završenom dijelu obrazovnog programa.

3.2. Trend stručnog obrazovanja u Evropskoj uniji – inkluzivna orijentacija

Strateške smjernice za razvoj i modernizaciju stručnog obrazovanja u Evropi date su u Lisabonskoj strategiji, Kopenhaškoj deklaraciji i drugim dokumentima u kojima se

¹ „Resursni centar za sluh i govor“, Kotor; Resursni centar za decu i osobe sa intelektualnim smetnjama i autizmom „1. jun“, Podgorica; Resursni centar za decu i mlade „Podgorica“, za tjelesne i smetnje vida

ističe da konkurentnost ekonomije zahtijeva i razvoj ljudskih resursa i njihovo efikasnije i efektivnije korišćenje.

Lisabonska strategija kao jedan od strateških ciljeva u području obrazovanja postavlja zadatak da se svima omogući pristup obrazovanju. U Rezoluciji o strateškom okviru za saradnju u Evropi u obrazovanju i osposobljavanju (ET 2020) jedan od ciljeva je podsticanje pravičnosti, socijalne kohezije i aktivnog građanstva. Ministri obrazovanja zemalja Evropske unije donijeli su tzv. Briž komunike do 2020. godine, koji za stručno obrazovanje nalaže promociju jednakosti, socijalne kohezije i aktivnog građanstva (Briž, 2010).

3.3. Inkluzivno stručno obrazovanje u Crnoj Gori

U Crnoj Gori stručno obrazovanje se stiče na nivou nižeg, srednjeg i višeg stručnog obrazovanja kroz sljedeće vrste stručnih škola: dvogodišnja stručna škola, trogodišnja stručna škola, četvorogodišnja stručna škola, viša stručna škola i umjetnička škola. Sa sadržajnih prešlo se na ciljno orijentisane obrazovne programe.

U stručnom obrazovanju radi kontinuiranog praćenja učenika sa posebnim obrazovnim potrebama neophodno je povećati i operacionalizovati saradnju osnovnih sa srednjim školama, srednjih škola i tržišta rada. Treba se orijentisati ka profesionalnom osposobljavanju², razviti nove kvalifikacije³ bazirane na standardima različitog nivoa stručnog obrazovanja.

Saglasno Strategiji inkluzivnog obrazovanja *đeci s posebnim obrazovnim potrebama omogućiti pristup i kontinuitet kvalitetnog obrazovanja koje će ih osposobiti za samostalan život i rad (Zadatak 2)*. Individualizacija se postiže modularizovanim programima. Kriterijumima su definisani načini provjere, da li su i u kojoj mjeri dostignuti ishodi učenja

² Standard zanimanja predstavlja popis poslova koje u okviru zanimanja treba da obavlja, kao i vještine i znanja koje su potrebne kako bi se stekle stručne kompetencije određenog profila.

³ Dijete završetkom određenog broja modula može steći: 1) kvalifikaciju pomoćnika (drugi stepen), 2) sa još nekoliko modula kvalifikaciju zanatlije (treći stepen), 3) a sa još nekoliko modula kvalifikaciju tehničara (četvrti stepen).

(postavljeni hijerarhijski – po težini). Navedeno zahtijeva povezanost, timski rad i koordinaciju koja se postiže kroz „individualni tranzicioni plan“.

Strategija razvoja stručnog obrazovanja u Crnoj Gori (2015–2020) upućuje da đecu s posebnim obrazovnim potrebama treba osposobljavati za rad i samostalan život. Opredjeljuje se za jednake mogućnosti sticanja kvalifikacija u stručnom obrazovanju radi efektivnog zapošljavanja i pune socijalne inkluzije.

3.4. Modularizacija programa u stručnom obrazovanju

U nastojanju da se obezbijedi kvalitetno (inicijalno i kontinuirano) stručno obrazovanje, omogućiti brži odgovor i poboljša fleksibilnost za potrebe tržišta, obrazovni programi se koncipiraju na ciljevima:

- ✓ Pripremiti modularizovane obrazovne programe, kreditno vrednovane, sa definisanim ishodima učenja;
- ✓ Unaprijediti fleksibilnost, horizontalnu i vertikalnu prohodnost u cilju zadovoljenja obrazovnih potreba i konkurentnog učešća na tržištu rada;
- ✓ Definisanim kompetencijama i jasnim ishodima povezati opšta, stručno-teorijska i praktična znanja;
- ✓ Omogućiti učenicima, koji ranije napuste obrazovanje i obuku, da stiču odgovarajuću stručnu kvalifikaciju ili nižu kvalifikaciju nivoa obrazovanja;
- ✓ Podsticati koncept cjeloživotnog učenja i mobilnost pojedinca;
- ✓ Predvidjeti da se dio praktičnog obrazovanja realizuje kod poslodavca.

Kako bi se deci sa posebnim obrazovnim potrebama omogućilo da postupno dostižu obrazovni program i završe obrazovanje u skladu sa svojim mogućnostima, od posebnog su značaja modularizovani obrazovni programi bazirani na stručnim kvalifikacijama različitog nivoa obrazovanja. To omogućava da se u okviru programa četvrtog stepena može dostići kvalifikacija II ili III stepena, pa dijete koje ranije

napusti obrazovanje, jer je dalje pohađanje programa za njega prezahtjevno, može da dobije sertifikat II ili III stepena, zavisi kako je predviđeno obrazovnim programom, koji mu omogućava izlazak na tržište rada.

Do sada su urađena dva programa: tehničar zaštite životne sredine, nivo IV1 (u okviru kog se može dostići poslije drugog razreda – pomoćnik u uzorkovanju u oblasti zaštite životne sredine, nivo II), tehničar metalurgije, nivo IV1 (pomoćnik u procesu dobijanja metala, nivo II).

U toku je izrada deset modularizovanih obrazovnih programa, od kojih su šest bazirani na standardima različitog nivoa: vodoinstalater, nivo III (pomoćnik instalatera vodovodne i kanalizacione mreže, nivo II), tehničar modnog dizajna, nivo IV1 (modelar tekstilnih i odjevnih proizvoda, nivo IV1, konfektionar, nivo III, krojač tekstilnih i odjevnih predmeta, nivo III, pomoćnik krojača tekstilnih i odjevnih proizvoda, nivo II i pomoćnik konfektionara, nivo II), elektrotehničar energetike, nivo IV1 (elektroinstalater u građevinskim objektima, nivo III, pomoćnik elektroinstalatera, nivo II), elektroinstalater, nivo III (pomoćnik elektroinstalatera, nivo II), restorater, nivo IV1 (restoranski konobar, nivo III, barmen, nivo III, servir, nivo II, pomoćni barmen, nivo II), konobar, nivo III (restoranski konobar, nivo III, barmen, nivo III, servir, nivo II, pomoćni barmen, nivo II).

Za sve ostale programe koji su u primjeni, a nijesu zasnovani na kvalifikacijama nižeg stepena ili za stare programe koji još uvijek nijesu modularizovani, postoji mogućnost skraćivanja programa u skladu sa individualnim potrebama učenika. Ovo podrazumijeva određivanje dijela poslova u okviru jednog zanimanja i izradu plana osposobljavanja učenika koji će škola sa njim realizovati. Učenik tada dobija uvjerenje o završenom dijelu obrazovnog programa (prema Pravilniku o pedagoškoj dokumentaciji) kojim se dokazuje osposobljenost za određene ključne vještine i stručne poslove. Ova ideja još

uvijek nije zaživjela u školama, nepoznata je poslodavcima, te je potrebna obuka, promovisanje, informisanje i popularisanje zapošljavanja sa uvjerenjem.

4. Aktuelna situacija u oblasti zapošljavanja lica sa invaliditetom u Crnoj Gori

Evidentna je nedovoljna zapošljenost lica sa invaliditetom. Većina su zapošljeni u nevladinim organizacijama, naročito u organizacijama osoba sa invaliditetom i kod privatnih poslodavaca, dok o zapošljavanju u javnom sektoru ne postoje podaci.

I dalje se zapaža postojanje predrasuda poslodavaca prema sposobnostima lica sa invaliditetom. Problem su i nemotivisanost za traženje zapošljenja, korišćenje socijalnih davanja kao svojevrsne zamke za socijalnu sigurnost.

Razloga je više:

- ✓ Prisutnost predrasuda poslodavaca prema sposobnostima lica sa invaliditetom;
- ✓ Nepristupačno okruženje, neprilagođenost radnih mjesta i radne okoline;
- ✓ Jedan broj lica je ostvario pravo na invalidsku ili porodičnu penziju iako su radno sposobni i ne usuđuju se da zasnuju radni odnos jer bi izgubili penziju;
- ✓ Nizak nivo socijalne podrške i pasivnost u odnosu na traženje zapošljenja – često prouzrokovana prezaštićenošću porodice i biranjem socijalnih davanja;
- ✓ Nedostatak adekvatnih vještina ili radnog iskustva.

4.1. Strategija za integraciju lica sa invaliditetom u Crnoj Gori 2016–2020.

Strateški cilj u oblasti zapošljavanja u Crnoj Gori do 2020. je unaprijediti uslove za povećanje zapošljivosti lica sa invaliditetom i njihovo ravnopravno učešće na tržištu rada, uz otklanjanje barijera i stvaranje jednakih mogućnosti za veću zapošljenost lica sa invaliditetom u Crnoj Gori kroz njihovu edukaciju, treninge i profesionalno osposobljavanje, kao i prilagođavanje tržišta rada licima sa invaliditetom.

Mjere i aktivnosti za postizanje strateškog cilja u oblasti zapošljavanja se odnose na to da je potrebno unaprijediti zakonodavni okvir kojim se uređuje oblast profesionalne rehabilitacije i zapošljavanja lica sa invaliditetom; motivisati poslodavce, podsticati (samo)zapošljavanje i razvijati programe podrške preduzetništvu i osnivanju malih i srednjih preduzeća od strane lica sa invaliditetom. Sprovoditi kontinuirane programe edukacije za stručnjake i osoblje koje radi na uslugama profesionalne rehabilitacije i zapošljavanja lica sa invaliditetom, unaprijediti sistem evidencije nezapošljenih i zapošljenih lica sa invaliditetom; podsticati i podržavati uključivanje žena sa invaliditetom na tržište rada; razvijati socijalno/društveno preduzetništvo.

4.2 Diskriminacija u oblasti profesionalne rehabilitacije, rada i zapošljavanja

Lica sa invaliditetom predstavljaju populaciju sa najvećim preprekama u zapošljavanju.

Zakonom o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom⁴ stvaraju se uslovi za povećanje zapošljenosti lica sa invaliditetom. Zabranjuje se diskriminacija prilikom profesionalne rehabilitacije, zapošljavanja, kao i za vrijeme trajanja zapošljenja lica sa invaliditetom, te propisuje na koja lica se primjenjuju prava iz ovog zakona.

Samim tim, strateški cilj u oblasti profesionalne rehabilitacije, rada i zapošljavanja, a u vezi sa zabranom diskriminacije je ravnopravan pristup za lica sa invaliditetom profesionalnoj rehabilitaciji, radu i zapošljavanju. Smanjenje barijera i stereotipa poslodavaca prema licima sa invaliditetom i povećanje stepena njihove informisanosti o prednostima politike zapošljavanja lica sa invaliditetom.

5. Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom

⁴ „Sl. list CG“, br. 49/08, 73/10 i 39/11

Zakonom o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom uređuje se način i postupak ostvarivanja prava na profesionalnu rehabilitaciju, mjere i podsticaji za zapošljavanje, način finansiranja i druga pitanja od značaja.

Definisana je kvotni sistem zapošljavanja, a ukoliko poslodavac ne zaposli određeni broj lica sa invaliditetom, dužan je da uplati poseban doprinos za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje lica sa invaliditetom. Iz tog Fonda izdvajaju se sredstva za mjere i aktivnosti profesionalne rehabilitacije za nezapošljena i zapošljena lica sa invaliditetom, sufinansiranje posebnih organizacija za zapošljavanje, programe aktivne politike zapošljavanja, subvencije za zarade, finansiranje grant šema i novčane pomoći.

Zakonom su predviđene posebne organizacije, i to ustanova za profesionalnu rehabilitaciju, radni centar, zaštitna radionica i zaštitni pogon. Lice sa invaliditetom zapošljava se pod opštim ili posebnim uslovima. Zapošljavanje lica sa invaliditetom pod opštim uslovima je zapošljavanje bez prilagođavanja poslova, odnosno radnog mjesta. Zapošljavanje pod posebnim uslovima je uz prilagođavanje poslova, radnog mjesta i zapošljavanje u posebnim organizacijama za zapošljavanje.

Pod prilagođavanjem poslova podrazumijeva se prilagođavanje radnog procesa i radnih zadataka, a pod prilagođavanjem radnog mjesta podrazumijeva se tehničko-tehnološko opremanje radnog mjesta, sredstava za rad, prostora i opreme, u skladu sa mogućnostima i potrebama lica sa invaliditetom.

Poslodavac koji ima od 20 do 50 zapošljenih dužan je da zaposli najmanje jedno lice sa invaliditetom, a koji ima više od 50 zapošljenih dužan je da zaposli najmanje 5% lica sa invaliditetom u odnosu na ukupan broj zapošljenih.

Poslodavac koji zaposli lice sa invaliditetom ima pravo na subvencije:

- ✓ Bespovratna sredstva za prilagođavanje radnog mjesta i uslova rada;

- ✓ Kreditna sredstva po povoljnim uslovima za kupovinu mašina, opreme i alata potrebnog za zapošljavanje lica sa invaliditetom;
- ✓ Učešće u finansiranju ličnih troškova asistenta (pomagača u radu) lica sa invaliditetom;
- ✓ Subvencije zarade lica sa invaliditetom koje zaposli.

Pravo na subvencije ima i lice koje se samozaposli, obavlja samostalnu djelatnost ili osnuje privredno društvo, zaposli se u porodičnom domaćinstvu i obavlja poljoprivrednu djelatnost kao jedino, glavno ili dopunsko zanimanje.

Kako bi lice sa invaliditetom nakon završenog srednjeg obrazovanja moglo da ostvari prava na subvencionirano zapošljavanje, mora se utvrditi njegov procenat invaliditeta. Ovu procjenu obavlja prvostepena komisija za profesionalnu rehabilitaciju Zavoda za zapošljavanje Crne Gore pri Biroima rada u Podgorici, Nikšiću, Pljevljima, Beranama, Bijelom Polju, Herceg Novom i Baru.

Visina subvencije iznosi:

- ✓ 75 % od isplaćene bruto zarade za cijeli period zapošljenosti, za poslodavca koji zaposli lice sa najmanje 50% invaliditeta;
- ✓ za poslodavca koji zaposli lice sa invaliditetom manjim od 50%, subvencija iznosi: u prvoj godini 75%, u drugoj 60%, u trećoj i svakoj narednoj godini 50% od isplaćene bruto zarade.

6. Standardi mjera i aktivnosti profesionalne rehabilitacije

Profesionalna rehabilitacija obuhvata mjere i aktivnosti koje se realizuju sa ciljem da se lice sa invaliditetom na odgovarajući način osposobi za rad, zadrži zapošljenje, u njemu napreduje ili promijeni svoju profesionalnu karijeru. Profesionalnu

rehabilitaciju lica sa invaliditetom organizuje i izvodi ustanova za profesionalnu rehabilitaciju, resursni centar ili drugo pravno lice koje ispunjava uslove.

Profesionalna rehabilitacija lica sa invaliditetom obuhvata sljedeće mjere i aktivnosti:

- 1) Savjetovanje, podsticanje i motivisanje na aktivno traženje zapošljenja;
- 2) Utvrđivanje preostale radne sposobnosti;
- 3) Pomoć u prihvatanju vlastite invalidnosti i upoznavanje sa mogućnostima uključivanja u osposobljavanje i rad;
- 4) Pomoć prilikom izbora odgovarajućih profesionalnih ciljeva;
- 5) Razvijanje socijalnih spretnosti i vještina;
- 6) Pomoć prilikom traženja odgovarajućeg radnog mjesta;
- 7) Analizu konkretnog radnog mjesta i radnog okruženja lica sa invaliditetom;
- 8) Izradu plana prilagođavanja radnog mjesta i radnog okruženja za lice sa invaliditetom;
- 9) Izradu plana potrebne opreme i sredstava za rad za lice sa invaliditetom na tom radnom mjestu;
- 10) Osposobljavanje za rad na konkretnom radnom mjestu;
- 11) Praćenje i stručnu pomoć prilikom osposobljavanja i obrazovanja;
- 12) Praćenje lica sa invaliditetom na radnom mjestu, nakon zapošljenja;
- 13) Evaluaciju uspješnosti procesa rehabilitacije za pojedino lice sa invaliditetom;
- 14) Ocjenjivanje radnih rezultata zapošljenog lica sa invaliditetom.

Utvrdjivanje preostale radne sposobnosti podrazumijeva ocjenu aktuelnog radnog i socijalnog funkcionisanja pojedinca, sposobnosti, potencijala, interesa i ograničenja, stečenog nivoa obrazovanja, ključnih vještina i znanja, otežavajućih ili olakšavajućih činilaca u okruženju, mobilnosti, mogućnosti za uključenje u profesionalnu rehabilitaciju, mjere aktivne politike zapošljavanja, odnosno zapošljenje. Vršiti se na osnovu uzoraka rada, u simuliranoj radnoj situaciji ili na konkretnom radnom mjestu.

Razvijanje socijalnih spretnosti i vještina je mjera koja omogućava efikasniju komunikaciju sa okruženjem, razvijanje sposobnosti da pojedinac predstavlja sebe u različitim socijalnim situacijama, učenje o različitim pristupima suočavanja sa problemima.

Pomoć prilikom traženja odgovarajućeg radnog mjesta obuhvata: širenje mreže poslodavaca i vođenje spiska poslodavaca i izbor ciljnih radnih mjesta; praćenje, ocjenu uslova, utvrđivanje specifičnih zahtjeva, radnih vještina i sposobnosti za potencijalna radna mjesta; upoređivanje, povezivanje i izbor profila interesa, znanja i sposobnosti pojedinca sa mogućim radnim mjestima u okruženju; uspostavljanje kontakata pojedinca i poslodavaca i pružanje podrške pri zapošljavanju.

Analiza konkretnog radnog mjesta i radnog okruženja lica sa invaliditetom je mjera kojom se utvrđuju zahtjevi i opterećenja na radnom mjestu (tehnički, tehnološki uslovi, organizacija procesa rada, ekološka opterećenja, opasnost od nesreća, fizička opterećenja, psihosenzorni zahtjevi).

Izrada plana prilagođavanja radnog mjesta i radnog okruženja za lica sa invaliditetom obuhvata postupke, načine i prijedloge za prilagođavanje radnog mjesta i okruženja koji, na nivou konkretnog posla, mogu da smanje opterećenja, zahtjeve, štetne uticaje i povećaju radnu efikasnost lica sa invaliditetom, ocjenu visine troškova prilagođavanja radnog mjesta i okruženja.

Izrada plana potrebne opreme i sredstava za rad za lice sa invaliditetom na tom radnom mjestu se zasniva na prethodno utvrđenoj psihofizičkoj i funkcionalnoj sposobnosti lica sa invaliditetom i testiranju primjerenosti pomagala u procesu obavljanja posla, u cilju poboljšanja radne efikasnosti.

Osposobljavanje za rad na konkretnom radnom mjestu je mjera koja obuhvata sistematično iskustveno učenje na posebno odabranim radnim mjestima i situacijama. Mjera praćenja lica sa invaliditetom na radnom mjestu nakon zapošljenja omogućava specifičnu pomoć prilikom razrješavanja prepreka u radnoj sredini i međusobnim odnosima.

7. INDIVIDUALNI TRANZICIONI PLAN

Individualni tranzicioni plan (ITP) je nadovezujući i dopunjujući dio individualnog razvojno-obrazovnog programa (IROP). Sprovodi se u dvije faze: na kraju osnovne škole i na kraju srednjoškolskog obrazovanja. Usmjeren je ka razmjeni informacija, identifikaciji potencijala i sklonosti, resursa, definiše mjere, aktivnosti, usluge, dodatnu stručnu pomoć i podršku potrebnu radi prelaska na nivo obrazovanja koji će učenika osposobiti za nezavisan profesionalni život, odnosno tržište rada.

U prvoj fazi uspostavlja se saradnja između osnovne i srednje škole, određuju odgovorne osobe, mehanizam saradnje. Usmjeren je ka razmjeni informacija, identifikaciji potencijala i sklonosti djeteta sa ciljem prelaska na sljedeći nivo obrazovanja koji treba da ga osposobi za nezavisan profesionalni život.

U drugoj fazi (okončanje srednjoškolskog obrazovanja) ITP 2 se fokusira na pripremu za zapošljavanje i vještine za nezavisan život. Škola saraduje s različitim pružaocima usluga, poput onih koji vrše procjenu sposobnosti, izvođačem profesionalne rehabilitacije, resursnim centrima, službama zapošljavanja, poslodavcima i dr. Tim za izradu i primjenu ITP-a čine: učenik, roditelji, nastavnici, stručni saradnici škole, resursnog centra, službe zapošljavanja, poslodavac i dr.

7.1. Opis i karakteristike individualnog tranzicionog plana 2 (ITP 2)

Individualni razvojno-obrazovni program se radi pojedinačno za svakog učenika. Njime se određuju obrazovni i razvojni ciljevi, propisuju oblici vaspitno-obrazovnog rada, prilagođavanje, standardi, način provjera i ocjenjivanje obrazovnih i razvojnih postignuća i napredovanja. Modularizacija programa omogućava postupno sticanje i priznavanje kvalifikacija, tj. osposobljavanje za obavljanje dijela određenog zanimanja.

Za učenike završnih razreda srednje škole kao dio individualnog razvojno-obrazovnog programa izrađuje se i sprovodi individualni tranzicioni plan čiji su ciljevi, mjere i aktivnosti usmjereni na pripremu za zapošljavanje – prelazak na tržište rada, odabir, prilagođavanje radnog mjesta, okruženja, asistenciju i sl.

ITP 2 tim čine (kao stalni članovi): učenik, predstavnik uprave škole, odjeljski starješina, stručni saradnici, roditelji/staratelji, savjetnik za profesionalnu rehabilitaciju u lokalnom birou rada Zavoda za zapošljavanje Crne Gore. Članovi tima na stručnim sastancima analiziraju primijenjene metode, oblike rada, pomagala, didaktička sredstva i preduzeta prilagođavanja, potrebe i mogućnosti učenika za radni angažman.

Uprava škole formira tim za izradu i praćenje ITP-a 2. Vodi računa o vremenskom planu rada, komunikaciji škole sa: Zavodom za zapošljavanje, servisima rehabilitacije i procjene, potencijalnim poslodavcima i formiranju zajedničkog tima za izbor posla. Pokreće i organizuje saradnju sa pružaocima usluga potrebnih učeniku.

Odjeljski starješina prati postignuća postavljena IROP-om. Učestvuje u izradi i sprovođenju ITP-a 2. Prati motivisanost, postignuće, interesovanja i potencijale učenika, ispunjenost standarda na kojima su obrazovni programi bazirani. Dobijene podatke, zapažanja i utiske razmatra sa stručnom službom, učenikom. Pravi se lista poslova, predstavljaju mogućnosti na tržištu rada.

Predstavnici stručne službe škole učestvuju u izradi ITP-a 2. Sprovode procjenu interesovanja i mogućnosti učenika (primjenjuju strukovne tehnike i instrumente) i na osnovu razvojnih i obrazovnih postignuća koncipiraju profil radnih potreba. Iniciraju i ostvaruju kontakte sa zapošljenima u drugim ustanovama i uslugama.

Roditelje/ staratelje je važno uključiti u procjenu trenutnog nivoa postignuća, utvrđivanja interesovanja i potreba djeteta u cilju adekvatnog izbora posla.

Savjetnik za profesionalnu rehabilitaciju u lokalnom birou rada Zavoda za zapošljavanje Crne Gore je zadužen za oblast ostvarivanja prava na profesionalnu rehabilitaciju, mjere i podsticaje za zapošljavanje. Kao član ITP 2 tima posreduje pri utvrđivanju stepena invalidnosti, odabiru, angažovanju izvođača profesionalne rehabilitacije, motivisanju i informisanju poslodavaca: mogućnosti osobe, subvencije, opremanje i sl.

7.2. Obrazac za individualni tranzicioni plan 2 (ITP 2)

I Informacije o učeniku/ci od značaja za planiranje zapošljavanja

Ime i prezime učenika/ce			
Škola koju pohađa			
Naziv i nivo obrazovnog programa			
Zaokružite da li se učenik/ca obrazuje za cijeli ili za dio obrazovnog programa		CIO program	DIO programa
Ukoliko se učenik/ca obrazuje za dio programa, unesite nazive standarda zanimanja i opišite poslove za koje se osposobljava			
Opis smetnje/teškoće u razvoju, sposobnosti i vještine učenika/ce	Sposobnosti učenja (pažnja, pamćenje, razumijevanje, računanje)		
	Vještine komunikacije (mogućnost, način i oblik)		
	Socijalne vještine (samostalnost, interakcija, prihvatanje i pridržavanje pravila rada i sl.)		
	Motoričke vještine (fina i krupna motorika, kretanje, orijentacija u prostoru)		
	Senzorne sposobnosti (opseg, prijem, obrada, reakcija na stimulus)		
Prilagođavanje	Oprema koja se koristila (<i>namještaj, pomagala, simboli, oznake, asistivna tehnologija...</i>)		
	Načini prilagođavanja (<i>font, format, znakovni jezik, Brajevo pismo, sistem za komunikaciju putem slika i sl.</i>)		
	Druga vrsta potrebne podrške (<i>kretanje, vrijeme obavljanja zadataka i sl.</i>)		
Osvrt i zapažanja u odnosu na postignuća, usvojena praktična znanja i vještine			

II Plan podrške za izbor radnog mjesta i zapošljavanje (odgovornosti/zadaci/vremenski okvir)

Koraci	Predviđene aktivnosti	Konkretna razrada aktivnosti i preporuka	Vremenski period Odgovorni/zaduženi
<i>Formiranje ITP 2 tima: predstavnici škole, Zavoda za zapošljavanje</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Odabir članova, formiranje i definisanje zaduženja i uloga članova tima - Izrada vremenskog plana rada tima 		
<i>Saradnja s roditeljima</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Upoznavanje sa aktivnostima ITP-a 2 - Razmjena informacija, ukazivanje na interese i potrebe - Izbor prioriteta 		
<i>Procjena sposobnosti i interesovanja učenika/ce</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Analiza postignuća, potreba, mogućnosti - Analiza, popis poslova 		
<i>Saradnja sa Zavodom za zapošljavanje: procjena, upoznavanje s poslovima</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Utvrđivanje stepena invaliditeta i preostale radne sposobnosti - Izrada prijedloga plana profesionalne rehabilitacije - Traženje odgovarajućeg radnog mjesta: selekcija, kontakt, poseta poslodavcima, odabir posla 		
<i>Procjena potreba u radnom kontekstu i saradnja sa poslodavcem</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Analiza konkretnog radnog mjesta i radnog okruženja - Izrada prijedloga plana prilagođavanja radnog mjesta, okruženja, potrebne opreme i sredstava za rad, asistencija, druga potrebna vrsta podrške - Praktično obrazovanje kao vid osposobljavanja za konkretno radno mjesto - Praćenje i stručna pomoć tokom osposobljavanja za konkretno radno mjesto 		
Poželjni poslovi: _____, nudi se kod..... _____, nudi se kod.....	Prijedlog izvođača profesionalne rehabilitacije _____	Prijedlog potencijalnog poslodavca _____	

Članovi tima: direktor/ica škole _____, stručni saradnik/ca škole _____, odjeljski starješina _____, roditelj/staratelj _____, savjetnik u lokalnom birou rada Zavoda za zapošljavanje Crne Gore _____