

Názov projektu:
**Kultúra inklúzie v organizáciách
vzdelávania dospelých**

Projekt č. 2020-1-FR01-KA204-080543



**Súhrnná správa o inklúzii v organizáciách
vzdelávania dospelých**

Tento projekt bol financovaný s podporou Európskej komisie. Táto publikácia vyjadruje len názory autora a Komisia nenesie zodpovednosť za akékoľvek použitie informácií, ktoré sú v nej obsiahnuté.

Autor: IDEC

Úvod	3
Metodológia	4
Kapitola 1: Profily zúčastnených krajín a organizácií.	5
Kapitola 2: Celkový politický kontext inklúzie v organizáciách vzdelávania dospelých v partnerských krajinách a EÚ.	8
1. Profil krajiny "Začlenenie do odbornej prípravy"	8
2. Politické opatrenia pre inklúziu v organizáciách vzdelávania dospelých	9
Právny rámec	9
Štrukturálny rámec:	11
Kapitola 3: Porovnávací analýza potrieb v organizáciách vzdelávania dospelých v partnerských krajinách	14
Úvod	14
Dotazník pre manažérov	15
Dotazník pre školiteľov	30
Rozhovory so študentami	42
Kapitola 4: Rámec kvality.	44
1. Rozsah pôsobnosti rámca kvality	44
2. Metodika návrhu rámca kvality	44
3. Návrhy opatrení na začlenenie	45
4. Matica opatrení na začlenenie podľa normy ISO 21001	60
PRÍLOHA: Osvedčené postupy	61
Francúzsko	61
Grécko	64
Slovensko	68
Nemecko	72
Taliansko	79
Portugalsko	85

Úvod

Kultúra inklúzie v organizáciách pracujúcich s dospelými

Projekt CONSIDER je zameraný na zvýšenie kvality služieb vzdelávania dospelých prostredníctvom kultivácie kultúry inklúzie v organizáciách vzdelávania dospelých na úrovni manažmentu a vzdelávania.

Osvojenie techník, metodík a nástrojov, ktoré uľahčujú rovnaký prístup a úspešnú realizáciu programov odbornej prípravy dospelých, mení organizácie na nástroje inklúzie zraniteľných skupín, ktoré by inak boli sociálne vylúčené alebo marginalizované.

V rámci projektu sa vytvoria nástroje odbornej prípravy a podpory pre manažment a školiteľov organizácií odbornej prípravy dospelých, ktoré podporia začlenenie všetkých učiacich sa bez ohľadu na ich sociálne/ekonomické zázemie, vek, pohlavie alebo kognitívne schopnosti.

Všeobecné ciele projektu sú:

- podporiť organizácie vzdelávania dospelých, aby sa stali iluzívnejšími
- uľahčiť dosah a prístup k vzdelávaniu dospelých pre znevýhodnených členov spoločnosti a
- podporovať inklúziu a aktívne zapojenie všetkých učiacich sa do vzdelávania dospelých.

Špecifické ciele projektu sú:

- Stanoviť rámec kvality inkluzívnej vzdelávacej organizácie od manažmentu po vzdelávanie
- Navrhnuť hodnotiaci nástroj pre manažment organizácií odbornej prípravy dospelých a hodnotiaci nástroj pre školiteľov dospelých
- Navrhnuť e-learningové kurzy pre manažérov a školiteľov dospelých o tom, ako podporovať inklúziu v ich organizáciách.

Cieľovou skupinou projektu CONSIDER sú manažéri organizácií vzdelávania dospelých, školitelia dospelých, ďalší pracovníci, ktorí podporujú vzdelávanie dospelých.

Projekt CONSIDER bude obsahovať 3 intelektuálne výstupy:

- O1 Rámec kvality pre začlenenie organizácií vzdelávania dospelých
- O2 Nástroje na hodnotenie inklúzie vrátane nástroja na sebahodnotenie pre manažérov/školiace inštitúcie, pokiaľ ide o postupy inklúzie, a ďalšieho nástroja na sebahodnotenie pre školiteľov

- O3 E-learningové kurzy "Podpora inklúzie v organizáciách vzdelávania dospelých" a "Inkluzívne metódy a postupy vzdelávania dospelých".

Partneri projektu

1. INSTITUT CORSE DE FORMATION ET RECHERCHE EN TRAVAIL SOCIAL
2. IDEC S.A. Greece
3. ASTRA - ZDRUZENIE PRE INOVACIE A ROZVOJ Slovensko
4. VOLKSHOCHSCHULE IM LANDKREIS CHAM EV Nemecko
5. Eurocultura Taliansko
6. INOVA+ - INNOVATION SERVICES, SA Portugalsko

Metodológia

Na základe šiestich národných správ vypracoval IDEC súhrnný dokument pre rámec kvality, do ktorého boli zahrnuté organizácie vzdelávania dospelých. Súhrnná správa sumarizuje zistenia na národnej úrovni a na úrovni EÚ a na záver obsahuje zoznam požiadaviek a odporúčaní na rozvoj sociálnej inklúzie v organizácii vzdelávania dospelých. Rámec kvality - časť Súhrnnej správy poskytne štruktúrovaný prístup na zabezpečenie sociálnej inklúzie na viacerých úrovniach.

Výskum:

Štúdium organizačných/miestnych/regionálnych/národných strategických dokumentov, ktoré nariaďujú alebo usmerňujú inklúziu v organizáciách vzdelávania dospelých v každej z partnerských krajín. Na tento účel sa uskutoční rozsiahly desk research týkajúci sa súčasnej situácie znevýhodnených skupín v spoločnosti každej z partnerských krajín prostredníctvom vyhľadávania na internete, osobných rozhovorov, dotazníkov a vytypovania dobrých a zlých postupov.

Primárny výskum, ktorý pozostáva z:

Kvantitatívny výskum a kvalitatívny výskum (fokusové skupiny/polo štruktúrované rozhovory) prostredníctvom dvoch dotazníkových prieskumov, jedného pre manažérov a jedného pre školiteľov organizácií vzdelávania dospelých. Plánovalo sa, že na príslušné dotazníky odpovie a rozhovoru sa zúčastní najmenej 5 manažérov + 5 školiteľov z každej partnerskej krajiny.

- Okrem toho každý partner uskutočnil rozhovor (online, telefonicky alebo osobne) s účastníkom vzdelávania navštevujúcim organizáciu vzdelávania dospelých, ktorý patrí do znevýhodnenej skupiny.

Kapitola 1: Profily zúčastnených krajín a organizácií.

Francúzsko:

V roku 2019 žilo vo Francúzsku 67,06 milióna osôb, z ktorých 49,43 milióna bolo starších ako 20 rokov; táto skupina predstavuje 73,71 % celkovej populácie. Na Korzike žilo v roku 2017 približne 335 000 osôb a z nich 283 400 malo viac ako 15 rokov, čo predstavuje 84,6 % z celkového počtu obyvateľov.

Vzdelanie: Kurzy poskytované vo francúzskych vysokých školách majú rôzne ciele a podmienky prijatia, ale väčšina z nich je štruktúrovaná do troch študijných cyklov.

Partner: IFRTS, žiadateľ projektu.

IFRTS je francúzsky vzdelávací inštitút s postavením súkromnej univerzity a pripravuje na získanie diplomov v sociálnej, zdravotno-sociálnej a zdravotníckej oblasti. Pravidelne organizuje semináre a študijné dni zamerané na špecifické témy, ktoré umožňujú výmenu a tým obohacujú vedomosti.

Skíbenie odbornej prípravy, odbornej intervencie a výskumu v tomto rámci jej umožňuje podieľať sa na súčasných výzvach výskumu v oblasti sociálnej práce: zlepšovať kvalitu odbornej prípravy, rozvíjať postupy a osvetľovať verejné politiky.

IFRTS je však aj poradenskou firmou špecializovanou na oblasť sociálnej intervencie a rozvoja. Inštitút spolupracuje s miestnymi orgánmi alebo organizáciami z oblasti sociálnej a solidárnej ekonomiky (SSE)[1] v rámci podporných misií, expertíz a poradenských služieb.

Informácie pochádzajú z: <https://ifrtscorse.eu/ifrts-2/>

Grécko:

V roku 2020 malo Grécko 10 718 565 obyvateľov.¹ Z toho 8 641 341 dospelých osôb starších ako 20 rokov.²

Vzdelanie: Grécko má v súčasnosti viac ako 40 % obyvateľstva: Vzdelanie je v Grécku dlhodobo cenené, existuje tu niekoľko ďalších univerzít a polytechnických škôl a škola výtvarných umení; tieto inštitúcie sú však často nedostatočne vybavené a neposkytujú dostatok voľných miest na prijatie, aby uspokojili dopyt po vysokoškolskom vzdelávaní. Mnohí grécki študenti sa preto rozhodujú pre štúdium v zahraničí.

Partner: IDEC, grécka inštitúcia vzdelávania dospelých a poradenstva.

Posledných 15 rokov sa IDEC zaoberá témou zabezpečovania kvality vo vzdelávaní, IDEC má konzultačné skúsenosti s vývojom systémov riadenia kvality v gréckych vzdelávacích centrách. Hlavné oblasti odborných znalostí sú: poradenstvo v oblasti riadenia, podnikateľské plány, podnikanie, malé a stredné podniky, riadenie kvality, certifikácia, návrh obsahu odbornej prípravy na základe ECVET, vývoj softvéru a multimédií, internetové aplikácie, dištančné vzdelávanie, elektronické podnikanie a elektronický obchod.

Informácie z: <https://epale.ec.europa.eu/en/organisations/idec-sa>

Slovensko:

Slovensko má 3 169 948 obyvateľov vo veku 25 až 64 rokov, z toho 1 579 721 žien a 1 590 227 mužov.

Práca a vzdelanie: Prevažná väčšina slovenských pracovníkov je zamestnaná v priemyselnej výrobe a službách. Prípravu na vysokoškolské štúdium ponúkajú všeobecné stredné školy. Stredné odborné školy poskytujú vzdelávanie v technických a úradníckych odboroch a v službách.

Partner: ASTRA, regionálna rozvojová agentúra na Slovensku.

ASTRA - Asociácia pre rozvoj a inovácie bola založená v roku 1998 a od svojho vzniku sa zameriava najmä na tieto činnosti:

- ✓ Tvorba a príprava politicky a administratívne nezávislých scenárov rozvoja, analýz a štúdií pre verejnú správu, mimovládny a podnikateľský sektor.
- ✓ Tvorba a podpora realizácie rozvojových plánov, programov a projektov ako príspevku k sociálnemu a ekonomickému rozvoju Slovenska so zameraním na Košický kraj a periférne, znevýhodnené oblasti a sociálne skupiny.
- ✓ Rozvoj vzdelávania, výskumu, vývoja a inovácií najmä prostredníctvom poskytovania celoživotného vzdelávania, posilňovania výskumných a vývojových kapacít, budovania vzťahov medzi neziskovou, akademickou a komerčnou sférou a verejnou správou s využitím slovenských i zahraničných skúseností a kontaktov.
- ✓ Podpora a rozvoj ľudských a inštitucionálnych kapacít pre všetky typy subjektov.

Informácie z: <https://astra-ngo.sk/en/our-mission/>

Nemecko:

Nemecko je najľudnatejším členom Európskej únie; v roku 2019 tvorilo celkovú populáciu 83,2 milióna ľudí.

Vzdelávanie: Nemecko je najväčším štátom v oblasti vzdelávania: Terciárny sektor zahŕňa inštitúcie vysokoškolského vzdelávania (univerzity, Fachhochschulen, vysoké školy umeleckého a hudobného zamerania) a iné inštitúcie, ktoré ponúkajú študijné kurzy oprávňujúce na vstup do povolania študentom, ktorí ukončili vyššie sekundárne vzdelávanie a získali vstupnú kvalifikáciu pre vysokoškolské štúdium.

Partner: VHS CHAM je nezisková nemecká organizácia, ktorá poskytuje jazykové vzdelávanie a odborné vzdelávanie a prípravu zraniteľným študentom.

Centrum vzdelávania dospelých v okrese Cham sa ako vzdelávacia inštitúcia nezávislá od straníckej politiky, denominácií a ideológií hlási k tradícii osvietenstva a humanistického vzdelávacieho myslenia. Pri plnení svojho verejného poslania a s ním spojenej zodpovednosti sa zasadzuje za právo na vzdelanie pre všetky skupiny obyvateľstva, za

možnosť celoživotného vzdelávania a za rovnosť príležitostí. Poskytuje občanom vedomosti, zručnosti a orientáciu, aby mohli zodpovedne a úspešne prispievať k formovaniu spoločnosti, v ktorej žijú.

Informácie pochádzajú z: <https://www.vhs-cham.de/ueber-uns>

Taliansko:

Podľa Národného štatistického inštitútu (ISTAT) malo Taliansko k 1. januáru 2021 59 641 488 obyvateľov, ktorí sa delia nasledovne:

Vzdelanie: Vzdelávanie po strednej škole nie je povinné a zahŕňa širokú škálu technických a obchodných škôl, umeleckých škôl, škôl pre učiteľov a vedeckých a humanitných prípravných škôl. /// Žiaci týchto škôl môžu potom pokračovať vo vzdelávaní navštevujúc buď neuniverzitné, alebo univerzitné kurzy.

Partner: Eurocultura je talianska nezisková organizácia, ktorá poskytuje poradenstvo a odbornú prípravu zraniteľným skupinám s cieľom ich začlenenia na trh práce.

Eurocultura podporuje rast ľudí tým, že podporuje získavanie a aktualizáciu zručností prostredníctvom skúseností z medzinárodnej mobility.

Všetky naše projekty, aktivity a služby sú zamerané na zlepšenie zamestnateľnosti v presvedčení, že dosiahnutie tohto cieľa môže uľahčiť kvalifikované štúdium, odborná príprava a pracovné skúsenosti v zahraničí, pričom sa vychádza z európskeho rozmeru a globálneho horizontu.

Informácie z: <https://www.eurocultura.it/en/mission-eurocultura/>

Portugalsko:

V roku 2019 malo Portugalsko 10 286 263 obyvateľov, z toho 7 790 378 dospelých (75,74 % z celkového počtu obyvateľov) bolo starších ako 25 rokov¹.

Vzdelanie: Súkromné školy dopĺňajú štátne školy, ktoré poskytujú väčšine ľudí bezplatné vzdelávanie. Existuje niekoľko štátnych a súkromných univerzít.

Partner: INOVA+, popredná portugalská spoločnosť na podporu inovácií a sociálneho rozvoja a pomoci tretím krajinám v týchto oblastiach.

Spoločnosť špecializujúca sa na podporu rastu organizácií prostredníctvom inovácií, medzinárodnej spolupráce, digitálnej transformácie a prístupu k financovaniu.

Informácie pochádzajú z: <https://inova.business/en/>

Kapitola 2: Celkový politický kontext inklúzie v organizáciách vzdelávania dospelých v partnerských krajinách a EÚ.

1. Profil krajiny "Začlenenie do odbornej prípravy"

Na základe metodiky boli vo všetkých krajinách použité nasledujúce ukazovatele s určitými rozdielmi a viac informácií v závislosti od ich zdrojov.

- Veľkosť populácie
- Dospelí, ktorí sa zúčastňujú na odbornej príprave
- Účel účasti na odbornej príprave
- Približný počet osôb, ktoré patria k znevýhodneným skupinám (osoby so špeciálnymi potrebami, sociálne vylúčené, menšiny).

Ak je to možné, podiel znevýhodnených osôb, ktoré sa zúčastnili na vzdelávaní dospelých.

Cieľom tohto výskumu je spracovať fakty o začlenení do odbornej prípravy v každej krajine konzorcia. Vzhľadom na ich rozdiely so všetkými uvedenými ukazovateľmi.

Vo Francúzsku platí, že čím sú ľudia starší, tým menej sa zúčastňujú na vzdelávaní. Správa vysvetľuje, že "miera prístupu dospelých k odbornej príprave sa zvyšuje s úrovňou ich vzdelania". Uvádza sa tiež, že Francúzi si nie sú vedomí svojich práv na vzdelávanie. Ďalšou prekážkou je vraj rodinný život. Odborné vzdelávanie nie je vo Francúzsku dostatočne propagované a pre znevýhodnené skupiny je prístup k nemu veľmi zriedkavý. Na papieri majú ľudia so zdravotným postihnutím prístup k mnohým formáciám, viac ak sú uchádzačmi o zamestnanie, ale ich situácia je veľmi nepravidelná.

V prípade Grécka sa uvádza podobný výsledok, malá časť obyvateľstva má prístup k školeniam. Zdôrazňuje sa tiež, že ľudia so zdravotnými problémami alebo zdravotným postihnutím sú obmedzení v aktivitách vrátane zamestnania a odbornej prípravy.

V porovnaní s týmito dvoma krajinami má aj Slovensko nízku účasť na odbornej príprave dospelých, ktorí sú mimo spoločného procesu z hľadiska vzdelávania. Je však dôležité poznamenať, že počas jednotlivých prieskumov sa počet dospelých účastníkov vzdelávania menil s veľkým odstupom. Pokiaľ ide o znevýhodnené skupiny, tie o existencii možnosti vzdelávania nevedia. To hovorí, že Slovensko ako veľmi pomaly napredovalo v začleňovaní tejto časti populácie do vzdelávacieho prostredia.

Okrem toho v Nemecku, prieskumy vyššiu mieru v odbornom vzdelávaní, aj pre byť ľudí v núdzi alebo so zdravotným postihnutím. Na druhej strane je nevyhnutné mať na pamäti, že inklúzia vzdelávania je už silne zapísaná do nemeckej kultúry.

Pokračujme Talianskom, kde je percento dospelých zúčastňujúcich sa na školeniach pomerne vyššie ako v ostatných európskych krajinách. Účel sa týka najmä pracovníkov, zatiaľ čo pre osoby s nízkou kvalifikáciou alebo zdravotne postihnuté osoby sa prieskumy nerobia.

Napokon v prípade Portugalska je miera vzdelávania dospelých podobná ako v Taliansku. V prípade zraniteľnejších skupín sa zbierajú údaje len za prisťahovalcov a migrantov z európskych krajín. Percento je vyššie ako v prípade niektorých iných krajín.

2. Politické opatrenia pre inklúziu v organizáciách vzdelávania dospelých

Právny rámec

Francúzsko:

V návrhu zákona "o rovnakých právach a príležitostiach, účasti a občianstve osôb so zdravotným postihnutím" (11. februára 2005) bolo po prvýkrát zahrnuté vysvetlenie zdravotného postihnutia inšpirované medzinárodnou klasifikáciou fungovania zdravotného postihnutia, ktorú definovala Svetová zdravotnícka organizácia.

- Zákon "o slobodnom výbere svojej profesijnej budúcnosti" z 5. septembra 2018 mení prehľad vzdelávania a odbornej prípravy s cieľom zjednodušiť a regulovať systém, zaviesť študijné programy a pomáhať, malým podnikom. Návrh zákona poskytuje aj zákony o zabezpečení v nezamestnanosti, rodovej rovnosti alebo aj o zamestnávaní osôb so zdravotným postihnutím.

Grécko:

Zákon 3699/2008 stanovuje, že štát "sa zaväzuje zabezpečiť rovnoprávne zapojenie do spoločnosti, nezávislý život a ekonomickú samostatnosť pre osoby so zdravotným postihnutím a špeciálnymi vzdelávacími potrebami, ako aj úplné upevnenie ich práv na vzdelanie a sociálne a profesionálne začlenenie". V tomto zákone sa tiež stanovuje, že štát sa bude usilovať o vytvorenie inkluzívnejšej spoločnosti s cieľom zabezpečiť úplnú prístupnosť všetkých budov a priestorov pre osoby so zdravotným postihnutím.

- Zákon 4547/2018 obsahoval prvý opis inkluzívneho vzdelávania: "vzdelávací prístup, ktorý zohľadňuje rozmanitosť potrieb žiakov a ktorého cieľom je prekonať prekážky a zabezpečiť rovnaký prístup k vzdelávaniu všetkých žiakov vrátane žiakov so zdravotným postihnutím". Tento zákon sa vzťahuje aj na osobitné skúšobné postupy pre žiakov so zdravotným postihnutím.

Slovensko:

Na národnej úrovni, ako aj na regionálnej a miestnej úrovni neexistujú relevantné politiky, ktoré by túto problematiku vyčerpávajúco pokrývali.

V hodnotiacej správe "MONITORING VEREJNEJ POLITIKY VZDELÁVANIA DOSPELÝCH NA SLOVENSKU (2020)¹¹ sa vyjadruje, že jedným z hlavných problémov v tejto oblasti je používaná terminológia. Na Slovensku neexistuje opis vzdelávania dospelých, v legislatíve sa uvádza len časť vzdelávania dospelých s názvom ďalšie vzdelávanie.

Začiatkom roka 2021 vláda SR podporila rozpracovanú stratégiu zlepšovania ekonomiky Slovenska do roku 2030. Na základné ciele pamätá aj vzdelávanie dospelých, ktoré patrí medzi ukazovatele, ktoré sa budú využívať na preverovanie ich spokojnosti a meranie životaschopnosti. [...] Súčasná vláda SR pripravuje ďalší zákon v roku 2022 a ďalšiu stratégiu ku koncu roka 2021.

Nemecko:

- Článok 3 nemeckého základného zákona: Z tohto zákona vyplýva, že všetky skupiny (vrátane zraniteľných skupín - osoby so zdravotným postihnutím alebo s poruchami učenia, utečenci, osoby s nízkym vzdelaním atď. Aby sa zabezpečilo, že zraniteľné skupiny budú mať navyše takúto možnosť, nemecký štát prijal rôzne zákonné demonštrácie a strategické súbory.

- Podľa spolkového zákona o participácii Nemecko v roku 2016 predstavilo Národný akčný plán 2.0 pre osoby so zdravotným postihnutím (Nationale Aktionsplan 2.0 für Menschen mit Behinderung). V tomto opatrení sa uvádza, že inklúzia musí byť rešpektovaná ako základná hodnota vo všetkých oblastiach života a jednotlivci so zdravotným postihnutím by mali mať možnosť zúčastňovať sa na vzdelávaní a školení v blízkosti ostatných učiacich sa [19]. Na splnenie tohto cieľa vytvoril verejný orgán osobitný orgán, ktorý sa zaoberá týmito záležitosťami - Informačnú a poradenskú službu "Vzdelávanie a postihnutie" (Informations- und Beratungsstelle Studium und Behinderung), a v priebehu rokov boli vyčlenené dodatočné finančné prostriedky.

Taliansko:

Taliansky vzdelávací systém má dlhú tradíciu inkluzívneho vzdelávania, ktorá sa začala v 70. rokoch 20. storočia prvými stretnutiami s koordináciou študentov s postihnutím v bežných školách. Od tohto momentu sa vytvorila legislatíva, ktorá študentom so zdravotným postihnutím a inými špecifickými vzdelávacími potrebami zabezpečuje právo na individualizáciu a personalizáciu.

Ústava vyjadruje, že Talianska republika zabezpečuje školu pre všetkých (článok 34) a vyžaduje, aby bola splnená záväzná povinnosť solidarity (článok 2). Okrem toho vyjadruje, že je "povinnosťou republiky odstraňovať všetky prekážky obmedzujúce slobodu a rovnosť občanov s cieľom zabezpečiť plný rozvoj ľudskej osobnosti" (článok 3).

Inklúzia žiakov so zdravotným postihnutím sa začala zákonom 118/1971, ktorý umožnil všetkým mladým ľuďom možnosť vzdelávať sa v bežných triedach, a zákonom 517/1977, ktorý zrušil špecializované školy.

Portugalsko:

Zákon o vzdelávaní (zákon č. 46/86 zo 14. októbra) - definoval špeciálne vzdelávanie ako špecifický typ vzdelávania, ktorého cieľom je podporovať sociálno-vzdelávaciu regeneráciu a

integráciu jednotlivcov so špeciálnymi vzdelávacími potrebami (ŠVP), ktoré vyplývajú z telesného alebo mentálneho postihnutia.

Zákon č. 9/89 z 2. mája - stanovuje stratégiu vzdelávania na začlenenie žiakov so ŠVVP do školského systému.

Zákonný dekrét č. 35/90 z 25. januára - ustanovuje začlenenie žiakov so ŠVVP, ktoré vyplývajú z telesného alebo mentálneho postihnutia, do školského systému.

Zákonný dekrét č. 3/2008 zo 7. januára - definuje špecializovanú podporu poskytovanú vo vzdelávaní s cieľom podporiť prispôsobenie vzdelávacieho procesu potrebám študentov.

Zákonný dekrét č. 20/2006 z 31. januára - vytvoril nábor učiteľov pre špeciálne vzdelávanie.

3. Štrukturálny rámec:

Francúzsko:

Na organizácie s 20 a viac zamestnancami, ktoré pozostávajú z osôb s viacerými prevádzkami s menej ako 20 zamestnancami, sa bude vzťahovať povinnosť 6 %. Odvodovou jednotkou teraz nie je zavedený poriadok, avšak korporácia, aby sa zabránilo úniku podnikov s viacerými prevádzkarňami. Ak má podnik viacero zariadení s menej ako 20 zamestnancami, poplatok sa vzťahuje na súčet tímu pracovníkov zariadení tvoriacich súčasť organizácie. v súlade s vládou by mal rozsah povinnosti zamestnávania posudzovaný na úrovni korporácie umožniť otvorenie 100 000 pracovných miest pre osoby so zdravotným postihnutím.

Grécko:

Centrá pre podporu vzdelávania a poradenstva (KESY), ktorých cieľom je:

identifikovať inštitucionálne (nielen individuálne) prekážky vzdelávania na všetkých úrovniach.

- poskytovať psychosociálnu podporu všetkým žiakom vrátane žiakov so zdravotným postihnutím.
- budovať kapacity bežných škôl, aby účinnejšie reagovali na rôznorodé potreby všetkých žiakov.

Školské siete podpory vzdelávania (SDEY) a diagnostické hodnotiace a podporné výbory (EDEAY):

Ich úlohou je • posúdiť ťažkosti a prekážky, ktorým čelia žiaci vrátane žiakov so zdravotným postihnutím.

Špeciálne školy: Pre deti so špeciálnymi vzdelávacími potrebami funguje približne 250 špeciálnych základných a stredných škôl, okrem toho 1000 integračných oddelení v rámci bežných škôl, 50 špeciálnych dielní odborného vzdelávania a prípravy (EEEEK) a 22 centier

identifikácie, hodnotenia a podpory (KDAY). Približne 15 000 žiakov navštevuje špeciálne vzdelávacie inštitúcie.⁹

Slovensko: Neexistuje

Nemecko:

Nemecko je členom medzinárodných dohôd a riadi sa predpismi a usmerneniami prijatými na európskej alebo celosvetovej úrovni. V roku 2009 Nemecko ratifikovalo konferenciu o právach osôb so zdravotným postihnutím. Podľa Sabine Lauber-Pohle [21] sa však tieto zmeny zvyčajne týkajú témy inkluzívneho vzdelávania detí a mládeže a postupne sa rozširujú na predškolskú prípravu, odborné vzdelávanie a prípravu a vysokoškolské vzdelávanie. Vzdelávanie dospelých a nepretržité vzdelávanie podľa Lauber-Pohleovej nie sú v povedomí týchto snáh - školské zariadenia pre bežných ľudí (špeciálne Volkshochschulen) sa zameriavajú najmä na zvyšovanie gramotnosti a integráciu ľudí s migračnou minulosťou; snahy o začlenenie iných náchylných organizácií nemajú systematického muža alebo ženu. bežne každá spolková krajina dostáva možnosť sama sa rozhodnúť a zahrnúť požadované úpravy.

Taliansko:

- Ministerská smernica z 27. decembra 2012 o "opatreniach pre študentov so špeciálnymi potrebami a miestne organizácie pre začlenenie do vysokoškolského vzdelávania" uvádza všetky projekty prijaté pre žiakov s rôznymi typmi špecifických potrieb: žiaci s posúdeným postihnutím, osobitnými vývojovými problémami alebo sociálno-ekonomickým, jazykovým a kultúrnym znevýhodnením. V týchto prípadoch musia fakulty zaviesť pedagogické a didaktické opatrenia nevyhnutné na zabezpečenie ich akademických cieľov a v prípade potreby vypracovať plán vzdelávania.

- Vyhláška 66/2017: zameriava sa na okolie fakulty a zlepšuje plány školského vzdelávania mužov alebo žien (IEP) pre študentov, zamerané na identifikáciu prekážok a uľahčujúcich faktorov vo vysokoškolskej existencii.

Portugalsko:

Zákonný dekrét č. 14/2017 z dvadsiateho šiesteho januára - zmenil pôvodný celoštátny kvalifikačný zákon a definoval jeho časti.

Centrum podpory vzdelávania vytvorené v zákonnej vyhláške č. päťdesiatštyri/2018; 6 Júl ciele do12:

- podporovať účasť žiakov na získavaní vedomostí o športe v triede a v iných kontextoch získavania vedomostí.
- podporovať učiteľov.
- podporovať zavádzanie prostriedkov na poznávanie a zariadení na hodnotenie pre jednotlivé prvky učebných osnov.
- rozšíriť interdisciplinárne intervenčné metodiky, aby bolo možné zaručiť zvládnutie, autonómiu a verziu žiakov v kontexte školy.

- podporovať zlepšovanie závislého prostredia, aby sa uľahčil systém osvojovania.
- usmerňovať systém prechodu študentov z fakulty na trh práce.

Medzi korporácie vzdelávania dospelých v Portugalsku, ktoré sú uvedené v zákonnej vyhláške č. 14/2017 z 26. januára, patria

- špecializované centrá - Centros Qualifica (310 centier v roku 2020);
- základné a stredné školy.
- centrá priameho riadenia a protokolárneho odborného vzdelávania a rehabilitácie.
- zariadenia excelentnosti odvodené od prevádzkovateľov vzdelávania, ktorí sa vyznačujú najlepšimi školskými zásahmi, konkrétne od odborných protokolárnych vzdelávacích zariadení a rôznych subjektov s licencovanými školskými štruktúrami.

Cieľom Centros Qualifica je:

- informovať, usmerňovať a odporúčať uchádzačov, najmä o odborné vzdelávanie a školské kurzy, založené úplne na jedinečných modalitách kvalifikácie a prispôbiť existujúce kurzy profilom, želaniam, motivácii a očakávaniam uchádzačov a dynamike pracovného trhu.

chápať, overovať a certifikovať kompetencie, ktoré si dospelí v určitej fáze svojho života osvojili formálnymi, neformálnymi a informálnymi spôsobmi v rozsahu fakultnej, profesijnej alebo duálnej certifikácie na základe odkazov celoštátneho katalógu kvalifikácií.

- vykonávať informačné a propagačné aktivity pre mladých ľudí a dospelých, podniky a rôznych zamestnávateľov o možnostiach odborného vzdelávania a školskej prípravy a o význame osvojovania si zručností počas celého života.
- vykonávať a zúčastňovať sa na územne založených partnerských sieťach, ktoré prispievajú k integrovanejším a stabilnejším intervenciám v rámci identifikácie konkrétnych kvalifikačných potrieb a v rámci organizácie užitočných reakcií pre obyvateľstvo.
- ukázať cestu žiadateľov o uvedenú kvalifikáciu.

Kapitola 3: Porovnávací analýza potrieb v organizáciách vzdelávania dospelých v partnerských krajinách

Úvod

Táto kapitola je porovnávacou analýzou stavu postupov a rámcov inklúzie v organizáciách vzdelávania dospelých v partnerských krajinách programu CONSIDER. Jej cieľom je poskytnúť globálny prehľad podobností a rozdielov organizácií z hľadiska inklúzie vrátane stavu poznatkov o inklúzii, výziev, osvedčených postupov a vzdelávacích potrieb. Sú v nej zhromaždené informácie z národných správ partnerov. Každý partner uskutočnil rozhovory na základe spoločnej šablóny dotazníka, ktorú pripravil IDEC a ktorá je k dispozícii v metodike CONSIDER.

Táto kapitola sa skladá z troch častí:

1- výsledky dotazníka pre manažérov organizácií

2- výsledky dotazníka školiteľov

3- výsledky rozhovoru s učiacimi sa

V dotazníkoch pre manažérov a školiteľov boli zhromaždené odpovede minimálne 5 respondentov z každej krajiny z minimálne 3 rôznych organizácií z každej krajiny.

Ciele týchto dvoch dotazníkov boli nasledovné:

- preskúmať stav inklúzie z pohľadu manažérov a školiteľov v organizáciách vzdelávania dospelých.
- Zistiť problémy a ťažkosti, s ktorými sa manažéri a školitelia stretávajú vo svojich organizáciách v súvislosti s inklúziou.
- Zistiť, čomu manažéri a školitelia pripisujú dôležitosť, pokiaľ ide o vytvorenie inkluzívnejšej organizácie.
- Identifikovať princípy inklúzie podľa vnímania manažérov a školiteľov.
- Identifikovať oblasti, ktoré je potrebné zlepšiť, a prispôbiť im príslušné vzdelávacie moduly.
- Vytvoriť základ pre politiky a stratégie, ktoré sú potrebné na zmenu výučby a odbornej prípravy v organizáciách.

Okrem toho každý partner uskutočnil polo štruktúrovaný rozhovor s jedným účastníkom vzdelávania, ktorý patrí do zraniteľnej skupiny. Ciele týchto polo štruktúrovaných kvalitatívnych rozhovorov boli nasledovné:

- Preskúmať postavenie inklúzie z pohľadu učiaceho sa v organizáciách vzdelávania dospelých.

- Identifikovať problémy a ťažkosti, ktorým zraniteľní dospelí čelia v ich organizácii v súvislosti s inklúziou.
- Zistiť, čomu učiaci sa pripisujú dôležitosť, pokiaľ ide o vytvorenie inkluzívnejšej organizácie.
- Identifikovať oblasti zlepšenia v organizáciách vzdelávania dospelých.
- Vytvoriť základ pre politiky a stratégie, ktoré sú potrebné na zmenu riadenia, vyučovania a odbornej prípravy v organizáciách.
- Urobiť brainstorming o problémoch, ktoré vyplynuli z odpovedí manažérov a školiteľov, a získať rozsiahlejšie vysvetlenie o problémoch a nápadoch na ich riešenie.
- Hlbšie preskúmať potreby odbornej prípravy.

Výsledky týchto rozhovorov poskytujú hĺbkový prehľad o potrebách cieľových skupín programu CONSIDER a budú slúžiť ako základ pre vypracovanie programu odbornej prípravy CONSIDER.

Dotazník pre manažérov

Otázky

Charakteristika vzdelávacích organizácií

Počet zúčastnených organizácií:

Francúzsko: 7

Grécko: 5

Slovensko: 5

Nemecko: 5

Taliansko: 5

Portugalsko: 14

Najprv boli respondenti požiadaní, aby opísali veľkosť svojich organizácií.

Vo Francúzsku pochádzala väčšina respondentov z veľmi malých organizácií (10 alebo menej ľudí). V Grécku a na Slovensku väčšina respondentov z radov manažérov zastupovala veľké organizácie (viac ako 100 ľudí). V Nemecku pochádzali respondenti väčšinou zo stredne veľkých organizácií (51 - 100 ľudí). V Taliansku manažéri pochádzali v rovnakej miere z veľmi malých a malých/stredných organizácií. V Portugalsku boli manažéri väčšinou z malých/stredných organizácií (11-50 ľudí).

Potom boli požiadaní, aby uviedli, koľko študentov ročne ich organizácie prijímajú.

Vo Francúzsku organizácie rovnako prijali od 0 do 50 a od 51 do 200 študentov ročne. V Grécku a v Nemecku väčšina organizácií prijala viac ako 500 študentov. Na Slovensku väčšina organizácií buď hostí 51 až 200, alebo viac ako 500 študentov. V Taliansku a Portugalsku väčšina organizácií buď hostí od 200 do 500, alebo viac ako 500 študentov.

Účastníkom bola položená otázka, či majú vo svojich štruktúrach študentov patriacich k zraniteľným skupinám alebo študentov so špeciálnymi potrebami.

Vo všetkých krajinách väčšina účastníkov odpovedala na túto otázku kladne, okrem Grécka, kde odpovedalo kladne 33 %.

Ak áno, pýtali sa ich, koľko ich približne je.

Na Slovensku a v Grécku predstavovali študenti zo zraniteľných skupín väčšinou menej ako 5 % žiakov. Vo Francúzsku bolo vo väčšine organizácií 6 až 10 % týchto skupín. V Taliansku jeden respondent odpovedal, že od 11 do 50 %. V Nemecku a v Portugalsku uviedli celkovo 3 respondenti, že majú viac ako 50 % zraniteľných žiakov.

Účastníci mali možnosť uviesť, s akým typom zraniteľných skupín pracujú.

Odpovede respondentov zahŕňali veľké množstvo skupín vrátane: dospelých s telesným a mentálnym postihnutím, učiacich sa s poruchami učenia, dlhodobo nezamestnaných, dospelých s nízkou kvalifikáciou, migrantov a utečencov, etnických menšín (Rómovia, maďarská menšina na Slovensku), migrantiek, bývalých väzňov, obetí domáceho násillia, seniorov, osamelých rodičov a iných skupín ohrozených sociálnym a ekonomickým vylúčením.

Každý respondent mal uviesť tri základné hodnoty charakterizujúce jeho organizácie.

KRAJINA	ZÁKLADNÉ HODNOTY
FRANCÚZSKO	Vzdelávanie/školenie/rozvoj Profesionalita/Motivácia/Rigor/Reaktivita/Inovácie Tolerancia/Inklúzia/Poradenstvo/Respekt/Orientácia Tímový duch/obchodný duch/solidarita/spolupráca Autonómia/Personalizovaná podpora/Iniciatíva/rovnosť/rovnaké príležitosti
GRÉCKO	Transparentnosť, etika, spoľahlivosť Integrita, inovácie a dokonalosť Inovácia, efektívnosť, extroverzia školenia, odborný rozvoj, vzdelávanie Empatia / sociálna zodpovednosť / inklúzia
SLOVENSKO	Ľudia, vzťahy, rozmanitosť integrita, cieľavedomosť, rozmanitosť 1. vzdelávanie pre všetkých 2. inovatívnosť 3. flexibilita dôveryhodnosť/integrita -humanistický prístup k učeniu -vášnivnosť/závazok integrita, rešpekt, rozmanitosť, inklúzia
NEMECKO	otvorenosť voči všetkým, ľudskosť, rovnosť;

	vzdelávanie pre všetkých, rovnosť príležitostí, celoživotné vzdelávanie; humanita, osveta, vzdelávanie pre všetkých; rozmanitosť, otvorenosť, tolerancia; prijatie, rešpekt, empatia;
TALIANSKO	začlenenie, solidarita, ústredné postavenie osoby Inklúzia, nediskriminácia, akceptácia všetkých rozmanitostí účasť, demokracia, začlenenie serióznosť, efektívnosť, profesionalita ľudský vzťah, konkrétnosť, inovácia
PORTUGALSKO	Inklúzia; zamestnateľnosť; technické zručnosti Inklúzia, integrácia, kvalifikácia Kvalifikácia obyvateľstva regiónov, v ktorých pôsobí; kvalifikácia ľudských zdrojov podnikov v geografických oblastiach, v ktorých pôsobí; príspevok k trvalému rastu hospodárstva. Kvalita postupov; rovnosť zaobchádzania bez akejkoľvek diskriminácie; proaktivita pri dosahovaní výsledkov. Vedomosti, zručnosti a rozvoj postojov, ktoré im umožnia úspešne sa začleniť do spoločnosti a sveta práce, pričom veria v hodnotu dokonalosti. Školská a odborná kvalifikácia; humanizmus a proaktivita. Podpora úspešnosti študentov, zníženie miery predčasného ukončenia štúdia, zvýšenie počtu účastníkov vzdelávania, ktorí ukončia kurzy. Rovnosť príležitostí, kvalita a rozmanitosť/rozmanitosť a kvalita reakcií na potreby študentov a rešpektovanie občianstva. Sociálno-ekonomický vplyv, rovnosť a kompetencie Inklúzia, rovnosť a spolupráca Transparentnosť, prísnosť, nestrannosť Rešpektovanie rozdielov, organizácia, tímová práca. Reprezentatívnosť, dôvera, excelentnosť Prísnosť, profesionalita, etika

Charakteristika zúčastnených manažérov

Počet zúčastnených manažérov:

Francúzsko: 5

Grécko: 6

Slovensko: 5

Nemecko: 5

Taliansko: 6

Portugalsko: 14

Zúčastnení manažéri mali uviesť úroveň svojho vzdelania.

Vo Francúzsku a na Slovensku bola väčšina manažérov s vysokoškolským vzdelaním. V Grécku a v Nemecku mala väčšina manažérov postgraduálne vzdelanie. V Portugalsku mala väčšina stredoškolské vzdelanie. V Taliansku bol rovnaký podiel všetkých uvedených možností.

Situácia organizácií vzdelávania dospelých a existujúci kontext (právnny, iniciatívy), pokiaľ ide o začlenenie

Manažéri boli požiadaní, aby odpovedali na podrobný dotazník týkajúci sa postupov uplatňovaných v ich vzdelávacích organizáciách a zdrojov, ktoré poskytujú zamestnancom a študentom.

Položili im sériu otázok týkajúcich sa právneho rámca ich organizácií a iniciatív, pokiaľ ide o inklúziu. Na každú otázku mohli odpovedať buď "áno", alebo "nie". Ich odpovede boli uvedené v nasledujúcej tabuľke s použitím nasledujúceho farebného kódu:

Oranžová: Väčšina odpovedí "nie"

Sivá: Respondenti odpovedali rovnako áno aj nie

Zelená: Väčšina odpovedí "áno"

OTÁZKA	PREVAHA NIE	ROVNÁ KÉ	PREVAHA ÁNO
Máte stratégiu inklúzie vyjadrenú ako poslanie organizácie a jasnú víziu?			
Francúzsko			
Grécko			
Slovensko			
Nemecko			
Taliansko			
Portugalsko			
Máte strategický plán cieľov v oblasti inklúzie na každý rok a systém na meranie jeho uplatňovania a účinnosti?			
Francúzsko			
Grécko			
Slovensko			
Nemecko			
Taliansko			
Portugalsko			
Máte písomnú a formálnu organizačnú politiku určenú zamestnancom a školiteľom, ktorá podrobne opisuje vašu víziu, ktorá nariaďuje inkluzívne postupy pre všetkých študentov?			
Francúzsko			
Grécko			
Slovensko			

Nemecko			
Taliansko			
Portugalsko			
Máte písomnú komunikačnú stratégiu, ktorá určuje správanie zamestnancov a školiteľov vo vzťahu k dospelým účastníkom vzdelávania?			
Francúzsko			
Grécko			
Slovensko			
Nemecko			
Taliansko			
Portugalsko			
Máte písomný dokument o politike inklúzie určený študentom, v ktorom jasne uvádzate spôsoby, ako s vami môžu komunikovať v prípade, že sa cítia diskriminovaní alebo majú návrhy na zlepšenie?			
Francúzsko			
Grécko			
Slovensko			
Nemecko			
Taliansko			
Portugalsko			
Ste si pri prijímaní nového školiteľa, manažéra, administratívneho pracovníka istí, že ste pri jeho výbere vylúčili akékoľvek diskriminačné kritériá?			
Francúzsko			
Grécko			
Slovensko			
Nemecko			
Taliansko			
Portugalsko			
Nadviazali ste v rámci rôznych projektov partnerstvá s miestnymi komunitami/ znevýhodnenými skupinami/ mimovládnyimi organizáciami?			
Francúzsko			
Grécko			
Slovensko			
Nemecko			
Taliansko			
Portugalsko			
Poskytuje vaša organizácia fyzické prostredie (kancelárie, učebne, vonkajšie priestory), ktoré umožňuje prístup a mobilitu všetkých študentov?			
Francúzsko			
Grécko			

Slovensko			
Nemecko			
Taliansko			
Portugalsko			
Prijali ste vo vašej organizácii nejaké opatrenia na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia študentov?			
Francúzsko			
Grécko			
Slovensko			
Nemecko			
Taliansko			
Portugalsko			
Organizujete stretnutia vedúcich pracovníkov a školiteľov o inklúzii a o spôsoboch, ako čeliť prípadnému porušeniu, alebo naopak zlepšeniu vašej organizačnej politiky inklúzie?			
Francúzsko			
Grécko			
Slovensko			
Nemecko			
Taliansko			
Portugalsko			
Organizovali ste niekedy podujatie alebo fórum o inklúzii?			
Francúzsko			
Grécko			
Slovensko			
Nemecko			
Taliansko			
Portugalsko			
Analyzujete počas plánovania školenia/vzdelávacej aktivity potreby a očakávania zainteresovaných strán?			
Francúzsko			
Grécko			
Slovensko			
Nemecko			
Taliansko			
Portugalsko			
Analyzujete počas plánovania školenia/vzdelávacej aktivity požiadavky učiacich sa?			
Francúzsko			
Grécko			
Slovensko			
Nemecko			
Taliansko			
Portugalsko			

Hodnotíte pri plánovaní riziká a príležitosti a rozhodujete o opatreniach na riešenie týchto riziká a príležitostí?			
Francúzsko			
Grécko			
Slovensko			
Nemecko			
Taliansko			
Portugalsko			
Zhromažďujete návrhy študentov o inkluzívnejších postupoch a o tom, aké opatrenia je potrebné prijať?			
Francúzsko			
Grécko			
Slovensko			
Nemecko			
Taliansko			
Portugalsko			

Väčšina vedúcich pracovníkov uviedla, že pri prijímaní nových zamestnancov eliminujú diskrimináciu, poskytujú študentom prístupné fyzické prostredie, zavádzajú opatrenia na ochranu zdravia a bezpečnosti študentov. Pri plánovaní vzdelávacích/školiacich aktivít všetci posudzujú očakávania študentov, potreby študentov a riziká a možnosti aktivít. Väčšina účastníkov uviedla, že ich organizácia spolupracuje s miestnymi komunitami a mimovládnyimi organizáciami

Väčšina manažérov však uviedla, že nemajú žiadnu písomnú politiku inklúzie, ktorú by odovzdávali svojim študentom, ani žiadnu písomnú komunikačnú stratégiu, ktorá by určovala, ako by mali pracovníci školenia komunikovať so študentmi zo zraniteľných skupín. S výnimkou Francúzska väčšina organizácií nemá ročný strategický plán, v ktorom by boli podrobne uvedené ciele organizácie v oblasti inklúzie. Okrem toho, s výnimkou Talianska, väčšina organizácií nikdy neorganizovala žiadne podujatie alebo fórum zamerané na inklúziu.

Všimli sme si aj oblasti, v ktorých je potrebné zlepšenie, pokiaľ ide o zhromažďovanie spätnej väzby od študentov o inkluzívnejších postupoch a organizovanie stretnutí so školiacimi pracovníkmi s cieľom preskúmať porušovanie inklúzie. Značnému počtu organizácií tiež chýba všeobecná vízia a stratégia inklúzie.

Manažéri boli požiadaní, aby na stupnici od 1 do 7 (1 = nesúhlasím, 7 = úplne súhlasím) ohodnotili sériu tvrdení týkajúcich sa inklúzie.

Ich odpovede boli zhrnuté a zostavené v nasledujúcej tabuľke s použitím nasledujúceho farebného kódu:

Zelená: Väčšina súhlasí

Oranžová: Odpovede boli zmiešané, respondenti čiastočne súhlasia

Sivá: Väčšina respondentov nesúhlasí

TVRDENIE	NESÚHLAS	ČIASTOČNÝ SÚHLAS	SÚHLAS
<i>"Všetci študenti majú možnosť učiť sa v našej organizácii."</i>			
Francúzsko			
Grécko			
Slovensko			
Nemecko			
Taliansko			
Portugalsko			
<hr/>			
<i>"S ľuďmi sa tu zaobchádza tak, akoby sa vždy mohli zdokonaľiť vo svojom talente a schopnostiach."</i>			
Francúzsko			
Grécko			
Slovensko			
Nemecko			
Taliansko			
Portugalsko			
<hr/>			
<i>"Verím, že naša organizácia bude spravodlivá voči všetkým študentom."</i>			
Francúzsko			
Grécko			
Slovensko			
Nemecko			
Taliansko			
Portugalsko			
<hr/>			
<i>"Ak by som upozornil na diskrimináciu, som presvedčený, že môj nadriadený/manažér by sa tým zaoberal."</i>			
Francúzsko			
Grécko			
Slovensko			
Nemecko			
Taliansko			
Portugalsko			
<hr/>			
<i>"Mám pocit, že sem patrím."</i>			
Francúzsko			
Grécko			
Slovensko			
Nemecko			
Taliansko			
Portugalsko			
<hr/>			
<i>"Vyšší manažment tu efektívne riadi kultúrne rôznorodú skupinu študentov."</i>			
Francúzsko			
Grécko			
Slovensko			

Nemecko			
Taliansko			
Portugalsko			
<i>"Rozmanitosť sa v našej organizácii cení."</i>			
Francúzsko			
Grécko			
Slovensko			
Nemecko			
Taliansko			
Portugalsko			
<i>"Naša organizácia si cení rôzne názory a nápady."</i>			
Francúzsko			
Grécko			
Slovensko			
Nemecko			
Taliansko			
Portugalsko			
<i>"Mám možnosť prijímať rozhodnutia, ktoré ovplyvňujú moju prácu."</i>			
Francúzsko			
Grécko			
Slovensko			
Nemecko			
Taliansko			
Portugalsko			
<i>"Študenti sa cítia bezpečne, keď môžu uviesť alebo prezradiť, že patria k zraniteľnej skupine alebo menšine."</i>			
Francúzsko			
Grécko			
Slovensko			
Nemecko			
Taliansko			
Portugalsko			

V prípade týchto tvrdení boli celkové odpovede veľmi pozitívne s výnimkou Portugalska, kde respondenti len čiastočne súhlasili s 3 tvrdeniami (vzhľadom na vyšší počet portugalských respondentov boli odpovede rôznorodejšie).

Manažéri boli požiadaní, aby sa podelili o najväčšiu výzvu, ktorej čelia pri uplatňovaní inkluzívnych princípov vo svojich organizáciách.

Francúzsko: Ťažkosti s rozširovaním cieľových skupín, bojom proti sociálnemu determinizmu, chýbajúcim rámcom pre ich činnosť a nutnosťou vybudovať celú organizačnú

kultúru a jasnú vnútornú politiku v oblasti inklúzie z dôvodu nedostatočnej znalosti tohto konceptu.

Grécko: Osobné rozpory, ktoré musia riešiť, chýbajúci rámec pre ich činnosť a potreba vybudovať celú organizačnú kultúru v oblasti inklúzie z dôvodu nedostatočnej znalosti koncepcie medzi študentmi.

Slovensko: Nedostatočné pochopenie inklúzie, schopnosť ľudí otvorene diskutovať, nedostatočné odborné znalosti a skúsenosti, rodinné zázemie študentov/kultúrna a vzdelanostná rozmanitosť, boj proti nevedomým predsudkom a ich odhaľovanie/vysvetľovanie a pomenovanie.

Nemecko: Dostupnosť cieľových skupín, finančné možnosti; rôzne potreby žiakov, rôzne schopnosti žiakov; nevyhnutnosť uspokojovať potreby všetkých žiakov; poskytovanie rovnakých príležitostí.

Taliansko: Školenie všetkých zamestnancov v tejto oblasti, hľadanie skrytých foriem diskriminácie a rasizmu, uznanie rozmanitosti ako hodnoty, podpora a nezávislosť od vrcholového vedenia organizácie zapojenie väčšieho počtu žien, dokonca aj tých, ktorým bráni silne "izolačná a exkluzívna" kultúra

Portugalsko: Sociálna inklúzia a zamestnateľnosť; byrokracia spojená s financovaním; dosiahnutie toho, aby sa opatrenia v oblasti inklúzie realizovali rovnako všetkými zúčastnenými; predsudky zo strany tých, ktorí nepatria k menšinám; akceptácia zo strany opatrovníckych subjektov; odpor ľudí; zmena paradigiem a postojov k odlišnosti; (nedostatočná) vnímateľnosť; vytváranie skutočného a účinného sociálneho vplyvu; podpora kultúry inklúzie; ochota akceptovať, často zo strany cieľovej skupiny; vedomosti a sebauvedomenie; vytvorenie konkrétnych akčných plánov týkajúcich sa inklúzie

Na otázku o výzvach, s ktorými sa ako správcovia stretávajú pri uplatňovaní zásad inklúzie, účastníci zdôraznili potrebu vytvoriť celú organizačnú kultúru zameranú na inklúziu, nedostatok spoločného chápania tém inklúzie a všeobecný nedostatok vedomostí. V niektorých prípadoch je výzvou aj rozpoznanie dynamiky vylúčenia a diskriminácie v prvom rade kvôli nevedomým predsudkom.

Manažéri boli požiadaní, aby na stupnici od 1 do 7 (1 = nemám k dispozícii, 7 = mám úplne k dispozícii) ohodnotili sériu otázok týkajúcich sa inklúzie.

Ich odpovede boli zhrnuté a zostavené v nasledujúcej tabuľke s použitím nasledujúceho farebného kódu:

Zelená: úplne k dispozícii

Modrá: úplne: Dostupné:

Oranžová: Odpovede boli zmiešané, zdroje sú čiastočne dostupné

Šedá: Nie sú k dispozícii

OTÁZKA	NIE JE	ČIASŤOČNE JE	JE	ÚPLNE JE
<i>Do akej miery existuje vo vašej organizácii kvalitná podpora pre zraniteľných žiakov?</i>				
Francúzsko				
Grécko				
Slovensko				
Nemecko				
Taliansko				
Portugalsko				
<i>Ako efektívne sú systémy vašej organizácie na identifikáciu zraniteľných žiakov?</i>				
Francúzsko				
Grécko				
Slovensko				
Nemecko				
Taliansko				
Portugalsko				
<i>Do akej miery existujú flexibilné opatrenia na zabezpečenie toho, aby bola podpora jednotlivcom k dispozícii podľa potreby?</i>				
Francúzsko				
Grécko				
Slovensko				
Nemecko				
Taliansko				
Portugalsko				
<i>Do akej miery sa samotní žiaci pýtajú na svoju potrebu podpory?</i>				
Francúzsko				
Grécko				
Slovensko				
Nemecko				
Taliansko				
Portugalsko				
<i>Do akej miery vaša organizácia spolupracuje s inými relevantnými sektormi, napríklad so zdravotníctvom a sociálnou prácou?</i>				
Francúzsko				
Grécko				
Slovensko				
Nemecko				
Taliansko				
Portugalsko				

<i>Do akej miery existuje efektívna spolupráca medzi vašou organizáciou a ostatnými strediskami odbornej prípravy dospelých?</i>				
Francúzsko				
Grécko				
Slovensko				
Nemecko				
Taliansko				
Portugalsko				
<i>Do akej miery majú vzdelávacie organizácie vo vašom okrese spoločné chápanie inklúzie a rovnosti a spolupracujú?</i>				
Francúzsko				
Grécko				
Slovensko				
Nemecko				
Taliansko				
Portugalsko				
<i>Do akej miery majú študenti so špeciálnymi potrebami možnosť zúčastňovať sa na aktivitách s ostatnými študentmi?</i>				
Francúzsko				
Grécko				
Slovensko				
Nemecko				
Taliansko				
Portugalsko				
<i>Do akej miery existujú účinné postupy na zohľadnenie názorov študentov týkajúcich sa ich vzdelávania a ašpirácií?</i>				
Francúzsko				
Grécko				
Slovensko				
Nemecko				
Taliansko				
Portugalsko				
<i>Do akej miery vaša organizácia podporuje prítomnosť, účasť a úspechy všetkých učiacich sa?</i>				
Francúzsko				
Grécko				
Slovensko				
Nemecko				
Taliansko				
Portugalsko				

<i>Poskytuje vaša organizácia podporu žiakom, ktorí sú ohrození slabými výsledkami, marginalizáciou alebo vylúčením?</i>				
Francúzsko				
Grécko				
Slovensko				
Nemecko				
Taliansko				
Portugalsko				
<i>Do akej miery berú pedagogickí a nepedagogickí pracovníci vo vašej organizácii do úvahy kultúry, identity, záujmy a aspirácie všetkých svojich študentov s cieľom zlepšiť ich vzdelávanie?</i>				
Francúzsko				
Grécko				
Slovensko				
Nemecko				
Taliansko				
Portugalsko				
<i>Do akej miery pomáhajú stážisti učiteľom rozvíjať pedagogické postupy, ktoré pozitívne reagujú na rozmanitosť študentov?</i>				
Francúzsko				
Grécko				
Slovensko				
Nemecko				
Taliansko				
Portugalsko				
<i>Majú školitelia a podporný personál možnosť zúčastňovať sa na ďalšom profesijnom rozvoji v oblasti inkluzívnych a spravodlivých postupov?</i>				
Francúzsko				
Grécko				
Slovensko				
Nemecko				
Taliansko				
Portugalsko				
<i>Do akej miery majú učitelia možnosť zdieľať svoje nápady a postupy?</i>				
Francúzsko				
Grécko				
Slovensko				

Nemecko				
Taliansko				
Portugalsko				
<i>Do akej miery sú školitelia kvalifikovaní pri hodnotení pokroku jednotlivých študentov a pri podpore ich rozvoja?</i>				
Francúzsko				
Grécko				
Slovensko				
Nemecko				
Taliansko				
Portugalsko				

Manažéri napokon pozitívne hodnotili svoje organizácie v týchto oblastiach: podpora študentov v ich úspechoch, kvalitná podpora všetkých študentov, dokonca aj tých, ktorí sú v ohrození, pochopenie rôznych kultúr a pôvodu zo strany zamestnancov, možnosti výmeny nápadov a zručností pri hodnotení individuálneho pokroku študentov.

Je však potrebné zlepšiť sa v týchto oblastiach: spoločné chápanie inklúzie a rovnosti, identifikácia zraniteľných žiakov a flexibilita. Môžeme si tiež všimnúť, že Slovensko hodnotilo otázky nižšie ako ostatné partnerské krajiny.

Manažéri boli požiadaní, aby určili najdôležitejší obsah vzdelávacieho kurzu o inklúzii pre svoje organizácie priradením číselnej hodnoty od 1 do 6 (1: nie je dôležité - 6 dôležité) k nasledujúcim témam: Ľudské práva; Komunikácia bez predsudkov; Zdravie a bezpečnosť vo vzdelávacom prostredí; Mäkké zručnosti inkluzívneho manažéra.

Francúzsko: Spomedzi týchto tém boli najvyššie hodnotené "Ľudské práva", "Komunikácia bez predsudkov" a "Zdravie a bezpečnosť vo vzdelávacom prostredí".

Grécko: Spomedzi týchto tém bola najvyššie hodnotená "Európska politika inklúzie", zatiaľ čo všetky ostatné boli hodnotené slabšie s malým záujmom o metódy komunikácie, ľudské práva, zdravie a bezpečnosť a mäkké zručnosti.

Slovensko: Pokiaľ ide o potreby v oblasti odbornej prípravy, manažéri by sa chceli dozvedieť viac o "Komunikácii bez predsudkov" a "Mäkkých zručnostiach pre inkluzívneho manažéra".

Nemecko: Manažéri pripisovali vysokú prioritu nasledujúcim témam: "Ľudské práva" (4 osoby ich označili za veľmi dôležité), "Komunikácia bez predsudkov" (tiež vysoko hodnotené 4 respondentmi) a "Zdravie a bezpečnosť vo vzdelávacom prostredí" (3 osoby ich označili za mimoriadne dôležité).

Taliansko: Najviac hlasov získali "európske politiky v oblasti inklúzie" a "mäkké zručnosti pre inkluzívneho manažéra". "

Portugalsko: najvyšší počet hlasov získali "európske politiky v oblasti inklúzie" a "komunikácia bez predsudkov".

Celkovo sa najvyššie miery v jednotlivých krajinách výrazne líšili. Na záver možno konštatovať, že najobľúbenejšími témami školení sú "Komunikácia bez predsudkov", "Európske politiky v oblasti inklúzie" a "Mäkké zručnosti pre inkluzívneho manažéra".

Okrem toho boli účastníci požiadaní, aby sa podelili o ďalšie oblasti nápadov, ktoré by chceli vidieť na školení o inklúzii.

Francúzsko: Odpovedalo niekoľko manažérov. Uviedli témy týkajúce sa znalostí o medzikultúrnych vzťahoch a rodovej rovnosti na pracovisku.

Reč je o tom, ako by sa mali správať: Manažéri uviedli témy týkajúce sa digitálnych zručností a inklúzie v online vzdelávaní. Z toho vyplýva, že v kontexte Covid-19 majú vzdelávacie organizácie obzvlášť ťažkosti s inkluzívnosťou prostredníctvom online vzdelávania a vyučovania. Je to určite téma, ktorú je potrebné zahrnúť do školení, keď sa budú realizovať.

Slovensko: Manažéri sa zaujímajú o prácu s menšinami; učia sa z osvedčených postupov v oblasti inklúzie; ako podporovať rozmanitosť a najmä budovanie osobnej odolnosti.

Nemecko: Okrem toho respondenti uviedli tieto témy, ktoré by ich mohli zaujímať: digitálne ponuky pre rôzne cieľové skupiny, inklúzia a digitalizácia.

Taliano: Ďalšími témami, ktoré manažéri uviedli, sú využívanie inkluzívnych digitálnych aplikácií pri vzdelávaní a sociálne programovanie na danom území.

Portugalsko: Účastníci prejavili záujem o tieto témy: život v spoločnosti jednotlivcov, osvedčené postupy; právne predpisy týkajúce sa prístupu zraniteľných skupín verejnosti k finančným prostriedkom Spoločenstva; história (prelomové momenty) inklúzie.

Záver: Školenie by malo zahŕňať modul o tom, ako byť inkluzívny v digitálnom prostredí.

Na záver boli manažéri požiadaní, aby opísali všetky osvedčené postupy pre inklúziu, ktoré majú vo svojich organizáciách.

Slovensko: Jeden respondent uviedol "psychológa pre študentov a špeciálne laboratórium pre zrakovo postihnutých študentov" a "špeciálne školenie na používanie softvéru na správu administratívy určeného pre starších kolegov".

Nemecko: Jeden z respondentov uviedol ako osvedčený postup Chartu rozmanitosti - tento dokument stanovuje povinnosť inštitúcie vykonávať aktivity, ktoré by mali prispieť k zvýšeniu otvorenosti obyvateľov voči iným kultúram. Podľa tejto charty sa inštitúcia pri vykonávaní medzinárodných/medzikultúrnych aktivít snaží o rovnakú integráciu všetkých skupín obyvateľstva. Napríklad mesačné podujatie "Erzählcafé" poskytuje ľuďom s migračným pozadím platformu na výmenu skúseností a vytvorenie nového pohľadu na život v regióne.

Taliano: Jeden z respondentov uviedol nasledujúci príbeh: "Skupina 12 študentov, ktorí sú nositeľmi rôznych druhov zdravotného postihnutia (medzi nimi aj vážnych stavov), ukončila

kurz a vykonávala prax v podnikoch vďaka neustálej pozornosti zo strany našich lektorov, ktorí študentov sledovali a podporovali vo všetkých fázach činnosti."

Ďalší sa stotožňuje s touto myšlienkou: "Za dobrý postup považujem zapojenie dospelých, väčšinou žien, do kurzov talianskeho jazyka priamo prostredníctvom frontálnych hodín a nepriamo prostredníctvom kurzu na témy výdavky v domácnosti, šitie, manuálne zručnosti, talianska a etnická kuchyňa, počítač."

Dotazník pre školiteľov

Charakteristika zúčastnených školiteľov

Počet zúčastnených manažérov:

Francúzsko: 5

Grécko: 6

Slovensko: 5

Nemecko: 5

Taliansko: 5

Portugalsko: 27

Zúčastnení školitelia mali uviesť úroveň svojho vzdelania.

Vo Francúzsku, na Slovensku, v Portugalsku a v Taliansku bola väčšina školiteľov absolventmi vysokých škôl. V Grécku mala väčšina školiteľov postgraduálne vzdelanie. V Nemecku bol rovnaký podiel vysokoškolského a postgraduálneho vzdelania a dvaja školitelia, ktorí ukončili vysokoškolské vzdelanie v oblasti odborného vzdelávania.

Ďalej podrobne opísali predmety, ktoré vyučujú.

Francúzsko: Medicínsko-sociálne

Manažment stresu

Podnikanie

Právo

Metodológia

Všeobecná kultúra

Ľudské, sociálne a politické vedy

História

Vedy o výchove

Grécko:

Sociológia

Pedagogika

Vzdelávanie školiteľov dospelých

Interkultúrne, inkluzívne vzdelávanie, zvládanie stresu

Klinické otázky logopédie

Slovensko: Manažment a marketing

Anglický jazyk

Matematika

Projektový manažment

Komunikácia a facilitácia

Nemecko:

Lektor nemčiny ako cudzieho jazyka (2 osoby)

Školiteľ (témy: kariérne poradenstvo, výber povolania, obchodovanie)

Poradca pre rodičov

Inštruktor matematiky, práce s drevom

Taliansko: verejný prejav

hlasový kouč

hudba

aktívne občianstvo

komunikácia

mäkké zručnosti

digitálne vzdelávanie

Portugalsko: Nie je k dispozícii

Situácia organizácií vzdelávania dospelých a existujúci kontext (právny, iniciatívy), pokiaľ ide o začlenenie

Školitelia boli požiadaní, aby vyplnili podrobný dotazník týkajúci sa postupov uplatňovaných v ich vzdelávacích organizáciách a zdrojov, ktoré poskytujú zamestnancom a študentom.

Položili im sériu otázok týkajúcich sa právneho rámca ich organizácií a iniciatív, pokiaľ ide o inklúziu. Na každú otázku mohli odpovedať buď "áno", alebo "nie". Ich odpovede boli uvedené v nasledujúcej tabuľke s použitím nasledujúceho farebného kódu:

Oranžová: Väčšina odpovedí "nie"

Sivá: Respondenti odpovedali rovnako áno aj nie

Zelená: Väčšina odpovedí "áno"

OTÁZKA	PREVAHA NIE	ROVNOSŤ	PREVAHA ÁNO
Ponúka vaša organizácia učebné plány, ktoré inkluzívne riešia vzdelávacie potreby všetkých študentov?			
Francúzsko			
Grécko			
Slovensko			
Nemecko			
Taliansko			
Portugalsko			
Existujú postupy, ktoré zabezpečujú, že školiaci personál a učitelia budú inkluzívni pre všetkých študentov?			
Francúzsko			
Grécko			
Slovensko			
Nemecko			
Taliansko			
Portugalsko			
Poskytuje vaša organizácia fyzické prostredie (kancelárie, učebne, vonkajšie priestory), ktoré umožňuje prístup a mobilitu všetkých študentov, používanie všetkými študentmi a podporuje spoluprácu medzi študentmi?			
Francúzsko			
Grécko			
Slovensko			
Nemecko			
Taliansko			
Portugalsko			

Viete o nejakej písomnej a formálnej organizačnej politike určenej zamestnancom a školiteľom, ktorá nariaďuje inkluzívne postupy pre všetkých študentov?			
Francúzsko			
Grécko			
Slovensko			
Nemecko			
Taliansko			
Portugalsko			
Máte postup, ako študentom poskytnúť písomný dokument o politike inklúzie a vysvetliť im ho?			
Francúzsko			
Grécko			
Slovensko			
Nemecko			
Taliansko			
Portugalsko			
Využívate v rámci svojej práce školiteľa prax vytvárania partnerstiev v rôznych projektoch s miestnymi komunitami/ znevýhodnenými skupinami/ mimovládnyimi organizáciami?			
Francúzsko			
Grécko			
Slovensko			
Nemecko			
Taliansko			
Portugalsko			
Zúčastnili ste sa niekedy na "programoch rozvoja talentov", ktoré sú zamerané špeciálne na špeciálne potreby jednotlivých študentov?			
Francúzsko			
Grécko			
Slovensko			
Nemecko			
Taliansko			
Portugalsko			
Zúčastnili ste sa niekedy na stretnutí pedagogických pracovníkov s riadiacimi pracovníkmi s cieľom preskúmať prípad porušenia politiky inklúzie vo vašej organizácii alebo spôsoby zlepšenia postupov inklúzie?			
Francúzsko			
Grécko			
Slovensko			
Nemecko			

Taliansko			
Portugalsko			
Organizovali ste niekedy podujatie alebo fórum o inklúzii alebo ste sa na ňom zúčastnili?			
Francúzsko			
Grécko			
Slovensko			
Nemecko			
Taliansko			
Portugalsko			
Keď žiadate študentov, aby zhodnotili svoju odbornú prípravu, žiadate ich, aby poskytli anonymnú spätnú väzbu o tom, ako sa cítia začlenení, či sa cítia diskriminovaní a na základe čoho?			
Francúzsko			
Grécko			
Slovensko			
Nemecko			
Taliansko			
Portugalsko			
Využívate návrhy študentov týkajúce sa inkluzívnejších postupov a opatrení, ktoré je potrebné prijať na zlepšenie procesov?			
Francúzsko			
Grécko			
Slovensko			
Nemecko			
Taliansko			
Portugalsko			

Väčšina škooliteľov uviedla, že ponúka inkluzívne učebné osnovy, využíva návrhy študentov a nadväzuje partnerstvá s mimovládnyimi organizáciami.

Väčšina škooliteľov však uviedla, že nemajú žiadne písomné zásady inklúzie, ktoré by mohli odovzdať svojim študentom, ani žiadnu písomnú komunikačnú stratégiu. Okrem toho sa väčšina škooliteľov nikdy nezúčastnila na žiadnom podujatí alebo fóre zameranom na inklúziu.

Škoolitelia boli požiadaní, aby na stupnici od 1 do 7 (1 = nesúhlasím, 7 = úplne súhlasím) ohodnotili sériu tvrdení týkajúcich sa inklúzie.

Ich odpovede boli zhrnuté a zostavené v nasledujúcej tabuľke s použitím nasledujúceho farebného kódu:

Zelená: Väčšina súhlasí

Modrá: Odpovede boli zmiešané, respondenti čiastočne súhlasia

Sivá: Väčšina respondentov nesúhlasí

TVRDENIE	NESÚHLAS	ČIASTOČNÝ SÚHLAS	SÚHLAS
<i>"Všetci študenti majú možnosť učiť sa v našej organizácii."</i>			
Francúzsko			
Grécko			
Slovensko			
Nemecko			
Taliansko			
Portugalsko			
<i>"S ľuďmi sa tu zaobchádza tak, akoby sa vždy mohli zdokonaľiť vo svojom talente a schopnostiach."</i>			
Francúzsko			
Grécko			
Slovensko			
Nemecko			
Taliansko			
Portugalsko			
<i>"Verím, že naša organizácia bude spravodlivá voči všetkým študentom."</i>			
Francúzsko			
Grécko			
Slovensko			
Nemecko			
Taliansko			
Portugalsko			
<i>"Ak by som upozornil na diskrimináciu, som presvedčený, že môj nadriadený/manažér by sa tým zaoberal."</i>			
Francúzsko			
Grécko			
Slovensko			
Nemecko			
Taliansko			
Portugalsko			
<i>"Mám pocit, že sem patrí."</i>			
Francúzsko			
Grécko			
Slovensko			
Nemecko			
Taliansko			

Portugalsko			
<i>"Vyšší manažment tu efektívne riadi kultúrne rôznorodú skupinu študentov."</i>			
Francúzsko			
Grécko			
Slovensko			
Nemecko			
Taliansko			
Portugalsko			
<i>"Rozmanitosť sa v našej organizácii cení."</i>			
Francúzsko			
Grécko			
Slovensko			
Nemecko			
Taliansko			
Portugalsko			
<i>"Naša organizácia si cení rôzne názory a nápady."</i>			
Francúzsko			
Grécko			
Slovensko			
Nemecko			
Taliansko			
Portugalsko			
<i>"Mám možnosť prijímať rozhodnutia, ktoré ovplyvňujú moju prácu."</i>			
Francúzsko			
Grécko			
Slovensko			
Nemecko			
Taliansko			
Portugalsko			
<i>"Žiaci sa cítia slobodní v zdravých sporoch a diskusiách v triede."</i>			
Francúzsko			
Grécko			
Slovensko			
Nemecko			
Taliansko			
Portugalsko			
<i>V mojej triede alebo pracovnom tíme môžeme diskutovať o ťažkých/neprijemných témach.</i>			
Francúzsko			
Grécko			

Slovensko			
Nemecko			
Taliansko			
Portugalsko			
<i>Študenti sa cítia pohodlne a bezpečne, keď môžu uviesť alebo prezradiť, že patria k zraniteľnej skupine alebo menšine.</i>			
Francúzsko			
Grécko			
Slovensko			
Nemecko			
Taliansko			
Portugalsko			

V prípade týchto tvrdení boli celkové odpovede veľmi pozitívne, s výnimkou poslednej otázky o príslušnosti študentov k zraniteľnej skupine: v 3 krajinách respondenti čiastočne súhlasili s tým, že to nie je problém.

Školitelia boli požiadaní, aby na stupnici od 1 do 7 (1 = nemám k dispozícii, 7 = mám úplne k dispozícii) ohodnotili sériu otázok týkajúcich sa inklúzie.

Ich odpovede boli zhrnuté a zostavené v nasledujúcej tabuľke s použitím nasledujúceho farebného kódu:

Zelená: úplne k dispozícii

Modrá: úplne: Dostupné:

Oranžová: Odpovede boli zmiešané, zdroje sú čiastočne dostupné

Šedá: Nie sú k dispozícii

OTÁZKA	NIE JE	ČIASTOČNE JE	JE	ÚPLNE JE
<i>Do akej miery existuje vo vašej organizácii kvalitná podpora pre zraniteľných žiakov?</i>				
Francúzsko				
Grécko				
Slovensko				
Nemecko				
Taliansko				
Portugalsko				
<i>Do akej miery sa samotní žiaci pýtajú na svoju potrebu podpory?</i>				
Francúzsko				
Grécko				

Slovensko				
Nemecko				
Taliansko				
Portugalsko				
<i>Do akej miery sú všetci žiaci považovaní za rovnako dôležitých z hľadiska vzdelávania?</i>				
Francúzsko				
Grécko				
Slovensko				
Nemecko				
Taliansko				
Portugalsko				
<i>Do akej miery sa dostupné zdroje využívajú flexibilne a cielene na podporu účasti a vzdelávania?</i>				
Francúzsko				
Grécko				
Slovensko				
Nemecko				
Taliansko				
Portugalsko				
<i>Do akej miery majú študenti so špeciálnymi potrebami možnosť zúčastňovať sa na aktivitách s ostatnými študentmi?</i>				
Francúzsko				
Grécko				
Slovensko				
Nemecko				
Taliansko				
Portugalsko				
<i>Do akej miery existujú účinné postupy na zohľadnenie názorov študentov týkajúcich sa ich vzdelávania a aspirácií?</i>				
Francúzsko				
Grécko				
Slovensko				
Nemecko				
Taliansko				
Portugalsko				
<i>Máte skúsenosti s hodnotením pokroku jednotlivých žiakov vrátane žiakov patriacich do zraniteľných skupín a s podporou ich rozvoja?</i>				

Francúzsko				
Grécko				
Slovensko				
Nemecko				
Taliansko				
Portugalsko				
<i>Do akej miery berú pedagogickí a nepedagogickí pracovníci vo vašej organizácii do úvahy kultúry, identity, záujmy a aspirácie všetkých svojich študentov s cieľom zlepšiť ich vzdelávanie?</i>				
Francúzsko				
Grécko				
Slovensko				
Nemecko				
Taliansko				
Portugalsko				
<i>Do akej miery sú školitelia, ktorí sú účastníkmi školenia, vedení k tomu, aby si vytvorili pozitívne postoje k rôznorodosti študentov?</i>				
Francúzsko				
Grécko				
Slovensko				
Nemecko				
Taliansko				
Portugalsko				
<i>Do akej miery majú školitelia a podporný personál možnosť zúčastňovať sa na ďalšom odbornom rozvoji v oblasti inkluzívnych a spravodlivých postupov?</i>				
Francúzsko				
Grécko				
Slovensko				
Nemecko				
Taliansko				
Portugalsko				
<i>Do akej miery majú učitelia možnosť zdieľať svoje nápady a postupy?</i>				
Francúzsko				
Grécko				
Slovensko				
Nemecko				
Taliansko				
Portugalsko				

Do akej miery používate rôzne pedagogické stratégie, aby ste zohľadnili rozdiely medzi žiakmi?				
Francúzsko				
Grécko				
Slovensko				
Nemecko				
Taliansko				
Portugalsko				

Manažéri napokon pozitívne hodnotili svoje organizácie v týchto oblastiach: rovnaký prístup k vzdelávaniu pre všetkých študentov, školitelia sú kvalifikovaní na hodnotenie individuálneho pokroku študentov, flexibilné zdroje a možnosť pre všetkých študentov zúčastňovať sa na vzdelávacích aktivitách.

Je však potrebné zlepšiť sa v týchto oblastiach: Ponuky kontinuálneho odborného rozvoja pre školiteľov, možnosť samotných žiakov požiadať o podporu a prítomnosť vysokokvalitného podporného vzdelávania pre zraniteľných žiakov vo všeobecnosti.

Školitelia boli požiadaní, aby sa podelili o najväčšiu výzvu, ktorej čelia pri uplatňovaní inkluzívnych princípov vo svojich organizáciách.

Francúzsko: Ťažkosti s individuálnym prístupom ku každému prípadu, nedostatok času na túto činnosť, ťažkosti so zavádzaním inkluzívnej politiky v celej štruktúre.

Grécko: Neschopnosť posúdiť, ktorí študenti patria do zraniteľných skupín, zabezpečenie rovnakej účasti všetkých študentov na kurzoch a aktivitách, podpora akceptácie a empatie, ako aj vytvorenie individuálnych vzdelávacích programov pre študentov so špeciálnymi potrebami.

Slovensko: Nedostatok vedomostí o inkluzívnom vyučovaní; nedostatok času na riešenie inkluzívneho vyučovania; nedostatok vedomostí o tom, ako sa vyrovnáť s rodinným zázemím žiakov; nedostatok vedomostí o tom, ako vybrať vhodný nástroj alebo metódu/postup na uplatnenie inkluzívnych princípov; nedostatok vedomostí o tom, ako byť taktný a citlivý, ale zároveň otvorený a dosiahnuť to isté zo strany žiakov.

Nemecko: Nevyhnutnosť zohľadniť rôzne vzdelanostné zázemie, kultúru učenia sa a postoje účastníkov a ponúknuť riešenia šité na mieru; osoby so špeciálnymi vzdelávacími potrebami sa musia cítiť pochopené a musí sa k nim pristupovať individuálne - môžu mať psychologické bariéry, ktoré by sa dali prekonať prostredníctvom individuálnej interakcie; zraniteľné osoby sa často zdráhajú vyčnievať z davu (byť odlišné od ostatných); nevyhnutnosť uspokojovať rôzne potreby účastníkov.

Taliansko: aby sa žiak učil a zároveň sa zabával; podnecovanie seriózneho a úctivého dialógu/debaty medzi žiakmi; zahrnutie hodín emocionálnej inteligencie do plánu vzdelávania každej školy; aby sa všetci účastníci cítili začlenení, počúvanie menších; zohľadnenie potrieb každého žiaka

Portugalsko: okrem iného nedostatočná motivácia žiakov, integrácia žiakov zo zraniteľných skupín a nedostatok zdrojov.

Záver: Celkovo možno povedať, že školiteľom prekáža nedostatok času, ťažkosti pri vytváraní individuálnych programov pre každého žiaka, nedostatočná integrácia najzraniteľnejších žiakov, ťažkosti pri uspokojovaní potrieb všetkých žiakov a nedostatok vedomostí o mäkkých zručnostiach inkluzívneho učiteľa.

Školitelia boli požiadaní, aby určili najdôležitejší obsah vzdelávacieho kurzu o inklúzii pre svoje organizácie tak, že priradili číselnú hodnotu od 1 do 6 (1: nie je dôležité - 6 dôležité) k nasledujúcim témam: Ľudské práva; Komunikácia bez predsudkov; Zdravie a bezpečnosť vo vzdelávacom prostredí; Mäkké zručnosti inkluzívneho školiteľa.

Francúzsko: Väčšina účastníkov považovala navrhované témy za nie veľmi vhodné a vyjadrila záujem o témy, ako je rodová rovnosť, znalosť zraniteľných skupín obyvateľstva a analýza prostredia, úvod do rôznych druhov diskriminácie, história, kontext.

Grécko: Väčšina účastníkov sa domnievala, že navrhované témy nie sú veľmi vhodné, a namiesto toho vyjadrila svoj záujem o otázky ako spolupráca, emocionálna inteligencia, diferencované vyučovanie, medzikultúrne kompetencie a aktívne počúvanie.

Slovensko: Z ponúkaných možností by školitelia uprednostnili školenie na tému "Zdravie a bezpečnosť vo vzdelávacom prostredí", "Komunikácia bez predsudkov" a "Mäkké zručnosti pre inkluzívneho školiteľa".

Zaujímali sa aj o prácu s menšinami, školenie multikultúrnej skupiny, vyučovacie techniky o inklúzii a viacgeneračný manažment.

Nemecko: Školitelia si vybrali: ľudské práva (3 z 5 osôb ich označili za najvyššiu prioritu), komunikáciu bez predsudkov (4 osoby ju označili za veľmi dôležitú) a mäkké zručnosti pre inkluzívneho školiteľa (3 osoby ju označili za veľmi dôležitú).

Okrem toho sa ako možná téma pre ďalšie vzdelávanie uviedlo oceňovanie/hodnotenie rozmanitosti vo vzdelávaní.

Taliansko: Školitelia si väčšinou vybrali témy "Ľudské práva" a "Zdravie a bezpečnosť vo vzdelávacom prostredí".

Okrem toho školitelia uviedli emocionálnu inteligenciu a definíciu ukazovateľov inklúzie.

Portugalsko: Školitelia vo väčšine hlasovali za "Ľudské práva" a "Komunikáciu bez predsudkov".

Okrem toho by mali záujem o školenie v nasledujúcich témach: Zapojenie rodičov, ktoré má najväčší vplyv na kvalitu vzdelávania žiakov; ako zosúladiť inklúziu, úspech a zásluhy; Metodiky a postupy inklúzie (verejnosť s rôznym stupňom školského vzdelávania a z rôznych vekových skupín); Stratégie a metodiky integrácie; Antirasistické vzdelávanie; Školenie školiteľov; Rodová rovnosť, prispôsobenie sa rôznym špeciálnym potrebám; Momenty, v

ktorých bolo možné diskutovať o zblížovaní rôznych kultúrnych názorov: zvyky, správanie, spôsoby bytia, gestá, hudba, oslavy, náboženstvo; prijatie všetkých ako odlišných a nie ako menejcenných alebo nadradených; Stratégie vzdelávania; Integrácia vzdelávania a odbornej prípravy dospelých do inštitucionálnych záväzkov školy; Optimalizácia zručností dospelých so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami; Rodová rovnosť, sloboda kultu, názoru, prejavu. Rodová identita; Prispôsobené učebné materiály.

Záver: Najobľúbenejšími témami boli "Komunikácia bez predsudkov", "Ľudské práva" a "Zdravie a bezpečnosť vo vzdelávacom prostredí". V dvoch krajinách (Francúzsko a Grécko) školitelia uprednostnili vlastné nápady na školenie.

Rozhovory so študentami

Partneri projektu CONSIDER uskutočnili kvalitatívne rozhovory s jedným žiakom zo zraniteľnej skupiny. Nižšie uvádzame zhrnutie odpovedí učiacich sa.

Najprv bolo účastníkom položených niekoľko otázok týkajúcich sa dostupnosti určitých inkluzívnych postupov a iniciatív v kontexte ich vzdelávacej organizácie. Vo všetkých krajinách učiaci sa uviedli, že nie sú informovaní o postupoch a iniciatívach pre inklúziu v ich organizáciách. Vo Francúzsku učiaci sa uviedli, že existuje ústna komunikácia, v rámci ktorej sa hovorí o problémoch žiakov, ale neexistuje žiadna písomná politika alebo nástroj na zabezpečenie inklúzie. V Taliansku v organizácii neexistovala politika inklúzie, ale nediskriminácia mala byť zabezpečená prostredníctvom základných zásad proti diskriminácii. Podobne nikto z nich nepoznal politiku inklúzie na svojich školách. To znamená, že študenti nepoznajú pravidlá týkajúce sa inklúzie a nemusia si byť vedomí niektorých výhod, na ktoré majú právo.

Väčšina žiakov však uviedla, že ich organizácie poskytujú prístupné priestory a pomôcky (napr. počítač, ktorý môže používať zrakovo postihnutý žiak). Študenti boli tiež požiadaní, aby ohodnotili od 1 do 7 niektoré otázky, ako sú rovnaké príležitosti na vzdelávanie, spravodlivosť organizácií, rozmanitosť a efektívne riadenie potrieb študentov. Všetci opýtaní študenti hodnotili svoje organizácie kladne a študent z Francúzska uviedol, že sa vo svojej organizácii cíti veľmi začlenený. Obaja študujúci z Grécka a z Francúzska tvrdili, že ich organizácie im poskytli dotazníky, aby sa mohli vyjadriť a podeliť o svoje obavy. Napriek tomu títo dvaja učiaci sa tiež tvrdili, že ich názory a návrhy neboli zohľadnené. Výsledkom je, že organizácie sa síce snažia poskytnúť študentom dotazníky so spätnou väzbou, ale návrhy študentov do svojich štruktúr nezpracúvajú.

Počas rozhovorov sa učiaci sa podelili o ďalšie problémy, s ktorými by sa stretli v prostredí odbornej prípravy. Na Slovensku respondentka uviedla, že sa nemôže zapojiť do všetkých aktivít s ostatnými študentmi. V Taliansku respondenti tvrdili, že im v ich školiacom stredisku chýba jazykovo inkluzívne vzdelávanie. Jazykové bariéry sa totiž v prípade študentov s migračným pôvodom nie vždy dostatočne zohľadňujú. Vo Francúzsku účastník vzdelávania

poukázal na ekonomické ťažkosti, geografickú izoláciu a nedostatok aktívnej komunikácie s pracovníkmi odbornej prípravy ich štruktúry.

Všeobecný záver

Z dotazníkov a rozhovorov celkovo vyplynulo, že existuje nedostatočná informovanosť a transparentnosť, pokiaľ ide o postupy a politiky začleňovania pre všetky zainteresované strany zapojené do vzdelávacích organizácií. Z odpovedí manažérov sme si všimli, že väčšine organizácií chýba organizačná vízia inklúzie, ako aj ročný strategický plán týkajúci sa cieľov inklúzie, v dôsledku čoho väčšina organizácií nemá písomnú politiku alebo ktorá by diktovala inkluzívne postupy pre všetkých študentov, ani písomný komunikačný dokument, ktorý by diktoval správanie zamestnancov a školiteľov voči dospelým študentom. Všetky skupiny (manažéri, školitelia a učiaci sa) však hodnotili svoje organizácie veľmi priaznivo z hľadiska inkluzívnych postupov a najmä z hľadiska prístupnosti. To znamená, že hoci organizáciám chýba z oficiálnej dokumentácie a usmernení o inklúzii, zásady inklúzie môžu de facto rešpektovať v každodennej praxi.

Dotazníky odborných zamestnancov (manažérov a školiteľov) poukázali na ďalšie dve oblasti, ktoré je potrebné zlepšiť: organizovanie podujatí zameraných na inklúziu a väčšie zohľadňovanie návrhov študentov. Po prvé, vo väčšine prípadov organizácia neorganizuje fóra alebo podujatia na podporu inklúzie a nevie o "programoch rozvoja talentov". Po druhé, školitelia aj manažéri priznali, že zlepšenia na základe návrhov žiakov sa systematicky nezohľadňujú ani nerealizujú. Tento bod sa odráža v rozhovore s gréckym účastníkom vzdelávania, ktorý uviedol, že spätná väzba od študentov nebola zapracovaná, hoci sa organizácia snaží tým, že žiada študentov o ich návrhy.

Spoločnou výzvou, ktorej čelia manažéri a školitelia, je nedostatok spoločného chápania zásad a postupov inklúzie. Zdá sa, že táto výzva je dôsledkom absencie politických dokumentov a usmernení týkajúcich sa inklúzie, ktoré by pomohli podporiť spoločné chápanie inklúzie v organizáciách. Školitelia tiež zdôraznili ťažkosti pri zohľadňovaní individuálnych potrieb a zázemia študentov.

Pokiaľ ide o vzdelávacie potreby, školiteľov najviac zaujali témy o "komunikácii bez predsudkov", "ľudských právach" a "zdraví a bezpečnosti vo vzdelávacom prostredí". Manažéri sa viac zaujímali o praktické témy, ako napríklad "Komunikácia bez predsudkov", "Európske politiky v oblasti inklúzie" a "Mäkké zručnosti pre inkluzívneho manažéra". Manažéri tiež zdôraznili potrebu školenia o digitálnej inklúzii.

Kapitola 4: Rámec kvality.

1. Rozsah pôsobnosti rámca kvality

Záver výsledkov prieskumu odhalil nedostatočnú informovanosť a transparentnosť, pokiaľ ide o postupy a politiky začleňovania pre všetky zainteresované strany zapojené do vzdelávacích organizácií.

Hoci legislatíva zavádza špecifické požiadavky, ktoré posilnia inklúziu na všetkých úrovniach vzdelávania, diverzifikácia legislatívy medzi členskými krajinami EÚ kladie prekážky pri ich využívaní ako súboru harmonizovaných rámcových kritérií kvality.

V tomto zmysle je viac ako užitočné navrhnuť praktickú príručku pre manažérov vzdelávacích organizácií s cieľom preskúmať všetky aspekty ich fungovania, aby sa odstránila väčšina - ak nie všetky - prekážky inklúzie učiacich sa.

2. Metodika návrhu rámca kvality

Metodika, ktorú sme použili pri navrhovaní rámca kvality s cieľom uľahčiť začlenenie do vzdelávacích organizácií, vychádzala zo štruktúry medzinárodnej normy ISO 21001 v jej najnovšom vydaní z roku 2018. Pre túto metodiku sme sa rozhodli preto, aby bol rámec kvality, ktorý navrhujeme v tejto príručke, kompatibilný so všetkými medzinárodnými normalizačnými prácami týkajúcimi sa riadenia kvality vo vzdelávacích organizáciách a aby z nich ťažil.

Norma je spoločným nástrojom riadenia na stanovenie požiadaviek na vzdelávacie organizácie, aby splnili potreby a očakávania učiacich sa a iných príjemcov.

Norma ISO 21001 vychádza z vysokoúrovňovej štruktúry všetkých najnovších noriem ISO. Požiadavky sú rozdelené do 7 skupín požiadaviek:

- Kontext organizácie
- Vedenie
- plánovanie
- Podpora
- prevádzka
- Hodnotenie výkonnosti
- Zlepšovanie

Inklúzia znamená odstránenie všetkých prekážok, aby sa rôzni ľudia s rôznymi schopnosťami, potrebami, správaním a etickými normami mohli stretnúť a zapojiť do rovnakých procesov. V našom prípade umožniť rôznym ľuďom rovnakú účasť na procesoch priamo alebo nepriamo súvisiacich s procesom vzdelávania a fungovaním organizácie vzdelávania dospelých.

Ak hovoríme o prekážkach, musíme ich zoskupiť do 4 hlavných kategórií alebo pilierov:

- ✓ Zariadenia a vybavenie

- ✓ vzdelávacie materiály
- ✓ Metódy vzdelávania
- ✓ prístup manažmentu

Výstupy rámca kvality budú prezentované ako nápady a návrhy na jednotlivé piliere pre každý odsek - požiadavku normy ISO 21001. Je zrejmé, že nie všetky odseky normy ISO 21001 sa môžu týkať všetkých 4 pilierov.

Výsledky sa prezentujú ako matica, aby zainteresované strany mali rýchly prehľad o pilieroch, ktoré súvisia s každou požiadavkou normy ISO 21001.

3. Návrhy opatrení na začlenenie

Kontext organizácie

● Pochopenie organizácie a jej kontextu

Rozsah požiadavky: Organizácia vzdelávania musí identifikovať všetky súvisiace interné a externé otázky, ktoré ovplyvňujú začlenenie rôznych skupín jednotlivcov do fungovania organizácie vzdelávania dospelých, ako aj do procesu učenia a vzdelávania a dosahovania očakávaných výsledkov.

- ✓ Zariadenia a vybavenie- Mali by sa analyzovať technologické, sociálne, politické, environmentálne a iné faktory ovplyvňujúce zariadenia a vybavenie, ako aj ich dostupnosť, užívateľská prívetivosť a užitočnosť pre rôzne skupiny používateľov.
- ✓ Vzdelávacie materiály- Mali by sa monitorovať nové formy vzdelávacích materiálov (interaktívne zariadenia, využívanie IT, dištančné vzdelávanie atď.), a to aj s ohľadom na ich užitočnosť pre špeciálne potreby rôznych skupín alebo prispôsobenie sa týmto potrebám.
- ✓ Metódy odbornej prípravy -Každý nový prístup k metódam odbornej prípravy by sa mal monitorovať a posudzovať, aby sa uľahčila inklúzia a účinnosť vzdelávacích procesov. Napríklad sa vyvíjajú nové metódy na pomoc žiakom s poruchami učenia.
- ✓ Prístup vedenia -Strategické smerovanie vedenia k inklúzii by malo byť zdokumentované a komunikované prostredníctvom politiky, poslania a/alebo vízie.

● Pochopenie potrieb a očakávaní zainteresovaných strán

Rozsah požiadaviek: Hlavné zainteresované strany týkajúce sa inklúzie by mali byť určené spolu s ich potrebami a očakávaniami. Medzi zainteresované strany by mali patriť prinajmenšom rôzne skupiny učiacich sa, iní príjemcovia, ako aj vzdelávacie organizácie, administratívny a iný personál.

- ✓ Zariadenia a vybavenie - V závislosti od potenciálnych špeciálnych potrieb učiacich sa a zamestnancov je potrebné zakúpiť a/alebo vytvoriť a primerane vybaviť zariadenia. Pri

navrhovaní alebo výbere zariadení a vybavenia by sa mali posúdiť a zohľadniť aj právne požiadavky na uľahčenie a bezpečnosť.

✓ Tréningový materiál - Na uľahčenie procesu učenia by sa mali uviesť aj rôzne potreby učiacich sa. Do úvahy by sa mali brať aj jazykové bariéry, poruchy zraku, problémy s učením, náboženská symbolika, rodová sémantika atď.

✓ Metódy vzdelávania - Preštudujte si právne predpisy, aby ste zistili potenciálne požiadavky na metódy vzdelávania. Nad tým identifikujte požiadavky a očakávania učiacich sa aj školených osôb.

✓ Prístup manažmentu - Manažment musí identifikovať všetky zainteresované strany, ich vplyv na proces vzdelávania a všetky podporné procesy vzdelávania, ich potreby, očakávania a definovať systém riadenia. Prístup a jeho praktická aplikácia musia byť jasné a zrozumiteľné aspoň pre kľúčové zainteresované strany.

● **Určenie rozsahu systému riadenia pre organizácie vzdelávania dospelých**

Rozsah požiadavky: Organizácia vzdelávania dospelých musí vymedziť rozsah systému riadenia v súlade s vyššie uvedenými internými a externými otázkami, požiadavkami zainteresovaných strán a podľa toho formovať poskytované služby.

✓ Zariadenia a vybavenie - Žiadne špecifické požiadavky na účely začlenenia.

✓ Tréningový materiál - Žiadne špecifické požiadavky na účely začlenenia.

✓ Metódy odbornej prípravy - Žiadne špecifické požiadavky na účely začlenenia.

✓ Prístup vedenia - Vedenie musí zdokumentovať rozsah systému riadenia a zabezpečiť, aby boli identifikované a zabezpečené všetky aspekty jeho fungovania. Musia sa identifikovať a účinne riešiť otázky začlenenia a potenciálne nedostatky.

● **Systém riadenia pre organizácie vzdelávania dospelých**

Rozsah požiadavky: Organizácia vzdelávania dospelých musí vytvoriť, zaviesť, dokumentovať a neustále zlepšovať svoj systém riadenia. Procesy a ich interakcie sa musia identifikovať, monitorovať, merať, hodnotiť a zlepšovať.

✓ Zariadenia a vybavenie - Procesy súvisiace so zariadeniami a vybavením, napríklad ich údržba, musia byť definované, priradené a monitorované. Najdôležitejšími aspektmi sú bezpečnosť a funkčnosť.

Žiadne špecifické požiadavky na účely začlenenia.

✓ Metódy odbornej prípravy - Žiadne špecifické požiadavky na účely zaradenia.

✓ Prístup k riadeniu - Dokumentácia musí byť k dispozícii všetkým zúčastneným stranám. Jazyk, prostriedky, zložitosť musia byť prispôsobené tak, aby zahŕňali ustanovenia na zabránenie diskriminácie/zabezpečenie inklúzie v rámci organizácie vzdelávania dospelých a jej fungovania.

Vedenie

• Vedenie a odhodlanie

Rozsah požiadavky: Vrcholový manažment organizácie vzdelávania dospelých sa musí zaviazat' k stanoveniu strategického smerovania, účinnej implementácii, neustálemu zlepšovaniu a zameraniu sa na učiacich sa a ostatných príjemcov.

✓ Zariadenia a vybavenie - Musia byť definované, pridelené a monitorované procesy súvisiace so zariadeniami a vybavením, ako je ich nákup, údržba a úprava. Najdôležitejšími aspektmi sú bezpečnosť a funkčnosť pre všetkých používateľov vrátane osôb patriacich do určených skupín.

✓ Tréningový materiál - Žiadne špecifické požiadavky na účely začlenenia.

✓ Metódy odbornej prípravy - Žiadne špecifické požiadavky na účely začlenenia.

✓ Prístup k riadeniu - Dokumentácia musí byť k dispozícii všetkým zúčastneným stranám. Jazyk, prostriedky, komplexnosť musia byť prispôsobené tak, aby boli vhodné pre všetkých zainteresovaných. Komunikačné kanály musia uľahčovať aj žiakom so špeciálnymi potrebami. Vedenie musí vystupovať ako vzor správania v súvislosti s inklúziou a stanoviť pravidlá inkluzívneho správania pre všetky typy zamestnancov.

• Politika

Rozsah pôsobnosti požiadavky: Vrcholový manažment musí vytvoriť, komunikovať a revidovať politiku vzdelávania, ktorá je v súlade s poslaním a víziou, rozsahom pôsobnosti organizácie vzdelávania dospelých, jej spoločenskou zodpovednosťou a potrebami a očakávaniami zainteresovaných strán.

✓ Zariadenia a vybavenie - Žiadne špecifické požiadavky na účely začlenenia.

✓ Vzdelávací materiál - Žiadne špecifické požiadavky na účely začlenenia.

✓ Metódy odbornej prípravy - Žiadne špecifické požiadavky na účely začlenenia.

✓ Prístup manažmentu - Vrcholový manažment musí definovať a zdokumentovať politiku vzdelávania a komunikovať ju interne aj externe. Komunikačné prostriedky musia uľahčovať inklúziu. Napríklad zainteresovaným stranám hovoriacim rôznymi jazykmi alebo osobám so

zrakovým postihnutím musí byť uľahčený prístup k politike pomocou viacjazyčných verzií alebo nahraných verzií.

● **Organizačné úlohy, zodpovednosti a právomoci**

Rozsah pôsobnosti požiadavky: Vrcholový manažment musí určiť a prideliť úlohy a zodpovednosti v rámci organizácie, aby sa zabezpečilo účinné vykonávanie všetkých procesov.

- ✓ Zariadenia a vybavenie - Žiadne osobitné požiadavky na účely začlenenia.
- ✓ Tréningový materiál - Žiadne špecifické požiadavky na účely začlenenia.
- ✓ Metódy odbornej prípravy - Žiadne špecifické požiadavky na účely začlenenia.
- ✓ Prístup manažmentu - Vrcholový manažment musí prideliť úlohy a zodpovednosti podľa schopností a zručností zamestnancov. V záujme zabezpečenia účinnosti príslušných procesov je potrebné zohľadniť telesné postihnutie, poruchy učenia, jazykové bariéry atď. Aby sa predišlo vylúčeniu alebo sa aspoň eliminovalo, musia sa úlohy prispôbiť ľuďom, nie ľuďia úlohám.

Plánovanie

● Opatrenia na riešenie rizík a príležitostí

Rozsah požiadavky: Organizácia vzdelávania dospelých musí identifikovať riziká a príležitosti, ktoré sa musia zohľadniť, aby sa zabezpečili plánované výsledky, zvýšili želané a predišlo sa neželaným účinkom smerom k neustálemu zlepšovaniu.

- ✓ Zariadenia a vybavenie - Žiadne špecifické požiadavky na účely začlenenia.
- ✓ Školiace materiály - Žiadne špecifické požiadavky na účely začlenenia.
- ✓ Metódy odbornej prípravy - Žiadne špecifické požiadavky na účely začlenenia.
- ✓ Prístup k riadeniu - Musí byť vytvorený zoznam rizík. Je potrebné identifikovať riziká, ktoré by mohli viesť k vylúčeniu špecifických skupín ľudí (či už učiacich sa alebo zamestnancov organizácií vzdelávania dospelých). Pri riadení alebo riadení rizík sa uplatňujú nasledujúce kroky: Identifikácia rizík, analýza rizík, vyhodnotenie rizík (v závislosti od pravdepodobnosti a dopadu), ošetrovanie rizík, prehodnotenie rizík po ich zmiernení (zvyškové riziko).

Okrem toho musia byť príležitosti na zlepšenie výsledkov vzdelávania a začlenenia nepretržitým procesom smerujúcim k neustálemu zlepšovaniu.

Riziká a príležitosti majú opačnú súvislosť, pretože ošetrovanie rizík môže generovať príležitosti a realizácia príležitostí môže viesť k rizikám.

● Ciele organizácie vzdelávania dospelých a plánovanie na ich dosiahnutie

Rozsah požiadavky: Organizácia vzdelávania dospelých musí stanoviť jasné a merateľné ciele. Ciele musia byť v súlade s politikou a všetkými platnými požiadavkami, musia byť oznámené, monitorované a musia prispievať k zvyšovaniu spokojnosti zainteresovaných strán.

- ✓ Zariadenia a vybavenie - Žiadne špecifické požiadavky na účely začlenenia.
- ✓ Školiace materiály- Žiadne špecifické požiadavky na účely začlenenia.
- ✓ Metódy odbornej prípravy - Žiadne špecifické požiadavky na účely zaradenia.
- ✓ Prístup manažmentu - Manažment musí stanoviť konkrétne ciele, ktoré pokrývajú čo najviac procesov. Ciele musia byť realistické a na ich dosiahnutie musia byť prijaté konkrétne opatrenia. Napríklad stanovenie cieľa prilákať 10 % zahraničných študentov v porovnaní s minulým rokom znamená, že sa musia prijať konkrétne opatrenia v oblasti marketingu (viacjazyčné propagačné materiály, využívanie extra AdWords v internetovej reklame), v oblasti alebo vzdelávacích materiálov (viacjazyčné materiály), v oblasti metód vzdelávania (využívanie školiteľov, ktorí dokážu efektívne komunikovať s rôznymi kultúrami, využívanie nových technológií). Ďalším príkladom by mohli byť kurzy zamerané na osoby so sluchovým postihnutím, ktoré by mohli znamenať nákup vybavenia, zamestnanie personálu ovládajúceho posunkovú reč, komunikáciu pomocou vhodných médií atď.

● Plánovanie zmien

Rozsah požiadavky: Keď organizácia vzdelávania dospelých plánuje zavádzanie zmien, je potrebné dodržiavať holistický prístup, aby sa zabránilo domino efektu. Zdroje, externí poskytovatelia, prerozdelenie úloh a všetky ostatné rozhodujúce faktory musia byť zosúladené tak, aby prispeli k rozsahu zmeny.

- ✓ Zariadenia a vybavenie - Preskúmajte potrebu špecifických certifikátov nových zariadení, či ich špecifikácie môžu uspokojiť potreby, kde budú nainštalované, či je potrebné prijať nové bezpečnostné opatrenia, či je potrebné vyškoliť používateľov atď. V prípade zariadení posúďte ich bezpečnosť, či je potrebné nejaké úradné povolenie (napr. na stavebné práce), v prípade potreby upravte evakuačné plány, prehodnoťte bezpečnostné zariadenia atď.
- ✓ Školiaci materiál - Preskúmajte parametre, napr. či je nový školiaci materiál vhodný pre školiace skupiny, či je potrebné upraviť učebné osnovy, zabezpečiť dostupnosť materiálu na trhu, ak si ho musia účastníci vzdelávania aj kúpiť.
- ✓ Metódy odbornej prípravy - Špecifikujte metódy odbornej prípravy, vyškoolte školiteľov a overte ich vhodnosť pre (cieľové) skupiny učiacich sa.

✓ Prístup manažmentu ☒ Manažment musí stanoviť konkrétne ciele, pokrývajúce čo najviac procesov a čo najviac špecifických skupín na začlenenie. Ciele musia byť realistické a na ich dosiahnutie musia byť prijaté konkrétne opatrenia.

Podpora

● Zdroje

Rozsah požiadavky: Organizácia vzdelávania dospelých musí poskytnúť potrebné zdroje na bezproblémové fungovanie a zlepšovanie systému riadenia. Ako zdroje určujeme:

- Ľudské zdroje
- zariadenia
- prostredie pre fungovanie vzdelávacích procesov
- zdroje na monitorovanie a meranie
- Organizačné znalosti

✓ Zariadenia a vybavenie ☒ S cieľom uľahčiť inklúziu musí organizácia vzdelávania dospelých poskytnúť zariadenia a vybavenie potrebné na umožnenie prístupu a aktívnej účasti zamestnancov aj učiacich sa s rôznymi potrebami. Návrhy na pridelenie zariadení a vybavenia sa opierajú o cieľové skupiny učiacich sa a ich rôzne požiadavky. Niektoré zdroje úvah sú nasledovné:

- Rampy, dvere, výťahy, toalety, triedy atď. musia byť vybudované a vybavené tak, aby uľahčovali prácu osobám s kinetickým alebo zrakovým postihnutím. Tieto požiadavky špecifikujú vnútroštátne právne predpisy.
- Bezpečnostné zariadenia musia byť navrhnuté aj pre ľudí so zrakovým alebo sluchovým postihnutím.
- Môžu sa tiež zabezpečiť modlitebne.
- Musia byť umiestnené viacjazyčné bezpečnostné alebo informačné tabule.
- Webové stránky musia dodržiavať normy prístupnosti a viacjazyčné verzie.

✓ Školiace materiály - Žiadne osobitné požiadavky na účely začlenenia.

✓ Metódy odbornej prípravy - Zamestnanci organizácie vzdelávania dospelých, stážisti, externí poskytovatelia musia mať zručnosti, prípadne potrebné odborné certifikáty, skúsenosti a prístup k práci s rôznymi skupinami učiacich sa. Špeciálni pedagógovia, viacjazyční školiaci a podporný personál a externí poskytovatelia, znalosť kultúrnych alebo náboženských zvyklostí správania patria medzi otázky, ktoré je potrebné riešiť z hľadiska metód odbornej prípravy.

✓ Prístup vedenia ☒ Vedenie sa musí zapojiť do poskytovania všetkých zdrojov potrebných pre vysokokvalitné vzdelávacie prostredie, ktoré prispieva k inklúzii. Pridelenie zdrojov sa musí pravidelne alebo v prípade zmien prehodnocovať. Pokiaľ ide o požiadavku normy na organizačné znalosti (namiesto tradičného prístupu školenia zamestnancov). Zamestnanci a externí poskytovatelia zapojení do vzdelávacieho procesu musia sledovať nové vedecké údaje a vývoj v oblasti špeciálneho vzdelávania, stratégií a metód inklúzie a prenášať poznatky v rámci organizácie, vymieňať si ich a konať komplementárne.

● Kompetencie

Rozsah požiadavky: Organizácia vzdelávania dospelých musí určiť kompetencie osôb, ktoré ovplyvňujú výkonnosť organizácie, zabezpečiť, aby tieto osoby boli primerane kompetentné, hodnotiť a v prípade potreby zlepšovať kompetencie s cieľom splniť požiadavky a dosiahnuť neustále zlepšovanie.

✓ Zariadenia a vybavenie - Žiadne osobitné požiadavky na účely začlenenia.

✓ Školiace materiály - Žiadne špecifické požiadavky na účely začlenenia.

✓ Metódy odbornej prípravy - Žiadne špecifické požiadavky na účely začlenenia.

✓ Prístup manažmentu - Je potrebné analyzovať potrebné kompetencie zamestnancov, ktoré ovplyvňujú postupy odbornej prípravy. Je potrebné zohľadniť jazykové kompetencie, certifikáty zo špeciálneho vzdelávania, jazyky nepočujúcich a hluchých, kultúrnu/náboženskú symboliku, aby bolo možné začleniť čo najviac cieľových skupín. Keďže v oblastiach, ako je špeciálne vzdelávanie, sa vyvíjajú nové prístupy, súčasťou politiky riadenia musí byť kultúra neustáleho vzdelávania. Okrem toho sa v takýchto prípadoch môže vyžadovať, aby na zabezpečenie odbornej prípravy boli vytvorené tímy zložené z viacerých odborníkov.

● Informovanosť

Rozsah požiadavky: Organizácia vzdelávania dospelých musí zabezpečiť, aby všetci zamestnanci boli oboznámení s politikami, stratégiou a cieľmi, s ich očakávaným prínosom k cieľovému výkonu a s príslušnými dôsledkami v prípade ich nedodržania.

✓ Zariadenia a vybavenie - Žiadne osobitné požiadavky na účely začlenenia.

✓ Školiace materiály - Žiadne špecifické požiadavky na účely začlenenia.

✓ Metódy odbornej prípravy - Žiadne špecifické požiadavky na účely začlenenia.

✓ Prístup vedenia - Vedenie zabezpečilo, aby zamestnanci boli oboznámení s jeho politikami týkajúcimi sa inklúzie a aby im plne porozumeli a aby stanovili konkrétne pravidlá a opatrenia v prípade ich nedodržania.

- Komunikácia

Rozsah požiadavky: Organizácia vzdelávania dospelých musí určiť akúkoľvek analýzu internej a externej komunikácie, pokiaľ ide o to, čo, prečo, kedy, s kým, ako a kto má komunikovať.

- ✓ Zariadenia a vybavenie - Ak sa určí, že komunikácia bude prebiehať prostredníctvom znakov, elektronického vybavenia akéhokoľvek iného ako ústneho, musí sa zohľadniť efektívnosť. Do úvahy sa musí brať systém Braillovoho písma, viacjazyčné znaky - textové, video alebo audio súbory, dizajn videí alebo webových stránok, ktoré spĺňajú požiadavky zrakovo postihnutých, vyhýbanie sa používaniu znakov, ktoré môžu mať negatívnu symboliku pre špecifické skupiny.
- ✓ Školiace materiály - Žiadne špecifické požiadavky na účely začlenenia.
- ✓ Metódy odbornej prípravy - Žiadne špecifické požiadavky na účely inklúzie.
- ✓ Prístup vedenia - Vedenie musí navrhnuť komunikačný plán, preskúmať jeho účinnosť a v prípade potreby prijať náležité nápravné opatrenia. Slabá výkonnosť komunikácie môže byť dôsledkom prekážok inklúzie. Prichádzajúce a odchádzajúce informácie sa musia odosielať, prijímať, analyzovať a vyhodnocovať s ohľadom na špeciálne požiadavky, charakteristiky a obmedzenia rôznych skupín. Napríklad starší ľudia komunikujú viac ústne, mladší ľudia používajú nové technológie a sociálne médiá.

- Zdokumentované informácie

Rozsah požiadavky: Organizácia vzdelávania dospelých musí dokumentovať informácie stanovené ako požiadavky podľa normy ISO 21001 a informácie, ktoré sama určila ako potrebné pre účinnosť svojho systému riadenia. Musí sa špecifikovať identifikácia a opis dokumentácie, formát a požiadavky na preskúmanie a schválenie. Príslušná dokumentácia musí byť dostupná každému, kto ju potrebuje, a tiež chránená pred stratou, poškodením, porušením ochrany údajov atď.

- ✓ Zariadenia a vybavenie - Žiadne osobitné požiadavky na účely začlenenia.
- ✓ Školiace materiály - Žiadne špecifické požiadavky na účely zaradenia.
- ✓ Metódy odbornej prípravy - Žiadne osobitné požiadavky na účely zahrnutia.
- ✓ Prístup vedenia - Opatrenia, ktoré možno zohľadniť na uľahčenie inklúzie, odkazujú na zdokumentované informácie, ktoré sa môžu týkať zamestnancov a partnerov organizácie. Napríklad postup musí byť zdokumentovaný tak, aby bol prístupný ľuďom so zrakovým postihnutím, môže byť zdokumentovaný v zvukovom súbore alebo v Braillovom písme. Ak sú zamestnanci mnohonárodnostní, sú potrebné príslušné jazykové verzie. Vyhlásenie o politike inklúzie a opatrenia musia byť vyvesené alebo umiestnené na miestach, ktoré sú dobre viditeľné pre všetkých zamestnancov, žiakov a návštevníkov. Pravidlá inklúzie musia byť účastníkom

vyhlásené (na prečítanie alebo zverejnené v elektronickej platforme atď. spolu s ostatnými pravidlami.

Operácia

● Plánovanie a riadenie prevádzky

Rozsah požiadavky: Organizácia vzdelávania dospelých musí nastaviť súbor procesov na efektívne poskytovanie vzdelávacích služieb a/alebo produktov. Procesy musia zahŕňať konkrétne požiadavky na odbornú prípravu, stanoviť konkrétne kritériá a zaviesť kontroly, určiť potrebné zdroje a musia byť primerane zdokumentované.

✓ Zariadenia a vybavenie - Zariadenia a vybavenie sú zahrnuté do požadovaných zdrojov. Úvahy o začlenení procesov sú zahrnuté do vyššie uvedených požiadaviek na zdroje.

✓ Školiaci materiál - Školiaci materiál je zahrnutý do požadovaných zdrojov. Úvahy o procesoch začlenenia sú zahrnuté do vyššie uvedených požiadaviek na zdroje.

✓ Metódy odbornej prípravy - Je potrebné naplánovať vhodné a dostupné metódy odbornej prípravy a hodnotenia pre odlišné potreby rôznych skupín účastníkov odbornej prípravy. Učebné osnovy a metódy musia byť prispôsobené či už pre skupiny, alebo dokonca pre konkrétne osoby. Napríklad rôzne úrovne autizmu si vyžadujú odlišný prístup. Staršie osoby niekedy potrebujú tradičnejšie metódy odbornej prípravy ako mladšie osoby, ktoré sú lepšie oboznámené s novými technológiami. Ak je požiadavkou prepojenie s trhom práce, treba osloviť rôzne typy alebo zamestnávateľov a pracovné miesta.

✓ Prístup manažmentu- Manažment musí analyzovať všetky procesy s cieľom identifikovať rôznorodosť potrieb, aby bolo možné zahrnúť čo najviac rôznych učiacich sa a vzdelávacích skupín.

● Požiadavky na vzdelávacie produkty a služby

Rozsah požiadaviek: Organizácia vzdelávania dospelých musí určiť a komunikovať požiadavky, vrátane požiadaviek stanovených politikou organizácie, požiadaviek vyplývajúcich zo spracovanej analýzy potrieb (hlavne pre špeciálne vzdelávanie), požiadaviek stanovených trhom, legislatívou atď. V komunikačnej rovine musia byť všetky požiadavky jasné priamym zainteresovaným stranám vrátane nákladov, vopred požadovaných zručností, skúseností, certifikátov a znalostí, postupov hodnotenia a riešenia problémov.

✓ Zariadenia a vybavenie - Je potrebné určiť minimálne požiadavky na zariadenia a vybavenie pre konkrétne skupiny, ktoré sú určené či už zákonom alebo certifikovaným učebným plánom. Nástupišťa a iné úpravy pre osoby so zdravotným postihnutím, vybavenie IKT tiež môžu byť určené učebnými osnovami.

✓ Vzdelávacie materiály - Požiadavky na vzdelávacie materiály musia byť tiež špecifikované a oznámené rôznym skupinám alebo účastníkom vzdelávania, najmä ak si ich účastníci vzdelávania musia zakúpiť. Definícia školiaceho materiálu musí byť dostatočne široká, aby sa zvýšila inklúzia. Na uľahčenie rôznych skupín sa môžu použiť aj viacjazyčné materiály v tlačenej a elektronickej verzii, zvukové súbory.

✓ Metódy odbornej prípravy - Metódy odbornej prípravy musia tiež zohľadňovať rôzne potreby a používať rôznorodý typ materiálov, aby sa prispôbili rôznym potrebám a schopnostiam. Písomné a ústne skúšky musia byť povolené súbežne. Inklúziu môže uľahčiť aj vyučovanie v triede a dištančné vzdelávanie.

✓ Prístup manažmentu - Úlohou manažmentu je definovať rámec požiadaviek prostredníctvom svojej politiky, aby sa uľahčila inklúzia.

● **Návrh a vývoj vzdelávacích produktov a služieb**

Rozsah požiadaviek: Organizácia vzdelávania dospelých musí zaviesť proces navrhovania a vývoja vzdelávacích produktov a služieb. Tento proces musí zabezpečiť koherentný a plynulý priebeh plánovania návrhu a vývoja, spracovania vstupov, vykonávania kontrol, definovania výstupov a kontroly zmien.

✓ Zariadenia a vybavenie - Existujúce zariadenia a vybavenie sú vstupmi, ktoré je potrebné zohľadniť pri navrhovaní novej vzdelávacej služby, aby sa posúdila ich primeranosť na uspokojenie širokého spektra potrieb účastníkov vzdelávania. Sú vhodné na prijímanie ľudí s rôznymi druhmi postihnutia? Je k dispozícii modlitebňa? Sú k dispozícii počítače, stoly a periférne zariadenia pre zdravotne postihnutých? Pre každú vstupnú medzeru musí byť špecifikovaný a realizovaný príslušný výstup.

✓ Školiace materiály - Školiace materiály musia byť tiež navrhnuté tak, aby boli prístupné a účinné pre účastníkov vzdelávania s rôznymi potrebami. Súčasťou návrhu nového školenia musia byť viacjazyčné materiály, audio a video verzie, so symbolikou vhodnou pre rôzne kultúry alebo osoby so sexuálnou orientáciou.

✓ Metódy odbornej prípravy - Metódy odbornej prípravy musia byť navrhnuté aj s ohľadom na rôzne potreby rôznych skupín. Školitelia so špeciálnym vzdelaním, ústne skúšky, posunková reč, viacjazyční školitelia zvýšia inklúziu širšieho spektra účastníkov školenia.

✓ Prístup vedenia - Vedenie musí aktívne podporovať navrhovanie a rozvoj školení, ktoré môžu zahŕňať účastníkov s rôznymi potrebami. Politiky, financovanie, procesy, nábor, potrebné zmluvy sú v zodpovednosti manažmentu.

● **Kontrola externe poskytovaných procesov, produktov a služieb**

Rozsah požiadavky: Organizácia vzdelávania dospelých musí vykonávať kontrolu poskytovateľov a subdodávateľov, ktorí poskytujú služby alebo materiál súvisiaci s procesmi vzdelávania. Kontrola zahŕňa hodnotenie, výber, monitorovanie a prehodnocovanie.

✓ Zariadenia a vybavenie - Pri nákupe a inštalácii vybavenia, ako je softvér alebo vybavenie pre osoby napr. s telesným postihnutím, je potrebné požiadať o certifikáciu poskytovateľa aj zariadenia a posúdiť ich, ak je certifikácia požiadavkou. Napríklad certifikovaný softvér pre osoby so zrakovým postihnutím sa musí žiadať, certifikáty na úpravu na prispôsobenie rampy na vozidlo na prepravu osôb na invalidnom vozíku. Ďalším príkladom sú halal alebo kóšer potraviny pre židovských a moslimských študentov, keď organizácia vzdelávania dospelých ponúka stravovanie.

✓ Školiace materiály- Žiadne osobitné požiadavky na účely začlenenia.

✓ Metódy odbornej prípravy - To platí len vtedy, keď časť procesu odbornej prípravy zabezpečujú externé strany. Napríklad, keď sa učiaci sa zúčastňujú praktického školenia v externej organizácii. Organizácia vzdelávania dospelých musí zabezpečiť, aby boli splnené požiadavky na učebné osnovy/projekt, a to prostredníctvom monitorovania a hodnotenia.

✓ Prístup manažmentu - Posúdenie, výber, uplatnenie monitorovacích opatrení a hodnotenie všetkých externých strán je úlohou manažmentu. Súhlas s politikou externej organizácie v oblasti inklúzie musí byť požiadavkou pre kritických externých poskytovateľov.

● Poskytovanie vzdelávacích produktov a služieb

Rozsah pôsobnosti požiadavky: Uvoľnenie vzdelávacích služieb by sa malo uskutočniť po zabezpečení splnenia všetkých opatrení.

✓ Zariadenia a vybavenie - Neexistujú žiadne ďalšie požiadavky na poskytovanie vzdelávania, ktoré uľahčujú inklúziu, okrem tých, ktoré sú uvedené v predchádzajúcich odsekoch/požiadavkách. Na zabezpečenie osobných údajov, ktoré sú mnohokrát osobitných kategórií (zdravotné údaje, náboženstvo alebo národnosť), bude potrebné vybavenie a softvér, ako sú trezorové skrine a techniky šifrovania údajov.

✓ Školiace materiály - Neexistujú žiadne ďalšie požiadavky na poskytovanie školení, ktoré uľahčujú začlenenie, okrem tých, ktoré sú uvedené v predchádzajúcich odsekoch/požiadavkách.

✓ Metódy odbornej prípravy -To platí len vtedy, ak časť procesu odbornej prípravy zabezpečujú externé strany. Napríklad, keď účastníci absolvujú časť kurzu (napr. s použitím špecializovaného vybavenia) v externej organizácii. Vzdelávacia organizácia musí zabezpečiť, aby boli splnené požiadavky na učebné osnovy/projekt (vrátane požiadaviek na začlenenie), a to prostredníctvom monitorovania a hodnotenia.

- ✓ Prístup manažmentu ☒ Manažment musí zabezpečiť, aby vo fáze pred prijatím, ako aj vo fáze formatívneho hodnotenia existovali procesy, ktoré umožnia účastníkom identifikovať ich špecifické potreby a aby sa obsah vzdelávania, materiály a metodika prispôbili špecifickým potrebám učiacich sa. Pokiaľ ide o prijímanie učiacich sa, ktorí môžu byť neschopní pochopiť a posúdiť požiadavky, učebné osnovy a procesy, vedenie musí osloviť zainteresované strany, ako sú fyzické osoby alebo zákonní zástupcovia, a komunikovať s nimi. Okrem toho musí byť predpríjmová fáza starostlivo navrhnutá tak, aby rôznym školiteľom s rôznymi zručnosťami a požiadavkami uľahčila identifikáciu, či je pre nich vzdelávací program vhodný. Požiadavkou je aj identifikácia a implementácia požiadaviek GDPR a pridelenie úradníka pre spracovanie údajov, keďže organizácia vzdelávania dospelých bude spracúvať rôzne osobné údaje z predprípravnej fázy, a to od účastníkov vzdelávania aj od iných zainteresovaných strán. Osoba zodpovedná za spracovanie údajov musí tiež starostlivo určiť, ktoré osobné údaje sa majú prenášať externým stranám a aký je právny základ a požiadavky na prenos.

● Sprístupnenie vzdelávacích produktov a služieb

Rozsah požiadavky: Organizácia vzdelávania dospelých musí zaviesť a kontrolovať procesy kontroly a poskytovania vzdelávacích služieb, a to pre fázy pred prijatím, prijatím, poskytovaním vzdelávania a hodnotením, ako aj pre aspekty ako identifikácia a výsledovateľnosť, spracovanie a uchovávanie majetku účastníkov vzdelávania a tretích strán, uchovávanie a kontrola zmien.

- ✓ Zariadenia a vybavenie - Žiadne osobitné požiadavky na účely začlenenia.
- ✓ Školiace materiály - Žiadne osobitné požiadavky na účely zaradenia.
- ✓ Metódy odbornej prípravy - Žiadne špecifické požiadavky na účely začlenenia.
- ✓ Prístup k riadeniu - Žiadne špecifické požiadavky na účely začlenenia.

● Kontrola vzdelávacích nevyhovujúcich výstupov

Rozsah požiadavky: Ak vzdelávací proces alebo výstupy nie sú v súlade s plánovanými opatreniami, či už ich identifikujú interne alebo externe účastníci vzdelávania alebo iní príjemcovia alebo akákoľvek iná zainteresovaná strana, organizácia vzdelávania dospelých musí prijať primerané opatrenia.

Vhodné opatrenia sa môžu týkať nápravy, informovania účastníkov vzdelávania, aby získali úľavu, opätovného poskytnutia vzdelávania atď.

- ✓ Zariadenia a vybavenie - Žiadne osobitné požiadavky na účely začlenenia.
- ✓ Školiace materiály - Žiadne špecifické požiadavky na účely začlenenia.

- ✓ Metódy odbornej prípravy - Žiadne špecifické požiadavky na účely zaradenia.
- ✓ Prístup k riadeniu - Návrh primeraných procesov formatívneho hodnotenia, ktoré umožnia kontrolu výstupov vzdelávania, ktoré nie sú v súlade so špecifickými potrebami jednotlivých učiacich sa alebo skupín učiacich sa. Formatívne hodnotenie umožní včasné prispôsobenie parametrov vzdelávacieho procesu týmto potrebám.

● **Vydanie vzdelávacích produktov a služieb**

Rozsah požiadavky: Organizácia vzdelávania dospelých musí zaviesť a kontrolovať procesy kontroly a poskytovania vzdelávacích služieb, a to pre fázy pred prijatím, prijatím, poskytovaním vzdelávania a hodnotením, ako aj pre aspekty ako identifikácia a vysledovateľnosť, spracovanie a uchovávanie majetku účastníkov vzdelávania a tretích strán, uchovávanie a kontrola zmien.

- ✓ Zariadenia a vybavenie - Žiadne osobitné požiadavky na účely začlenenia.
- ✓ Školiace materiály - Žiadne osobitné požiadavky na účely zaradenia.
- ✓ Metódy odbornej prípravy - Žiadne špecifické požiadavky na účely začlenenia.
- ✓ Prístup k riadeniu - Žiadne špecifické požiadavky na účely začlenenia.

Hodnotenie výkonnosti

● **Monitorovanie, meranie, analýza a hodnotenie**

Rozsah požiadavky: Organizácia vzdelávania dospelých musí vytvoriť maticu monitorovania, ktorá pokrýva najdôležitejšie aspekty alebo poskytovanie služieb odbornej prípravy. Čo, ako, kedy, s akými kritériami a ako hodnotiť výsledky, aby organizácia získala dôkladnú výkonnosť a efektívne využívala svoj systém riadenia. Jedným z rozhodujúcich parametrov, ktoré treba monitorovať, je úroveň spokojnosti účastníkov vzdelávania, príjemcov a zamestnancov vrátane sťažností.

Vhodné opatrenia sa môžu týkať nápravy, informovania učiacich sa o získaní úľavy, opätovného poskytnutia školenia atď.

- ✓ Zariadenia a vybavenie - Na získavanie informácií a údajov od rôznych skupín učiacich sa, príjemcov a zamestnancov je potrebné vybrať súbor nástrojov. Pokiaľ ide o nástroje, ako sú elektronické prieskumy, šťastné alebo nešťastné zariadenia a iné technologické riešenia, jazyk, jednoduchosť používania, formulácie, použité symboly atď. musia byť prispôbené rôznym zručnostiam, kultúram, veku a iným osobitostiam.
- ✓ Školiace materiály - Žiadne osobitné požiadavky na účely zaradenia.
- ✓ Metódy odbornej prípravy - Žiadne osobitné požiadavky na účely začlenenia.

✓ Prístup manažmentu - Monitorovanie, meranie, analýza a hodnotenie je hlavnou úlohou vrcholového manažmentu. Informácie, ktoré sa požadujú, musia byť či už odlišné alebo vyvážené podľa osobitných charakteristík a potrieb rôznych skupín účastníkov vzdelávania, príjemcov a zamestnancov. Interpretácia výsledkov by mala smerovať k zahrnutiu širokého spektra cieľových skupín. Napríklad jednoduchosť prístupu je hlavným vstupom od osôb so zdravotným postihnutím, rešpektovanie kultúrnych alebo náboženských rámcov je ďalším vstupom od skupín s rôznymi takými sociálnymi charakteristikami atď.

● Vnútorý audit

Rozsah požiadavky: Organizácia vzdelávania dospelých musí plánovať, vykonávať a preskúmať výsledky interných auditov s cieľom overiť súlad s požiadavkami a účinnosť systému riadenia. Audítori musia byť vyškolení a nestranní, musia podávať správy o výsledkoch vedeniu s cieľom identifikovať príležitosti na zlepšenie a potrebné opravy a/alebo nápravné opatrenia.

- ✓ Zariadenia a vybavenie - Žiadne osobitné požiadavky na účely začlenenia.
- ✓ Školiace materiály - Žiadne špecifické požiadavky na účely zaradenia.
- ✓ Metódy odbornej prípravy - Žiadne špecifické požiadavky na účely zaradenia.
- ✓ Prístup k riadeniu - Žiadne špecifické požiadavky na účely začlenenia.

● Preskúmanie manažmentu

Rozsah požiadavky: Najmenej raz ročne musí vrcholový manažment organizácie vzdelávania dospelých preskúmať systém riadenia a stratégiu s cieľom overiť kontinuitu, vhodnosť, primeranosť a účinnosť.

- ✓ Zariadenia a vybavenie - Žiadne osobitné požiadavky na účely začlenenia.
- ✓ Školiace materiály - Žiadne špecifické požiadavky na účely začlenenia.
- ✓ Metódy odbornej prípravy - Žiadne špecifické požiadavky na účely zaradenia.
- ✓ Prístup manažmentu - Vrcholový manažment musí tiež preskúmať vykonávanie procesov, pravidiel a opatrení, ktoré sú špeciálne zamerané na inklúziu. Osobitná rozšírená téma v dokumentácii diskusie o preskúmaní manažmentom a dokumentácia musí zohľadňovať vstupy a rozhodovať o opatreniach (výstupoch) týkajúcich sa cieľov inklúzie. Napríklad, dosiahla organizácia ciele stanovené vedením v predchádzajúcom roku? Potrebuje organizácia vzdelávania dospelých investície do budov alebo vybavenia pre špeciálne cieľové skupiny? Existuje potreba špeciálnych školení pre zamestnancov na

zvýšenie inklúzie? Vyskytli sa sťažnosti na nezhody týkajúce sa potrieb špecifických skupín učiacich sa? Aké budú politické ciele týkajúce sa inklúzie v nasledujúcom roku?

Zlepšenie

● Nesúlad a nápravné opatrenia

Rozsah požiadavky: Ak sa zistí alebo nahlási nehoda, organizácia vzdelávania dospelých musí posúdiť základné príčiny, vplyv (závažnosť), ak je možná náprava, mala by sa vykonať, hľadať možnosti na vykonanie nápravného opatrenia a preskúmať jeho účinnosť.

- ✓ Zariadenia a vybavenie - Žiadne osobitné požiadavky na účely začlenenia.
- ✓ Školiace materiály - Žiadne špecifické požiadavky na účely začlenenia.
- ✓ Metódy odbornej prípravy- Žiadne špecifické požiadavky na účely začlenenia.
- ✓ Prístup k riadeniu - Napríklad, ak dôjde k takmer nehode alebo nehode so zdravotne postihnutou osobou na vozíku, korekcie by spočívali v ošetrovaní prípadného zranenia osoby a vyriešení problému so zariadením. Nápravným opatrením by bolo nastavenie procesu mesačných kontrol v zariadení na zistenie škôd.

● Neustále zlepšovanie

Rozsah požiadavky: Organizácia vzdelávania dospelých musí vykonávať procesy analýzy a hodnotenia s cieľom neustále zlepšovať vhodnosť, primeranosť a účinnosť systému riadenia.

- ✓ Zariadenia a vybavenie - Žiadne špecifické požiadavky na účely začlenenia.
- ✓ Školiace materiály - Žiadne špecifické požiadavky na účely začlenenia.
- ✓ Metódy odbornej prípravy - Žiadne špecifické požiadavky na účely začlenenia.
- ✓ Prístup manažmentu - Vrcholový manažment musí preskúmať všetky zlepšenia, aby zistil, či by mohli prispieť aj k cieľu inklúzie.

● Príležitosti na zlepšenie

Rozsah požiadavky: Organizácia vzdelávania dospelých musí hľadať príležitosti na zlepšenie, aby splnila požiadavky a zvýšila spokojnosť účastníkov vzdelávania, príjemcov a ďalších zainteresovaných strán.

- ✓ Zariadenia a vybavenie - Žiadne špecifické požiadavky na účely inklúzie.
- ✓ Školiace materiály - Žiadne špecifické požiadavky na účely začlenenia.
- ✓ Metódy odbornej prípravy - Žiadne osobitné požiadavky na účely začlenenia.

✓ Prístup manažmentu ☒ Vrcholový manažment musí špecifikovať opatrenia, ktoré sa majú prijať na posilnenie inklúzie, a to posúdením potrieb a možností rôznych skupín externých zainteresovaných strán.

4. Matica opatrení na začlenenie podľa normy ISO 21001

Požiadavka ISO 21001	Zariadenia a vybavenie	Školiaci materiál	Metódy školenia	Prístup manažmentu
Kontext organizácie				
Pochopenie organizácie a jej kontextu	X	X	X	X
Pochopenie potrieb a očakávaní zainteresovaných strán	X	X	X	X
Určenie rozsahu systému riadenia pre vzdelávacie organizácie	-	-	-	X
Systém riadenia pre vzdelávacie organizácie	X	-	-	X
Vedenie				
Vedenie a odhodlanie	X	-	-	X
Politika	-	-	-	X
Organizačné úlohy, zodpovednosti a právomoci	-	-	-	X
Plánovanie				
Opatrenia na riešenie rizík a príležitostí	-	-	-	X
Ciele vzdelávacej organizácie a plánovanie ich dosiahnutia	-	-	-	X
Plánovanie zmien	X	X	X	X
Podpora				
Zdroje	X	X	-	X
Kompetencie	-	-	-	X
Informovanosť	-	-	-	X
Komunikácia	X	-	-	X
Zdokumentované informácie	-	-	-	X
Operácia				
Plánovanie a kontrola prevádzky	X	X	X	X
Požiadavky na vzdelávacie produkty a služby	X	X	X	X
Návrh a vývoj vzdelávacích produktov a služieb	X	X	X	X
Kontrola externe poskytovaných procesov, produktov a služieb	X	X	X	X
Dodávanie vzdelávacích produktov a služieb	X	X	X	X
Vydávanie vzdelávacích produktov a služieb	-	-	-	-
Hodnotenie výkonu				
Monitorovanie, meranie, analýza a hodnotenie	X	-	-	X
Interný audit	-	-	-	-
Preskúmanie manažmentom	-	-	-	X
Zlepšenie				
Nezhody a nápravné opatrenia	-	-	-	X
Neustále zlepšovanie	-	-	-	X
Príležitosti na zlepšenie	-	-	-	X

PRÍLOHA: Osvedčené postupy

Francúzsko

Osvedčené postupy

Osvedčené postupy	
Krajina:	Kanada
Organizácia:	Univerzita v Montreale
*Počet školiteľov / počet zamestnancov:	10 000 vrátane školiteľov a zamestnancov
Ponúkané kurzy (základné kategórie):	11 000 diplomov
Percento učiacich sa patriacich k zraniteľným skupinám (pozri slovník pojmov)	Neznáme
*Dĺžka trvania praxe:	Neznáme
Najlepšia prax rieši túto potrebu alebo problém:	Diverzifikovať postupy na podporu úspechu pre všetkých
Opis osvedčeného postupu:	Univerzita v Montreale si všimla, že jej študenti majú vzdelanostné zázemie s čoraz rozmanitejšími sociokultúrnymi profilmi, v dôsledku čoho majú rovnako rozmanité potreby.
* Výsledky / Vplyv osvedčených postupov:	Všetky typy žiakov sú úspešnejšie a učitelia môžu byť bližšie k potrebám každého žiaka.

Osvedčené postupy	
Krajina:	Mexiko
Organizácia:	Universidad Iberoamericana, Mexico City
*Počet školiteľov / počet zamestnancov:	799 školiteľov / neznáme
Ponúkané kurzy (základné kategórie):	Viac ako 200 diplomov a iných kurzov, 34 bakalárskych a 39 magisterských študijných programov
Percento učiacich sa patriacich k zraniteľným skupinám (pozri slovník pojmov)	Neznáme
*Dĺžka trvania praxe:	Neznáme
Najlepšia prax rieši túto potrebu alebo problém:	Inklúzia
Opis osvedčeného postupu:	<p>Na základe dohody podpísanej v roku 1999 medzi združením "Libre Acceso" a katedrou architektúry mexickej univerzity vznikol program "Espacios dignos". Cieľom tohto programu je (prostredníctvom spolupráce s inštitúciami vyššieho vzdelávania, občianskymi a verejnými organizáciami, podnikmi) podporovať odstraňovanie fyzických, sociálnych a kultúrnych bariér. K významným realizovaným aktivitám patria:</p> <p>Hodnotenie prístupnosti viac ako 300 verejných a súkromných budov v Mexico City študentmi architektúry;</p> <p>účasť v rôznych skupinách a komisiách: Komisia pre vypracovanie projektu oficiálnej mexickej normy prístupnosti, Skupina pre prístupnosť a dopravu Rady pre integráciu osôb so zdravotným postihnutím pri vláde mesta Mexiko, ...;</p> <p>Účasť a organizovanie konferencií o prístupnosti: Kongres o architektúre a prístupnosti v roku 2005 v rámci univerzity, účasť na 4. medzinárodnom kongrese "United with Disability". Školenia a zvyšovanie povedomia o koncepcii zdravotného postihnutia medzi študentmi, zamestnancami a externými aktérmi, napríklad s pracovníkmi Národnej rady pre prevenciu diskriminácie (CONAPRED).</p>

*Výsledky / vplyv osvedčeného postupu:	Študenti sú oboznámení s problematikou inklúzie, potom ju priamo uplatňujú v praxi a podieľajú sa na všeobecnom hodnotení mesta cez prizmu problematiky inklúzie..
--	--

Osvedčené postupy	
Krajina:	Taliansko
Organizácia:	Universita Cattolica del Sacro Cuore
*Počet školiteľov / počet zamestnancov:	1 272 / 4 160
Ponúkané kurzy (základné kategórie):	Všetky kategórie, 10 000 absolventov ročne
Percento učiacich sa patriacich k zraniteľným skupinám (pozri slovník pojmov)	Neznáme
*Dĺžka trvania praxe:	Neznáme
Najlepšia prax rieši túto potrebu alebo problém:	Inklúzia a pochopenie zdravotného postihnutia zo strany ľudí bez zdravotného postihnutia
Opis osvedčeného postupu:	Universita Cattolica del Sacro Cuore v Taliansku viedla internú kampaň "Mettiti nei miei panni" ("Postav sa na moje miesto") už 2. rok po sebe. Ide o deň otvorený pre všetkých, študentov, technických pracovníkov, administrátorov alebo učiteľov, ktorí chcú zažiť obmedzenie, či už pohybového alebo zrakového typu (na vozíku alebo s páskou na očiach). Dobrovoľníci musia čeliť konkrétnym situáciám v každodennom živote študentov - ísť do jedálne, prejsť cez parkovisko, odohrať sa v triedach... - v sprievode dobrovoľníka, ale predovšetkým osoby postihnutej týmto hendikepom. Vzniká tak bohatá výmena, ktorá presahuje jednoduché prekonanie prekážky, s ktorou sa stretli. Tí, ktorí chcú, si môžu túto skúsenosť rozšíriť účasťou na dvoch alebo troch tzv. workshopoch "focus group", kde sa prežitá skúsenosť znovu rozoberie.

*Výsledky / vplyv osvedčeného postupu:	Zviditeľnite inkluzívnu problematiku pre všetkých a oboznámte ľudí, ktorých sa to priamo netýka, s dôsledkami toho, že je človek so zdravotným postihnutím.
--	---

Grécko

Osvedčené postupy

Osvedčené postupy	
Krajina:	USA
Organizácia:	Harvard
*Počet školiteľov / počet zamestnancov:	2.400 / 16.000
Ponúkané kurzy (základné kategórie):	3.700
Percento učiacich sa patriacich k zraniteľným skupinám (pozri slovník pojmov)	Neznáme
*Dĺžka trvania praxe:	Všeobecne zavedené
Najlepšia prax rieši túto potrebu alebo problém:	
Opis osvedčeného postupu:	Dobrovoľná sebaidentifikácia
*Výsledky / vplyv osvedčeného postupu:	Ako zákonný a zodpovedný zamestnávateľ je Harvard povinný vyzvať uchádzačov a zamestnancov, aby dobrovoľne identifikovali svoje pohlavie, rasu a etnický pôvod, status veterána a zdravotné postihnutie. Tieto informácie sa používajú na meranie pokroku Harvardu v porovnaní s jeho:

osvedčený postup	
Krajina:	SPOJENÉ KRÁĽOVSTVO
Organizácia:	University of St. Andrews
*Počet školiteľov / počet zamestnancov:	1 137 akademických pracovníkov
Ponúkané kurzy (základné kategórie):	Všetky disciplíny univerzity
Percento učiacich sa patriacich k zraniteľným skupinám (pozri slovník pojmov)	Neznáme
*Dĺžka trvania praxe:	Priebežne
Najlepšia prax rieši túto potrebu alebo problém:	Inklúzia
Opis osvedčeného postupu:	<p>Vyhlasenie o politike vo vzťahu k zraniteľným študentom. Univerzita a jej zamestnanci majú kolektívnu a individuálnu povinnosť podporovať a chrániť blaho zraniteľných študentov a podľa možnosti predchádzať zneužívaniu a hlásiť akékoľvek zistené alebo podozrivé problémy s ochranou. Existuje niekoľko existujúcich politík, ktoré sa zaoberajú povinnosťou univerzity starať sa o svojich študentov a zamestnancov. Patria medzi ne:</p> <ul style="list-style-type: none"> Politika rovnosti príležitostí Politika rovnosti osôb so zdravotným postihnutím Politika rasovej rovnosti Disciplinárna politika Politika obťažovania a šikanovania Zásady podávania sťažností a podnetov Politika bezpečnosti a ochrany zdravia Politika duševného zdravia a pohody Politika nemocenskej absencie Usmernenia pre manažérov a zamestnancov týkajúce sa stresu Politika týkajúca sa stresu na pracovisku <p>Študenti (a zamestnanci pracujúci so študentmi) "Podrobnejšie pokyny nájdete v procedurálnych pokynoch pre zraniteľných študentov.</p>

	<p>Študentom a zamestnancom, ktorí sa zaoberajú študentmi, sa má odporúčať, aby kontaktovali Študentské oddelenie, ak sa domnievajú, že študent môže byť zraniteľný, aby sa situácia mohla vzájomne posúdiť a reagovať na ňu vhodným a primeraným plánom. Univerzita však zdôrazňuje, že každý jednotlivec je zodpovedný aj za svoje vlastné zdravie a pohodu a musí dbať na to, aby ju neohrozil podporou zraniteľného študenta do tej miery, že jeho individuálna voľba bude obmedzená. ak zraniteľný študent, ktorého poznáte, zažil šikanovanie, diskrimináciu, zneužívanie, útok alebo obťažovanie akéhokoľvek druhu, môžete takéto incidenty anonymne nahlásiť pomocou univerzitného nástroja Nahlásiť a podporiť. Môžete sa rozhodnúť aj pre nahlásenie pomocou svojich kontaktných údajov, aby vás mohol kontaktovať poradca pre ľudské zdroje a pomôcť vám poskytnúť podporu.</p> <p>https://www.st-andrews.ac.uk/staff/policy/hr/vulnerablestudentspolicystatement/</p>
<p>*Výsledky / vplyv osvedčeného postupu:</p>	<p>Študenti a zamestnanci sa cítia</p>

Osvedčené postupy	
Krajina:	USA
Organizácia:	Cazenovia College
*Počet školiteľov / počet zamestnancov:	Viac ako 100 / Neznáme
Ponúkané kurzy (základné kategórie):	Všetky kategórie
Percento učiacich sa patriacich k zraniteľným skupinám (pozri slovník pojmov)	Neznáme

*Dĺžka trvania praxe:	Všeobecne zavedené
Najlepšia prax rieši túto potrebu alebo problém:	Inklúzia všetkých kultúr a marginalizovaných skupín
Opis osvedčeného postupu:	<p>Centrum MOSAIC (TMC) je multikultúrne informačné centrum. Centrum MOSAIC, ktoré sa nachádza v študentskom centre J. M. McDonalda v Chapman Hall, bolo zriadené s cieľom vzdelávať akademickú pôdu v otázkach nerovnosti, podporovať kultúrnu rozmanitosť v rôznych podobách a poskytovať priestor na dialóg pre celú akademickú komunitu a s ňou.</p> <p>Cieľom centra MOSAIC je posilniť postavenie ľudí s marginalizovanými identitami, ako aj ľudí s privilégiami, aby mohli vytvárať sociálne zmeny a budovať silnejšiu komunitu na akademickú pôdu. Hlavným cieľom centra je vytvoriť prostredie, v ktorom sa podporuje a oslavuje kultúrna výmena, vzdelávanie a oceňovanie rôznych identít. Centrum je otvoreným priestorom, kde môžu všetci študenti osvietiť seba aj ostatných prostredníctvom lepšieho pochopenia kultúry a identifikovať svoju úlohu vo väčšej komunite.</p> <p>Centrum MOSAIC je skratka pre "multikultúrne príležitosť pre podporu, obhajobu, začlenenie a zmenu".</p> <p>Všetci študenti (a zamestnanci/učitelia) zohrávajú úlohu pri vytváraní pozitívneho, priateľského prostredia. Ľudia však môžu byť marginalizovaní kvôli viacerým identitám vrátane rasy a etnickej príslušnosti, pohlavia a rodu, sexuálnej orientácie, schopností, sociálno-ekonomického postavenia, náboženstva a spirituality a veku. Centrum MOSAIC pracuje na odstraňovaní rozdielov medzi jednotlivcami a komunitami a medzi nimi, pričom využíva rôzne metódy vrátane advokácie, školení o okolostojacich, zvyšovania povedomia o problémoch (najmä o privilégiách, pretože tí, ktorí ich majú, im často nerozumejú), poskytovania priestoru na dialóg a reagovania na problémy, ktoré sa na akademickú pôdu dejú (proaktívne aj reaktívne).</p> <p>https://www.cazenovia.edu/life-on-campus/diversity-and-inclusion/mosaic-center</p>

<p>*Výsledky / vplyv osvedčeného postupu:</p>	<p>Medzi doterajšie podujatia a iniciatívy centra MOSAIC patrili:</p> <p>Vytvorenie priestoru v študentskom centre JM McDonald, ktorý bude slúžiť ako centrum zdrojov a nápadov týkajúcich sa multikultúrnych programov a služieb pre študentov.</p> <p>usporiadanie Týždňa MOSAIC zameraného na pochopenie nedostatočne zastúpených a často marginalizovaných identít, ako aj na vytvorenie kampusu, ktorý bude naďalej inkluzívnejší.</p> <p>Poskytovanie podpory pre rozhovory v rámci celého kampusu.</p> <p>Spustenie kampane #WeTooStandWithYou na podporu rozmanitých komunít študentov, pedagógov a zamestnancov na Cazenovia College.</p> <p>Usporiadanie večere a dialógu v rámci kampusu/komunity s cieľom diskutovať o skúsenostiach z Cazenovia na akademickej pôde aj mimo nej.</p> <p>Vystavenie fotografického projektu o stereotypoch a kultúre. Pozrite si fotografie z tohto projektu o kultúrnych stereotypoch.</p> <p>Zdieľanie kampane na vyvrátenie mýtov o sexuálnom útoku a vnesenie novej úrovne povedomia do kampusu.</p>
---	--

Slovensko

7. Osvedčené postupy

7.1 Učenie pre úspešný život

Učenie pre úspešný život	
Krajina:	Slovinsko
Organizácia:	Inštitút pre vzdelávanie dospelých
*Počet školiteľov / počet zamestnancov:	Základné zručnosti, všeobecná gramotnosť, matematická gramotnosť a zručnosti v oblasti IKT
Ponúkané kurzy (základné kategórie):	Zamerané predovšetkým na zraniteľné skupiny
Percento učiacich sa patriacich k zraniteľným skupinám (pozri slovník pojmov)	Prevádzka

*Dĺžka trvania praxe:	Zraniteľné a marginalizované skupiny (najmä nezamestnaní) a týka sa gramotnosti, matematickej gramotnosti a digitálnych schopností.
Najlepšia prax rieši túto potrebu alebo problém:	Slovinské programy neformálneho vzdelávania sa systematicky zameriavajú na získanie základných zručností, ktoré sú založené na ôsmich kľúčových kompetenciách, rozvoj všeobecnej gramotnosti a prehodnotenie významu učenia sa a vzdelávania dospelými účastníkmi vzdelávania, najmä zo zraniteľných alebo marginalizovaných skupín dospelých (s nižšou úrovňou vzdelania, väčšinou nezamestnaných a neaktívnych na trhu práce alebo vylúčených z procesov rozhodovania na miestnej úrovni).
Opis osvedčeného postupu:	Z didaktického hľadiska sú koncipované tak, že si vzdelávateľ vyberá z modelu programu, ktorý je najvhodnejší, a prispôsobuje program potrebám účastníkov. Aktuálne potreby účastníkov sú kľúčové, pretože reakcia na ich potreby zabezpečuje motiváciu. Ak je kľúčová zmena spôsobená vzdelávaním a aktívnou účasťou účastníka, vzniká nová vzdelávacia potreba. Vzdelávateľ môže zvoliť nový program, aby pokračoval v práci s účastníkmi, ktorí posilnili svoju potrebu pokračovať vo vzdelávaní, alebo ak sa stretli prvýkrát, podľa ich túžby pokračovať vo vzdelávaní. Toto pokračovanie môže viesť k posilneniu schopnosti samostatne konať a vzdelávať sa.

Zdroj: <https://eaea.org/our-work/projects/9966-2/>

<https://epale.ec.europa.eu/en/organisations/slovenian-institute-adult-education-siae>

7.2 Posilnenie postavenia starších ľudí s cieľom zabezpečiť ich začlenenie do používania digitálnych technológií

Posilnenie postavenia starších ľudí s cieľom zabezpečiť ich začlenenie do používania digitálnych technológií	
Krajina:	Rakúsko
Organizácia:	digitaleSeniorInnen
*Počet školiteľov / počet zamestnancov:	mladí dobrovoľníci (vo veku 16 až 30 rokov) ako tzv.
Ponúkané kurzy (základné kategórie):	iba 52 % ľudí vo veku 65 až 74 rokov používa internet

Percento učiacich sa patriacich k zraniteľným skupinám (pozri slovník pojmov)	beží
*Dĺžka trvania praxe:	Starší ľudia + ekonomicky znevýhodnené ženy s nízkym vzdelaním.
Najlepšia prax rieši túto potrebu alebo problém:	Príkladom dobrej praxe v oblasti vzdelávania dospelých seniorov je projekt "TiK - Technológia v skratke - Tablety pre každého". Tento high-tech projekt sleduje medzigeneračný prístup prostredníctvom školení, ktoré ponúkajú mladí dobrovoľníci (vo veku od 16 do 30 rokov) ako takzvaní "Tablet-tréneri", ktorí sa vzdelávajú podľa špeciálneho Tablet-edukačného programu. Kurzy sa vyznačujú množstvom metód a flexibilných vedúcich otázok a osobitným nasadením mladých školiteľov. Nízkoprahové kurzy ponúkajú dobrovoľne len za malý príspevok na výdavky. Ďalší rozvoj kurzov zabezpečuje spätná väzba účastníkov a školiteľov, ktorí vypracovali aj vlastné špeciálne materiály a bezbariérové pomôcky pre starších ľudí. Kurzy sú pre záujemcov ľahko dostupné a veľká pozornosť sa venuje širokej geografickej distribúcii "TiKmodulov" a informácií na www.digitaleseniorinnen.at .
Opis osvedčeného postupu:	Do konca roka 2018 sa s modulmi oboznámilo viac ako 2000 osôb a ďalších 1000 osôb sa zúčastnilo kurzu-programu. Najstarší účastník, ktorý sa práve zúčastňuje kurzu, má 97 rokov, vzdeláva sa u mladého muža v domove dôchodcov. Na projekt bola podaná patentová prihláška a nemecký názov je registrovanou ochrannou známkou. Projekt bol niekoľkokrát ocenený na spolkovej a krajinskej úrovni.

Zdroj: https://unece.org/fileadmin/DAM/RCM_Website/SDG4_1.pdf

https://unece.org/fileadmin/DAM/RCM_Website/4-1_Austria.pdf

<https://www.digitaleseniorinnen.at/ueber-uns/>

Výsledky / Vplyv osvedčených postupov:	Projekt je hrdý na to, že Nissrin Alassaf, sýrsky utečenec, nedávno získal ocenenie Digitálny šampión roka v oblasti dostupnosti od organizácie Digital Unite. Nissrin bola v centre projektu a poskytovala podporu študentom prostredníctvom svojich jazykových zručností.
---	---

7.3 Action West London - Digitálne zručnosti pre utečencov

Action West London - Digitálne zručnosti pre utečencov

Krajina:	Veľká Británia
Organizácia:	Akcia Západný Londýn
*Počet školiťelov / počet zamestnancov:	5 dobrovoľníkov digitálnych šampiónov k dispozícii spolu so zamestnancom, ktorý tiež absolvoval školenie šampiónov.
Ponúkané kurzy (základné kategórie):	Digitálne a jazykové zručnosti
Najlepší postup rieši túto potrebu alebo problém:	Začlenenie utečencov do novej kultúry prostredníctvom rozvoja ich digitálnych a jazykových zručností a podpora ich zamestnanosti.
Opis osvedčeného postupu:	<p>Iniciatíva využíva digitálnych šampiónov (individuálna a trvalá podpora, ktorá pomáha ľuďom v ich komunitách osvojiť si nové digitálne zručnosti a využívať výhody online) s rôznymi jazykovými znalosťami (arabčina je obzvlášť dôležitá, keďže mnohí utečenci pochádzajú zo Sýrie, iní prišli zo Sudánu, Eritrey a Iránu, najmä z kurdských menšín). Ich prístup je vedený žiakom, čo súvisí s integračným prístupom, ktorý uplatňujú pri súbežnom rozvoji jazykových a digitálnych zručností.</p> <p>Používané zdroje sú typické pre projekty vyučujúce angličtinu a v tomto zmysle je plánovanie stretnutí menej zamerané na konkrétne digitálne zručnosti. Práve využívanie digitálnych technológií na podporu jazykových schopností a schopnosti hľadať si zamestnanie a prístup k službám je pre prácu v projekte kľúčové.</p> <p>Každý žiak si stanovuje svoje vlastné vzdelávacie ciele - z týchto troch cieľov potom vyplývajú týždenné priority pre úlohy a aktivity, ktoré treba splniť. Projekt ponúka dvakrát týždenne job club a raz týždenne digitálne sedenie. Kurzy ESOL sa konajú dvakrát týždenne, pričom satelitné pracovisko v Hillingdone ponúka ďalšie skupiny.</p> <p>Používanie a rozprávanie v angličtine je v projekte nevyhnutné, pretože projekt vie, že utečenci často používajú jazyk v priemere 15 minút denne. Na každom sedení sa zvyčajne zúčastňuje 6 až 8 študentov. Často je k dispozícii 5 dobrovoľníkov - digitálnych majstrov spolu so zamestnancom, ktorý tiež absolvoval školenie majstrov. Všetci dobrovoľníci absolvovali kurzy na e-learningovej platforme Digital Unite Digital Champions Network.</p>

	<p>Projektová základňa má k dispozícii sadu počítačov, mať prístup k najmodernejšiemu vybaveniu by bolo potenciálnou požiadavkou projektu na ďalších partnerov.</p> <p>Akcia Západný Londýn spolupracovala so spoločnosťou Clarion Futures na rozvoji používania ich skriningového nástroja. Tento nástroj umožňuje novým študentom, ktorí prichádzajú do projektov zamestnanosti, identifikovať ich potrebu podpory digitálnych zručností a následne podrobnejšie zachytiť špecifické potreby zručností. Akcia Západný Londýn poskytuje podporu zamestnanosti prostredníctvom zmlúv Welfare to Work a Building Better Opportunities. Tie poskytujú podporu pred zamestnaním a počas práce. Projekt má 75 % mieru udržania zamestnanosti, čo odráža kvalitu poskytovanej počiatočnej aj priebežnej podpory.</p> <p>Pre prácu projektu sú dôležité partnerské väzby, napríklad s úradom práce alebo s miestnou kanceláriou Citizens Advice Bureau v prípade právnych otázok. Pravidelne tiež podporujú žiadosti o ďalšie vzdelávanie na miestnych vysokých školách. V súčasnosti skúmajú možnosti ponuky kurzov zručností na úrade práce. V súčasnosti zamestnanci úradu práce Plus používajú skriningový nástroj na identifikáciu potenciálnych študentov s potrebou digitálnych zručností. Akcia Západný Londýn očakáva, že bude naďalej používať skriningový nástroj a ponúkať podporu digitálnych zručností prostredníctvom rôznych aktivít. Plánuje sa meranie sociálneho vplyvu vykonávanej práce, ktoré umožní preukázať pridanú hodnotu a vynikajúcu úroveň podpory poskytovanej komunitě utečencov v západnom Londýne. Vybavenie ľudí digitálnymi zručnosťami je jednoznačne významným prínosom pre rozvoj životných a pracovných zručností, ako aj pre uľahčenie širšej sociálnej integrácie.</p>
--	--

Nemecko

7. Osvedčené postupy

7.1 Usmernenia "Bezbariérové centrum vzdelávania dospelých"

Osvedčené postupy	
Krajina:	Nemecko
Organizácia:	Münchner Volkshochschule (Mníchovské centrum vzdelávania dospelých)
*Počet školiteľov / počet zamestnancov:	viac ako 300 stálych zamestnancov (vrátane školiteľov a administratívnych pracovníkov)
Ponúkané kurzy (základné kategórie):	Programové oblasti:
Percento učiacich sa patriacich k zraniteľným skupinám (pozri slovník pojmov)	Človek, politika a spoločnosť
*Dĺžka trvania praxe:	Kultúra, umenie a tvorivosť
Najlepšia prax rieši túto potrebu alebo problém:	Životné prostredie, príroda a vedy
Opis osvedčeného postupu:	<p>"Volkshochschule barrierefrei: Bausteine zum gemeinsamen Lernen" ("Ľudová škola bez bariér: míľniky pre spoločné vzdelávanie") [24] predstavuje usmernenia pre zvýšenie inklúzie v centrách vzdelávania dospelých. V dokumente sa uvádzajú nasledujúce míľniky, ktoré by sa mali zohľadniť s cieľom zabezpečiť inklúziu a vytvoriť bezbariérové prostredie v centrách vzdelávania dospelých:</p> <p>Zvyšovanie povedomia v tíme: v rámci tohto bodu sa odporúča uskutočniť školenie na tému inklúzie pre všetkých zamestnancov inštitúcie vzdelávania dospelých (nielen školiteľov, ale aj administratívnych pracovníkov a iných). Takéto školenie by malo pomôcť prekonať prípadné existujúce predsudky a zaujatosť a formovať pozitívny postoj a pochopenie k ľuďom so špeciálnymi potrebami.</p> <p>Prilákanie účastníkov: tu sa odporúča zvážiť najvhodnejšie kanály na oslovenie znevýhodnených skupín a osôb so špeciálnymi potrebami. Napríklad by sa mohli nadviazať kontakty s inštitúciami zameranými na tieto skupiny obyvateľstva. Okrem toho by sa mohli organizovať dni otvorených dverí, letné festivaly alebo krátke skúšobné kurzy.</p> <p>Bezbariérové prostredie: Pri vytváraní bezbariérového prostredia by sa mali zvážiť tieto body: dostupnosť (verejná</p>

doprava, pokyny, ako sa dostať do inštitúcie); vstup (schody, rampy, šírka dverí atď.); výťah (šírka dverí, veľkosť kabíny, výška tlačidiel výťahu); toalety (veľkosť, šírka dverí, držadlá, núdzové volanie); indukčné klimatizačné zariadenie; parkovisko.

Modely kurzov: v tejto časti sú uvedené 4 modely vzdelávacích ponúk: kurzy pre konkrétnu skupinu; model spolupráce (kurz je organizovaný v spolupráci so sociálnym partnerom pre konkrétnu cieľovú skupinu, ale vo všeobecnosti je otvorený pre všetkých); integračný model (kurz je určený pre rôzne skupiny a zohľadňuje ich potreby); inkluzívny model (kurz je určený pre široké spektrum skupín obyvateľstva - potrebné podmienky sú zabezpečené).

Plánovanie kurzov: tento aspekt naznačuje, že pri plánovaní kurzov by sa mali zohľadniť záujmy/potreby partnerov spolupráce a cieľových skupín. Konkrétne by sa mali zohľadniť tieto body: jasný a zrozumiteľný opis kurzu a procesu prihlasovania; prístupnosť budov a školiacich miestností; podpora orientovaná na potreby počas celého kurzu (zväčšenie obrázkov na obrazovke, nastaviteľné stoly, veľké kópie atď.); zabezpečenie asistencie, tlmočníka do posunkovej reči alebo autobusu vhodného pre osoby na vozíčku v prípade výletov; zváženie zliav na kurz.

Výber motivovaných školiteľov: centrum inkluzívneho vzdelávania dospelých by malo zamestnávať školiteľov, ktorí sú otvorení novým skúsenostiam, pripravení čeliť výzvam, posúvať hranice a pracovať s rôznymi cieľovými skupinami. Ďalšou možnosťou je zamestnať ako školiteľov osoby so zdravotným postihnutím, pretože majú potrebné znalosti a skúsenosti, pokiaľ ide o inklúziu.

Pokročilá odborná príprava (zvyšovanie kvalifikácie) školiteľov a ostatných zamestnancov: pedagogickí a ostatní zamestnanci by mali byť pravidelne školení o potrebách konkrétnych cieľových skupín, druhoch postihnutia, zvládání očakávaní a nových situácií, používaní jazyka a komunikácii počas celého kurzu atď.

Zjednodušenie informačných materiálov: všetky informačné materiály (učebné osnovy, brožúry, letáky, obchodné podmienky, pokyny, ako sa dostať do inštitúcií,

	<p>registračné formuláre) musia byť jasné, ľahko čitateľné/pochopiteľné/vypĺňané a bez bariér.</p> <p>Vyvíjanie úsilia: v tomto mílniku sa dočítame, že otvorený, zainteresovaný a empatický prístup je kľúčom k vytvoreniu inkluzívneho vzdelávacieho centra. Je dôležité nestratiť nervy, keď čelíme ťažkostiam, a poučiť sa zo skúseností - pozitívnych aj negatívnych.</p>
*Výsledky / vplyv osvedčeného postupu:	<p>Tieto usmernenia môžu pomôcť inštitúciám vzdelávania dospelých zaujať strategický a koherentný prístup k zabezpečeniu inklúzie v ich priestoroch. Umožňujú ľuďom zo znevýhodnených skupín obyvateľstva a/alebo so špeciálnymi potrebami zlepšiť svoje vedomosti a zručnosti a aktívne sa zapojiť do života spoločnosti. Prispievajú tiež k organizačnému rozvoju samotnej inštitúcie a vytvárajú imidž spoločensky zodpovedného aktéra.</p>

7.2 Inštitút pre inkluzívne vzdelávanie

Osvedčené postupy	
Krajina:	Nemecko
Organizácia:	Inštitút pre inkluzívne vzdelávanie
*Počet školiteľov / počet zamestnancov:	n/a
Ponúkané kurzy (základné kategórie):	<p>Inštitút poskytuje širokú škálu vzdelávacích služieb:</p> <p>Semináre na univerzitách</p> <p>Prednášky</p> <p>prezentácie na konferenciách</p> <p>klúčové vystúpenia na stretnutiach</p> <p>Workshopy</p> <p>Exkurzie do zariadení a k poskytovateľom služieb pre osoby so zdravotným postihnutím</p> <p>(interné) školenia</p>

	<p>Študijné návštevy</p> <p>Veľké podujatia</p> <p>o zavádzaní postupov inklúzie do práce vzdelávacích inštitúcií</p>
<p>Percento učiacich sa patriacich k zraniteľným skupinám (pozri slovník pojmov)</p>	n/a
<p>*Dĺžka trvania praxe:</p>	prebieha
<p>Najlepšia prax rieši túto potrebu alebo problém:</p>	Zabezpečenie účasti ľudí so zdravotným postihnutím na živote spoločnosti a využitie ich potenciálu
<p>Opis osvedčeného postupu:</p>	<p>Inštitút pre inkluzívne vzdelávanie (Kiel) vychádza z pilotného projektu realizovaného v rokoch 2013 - 2016: ľudia so zdravotným postihnutím sa počas 3 rokov vzdelávali ako kvalifikovaní odborníci v oblasti vzdelávania, ich vzdelávacie služby boli začlenené do bežných učebných plánov univerzít a vysokých škôl, čo vytvorilo platené pracovné miesta na všeobecnom trhu práce. Projekt sa rozrástol na neziskovú spoločnosť s ručením obmedzeným.</p> <p>Poslaním inštitúcie je rozvíjať a realizovať vzdelávacie ponuky realizované ľuďmi so zdravotným postihnutím a s nimi. Zapojením sa do tímov učiteľov a administratívnych pracovníkov vzdelávacích inštitúcií si môžu ľudia so zdravotným postihnutím vymieňať skúsenosti z prvej ruky a vytvárať povedomie o potrebách a špecifických predstavách tejto cieľovej skupiny.</p> <p>Inštitút inkluzívneho vzdelávania poskytuje ľuďom so zdravotným postihnutím komplexnú kvalifikáciu odborníkov v oblasti vzdelávania, ktorá trvá 3 roky (denná forma). Je založená na modulovo štruktúrovanej príručke, v ktorej sú uvedené súvisiace kvalifikačné ciele, obsah a požiadavky na skúšku. Príručka obsahuje nasledujúce časti [25]:</p> <p>Práca a vzdelávanie: Štruktúra a význam práce a vzdelávania v kontexte zdravotného postihnutia a účasti v spoločnosti.</p>

	<p>Participácia: Chápanie participácie a normality, základné demokratické procesy, inštitúcie a funkcie v spoločnosti, účasť v spoločnosti a politike a súvisiace práva.</p> <p>Vzdelávacia práca v praxi: Komunikácia o živote, potrebách a perspektívach ľudí so zdravotným postihnutím.</p> <p>Plánovanie, vykonávanie, hodnotenie a reflexia výchovnej práce.</p> <p>Metódy, nástroje a techniky výchovnej práce.</p> <p>Záverečný modul.</p>
*Výsledky / vplyv osvedčeného postupu:	Inštitút inkluzívneho vzdelávania tým, že kvalifikuje osoby so zdravotným postihnutím na prácu v oblasti vzdelávania, pomáha im realizovať ich potenciál a umožňuje im úspešne sa začleniť do spoločnosti prostredníctvom zmysluplného zamestnania.

7.3 Projekt "Inkluzívna VHS

Krajina:	Nemecko
Organizácia:	Volkshochschule Bamberg-Land (Centrum vzdelávania dospelých v Bambergu)
*Počet školiteľov / počet zamestnancov:	Približne 400 školiteľov (vrátane stálych zamestnancov a zmluvných školiteľov)
Ponúkané kurzy (základné kategórie):	<p>Programové oblasti:</p> <p>Spoločnosť</p> <p>Povolanie</p> <p>Jazyky</p> <p>Zdravie</p> <p>Kultúra</p> <p>Základné vzdelanie</p>

	Online vzdelávanie
Percento učiacich sa patriacich k zraniteľným skupinám (pozri slovník pojmov)	n/a
*Dĺžka trvania praxe:	2014-2017
Najlepšia prax rieši túto potrebu alebo problém:	Posilnenie inklúzie v centrách vzdelávania dospelých
Opis osvedčeného postupu:	<p>Projekt "Inklusive VHS" ("Inkluzívne centrum vzdelávania dospelých") realizovala v rokoch 2014-2017 Volkshochschule Bamberg-Land. Cieľom projektu bolo zaviesť inkluzívne postupy do každodennej prevádzky inštitúcie a uľahčiť tak prístup k vzdelávacím službám osobám so zdravotným postihnutím (konkrétne osobám s poruchami učenia). Na dosiahnutie tohto cieľa boli prijaté nasledujúce opatrenia:</p> <p>osoby s poruchami učenia boli pozvané do Rady VHS. Z bývalých účastníkov kurzov poskytovaných VHS (t. j. osôb, ktoré majú skúsenosti z prvej ruky) bolo vybraných 6 osôb, ktoré zastupovali záujmy osôb s rovnakými ťažkosťami a poskytovali usmernenia, ako zlepšiť postupy začleňovania v inštitúcii.</p> <p>Ročný program kurzov obsahujúci zoznam všetkých ponúkaných kurzov bol vypracovaný v zjednodušenom jazyku s cieľom uľahčiť pochopenie poskytovaných informácií.</p> <p>bola zavedená prax "inkluzívnych asistentov": osoby so zdravotným postihnutím boli vyzvané, aby si so sebou na kurz priviedli asistenta (bezplatne). Takýto asistent nielenže podporuje osobu so zdravotným postihnutím, ale zabezpečuje aj efektívnu komunikáciu s ostatnými účastníkmi a školiteľom.</p> <p>škoolitelia VHS boli vyzvaní, aby sa ujali vedenia heterogénnych skupín, a informovaní o pomoci, ktorú môžu od inštitúcie dostať, aby mohli poskytovať školenia heterogénnym skupinám vrátane osôb so zdravotným postihnutím.</p>

	<p>bola nadviazaná spolupráca s príslušnými inštitúciami, združeniami a sieťami zastupujúcimi záujmy rôznych cieľových skupín (osoby so zdravotným postihnutím, osoby so zrakovým postihnutím a sluchovým postihnutím atď.</p> <p>Bola vydaná Bangerská výzva o inkluzívnej ľudovej škole.</p> <p>Bola vydaná príručka "So gelingt inclusive Erwachsenenbildung. Der Bamberger Weg zu einer inklusiven Volkshochschule" ("To je to, čo robí inkluzívne vzdelávanie dospelých. Bangerská cesta k inkluzívnej Volkshochschule"), ktorá obsahuje praktické tipy na zavádzanie inkluzívnych postupov vo vzdelávaní dospelých.</p> <p>Väčšina z uvedených postupov je prítomná dodnes: pravidelne sa zverejňuje program kurzov v zjednodušenom jazyku; pri prihlasovaní na kurz môže osoba označiť, či potrebuje asistenciu - napr. indukčné sluchové zariadenie, bezbariérový prístup, sprevádzajúcu osobu alebo tlmočníka do posunkovej reči; sprevádzajúce osoby sa môžu zúčastniť na kurzoch bezplatne; osobám so zdravotným postihnutím sa poskytuje 25 % zľava; niektoré vzdelávacie zariadenia sú bezbariérové (v programe sú označené špeciálnym symbolom); na požiadanie možno poskytnúť indukčné sluchové zariadenie atď.</p>
*Výsledky / vplyv osvedčeného postupu:	<p>Inkluzívne postupy zavedené VHS Bamberg-Land rozširujú prístup k vzdelávacím službám pre ľudí so zdravotným postihnutím, zabezpečujú ich právo na vzdelanie a umožňujú im získať nové vedomosti a zručnosti.</p>

Taliansko

7. Osvedčené postupy

Osvedčené postupy	
Krajina:	Taliansko
Organizácia:	Dlhá aktívna životnosť - https://www.lungavitattiva.it/

*Počet školiteľov / počet zamestnancov:	Približne 20 zamestnancov - školiteľov je z rôznych organizácií, ktoré spolupracujú na ponuke aktivít.
Ponúkané kurzy (základné kategórie):	Tabletky pohybu a dlhého života
Percento učiacich sa patriacich k zraniteľným skupinám (pozri slovník pojmov)	"Pohybové príležitosti" sú určené občanom starším ako 60 rokov.
*Dĺžka trvania praxe:	Od roku 2018 sa každý mesiac navrhuje niekoľko aktivít
Najlepšia prax rieši túto potrebu alebo problém:	Lunga Vita Attiva je sociálne podporné združenie, ktoré vzniklo v Terste s cieľom uspokojiť potreby územia so špecifickými charakteristikami: staršia populácia patrí k najvyšším v Taliansku, solídny systém výskumu, medicíny a pomoci, rozsiahly systém športových zariadení a stará a rozšírená športová kultúra, ktorá sa môže zmeniť na kultúru pohybu pre aktívne a uvedomelé starnutie.
Opis osvedčeného postupu:	<p>V roku 2018 spoločnosť Lunga Vita uviedla do života projekt "Pilulky pohybu", pričom tieto vzácne pilulky predstavujú bezplatné stretnutia s fyzickou aktivitou v rôznych disciplínach, ako je plávanie, joga, jemná gymnastika, nordic walking, tai chi quan , tanec a aktivity súvisiace so "svetom koní".</p> <p>Projekt zameraný na neaktívne skupiny obyvateľstva sa realizuje prostredníctvom distribúcie "pohybových tabletiiek" v lekárňach a u rodinných lekárov. "Pilulka" obsahuje návrhy o výhodách pohybu a platný "kupón" na vyskúšanie rôznych pohybových aktivít, ktoré bezplatne ponúkajú kultúrne a športové združenia zapojené do projektu. Návod na použitie je jednoduchý: stačí si vybrať obľúbenú aktivitu z tých, ktoré sú uvedené v zozname; potom zavolať a objednať sa na bezplatné sedenie a predložiť "tabletku" vyzbieranú v lekárni, aby ste sa mohli zúčastniť na navrhovaných aktivitách.</p> <p>Long Active Life sa nevzdal napriek tisícom ťažkostí a tisícim preventívnym opatrením, ktorým musel čeliť kvôli Covid-19, a nechcel sa vzdať svojich tradičných Piluliek dlhého života ani cyklov mesačných stretnutí na témy, ktoré sa týkajú zdravia, športu, výživy, fyzickej aktivity a "dobrého pocitu" so sebou samým a s ostatnými.</p>

*Výsledky / vplyv osvedčeného postupu:	Združenie sa snaží zvýšiť účasť dospelých a seniorov na fyzickej aktivite a športe a podporovať zodpovednosť za ich starnutie zmenou správania smerom k osvojeniu si zdravého a aktívneho životného štýlu. Podporuje komunikáciu a solidaritu medzi generáciami v záujme väčšej sociálnej inklúzie a vytvárania rekreačných mestských priestorov pre príjemnejšie mesto v prospech všetkých.
--	--

Osvedčené postupy	
Krajina:	Taliansko
Organizácia:	ANOLF Brescia (Associazione Nazionale Oltre Le Frontiere) a Università Cattolica del Sacro Cuore di Brescia
*Počet školiteľov / počet zamestnancov:	Približne 20 školiteľov, ktorí absolvovali Pedagogickú fakultu Univerzity Cattolica
Ponúkané kurzy (základné kategórie):	Kurz talianskeho jazyka
Percento učiacich sa patriacich k zraniteľným skupinám (pozri slovník pojmov)	100%
*Dĺžka trvania praxe:	3 mesiace
Najlepšia prax rieši túto potrebu alebo problém:	Zapojenie migrantiek do komunity, väčšia účasť na procese vzdelávania detí a školskom živote, boj proti izolácii a osamelosti, kultúrne vzdelávanie.
Opis osvedčeného postupu:	<p>Projekt vznikol z túžby preskúmať komplexný jav, akým je začlenenie mladých prisťahovalkýň. Konkrétne prostredníctvom interkultúrneho výskumu chcela skupina študentov zapojených do projektu Service Learning aktivizovaného v rámci výučby všeobecnej pedagogiky a výchovnej komunikácie zachytiť priestor pre výskum (a následne pre výchovné pôsobenie).</p> <p>Tento výskumný prístup k migračným podmienkam žien v oblasti Brescie viedol k zachyteniu vzdelávacích potrieb mladých imigrantiek, ktoré často zažívajú izoláciu a osamelosť v dôsledku takmer úplného pobytu v</p>

	<p>domácnosti a nedostatku dostatočne veľkých a pevných sociálnych sietí. Je to stav, ktorý znemožňuje nadobudnúť tie zručnosti, predovšetkým jazykové, ktoré sú nevyhnutné na to, aby sa človek mohol zapojiť do životných súvislostí, a ktorý zhoršuje tendenciu udržiavať vzťahy len v rámci vlastnej rodiny alebo etnickej komunity bez možnosti vybudovať členitejšiu vzťahovú štruktúru a realizovať autentické začlenenie.</p> <p>Paralelne s tým, čo sa zistilo v rámci medzikultúrneho prieskumu, sa preto zrodila túžba navrhnúť možnosti odbornej prípravy, ktoré by umožnili podporiť potreby týchto žien. Východiskovým motorom iniciatívy bola súbežná potreba, ktorú vzniesli niektoré učiteľky materských škôl, efektívnejšie komunikovať a komunikovať s matkami žiakov cudzieho pôvodu, aby sa umožnila väčšia účasť na procese vzdelávania detí a na živote školy.</p> <p>Pri plánovaní vzdelávacej akcie sa osobitná pozornosť venovala využitiu ženských figurantiek (aby sa rešpektovali potreby tých žien, ktoré by z náboženských a/alebo kultúrnych dôvodov nemohli navštevovať zmiešané prostredie), plánovaniu hodín v dopoludňajšom časovom úseku (aby ženy s deťmi v školskom veku mohli zosúladiť svoju materskú úlohu s potrebou vzdelávania) a štruktúrovaniu flexibilného a neformálneho návrhu (aby sa reagovalo na prípadný odpor alebo neistotu).</p> <p>Ženy, ktoré sa v rôznych vydaniach zúčastnili na kurze odbornej prípravy, vytvorili heterogénnu skupinu podľa pôvodu (od Ázie po Blízky východ, od Latinskej Ameriky po Afriku) a podľa životných ciest, ktoré ich priviedli na toto spoločné stretnutie. Kurzu sa zúčastnili negramotné ženy a ženy, ktoré vyštudovali a zastávali významné funkcie v krajine svojho pôvodu. Každá z nich sa prezentovala jedinečnou a odlišnou minulosťou a prítomnosťou, ale všetky ich spájala spoločná túžba: učiť sa a zúčastňovať sa, ale aj stretávať sa.</p>
<p>*Výsledky / vplyv osvedčeného postupu:</p>	<p>Integrácia výučby taliančiny a občianskej výchovy predstavovala inovatívny proces z hľadiska cieľov, organizačnej štruktúry, metodiky výučby a odbornej prípravy. Významné bolo zhromažďovanie referencií od cudzincov, ale aj spätná väzba od študentov, ktorí sa cítili</p>

	<p>mimoriadne zapojení. Tieto referencie predstavujú symbolickú ukážku toho, aká generatívna je kombinácia gramotnosti, medzikultúrneho vzdelávania a Service Learning v širšej perspektíve občianskeho vzdelávania.</p> <p>Bolo možné rozšíriť si pohľad a stretnúť sa s novými pohľadmi, čím sa získali nečakané výhody. Ženy, ktoré sa zúčastnili na kurze, znovu oživilo jeho hodnotu nielen s ohľadom na získanie jazykových zručností, ale aj s ohľadom na rozšírenie sociálnej štruktúry: "Gramotnosť je aj socializácia a tá sa na kurze deje," ako svedčí jedna z účastníčok. Pokiaľ ide o vysokoškolských študentov, priniesol transformatívnu akademickú skúsenosť, ktorá sa vyznačuje učením budovaným na základe spolupráce, prostredníctvom spoluplánovania a experimentovania vedúcej úlohy pri realizácii vzdelávacích akcií. Posilnilo sa aj ich povedomie o hodnote uskutočnenej univerzitnej kariéry a ich dôvera v profesionálnu budúcnosť.</p> <p>Vzájomná angažovanosť sa stala príležitosťou na uznanie druhej osoby, ale aj zdrojom osobného a spoločenského rastu a obohatenia.</p>
--	--

Osvedčené postupy	
Krajina:	Taliansko
Organizácia:	Obec Rimini - Projekt Pane e Internet
*Počet školiteľov / počet zamestnancov:	Viac ako 500 ľudí s rôznymi požiadavkami sa zúčastnilo 30 rôznych typov školení.
Ponúkané kurzy (základné kategórie):	Základné, pokročilé, používanie smartfónov, tabletov a počítačov. Používanie domáceho bankovníctva, aplikácie elektronického obstarávania. Digitálna kultúra.
Percento učiacich sa patriacich k zraniteľným skupinám (pozri slovník pojmov)	Takmer 100 %
*Dĺžka trvania praxe:	Ročná ponuka rôznych kurzov
Najlepšia prax rieši túto potrebu alebo problém:	Kurzy, ktoré sa už niekoľko rokov organizujú v rámci projektu "Chlieb a internet", sú zamerané na preklenutie

	<p>digitálnej priepasti a starší ľudia o ne majú veľký záujem. Závazok, ktorý obec Rimini realizuje od roku 2015 a okolo ktorého sa už točí veľmi významný počet ľudí, do ktorého každoročne investuje okrem regionálneho financovania približne 10 000 eur.</p> <p>Cieľom tohto projektu je pomáhať najzraniteľnejším občanom, pretože bývajú v oblastiach, ktoré sú menej obsluhované komunikačnými sieťami a službami, alebo im hrozí digitálne vylúčenie (dôchodcovia, ženy v domácnosti, nezamestnaní, migranti, ľudia s nízkou úrovňou vzdelania atď); šíriť digitálnu kultúru s cieľom podporiť čoraz pokročilejšie a uvedomelejšie využívanie technológií občanmi.</p>
<p>Opis osvedčeného postupu:</p>	<p>Najlepší postup spočíva v uľahčujúcom kurze poskytovanom študentmi v rámci odbornej prípravy na pracovisku, ktorý je k dispozícii tým, ktorí sa chcú naučiť lepšie využívať funkcie svojho zariadenia smartfónu, zameraného na tých dospelých, ktorí z dôvodu nedostatku zručností, nástrojov, obáv alebo jednoducho nezájmu majú s používaním týchto technológií len malé alebo žiadne skúsenosti.</p> <p>Zapojení študenti, ktorí sú primerane vyškolení, navrhnu, zorganizujú a uskutočnia jeden alebo viacero kurzov, ktoré sú pre používateľov bezplatné, pričom naplánujú termíny a moduly pre jednotlivé vekové skupiny. Študenti zohrávajú úlohu tútora, ktorý vykonáva činnosti digitálnej facilitácie, ako napríklad: individuálna pomoc pri používaní on-line služieb s počítačom, používanie a konfigurácia smartfónu zameraná na tých, ktorí už vedia používať počítač a chcú jednorazovú pomoc, aby si zvykli na surfovanie na internete a on-line služby, najmä služby verejnej správy (registrácie, e-maily, rezervácie atď.). Po absolvovaní školenia by študenti mohli po dohode v rámci školského pracovného programu, a to aj v malých skupinách, zohrávať úlohu skutočnej asistencie pre používateľov na recepcii.</p>
<p>*Výsledky / vplyv osvedčeného postupu:</p>	<p>Kurz, vďaka ktorému má stará mama Paola teraz samostatný prístup k mnohým službám, ktoré jej uľahčujú život, ako je napríklad aplikácia INPS (národné poistenie), pomocou ktorej kontroluje svoj dôchodok, alebo aplikácia</p>

	<p>online zdravotného záznamu, z ktorej si môže stiahnuť , pohodlne z domu, certifikát, ktorý jej vystavil lekár.</p> <p>Dôležitá činnosť, pri ktorej pomáhajú desiatky študentov v rámci pracovného vzdelávania, doteraz vykonaná v rozsahu viac ako 1 100 hodín školení a do ktorej sa v posledných rokoch s príspevom Otvorenej dielne zorganizovalo aj viac ako 15 podujatí vrátane konferencií a stretnutí na tému digitálnej gramotnosti, do ktorých sa zapojilo takmer 900 ľudí.</p>
--	---

Portugalsko

7 Osvedčené postupy

Osvedčené postupy	
Krajina:	Portugalsko
Organizácia:	Otvorená univerzita - Projekt prístupnosti
*Počet školiteľov / počet zamestnancov:	201-500 zamestnancov
Ponúkané kurzy (základné kategórie):	<p>Stupne</p> <p>Postgraduálne kurzy</p> <p>Magisterské tituly</p> <p>Doktorandské tituly</p> <p>Celoživotné vzdelávanie</p>
Percento učiacich sa patriacich k zraniteľným skupinám (pozri slovník pojmov)	Neznáme
*Dĺžka trvania praxe:	Prebieha od roku 2008

Najlepšia prax rieši túto potrebu alebo problém:	Začlenenie žiakov s telesnými a/alebo zmyslovými ťažkosťami
Opis osvedčeného postupu:	Cieľom projektu Accessibilities z Universidade Aberta je pomôcť študentom, ktorí majú fyzické a/alebo zmyslové ťažkosti, v prístupe k online kurzom.
*Výsledky / vplyv osvedčeného postupu:	"Vnútrotná práca so študentmi, ktorí sú súčasťou projektu, spočívala v záväzku medzi potrebou zaviesť všeobecné postupy a individuálnejším prístupom k ľuďom. Tím projektu Accessibilities tiež udržiava spoločný priestor vo virtuálnom prostredí, kde vedie dialóg so študentmi a šíri novinky a iniciatívy týkajúce sa problematiky inklúzie. Navonok tím vystupuje na konferenciách a publikuje články o práci, ktorú vyvíja." Prevzaté z https://portal.uab.pt/o-projeto-acessibilidades/
Osvedčené postupy	
Krajina:	Portugalsko
Organizácia:	Inštitút vzdelávania, Lisabonská univerzita - projekt LIDIA
*Počet školiteľov / počet zamestnancov:	8
Ponúkané kurzy (základné kategórie):	Kurz LIDIA - Dynamika digitálnej gramotnosti dospelých http://cursolidia.ie.ulisboa.pt/
Percento učiacich sa patriacich k zraniteľným skupinám (pozri slovník pojmov)	Neznáme
*Dĺžka trvania praxe:	Prebieha od roku 2015
Najlepšia prax rieši túto potrebu alebo problém:	Digitálne začlenenie

<p>Opis osvedčeného postupu:</p>	<p>“ Strategickým cieľom projektu LIDIA je vývoj inovatívneho obsahu, materiálov a aktivít založených na IKT s technológiami prispôsobenými životným potrebám "digitálnej spoločnosti", zameraných na zvyšovanie povedomia a poskytovanie odbornej prípravy školiteľom a ďalším technikom sociálnej intervencie, ktorí pracujú s dospelými, ktorí sú viac ohrození informačným vylúčením. Týmto spôsobom sa projekt snaží prispieť k vytvoreniu podmienok, ktoré na základe princípu izomorfizmu (homológie procesov) zabezpečia, aby dospelí, ktorí sú zraniteľnejší voči digitálnemu vylúčeniu, mohli rozvíjať tie kompetencie, ktoré sa v súčasnosti považujú za kľúčové pre celoživotné vzdelávanie v súlade s ich osobnými a profesionálnymi očakávaniami.</p> <p>Hlavnými príjemcami projektu LIDIA sú školitelia, sociálni animátori, sociálni a vzdelávací pracovníci, ktorí pracujú v kontextoch potenciálneho vzdelávania, formálneho aj neformálneho, so sídlom v Portugalsku, zapojení do sprostredkovania a realizácie činností zameraných na publikum, ktoré je zvyčajne viac vylúčené z informačnej spoločnosti, konkrétne: odborníci zodpovední za kultúrnu, vzdelávaciu a sociálnu oblasť na úradoch miestnej správy; súkromné sociálne inštitúcie; kultúrne a rekreačné združenia; múzeá; univerzity; denné centrá pre seniorov; učitelia; atď."</p> <p>Prevzaté z http://lidia.ie.ulisboa.pt/.</p>
<p>*Výsledky / vplyv osvedčeného postupu:</p>	<p>"Realizácia projektu bola založená na realizácii integrovaného súboru aktivít a vzdelávacích zdrojov plánovaných s cieľom podporiť intervenciu dospelých v oblasti vzdelávania a zahŕňala:</p> <p>konceptiu príručky (v papierovej a elektronickej podobe) s návrhmi vzdelávacích aktivít s digitálnymi technológiami, ktoré podporujú rozvoj digitálnych zručností;</p> <p>uskutočnenie vzdelávacích aktivít v priamom kontakte (dve triedy po 20 účastníkov) a v elektronickej vzdelávaní (najmenej 40 účastníkov), ktoré boli integrované ako inštitucionálna ponuka Inštitútu vzdelávania Lisabonskej univerzity;</p>

	<p>návrh a vývoj online štruktúry na podporu vytvorenia komunity postupov na podporu digitálnej gramotnosti dospelých;</p> <p>podpora záverečného seminára na šírenie a zdieľanie osvedčených postupov a online komunity praxe, príručky a kurzov odbornej prípravy v oblasti elektronického vzdelávania."</p> <p>Prevzaté z http://lidia.ie.ulisboa.pt/.</p>
--	---

Osvedčené postupy	
Krajina:	Portugalsko
Organizácia:	Qualifica
*Počet školiteľov / počet zamestnancov:	neznáme
Ponúkané kurzy (základné kategórie):	neznáme
Percento učiacich sa patriacich k zraniteľným skupinám (pozri slovník pojmov)	Neznáme, ale vo všeobecnosti kvalifikačné centrá v Portugalsku pracujú s mnohými dospelými s nízkou kvalifikáciou a s poruchami vzdelávania.
*Dĺžka trvania praxe:	Všeobecne sa realizuje
Najlepšia prax rieši túto potrebu alebo problém:	Podpora vzdelávacích potrieb dospelých študentov (https://www.passaportequalifica.gov.pt/cicLogin.xhtml)
Opis osvedčeného postupu:	<p>Kvalifikačný pas</p> <p>Qualifica Passport je (digitálny) nástroj na usmerňovanie a individuálnu registráciu kvalifikácií a zručností, ktorý umožňuje nielen zaznamenávať kvalifikácie získané dospelým počas jeho života, ale aj simulovať možné kvalifikačné cesty a organizovať kvalifikačnú cestu, ktorú jednotlivec vykonal alebo má vykonať, v závislosti od kvalifikácií, ktoré môže získať, a od vzdelávacieho a profesijného postupu, ktorý môže dosiahnuť, a identifikovať zručnosti, ktoré chýbajú, aby bolo možné zostaviť trajektórie vzdelávania, ktoré by viac vyhovovali</p>

	<p>potrebám každého jednotlivca, spomedzi rôznych možných trajektórií.</p> <p>Štruktúra pasu Qualifica pozostáva z 5 krokov:</p> <p>1. Registrácia, 2. Diagnostika, 3. Možné cesty, 4. Výber cesty, 5. Výskum ponuky vzdelávania a odbornej prípravy.</p>
*Výsledky / vplyv osvedčeného postupu:	<p>Dospelí účastníci vzdelávania môžu získať individuálnu podporu na svojej vzdelávacej dráhe a majú jasnú predstavu o svojej ceste.</p>

Osvedčené postupy	
Krajina:	Portugalsko
Organizácia:	<p>Portugalská vláda - Národná iniciatíva pre digitálne kompetencie e.2030, Portugalsko INCoDe.2030</p> <p>https://www.incode2030.gov.pt/</p>
*Počet školiteľov / počet zamestnancov:	Neznáme
Ponúkané kurzy (základné kategórie):	<p>Zaradenie</p> <p>Vzdelávanie</p> <p>Kvalifikácia</p> <p>Špecializácia</p> <p>Výskum</p>
Percento učiacich sa patriacich k zraniteľným skupinám (pozri slovník pojmov)	Neznáme
*Dĺžka trvania praxe:	od 2017 to 2030
Najlepšia prax rieši túto potrebu alebo problém:	Digitálne začlenenie

<p>Opis osvedčeného postupu:</p>	<p>"Projekt INCoDe.2030 je zasadený do medzinárodného kontextu a jeho cieľom je zlepšiť postavenie a konkurencieschopnosť Portugalska a usilovať sa o zabezpečenie významného miesta v oblasti digitálnych kompetencií v období rokov 2017 - 2030 prostredníctvom súboru opatrení a iniciatív, konkrétne silnejšej účasti v medzinárodných vedeckých a technologických sieťach, predovšetkým v Európe a Severnej Amerike, ale aj v portugalsky hovoriacich krajinách a stredomorských krajinách severnej Afriky."</p>
<p>*Výsledky / vplyv osvedčeného postupu:</p>	<p>Iniciatíva Portugalsko INCoDe.2030 má v tomto úsilí o digitálny rozvoj široký záber, počnúc podporou digitálneho začlenenia a digitálnej gramotnosti, vzdelávaním mladých generácií od útleho veku, kvalifikáciou aktívneho obyvateľstva a špecializáciou jeho absolventov na moderné digitálne pracovné miesta, a aby sa krajina stala čistým prispievateľom k novému digitálnemu rozvoju."</p> <p>Prevzaté z https://www.incode2030.gov.pt/</p>