

Framgångsrika förebilder inom yrkes- och lärlingsutbildningar i Europa

– för elever i behov av särskilt stöd eller med funktionsnedsättning



Framgångsrika förebilder inom yrkes- och lärlingsutbildningar i Europa

**– för elever i behov av särskilt stöd eller med
funktionsnedsättning**



The European Agency for Development in Special Needs Education (Agency) är en oberoende och självstyrande organisation med stöd från sina medlemsländer samt andra organ inom EU (Kommissionen och Parlamentet).

Individuella uttalanden i rapporten representerar inte alltid Agency, medlemsländerna eller EU-kommissionens officiella ståndpunkter. Kommissionen kan inte hållas ansvarig för hur informationen i rapporten används.

Redaktörer: Mary Kyriazopoulou och Harald Weber, medarbetare i Agency.

Utdrag ur rapporten är tillåtna under förutsättning att tydlig källa anges. Rapporten ska refereras enligt följande: *Framgångsrika förebilder inom yrkes- och lärlingsutbildningar i Europa – för elever i behov av särskilt stöd eller med funktionsnedsättning*. Odense, Danmark: European Agency for Development in Special Needs Education.

Rapporten finns tillgänglig på Agency's webbplats i elektroniskt hanterbart format på 22 olika språk: www.european-agency.org

ISBN: 978-87-7110-461-5 (Elektronisk)

ISBN: 978-87-7110-439-4 (Tryckt)

© European Agency for Development in Special Needs Education 2013

Sekretariat
Østre Stationsvej 33
DK-5000 Odense C Danmark
Tel: +45 64 41 00 20
secretariat@european-agency.org

Brysselkontoret
3 Avenue Palmerston
BE-1000 Bryssel Belgien
Tel: +32 2 280 33 59
brussels.office@european-agency.org

www.european-agency.org



Denna publikation har finansierats med stöd från EU-kommissionen. Dokumentet reflekterar författarens ståndpunkter, och Kommissionen kan inte hållas ansvarig för hur innehållet används.



INNEHÅLL

1. FÖRORD	5
2. SAMMANFATTNING	7
3. INTRODUKTION	9
4. PROJEKTDESIGN OCH METOD	11
Steg i analysprocessen.....	11
<i>Steg 1: Val av exempel</i>	11
<i>Steg 2: Studiebesök</i>	11
<i>Steg 3: Att analysera arbetet</i>	12
Begränsningar	13
5. ANALYS, RESULTAT OCH REKOMMENDATIONER	15
5.1 Ledningskategori för VET	18
5.1.1 <i>Skolans ledarskap</i>	18
5.1.2 <i>Hantering av tvärfackliga arbetslag</i>	19
5.2 Utbildningskategori	20
5.2.1 <i>Elevfokuserat förhållningssätt</i>	20
5.2.2 <i>Individuella planer för utbildning, undervisning, praktik och övergång</i>	21
5.2.3 <i>Strategi för att minska avhopp</i>	23
5.2.4 <i>Anpassning av elevernas kunskaper till arbetsmarknadens behov</i>	24
5.3 Elevkategori	25
5.3.1 <i>Fokus på elevernas förmåga</i>	25
5.3.2 <i>Anpassning av arbetstillfällen så att de stämmer överens med elevens individuella önskemål och förväntningar</i>	26
5.3.3 <i>Etablerat samarbete med lokala företag för praktik och anställning efter utbildningen</i>	27
5.4 Arbetsmarknadskategori	28
5.4.1 <i>Upprätthålla samarbete med lokala arbetsgivare och företag för praktik och arbetstillfällen baserat på tillit och goda erfarenheter</i>	28
5.4.2 <i>Stöd till elever och arbetsgivare under övergångsperioden in på den öppna arbetsmarknaden</i>	29
5.4.3 <i>Uppföljningsaktiviteter som säkerställer elevernas anställning inom företag</i>	30
6. DISKUSSION	33
Diskussion av andra relevanta faktorer.....	33
Förslag om passande resultat kategorier.....	35
Förslag på hur resultat kan användas.....	37
BILAGA 1 FÖRTECKNING AV SAKKUNNIGA	38
BILAGA 2 FÖRTECKNING AV INGÅNGSVÄRDE, STRUKTUR- OCH PROCESSFAKTORER	40
BILAGA 3 ÖVERSIKT AV FAKTORER FÖR DE FYRA KATEGORIerna	47



1. FÖRORD

Projektet 'Yrkes- och lärlingsutbildning (VET): Policy och praxis inom specialpedagogisk utbildning' har identifierat och undersökt viktiga aspekter av utbildning och praktik för elever i behov av särskilt stöd eller med funktionsnedsättning i åldern 14 till 25 år. En viktig aspekt har varit att undersöka om det finns en tydlig koppling mellan utbildningen och elevernas möjligheter till anställning. Projektet har också analyserat 'vad som fungerar', 'varför det fungerar' och 'hur det fungerar'.

Över 50 sakkunniga från 26 olika länder har medverkat i projektets aktiviteter. De deltagande länderna var följande: Belgien, Cypern, Danmark, Estland, Finland, Frankrike, Grekland, Irland, Island, Lettland, Litauen, Luxemburg, Malta, Nederländerna, Norge, Polen, Portugal, Schweiz, Slovenien, Spanien, Storbritannien, Sverige, Tjeckien, Tyskland, Ungern och Österrike. De sakkunnigas kunskap och kompetens har varit ett värdefullt bidrag till reflektioner och diskussioner under möten, samt utveckling av projektets metoder och resultat. (Se Bilaga 1 för deltagarlista.)

Projektet har fått stöd av en referensgrupp av medarbetare inom Agency. En utökad rådgivande grupp, med representanter för Organisationen för ekonomiskt samarbete och utveckling (OECD) och Europeiskt centrum för utveckling av Yrkes- och lärlingsutbildning (Cedefop), har träffats för möten under projektets gång för att se till att projektet stämmer överens med andra europeiska och internationella initiativ inom samma område.

Projektet har lett till ett antal resultat som alla finns tillgängliga på projektets webbplats: <http://www.european-agency.org/agency-projects/vocational-education-and-training>. Bland andra följande:

- **en litteraturöversikt** med bakgrundsfakta som går igenom och analyserar internationell forskning inom området.
- **nationella rapporter** med information om allmänna system för yrkes- och lärlingsutbildning för elever i behov av särskilt stöd eller med funktionsnedsättningar i de deltagande länderna.
- **en sammanfattande rapport** som beskriver 'situationen i Europa' för elever i behov av särskilt stöd eller med funktionsnedsättning inom VET.
- **rapporter från studiebesök** med detaljerad information om de 28 exempel som analyserats.

Den här rapporten om yrkes- och lärlingsutbildning i Europa utvecklades som ett resultat av den omfattande analys av de 28 studiebesök som genomförts som en del av projektet. Rapporten tar upp likheter och skillnader mellan framgångsrika exempel på VET-program och ger förslag på förbättringar inom vissa områden inom VET. Ett kompletterande dokument beskriver metoderna som använts för analysering av studiebesöksresultat och utformningen av systemmodellen för VET. Modellen finns också tillgänglig på projektets webbplats.

Cor Meijer

VD

European Agency for Development in Special Needs Education



2. SAMMANFATTNING

Yrkes- och lärlingsutbildningsprojektet (VET) har undersökt faktorer inom utbildningen som påverkar elever i behov av särskilt stöd eller med funktionsnedsättningar, och har tydlig koppling till elevernas anställningsmöjligheter. Projektet fokuserar i huvudsak på utbildningarnas resultat i förhållande till arbetsmarknaden, men granskar också programmets innehåll.

Det viktigaste resultatet som framkommit genom projektanalysen handlar om effektiva metoder för dessa elever, samt övergången från studier till arbete för *alla* elever. Rekommendationer baserade på det här projektet kan således tillämpas på yrkes- och lärlingsutbildningar och övergång till arbetslivet även för elever utan särskilda behov.

Rekommendationer har utvecklats för att förbättra VET i de deltagande länderna. Fyra specifika områden har identifierats vid flera av de 28 studiebesöken, och dessa områden ligger till grund för projektets slutsatser. Områdena kallas för kategorier inom projektet. Inom varje kategori behöver följande områden ytterligare utvecklas:

Ledningskategori

- Ledarskap på skolor med VET-program måste utveckla ett mer inkluderande förhållningssätt. Elevers olikheter bör betraktas som 'normal variation' i utbildningskulturen vilket skapar en motiverande atmosfär för alla elever. Effektivt ledarskap kommer att utvecklas från ett uppifrånstyrt system till ett mer samarbets- och lösningsfokuserat arbetssätt inom arbetslagen.
- Tvärfackliga arbetslag med tydlig rollfördelning bör samarbeta och kommunicera med varandra (genom kollegial handledning, informella samtal, gemensam problemlösning etc.) liksom med andra verksamheter inom området.

Utbildningskategori

- Planering, målsättningar och schemaläggning ska ske utifrån ett elevcentrerat synsätt i alla VET-program. Kursplaner, pedagogiska resurser, undervisningsmaterial, bedömningsmetoder och målsättningar ska anpassas efter individens behov.
- Lärprocessen ska vara flexibel och tillåta metoder som utvecklar den individuella utvecklingsplanen (IUP). En bra plan utformas och genomförs av det tvärfackliga arbetslaget. Planen ska vara ett levande dokument som regelbundet följs upp och utvärderas och är lätt att använda. Eleven ska vara delaktig i planeringen och kunna göra sin röst hörd genom hela processen.
- Skolor med VET program bör vidta förebyggande åtgärder mot avhopp i nära samarbete med sociala myndigheter och verksamheter. Nya alternativ ska utvecklas för elever som tappat motivation och intresse.
- Kurser och program inom VET bör följas upp och utvärderas regelbundet, både internt (till exempel genom att stämma av dem mot arbetsmarknadsanalyser) och externt (till exempel genom nationella myndigheter) för att kunna anpassas till nuvarande och framtida behov på arbetsmarknaden.

Elevkategori

- All personal måste sätta elevernas förmåga i centrum och se till möjligheter snarare än svårigheter. Fokus ska ligga på vad eleverna 'kan' göra, inte på vad de 'inte kan' vilket ökar alla elevers självkänsla och självförtroende.



- Det är osannolikt att elever lyckas med ett VET-program och går vidare in på arbetsmarknaden om deras egna önskemål och förväntningar inte möts. Deras önskemål och förväntningar måste respekteras tydligt i processens alla steg.
- Skolor med VET-program bör utveckla samverkan och utarbeta överenskommelser med lokala arbetsgivare för att kunna säkerställa ett nära samarbete kring elevernas praktik, liksom deras möjligheter att få anställning efter avslutad utbildning.

Arbetsmarknadskategori

- Skolor med VET-program måste etablera och behålla kontakter med lokala arbetsgivare över tid. Samarbete av den typen bygger på att företagen kan känna sig säkra på att få allt stöd de behöver under hela anställningen.
- Adekvat stöd måste finnas till hands i övergången från utbildning till arbete. Yrkesvägledare ska informera eleverna om deras anställningsmöjligheter, stödja dem i arbetet med ansökningar, samt informera och stödja arbetsgivare för att underlätta kontakten mellan parterna.
- Uppföljningsaktiviteter måste utföras av utbildad personal för att kunna säkerställa en bra övergång som leder till en hållbar anställning på den öppna arbetsmarknaden. Sådana aktiviteter ska fortsätta så länge det bedöms nödvändigt för att möta elevens och arbetsgivarens behov.

Projektet har utvecklat en systemmodell för VET, baserad på resultaten från studiebesöken i syfte att formulera rekommendationer som respekterar utbildningens komplexitet. Att använda modellen bidrar till utbildningarnas utveckling genom att:

- identifiera faktorer som kan påverka de problem som uppstår
- belysa förändringars effekt på andra delar av VET-systemet
- föreslå vilka åtgärder som bör vidtas för att maximera faktorernas effekt.

Modellen för VET bygger på analyser av 28 framgångsrika skolor i 26 europeiska länder. Dessa har valts ut genom olika kriterier som projektets deltagare kommit överens om. En liten grupp av sakkunniga besökte varje skola och arbetade tillsammans med lokala partners och aktörer. Projektet var särskilt inriktat på att fånga upp likheter och skillnader inom framgångsrika VET-program för elever i behov av särskilt stöd eller med funktionsnedsättningar. Ett antal faktorer som har underlättat och förhindrat effektiva system har identifierats genom besöken. Dessa faktorer har sedan sammanfattats och skrivits om till 68 framgångsfaktorer.

Vid projektets VET-konferens som hölls på Cypern i november 2012 diskuterades dessa framgångsfaktorer i syfte att understryka deras relevans och samband mellan dem. Ytterligare analyser har undersökt *varför* vissa faktorer ofta uppträder tillsammans och hur det påverkar projektets rekommendationer.



3. INTRODUKTION

Rapportens syfte är att presentera utgångspunkter för framgångsrika VET-program för elever i behov av särskilt stöd eller med funktionsnedsättning. Kategorierna som har identifierats genom projektanalysen bidrar till de rekommendationer som utvecklats för att förbättra kvaliteten inom VET i vissa områden. Rapporten presenterar också kortfattat den struktur och de olika analysmetoder som använts inom projektet.

Det tre år långa projektet (2010–2012) med temat 'Yrkes- och lärlingsutbildning (VET): Policy och praxis inom specialpedagogisk utbildning' genomfördes av medlemsländer inom Agency som uppmärksammat VET som ett prioriterat område för forskning på såväl nationell som europeisk nivå.¹

VET har också prioriterats av ministerrådet, som har sagt att varje medborgare bör föras med de färdigheter som behövs för att leva och arbeta inom det nya informationssamhället, och i synnerhet personer med funktionsnedsättning (Europarådet, Lissabon 2000; se fotnot 2). Därefter har VET för elever i behov av särskilt stöd eller med funktionsnedsättning tagits upp i flera officiella dokument.²

Budskapet kan sammanfattas som följer:

- VET-program ska vara rättvisa och effektiva.
- En viktig del av Lissabon-strategin är att utveckla ett högkvalitativt VET-system, i synnerhet för att främja social integration.
- VET bör riktas till alla delar av befolkningen, erbjuda utmanande och attraktiva vägar till människor med hög potential medan man samtidigt riktar insatser till personer med låg eller ogynnsam utbildning som riskerar att exkluderas från arbetsmarknaden, vilket ofta drabbar personer i behov av särskilt stöd eller med funktionsnedsättning.
- Officiell statistik visar att personer med funktionsnedsättning fortfarande är uteslutna från arbetsmarknaden i oproportionerligt hög utsträckning. Dessutom visar det sig vara mindre sannolikt att personer med inlärningssvårigheter eller med utvecklingsstörning har arbete, tillika i än lägre omfattning än personer med fysiska funktionsnedsättningar.
- Att utesluta personer med funktionsnedsättningar från arbetsmarknaden är ett allvarligt problem för jämställdheten. Alla länder bör prioritera bättre resultat för alla elever, och särskilt för elever i behov av särskilt stöd. Att främja ett väl samordnat individuellt lärande och en väl fungerande stödstruktur, som integreras i den ordinarie utbildningen, kan säkerställa vägar för vidare utbildning och praktik.

¹ Två tidigare projekt inom Agency har bidragit till resultaten inom detta projekt: 'Övergång från skola till arbetsliv' och 'Individuella planer som stöd för övergången från skola till arbetsliv', såväl som resultat från andra relevanta studier och projekt.

² Bland andra följande: Europarådet 2000; Deklaration från Ministerrådet för Yrkes- och lärlingsutbildning, november 2002; Förslag på slutsatser från Rådet och representanter från medlemsländernas regeringar, oktober 2004; Kommuniké från EU-ministrar inom Yrkes- och Lärlingsutbildning, december 2006; Meddelande från Kommissionen till Europarådet, EU-parlamentet, EU:s Kommitté för Ekonomi och Samhälle och Regionskommittén. Lärande för livet: kunskap, kreativitet och innovation, november 2007 samt meddelande från Kommissionen till EU-parlamentet, Europarådet, EU:s Kommitté för Ekonomi och Samhälle och Regionskommittén – Nya Färdigheter för Nya Jobb – Att förutse och anpassa arbetsmarknad och behov, december 2008.



Syftet med projektet och analyserna var att identifiera och undersöka viktiga faktorer inom VET för elever i behov av särskilt stöd eller med funktionsnedsättning. Projektet har i synnerhet fokuserat på 'vad som fungerar' inom VET för dessa elever, 'varför det fungerar' och 'hur det fungerar'. Trots att projektet undersökt utbildningarnas innehåll, har fokus framförallt legat på utbildningarnas resultat i förhållande till arbetsmarknaden.

Denna rapport är upplagd som följer: efter förordet i avsnitt 1 följer en sammanfattning i avsnitt 2, och denna introduktion (avsnitt 3). En överblick av design och metod presenteras i avsnitt 4, analys och resultat samt fyra kategorier som framkommit genom studien. I avsnitt 5 presenteras relevanta rekommendationer och i avsnitt 6 diskuteras ytterligare slutsatser av projektanalysen. En lista över framgångsfaktorer som identifierats genom studiebesöken och i de fyra kategorierna, bifogas i bilaga 2 och 3, medan förteckning av sakkunniga som medverkat i projektet finns i bilaga 1.



4. PROJEKTDESIGN OCH METOD

De 26 deltagande länderna beslutade om en gemensam analysmetod för VET för att kunna säkerställa validitet, enhetlighet och effektivitet genom hela projektet. Deltagarna bestämde tillsammans att små arbetslag av sakkunniga skulle besöka varje land och undersöka särskilda exempel på VET för elever i behov av särskilt stöd eller med funktionsnedsättning, och därefter analysera data från studiebesöken.

Besöken syftade till att identifiera och undersöka viktiga aspekter av VET för elever i behov av särskilt stöd eller med funktionsnedsättning i åldern 14 till 25 år. En viktig aspekt var att undersöka om det fanns en tydlig koppling till elevernas möjligheter till anställning. Projektet analyserade också 'vad som fungerar', 'varför det fungerar' och 'hur det fungerar'. Undersökningen fokuserade på innehållet i VET programmen, i vilken typ av miljö programmen genomfördes samt på programmens resultat i förhållande till arbetsmarknaden.

Steg i analysprocessen

Steg 1: Val av exempel

Processens första steg var att välja ut framgångsrika exempel på nationella och lokala VET-program för elever i behov av särskilt stöd eller med funktionsnedsättning i de deltagande länderna. Urvalet baserades på faktorer som presenterats av de sakkunniga vid projektets inledande möte. Alla deltagande skolor skulle till exempel kunna uppvisa en inkluderande inställning gentemot elever i behov av särskilt stöd eller med funktionsnedsättning.

När det gäller detta inkluderande synsätt måste skillnaderna mellan de olika systemen för VET-program i de deltagande länderna beaktas. Det framkom exempel på skolor med separata träningsprogram för elever i behov av särskilt stöd eller med funktionsnedsättningar, men deltagarna kom överens om att också fokusera på VET-programmens resultat och hur väl programmen utrustat eleverna för att bli anställda på den öppna arbetsmarknaden. Vissa program ingår därför som exempel trots deras segregeringade metoder.

Steg 2: Studiebesök

Den praktiska analysens syfte var att undersöka faktorer som positivt eller negativt påverkar VET-processen och dess resultat för eleverna. Studiens syfte var också att undersöka förhållanden mellan olika faktorer, eftersom vissa faktorer kan vara nödvändiga medan andra är motsägelsefulla eller ömsesidigt uteslutande.

Studiebesöken ägde rum från november 2010 till juni 2012 och bestod av 28 besök³ till utvalda exempel på framgångsrika VET-program. Grupperna bestod av två eller tre sakkunniga från de deltagande länderna, en medarbetare vid Agency samt lokala samarbetspartners och aktörer med knytning till det berörda utbildningsprogrammet.

De sakkunniga hade i uppgift att lära känna miljön för att kunna förstå varje VET-program och undersöka de faktorer som tycks påverka hur programmet genomförs samt programmets resultat.

Studiebesöken bestod av tre inbördes relaterade och lika viktiga delar:

³ I Storbritannien besöktes skolor i England, Nordirland och Wales.



1. Möte med aktörer.

Syfte: Att presentera projektet och diskutera det med aktörer som är involverade i VET-processen (till exempel tjänstemän, rektorer, lärare och andra yrkesutövare, yngre elevrepresentanter, familjerepresentanter, lokala arbetsgivare, lokala beslutsfattare, icke-statliga organisationer, etc.) för att få information från olika perspektiv.

2. Besök på skolor med VET-program.

Syfte: Att besöka platsen och studera lokala aktiviteter, diskutera med yrkesutövare och elever för att skapa en djupare förståelse av programmet och dess resultat i förhållande till arbetsmarknaden. Den här delen av studien består också av besök hos lokala företag och diskussion med arbetsgivare och elever som anställts efter sin utbildning.

3. Möte med sakkunniga för att diskutera och befästa de observationer som gjorts.

Syfte: Att diskutera informationen som samlats om VET-projektet, besöken och diskussionerna med de involverade aktörerna.

Steg 3: Att analysera arbetet

Det sista steget bestod av en omfattande analys av de individuella studiebesöken, samt identifiering av de faktorer som gemensamt kan bidra till studien i hela Europa. Varje exempel analyserades under studiebesökets sista dag. De 28 resultaten analyserades sedan tillsammans för att kunna ta upp likheter och skillnader i frågeställningen *varför* exemplen var framgångsrika. De sakkunnigas erfarenheter av tidigare projekt hade tillsammans med litteraturen redan identifierat ett antal faktorer som bidragande till framgångsrika VET-projekt för elever i behov av särskilt stöd eller med funktionsnedsättning. Analysen kunde därför jämföra den listan av 'framgångsfaktorer' med de 28 exemplen. Den individuella analysen genomfördes dock utan en förbestämd lista av 'framgångsfaktorer'. En helt ny lista producerades istället.

Deltagarna i studiebesöken har kunnat identifiera ett stort antal faktorer som både bidrar till och förhindrar framgångsrika program. Dessa har reducerats till 68 framgångsfaktorer genom en upprepande process.⁴ Vissa faktorer hade hög frekvens, dvs. kunde observeras i många av exemplen. Dessa faktorer tycks vara vanliga trots stora skillnader i ekonomi, kultur, samhällsstruktur och andra sammanhang, och var därför av särskilt intresse för den vidare analys. Den syftade till att utveckla rekommendationer som kan användas i många olika sammanhang. Listan över de 68 faktorerna finns i Bilaga 2.

Under VET-konferensen på Cypern i november 2012 diskuterades faktorerna av sakkunniga som underströk deras betydelse och samband mellan dem. Arbetsgrupper utvecklade därefter förklaringar till sambanden mellan faktorerna.

Alla faktorer som identifierats genom projektet var redan kända genom tidigare studier och erfarenheter. Konferensen kom fram till att projektet skulle fortsätta med att undersöka varför vissa faktorer ofta dyker upp tillsammans och hur detta påverkar kommande rekommendationer, snarare än att undersöka varje individuell faktor.

⁴ En detaljerad beskrivning av metoden och mellanliggande resultat finns tillgänglig som elektroniskt dokument på projektets webbplats: <http://www.european-agency.org/agency-projects/vocational-education-and-training>



I vissa fall är det individer som, trots svåra arbetsförhållanden gör VET-projekt framgångsrika. I andra fall verkar det finnas optimala förhållanden, men trots detta blir programmen inte så framgångsrika som de borde vara. Studiebesöken visar också att långvariga förbättringar som bara fokuserar på en enda aspekt (till exempel ekonomiskt stöd till de anställda, kvoteringsystem, fokusering på praktik, förlängning av VET-system) har begränsad effekt på helheten.

Det är nödvändigt att förstå den komplexitet som finns i alla utbildningssystem, och särskilt inom VET-system, för att kunna dra meningsfulla slutsatser och utveckla effektiva rekommendationer.

Komplexa system som VET påverkas av många olika faktorer som samtidigt påverkar varandra. I det här fallet kan sådana faktorer vara aktörer som lärare och anställda, elever och arbetsgivare; organisationer som skolor, företag och resurscenter; samt aktiviteter som rådgivning, undervisning och insatser för att motverka avhopp etc.

Projektet har försökt reducera denna komplexitet snarare än att försöka analysera alla faktorer inom de 28 VET-system som undersökts. Projektet har försökt förstå hur faktorer inom varje system påverkar varandra. Detta har genomförts på två sätt: för det första genom att bara analysera de faktorer som bedömts relevanta för systemets framgång, och för det andra genom att fokusera på de faktorer som förekommer i många av exemplen. För att undvika att gå igenom de 28 exemplen var för sig fokuserar man istället på det som är gemensamt för alla VET-system. De så kallade hög-frekvensfaktorerna uppfyller båda dessa kriterier och anses därför relevanta eftersom de observerats i en majoritet av exemplen. Det var nödvändigt att avgöra hur faktorerna påverkar varandra för att kunna skapa en modell för ett VET-system som innefattar framgångsfaktorerna. Varje faktor kontrollerades därför mot de andra faktorerna genom statistiska metoder, samt genom bedömning av en grupp sakkunniga.

Projektets externa sakkunniga avgjorde huruvida en framgångsfaktor A påverkar en annan framgångsfaktor B och om effekten i sådant fall är svag, medelstark eller stark.

Grupparbetet har resulterat i ett nätverk av faktorer som ligger till grund för systemmodellen av VET, och reflekterar de viktigaste dragen hos de 28 exempel som besökts. Modellen har presenterats i ett diagram av de mest högfrekventa framgångsfaktorerna, med pilar mellan de faktorer som påverkar varandra. Eftersom diagrammet är komplicerat presenteras bara relevanta delar i kapitel 5. Diagrammet finns tillgängligt i sin helhet i en separat metoddel.

Projektets rekommendationer i kapitel 5 bygger på systemmodellen för VET. Utvalda delar av modellen har använts för att förenkla den och ersätta rekommendationer som baserats på enskilda faktorer med rekommendationer som också räknat med sammanhang och förhållande mellan faktorer inom modellen.

Begränsningar

Projektets utgångspunkt kan vara något vinklad, vilket måste diskuteras vidare för att läsaren ska kunna förstå och tolka slutsatserna i sitt sammanhang.

Värdarna för studiebesöken som genomförts inom VET-projektet visste i förväg att de valts ut som ett 'bra exempel'. Presentationer och reflektioner under besöken fokuserade därför på de aspekter de själva såg som framgångsfaktorer. Begränsad tid för varje besök (i snitt 1,5 till 2 dagar) tillsammans med transporttid till olika platser (till exempel myndigheter, skolor, företag) försvårade insyn på djupet. Projektet erbjuder därför en översikt av



framgångsrika VET-utbildningar i Europa, men kan inte bidra med svar på alla frågor som kan komma upp.

Studiebesökens praktiska fokus låg på skolorna och programmen. Andra faktorer – till exempel ledning eller ekonomiskt stöd för arbetsgivare som anställer elever i behov av särskilt stöd eller med funktionsnedsättning – ansågs inte vara centrala och är därför inte lika vanligt förekommande bland framgångsfaktorerna. Att fokusera studien var nödvändigt för att kunna optimera den begränsade tiden för studiebesöken, trots att deltagarna är överens om att övriga områden också är viktiga.

Ett antal faktorer som identifierats genom studiebesöken har inte tagits med när systemmodellen togs fram, vilket beskrevs i tidigare avsnitt. Trots att det bedömdes som nödvändigt att bortse från dessa faktorer för att kunna hitta likheter mellan exemplens olika miljöer och sammanhang, måste konsekvenserna av det också diskuteras. De sakkunniga bedömde alla 68 faktorerna som relevanta i sig själva, det vill säga att faktorernas relevans inom det exempel där faktorn uppstod var oberoende av hur frekvent faktorn uppstod inom de olika studiebesöken. Att fokusera på faktorer som uppstod i de flesta exemplen kan därför innebära uteslutande av avgörande faktorer för innovativa förändringar som ännu inte är vanliga inom VET. Projektet analyserade och diskuterade därför även de faktorer som inte togs med i processen för att sätta upp en systemmodell för VET. Diskussionerna presenteras i avsnitt 6 där vidare slutsatser också dras. Det rekommenderas att dessa slutsatser också övervägs i samband med implementeringen av VET för elever i behov av särskilt stöd eller med funktionsnedsättning.

I detta sammanhang är det viktigt att understryka en ny utveckling i form av uppbyggnad av resurscenter som sker i många länder. Dessa center ger unga människor med funktionsnedsättning en möjlighet att inkluderas i samhället genom att erbjuda många typer av stöd för olika aspekter av deras liv. Centren utgör en katalysator som sammanför många olika sektorer, till exempel skolmyndigheter, hälsovård, arbetsförmedling, lokala myndigheter, företag och föräldraföreningar. Detta bidrar till en samverkan mellan utbildningsfrågor, sysselsättningsfrågor, boendefrågor och medborgarskap.

Centren kan överbrygga övergången från utbildning till arbete genom att erbjuda särskilt stöd och en gradvis övergång från skola till arbetsliv för ungdomar från 16 års ålder. Resurscentren stärker individen på flera sätt än bara genom praktiskt stöd. De spelar en viktig roll i de beslut som fattas om passande utbildning och möjligheter till anställning på den öppna arbetsmarknaden.

En annan aspekt som bör diskuteras är analysprocessen. Systemmodellen för VET baserades på arbete utfört av en liten grupp sakkunniga, medan studiebesöken och faktorerna som diskuterats under konferensen på Cypren utförts av alla sakkunniga (såväl praktiska utövare som beslutsfattare). Av praktiska skäl rekommenderar litteratur inom systemdesign och analys att sådant arbete utförs av en mindre grupp, för att lättare kunna nå enighet sinsemellan, så länge alla relevanta aspekter representeras inom gruppen. Systemmodellen skapades därför av en liten grupp, resultaten har dock skickats till alla sakkunniga för att kontrolleras.



5. ANALYS, RESULTAT OCH REKOMMENDATIONER

För att kunna bygga upp en systemmodell för VET baserad på studiebesöken, var det nödvändigt att lägga till några element till framgångsfaktorerna, som tidigare fokuserat på struktur- och processrelaterade aspekter av VET. Att skapa en modell för det komplicerade VET-systemet kräver att alla faktorer fokuserar på samma mål. I det här projektet är målet *framgångsrik övergång till den öppna arbetsmarknaden för elever i behov av särskilt stöd eller med funktionsnedsättning*. Många av framgångsfaktorerna bidrar direkt till detta, men enligt observationer från studiebesöken kan andra faktorer till viss del vara nödvändiga förutsättningar för att målet ska nås. Om VET-systemet inte uppfyller förutsättningarna kommer det att bli svårt att uppnå eller upprätthålla målsättningen.

Följande faktorer har därför diskuterats av projektets referensgrupp och lagts till på listan av framgångsfaktorer. (Bokstäverna inom parantes används i diagrammen längre fram i kapitlet för att underlätta referens):

- (A) Att eleverna har självförtroende att anta utmaningar;
- (B) Anpassning av elevernas kunskaper och färdigheter till arbetsmarknadens behov;
- (C) Att arbetsgivaren känner sig säker på att funktionsnedsättningar kan hanteras;
- (D) Att det finns lediga jobb i det geografiska område när eleven söker jobb;
- (E) Att arbetstillfällen stämmer överens med elevens egna önskemål och förväntningar;
- (F) Att elever i behov av särskilt stöd eller med funktionsnedsättning framgångsrikt kan komma in på den öppna arbetsmarknaden efter avslutad utbildning.

Orsak och verkan analyserades sedan med utgångspunkt från den fullständiga listan av faktorer. Referensgruppen undersökte bara de eventuella kopplingar som studiebesöken skapat bevis för. Kopplingarna har identifierats genom beräkning av samband mellan alla faktorer. Gruppen avgjorde i analysen huruvida det fanns ett orsak-verkan-förhållande, och skapade därmed ett komplicerat nätverk av inbördes relaterade faktorer som reflekterar hur de framgångsrika VET-system som observerats ser ut.

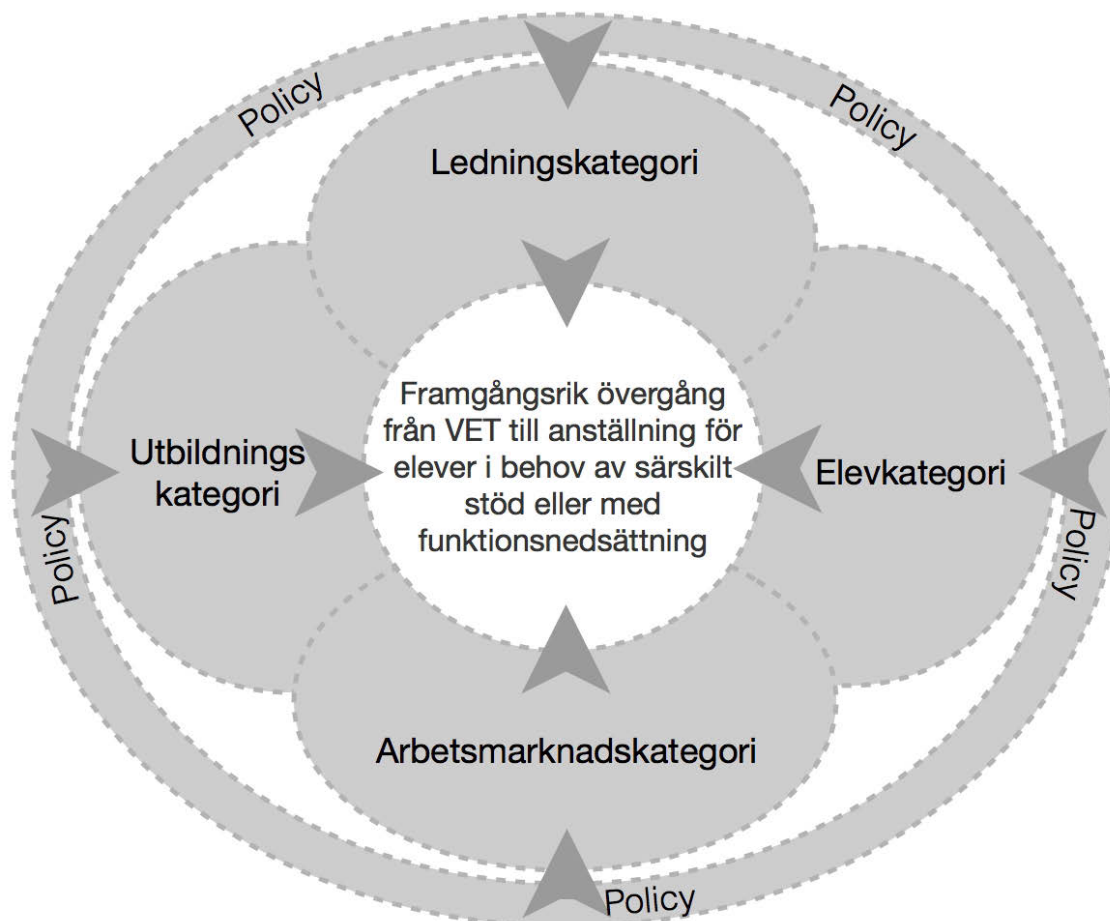
Faktorerna delades in i kategorier med olika egenskaper baserat på hur mycket en faktor påverkar andra faktorer, eller hur mycket en faktor påverkas av andra faktorer. Faktorer som påverkas av några andra, men samtidigt influerar många andra faktorer, (*aktiva* faktorer) har till exempel potential att påverka stora delar av systemet. De anses därför vara en bra utgångspunkt för att skapa förändringar i VET-systemet. Faktorer med liten influens över andra faktorer (*långsamma eller absorberande* faktorer) kommer knappast att påverka systemet alls. De bör därför inte prioriteras, utan kan istället användas för att kontrollera resten av systemet, till exempel genom att utveckla indikatorer som visar att faktorn fungerar. Den typen av information kan användas till att göra rekommendationer och förbättringar mer effektiva.

Eftersom olika aktörsgupper (till exempel elever, lärare, arbetsgivare) är involverade i olika delar av VET-systemet är bara de faktorer som påverkar deras respektive del av systemet relevanta för dem. Systemet skiljer dock inte på aktörernas olika roller ännu. Nästa steg i utvecklingen blev därför att dela in modellen i lämpliga delar som skiljer på följande fyra parter:

- Skolledning
- Personal vid skolorna
- Elever
- Nuvarande och framtida arbetsgivare/representanter för arbetsmarknaden.

Dessa olika parter i VET-systemet visar en förenklad bild av förhållandena mellan olika faktorer som är relevanta för varje respektive part. Delarna representerar också framgångsfaktorer som återkommit under studiebesöken. De har delats in i olika kategorier. En översikt av faktorerna som tillhör var och en av de fyra kategorierna finns i Bilaga 3.

Ett märkbart faktum är att vissa faktorer kan finnas i mer än en kategori. Faktorn *'tvärfackliga arbetslag'* finns till exempel i ledningskategorin, (eftersom arbetslagen är beroende av ledningen) i personalkategorin, (eftersom varje lagmedlem bidrar till VET-processen med sin specifika kompetens) samt i elevkategorin (eftersom eleven konfronteras med en rad personer som är ansvariga för olika områden under utbildningsprocessen).



Figur 1 VET-kategorier

Figur 1 visar hur de fyra kategorierna bidrar till att systemet uppfyller sitt mål, det vill säga en framgångsrik övergång från VET-utbildning till anställning för elever i behov av särskilt stöd eller med funktionsnedsättning. Policynivån representeras av den yttre cirkeln och kan påverka funktioner inom de fyra kategorierna. Rekommendationer på policynivå måste



rätta sig efter de relevanta faktorerna i varje kategori så att varje kategori optimalt bidrar till VET-systemets målsättning.

Det sista steget i analysen syftade till att identifierade områden där rekommendationer behövs för att förbättra VET-systemet ytterligare. Dessa områden togs upp i de diskussioner som hölls under sista dagen vid varje studiebesök. Där belystes aspekter som enligt de sakkunnigas uppfattning behöver utvecklas mer. Följande områden är kopplade till de respektive framgångsfaktorerna inom systemmodellen och har identifierats under många av de 28 studiebesöken:

Ledningskategori

- Ledarskap vid VET-institutionen/skolan;
- Hantering av tvärfackliga arbetslag.

Utbildningskategori

- Elevfokuserade strategier;
- Individuella utvecklingsplaner för utbildning, lärande, praktik och övergång till arbetsliv;
- Strategi för att motverka avhopp;
- Anpassning av elevernas kunskaper och färdigheter så att de stämmer överens med arbetsmarknadens behov.

Elevkategori

- Fokus på elevernas förmåga;
- Matchning av arbetstillfällen så att de stämmer överens med elevernas individuella önskemål och förväntningar;
- Etablerat samarbete med lokala företag för praktik eller anställning efter utbildningens slut.

Arbetsmarknadskategori

- Upparbetade strukturer för samarbete med lokala arbetsgivare och företag grundas på tillit och tidigare erfarenheter från praktik och arbete;
- Stöd till elever och arbetsgivare under övergångsprocessen från utbildning och in på den öppna arbetsmarknaden;
- Uppföljningsaktiviteter som syftar till att eleverna kan få fortsatt anställning inom företagen.

De områden som nämnts ovan analyseras i detalj i de kommande avsnitten. Analysen fokuserar på varje faktor som behöver utvecklas, samt alla faktorer inom kategorin som påverkar eller påverkas av den specifika faktorn. Dessa fokuserade faktorer presenteras i diagram.⁵ Rekommendationer som sannolikt kommer att förbättra systemet görs baserat på analysen för varje utvald faktor.⁶

Vissa faktorer påverkar många andra faktorer. De kallas *aktiva* faktorer och har potential att förändra hela systemet. Åtgärder som riktas in på dessa faktorer är därför effektiva.

⁵ En pil från A till B visar att A påverkar B. Pilar i fetstil betyder att effekten är stark.

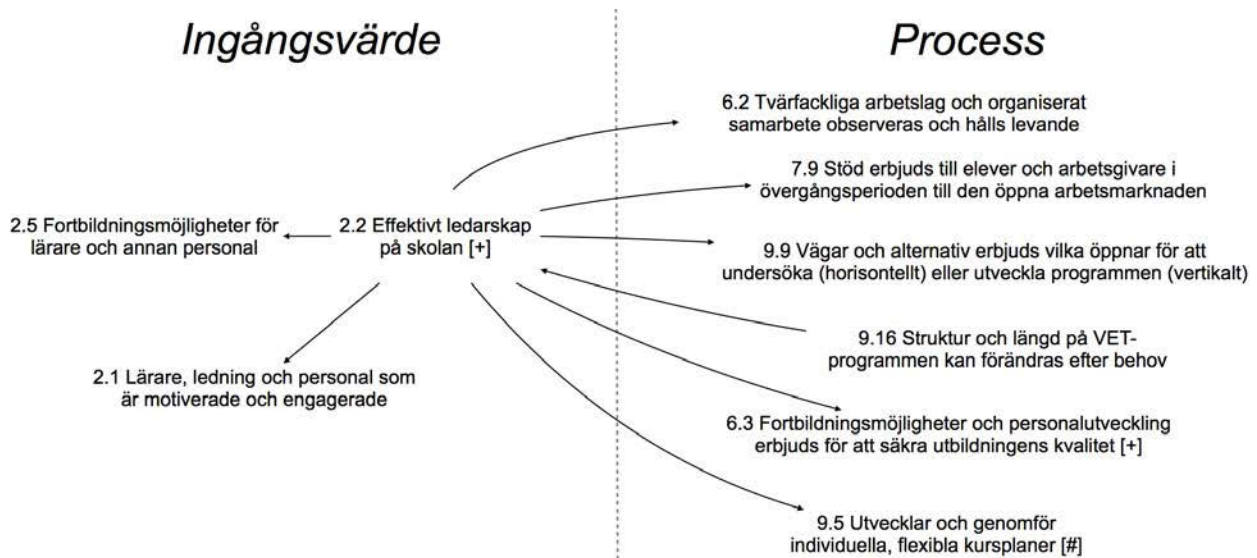
⁶ För att underlätta för läsaren har alla faktorer ett nummer eller en bokstav som referens. En fullständig lista över all data finns i Bilaga 2. De övriga faktorerna är listade i Avsnitt 5 i denna rapport.



Aktiva faktorer är märkta med [+] i figurerna. Andra faktorer påverkar samtidigt som de påverkas av andra faktorer. De kallas *kritiska* faktorer. De har också stort inflytande, och att förändra dem kan orsaka stora förändringar i hela systemet, önskade såväl som oönskade. Kritiska faktorer är märkta med [#] i figurerna.

5.1 Ledningskategori för VET

5.1.1 Skolans ledarskap



Figur 2 Skolans ledarskap

Beskrivning

En effektiv skolledning kräver flexibilitet. För att kunna möta elevernas behov måste skolledningen kunna planera framåt men samtidigt vara i stånd att förändra VET-programmets struktur kontinuerligt. Utvecklings- och fortbildningsmöjligheter för de anställda bör också främjas för att kunna garantera undervisningens kvalitet. Effektivt ledarskap skapar en arbetsmiljö där all personal känner sig motiverad och engagerad. De bidrar till utveckling och anpassning av individuella kursplaner, och erbjuder olika vägar och alternativ som öppnar för att undersöka (horisontellt) eller utveckla (vertikalt) i förhållande till elevens behov. Effektivt ledarskap värnar om de positiva effekter som följer av arbete i tvärfackliga arbetslag och effektivt samarbete. Ledningen ska också säkerställa tillgången till stöd för elever och lärare i övergången från utbildningen till den öppna arbetsmarknaden.

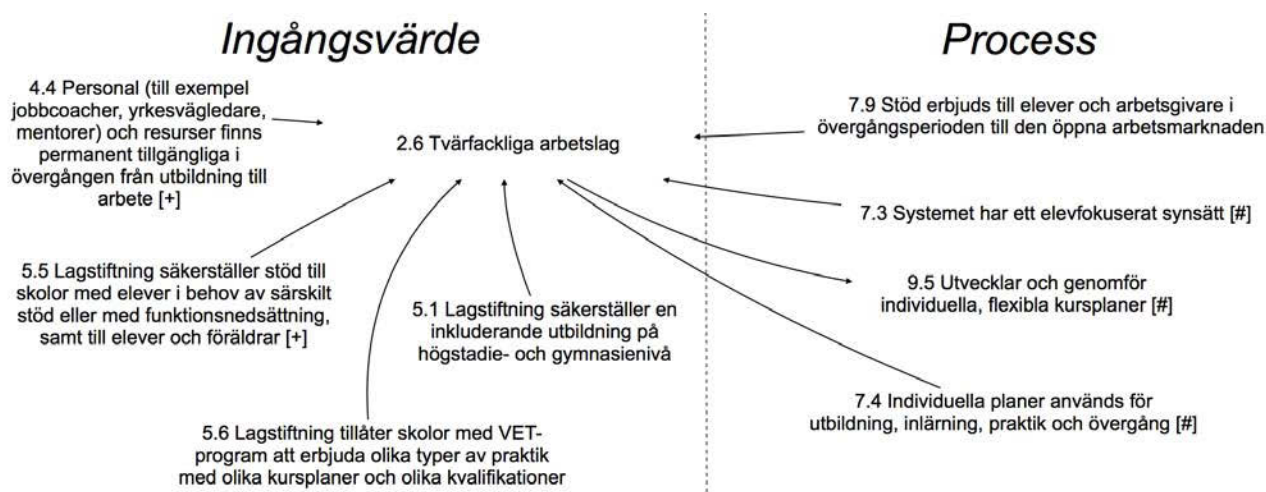
Rekommendationer

Ledningen på skolor med VET-program måste utveckla ett mer inkluderande förhållningssätt. Elevers olikheter bör betraktas som 'normal variation' i utbildningskulturen som skapar en atmosfär av motivation och engagemang för alla elever. Effektivt ledarskap bör röra sig från ett uppifrånstyrt till ett mer samarbets- och lösningsfokuserat arbetssätt inom arbetslagen.

För att kunna möta elevernas individuella behov måste skolledningen vara tillräckligt flexibel för att kunna förändra struktur och upplägg på VET-programmen kontinuerligt.



5.1.2 Hantering av tvärfackliga arbetslag



Figur 3 Hantering av tvärfackliga arbetslag

Beskrivning

Tvärfackliga arbetslag kräver relevant personal (till exempel jobbcoacher, arbetsrådgivare, studie- och yrkesvägledare, handledare etc.). Arbetslagen bör också ha tillgång till nödvändiga resurser genom hela processen från utbildning till anställning. Tvärfackliga arbetslag behövs för att kunna arbeta med individuella utvecklingsplaner, lärande och praktik liksom med att säkerställa elevfokus och relevant stöd till elever och arbetsgivare vid övergången från skola till arbetsliv. Arbetslagen kan samtidigt stödja utvecklingen och genomförandet av individualiserade och flexibla kursplaner.

Tvärfackliga arbetslag och inkluderande utbildning inom grundskolans högstadium och gymnasieskolan bör säkras genom lokal eller statlig lagstiftning. Likaså adekvat stöd till skola, elever och föräldrar. VET-skolor bör också tillåtas erbjuda olika nivåer av lärlingsutbildningar med olika kursplaner och nivåer.

Rekommendationer

Tvärfackliga arbetslag med tydlig rollfördelning måste samarbeta och kommunicera med varandra (genom kollegial handledning, informella samtal, gemensam problemlösning etc.) liksom med andra verksamheter inom området.

Det är viktigt att anställa personal med hög kompetens och kunskap för att kunna stödja de tvärfackliga arbetslagen och utveckla individuella kursplaner, upprätthålla en elevfokuserad inställning och stödja elever och arbetsgivare i övergångsperioden.

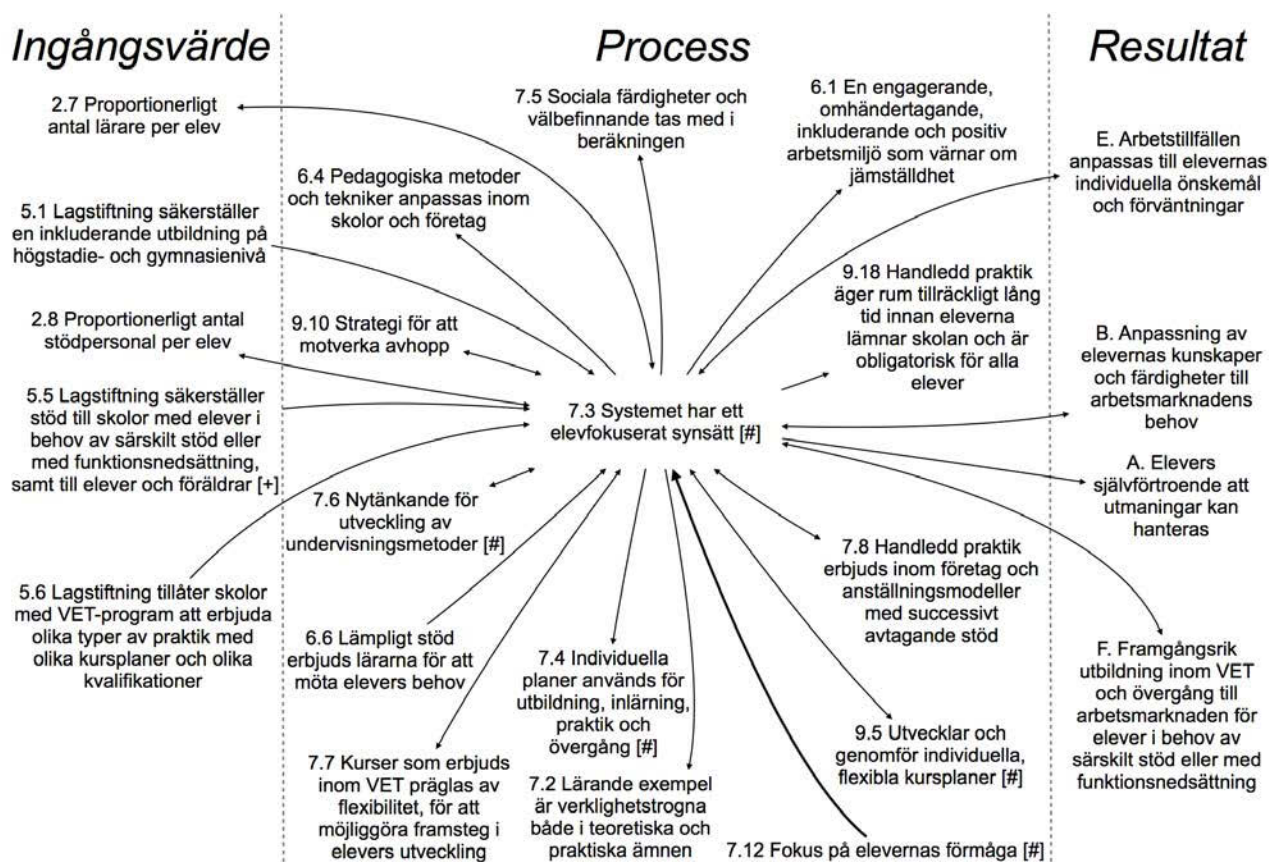
Lagstiftning om inkluderande utbildning behövs för att stödja de tvärfackliga arbetslagen i sitt arbete. Lagstiftningen behöver innehålla följande:

- nationella målsättningar för en inkluderande skola;
- adekvata bestämmelser och stödfunktioner för elever i behov av särskilt stöd eller med funktionsnedsättning;
- decentraliserat ansvar;
- flexibilitet som främjar ett elevcentrerat arbetssätt och som erbjuder en variation av möjligheter till lärlingsutbildning, olika kursplaner och kvalifikationsnivåer.



5.2 Utbildningskategori

5.2.1 Elevfokuserat förhållningssätt



Figur 4 Elevfokuserat förhållningssätt

Beskrivning

Ett elevfokuserat förhållningssätt bör förankras i lagstiftning som säkerställer en inkluderande utbildning och garanterar stöd till skolor, elever och föräldrar. Skolor med VET-program bör dessutom tillåtas erbjuda lärlingsutbildningar på olika nivåer, med olika kursplaner som leder till olika kvalifikationer. Det är nödvändigt att bidra med olika typer av stöd till personalen för att de ska kunna upprätthålla ett elevfokuserat förhållningssätt genom utbildningen, och tillmötesgå elevernas behov.

Ett elevfokuserat förhållningssätt påverkar och påverkas av flera olika faktorer, till exempel följande:

- nya undervisningsmetoder;
- individuella och flexibla kursplaner;
- proportionerligt antal lärare och stödpersonal per elev;
- flexibilitet inom utbildningen, och praktik som tillåter eleverna att göra framsteg;
- åtgärder som förebygger avhopp;
- atmosfär av engagemang och tillhörighet.

Elevernas utveckling, sociala förmåga och praktiska kunskaper påverkas positivt av ett förhållningssätt som fokuserar på deras förmåga. Individuella kursplaner, de pedagogiska



metoder som används i skolan såväl som av företagen, påverkas också av detta förhållningssätt.

Det är också viktigt för den handledda praktiken inom företag, före eller efter en examen, då en anställning med successivt minskande stöd också påverkas av att uppmärksamma elevers förmåga. Dessa faktorer påverkar således förhållandet mellan elevernas förväntningar, önskemål och de arbetstillfällen som finns tillgängliga och förhållandet mellan arbetsmarknadens behov och elevernas förmågor. De bidrar också till att stärka elevernas självförtroende och tro på att kunna hantera utmaningar, framgångsrikt slutföra en VET-utbildning och gå vidare in på arbetsmarknaden.

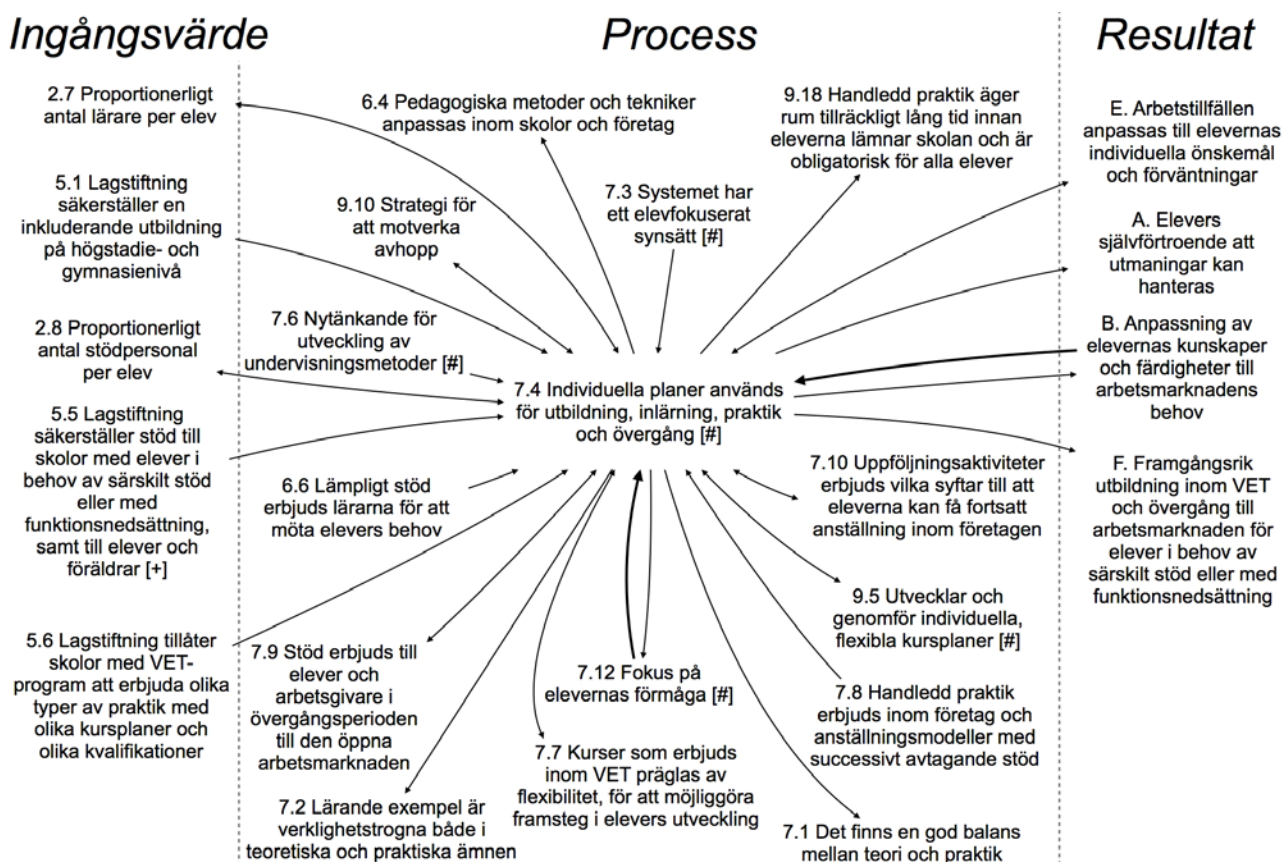
Rekommendationer

Planering, målsättningar och kursplaner med eleven i fokus måste vara grunden för lärprocessen inom VET. På det sättet kan kursplanen, undervisningsmetoder och material anpassas till elevernas individuella behov.

Ett elevfokuserat förhållningssätt kan stödjas genom följande åtgärder:

- att pröva nya undervisningsmetoder och material, samt flexibla kursplaner;
- att erbjuda handledd praktik och stöd för anställning inom företag;
- att matcha arbetsmarknadens behov med elevernas förmåga, önskemål och förväntningar.

5.2.2 Individuella planer för utbildning, undervisning, praktik och övergång



Figur 5 Individuella planer för utbildning, undervisning, praktik och övergång



Beskrivning

Lagstiftning kan säkerställa individuella planer för utbildning, undervisning, praktik och övergång. Lagarna bör fokusera på inkluderande utbildning, säkerställa stöd till skolor, elever och föräldrar, samt tillåta skolor med VET-program att erbjuda lärlingsutbildningar på olika nivåer, med olika kursplaner som ger olika kvalifikationer. Nya undervisningsmetoder och anställningsstöd påverkar effektiviteten i individuell utbildning. Andra faktorer som påverkar är att utveckla och använda individuella och flexibla kursplaner, ge stöd till personalen som motsvarar elevernas behov, samt att främja ett elevfokuserat förhållningssätt.

En individanpassad utbildning kräver ett proportionerligt antal lärare och stödpersonal per elev, och flexibilitet inom VET-programmet för att eleverna ska kunna utvecklas. Dessa faktorer påverkas samtidigt av individuella utbildningsplaner. De bidrar dessutom till en bra balans mellan teori och praktik, fokus på elevernas förmåga, praktiska undervisningsmetoder, samt åtgärder som motverkar avhopp. Att använda individuella kursplaner påverkar anpassningen av pedagogiska metoder och tekniker, handledning av praktik inom företag, samt stöd till lärarna och eleverna i övergångsperioden och därefter för att eleven ska kunna behålla sin anställning.

Individuella utbildningsplaner bidrar också till utbildningens resultat, genom att påverka möjligheten att anpassa arbetstillfällen till elevernas individuella önskemål och förväntningar, samt anpassa elevernas arbetsförmåga till arbetsmarknadens behov. De bidrar också till att stärka elevernas självförtroende och tro på att kunna hantera utmaningar, framgångsrikt slutföra en VET-utbildning och gå vidare in på arbetsmarknaden.

Rekommendationer

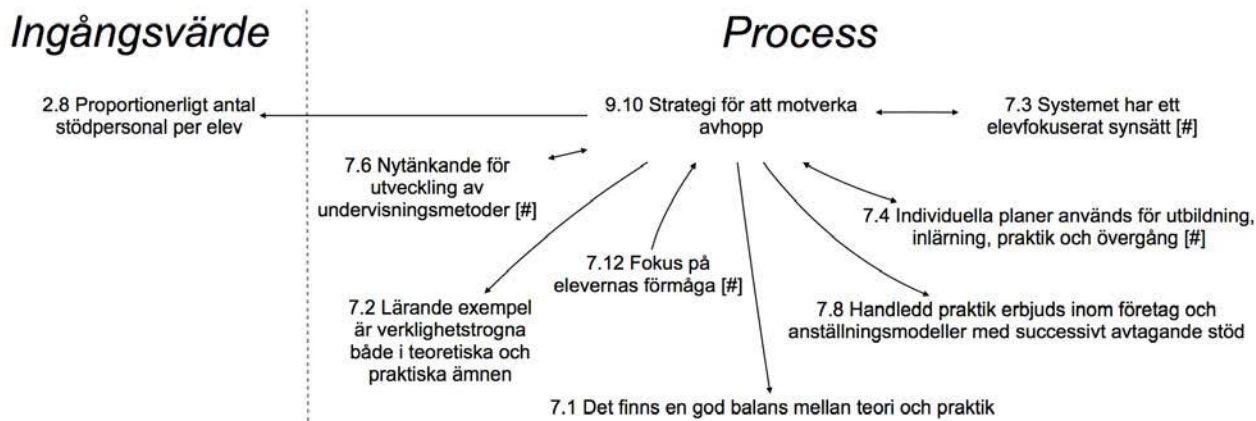
Lärprocessen måste vara flexibel för att tillåta utveckling och implementering av individuella utbildningsplaner. En bra utbildningsplan utarbetas genom att tvärfackliga arbetslag utbyter information som bidrar till utformningen. Planen ska vara lätt att använda och ses över ofta för att kunna utvecklas. Eleverna ska vara delaktiga och kunna göra sina röster hörda genom hela processen.

Individuella utbildningsplaner stöds av:

- individuella, flexibla kursplaner som främjar ett elevfokuserat förhållningssätt;
- stöd till elever, lärare och arbetsgivare i övergångsfasen från utbildning till arbete, bland annat genom uppföljningsaktiviteter;
- matchning av praktikplatser med elevernas kunskaper, önskemål och förväntningar.



5.2.3 Strategi för att minska avhopp



Figur 6 Strategi för att minska avhopp

Beskrivning

Arbetet för att motverka avhopp påverkas av faktorer som nya undervisningsmetoder, individuella kursplaner, och ett elevfokuserat förhållningssätt. Att fokusera på elevernas förmåga bidrar också till att reducera avhopp.

Att motverka avhopp sätter fokus på praktiska undervisningsmetoder som också innehåller teoretiska eller akademiska ämnen och upprätthåller en god balans mellan teori och praktik. Det bidrar också till handledd praktik inom företag och anställning med successivt minskande stöd. Åtgärder mot avhopp kräver resurser och påverkar därför antalet stödpersonal per elev.

Rekommendationer

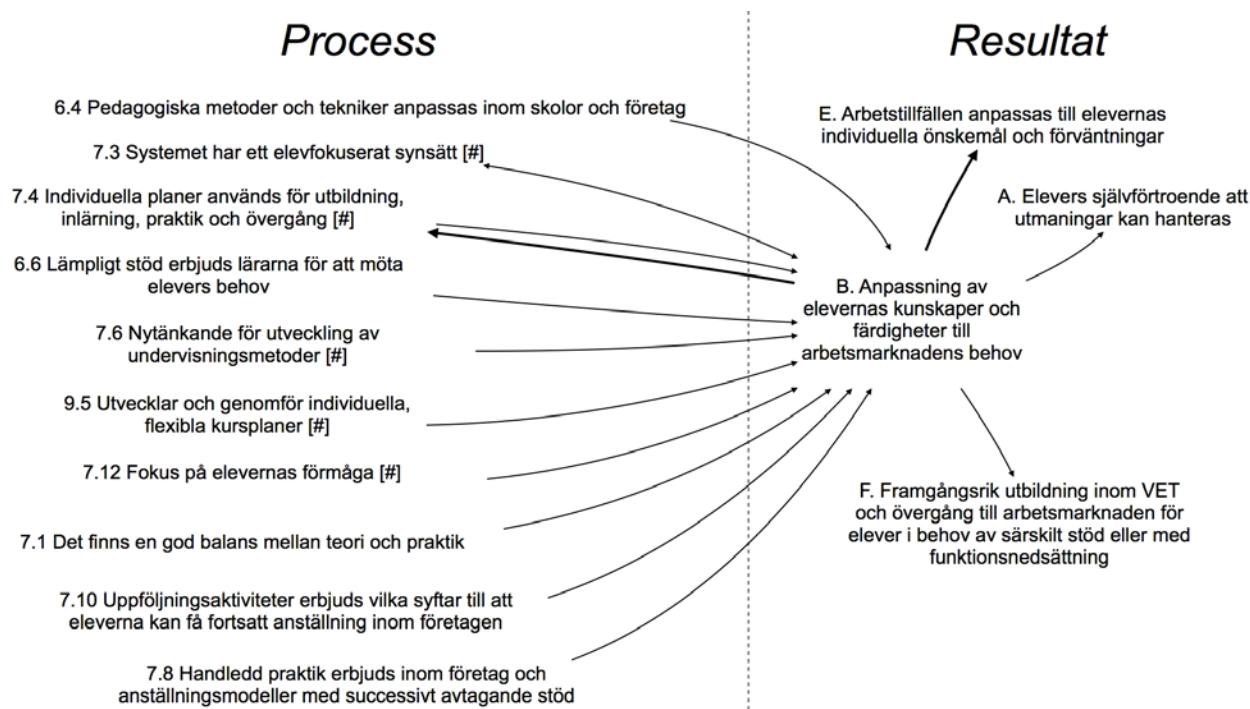
Skolan måste vidta åtgärder inom utbildningen som förebygger avhopp, och samarbeta med andra lokala samhällstjänster för att kunna göra insatser för att hitta nya alternativ när elever blir oengagerade.

Effektiva åtgärder som motverkar eller reducerar avhopp påverkas positivt av följande:

- nya undervisningsmetoder, praktisk utbildning och individuella planer;
- fokus på elevernas förmåga och främjande av ett elevfokuserat förhållningssätt.



5.2.4 Anpassning av elevernas kunskaper till arbetsmarknadens behov



Figur 7 Anpassning av elevernas kunskaper och färdigheter till arbetsmarknadens behov

Beskrivning

Att kunna anpassa elevernas kunskaper och färdigheter till arbetsmarknadens behov är en resultatfaktor som påverkas av ett flertal andra faktorer. Pedagogiska metoder inom skola och företag, och stöd till personalen som motsvarar elevernas behov påverkar relationen mellan elevernas kunskaper och arbetsmarknadens efterfrågan. En god balans mellan teori och praktik, och nya undervisningsmetoder påverkar också hur väl elevens kunskaper är anpassade till arbetsmarknaden. Andra faktorer som påverkar resultatet är handledd praktik inom företag, anställning med särskilt stöd, uppföljningsaktiviteter som kontrollerar elevens anställning i företaget, samt fokus på elevens förmåga. Att utveckla och implementera individuella och flexibla kursplaner bidrar också till att anpassa de kunskaper och färdigheter som eleven får till arbetsmarknadens behov.

Att främja ett elevfokuserat förhållningssätt, att använda individuella utbildningsplaner, praktik och övergång till arbetslivet är exempel på faktorer som både påverkar och påverkas av förhållandet mellan elevens kunskaper och arbetsmarknadens behov.

Att anpassa elevernas kunskaper och färdigheter till arbetsmarknadens behov stärker deras självförtroende och bidrar till att sammanlänka arbetstillfällena och egna önskemål och förväntningar. Det bidrar till en framgångsrik övergång från ett VET-program till den öppna arbetsmarknaden för elever i behov av särskilt stöd eller med funktionsnedsättning.

Rekommendationer

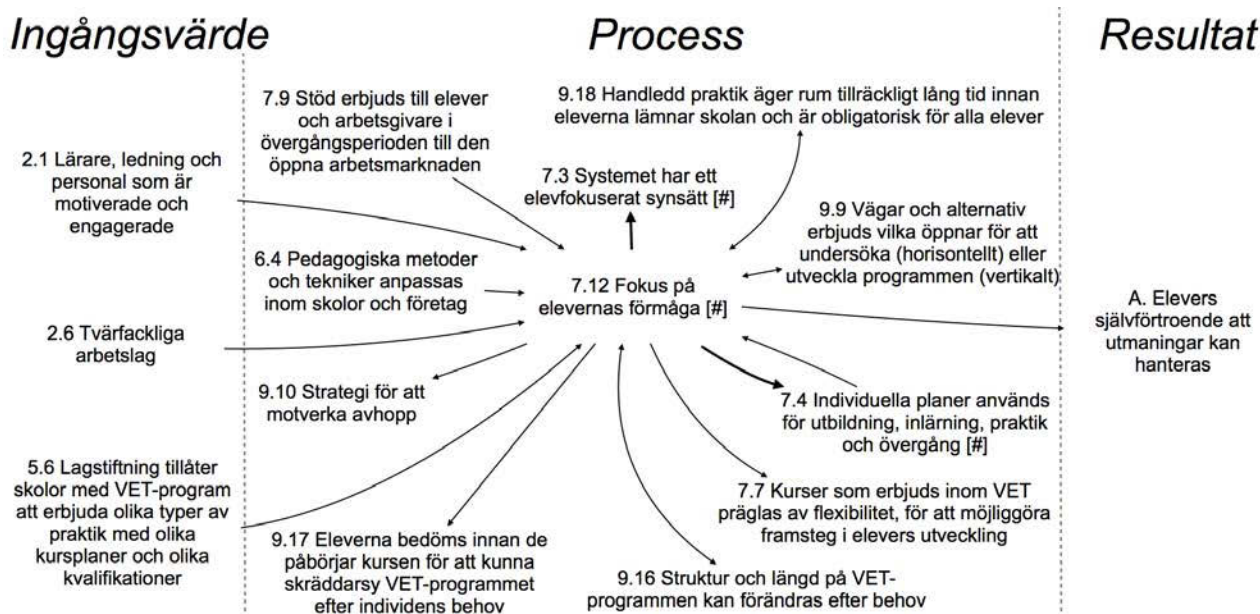
VET-program bör utvärderas regelbundet, både internt (till exempel genom att jämföra utbildningarna med arbetsmarknadsanalyser) och externt (till exempel av nationella organ) för att kunna anpassas till nuvarande och framtida kompetensbehov.

Anpassning av elevernas kunskaper och färdigheter till arbetsmarknadens behov underlättas av följande åtgärder:

- nya undervisningsmetoder, individuella och flexibla kursplaner, samt fokus på elevernas förmåga;
- handledd praktik, anställningsstöd och uppföljningsaktiviteter som säkrar elevernas framtid inom företagen.

5.3 Elevkategori

5.3.1 Fokus på elevernas förmåga



Figur 8 Fokus på elevernas förmåga

Beskrivning

Fokus på elevernas förmåga måste ha sin utgångspunkt i lagstiftningen. Lagstiftning bör tillåta skolor med VET-program att erbjuda olika typer av praktik med olika kursplaner som leder till olika kvalifikationer, samt frihet att arbeta med tvärfackliga arbetslag av motiverade och engagerade lärare vilket främjar ökat fokus på elevernas förmåga.

Genom att fokusera på elevernas förmåga och göra bedömningar av eleven innan utbildningen påbörjas kan skolan skraddarsy programmet efter varje individ, och därmed främja ett elevfokuserat förhållningssätt och anpassa de pedagogiska metoder som tillämpas i skolor och företag. Ett sådant fokus påverkar också stödet till eleverna under övergångsperioden från utbildning till arbetsliv. Åtgärder som syftar till att motverka eller reducera avhopp, och bidra till flexibilitet inom VET-program.

Fokus på elevernas förmåga påverkar och påverkas av flera faktorer: flexibilitet att vid behov förändra strukturen och längden på VET-programmen, olika vägar och alternativ som öppnar för att undersöka (horisontellt) eller utveckla programmen (vertikalt), handledd praktik som bör vara obligatorisk för alla elever och ske i god tid före utbildningens slut, individuella utbildningsplaner som täcker undervisning, praktik och övergång till arbetslivet. Det stärker också elevernas självförtroende och tro på att framtida utmaningar kan hanteras.



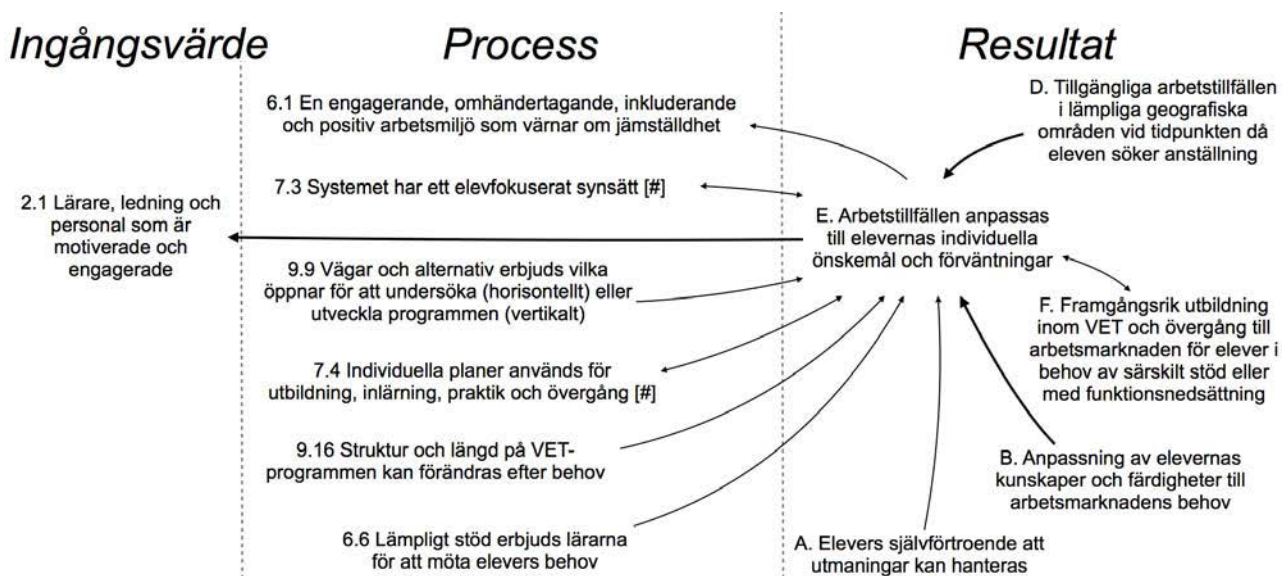
Rekommendationer

All personal måste sätta elevernas förmåga i centrum och se till möjligheter snarare än svårigheter. Fokus ska vara på vad eleverna *kan* göra, inte på vad de *inte kan*. Det ökar alla elevers självkänsla och självförtroende.

Fokus på elevernas förmåga påverkas positivt av följande:

- lagstiftning som tillåter variation i kursplaner, praktikplatser och utbildningsnivåer och flexibilitet att vid behov kunna förändra struktur och längd på VET-programmen;
- möjligheter att välja olika vägar inom programmen;
- engagerad personal som arbetar med olika pedagogiska metoder inom tvärfackliga arbetslag;
- individuella utbildningsplaner;
- handledd praktik under utbildningen och stöd till elever och arbetsgivare i övergångsperioden från utbildningen till arbetslivet.

5.3.2 Anpassning av arbetstillfällena så att de stämmer överens med elevens individuella önskemål och förväntningar



Figur 9 Anpassning av arbetstillfällena så att de stämmer överens med elevens individuella önskemål och förväntningar

Beskrivning

En bra anpassning mellan tillgängliga arbetstillfällen och elevens individuella önskemål och förväntningar är ett av VET-systemets viktigaste resultat. Det kan uppnås genom att erbjuda stöd till skolans personal som motsvarar elevernas behov, förändra programmets struktur och längd efter behov, samt erbjuda olika vägar och alternativ som öppnar för att undersöka (horisontellt) eller utveckla programmen (vertikalt). Anpassningen påverkas också av andra resultatfaktorer: anpassning av elevernas kunskaper och färdigheter till arbetsmarknadens behov, elevernas självförtroende att kunna hantera utmaningar, samt tillgängliga arbetstillfällen när eleven söker jobb. VET-systemets målsättning att uppnå en



framgångsrik övergång från utbildning till den öppna arbetsmarknaden påverkar också den här resultatfaktorn.

Förhållandet mellan elevernas önskemål och förväntningar och de arbetstillfällen som finns tillgängliga påverkas av faktorer som att främja ett elevfokuserat förhållningssätt och att använda individuella utbildningsplaner. Att arbetstillfällena anpassas efter elevernas önskemål och förväntningar har positiv inverkan på personalens motivation och engagemang, vilket i sin tur bidrar till att skapa en engagerande, omhändertagande, inkluderande och positiv arbetsmiljö som värnar om jämställdhet och lika förutsättningar.

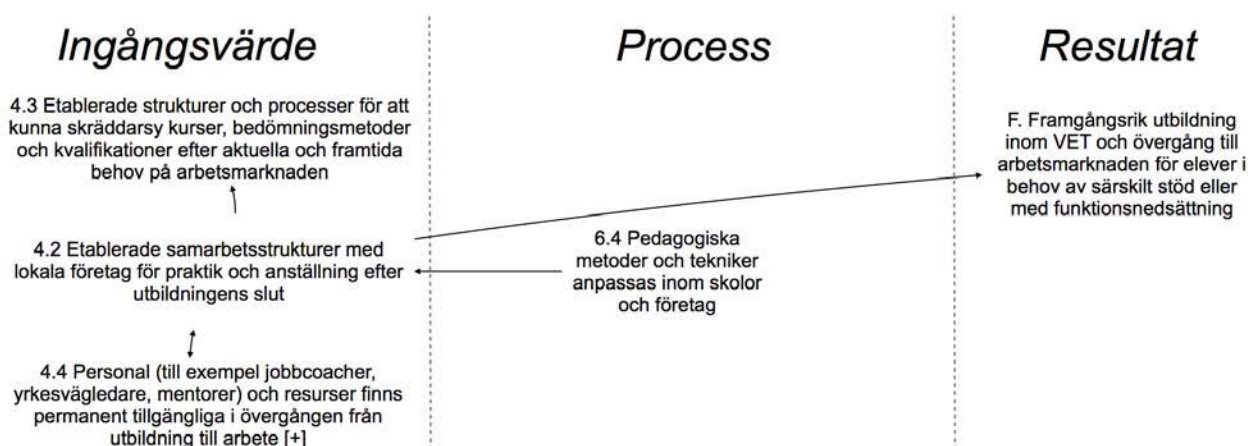
Rekommendationer

Det är osannolikt att elever når framgång inom ett VET-program och i övergången till arbetslivet om deras egna önskemål och förväntningar ignoreras. Individuella önskemål ska respekteras och reflekteras i varje steg av processen.

För att kunna anpassa arbetstillfällen till elevernas önskemål och förväntningar är det fördelaktigt att göra följande:

- att anpassa programmen så att de ger kvalifikationer som är eller snart kommer att bli efterfrågade på arbetsmarknaden;
- att upprätthålla ett elevfokuserat synsätt och individuella utbildningsplaner genom hela VET-programmet;
- att erbjuda olika valmöjligheter för elever inom VET (till exempel olika tillvägagångssätt, olika kvalifikationer och olika längd på programmen);
- att erbjuda personalen det stöd som behövs för att realisera dessa möjligheter;
- att stärka elevernas självförtroende så att utmaningar kan hanteras genom processen.

5.3.3 Etablerat samarbete med lokala företag för praktik och anställning efter utbildningen



Figur 10 Etablerat samarbete med lokala företag för praktik och anställning efter utbildningen

Beskrivning

För att kunna etablera samarbete med lokala företag för praktik och anställning efter utbildningen krävs att personal (till exempel jobbcoacher, studie- och yrkesvägledare, mentorer etc.) och resurser finns tillgängliga i övergången från utbildning till arbete. Pedagogiska metoder inom undervisning och i företagen är en faktor som påverkar



samarbetet. Samarbetsstrukturer påverkar i sin tur hur väl kurser, examination och kvalifikationer är anpassade till den nuvarande och framtida arbetsmarknaden, samt hur väl de bidrar till en framgångsrik övergång från ett VET-program till den öppna arbetsmarknaden för elever i behov av särskilt stöd eller med funktionsnedsättning.

Rekommendationer

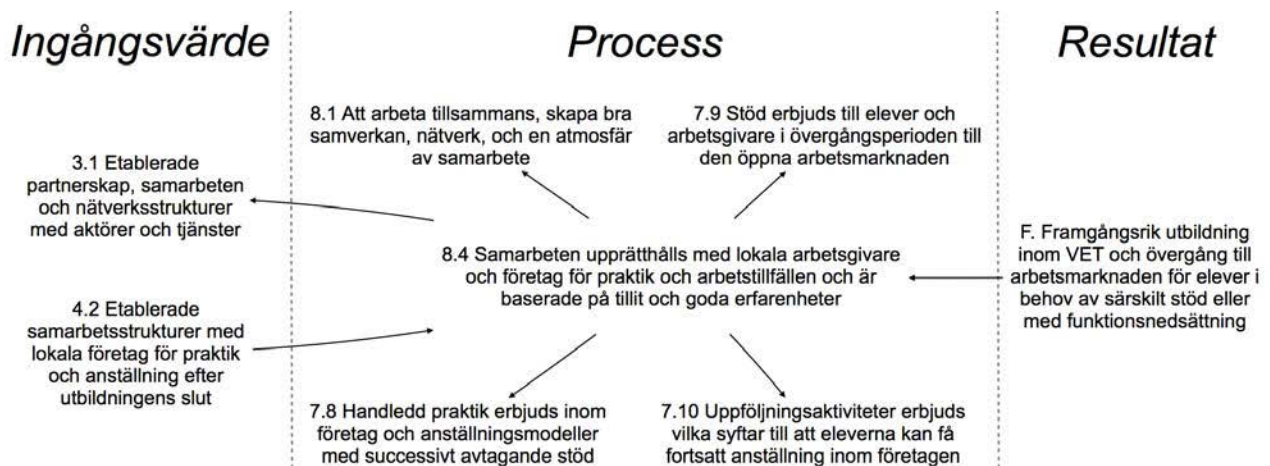
För att kunna säkerställa nära samarbete i samband med elevernas handledda praktik och anställning efter utbildningen bör VET-skolor utveckla samarbete och nätverksstrukturer med en pool av lokala företag.

Följande faktorer stödjer samarbetet:

- anpassning av pedagogiska metoder inom företag;
- personal och resurser finns tillgängliga i övergången från utbildning till arbete.

5.4 Arbetsmarknadskategori

5.4.1 Upprätthålla samarbete med lokala arbetsgivare och företag för praktik och arbetstillfällen baserat på tillit och goda erfarenheter



Figur 11 Upprätthålla samarbete med lokala arbetsgivare och företag för praktik och arbetstillfällen baserat på tillit och goda erfarenheter

Beskrivning

Samarbetsstrukturer för praktik och anställning efter utbildningen måste etableras för att kunna säkerställa samarbeten med lokala arbetsgivare och företag baserade på tillit och goda erfarenheter. Positiva erfarenheter av VET-program och övergången till den öppna arbetsmarknaden kan också bidra till och stärka samarbetet och därmed bidra till formella partnerskap, samverkan och nätverkande med andra aktörer under övergångsperioden. Andra påverkande faktorer är kopplade till arbetssamarbete och nätverkande. Samarbetet med arbetsgivare påverkar också anställningsformer som erbjuder successivt avtagande stöd och uppföljningsaktiviteter som kontrollerar elevernas fortsatta anställning.

Rekommendationer

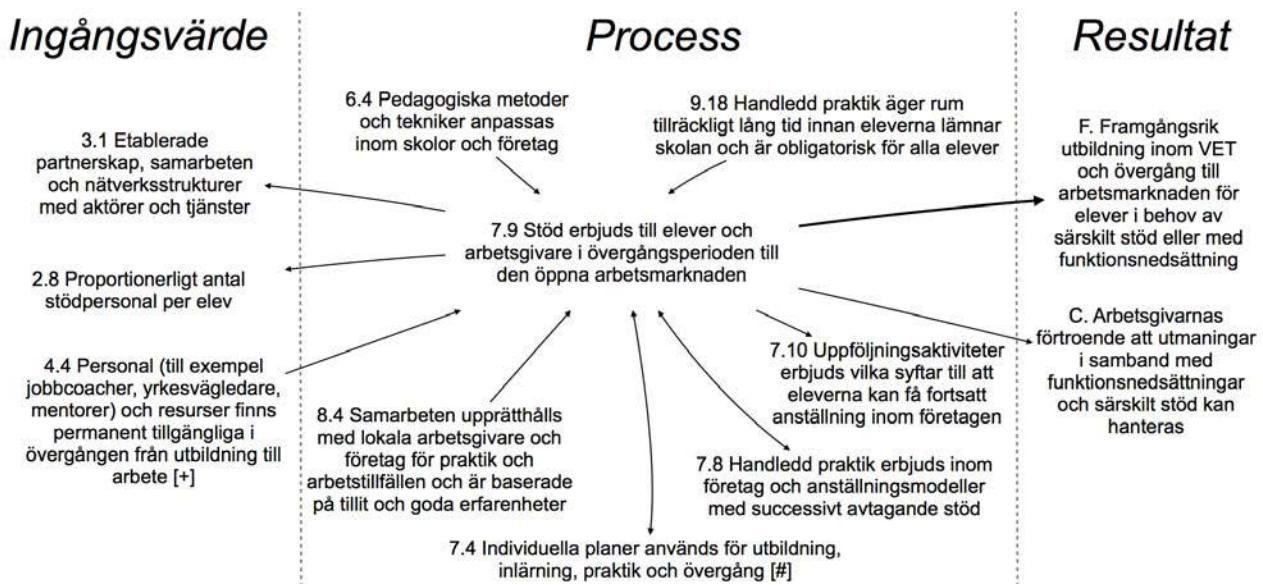
Skolor med VET-program bör etablera och upprätthålla samarbete med lokala arbetsgivare. Samarbete bygger på företagets växande förtroende för det stöd de fått under processens gång.



Att upprätthålla samarbete med lokala arbetsgivare påverkas positivt av följande faktorer:

- etablerade strukturer för formella partnerskap som kan användas för praktik såväl som arbetstillfällen;
- tid för båda parter att få positiva erfarenheter av praktik och framgångsrik övergång från utbildning till arbete.

5.4.2 Stöd till elever och arbetsgivare under övergångsperioden in på den öppna arbetsmarknaden



Figur 12 Stöd till elever och arbetsgivare under övergångsperioden in på den öppna arbetsmarknaden

Beskrivning

För att kunna erbjuda stöd till elever och arbetsgivare i övergångsperioden in på den öppna arbetsmarknaden krävs att personal, som jobbcoacher, studie- och yrkesvägledare och mentorer, och resurser finns tillgängliga genom hela perioden från utbildning till arbete.

Det stöd som erbjuds till elever och arbetsgivare påverkas av faktorer som pedagogiska metoder, handledd praktik i företag som en del av utbildningen, samt anställningsmodeller som erbjuder stöd som kan minskas successivt efter behov. Ytterligare en faktor som påverkar är att upprätthålla samarbete med lokala arbetsgivare och företag för praktik och arbetstillfällen baserade på tillit och goda erfarenheter.

Stöd till elever och arbetsgivare påverkar i sin tur andra faktorer, som individuella utbildningsplaner, proportionerligt antal stödpersonal per elev, formella partnerskap, strukturer för samarbete och nätverkande, uppföljningsaktiviteter för att stämma av elevernas anställning inom företagen. Stöd till eleverna bidrar också till ökat självförtroende och tro på att utmaningar kan hanteras, framgångsrik övergång från ett VET-program till den öppna arbetsmarknaden för elever i behov av särskilt stöd eller med funktionsnedsättning.

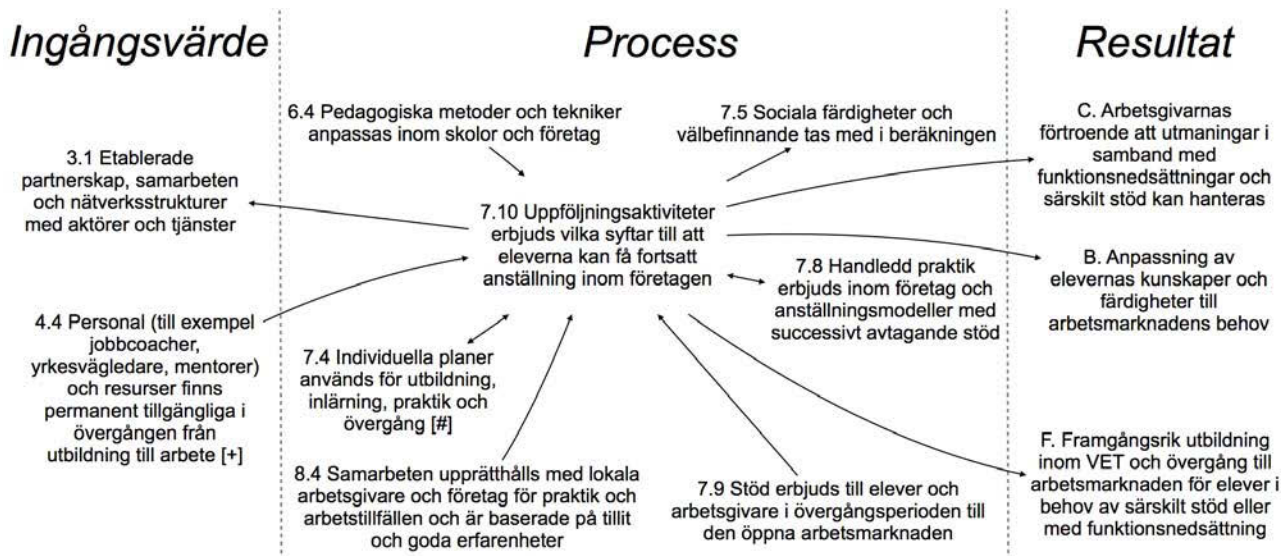
Rekommendationer

Under övergångsperioden från utbildning till arbete behövs stöd. Studie- och yrkesvägledare och rådgivare bör informera eleverna om deras anställningsmöjligheter, hjälpa dem med arbetsansökningar, samt informera och stödja arbetsgivare och förmedla kontakt mellan parterna.

För att kunna erbjuda lämpligt stöd till elever och arbetsgivare i övergångsperioden kan följande åtgärder vara till hjälp:

- att upprätthålla goda kontakter med lokala arbetsgivare;
- att erbjuda praktik och anställning med särskilt stöd;
- att ha personal och resurser tillgängliga genom hela övergångsprocessen;
- att anpassa pedagogiska metoder och tekniker vid behov, och arbeta med individuella planer.

5.4.3 Uppföljningsaktiviteter som säkerställer elevernas anställning inom företag



Figur 13 Uppföljningsaktiviteter som säkerställer elevernas anställning inom företag

Beskrivning

För att kunna erbjuda uppföljningsaktiviteter som säkerställer elevernas anställning inom företag krävs att personal och resurser finns tillgängliga genom hela övergången från utbildning till arbete, samt att skolor och företag anpassar pedagogiska metoder och använder individuella utbildningsplaner. Goda kontakter med lokala arbetsgivare och företag för praktik och arbetstillfällen, handledad praktik inom företag, samt anställning med successivt avtagande stöd är aktiviteter som uppföljningen kan bygga på.

Uppföljningsaktiviteter bidrar till elevernas sociala utveckling och trivsel, etablering av formella partnerskap, strukturer för samarbete och nätverkande mellan olika aktörer, samt förhållandet mellan elevernas kunskaper och färdigheter och arbetsmarknadens behov. De kan också stärka arbetsgivarnas tro på sin förmåga att hantera särskilt stöd och funktionsnedsättningar i övergången från ett framgångsrikt VET-program till den öppna arbetsmarknaden för elever med sådana behov.



Rekommendationer

Uppföljningsaktiviteter behövs för att kunna säkerställa en framgångsrik övergång som leder till långtidsanställning på den öppna arbetsmarknaden. Aktiviteterna ska genomföras av kompetent personal så länge behovet finns hos elever som avslutat sin utbildning och deras arbetsgivare.

Möjligheten att erbjuda uppföljningsaktiviteter påverkas positivt av följande faktorer:

- personal och resurser som finns tillgängliga genom hela övergångsperioden från utbildning till arbete;
- samarbete med lokala arbetsgivare över tid;
- praktik och anställning med särskilt stöd inom företagen;
- pedagogiska metoder och tekniker som är anpassade för att kunna säkerställa elevernas anställning, samt arbete med individuella utbildningsplaner.

6. DISKUSSION


Diskussion av andra relevanta faktorer

Följande faktorer är inte högfrekventa och kan inte placeras i en specifik kategori, men har också observerats under studiebesöken och bör därför tas med i beräkningen. Några av dessa faktorer diskuterades under endast ett studiebesök, men validerades av sakkunniga under den slutliga konferensen.

Dessa faktorer (se nedan) fungerar som komplement till framgångsfaktorerna eftersom de skapar gynnsamma förhållanden för framgångsrika VET-program, eller understryker områden som behöver utvecklas mer. De bör alltså betraktas i sitt sammanhang: att genomföra framgångsrika VET-program för elever i behov av särskilt stöd eller med funktionsnedsättning.

Strukturella aspekter

- VET bör inte enbart fokusera på att vara yrkesmässigt inkluderande, utan även **socialt inkluderande**. Om utbildningen inte hanterar social inkludering (vilket också inbegriper yrkesmässig inkludering) kan eleverna inte heller bli yrkesmässigt inkluderade på lång sikt. Eleverna upplever ofta 'dubbla övergångar': till exempel från utbildning till arbete och från boende hemma eller på internat till självständigt boende. En framgångsrik övergång till yrkeslivet kan bara uppnås om andra övergångar också tas med i beräkningen. VET-programmen bör därför säkerställa elevernas framgång även inom självständigt boende, medborgarskap, relationer, fritidsaktiviteter etc.
- Det är viktigt att uppnå **en bra balans mellan flexibilitet och standardisering** av program och rutiner. För mycket flexibilitet kan resultera i en oförutsägbarhet som minskar utbildningens kvalitet, och för mycket standardisering kan leda till att elevernas individuella behov förbigås.
- Att **skapa kontakter mellan elever och företag eller arbetsgivare** är en viktig del i att säkerställa en bra övergång från ett VET-program in på arbetsmarknaden. En infallsvinkel är att arrangera kontrakt under lärlingstiden mellan elever och företag med tillräcklig och rättvis ersättning som värdesätter elevernas arbete och prestationer. Arbetet bör samtidigt underlätta för eleverna att bo så självständigt som möjligt och med möjlighet att flytta om arbetstillfällen finns på andra platser (yrkesmässig rörlighet).
- Trots att vissa länder har kvoteringsystem som kräver att arbetsgivare anställer ett visst antal personer med funktionsnedsättning är det oklart om dessa system verkligen främjar likvärdiga möjligheter till anställning för personer i behov av särskilt stöd eller med funktionsnedsättning. Istället för att bestraffa de arbetsgivare som inte uppfyller sin kvot rekommenderar **arbetsgivarna själva** ett ökat fokus på **utökat stöd** (inte nödvändigtvis ekonomiskt).
- Vissa länder har påpekat svårigheter i att erbjuda **den internutbildning som krävs** på grund av för få deltagare. Vid andra studiebesök ifrågasatte deltagarna huruvida de fortbildningsmöjligheter som erbjuds är tillräckligt väl anpassade till skolan och lärarnas behov.
- Samarbete har pekats ut som en viktig faktor. Vissa länder kommenterade dock de utmaningar som kan finnas i ett sådant tillvägagångssätt, och underströk **behovet av kompetensutveckling för att kunna hantera komplexa samarbetsstrukturer**.



I vissa fall har nya tjänster skapats enbart för att hantera den uppgiften. I andra fall har ansvaret delats upp mellan olika aktörer, ibland utan att tydligt identifiera roller och arbetsuppgifter. I vissa fall krävdes fortbildning för att kunna utföra arbetet. Man underströk också att samarbetsstrukturer måste utvecklas över tid för att fungera.

- Vissa aktörer underströk att samexistens av **generella och särskilda åtgärder** inte är motsägelsefullt utan bör ses som två system som kompletterar varandra. I vissa fall kan särskilda åtgärder ta vid där arbetsmarknaden ännu inte är tillräckligt inkluderande, eller där elevernas utbildning skulle kunna fokuseras mer. Generella åtgärder å andra sidan bidrar med realistisk arbetslivserfarenhet som värdesätts av framtida arbetsgivare.
- Lärare och personal som deltagit i vissa av studiebesöken nämnde en tillbakagång i regelverket i och med att reglerna beskriver vad inkluderande principer *inte är* istället för vad de *är*. En **tydlig definition** eller **beskrivning** av vad som anses vara inkluderande principer skulle underlätta.
- Vissa studiebesök uppmärksammade svårigheter med att arbeta inom tvärfackliga arbetslag på grund av dataskyddslagarna som förhindrar att uppgifter om eleverna delas mellan olika sektorer. Ett tänkbart område för vidare undersökning skulle kunna vara de länder vars dataskyddslagarna har nått en **kompromiss mellan skydd av privata uppgifter och tillgänglighet**.
- Läraryrket värderas högt i vissa länder, men inte i andra. Gemensamt för alla länder var att lönerna varken var speciellt låga eller speciellt höga i jämförelse med andra yrken. I länder som värderar yrket högre är det dock lättare att dra till sig motiverade och engagerade studenter till lärarutbildningar.
- Den **lokala beslutsfattarnivån** uppmärksammades vid flera besök som **särskilt viktig**. Att fokusera på lokal nivå tycks leda till att beslutsfattare känner sig mer involverade och engagerade i frågor kring inkludering. Det bidrar också till samarbete mellan utbildningsanordnare, företag och verksamheter, till exempel genom aktiviteter eller avtal kring företagets sociala ansvar.

Processaspekter

- En viktig faktor som pekades ut är att säkerställa **en aktiv roll för eleverna** igenom hela läroprocessen, genom att erbjuda individuella valmöjligheter och beslut som eleverna själva fattar då det är möjligt. En sådan roll skapar både utmaningar och möjligheter för elevernas föräldrar. Det är ofta mycket svårt för föräldrar att hitta en bra balans mellan att vara överbeskyddande gentemot sitt barn och att ha en övertro på sitt barns förmåga i övergången från barndom till vuxenliv, då de utvecklar sina egna visioner för framtiden. Tydliga roller och strategier för stöd till föräldrar skulle kunna vara till hjälp.
- Någon form av **kunskaphantering** är nödvändig för att upprätthålla och utveckla lärarnas kunskaper och erfarenheter. Det kan till exempel ske genom att skapa system för utbyten av material och resurser, samt rapportering av arbete. Lärarnas kontrakt måste också ses över för att kunna främja ett positivt perspektiv för deras karriärer, till exempel genom permanenta kontrakt, karriärutveckling, mentorskap och lagarbete.
- Den dominerande metoden för att skapa en bra övergång till yrkeslivet för elever i behov av särskilt stöd eller med funktionsnedsättning är fokuserat på träning och praktik för att förbereda eleverna inför jobb som redan finns på arbetsmarknaden.



En alternativ metod som används i vissa länder är att istället **skapa nya arbetstillfällen**. Med det menas att antingen utveckla nya typer av anställningar (till exempel genom socialt företagande eller skyddade arbetsplatser) eller att identifiera nya uppgifter inom företag och därmed skapa ett jobb som kan passa elever i behov av särskilt stöd eller med funktionsnedsättning. Denna metod är beroende av aktörernas kunskaper och färdigheter, och behöver därför arbetas in i de program som erbjuds och de strukturer och resurser som finns tillgängliga.

- Övergångsperioder är alltid problematiska om övergången från ett stadium (VET) till ett annat (anställning) inte går smidigt. Eftersom aktörerna i dessa stadier tillhör olika system (till exempel utbildningssystem och den offentliga eller privata sektorn), är deras ansvar ofta begränsat inom ramen för deras respektive system. För att komma runt begränsningarna (till exempel genom att ge arbetsgivare tillgång till utbildningssystemet eller ge utbildningssystemet tillgång till arbetslivet) krävs **personal och tjänster för att sudda ut gränserna mellan systemen**, underlätta samarbete och möjliggöra en smidig övergång för eleverna.
- Få skolor, myndigheter och verksamheter har data som beskriver resultatet av VET-program för elever i behov av särskilt stöd eller med funktionsnedsättning. (Skillnaden mellan resultat, prestationer, effekter och följder beskrivs i detalj nedan.) I de flesta fall fanns kvantitativa uppgifter om prestationer tillgängliga, dock utan information om effekt och följder. Kvalitetsuppföljningar borde därför vara resultatinkriade, eftersom resultaten kan mäta huruvida VET-systemet och arbetsmarknaden i praktiken uppnår vad de ska.

Förslag om passande resultat kategorier

Resultat är följden av de strukturer, åtgärder och processer som skapats och används. Resultatkategorin som diskuteras ovan innehåller rekommendationer som bygger på struktur- och processfaktorer. Nya förslag är nödvändiga för att kunna svara på följande huvudfrågor:

- Vilka typer av resultat är relevanta?
- Hur kan resultaten på bästa sätt öka förståelsen för olika områden och därmed förbättra strukturer och processer?

VET-projektet genomfördes inte i syfte att samla kvalitativ eller kvantitativ data som ett bevis för att ett studiebesök varit 'framgångsrikt' eller inte. Exemplet valdes inte heller baserat på representativa kriterier. Det var dock tydligt att få exempel kunde uppge andra resultat än grundläggande kvantitativa uppgifter om elevernas deltagande i kurser eller huruvida de avslutade sina kurser och hittade arbete inom en viss tidsperiod. Många planer satte höga målsättningar för programmen, till exempel att förbättra livskvaliteten för personer i behov av särskilt stöd eller med funktionsnedsättning, och att uppnå full inkludering och likvärdiga möjligheter. Möjligheterna att utvärdera huruvida dessa mål har nåtts är dock begränsade, och ofta alltför enkla för att kunna mäta så komplexa koncept.

Komplexiteten i att utveckla indikatorer för sådana koncept har undersökts i ett annat av Agencys projekt⁷ och kommer därför inte diskuteras i detalj här. Förslag på hur resultat bör väljas ut från lämpliga kategorier (se nedan) faller dock inom ramen för denna rapport.

⁷ European Agency for Development in Special Needs Education (ed.), 2009. *Indikatorer för utveckling av inkluderande undervisning i Europa*. Odense och European Agency for Development in Special Needs Education (ed.), 2011. *Participation in Inclusive Education – A Framework for Developing Indicators*. Odense.



VET-projektet genomfördes under svåra ekonomiska förutsättningar i stora delar av Europa. Det påverkade majoriteten av de besökta länderna. Detta faktum understryker att ett projekt som detta kan identifiera områden som behöver förbättras och rekommendera åtgärder för vidare utveckling, men måste samtidigt räkna med att påverkas av externa faktorer som projektet inte har direkt inflytande över. Projektets deltagare avstod därför från att definiera vad det innebär att vara 'framgångsrik'. Det som normalt uppfattas som en god indikator på konceptet brukar vara: antalet personer i behov av särskilt stöd eller med funktionsnedsättning som lyckas med övergången från utbildning till arbete. Antalet övergångar förväntades minska under svåra ekonomiska förutsättningar. Projektet antog därför en bredare definition av resultat och fokuserade sin analys till struktur- och processfaktorer från varje land som bidrog med exempel.

De resultat som observerats under besöken har organiserats i fyra kategorier (se nedan) för att understryka vissa aspekter som kan vara till hjälp för att upptäcka framgång inom ett exempel.

- *Prestationer* avser, till exempel, antalet VET-kurser som erbjuds, antalet deltagare i varje program eller antalet utexaminerade elever.
- *Effekter* kan avse förändringar som observerats hos eleverna (till exempel ökad social förmåga, attitydförändring, ökat självförtroende), antalet övergångar (till exempel från utbildning till den öppna arbetsmarknaden eller till andra utbildningsmöjligheter eller skyddad anställning), antalet övergångar till företag där praktik erbjudits tidigare, antalet avhopp (och variationer inom siffrorna på grund av program eller nya strukturer) eller förändringar i arbetsgivarnas inställning.
- *Påverkan* avser elevernas egna uppfattningar, det vill säga förändringar som observerats av eleverna. Det kan handla om hur nöjda de är med skolan, programmet eller lärarna, hur självständiga de upplever sig vara, självkänsla eller självförtroende, och känslan av ökad stabilitet, mogenhet eller stolthet över sina prestationer.
- *Resultat* avser fördelarna för samhället som helhet, till exempel en uppgång i elevernas livskvalitet, nedgång i bidragsberoende och förändring av samhällets inställning till funktionsnedsättning och särskilt stöd.

Baserat på de fyra kategorierna presenteras följande förslag på val av resultatkategori:

- Information om prestationer är ofta kvantitativ, lätt att åstadkomma och ofta tillgänglig från administrativa och ekonomiska avdelningar. Sådan information är ofta relevant för att kunna styra en organisation, till exempel genom översikter av organisationens effektivitet (förutsatt att informationen uppdateras regelbundet). Det är osannolikt att organisationer som inte hanteras väl kan leverera en högkvalitativ VET-utbildning på lång sikt. Därför föreslås att en lämplig uppsättning resultat väljs ut för att kunna stödja en organisations ledning.
- Information om effekter är viktig för att kunna förbättra en organisations strategier, i de fall där strategierna är kopplade till strategiska mål. Ett strategiskt mål kan till exempel vara att förbättra kontakterna lokalt för att öka antalet anställningstillfällen för elever i behov av särskilt stöd eller med funktionsnedsättning. Strategin för att genomföra detta kan till exempel vara att utföra praktiska delar av utbildningen på lokala företag. För att utvärdera strategins effektivitet kan man samla information om hur många elever som sedan fick anställningskontrakt på företagen. Därför föreslås att **lämpliga effektindikatorer utvecklas för varje strategiskt mål, och att målen görs mätbara.**



- Eleverna är i centrum för alla VET-strategier och bör ha en aktiv roll i utformandet av miljö och verksamhet så att de möter elevernas individuella behov. Att samla in data om VET-verksamheterna är därför av yttersta vikt för att förstå elevernas uppfattning av effekter och hur nöjda de är med sin utbildning. Därför föreslås att **tillgängliga verktyg** (till exempel enkäter, intervjuer) **utvecklas för att regelbundet följa upp hur eleverna upplever sin situation** genom hela processen – från antagning till övergång och om möjligt ännu längre.
- Resultaten blir synliga först efter att utbildningen genomförts, och det är därför ofta svårt att avgöra om resultaten huvudsakligen beror på hur utbildningen har organiserats eller inte. Det är dock möjligt att använda resultat för att bekräfta huruvida de målsättningar som satts upp har uppnåtts. Därför föreslås att **resultat undersöks regelbundet**, för att utvärdera om organisationsstrukturen fortfarande uppfyller sitt syfte, **till exempel genom fallstudier eller genom ett utvalt forskningsområde**.

Förslag på hur resultat kan användas

Resultaten är den viktigaste informationskällan för att avgöra om strukturer och processer genomförs med tillräckligt hög kvalitet. Resultaten ska i första hand *användas* för att över tid förbättra miljöer och tillvägagångssätt, och i andra hand för publicitet och andra ändamål. VET-verksamheter bör **etablera och upprätthålla ett uppföljningssystem** där alla typer av resultat regelbundet kan samlas in och tolkas. De kan sedan användas för att avgöra vilka förbättringar som kan behöva göras i strukturer och processer.

Idealfallet vore att alla aktörer som har samlat information eller varit involverade i insamlingen (till exempel som intervjuobjekt) **har tillgång till resultaten och kan vara involverade i tolkningen av dem**.

Det bör dock noteras att samling av meningsfull information alltid kräver extra åtgärder: organisationer bör genomföra en **lönsamhetsanalys** för att avgöra vilken nivå av information som är nödvändig, och vilken nivå som är acceptabel.

Flera studiebesök tog upp det faktum att integritetsskyddslagar gör det omöjligt att samla information, till exempel i fall där eleverna har lämnat organisationen. Vissa länder använder sig dock av lämpliga tekniker för avidentifiering som tillåter insamling av meningsfull information som samtidigt respekterar personernas integritet. Därför föreslås att **viktiga resultat som kräver information ska identifieras i fall där informationen är nödvändig för att på olika sätt förbättra VET-systemet**. Det rekommenderas också att beslutsfattare på olika nivåer, däribland sakkunniga inom dataskydd, **utvecklar tydliga regler för avidentifiering och användning av insamlad information**.

BILAGA 1 FÖRTECKNING AV SAKKUNNIGA

Land	Sakkunniga
Belgien (Flamländska delen)	Inge Placklé Thierry Jongen
Cypern	Maria Evripidou Kostas Pistos
Danmark	Henrik Hedelund Pia Cort
Estland	Meeli Murasov Aile Nõupuu Mari Tikerpuu
Finland	Kaija Suorsa-Aarnio Tarja Mänty
Frankrike	Serge Ebersold Rémy Leblanc
Grekland	Anastasios Asvestas Chrysoula Stergiou
Irland	Fionnbarra O'Murchu Emer Ring Rory O'Sullivan
Island	Ragnheiður Bóasdóttir Thordis Olafsdóttir
Lettland	Tatjana Truscelova-Danilova Ilva Berzina
Litauen	Liuda Radzeviciene Egle Zybartiene
Luxemburg	Fernand Sauer Marie-Paule Muller
Malta	Vincent Borg Maria Ciappara
Nederländerna	Freerk Steendam Jeroen Stok
Norge	Liv Frilseth Bjørn Baugstø
Polen	Witold Cyron
Portugal	Luis Capucha Edgar Pereira Pedro Mateira
Schweiz	Susanne Aeschbach Myriam Jost-Hurni Rene Stalder
Slovenien	Bernarda Kokalj Franciška Al-Mansour
Spanien	María Eugenia Caldas Amparo Marzal
Storbritannien (England)	Linda Jordan Sharon Gould



Storbritannien (Nordirland)	Shirley Jones
Storbritannien (Wales)	Stephen Beyer
Sverige	Marie Törn Eva Valtersson
Tjeckien	Vera Kovaříková Lucie Procházková
Tyskland	Ulrich Krause Margit Theis-Scholz
Ungern	Katalin Simon
Österrike	Dietmar Vollmann Ursula Ortner

Referensgrupp	Preben Siersbaek (Danmark) Lucie Bauer (Österrike) Berthold van Leeuwen (Nederländerna) Regina Labiniene (Litauen) Anabel Corral Granados (Agency) Victoria Soriano (Agency) Mary Kyriazopoulou (Agency) Harald Weber (Agency)
Externa sakkunniga	Maria Hrabinska (Cedefop) Serge Ebersold (INSHEA)



BILAGA 2 FÖRTECKNING AV INGÅNGSVÄRDE, STRUKTUR- OCH PROCESSFAKTORER

Alla faktorer som identifierats under studiebesöken finns listade i denna bilaga. Förklaringarna (under varje faktor) är baserade enbart på de besök som gjorts och de sakkunnigas syn på dem. Faktorerna representerar inte några teoretiska koncept, utan är baserade på observationer som gjorts i några eller samtliga av de 26 deltagande länderna. Faktorernas numrering gör det lättare att identifiera dem i rapporten. De faktorer som observerats under många av studiebesöken och därför blivit en del av systemmodellen för VET är markerade med en asterisk (*).

- 1 *Högkvalitativ infrastruktur (till exempel byggnader, transport, material för undervisning och praktik)*
Den fysiska omgivningen på skolan såväl som företagen där eleverna utför sin praktik har anpassats för elever i behov av särskilt stöd eller med funktionsnedsättning. Högkvalitativ utrustning och material (uppdaterad teknologi, IT-användande) finns tillgängliga.
- 2.1 *Lärare, ledning och personal som är motiverade och engagerade**
Lärare, skol- och företagsledning och annan personal är motiverade, engagerade och hängivna, och uttrycker öppet sin entusiasm.
- 2.2 *Effektivt ledarskap på skolan**
Skolans och rektorns effektiva ledarskap är båda uppskattat och respekterat. Fördelning av ledarroller är tydlig och välfungerande.
- 2.3 *Väl kvalificerade lärare och stödpersonal**
Personalen är väl kvalificerad, de anställda har en formell utbildning på universitetsnivå, en yrkesutbildning eller arbetslivserfarenhet, med möjligheter till fortbildning och professionell utveckling.
- 2.4 *Lärare med kvalifikationer i specialpedagogik*
Lärarna är kvalificerade för att undervisa elever i behov av särskilt stöd eller med funktionsnedsättning, förutom sin ämnesutbildning och yrkeserfarenhet.
- 2.5 *Fortbildningsmöjligheter för lärare och annan personal**
Återkommande möjligheter till fortbildning erbjuds till all utbildnings- och stödpersonal, inklusive lärare.
- 2.6 *Tvärfackliga arbetslag**
Tvärfackliga arbetslag bör innehålla lärare, praktiklärare, socialarbetare, psykologer, arbetsterapeuter och stödpersonal.
- 2.7 *Proportionerligt antal lärare per elev**
Undervisningen sker i små klasser för att skapa en positiv miljö för eleverna. Vid behov finns det ytterligare personal i klassrummet förutom klassläraren.
- 2.8 *Proportionerligt antal stödpersonal per elev**
Ändamålsenlig stödpersonal, samordnad av skolledningen, finns tillgänglig och kan erbjuda ett brett stöd. Det kan handla om till exempel personliga assistenter som ger professionellt stöd till eleverna under deras praktik på arbetsplatsen.
- 2.9 *Personal med arbetslivserfarenhet*
Personal på skolor som erbjuder VET-program har tidigare arbetslivserfarenhet från företag, industri etc.



2.10 Låg personalomsättning

Ett stabilt och permanent arbetslag med låg omsättning bidrar till att bygga upp långsiktiga nätverk och kontakter med arbetsgivare.

3.1 Etablerade partnerskap, samarbeten och nätverksstrukturer med aktörer och verksamheter*

Partnerskap formas och drivs samordnat (inte genom spontana möten som är helt beroende av kontakt mellan ett fåtal individer). Det finns samarbets- och nätverksstrukturer mellan aktörer från olika verksamheter, inklusive arbetsförmedling, finansiärer, ungdomsrådgivning, ungdomsvård, lokala samhällstjänster, frivilligorganisationer, etc.

3.2 Strukturer finns för samarbeten, samordning och partnerskap mellan skolor som erbjuder VET-program, myndigheter och arbetsgivare (nationella och lokala)

En samsamarbetsenhet arbetar på myndighetsnivå för att samordna skolan med myndigheten och de anställda (till exempel genom att erbjuda stöd för jobbcoachning); på kommunal nivå genom att övervaka och samordna aktiviteter; och på skolan som erbjuder VET-program genom samarbete med till exempel en styrelse för yrkesutbildning angående praktik.

3.3 Formella och starka samsamarbetsstrategier mellan skolor och föräldrar som främjar föräldrarnas delaktighet*

Det finns en strategi för att uppmuntra föräldrar att delta aktivt i sina barns läroprocess, baserat på formellt samarbete och dialog med föräldrar som gör dem till likvärdiga medarbetare. Detta för att säkerställa att föräldrarna har möjlighet att framföra åsikter om vilken arbetsplats som kan passa deras barn.

3.4 Samsamarbetsstrukturer finns mellan specialiserade och ordinarie VET-program (till exempel mellan specialpedagoger och stödlärare, gemensamma aktiviteter)

Specialiserade och ordinarie VET-skolor samsamarbetar med varandra och med andra organisationer för att kunna erbjuda VET till elever i behov av särskilt stöd eller med funktionsnedsättning, till exempel genom att specialpedagoger erbjuder särskilt stöd eller fortbildning till vanliga lärare, och vice versa.

3.5 Etablerade samsamarbetsstrukturer finns mellan VET-tjänster, stödtjänster och myndigheter på statlig nivå

Samarbete och partnerskap ska etableras mellan olika samhällstjänster och myndigheter som arbetar med utifrån policyutveckling på statlig nivå.

4.1 Skolan erbjuder yrkesförberedande program

Yrkesförberedande program finns tillgängliga på högstadienivå.

4.2 Etablerade samsamarbetsstrukturer finns med lokala företag för praktik eller anställning efter utbildningens slut*

Det finns en nätverkstruktur med en arbetsgivarpool för ett nära samarbete kring elevernas praktik och anställning efter utbildningens slut.

4.3 Etablerade strukturer och procedurer anpassar kurser, bedömningsmetoder och kvalifikationer till aktuella och kommande behov på arbetsmarknaden*


VET-program och kurser utvärderas regelbundet både internt (till exempel genom att kontrollera hur väl de är anpassade till aktuella arbetsmarknadsanalyser) och externt (till exempel genom statliga organ) för att kunna anpassas till kommande behov. Detta kan också involvera att representanter från arbetsmarknaden deltar i skolans rutiner (till exempel tentamen) eller strukturer (till exempel styrelsepositioner).



- 4.4 *Personal (till exempel jobbcoacher, studie- och yrkesvägledare och mentorer) och resurser finns permanent tillgängliga genom hela övergången från utbildning till arbete**
Formella program för jobbcoachning, yrkesvägledning eller andra stödtjänster, inklusive uppföljning och att förbereda arbetsgivare, finns permanent tillgängliga för elever i behov av särskilt stöd eller med funktionsnedsättning som söker arbete på den öppna arbetsmarknaden, eller då de blir anställda.
- 4.5 *Ekonomiskt stöd för arbetsgivare finns permanent tillgängligt så länge det är nödvändigt för att kompensera för nedsatt arbetsförmåga hos anställda i behov av särskilt stöd eller med funktionsnedsättning*
Ekonomiskt stöd finns permanent tillgängligt, till exempel genom lönebidrag från statliga eller lokala myndigheter.
- 4.6 *Systemet leder eleverna tillbaka till ordinarie system för att undvika att bli fast i särskilda åtgärder*
Elever i behov av särskilt stöd eller med funktionsnedsättning ska genom specialiserade system ledas tillbaka till ordinarie system (till exempel genom att arbetsförmedlingen utvärderar hur väl förberedda de är för praktik eller om de behöver en yrkesförberedande kurs), för att undvika att eleverna fastnar i ett särskilt utbildningsspår.
- 5.1 *Lagstiftning finns om inkluderande utbildning på högstadiet och gymnasiet**
Lagstiftningen om inkluderande utbildning på högstadie- och gymnasienivå har implementerat följande: nationella målsättningar angående inkluderande utbildning; åtgärder för elever i behov av särskilt stöd eller med funktionsnedsättning; decentralisering av ansvar (till regional och lokal nivå); mer elevfokuserade förhållningssätt och flexibilitet för att hantera spridning bland eleverna i hela landet.
- 5.2 *Ett system finns som garanterar rätten att skräddarsy specialprogram på gymnasienivå (lagstiftning som täcker 'utbildning för alla') för elever i behov av särskilt stöd eller med funktionsnedsättning som inte kan delta i ordinarie gymnasieundervisning eller VET-program*
Ett regelverk baserat på 'utbildning för alla' ska garantera rätten till skräddarsydda program för elever i behov av särskilt stöd eller med funktionsnedsättning (som inte kan delta i ordinarie gymnasieundervisning eller VET-program).
- 5.3 *En lagstiftning som garanterar elever med funktionsnedsättning: medborgerliga rättigheter och uppdelning av ansvar mellan lokala och regionala institutioner, som tillåter samarbete och nytänkande mellan olika aktörer inom VET*
Lagstiftning om funktionsnedsättning, jämställdhet och antidiskriminering som garanterar: medborgerliga rättigheter (inom yrkeslivet, utbildning, tillgänglighet, medborgarskap, etc.) och uppdelning av ansvar mellan lokala och regionala institutioner, som tillåter för samarbete och nytänkande mellan relevanta aktörer inom VET.
- 5.4 *En lagstiftning finns om anställning (vägledande nationell strategi) där inkludering av elever i behov av särskilt stöd eller med funktionsnedsättning på arbetsmarknaden är en prioritet för att säkerställa: stöd till arbetsgivare som anställer dessa elever, fokus på samarbete mellan aktörer, aktiv politik som främjar anställning på lokal nivå*
Regelverket ska prioritera inkludering av elever i behov av särskilt stöd eller med funktionsnedsättning på den öppna arbetsmarknaden, och understryka vikten av stöd; aktiv politik som främjar anställning på lokal nivå; främjande av kopplingen mellan VET, elevpraktik inom företag och anställningsstöd efter utbildningens slut.



- 5.5 *Lagstiftning finns om stöd till skolor (som tar emot elever i behov av särskilt stöd eller med funktionsnedsättning) eller till elever och föräldrar**
Ett regelverk om lämpligt stöd (till exempel finansieringsstöd, ett högre antal lärare per elev, stödpersonal, tvärfackliga arbetslag, anpassade läromedel, skattelättnader, tillgång till stödtjänster etc.) till skolor som tar emot elever i behov av särskilt stöd eller med funktionsnedsättning, samt till eleverna och deras föräldrar.
- 5.6 *Lagstiftning tillåter skolor med VET-program att erbjuda olika typer av praktik med olika kursplaner och kvalifikationer**
För att kunna anpassas efter individens behov behövs ett flexibelt regelverk som tillåter skolor att erbjuda olika typer av VET-program med olika kursplaner som leder till olika kvalifikationer. Det ska också finnas möjlighet att byta mellan längre och kortare versioner av praktik, samt mellan olika VET-program.
- 6.1 *En atmosfär finns av genuint engagemang, omsorg och tillhörighet som tillsammans med positiva attityder bidrar till att skapa jämställda möjligheter för alla**
Personalen tror på elevernas förmåga och ser möjligheter snarare än hinder. Deras målsättning är att förbättra alla elevers självförtroende i allt de gör och att stärka eleverna i sin utveckling av självkänsla och personlighet.
- 6.2 *Tvärfackliga arbetslag och organiserat samarbete observeras och hålls levande**
Tvärfackliga arbetslag har tydliga roller (lärare, psykoterapeuter, psykologer, kuratorer, talpedagoger, coacher, studie- och yrkesvägledare, etc.) och kommunicerar externt med andra verksamheter.
- 6.3 *Fortbildningsmöjligheter och personalutveckling erbjuds för att säkra utbildningens kvalitet**
Fortbildning inom VET erbjuds lärare och stödpersonal i en kontinuerlig process som skapar möjligheter för professionell utveckling, däribland kamratundervisning, seminarier om särskilt utbildningsstöd, ämnesspecifika seminarier etc.
- 6.4 *Pedagogiska metoder och tekniker anpassas inom skolor och företag**
Lärare och handledare kan anpassa sina pedagogiska metoder efter arbetsgivarens behov, och har tillräckliga resurser för att kunna erbjuda individuellt stöd.
- 6.5 *Skolans personal upprätthåller kontakt med företag för praktik och arbete*
Skolans personal bygger upp goda relationer och nätverk med lokala arbetsgivare för att kunna säkerställa elevernas praktik och anställning efter utbildningens slut.
- 6.6 *Lämpligt stöd erbjuds lärarna för att möta elevers behov**
Metodiskt, tekniskt och psykologiskt stöd erbjuds lärare så att de kan anpassa kursplaner och material till elever i behov av särskilt stöd eller med funktionsnedsättning.
- 7.1 *God balans mellan teori och praktik**
VET-programmen erbjuder en god balans mellan teoretiska/akademiska ämnen och praktik.
- 7.2 *Lärande exempel är verklighetstroga både i teoretiska och praktiska ämnen**
Fokus i lärandet ligger på att lära i praktiken tillsammans med kärnämnen.
- 7.3 *Systemet har ett elevfokuserat förhållningssätt**
Ett elevfokuserat förhållningssätt anpassar pedagogiska metoder och material, kursplaner, bedömningsmetoder och målsättningar efter individens behov.
- 7.4 *Individuella planer används för utbildning, lärande, praktik och övergång**



Individuella kursplaner och individuell utvecklingsplan för utbildning, lärande, praktik och övergång utvecklas och implementeras.

7.5 Sociala färdigheter och välbefinnande tas med i beräkningen*

Man bör uppmärksamma utveckling av sociala färdigheter och välbefinnande, t ex medborgerliga rättigheter och skyldigheter, dagliga aktiviteter (ADL).

7.6 Utveckling av nya undervisningsmetoder

Nya undervisningsmetoder utvecklas och kan genomföras, till exempel genom kamratundervisning, rollspel, inläring genom verklighetstroga uppgifter, och användning av spel och lekar för vissa ämnen, till exempel matematik.

7.7 Kurser som erbjuds inom VET präglas av flexibilitet, för att möjliggöra framsteg i elevernas utveckling*

Det finns flexibilitet i de kurser som erbjuds inom VET så att eleverna kan påbörja ett program på lägre nivå och sedan fortsätta till högre nivåer före eller efter utbildningens slut.

7.8 Handledd praktik erbjuds inom företag och anställningsmodeller med successivt avtagande stöd*

Eleverna får hjälp och stöd av personalen (lärare, assistenter, jobbcoacher, mentorer etc.), både under praktik inom företag och efter utbildningens slut. Unga människor med betald anställning ska få stöd från jobbcoacher och assistenter under perioden med anställningsstöd, som sedan successivt avtar i intensitet.

7.9 Stöd erbjuds elever och arbetsgivare i övergångsperioden till den öppna arbetsmarknaden*

Studie- och yrkesvägledare informerar och guidar eleverna om deras anställningsmöjligheter, underlättar kontakten med arbetsgivare, hjälper till med ansökningar, ger stöd och information till arbetsgivare och extra stöd till unga människor etc.

7.10 Uppföljningsaktiviteter erbjuds vilka syftar till att eleverna kan få fortsatt anställning inom företagen*

Uppföljningsaktiviteter ska möta behoven hos de unga och deras arbetsgivare för att kunna säkra elevens anställning när de väl har en.

7.11 Yrkesförberedande kurser, program och praktikplatser erbjuds som består av verkligt arbete med riktiga kunder

Det arbete som utförs inom VET-programmen sker utifrån uppdrag från företagets kunder, det vill säga med direkt koppling till verkligt arbete med klienter och kunder.

7.12 Fokus på elevernas förmåga*

Elever i behov av särskilt stöd eller med funktionsnedsättning stärks, fokuserar på sina förmågor: vad de *kan* göra, INTE vad de *inte* kan göra. Det är baserat på en stark tro från både elever och lärare på elevernas styrkor och möjligheter, för att på så sätt kunna öka självkänsla och självförtroende.

8.1 Samarbete, bra samverkan, nätverk, och en atmosfär av samarbete*

Det finns nätverk och samverkan mellan olika aktörer på lokal nivå, däribland: kommun, arbetsförmedling, stödtjänster, handelskammare, ickestatliga organisationer, frivilligorganisationer, föräldrar, fackföreningar etc.

8.2 Utbyten och samverkan på lika villkor med föräldrar*

Goda kontakter med föräldrar gör att de är aktivt delaktiga som jämlika aktörer.

8.3 Positiva attityder hos elever, lärare och andra aktörer*



Arbetsgivare har positiva erfarenheter av sina lärlingar i behov av särskilt stöd eller med funktionsnedsättning; föräldrar har positiva erfarenheter av VET-programmen och arbetsgivare; eleverna är nöjda med och medvetna om det stöd de får; sponsorer får valuta för pengarna.

- 8.4 *Samarbeten upprätthålls med lokala arbetsgivare och företag för praktik och arbetstillfällen och är baserade på tillit och goda erfarenheter**
Väletablerade och stabila samarbeten gör att en majoritet av eleverna blir anställda i företaget där de utförde sin praktik, eftersom företagen efter tidigare erfarenheter känner sig säkra på att få det stöd de behöver.
- 9.1 *Olika kvalifikationsnivåer har utvecklats*
Olika VET-program och kvalifikationer finns tillgängliga, som leder till olika färdigheter och kompetenser, med olika alternativ för ackreditering av individuella målsättningar.
- 9.2 *Olika typer av certifikat eller dokumentation finns tillgängliga för uppnådda prestationer och färdigheter**
Certifikat eller liknande dokumentation finns tillgängliga för de färdigheter och prestationer som uppnås. I vissa fall finns även dokument som visar vilken typ av stöd som behövs på arbetsplatsen.
- 9.3 *Samma certifikat eller dokumentation delas ut till elever i behov av särskilt stöd eller med funktionsnedsättning som till elever utan funktionsnedsättning*
Den utbildning eleverna deltagit i är likvärdig; certifikaten eller dokumentationen är desamma som för elever utan funktionsnedsättning, även om utbildningen tagit längre tid och skett med särskilt stöd.
- 9.4 *Certifikat och dokumentation om arbets- och livserfarenhet delas ut tillsammans med utbildningens officiella diplom*
Med stöd och erkännande från lokala arbetsgivare kan olika typer av kvalifikationer uppnås av individuella elever.
- 9.5 *Utvecklar och genomför individuella, flexibla kursplaner**
En flexibel inställning främjar utveckling och genomförande av individuella kursplaner.
- 9.6 *Omvänd integrering*
VET-kurser, tjänster och resurser är öppna för elever utan särskilda behov eller funktionsnedsättning.
- 9.7 *Åtgärder baseras på behov istället för diagnoser*
Särskilda behov definieras på ett flexibelt och öppet sätt, och åtgärder baseras på specifika behov (till exempel för att motverka avhopp).
- 9.8 *Ett starkt samarbete mellan ordinarie och särskilda åtgärder*
Specialskolor och vanliga skolor samarbetar och stödjer varandra för att motverka avhopp.
- 9.9 *Vägar och alternativ erbjuds som öppnar för att undersöka (horisontellt) eller utveckla programmen (vertikalt)**
Det finns alternativ för att förbättra kvalifikationer och betyg; möjligheter för eleverna att ändra sig och byta till ett annat program; valmöjligheter mellan olika yrken och akademiska eller professionella kvalifikationer; möjligheter att använda specialanpassade kursplaner.



9.10 *Strategi för att motverka avhopp**

Skolan genomför förebyggande insatser i nära samarbete med lokala verksamheter för att motverka avhopp och utvecklar åtgärder som erbjuder alternativ till elever som redan hoppat av.

9.11 *Alla aktörer är engagerade i kvalitetskontroll och förbättringsåtgärder**

Program som syftar till att förbättra kvaliteten inom VET genomförs för att regelbundet förbättra elevernas förberedelse för den verkliga arbetsmarknaden.

9.12 *Eleverna, deras familjer och alla aktörer är alltid medvetna om och förstår utbildningens möjligheter*

Information om de möjligheter som finns ska presenteras och spridas, till exempel genom enkla informationsblad med länkar till olika jobbportaler på internet, information om hur man hittar arbetstillfällen och viktiga datum under året.

9.13 *Skolor har tydligt inkluderande policy och praxis*

Jämställdhet är en viktig del av arbetet, vilket är tydligt i samspelet mellan lärare och elever. Det grundas på en tydlig inkluderande policy från skolan, med strategier för genomförande och uppföljning av framsteg.

9.14 *Eleverna har rätt att ångra sina val*

Eleverna kan återvända till VET-utbildningen om deras erfarenheter i arbetslivet inte går som de hoppats ('Ingen risk' policy).

9.15 *Policens implementeras likvärdigt på alla skolor*

Nationell policy för kvalitet inom VET implementeras likvärdigt på alla skolor.

9.16 *Struktur och längd på VET-programmen kan förändras efter behov**

Ett VET-program ska vara flexibelt för att kunna förändra struktur och längd på programmet efter elevernas behov, till exempel genom att förändra kurser, praktikplatser och förberedande lektioner, betona praktik istället för teori, etc.

9.17 *Eleverna bedöms innan de påbörjar kursen för att kunna skräddarsy VET-programmet efter individens behov**

För att eleven ska kunna placeras i bästa möjliga program som är anpassat efter elevens kapacitet och önskemål ska eleven delta i bedömningsaktiviteter innan VET-programmet påbörjas.

9.18 *Handledd praktik äger rum tillräckligt lång tid innan eleverna lämnar skolan och är obligatorisk för alla elever**

Alla elever deltar i obligatorisk handledd arbetspraktik; kortare praktikperioder på den öppna arbetsmarknaden; och längre praktikperioder som stämmer av deras förmågor och skapar kontakter med framtida arbetsgivare.



BILAGA 3 ÖVERSIKT AV FAKTORER FÖR DE FYRA KATEGORIerna

Faktor	Ledningskategori	Utbildningskategori	Elevkategori	Arbetskategori
2.1	X		X	
2.2	X			
2.3	X		X	X
2.5	X			
2.6	X		X	
2.7	X	X	X	
2.8	X	X	X	X
3.1				X
3.3			X	X
4.2			X	X
4.3			X	X
4.4	X	X	X	X
5.1	X	X		
5.5	X	X	X	
5.6	X	X	X	X
6.1		X	X	
6.2	X	X		
6.3	X			
6.4		X	X	X
6.6	X	X	X	
7.1		X	X	X
7.2		X	X	X
7.3	X	X	X	
7.4	X	X	X	X
7.5		X	X	X
7.6		X		
7.7	X	X	X	
7.8		X	X	X
7.9	X	X	X	X
7.10		X	X	X
7.12		X	X	
8.1				X
8.2			X	
8.3		X		
8.4				X
9.2	X		X	X
9.5	X	X		
9.9	X		X	
9.10		X	X	
9.11	X			
9.16	X		X	
9.17	X		X	
9.18		X	X	X
A.		X	X	
B.	X	X	X	X
C.				X
D.			X	X
E.		X	X	
F.	X	X	X	X

SV

Sekretariat:

Østre Stationsvej 33
DK-5000
Odense C
Denmark
Tel: +45 64 41 00 20
secretariat@european-agency.org

Brysselkontoret:

Avenue Palmerston 3
BE-1000
Brussels
Belgium
Tel: +32 2 280 33 59
brussels.office@european-agency.org

www.european-agency.org

