

Europese patronen van succesvol beroepsonderwijs

Participatie van leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften SEN aan het beroepsonderwijs



Europese patronen van succesvol beroepsonderwijs

**Participatie van leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften
SEN aan het beroepsonderwijs**



Het European Agency for Development in Special Needs Education (het Agency) is een onafhankelijke en autonome organisatie, ondersteund door de lidstaten van het Agency en de Europese instellingen (Commissie en Parlement).

De standpunten die in deze publicatie worden verwoord komen niet noodzakelijkerwijs overeen met de officiële standpunten van het Agency, haar lidstaten of de Commissie. De Commissie is niet verantwoordelijk voor enig gebruik van informatie uit dit document.

Redactie: Mary Kyriazopoulou en Harald Weber, stafleden van het Agency.

Gebruik van delen van dit document is toegestaan mits een duidelijke bronvermelding wordt opgegeven. Er moet als volgt naar dit document verwezen worden: European Agency for Development in Special Needs Education, 2013. *Europese patronen van succesvol beroepsonderwijs – Participatie van leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften SEN aan het beroepsonderwijs*. Odense, Denemarken: European Agency for Development in Special Needs Education.

Om de toegankelijkheid te vergroten is dit rapport beschikbaar in 22 talen in een volledig bewerkbare elektronische opmaak. Digitale versies van dit rapport staan op de website van het Agency:

www.european-agency.org

ISBN: 978-87-7110-444-8 (Elektronisch)

ISBN: 978-87-7110-422-6 (Gedrukt)

© **European Agency for Development in Special Needs Education 2013**

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

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

www.european-agency.org



De publicatie is mede mogelijk gemaakt door de Europese Commissie. Deze publicatie bevat alleen de opvatting van de auteur. De Commissie is niet verantwoordelijk voor enig gebruik van de informatie uit dit document.



INHOUD

1. VOORWOORD	5
2. BELEIDSSAMENVATTING	7
3. INTRODUCTIE	11
4. PROJECTONTWERP EN METHODOLOGIE	13
Stappen in het analyseproces	13
<i>Stap 1: Selectie van voorbeelden</i>	13
<i>Stap 2: Studiebezoeken</i>	13
<i>Stap 3: Analyse van de praktijk</i>	14
Beperkingen	15
5. ANALYSE, RESULTATEN EN AANBEVELINGEN	17
5.1 Managementpatroon in beroepsonderwijs	20
5.1.1 <i>Leiderschap</i>	20
5.1.2 <i>Leiden van multidisciplinaire teams</i>	21
5.2 Beroepsonderwijspatroon	22
5.2.1 <i>Leerlinggerichte benaderingen</i>	22
5.2.2 <i>Gebruiken van individuele handelingsplannen voor onderwijs, leren, opleiden en overgang</i>	24
5.2.3 <i>Strategie voor het terugdringen van schooluitval</i>	25
5.2.4 <i>Vereiste vaardigheden voor arbeidsmarkt en vaardigheden van leerlingen op elkaar afstemmen</i>	26
5.3 Leerlingenpatroon	28
5.3.1 <i>Focussen op vaardigheden van leerlingen</i>	28
5.3.2 <i>Werkgelegenheid en de individuele wensen en verwachtingen van leerlingen op elkaar afstemmen</i>	29
5.3.3 <i>Aanwezig zijn van samenwerkingsverbanden met lokale bedrijven voor stages en/of werk na het beëindigen van de opleiding</i>	30
5.4 Arbeidsmarktpatroon	31
5.4.1 <i>Waarborgen van relaties met lokale werkgevers/bedrijven voor stages en werkgelegenheid gebaseerd op vertrouwen en ervaringen uit het verleden</i>	31
5.4.2 <i>Ondersteunen van leerlingen en werkgevers tijdens de overgangsfase naar de arbeidsmarkt</i>	32
5.4.3 <i>Het voorzien in follow-up activiteiten die de werkgelegenheid van leerlingen in bedrijven ondersteunen</i>	33
6. BESPREKING	35
Bespreking van andere relevante factoren	35
Voorstellen voor goede resultaatcategorieën	37
Voorstellen over het gebruiken van resultaten	39



BIJLAGE 1 DEELNEMENDE EXPERTS	41
BIJLAGE 2 LIJST VAN ALLE INPUT, STRUCTUUR EN PROCESFACTOREN	43
BIJLAGE 3 OVERZICHT VAN FACTOREN IN IEDER VAN DE VIER PATRONEN	51



1. VOORWOORD

Met het project 'Beroepsonderwijs: Beleid en praktijk inzake het onderwijs voor leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften' (hierna: VET-project, waarbij VET staat voor Vocational Education and Training) werd vastgesteld wat de sleutelfactoren zijn van beroepsonderwijs aan leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften/beperkingen in de leeftijdsgroep van 14 tot 25 jaar. Daarbij lag de nadruk op factoren die hun kansen op deelname aan de arbeidsmarkt vergroten. Deze factoren zijn vervolgens nader onderzocht. Het project heeft vooral geanalyseerd '**wat werkt**' in het beroepsonderwijs voor deze leerlingen, '**waarom het werkt**' en '**hoe het werkt**'.

Meer dan 50 experts uit 26 landen waren bij het project betrokken: België, Cyprus, Denemarken, Duitsland, Estland, Finland, Frankrijk, Griekenland, Hongarije, Ierland, Letland, Litouwen, Luxemburg, Malta, Nederland, Noorwegen, Oostenrijk, Polen, Portugal, Slovenië, Spanje, Tsjechië, Verenigd Koninkrijk, IJsland, Zweden en Zwitserland. Hun expertise en competenties hebben een waardevolle bijdrage geleverd aan de besprekingen en discussies die plaatsvonden tijdens de projectbijeenkomsten, maar ook aan de ontwikkeling van de methodologie en de belangrijkste resultaten van het project. (Zie Bijlage 1 voor de lijst van deelnemers.)

Het project werd ondersteund door een adviesgroep bestaande uit vertegenwoordigers van het Agency. Een uitgebreidere adviesgroep met deelname van vertegenwoordigers van de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO) en het Europees centrum voor de ontwikkeling van de beroepsopleiding (Cedefop) kwam gedurende het project bijeen om de consistentie te bewaken met andere Europese en internationale initiatieven op dit gebied.

De opbrengsten uit het VET-project zijn beschikbaar op de website van het project: <http://www.european-agency.org/agency-projects/vocational-education-and-training>. Deze omvatten:

- **een literatuuronderzoek**, op basis waarvan het conceptuele kader voor het project werd vormgegeven en dat een overzicht bevat van internationale onderzoeksliteratuur over de verschillende deelthema's in het project;
- **landenrapporten**, met zowel informatie over de organisatie van het beroepsonderwijs in de deelnemende landen in het algemeen als over beroepsonderwijs voor leerlingen met SEN/beperkingen in het bijzonder;
- **een samenvattend verslag** over goede voorbeelden die in Europa beschikbaar zijn voor leerlingen met SEN/beperkingen op het gebied van beleid en praktijk;
- **verslag van studiebezoeken**, met gedetailleerde informatie over de 28 praktijkanalyses uit het beroepsonderwijs.

Ook dit rapport over Europese modellen in het beroepsonderwijs maakt deel uit van de output van het project. Het is het resultaat van een uitgebreide analyse van de 28 bestudeerde praktijkvoorbeelden uit het beroepsonderwijs. Het rapport bespreekt de overeenkomsten en verschillen tussen de succesvolle praktijkvoorbeelden en doet aanbevelingen voor het verbeteren van de organisatie van het beroepsonderwijs in de verschillende landen. Ter aanvulling op dit rapport staat op de website van het project een document waarin de gebruikte methodologie voor het analyseren van de resultaten van de studiebezoeken en voor het opstellen van het model voor het beroepsonderwijs worden beschreven.

Cor Meijer

Directeur, European Agency for Development in Special Needs Education



2. BELEIDSSAMENVATTING

Het VET-project heeft de sleutelfactoren bestudeerd binnen het beroepsonderwijs voor leerlingen met SEN. Hoewel het project ook de inhoud van het beroepsonderwijs heeft onderzocht, lag de nadruk vooral op de processen die de kansen van deze leerlingen op deelname aan de arbeidsmarkt vergroten.

De belangrijkste conclusie uit de analyse van het project is dat wat werkt voor leerlingen met SEN in het beroepsonderwijs en voor de overgang naar werk niet alleen goed is voor hen, maar goed is voor *alle* leerlingen. De aanbevelingen zijn daarom dan ook voor alle leerlingen van belang.


De aanbevelingen hebben tot doel om het beroepsonderwijs in de verschillende landen op diverse aspecten beter te laten presteren. Het gaat hierbij om vier aandachtsgebieden waarvoor samenhangende factoren zijn gevonden, in dit project *patronen* genoemd, die in veel van de 28 studiebezoeken naar voren kwamen, en waarop de uitkomsten van het project zijn gebaseerd. Er werd vastgesteld dat het beroepsonderwijs op de volgende punten verbeterd zou moeten worden:

Managementpatroon in beroepsonderwijs

- Het management van de beroepsopleiding moet een inclusief beleid ontwikkelen, waarbinnen verschillen tussen leerlingen als 'gewoon' binnen de onderwijscultuur worden beschouwd. De sfeer op school leidt tot motivatie en inzet. Effectief leiderschap houdt in dat er niet van bovenaf wordt geleid, maar dat wordt gestreefd naar teamwerk en samenwerking.
- Teamwerk moet plaatsvinden in goed samenwerkende multidisciplinaire teams. Voor het vervullen van hun taken moeten zij niet alleen veelvuldig gebruik maken van interne communicatie (peer coaching, informele discussies, problemen oplossen via samenwerking, enz.) maar ook extern communiceren met andere diensten.

Beroepsonderwijspatroon

- Om te zorgen dat het curriculum, de pedagogische benadering en vormen van assessment zijn afgestemd op de individuele behoeften van leerlingen, moet het beroepsonderwijs gebruik maken van een leerlinggerichte benadering op het gebied van planning, het formuleren van doelen en het invullen van het curriculum.
- Het leerproces moet gebruikmaken van flexibele benaderingen die de ontwikkeling en toepassing van individuele handelingsplannen en leerwegen mogelijk maken. Een goed plan is gebaseerd op wederzijds overleg met informatie uit het multidisciplinaire team. Bij de ontwikkeling van de plannen betrekken de teams ook de leerlingen zelf en houden zij rekening met hun mening. Het plan moet praktisch bruikbaar zijn en regelmatig door alle betrokkenen worden herzien.
- Beroepsopleidingen moeten, in nauwe samenwerking met relevante diensten buiten de school, preventief schooluitval voorkomen. Ook moeten zij noodzakelijke maatregelen ontwikkelen die het voor leerlingen mogelijk maakt nieuwe alternatieven te vinden als zij vastlopen op school.
- Opleidingen binnen het beroepsonderwijs moeten periodiek worden herzien, zowel intern (bijv. door ze te toetsen aan recente analyses van de arbeidsmarkt) en/of



extern (bijv. nationale agentschappen) om ze aan te passen aan huidige en toekomstige vaardigheden.

Leerlingenpatroon

- Al het personeel moet de mogelijkheden van de leerlingen centraal stellen en uitdagingen als kansen beschouwen. Ze moeten zich richten op wat leerlingen wel kunnen en niet op wat zij niet kunnen waardoor leerlingen meer zelfvertrouwen krijgen en assertiever worden.
- Het is belangrijk om te luisteren naar de individuele wensen en verwachtingen van leerlingen en hiermee rekening te houden in elke stap. Deze wensen en verwachtingen moeten dan ook zichtbaar zijn in elke stap van het overgangsproces.
- Beroepsopleidingen moeten partnerschappen aangaan en netwerkstructuren opbouwen met lokale werkgevers. Dit biedt mogelijkheden voor een nauwe samenwerking tijdens de stages en voor het vinden van werk na het beëindigen van de opleiding.

Arbeidsmarktpatroon

- De beroepsopleiding moet nauwe banden aangaan met lokale werkgevers. Het onderhouden van deze banden geeft bedrijven het vertrouwen dat zij een beroep kunnen doen op steun vanuit de school op het moment dat zij hier behoefte aan hebben.
- Tijdens de overgangsfase van school naar werk moeten leerlingen voldoende ondersteund worden. Loopbaanbegeleiders hebben hierbij de taak om leerlingen voor te lichten over hun kansen op werk, hen te helpen bij het solliciteren, werkgevers te informeren en te ondersteunen en het contact tussen beide partijen te faciliteren.
- Om de overgangsfase succesvol te laten uitmonden in vaste banen op de arbeidsmarkt, moeten er follow-up activiteiten worden aangeboden aan schoolverlaters en werkgevers, zolang als zij hier behoefte aan hebben.

Het project heeft een model voor het beroepsonderwijs ontwikkeld gebaseerd op de resultaten van de studiebezoeken. Op basis hiervan zijn aanbevelingen geformuleerd die rekening houden met de complexiteit van het beroepsonderwijs. Het gebruik van een model voor het beroepsonderwijs voor het opstellen van aanbevelingen werkt beter, omdat:

- belangrijke factoren die van invloed zijn op het thema kunnen worden vastgesteld;
- de invloed die veranderingen kunnen hebben op andere aspecten van het beroepsonderwijs duidelijk wordt;
- aangeraden kan worden op welke manier maatregelen het meest efficiënt kunnen worden uitgevoerd.

Dit model voor het beroepsonderwijs is gebaseerd op de resultaten van een analyse van 28 succesvolle praktijken van beroepsonderwijs in 26 Europese landen. De praktijken werden geselecteerd op grond van verschillende criteria die door de projectdeelnemers werden opgesteld. De kleine groepen experts werden op de bezochte locaties ontvangen door lokale partners en stakeholders. Het project was vooral op zoek naar overeenkomsten en verschillen binnen succesvolle vormen van beroepsonderwijs voor



mensen met SEN. Tijdens de bezoeken werden talloze factoren gevonden die zowel een effectieve praktijk ondersteunden als belemmerden. Deze factoren werden teruggebracht tot een set van 68 succesfactoren.

Deze succesfactoren werden in november 2012 op een congres, gehouden in Cyprus, besproken door experts. Het belang en de onderlinge samenhang van de factoren werd bestudeerd, waarna een verdere analyse werd uitgevoerd om te achterhalen *waarom* bepaalde factoren samen voorkomen en wat dit betekent voor de aanbevelingen vanuit het project.



3. INTRODUCTIE

In dit rapport worden patronen (samenhangende factoren) van succesvolle praktijk op het gebied van beroepsonderwijs voor leerlingen met SEN, zoals die uit de projectanalyse naar voren zijn gekomen, besproken. Deze patronen liggen aan de basis van de aanbevelingen die erop gericht zijn om de prestaties van diverse aspecten van het beroepsonderwijs te verbeteren. Daarnaast zal ook kort aandacht worden besteed aan het raamwerk en de verschillende fasen van de analyse die voor het VET-project zijn gebruikt.

Het driejarig Agencyproject (2010–2012) 'Vocational Education and Training: Policy and Practice in the field of Special Needs Education' is voortgekomen uit de vraag van lidstaten van het Agency om dit nader te bestuderen. Het beroepsonderwijs is een van de prioritaire domeinen waarnaar op nationaal en Europees niveau meer onderzoek moet worden gedaan.¹

Ook voor de Europese Ministerraad is beroepsonderwijs een prioriteit. Zij willen dat alle burgers over de vereiste competenties beschikken om te kunnen leven en werken in de nieuwe informatiemaatschappij en dat daarbij vooral aandacht wordt besteed aan mensen met een beperking (Europese Raad van Lissabon, 2000; zie voetnoot 2). Dit heeft al geleid tot verschillende documenten² over beroepsonderwijs.

De belangrijkste boodschappen kunnen als volgt worden samengevat:

- Beroepsonderwijs moet rechtvaardig en efficiënt zijn.
- De ontwikkeling van kwalitatief hoogstaand beroepsonderwijs is een cruciaal en integraal onderdeel van de Lissabonstrategie, vooral met het oog op het bevorderen van sociale inclusie.
- Beroepsonderwijs richt zich naar een brede waaier van lerenden. Er moet een aantrekkelijk en uitdagend onderwijsaanbod worden geboden aan hen die meer aankunnen, zonder de leerlingen die risico lopen op achterstand en uitsluiting van de arbeidsmarkt, zoals mensen met SEN, uit het oog te verliezen.
- Uit officiële gegevens blijkt dat mensen met een beperking nog steeds vaker dan gemiddeld van de arbeidsmarkt worden buitengesloten. Uit deze gegevens blijkt ook dat mensen met leerproblemen of verstandelijke beperkingen nog minder kans op werk hebben dan mensen met een fysieke beperking.
- De uitsluiting van mensen met een beperking van de arbeidsmarkt vormt een ernstig probleem vanuit het perspectief van gelijke kansen. Om hier verbetering in te brengen moeten landen prioriteit geven aan de volgende zaken: leerlingen (o.a. leerlingen met specifieke behoeften) moeten betere resultaten behalen;

¹ Het project bouwt verder op de belangrijkste uitkomsten van twee Agencyprojecten: 'Overgang van school naar werk' en 'Individuele transitieplannen: Begeleiding bij de overstap van school naar werk', en op de belangrijkste uitkomsten van andere projecten en onderzoeken op dit gebied.

² Waaronder de Europese Raad van Lissabon, maart 2000; *Verklaring van de Europese ministers van Beroepsonderwijs- en Opleiding*, november 2002; *Draft Conclusions of the Council and the Representatives of the Governments of the Member States*, oktober 2004; *Mededeling van de Europese minister van Beroepsonderwijs- en Opleiding*, december 2006; *Mededeling van de commissie aan de Raad, het Europese Parlement, het Europese Economische en Sociale Comité en het Comité van de Regio's. Kennis, creativiteit en innovatie dankzij een leven lang leren*, november 2007 en *Mededeling van de commissie aan het Europese Parlement, de Raad, het Europese Economische en Sociale Comité en het Comité van de Regio's – Nieuwe vaardigheden voor nieuwe banen – Anticipatie op en onderlinge afstemming van de arbeidsmarkt- en vaardigheidsbehoeften*, december 2008.



geïndividualiseerd leren moet worden bevorderd door tijdige ondersteuning en goed samenwerkende diensten; het integreren van diensten binnen het reguliere onderwijs; en het mogelijk maken van voortgezet onderwijs en opleiding.

Het doel van het project en de praktijkanalyses van het beroepsonderwijs was om vast te stellen welke sleutelfactoren bepalend zijn voor het beroepsonderwijs aan leerlingen met SEN in de leeftijdsgroep van 14 tot 25 jaar. Deze factoren zijn vervolgens nader onderzocht, waarbij de nadruk lag op de processen die hun kansen op deelname aan de arbeidsmarkt vergroten. Het project heeft vooral gekeken naar 'wat werkt' in het beroepsonderwijs voor leerlingen met SEN, 'waarom het werkt' en 'hoe het werkt'. Hoewel het project ook de inhoud van het beroepsonderwijs heeft bekeken, lag het zwaartepunt op de resultaten van het beroepsonderwijs met betrekking tot doorstroming naar de arbeidsmarkt.

In de volgende hoofdstukken wordt ingegaan op de onderzoeksopzet en de resultaten. Hoofdstuk 4 bevat een overzicht van het ontwerp en de methodologie van de praktijkanalyse van het beroepsonderwijs. In hoofdstuk 5 staan de analyse en de belangrijkste resultaten samengevat. Dit hoofdstuk beschrijft tevens vier patronen die tijdens de studiebezoeken werden waargenomen en de daaruit voortkomende aanbevelingen. De overige conclusies uit de projectanalyse staan vermeld in hoofdstuk 6. De Bijlagen 2 en 3 bevatten een lijst van alle succesfactoren die tijdens de studiebezoeken zijn vastgesteld en van de succesfactoren die zijn vastgesteld binnen de vier patronen. Een lijst van deelnemende experts is opgenomen in Bijlage 1.



4. PROJECTONTWERP EN METHODOLOGIE

De lidstaten van het Agency hebben eerst een gemeenschappelijk raamwerk en methodologie afgesproken voor de projectbenadering en de daaropvolgende analyse van de praktijk van het beroepsonderwijs in 26 landen. De deelnemers aan het project besloten dat kleine teams van experts alle deelnemende landen zouden bezoeken om praktijkvoorbeelden van beroepsonderwijs voor leerlingen met SEN te bekijken en daarna de resultaten van die studiebezoeken te analyseren.

Het doel van de studiebezoeken en de uiteindelijke analyse was om vast te stellen en te onderzoeken wat de sleutelfactoren zijn van het beroepsonderwijs voor leerlingen met SEN in de leeftijdsgroep van 14 tot 25 jaar, waarbij de nadruk lag op de processen die de kansen op deelname aan de arbeidsmarkt vergroten. Daarbij was niet alleen van belang **wat werkt**, maar vooral beter te begrijpen **waarom het werkt** en **hoe het werkt**. De focus lag op de inhoud van het beroepsonderwijs, de setting waarin het beroepsonderwijs georganiseerd wordt en op de belangrijkste resultaten met betrekking tot doorstroom naar de arbeidsmarkt.

Stappen in het analyseproces

Stap 1: Selectie van voorbeelden

In elk deelnemend land werd gezocht naar praktijkvoorbeelden van succesvol beroepsonderwijs voor leerlingen met SEN. Bij de kick-off van het project hebben experts criteria vastgesteld op basis waarvan de uiteindelijke selectie van voorbeelden werd gebaseerd. Een van de criteria was dat bij alle voorbeelden gewerkt moest worden vanuit een *inclusieve* benadering van beroepsonderwijs voor leerlingen met SEN.

Hierbij moest echter rekening worden gehouden met verschillen in organisatie van het beroepsonderwijs in de deelnemende landen. Bij sommige voorbeelden was sprake van gescheiden opleidingsprogramma's voor leerlingen met SEN. Er werd daarom besloten dat naast inclusie ook het uiteindelijke resultaat van het beroepsonderwijs in acht moest worden genomen, m.a.w. hoe goed leerlingen tijdens hun opleiding werden voorbereid op het vinden van werk. Daarom zijn ook enkele niet-inclusieve voorbeelden opgenomen.

Stap 2: Studiebezoeken

Bij de analyse van de praktijk is gezocht naar factoren die een positieve of negatieve invloed kunnen hebben op het beroepsonderwijs en het gevolg hiervan voor leerlingen met SEN. Daarnaast is gekeken naar de onderlinge samenhang tussen de verschillende factoren. Zo kunnen sommige factoren cruciaal zijn, terwijl andere juist een tegengesteld effect hebben of elkaar zelfs kunnen neutraliseren.

De bezoeken aan de 28 geselecteerde voorbeelden³ vonden plaats van november 2010 tot juni 2012. Elk land werd door twee of drie experts uit de landen die deelnamen aan het project, bezocht. De experts werden vergezeld door een stafid van het Agency en lokale partners en stakeholders.

De experts hadden de taak om zich te verdiepen in ieder voorbeeld en de factoren te onderzoeken die van invloed waren op hoe het beroepsonderwijs was ingericht en op de behaalde resultaten.

De studiebezoeken bestonden telkens uit drie onderdelen:

³ In het Verenigd Koninkrijk werden voorbeelden bezocht in Engeland, Noord-Ierland en Wales.



1. Ontmoeting met de stakeholders.

Doel: presentatie van het project gevolgd door discussies met de stakeholders die bij het lokale project betrokken waren om zo informatie te verzamelen vanuit verschillende invalshoeken (bijv. dienstverleners, directies, leraren/opleiders, andere professionals, vertegenwoordigers van leerlingen, vertegenwoordigers van families, lokale werkgevers, lokale beleidsmedewerkers, NGO's, enz.).

2. Bezoek aan de locatie zelf.

Doel: bezoeken van de locatie en lokale activiteiten, discussies met professionals en leerlingen voor een beter begrip van het beroepsonderwijs en de belangrijkste resultaten met betrekking tot de arbeidsmarkt. Tevens werden lokale bedrijven bezocht en werd gediscussieerd met werkgevers en leerlingen die stage liepen en/of na hun beëindigen van de opleiding een baan hadden gekregen.

3. Bijeenkomst van experts om resultaten en observaties te bespreken.

Doel: bespreking van de verkregen informatie, evaluatie van de werkbezoeken en de discussies met de betrokken stakeholders.

Stap 3: Analyse van de praktijk

Alle studiebezoeken zijn eerst afzonderlijk geanalyseerd. Vervolgens zijn op basis van een analyse van de 28 studiebezoeken de overeenkomsten en verschillen met betrekking tot *waarom* een voorbeeld als succesvol kon beschouwd worden, eruit gehaald. Op basis van de ervaringen van de experts met eerdere projecten en op basis van het literatuuronderzoek, waren al veel factoren geïdentificeerd die een gunstige impact hebben op effectief beroepsonderwijs voor leerlingen met SEN. De experts besloten om geen gebruik te maken van deze lijst voor de analyse van de 28 voorbeelden, maar om een geheel nieuwe lijst van factoren op te stellen.

De teams die de studiebezoeken uitvoerden kwamen een groot aantal factoren op het spoor die een effectieve praktijk zowel ondersteunden als tegenwerkten. Via een iteratief proces werden deze teruggebracht tot 68 succesfactoren.⁴ Enkele van deze factoren kwamen voor bij veel van de voorbeelden, waaruit geconcludeerd kon worden dat deze factoren onafhankelijk optraden van de verschillende economische, politieke, culturele of andere contexten. Deze factoren waren daarom van groot belang voor de verdere analyse, die gericht was op het uitwerken van aanbevelingen die binnen verschillende contexten van toepassing en nuttig kunnen zijn. Een lijst van alle 68 factoren is opgenomen in Bijlage 2.

Op de conferentie over beroepsonderwijs (november 2012, Cyprus), bespraken experts deze factoren. Alle factoren die tijdens het project werden gevonden waren al bij de experts bekend. Zij benadrukten het belang en de onderlinge samenhang van deze factoren. Werkgroepen ontwikkelden vervolgens mogelijke verklaringen voor deze verbanden. De resultaten van de conferentie wezen er op dat het voor het project belangrijker was om zich niet zozeer te richten op de afzonderlijke factoren, maar om te onderzoeken waarom bepaalde factoren samen voorkomen en op de gevolgen ervan voor de aanbevelingen.

⁴ Een gedetailleerde beschrijving van de methodologie en tussentijdse resultaten is beschikbaar als elektronisch document op de website van het project: <http://www.european-agency.org/agency-projects/vocational-education-and-training>



Opvallend was dat individuele personen soms bepalend konden zijn voor succesvol beroepsonderwijs, zelfs waar de omstandigheden niet optimaal waren. Terwijl in andere gevallen optimale omstandigheden niet garant stonden voor succes. Verder bleek uit de bezoeken dat een duurzame verbetering van het beroepsonderwijs die slechts gericht is op een enkel aspect (bijv. financiële ondersteuning van werkgevers, instellen van quota, focus op stages, uitbreiding van beroepsonderwijs), maar een beperkte invloed had op het succes in het algemeen.

Alle onderwijssystemen, maar beroepsonderwijs in het bijzonder, zijn tot op zekere hoogte complex. Pas als deze complexiteit doorgrond wordt, is het mogelijk om conclusies te trekken en zinvolle aanbevelingen op te stellen.

Binnen complexe systemen zoals het beroepsonderwijs zijn er altijd elementen die van invloed zijn op andere elementen, of die door andere elementen beïnvloed worden. In dit geval gaat het om stakeholders zoals onderwijzend personeel, leerlingen en werkgevers; organisaties zoals scholen, bedrijven en adviescentra; en activiteiten zoals begeleiding, onderwijs, preventie van schooluitval, enz.).

In plaats van op zoek te gaan naar alle elementen in de 28 bezochte systemen van beroepsonderwijs en te trachten te begrijpen hoe deze elementen elkaar binnen het systeem beïnvloeden, heeft het project door de toepassing van twee maatregelen geprobeerd om deze inherente complexiteit te reduceren. Ten eerste werden alleen die elementen geanalyseerd die van belang waren voor het succes van de voorbeelden. Daarnaast is door te focussen op elementen die de systemen gemeenschappelijk hadden, geprobeerd om niet naar de afzonderlijke systemen van beroepsonderwijs te kijken. De veelvoorkomende succesfactoren voldeden aan beide vereisten: ze zijn zowel belangrijk als aanwezig bij de meerderheid van de voorbeelden. Voordat kon worden overgegaan tot het opstellen van een model voor het beroepsonderwijs waarbinnen deze succesfactoren zijn opgenomen, moest eerst worden vastgesteld of en hoe de factoren elkaar beïnvloeden. Met toepassing van statistische methoden werden de succesfactoren hiervoor afgezet tegenover de andere factoren en voerde een groep experts een analyse uit.

De uitgebreide adviesgroep van het project stelde vast of succesfactor A van invloed was op succesfactor B. Als dit het geval was, werd bekeken hoe sterk deze invloed was.

Uit dit werk kwam een cluster van samenhangende factoren naar voren waarop een model voor het *beroepsonderwijs* kon worden gebaseerd waarin de sleutelkenmerken van de 28 bezochte voorbeelden zichtbaar waren. Dit model wordt weergegeven als een diagram dat de veelvoorkomende succesfactoren bevat, waarbinnen pijlen de factoren verbinden die elkaar beïnvloeden. Het diagram is tamelijk complex, en daarom worden alleen die zaken in hoofdstuk 5 opgenomen die nodig zijn voor het trekken van conclusies. Het volledige diagram is opgenomen in het rapport over de project methodologie.

Beperkingen

Deze benadering kan leiden tot bepaalde misvattingen die verder besproken moeten worden zodat de lezer de context waarbinnen de resultaten tot stand zijn gekomen, beter kan begrijpen en interpreteren.

Ten eerste waren de bezochte voorbeelden ervan op de hoogte dat zij als 'goed voorbeeld' geselecteerd waren. De presentaties en verstrekte informatie waren daarom vaak gericht op die aspecten waarvan gedacht werd dat ze de succesfactoren konden blootleggen. De relatief korte duur van het bezoek (gemiddeld 1,5 tot 2 dagen) en het moeten reizen naar verschillende locaties (bijv. ministeries, scholen, bedrijven) maakten



dat geen volledig inzicht kon worden verkregen. Het overzicht van succesvolle praktijken van beroepsonderwijs in Europa zal daarom geen antwoord kunnen bieden op alle vragen.

Ten tweede waren de studiebezoeken uitsluitend gericht op het beroepsonderwijs zelf, andere factoren, zoals het beleidskader of subsidies voor werkgevers die leerlingen met SEN in dienst nemen, vielen hierbuiten en komen daardoor minder aan bod in de lijst succesfactoren. Hoewel alle deelnemers het erover eens zijn dat deze en andere elementen ook zeer belangrijk zijn, was deze specifieke focus noodzakelijk om zo goed mogelijk van de beperkte tijd gebruik te kunnen maken.

Tenslotte, zoals vermeld in het vorige hoofdstuk, werden een aantal gevonden factoren buiten beschouwing gelaten bij het opstellen van het model. Dit was noodzakelijk om de overeenkomsten tussen de verschillende voorbeelden te kunnen vinden. Eventuele implicaties hiervan worden kort besproken. Volgens de experts was elk van de 68 factoren even belangrijk. Dat wil zeggen dat het belang van een factor voor een voorbeeld niet afhankelijk was van de frequentie waarmee deze factor voorkwam tijdens de studiebezoeken. Het focussen op factoren die in het merendeel van de voorbeelden voorkwamen heeft als risico dat juist de factoren die essentieel zijn voor innovatieve benaderingen, maar nog niet algemeen voorkomend of geaccepteerd zijn in het beroepsonderwijs, worden weggelaten. Daarom heeft het project ook de factoren die geen onderdeel uitmaakten van het op te stellen model voor het beroepsonderwijs, besproken en geanalyseerd. De uitkomsten van deze besprekingen en de verdere conclusies die werden getrokken staan in hoofdstuk 6. Het wordt aanbevolen om deze conclusies ook te bekijken binnen de context van andere benaderingen op het gebied van beroepsonderwijs voor leerlingen met SEN.

Binnen deze context, is het belangrijk om bijvoorbeeld aandacht te besteden aan adviescentra die in sommige landen aanwezig zijn. Deze vormen een nieuwe benadering die jongeren met SEN in staat stellen een inclusief leven te leiden door hen bij alle aspecten van het leven te ondersteunen. De centra brengen de verschillende sectoren, zoals ministeries van Onderwijs, Gezondheid en Werkgelegenheid, lokale autoriteiten, bedrijven, ouderverenigingen, enz. bijeen. Ze ontwikkelen een synergie tussen opleiding, werkgelegenheid, huisvesting en burgerschap. Ze overbruggen de kloof door te voorzien in een geleidelijke overgang naar de reguliere sector voor jongeren vanaf 16 jaar en door te voorzien in gespecialiseerde ondersteuning. Adviescentra bieden meer dan praktische ondersteuning, ze spelen een sleutelrol in veranderingen binnen het besluitvormingsproces op het gebied van onderwijs- en werkgelegenheidskansen op de arbeidsmarkt.

Een laatste aspect dat besproken moet worden heeft betrekking op de analyseprocedure. Hoewel alle experts betrokken waren bij de studiebezoeken en de validatie van factoren tijdens de conferentie in Cyprus (waarbij zowel het praktijk niveau als het beleidsniveau vertegenwoordigd waren), was een kleine groep experts van de grotere projectadviesgroep verantwoordelijk voor het opstellen van het model voor het beroepsonderwijs. Literatuur over systeemontwerp en -analyse beveelt om praktische redenen aan deze activiteiten door een kleinere groep te laten uitvoeren om consensus te kunnen bereiken. Dit kan alleen als alle relevante invalshoeken vertegenwoordigd zijn. Hoewel het model werd opgesteld door een klein team, werden de resultaten voor validatie voorgelegd aan alle experts.



5. ANALYSE, RESULTATEN EN AANBEVELINGEN

De set succesfactoren richtte zich tot nu toe op structuur-, input- en procesgerelateerde aspecten van beroepsonderwijs. Voor het opstellen van een model voor het beroepsonderwijs, moesten hieraan nog enkele elementen worden toegevoegd. Het ontwerpen van een model voor het complexe beroepsonderwijs vereist echter een doel waarop alle elementen worden afgestemd. Voor dit project was het doel *een succesvol beroepsonderwijs en overgang naar de arbeidsmarkt voor leerlingen met SEN*. Veel succesfactoren dragen direct bij aan dit doel, maar er werd tijdens de bezoeken ook opgemerkt dat er enkele, met het resultaat samenhangende, factoren zijn, die in zekere mate op gelijke voet staan met noodzakelijke voorwaarden voor het behalen van dit doel. Als het beroepsonderwijs niet voldoet aan een van die voorwaarden, wordt het moeilijk om het uiteindelijke doel te bereiken of vast te houden.

De volgende factoren die door de projectadviesgroep werden overeengekomen, zijn daarom aan de lijst succesfactoren toegevoegd (naar de letters tussen haakjes zullen in de figuren van dit hoofdstuk worden verwezen):

- (A) Zelfvertrouwen van leerlingen zodat zij uitdagingen aankunnen;
- (B) Vereiste arbeidsmarktcompetenties en vaardigheden van leerlingen op elkaar afstemmen;
- (C) Vertrouwen van werkgevers dat zij uitdagingen die samenhangen met SEN aankunnen;
- (D) Het beschikbaar zijn van een vacature in het juiste geografische gebied op het moment dat een leerling een baan zoekt;
- (E) Werk en de individuele wensen en verwachtingen van leerlingen op elkaar afstemmen;
- (F) Succesvol beroepsonderwijs en overgang naar de arbeidsmarkt voor leerlingen met SEN.

De volledige set factoren werd vervolgens geanalyseerd op oorzaak-en-gevolgrelaties. De uitgebreide projectadviesgroep bekeek alleen de mogelijke relaties waarvoor de studiebezoeken voldoende bewijs hadden geleverd. Deze relaties werden vastgesteld via een berekening van alle correlaties tussen alle factoren. De groep besloot tijdens de analyse of er sprake was van oorzaak-en-gevolgrelaties en ontwikkelde zo een complex netwerk van onderling samenhangende factoren die de realiteit van succesvol beroepsonderwijs, zoals waargenomen tijdens de studiebezoeken, weerspiegelden.

Afhankelijk van de mate van invloed die een factor heeft op andere factoren, of de mate waarin een bepaalde factor beïnvloed wordt door andere, worden de factoren toegewezen aan een categorie. Factoren die bijvoorbeeld door weinig andere beïnvloed worden, maar invloed hebben op veel andere factoren (*actieve* factoren) kunnen mogelijk invloed hebben op grotere delen van het systeem. Zij kunnen daarom als startpunt worden gebruikt voor interventies die veranderingen in het beroepsonderwijs kunnen aanjagen. Factoren die weinig andere factoren beïnvloeden zijn nauwelijks van invloed op het systeem. Deze factoren zouden vooral voor het monitoren van systemen kunnen worden aangewend, bijv. door geschikte indicatoren te ontwikkelen die de staat van de factor zichtbaar maken. Deze aanvullende informatie wordt gebruikt zodat aanbevelingen effectief zijn en efficiënter, met betrekking tot de inspanningen die nodig zijn om interventies in het beroepsonderwijs te laten verbeteren.

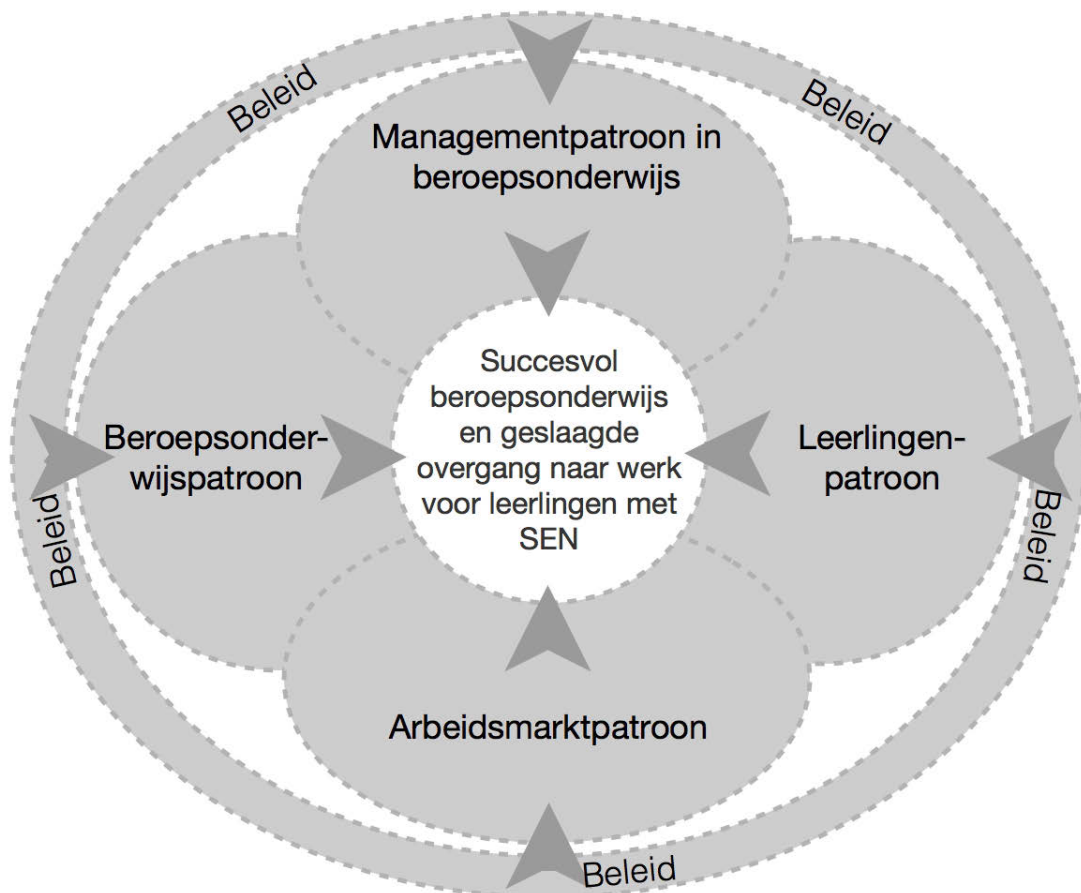


Verschillende groepen stakeholders (bijv. leerlingen, onderwijzend personeel, werkgevers) zijn ieder bij verschillende onderdelen van het beroepsonderwijs betrokken, en alleen de factoren die daarmee te maken hebben, zijn voor hen van belang. Het model voor het beroepsonderwijs maakt echter nog geen onderscheid tussen de rollen van de verschillende stakeholders. Dit wordt de volgende stap, waarbij het model het beroepsonderwijs verdeelt in de volgende vier rollen:

- managers van de school voor beroepsonderwijs
- personeel van het beroepsonderwijs
- leerlingen
- huidige en toekomstige werkgevers/vertegenwoordigers van de arbeidsmarkt.

Dit geeft een gesimplificeerd beeld van de onderlinge relaties tussen de factoren die voor iedere rol van belang zijn. Aangezien deze onderdelen van het model ook de succesfactoren weergeven die veelvuldig werden waargenomen tijdens de studiebezoeken, worden ze *patronen* genoemd. In Bijlage 3 staat voor de verschillende rollen een overzicht van deze set van samenhangende factoren.

Hierbij moet nog wel vermeld worden dat factoren tot meer dan een van deze patronen kunnen behoren. De factor *'Het hebben van multidisciplinaire teams'*, komt bijvoorbeeld voor in het managementpatroon in beroepsonderwijs (omdat teams geleid moeten worden), in het beroepsonderwijspatroon (omdat ieder teamlid met specifieke competenties bijdraagt aan het onderwijsproces) en in het leerlingenpatroon (omdat de leerling met meerdere mensen te maken krijgt die verantwoordelijk zijn voor verschillende taken of vakken in het leerproces).



Figuur 1 Sets van samenhangende factoren (patronen) m.b.t. beroepsonderwijs



Figuur 1 toont de vier sets van samenhangende factoren (patronen) en hoe ze bijdragen aan het bereiken van het algehele doel van het systeem, nl. het bieden van succesvol beroepsonderwijs en geslaagde overgang naar werk voor leerlingen met SEN. De buitenste cirkel geeft het beleidsniveau weer, dat van invloed is op de (sets van) factoren. Aanbevelingen voor het beleidsniveau moeten zo zijn opgesteld dat het beleid wordt afgestemd op de relevante factoren zodat elk patroon optimaal bijdraagt aan het doel van het beroepsonderwijs.

In de laatste stap van de analyse is toegewerkt naar aanbevelingen. Tijdens de 28 studiebezoeken zijn experts gevraagd aandachtspunten te formuleren die hun inziens van belang zijn om het beroepsonderwijs voor leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften te versterken. De volgende aandachtspunten, verbonden met de vier patronen, kwamen naar voren:

Managementpatroon in beroepsonderwijs

- Leiderschap;
- Managen van multidisciplinaire teams.

Beroepsonderwijspatroon

- Leerlinggerichte benaderingen;
- Gebruik van individuele handelingsplannen voor onderwijs, leren, opleiding en overgang;
- Strategie voor terugdringen van schooluitval;
- Vereiste vaardigheden voor arbeidsmarkt en vaardigheden van leerlingen op elkaar afstemmen.

Leerlingenpatroon

- Focussen op vaardigheden van leerlingen;
- Werkgelegenheid en individuele wensen en verwachtingen van leerlingen op elkaar afstemmen;
- Opzetten van samenwerkingsverbanden met lokale bedrijven voor stages en/of werk na beëindigen van de opleiding.

Arbeidsmarktpatroon

- Waarborgen van banden met lokale bedrijven voor stages en werkgelegenheid gebaseerd op vertrouwen en ervaringen uit het verleden;
- Ondersteunen van leerlingen en werkgevers tijdens de overgangsfase naar de arbeidsmarkt;
- Voorzien in follow-up activiteiten om werkgelegenheid voor leerlingen in bedrijven te behouden.

In de volgende hoofdstukken zullen alle bovengenoemde elementen in detail geanalyseerd worden. De analyse is gericht op alle factoren waaraan meer aandacht moet worden besteed en op alle andere factoren die of invloed hebben op, of beïnvloed worden door die specifieke factor. Deze factoren worden weergegeven in de figuren.⁵ Voor ieder

⁵ Een pijl van A naar B geeft aan dat A invloed heeft op B. Dik gedrukte pijlen geven een sterke invloed aan.

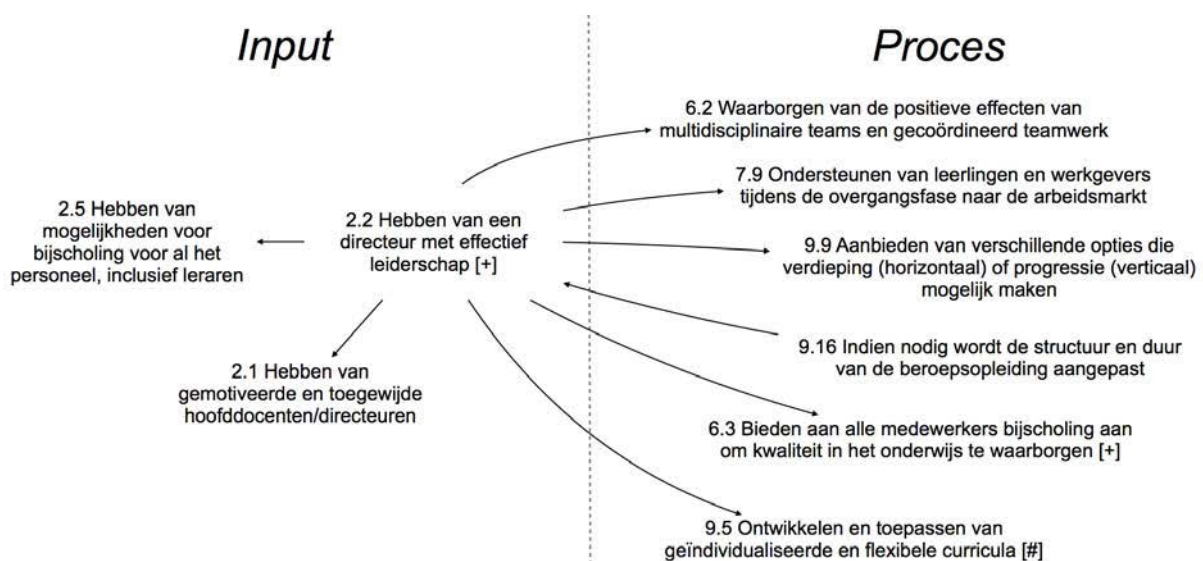


van de geselecteerde factoren zullen op de analyse gebaseerde aanbevelingen worden gedaan die het systeem kunnen verbeteren.⁶

Sommige factoren hebben een sterke invloed op veel andere factoren. Dit zijn de *actieve* factoren en kunnen mogelijk van invloed zijn op het hele systeem. Het is daarom effectief om maatregelen op deze actieve factoren te richten. Actieve factoren worden in de figuren aangegeven met [+]. Andere factoren beïnvloeden vele factoren maar worden zelf ook beïnvloed door vele andere factoren. Dit worden *essentiële* factoren genoemd. Zij hebben ook veel invloed, maar er moet worden opgepast met het veranderen van deze factoren, aangezien dat veel, zowel gewenste als ongewenste gevolgen kan hebben. Essentiële factoren worden aangegeven met [#] in de figuren van dit hoofdstuk.

5.1 Managementpatroon in beroepsonderwijs

5.1.1 Leiderschap



Figuur 2 Leiderschap

Beschrijving

Effectief leiderschap vereist dat leiders vooruitkijken en flexibel zijn. Daarnaast moeten zij de organisatie en duur van het beroepsonderwijs, indien nodig, aan de behoeften van de leerling kunnen aanpassen. Effectieve leiders zullen om de kwaliteit van het onderwijs te waarborgen al het personeel mogelijkheden bieden om zich te kunnen bijscholen. Effectieve leiders scheppen een sfeer waarbinnen het personeel gemotiveerd en toegewijd is. Ze dragen bij aan de ontwikkeling en implementatie van individuele en flexibele curricula voor leerlingen, en aan een aanbod van verschillende leerwegen en mogelijkheden afgestemd op de behoeften van leerlingen die verdieping (horizontaal) of progressie (verticaal) mogelijk maken. Effectief leiderschap waarborgt de positieve effecten van multidisciplinaire teams en goed teamwerk. Het zorgt voor voldoende ondersteuning van leerlingen en werkgevers tijdens de overgangsfase naar de arbeidsmarkt.

⁶ Ten behoeve van de lezer, wordt naar alle factoren in de figuren verwezen met een nummer of letter. Een lijst van alle input-, structuur- en procesfactoren is te vinden in Bijlage 2. De toegevoegde resultaatfactoren staan vermeld in hoofdstuk 5 van dit verslag.

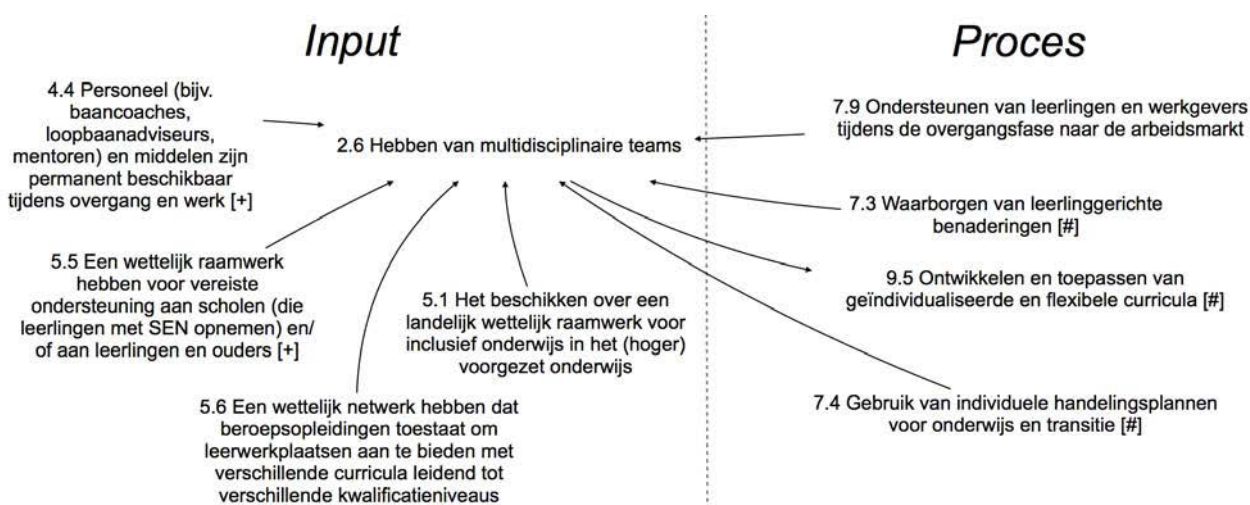


Aanbevelingen

Schoolleiderschap moet een inclusief beleid ontwikkelen, waarbij verschillen tussen leerlingen als 'gewoon' binnen de onderwijscultuur gezien worden, en zorgen voor een sfeer van motivatie en toewijding. Effectief leiderschap 'delegeert', waarbij geen sprake is van een top-down benadering, maar van 'teamwork' en gezamenlijke probleemoplossing.

Effectief schoolleiderschap is gebaat met leiders die vooruit kijken en flexibel genoeg zijn om de structuur en duur van het beroepsonderwijs aan te passen aan de behoeften van leerlingen.

5.1.2 Leiden van multidisciplinaire teams



Figuur 3 Leiden van multidisciplinaire teams

Beschrijving

Multidisciplinaire teams moeten permanent over voldoende personeel (bijv. loopbaancoaches, loopbaanadviseurs, mentoren, enz.) en middelen beschikken tijdens de overgang van school naar werk. Multidisciplinaire teams zijn nodig bij het gebruik van individuele handelingsplannen voor onderwijs, opleiding en transitie; en bij het waarborgen van leerlinggerichte benaderingen en geschikte ondersteuning van leerlingen en werkgevers tijdens de overgangsfase naar de arbeidsmarkt. Deze teams kunnen tegelijkertijd de ontwikkeling en toepassing van individuele, flexibele curricula ondersteunen.

Een nationaal wettelijk raamwerk voor inclusief onderwijs in het voorgezet onderwijs en voor noodzakelijke ondersteuning van scholen en/of leerlingen en ouders moet efficiënte en effectieve multidisciplinaire teams waarborgen. Het wettelijk raamwerk moet het ook mogelijk maken voor instellingen voor beroepsonderwijs om leerwerkplaatsen aan te bieden op meerdere niveaus met verschillende curricula, die leiden naar verschillende opleidingsniveaus.

Aanbevelingen

De rollen van de multidisciplinaire teams moeten duidelijk zijn. Zij hanteren een teamworkbenadering, waarbij veelvuldig gebruik wordt gemaakt van interne communicatie (peer coaching, informele besprekingen, gezamenlijke probleemoplossing, etc.) en externe communicatie met andere diensten.



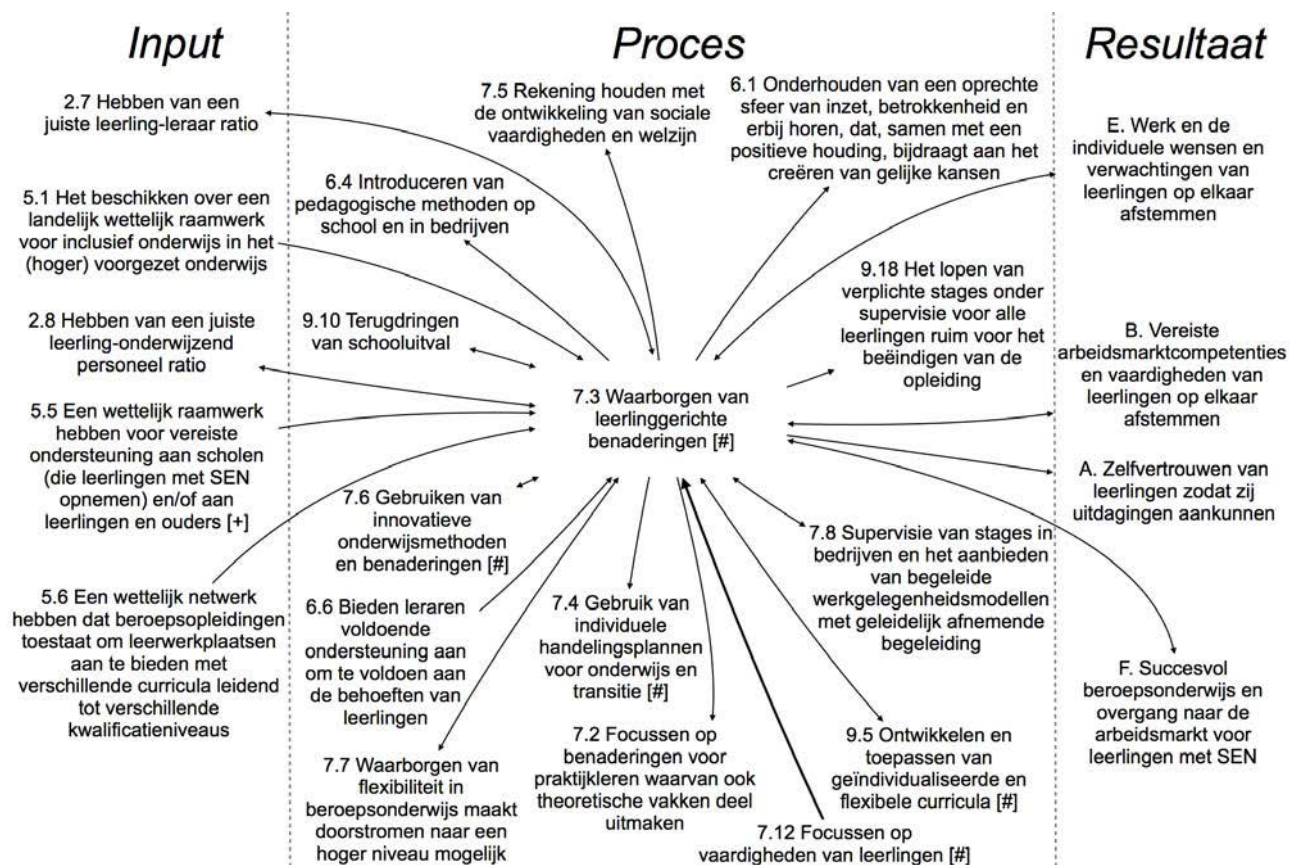
Om het werk van multidisciplinaire teams te ondersteunen, moet er personeel zijn dat competent is en de expertise heeft om individuele handelingsplannen te ontwikkelen, leerlinggerichte benaderingen te waarborgen en leerlingen en werkgevers te ondersteunen tijdens de overgangsfase.

Het werk van multidisciplinaire teams moet ondersteund worden door een duidelijk nationaal wettelijk raamwerk voor inclusief onderwijs waarvan het volgende deel uitmaakt:

- landelijke doelstellingen voor inclusief onderwijs;
- voldoende ondersteuning en aanbod voor leerlingen met SEN;
- decentralisatie van verantwoordelijkheid;
- flexibiliteit die een verscheidenheid van leerwerkplaatsen, curricula en kwalificatieniveaus mogelijk maakt, en leerlinggerichte benaderingen ondersteunt.

5.2 Beroepsonderwijspatroon

5.2.1 Leerlinggerichte benaderingen



Figuur 4 Leerlinggerichte benaderingen

Beschrijving

Leerlinggerichte benaderingen moeten worden gewaarborgd door de toepassing van een wettelijk raamwerk voor inclusief onderwijs dat zorg draagt voor de vereiste ondersteuning van scholen en/of leerlingen en ouders. Het zou ook goed zijn als instellingen voor beroepsonderwijs leerwerkplaatsen aanbieden op verschillende niveaus met verschillende



curricula, die leiden naar verschillende kwalificatieniveaus. Om leerlinggerichte benaderingen toe te kunnen passen moet het onderwijzend personeel voldoende ondersteund worden zodat zij aan de behoeften van leerlingen kunnen voldoen.

Leerlinggerichte benaderingen beïnvloeden, en worden beïnvloed, door verschillende factoren, zoals:

- het gebruik van innovatieve onderwijsmethoden en benaderingen;
- de toepassing van geïndividualiseerde en flexibele curricula;
- beschikken over een geschikte leraar-leerling en ondersteunend personeel-leerling ratio;
- beschikken over flexibiliteit in mogelijkheden en cursussen binnen het beroepsonderwijs die doorstroming tussen de niveaus mogelijk maakt;
- bijdragen aan acties die schooluitval voorkomen of terugdringen;
- zorgen voor een sfeer van inzet, betrokkenheid en erbij horen.

Leerlinggerichte benaderingen zijn ook van invloed op de ontwikkeling van sociale vaardigheden en de benaderingen voor praktijkleren en ondersteunen een focus op de vaardigheden van leerlingen. Ook het introduceren van pedagogische methoden en technieken in scholen en bedrijven en het gebruik van individuele handelingsplannen worden beïnvloed door leerlinggerichte benaderingen.

Leerlinggerichte benaderingen zijn van invloed op stages onder supervisie die voorafgaand aan het beëindigen van de opleiding plaatsvinden en op begeleide werkgelegenheidsmodellen met geleidelijk afnemende mate van begeleiding. Hierdoor dragen zij bij aan de relatie tussen werkgelegenheid en de individuele wensen en verwachtingen van leerlingen en de relatie tussen de vereiste vaardigheden voor de arbeidsmarkt en de vaardigheden van de leerlingen. Tenslotte dragen zij ook bij aan het vergroten van het zelfvertrouwen van leerlingen zodat zij uitdagingen aankunnen. Uiteindelijk bevorderen ze succesvol beroepsonderwijs en overgang naar de arbeidsmarkt voor leerlingen met SEN.

Aanbevelingen

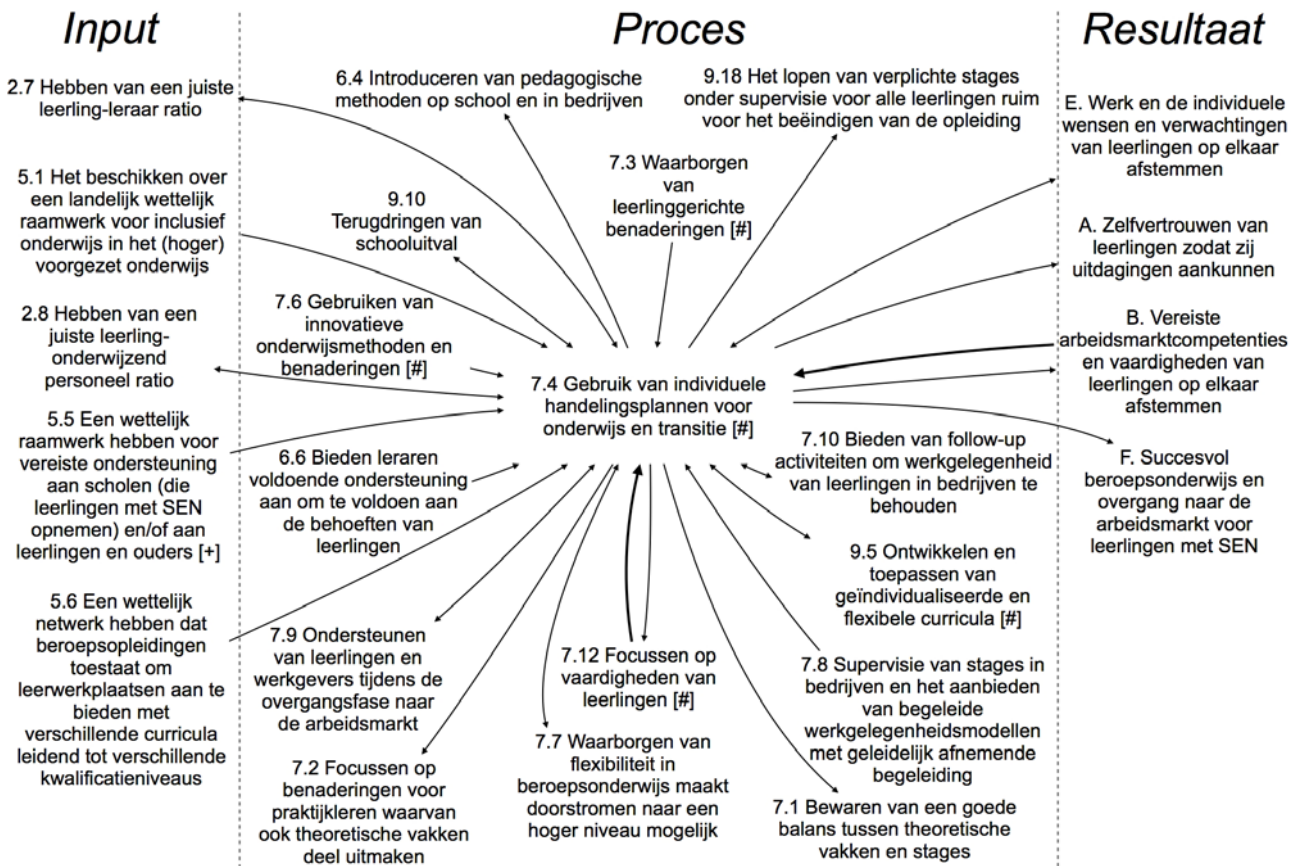
Leerlinggerichte benaderingen op het gebied van planning, het stellen van doelen en opstellen van het curriculum moeten in het leerproces van het beroepsonderwijs worden toegepast, zodat het curriculum, pedagogische benaderingen en assessment worden afgestemd op individuele behoeften.

Het waarborgen van leerlinggerichte benaderingen is gebaat bij:

- het gebruik van innovatieve onderwijsmethoden en materialen evenals van persoonlijke en flexibele curricula;
- het aanbieden van stages onder supervisie en begeleide werkgelegenheidsmodellen in bedrijven;
- het op elkaar afstemmen van vereiste vaardigheden voor de arbeidsmarkt en werkgelegenheid en de vaardigheden, wensen en verwachtingen van leerlingen.



5.2.2 Gebruiken van individuele handelingsplannen voor onderwijs, leren, opleiden en overgang



Figuur 5 Gebruiken van individuele handelingsplannen voor onderwijs, leren, opleiden en overgang

Beschrijving

Het gebruik van individuele handelingsplannen voor onderwijs, leren, opleiding en overgang wordt gewaarborgd door de toepassing van een wettelijk raamwerk. Dit raamwerk moet gericht zijn op inclusief onderwijs en ervoor zorgen dat scholen, leerlingen en ouders voldoende ondersteuning ontvangen en dat het beroepsonderwijs leerwerkplaatsen op verschillende niveaus mogen aanbieden met verschillende curricula, die opleiden tot verschillende kwalificatieniveaus. Het efficiënte gebruik van individuele handelingsplannen wordt beïnvloed door het gebruik van innovatieve onderwijsmethoden en benaderingen en door begeleide werkgelegenheidsmodellen. De ontwikkeling en toepassing van geïndividualiseerde en flexibele curricula, de aanwezigheid van voldoende ondersteuning van het onderwijzend personeel om aan de behoeften van leerlingen te voldoen en het waarborgen van leerlinggerichte benaderingen is ook van invloed op het gebruik van individuele handelingsplannen.

Individuele handelingsplannen vereisen een geschikte leraar-leerling ratio, een geschikte ondersteunend personeel-leerling ratio en flexibiliteit in opleidingen die mobiliteit tussen de verschillende niveaus mogelijk maakt. Individuele handelingsplannen zijn ook op deze factoren van invloed. Dergelijke plannen dragen ook bij aan een goede balans tussen theoretische vakken en stages, de focus op de vaardigheden van leerlingen en het gebruik van hands-on, realistische leerbenaderingen, en acties die schooluitval voorkomen of terugdringen. Het gebruik van individuele handelingsplannen beïnvloedt de introductie van



pedagogische methoden en technieken, stages onder supervisie in bedrijven en de ondersteuning van leerlingen en werkgevers tijdens de overgangsfase en hierna om de werkgelegenheid van leerlingen in bedrijven te behouden.

Voor wat de resultaten betreft, draagt het gebruik van individuele handelingsplannen bij aan het op elkaar afstemmen van werkgelegenheid en de individuele wensen en verwachtingen van leerlingen en aan het op elkaar afstemmen van de vereiste vaardigheden voor de arbeidsmarkt en de vaardigheden van leerlingen. Tenslotte dragen zij ook bij aan een verhoogd zelfvertrouwen van leerlingen zodat zij uitdagingen aankunnen en uiteindelijk aan een succesvol beroepsonderwijs en geslaagde overgang naar de arbeidsmarkt.

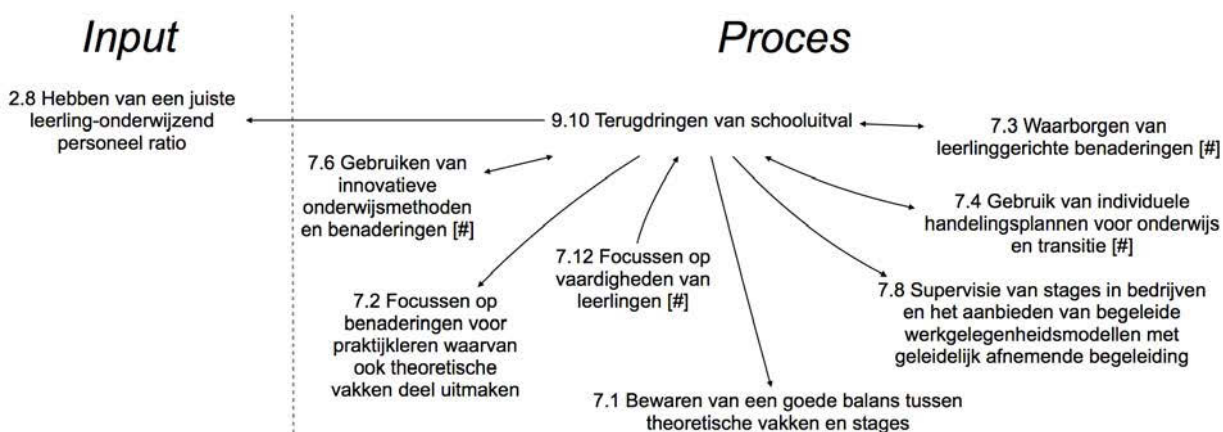
Aanbevelingen

Het leerproces moet gebruik maken van flexibele benaderingen die de ontwikkeling en toepassing van individuele handelingsplannen mogelijk maken. Een goed plan informeert en is gebaseerd op een multidisciplinaire teambenadering. Het plan is gemakkelijk in gebruik en wordt regelmatig herzien en verder ontwikkeld door alle betrokkenen. Leerlingen worden van in het begin betrokken bij het opstellen van het plan en hebben hier een inbreng in.

Het gebruik van individuele handelingsplannen wordt ondersteund door:

- het implementeren van geïndividualiseerde en flexibele curricula, en het waarborgen van leerlinggerichte benaderingen;
- het ondersteunen van leerlingen en werkgevers tijdens de overgangsfase en het aanbieden van follow-up activiteiten;
- het op elkaar afstemmen van vereiste vaardigheden voor de arbeidsmarkt en werkgelegenheid op de vaardigheden, wensen en verwachtingen van leerlingen.

5.2.3 Strategie voor het terugdringen van schooluitval



Figuur 6 Strategie voor het terugdringen van schooluitval

Beschrijving

Het voorkomen of verminderen van schooluitval beïnvloedt en wordt beïnvloed door het gebruik van innovatieve onderwijsmethoden en benaderingen, het gebruik van individuele handelingsplannen en het waarborgen van leerlinggerichte benaderingen. Het focussen



op de mogelijkheden van leerlingen draagt ook bij aan het voorkomen of terugdringen van schooluitval.

Het voorkomen van schooluitval draagt op zijn beurt bij aan een grotere gerichtheid op praktische leerbenaderingen waarbij ook theoretische/academische vakken aan bod komen en zo een goede balans wordt gevormd tussen theorie en praktijk. Het draagt ook bij aan stages onder supervisie in bedrijven en aan begeleide werkgelegenheidsmodellen met geleidelijk afnemende mate van begeleiding.

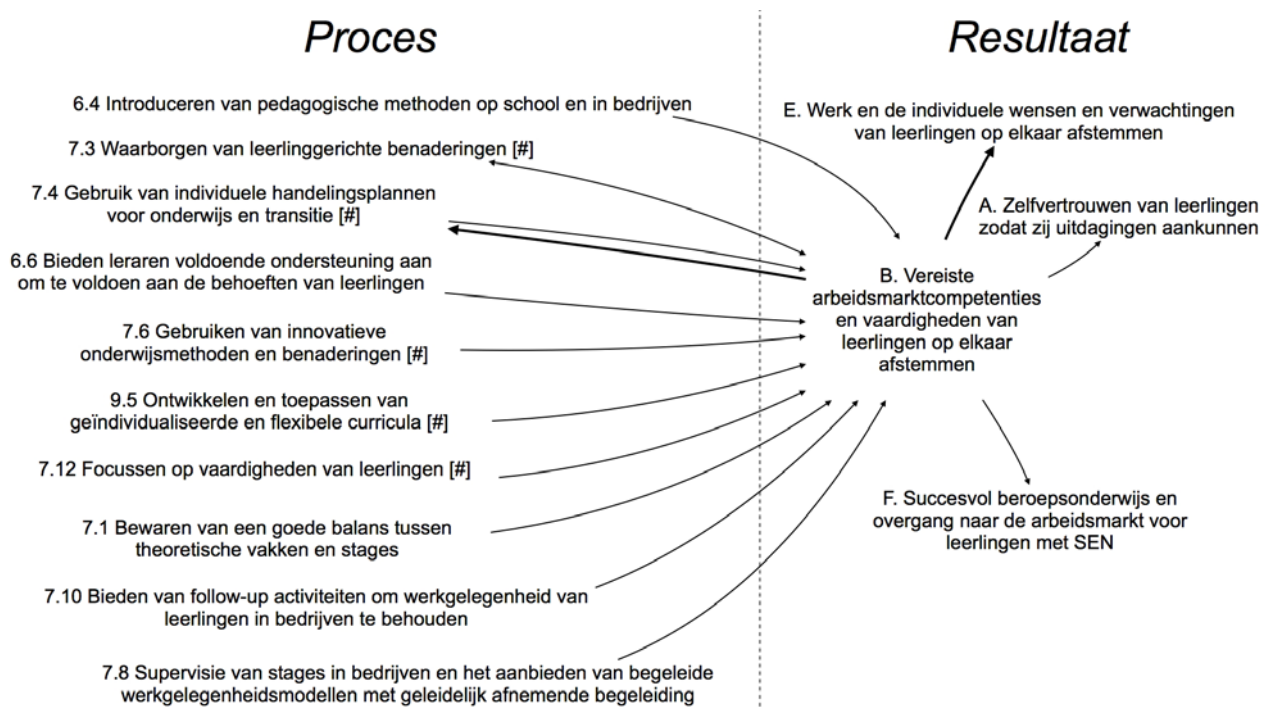
Aanbevelingen

De instelling voor beroepsonderwijs moet in nauwe samenwerking met lokale sociale diensten preventief schooluitval tegengaan en het mogelijk maken voor leerlingen die vastlopen op school om nieuwe alternatieven te vinden.

Effectieve acties die schooluitval voorkomen of terugdringen zijn gebaat bij:

- het gebruik van innovatieve onderwijsmethoden, praktische onderwijsbenaderingen en individuele handelingsplannen;
- het focussen op vaardigheden van leerlingen en het waarborgen van leerlinggerichte benaderingen.

5.2.4 Vereiste vaardigheden voor arbeidsmarkt en vaardigheden van leerlingen op elkaar afstemmen



Figuur 7 Vereiste vaardigheden voor arbeidsmarkt en vaardigheden van leerlingen op elkaar afstemmen

Beschrijving

Het goed op elkaar afstemmen van de vereiste vaardigheden voor de arbeidsmarkt en de vaardigheden van leerlingen is een resultaatfactor die wordt beïnvloed door vele andere factoren. Het introduceren van bijvoorbeeld pedagogische methoden en technieken op school en in bedrijven, maar ook het bieden van voldoende ondersteuning aan



onderwijzend personeel bij het voldoen aan de behoeften van leerlingen, is van invloed op dit verband. En daarnaast zijn ook een goede balans tussen theoretische/academische vakken en stages en het toepassen van innovatieve onderwijsmethoden en benaderingen allemaal van invloed op het op elkaar afstemmen van de vereiste vaardigheden. Andere factoren die dit beïnvloeden zijn het aanbieden van stages onder supervisie in bedrijven, aanbieden van begeleide werkgelegenheidsmogelijkheden, aanbieden van follow-up activiteiten om de werkgelegenheid van leerlingen in bedrijven blijvend te verzekeren en het focussen op de vaardigheden van leerlingen. Het ontwikkelen en toepassen van geïndividualiseerde en flexibele curricula draagt bij aan het bereiken van overeenstemming tussen de door de arbeidsmarkt vereiste vaardigheden en de vaardigheden van de leerling.

Waarborgen van leerlinggerichte benaderingen en het gebruik van individuele handelingsplannen voor onderwijs, leren, opleiding of overgang beïnvloeden en worden beïnvloed door de overeenstemming tussen de door de arbeidsmarkt vereiste vaardigheden en de vaardigheden van de leerling.

Het in overeenstemming brengen van de vaardigheden van de leerling met de vereiste vaardigheden van de arbeidsmarkt, tenslotte, zal het zelfvertrouwen van de leerling doen toenemen, bijdragen aan het overeenkomen van werkgelegenheid en de individuele wensen en verwachtingen van leerlingen en ook bijdragen aan een succesvol beroepsonderwijs en overgang naar de arbeidsmarkt voor leerlingen met SEN.

Aanbevelingen

Beroepsopleidingen moeten regelmatig geëvalueerd worden. Dit moet niet alleen intern (bijv. door ze te toetsen met recente analyses van de arbeidsmarkt) gebeuren, maar ook extern (bijv. landelijke bureaus) om zo in te spelen op huidige en toekomstige behoeften aan vaardigheden.

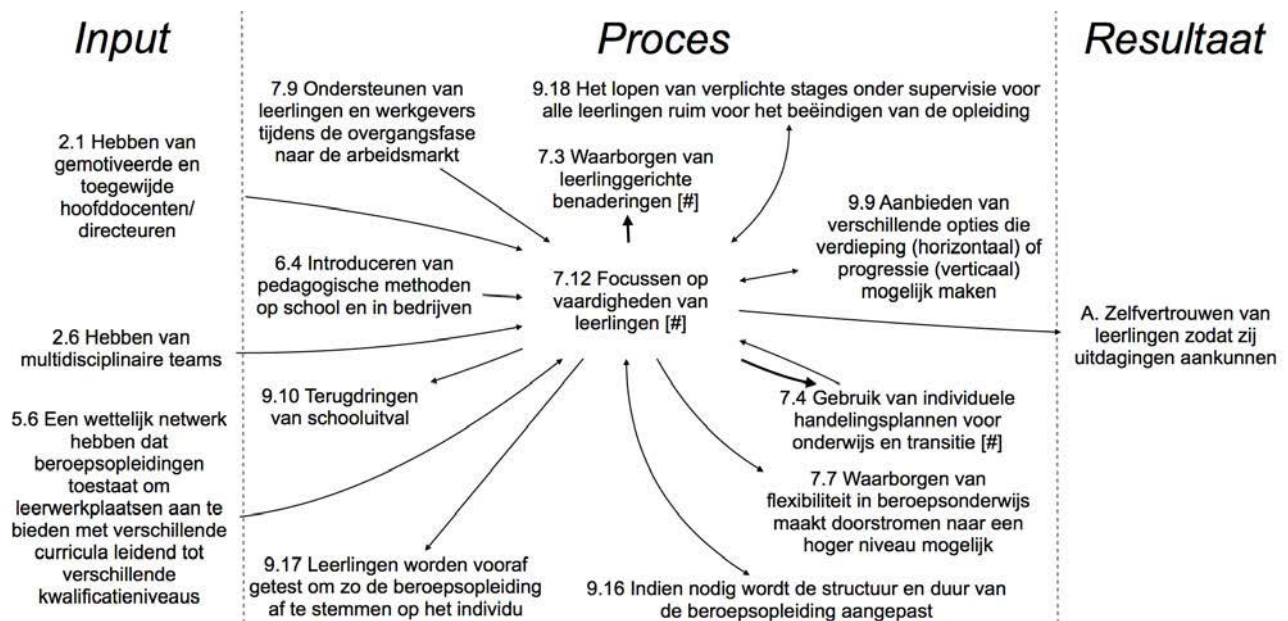
Om overeenstemming te bereiken tussen de door de arbeidsmarkt vereiste vaardigheden en de vaardigheden van de leerling is het goed om:

- innovatieve onderwijsmethoden te gebruiken en geïndividualiseerde en flexibele curricula toe te passen gericht op de vaardigheden van leerlingen;
- stages onder supervisie uit te voeren en ondersteunde werkgelegenheidsmogelijkheden en follow-up activiteiten aan te bieden die werkgelegenheid voor leerlingen in bedrijven blijvend maken.



5.3 Leerlingenpatroon

5.3.1 Focussen op vaardigheden van leerlingen



Figuur 8 Focussen op vaardigheden van leerlingen

Beschrijving

De focus op vaardigheden van leerlingen wordt ondersteund door de aanwezigheid van een wettelijk raamwerk dat het beroepsonderwijs toestaat om verschillende leerwerkplaatsen aan te bieden met verschillende curricula, die opleiden tot verschillende niveaus, en het hebben van multidisciplinaire teams en gemotiveerde en toegewijde leiders en medewerkers.

De focus op vaardigheden van leerlingen houdt in dat leerlingen ingeschaald worden voor de start van de opleiding zodat het onderwijs aangepast kan worden aan het individu, dat leerlinggerichte benaderingen worden gewaarborgd en dat passende pedagogische en didactische methoden en technieken worden geïmplementeerd op scholen en bedrijven. Het is ook van invloed op het ondersteunen van leerlingen en bedrijven tijdens de overgangsfase naar de arbeidsmarkt, werken aan voorkomen en terugdringen van schooluitval en aan het waarborgen van flexibiliteit in beroepsonderwijs voor mobiliteit tussen verschillende niveaus.

Er zijn verschillende factoren die de focus op vaardigheden van leerlingen beïnvloeden en hierdoor worden beïnvloed: het veranderen van de structuur en duur van de beroepsopleiding, het indien nodig, bieden van verschillende leerwegen en opties die verdieping (horizontaal) of progressie (verticaal) toestaan, stages onder supervisie die verplicht zijn voor alle leerlingen en die ruim voor het beëindigen van de opleiding plaatsvinden, en het gebruik van individuele handelingsplannen. De focus op vaardigheden van leerlingen draagt uiteindelijk bij aan een toename van het zelfvertrouwen van de leerling dat het uitdagingen aankan.

Aanbevelingen

Alle medewerkers moeten de vaardigheden van leerlingen centraal stellen en mogelijkheden zien. Ze moeten zich focussen op wat leerlingen *kunnen* en niet op wat ze

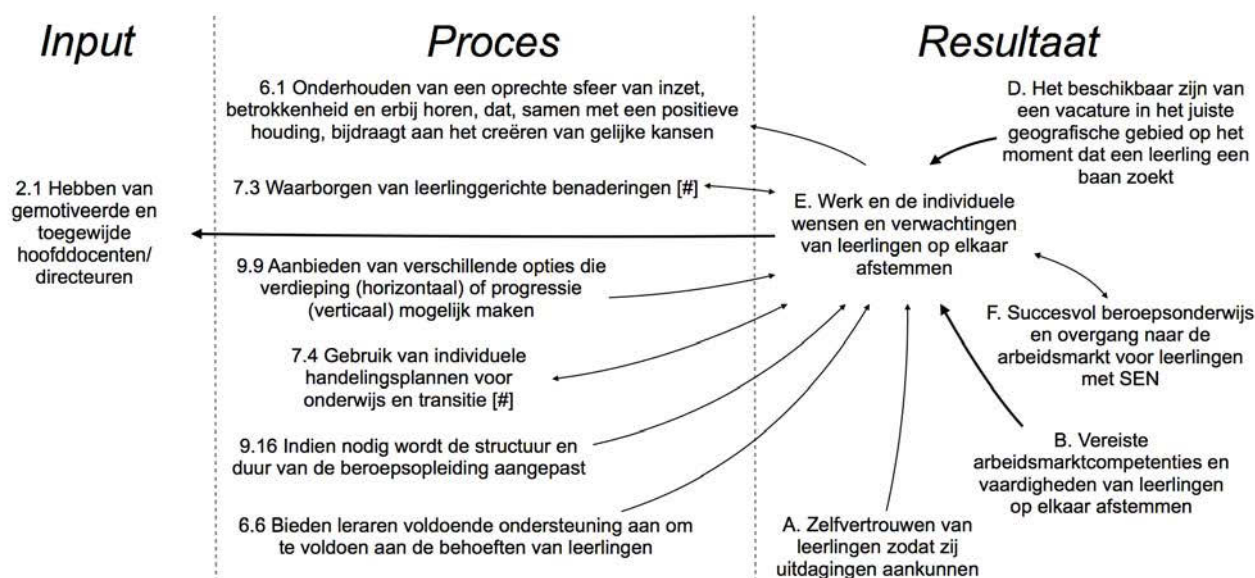


niet kunnen, en leerlingen meer zelfvertrouwen geven en assertiever maken.

Focussen op vaardigheden van leerlingen is gebaat bij:

- een wettelijk raamwerk dat flexibiliteit in leerwerkplaatsen, curricula en kwalificatieniveaus mogelijk maakt en de mogelijkheid om de structuur en duur van beroepsonderwijs /programma's aan te passen;
- het toepassen van verschillende leerwegen binnen opleidingen;
- het beschikken over toegewijde medewerkers en multidisciplinaire teams die pedagogische methoden en technieken introduceren;
- het gebruiken van individuele handelingsplannen;
- het bieden van stages onder supervisie en ondersteunen van werkgevers en leerlingen tijdens de overgangsfase.

5.3.2 Werkgelegenheid en de individuele wensen en verwachtingen van leerlingen op elkaar afstemmen



Figuur 9 Werkgelegenheid en de individuele wensen en verwachtingen van leerlingen op elkaar afstemmen

Beschrijving

Het verband tussen werkgelegenheid en de individuele wensen en verwachtingen van leerlingen ligt aan de basis van het beroepsonderwijs. Dit kan alleen worden bereikt als het onderwijzend personeel voldoende steun krijgt om aan de behoeften van leerlingen te kunnen voldoen, de structuur en duur van het curriculum indien nodig wordt aangepast en er meerdere leerwegen worden aangeboden die verdieping (horizontaal) of progressie (verticaal) mogelijk maken. Daarnaast zijn ook nog andere factoren van invloed op dit verband: overeenstemming tussen de vereiste vaardigheden voor de arbeidsmarkt en de vaardigheden van de leerling, het zelfvertrouwen van de leerling dat hij de uitdaging aankan en het beschikbaar zijn van een baan voor de leerling op het juiste moment. Zelfs het doel van het systeem om beroepsonderwijs succesvol te laten zijn en de overgang naar de arbeidsmarkt is van invloed op deze factor.



Het verband tussen werkgelegenheid en de individuele wensen en verwachtingen van de leerling heeft invloed op het waarborgen van een leerlinggerichte benadering en het gebruik van individuele handelingsplannen en wordt hier tegelijkertijd door beïnvloed. Het op elkaar afstemmen van werkgelegenheid op de wensen en verwachtingen van leerlingen heeft ook invloed op de motivatie en toewijding van managers en personeel en daarmee op de sfeer, toewijding, en positieve houding die bijdragen aan het scheppen van gelijke kansen.

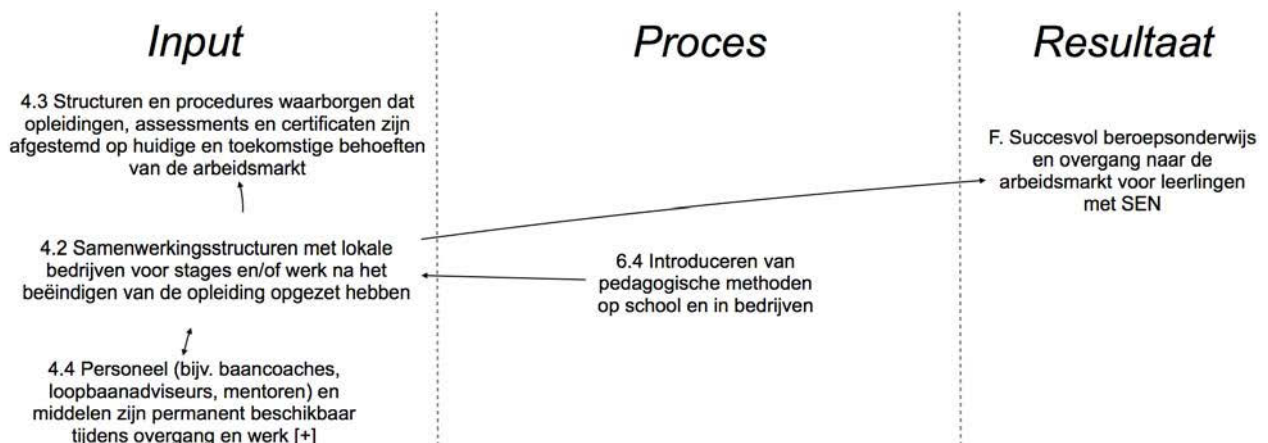
Aanbevelingen

Succes in het beroepsonderwijs en in de overgang naar de arbeidsmarkt is onwaarschijnlijk als de individuele wensen en verwachtingen van de leerling genegeerd worden. Deze wensen en verwachtingen moeten gerespecteerd worden en zichtbaar zijn binnen elke stap van het overgangsproces.

Het overeenstemmen van werk met de wensen en verwachtingen van leerlingen is gebaat bij:

- het op elkaar afstemmen van programma's zodat ze gericht zijn op de vereiste vaardigheden die op dit moment of in de toekomst gewild zullen zijn op de regionale arbeidsmarkt;
- gebruik van leerlinggerichte benaderingen binnen het beroepsonderwijs, ondersteund door het gebruik van individuele handelingsplannen;
- bieden van reële opties waaruit leerlingen kunnen kiezen (bijv. verschillende leerwegen, kwalificatieniveaus, programmaduur);
- bieden van de vereiste ondersteuning aan medewerkers zodat deze opties uitgevoerd kunnen worden;
- het geven van het nodige zelfvertrouwen leerlingen opdat zij uitdagingen aankunnen.

5.3.3 Aanwezig zijn van samenwerkingsverbanden met lokale bedrijven voor stages en/of werk na het beëindigen van de opleiding



Figuur 10 Aanwezig zijn van samenwerkingsverbanden met lokale bedrijven voor stages en/of werk na het beëindigen van de opleiding



Beschrijving

Het aanwezig zijn van samenwerkingsverbanden met lokale bedrijven voor stages en/of werk vereist dat personeel (bijv. loopbaancoaches, loopbaanadviseurs, mentoren, enz.) en middelen tijdens de hele overgang naar werk beschikbaar zijn. Deze factor wordt beïnvloed door de introductie van pedagogische werkwijzen en technieken in scholen en bedrijven. Deze samenwerkingsverbanden beïnvloeden het opstellen van procedures die waarborgen dat opleidingen, assessments en diploma's afgestemd worden op de huidige en toekomstige behoeften van de arbeidsmarkt en dat zij bijdragen aan succesvol beroepsonderwijs en aan de overgang naar de arbeidsmarkt van leerlingen met SEN.

Aanbevelingen

Het beroepsonderwijs moet verbanden en netwerkstructuren opzetten met een groep lokale werkgevers waardoor nauwe samenwerking ontstaat op het gebied van begeleide stages voor leerlingen en bij het vinden van werk na het beëindigen van de opleiding.

Deze samenwerkingsverbanden zijn gebaat bij:

- de introductie van pedagogische methoden in bedrijven;
- het hebben van voldoende medewerkers en middelen die tijdens het overgangsproces permanent beschikbaar zijn.

5.4 Arbeidsmarktpatroon

5.4.1 Waarborgen van relaties met lokale werkgevers/bedrijven voor stages en werkgelegenheid gebaseerd op vertrouwen en ervaringen uit het verleden



Figuur 11 Waarborgen van relaties met lokale werkgevers/bedrijven voor stages en werkgelegenheid gebaseerd op vertrouwen en ervaringen uit het verleden

Beschrijving

Om relaties met lokale werkgevers/bedrijven die gebaseerd zijn op vertrouwen en ervaringen uit het verleden te waarborgen, moeten samenwerkingsverbanden voor stages en/of werkgelegenheid beëindigen van de opleiding worden aangegaan. Positieve ervaringen in het beroepsonderwijs en met de overgang naar de arbeidsmarkt zijn ook van invloed op deze relaties en versterken deze zelfs. Ook dragen zij bij aan het ontstaan van geformaliseerde partnerschappen, samenwerking en netwerken met stakeholders en diensten. Andere factoren hebben betrekking op gezamenlijk werken, goede



samenwerking, goede netwerken en een open geest voor samenwerking op het gebied van het aanbieden van stages onder supervisie in bedrijven, met ondersteuning van leerlingen en werkgevers tijdens de overgangsfase naar de arbeidsmarkt. Deze banden met werkgevers beïnvloeden ook werkgelegenheidsmodellen die uitgaan van een geleidelijke vermindering in de mate van begeleiding en het aanbod van follow-up activiteiten voor blijvende werkgelegenheid voor leerlingen.

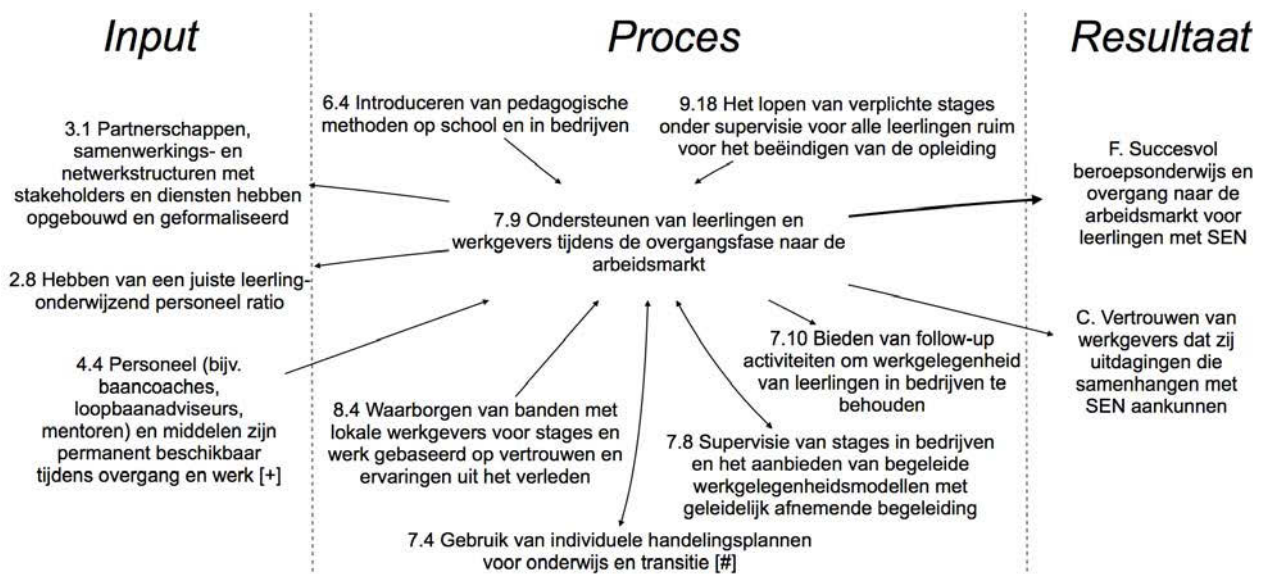
Aanbevelingen

Het beroepsonderwijs moet werken aan het opbouwen van sterke relaties met lokale werkgevers. Deze relaties ontstaan als de bedrijven vertrouwen krijgen dat zij voldoende ondersteuning ontvangen op de momenten dat hieraan behoefte is.

Het waarborgen van relaties met lokale werkgevers profiteert van:

- het beschikken over formeel opgestelde samenwerkingsverbanden voor stages en werkgelegenheid;
- het wederzijds kunnen opdoen van positieve ervaringen tijdens stages en succesvolle transitie.

5.4.2 Ondersteunen van leerlingen en werkgevers tijdens de overgangsfase naar de arbeidsmarkt



Figuur 12 Ondersteunen van leerlingen en werkgevers tijdens de overgangsfase naar de arbeidsmarkt

Beschrijving

Het ondersteunen van leerlingen en werkgevers tijdens de overgangsfase naar de arbeidsmarkt vereist personeel zoals loopbaancoaches, loopbaanadviseurs of mentoren en middelen die tijdens de gehele overgang, maar ook tijdens het werk, beschikbaar zijn.

De ondersteuning van leerlingen en bedrijven wordt beïnvloed door de implementatie van pedagogische methoden en technieken, het aanbod van stages onder supervisie in bedrijven ruim voorafgaande aan het beëindigen van de opleiding en begeleide werkgelegenheidsmodellen waarbij de mate van begeleiding geleidelijk afneemt. Het waarborgen van banden met lokale werkgevers/bedrijven voor stages en werkgelegenheid



gebaseerd op vertrouwen en ervaringen uit het verleden is een andere factor die hierop van invloed is.

Op zijn beurt draagt de ondersteuning van leerlingen en werkgevers bij aan het gebruik van individuele handelingsplannen, het waarborgen van geschikt ondersteunend personeel-leerling ratio, het aangaan van geformaliseerde banden, samenwerking en netwerkstructuren, en het aanbod van follow-up activiteiten die de werkgelegenheid van leerlingen in bedrijven in stand houdt. Tenslotte, draagt ondersteuning van leerlingen bij aan het toegenomen zelfvertrouwen en vertrouwen dat zij uitdagingen aankunnen en uiteindelijk tot succesvol beroepsonderwijs en overgang naar de arbeidsmarkt voor leerlingen met SEN.

Aanbevelingen

Tijdens de overgangsfase moet voldoende ondersteuning worden geboden om de overgang van onderwijs naar werk soepel te laten verlopen. Loopbaanbegeleiders moeten hun leerlingen informeren over mogelijkheden, ondersteunen bij het solliciteren, werkgevers informeren en steunen en het contact tussen beide partijen faciliteren.

Om leerlingen en werkgevers te kunnen ondersteunen tijdens de overgangsfase is het goed om:

- goede banden te onderhouden met lokale werkgevers;
- stages en begeleide werkgelegenheidsmodellen aan te bieden;
- medewerkers en middelen beschikbaar te hebben tijdens de hele overgangsfase;
- pedagogische methoden en technieken te implementeren en individuele handelingsplannen toe te passen.

5.4.3 Het voorzien in follow-up activiteiten die de werkgelegenheid van leerlingen in bedrijven ondersteunen



Figuur 13 Het voorzien in follow-upactiviteiten die de werkgelegenheid van leerlingen in bedrijven ondersteunen



Beschrijving

Het aanbieden van follow-up activiteiten voor blijvende werkgelegenheid voor leerlingen in bedrijven, vereist dat medewerkers en middelen tijdens de gehele overgangsfase beschikbaar zijn. Daarnaast moeten pedagogische methoden en technieken worden geïmplementeerd op scholen en in bedrijven. Follow-up activiteiten kunnen voortbouwen op banden met lokale bedrijven voor stages en werk, het aanbod van stages onder supervisie in bedrijven en begeleide werkgelegenheidsmodellen waarbij de mate van begeleiding geleidelijk wordt afgebouwd.

Follow-up activiteiten dragen bij aan de ontwikkeling van sociale vaardigheden en het welzijn van leerlingen, het aangaan van geformaliseerde relaties, samenwerking en netwerkstructuren met stakeholders en diensten, en de samenhang tussen vereiste vaardigheden voor de arbeidsmarkt en vaardigheden van leerlingen. Tenslotte dragen de juiste follow-up activiteiten bij aan het vergroten van het vertrouwen. Werkgevers zien in dat uitdagingen die samenhangen met SEN geen probleem vormen en aan succesvol beroepsonderwijs en transitie naar de arbeidsmarkt voor leerlingen met SEN.

Aanbevelingen

Voor een succesvolle overgangsfase en blijvende werkgelegenheid is het noodzakelijk dat follow-up activiteiten zo lang als nodig worden uitgevoerd door competente medewerkers. Hiermee wordt voldaan aan de behoeften van schoolverlaters en werkgevers.

Het aanbod van dergelijke follow-upactiviteiten wordt ondersteund door:

- het beschikken over voldoende medewerkers en middelen die tijdens de gehele transitie naar het werk beschikbaar zijn;
- het onderhouden van goede relaties met lokale werkgevers;
- aanbieden van stages en begeleide werkgeversmodellen in hun bedrijven;
- implementeren van pedagogische methoden/technieken die geschikt zijn voor het behoud van werkgelegenheid voor leerlingen en het toepassen van individuele handelingsplannen.



6. BESPREKING


Bespreking van andere relevante factoren

De factoren die in dit hoofdstuk besproken worden, zijn waargenomen tijdens de studiebezoeken. Ze zijn ook van belang, maar kwamen niet veelvuldig voor en maken geen onderdeel uit van een vastgestelde set van samenhangende factoren, de eerder beschreven patronen. Al deze factoren zijn gevalideerd door de projectexperts tijdens de afsluitende conferentie, zelfs de factoren die slechts bij een enkel studiebezoek aan de orde zijn geweest.

Deze factoren vormen een aanvulling op de succesfactoren, zij scheppen gunstige voorwaarden voor succesvol beroepsonderwijs of wijzen op thema's waar verder naar moet worden gekeken. Onderstaande factoren moeten daarom ook worden meegenomen bij het innoveren of behouden van succesvol beroepsonderwijs voor leerlingen met SEN.

Structurele/input aspecten

- Inclusie op de arbeidsmarkt is onderdeel van **sociale inclusie**. Beroepsonderwijs dat alleen gericht is op toetreding tot de arbeidsmarkt zonder rekening te houden met sociale inclusie, zal dan ook slechts resulteren in een tijdelijke toetreding tot de arbeidsmarkt. Veel leerlingen maken de overgang van school naar werk en van thuis of instituut naar zelfstandig wonen. Dit betekent een 'dubbele transitie': voor hen. Als de ene overgang niet succesvol verloopt, geeft dit ook problemen in de andere overgang. Er moeten daarom programma's zijn waarin leerlingen leren hoe ze zelfstandig kunnen leven, wat burgerschap inhoudt, over kwaliteit van relaties, vrijetijdsbesteding, enz.
- Het is belangrijk een **juiste balans tussen de flexibiliteit en de standaardisatie** van programma's en procedures te vinden. Te veel flexibiliteit kan leiden tot onvoorspelbaarheid en een vermindering in de kwaliteit van aanbod, terwijl te strikt vasthouden aan standaardisatie niet voldoet aan de individuele behoeften van leerlingen.
- Een ander belangrijk aspect bij de overgang van beroepsonderwijs naar de arbeidsmarkt vormt het scheppen van **banden tussen leerlingen en bedrijven/werkgevers**. Hierbij moet vooral gedacht worden aan leerwerkcontracten tussen bedrijven en leerlingen, waarbij leerlingen een eerlijke beloning ontvangen waarin de waardering voor hun inzet en prestaties zichtbaar is en die het leerlingen mogelijk maakt zo onafhankelijk mogelijk te kunnen leven en te kunnen verhuizen naar waar werk beschikbaar is (beroepsmobiliteit).
- Hoewel sommige landen een quotum hebben ingesteld, en werkgevers verplicht zijn een bepaald percentage werknemers met beperkingen in dienst te nemen, is het onduidelijk in welke mate dit zorgt voor gelijke kansen voor mensen met SEN. Werkgevers zien meer in betere ondersteuning (niet per se financieel) in plaats van boetes bij het niet voldoen aan **het quotum**.
- Sommige landen hadden vanwege het lage aantal deelnemers problemen bij het aanbieden van **passende bijscholing**. Andere vroegen zich af of de postgraduate opleidingen voldeden aan de behoeften van scholen en leraren.
- Samenwerking werd genoemd als sleutelfactor. Sommige landen gaven echter aan dat hier uitdagingen aan verbonden zijn en benadrukten de **behoefte aan**



ontwikkeling van vaardigheden om ingewikkelde samenwerkingsstructuren te kunnen begeleiden. Voor het uitvoeren van deze taak werden soms nieuwe banen gecreëerd. In andere gevallen werd de verantwoordelijkheid tussen verschillende stakeholders verdeeld, waarbij de rollen en respectievelijke verantwoordelijkheden niet altijd helder gedefinieerd waren en/of de kandidaten niet voor dit werk gekwalificeerd waren. Er werd ook benadrukt dat samenwerkingsstructuren tijd nodig hadden om voldoende tot ontwikkeling te komen.

- Stakeholders gaven ook aan dat het **naast elkaar bestaan van speciale en reguliere voorzieningen** niet tegenstrijdig hoeft te zijn en dat de beide systemen elkaar kunnen aanvullen. Speciale voorzieningen konden een leemte opvullen als de arbeidsmarkt nog niet voldoende inclusief was, en konden, in ieder geval tijdelijk, leerlingen meer gericht onderwijs bieden. Aan de andere kant voorzag het reguliere aanbod in een realistischere werkervaring die wordt erkend door toekomstige werkgevers.
- Zowel de bij enkele bezoeken betrokken leraren als dienstverleners gaven aan dat het belangrijkste nadeel van beleid is, is dat het vooral beschrijft wat inclusie *niet* is. Zij zouden graag zien dat er een **duidelijke definitie** of **beschrijving** wordt gegeven van wat onder **inclusie** wordt verstaan.
- Ook werd in enkele bezoeken aangegeven dat privacywetgeving die verbiedt om leerlingengegevens uit te wisselen in de weg staat van multidisciplinair teamwerk. Er zijn landen die **een compromis hebben bereikt tussen privacy en het gebruik van gegevens** om het aanbod en de processen te kunnen verbeteren. Er zou meer onderzoek moeten worden gedaan naar hoe de wetgeving in deze landen dit heeft kunnen bereiken.
- Er zijn landen waarin **het leraarschap onvoldoende in aanzien staat**. Dit was niet van invloed op het loon, die was in geen van de landen bijzonder laag of hoog in vergelijking met andere beroepen. Als het vak echter in hoog aanzien stond, was het makkelijker om voldoende gemotiveerde studenten die beschikken over de juiste vaardigheden aan te trekken.
- Tenslotte bleek tijdens de verschillende bezoeken **het belang van het lokale niveau**. Een groter belang van dit niveau ging samen met meer toewijding aan aspecten die met inclusie samenhangen door beleidsmakers. Het draagt ook bij aan het vestigen van formele of informelere allianties tussen onderwijsinstellingen en bedrijven/bestuur, bijvoorbeeld in de vorm van activiteiten en overeenkomsten waaruit bleek dat een bedrijf aandacht had voor sociale verantwoordelijkheid.

Procesaspecten

- Men vond het belangrijk dat **leerlingen een actieve rol** hebben in het hele leerproces. Zij moeten zelf keuzes kunnen maken en besluiten nemen. Dit zorgt zowel voor uitdagingen als voor mogelijkheden voor ouders. Het is voor ouders niet altijd gemakkelijk om de juiste balans te vinden tussen bescherming en het overschatten van de vaardigheden van hun kinderen tijdens het groeiproces van kind/jongere die afhankelijk is tot een volwassene met eigen meningen over de toekomst. Heldere rollen en procedures en steun voor de ouders kunnen hierbij helpen.
- Er werd ook opgemerkt dat een vorm van **kennismanagement** voor het behouden en ontwikkelen van de kennis en ervaring van de leraar nodig is. Hierbij kan gedacht worden aan het opzetten van systemen voor het uitwisselen van



materialen en middelen en het bespreken van de praktijk. Ook moet gekeken worden naar de contracten die leraren krijgen aangeboden. Belangrijk is dat deze een positieve loopbaanontwikkeling ondersteunen (bijv. vaste contracten, loopbaanontwikkeling, begeleiding, teamwerk).

- Hoewel de meeste landen een strategie voor leerlingen met SEN hanteren gericht op opleiding en het voorbereiden op banen die al beschikbaar zijn op de arbeidsmarkt, zijn er ook landen die een alternatieve benadering hanteren waarbij **banen gecreëerd** worden. Hierbij kan het gaan om het ontwikkelen van alternatieve werkgelegenheid (bijv. sociale bedrijven, sociale werkplaatsen) of het vaststellen van geschikte taken in bedrijven die bij elkaar een baan kunnen vormen voor een leerling met SEN. Deze benadering is afhankelijk van de vaardigheden van alle betrokken stakeholders, die de juiste kwalificaties moeten bezitten. Tevens moeten zij geschikte structuren en middelen ter beschikking hebben.
- Problemen in de overgangsfase treden op als de stap van de ene fase (beroepsonderwijs) naar de andere (werkgelegenheid) niet soepel verloopt. De stakeholders maken onderdeel uit van verschillende systemen (bijv. onderwijssysteem en publieke of private sector), en hun bevoegdheid is beperkt tot het respectievelijke systeem. Een overlap (bijv. door werkgevers 'toegang' te verlenen tot het onderwijssysteem en het onderwijssysteem tot de werkomgeving) zou betekenen dat **mensen en diensten de kloof moeten overbruggen** door samenwerking tussen de systemen te faciliteren waardoor een soepele overgang voor de leerling mogelijk wordt.
- Tenslotte werd opgemerkt dat maar heel weinig onderwijsinstellingen, dienstverleners of administratieve lichamen gegevens konden verstrekken over de resultaten van beroepsonderwijs voor leerlingen met SEN. (De verschillen tussen *resultaat*, *output*, *effect* en *invloed* worden hieronder verder uitgelegd.) In de meeste gevallen waren er slechts kwantitatieve gegevens over de output beschikbaar, maar was er weinig informatie over effecten of invloed. Kwaliteitsbewaking moet zich daarom richten op **resultaatorientatie**, aangezien dit de belangrijkste indicator is om te beoordelen of het beroepsonderwijs en de arbeidsmarkt efficiënt op elkaar aansluiten.

Voorstellen voor goede resultaatcategorieën

Resultaten worden gezien als het product van het ontwerpen en toepassen van bepaalde structuren/input en processen. Hierboven zijn patronen besproken die aanbevelingen bevatten op het gebied van bepaalde structuur/input en procesfactoren. Dit deel is gericht op voorstellen aangaande twee hiermee samenhangende sleutelkwesties:

- Welk soort resultaten zijn van belang?
- Hoe kunnen resultaten het best worden gebruikt om kennis te verkrijgen die laat zien waar verbeteringen nodig zijn op het gebied van structuur/input en proces?

Het VET-project had niet als uitgangspunt om zoveel mogelijk kwalitatieve of kwantitatieve gegevens te verzamelen die het 'succes' van een bezocht voorbeeld moesten aantonen. Ook was representativiteit geen criterium bij de selectie van de voorbeelden voor de studiebezoeken. Toch was het opvallend dat maar weinig voorbeelden in staat waren om gegevens te tonen die verder gingen dan puur kwantitatieve gegevens over deelname aan opleidingen, het afronden van opleidingen of het vinden van werk binnen een bepaalde tijdsspanne. Veel beleid had ingezet op hoge doelen, zoals het verbeteren van de kwaliteit



van leven van mensen met SEN en het bereiken van volledige inclusie en gelijke kansen. Er waren echter geen geschikte instrumenten voor handen die konden toetsen of deze doelen ook bereikt waren.

In een vorig Agency-project is al eens aandacht besteed aan de complexiteit die inherent is aan het ontwikkelen van geschikte indicatoren voor dergelijke concepten.⁷ In dit rapport worden daarom alleen suggesties gedaan voor de selectie van resultaten uit de hieronder besproken geschikte resultaatcategorieën.

De meeste bezochte landen hebben te maken met slechte economische omstandigheden. Dit maakt eens te meer duidelijk dat een project als dit gebieden kan vaststellen waarbinnen verbeteringen mogelijk zijn en aanbevelingen kan doen voor verdere ontwikkelingen, maar men moet zich daarbij bewust zijn van externe factoren waarover het geen directe invloed kan uitoefenen. In normale omstandigheden zouden de deelnemers aan het project voor de mate van 'succes' de cijfers voor de overgang van mensen met SEN van onderwijs naar werk als indicator gebruiken. Bij slechte economische omstandigheden kan men verwachten dat dit cijfer omlaag gaat. Het project hanteerde daarom een bredere definitie van resultaten en heeft de analyse gericht op de structurele/input en procesfactoren van elk landenvoorbeeld.

De resultaten uit de studiebezoeken zijn in vier categorieën onderverdeeld. Bepaalde aspecten die kunnen bedragen aan het vaststellen van succes bij een voorbeeld komen zo duidelijker naar voren.

- *Output* verwijst, bijvoorbeeld, naar getallen zoals het aantal beroepsopleidingen die worden aangeboden, het aantal deelnemers of afgestudeerden.
- *Effecten* kunnen slaan op veranderingen die worden waargenomen bij leerlingen (bijv. toename in zachte vaardigheden, verandering in houding, toename in zelfvertrouwen), overgangscijfers in het algemeen (bijv. naar werk op de arbeidsmarkt, naar andere leerwegen of naar sociale werkplaatsen), overgangscijfers naar bedrijven waar eerder stage is gelopen, schooluitval (en variaties in de cijfers hiervan ten gevolge van programma's of nieuwe structuren) of veranderingen in de houding van werkgevers.
- *Invloed* verwijst naar veranderingen die door leerlingen worden waargenomen. Hoe tevreden zijn zij bijvoorbeeld over de school, het curriculum of de leraren? Hoe staan ze tegenover hun onafhankelijkheid, zelfwaarde, en zelfvertrouwen? Zijn ze trots op hun prestaties?
- *Resultaten* verwijzen naar bredere maatschappelijke voordelen die aan het voorbeeld worden toegeschreven, zoals een toename in de kwaliteit van leven van de leerling, minder afhankelijk van bijstand en veranderingen in de houding van de maatschappij.

Op basis van deze indeling, kunnen de volgende voorstellen worden gedaan:

- Gegevens over output zijn meestal gemakkelijk te verkrijgen. Dit zijn vooral kwantitatieve gegevens die de administratie of financiële afdeling vaak al beschikbaar hebben. Outputgegevens zijn belangrijk voor het leiden van een organisatie, door bijvoorbeeld een overzicht te verstrekken van de huidige

⁷ European Agency for Development in Special Needs Education (ed.), 2009. *Ontwikkeling van een indicatorenset – voor inclusief onderwijs in Europa*. Odense and European Agency for Development in Special Needs Education (ed.), 2011. *Participation in Inclusive Education – A Framework for Developing Indicators*. Odense.



organisatorische efficiency (als de informatie tenminste is bijgehouden). Slecht geleide organisaties zijn op de lange termijn waarschijnlijk niet in staat om beroepsonderwijs van hoge kwaliteit te leveren. Er wordt voorgesteld om een **geschikte set gegevens over de output te selecteren die het beleid van een organisatie kan ondersteunen**.

- Gegevens over effecten zijn een waardevolle bron van informatie voor het verbeteren van organisatorische strategieën, waar deze strategieën zijn gekoppeld aan strategische doelen. Een strategisch doel zou bijvoorbeeld kunnen zijn het verbeteren van banden met de lokale economie om zo de werkgelegenheidskansen voor leerlingen met SEN te verbeteren. De strategie om dit te bereiken zou kunnen lopen via stages in lokale bedrijven. Het verzamelen van gegevens over, bijvoorbeeld, het percentage leerlingen die na afloop van de stage een arbeidscontract krijgen aangeboden zou een geschikte indicator zijn om de effectiviteit van de strategie te beoordelen. Er wordt voorgesteld om **geschikte effectindicatoren te ontwikkelen voor elk strategisch doel en dat doelen gekwantificeerd worden om zo het succes hiervan te kunnen verifiëren** aan de hand van deze indicatoren.
- Leerlingen staan centraal bij alle benaderingen binnen het beroepsonderwijs en moeten een actieve rol krijgen bij het vormen van settings en diensten om te waarborgen dat aan hun individuele behoeften wordt voldaan. Het is daarom cruciaal dat er gegevens zijn over de invloed van beroepsonderwijs op de perceptie van leerlingen over effecten en hun mate van tevredenheid over het aanbod. Er wordt voorgesteld dat **toegankelijke instrumenten** (bijv. enquêtes, interviews) **worden ontwikkeld**, om tijdens de hele opleidingscyclus, vanaf de toelating tot de overgang en mogelijk daarna, **regelmatig de perceptie van leerlingen te kunnen vaststellen**.
- Resultaten worden pas in een later stadium zichtbaar, na de implementatie van diensten. Het is bovendien vaak moeilijk om ze onomstotelijk, geheel of gedeeltelijk, toe te schrijven aan het bestaan of het presteren van een dienst. Niettemin maken resultaten het mogelijk te verifiëren in welke mate een beleidsdoel is behaald, bijvoorbeeld door een bepaald aanbod van beroepsonderwijs. Er wordt voorgesteld om **resultaten periodiek te bekijken, bijv. door case studies of specifiek onderzoek**, om zo te bepalen of de organisatie zijn doelstelling nog steeds bereikt.

Voorstellen over het gebruiken van resultaten

De belangrijkste bron van informatie om vast te stellen of structuren/input of processen van voldoende kwaliteit worden toegepast zijn de resultaten. Deze moeten allereerst worden *toegepast* om settings en procedures continu te verbeteren. Hun gebruik voor publiciteit en andere doeleinden moet hieraan ondergeschikt zijn. Instellingen voor beroepsonderwijs moeten een **cyclus opzetten en in stand houden** waarmee de sleutelresultaten regelmatig kunnen worden verzameld en geïnterpreteerd om zo vast te stellen welke verbeteringen noodzakelijk zijn op het gebied van zowel structuren/input als processen.

De resultaten die van belang zijn voor de het beleid komen niet altijd overeen met de resultaten die van belang zijn voor bijvoorbeeld de leraar. Het is daarom essentieel dat **alle stakeholders de beschikking krijgen over resultaten die voor hen van belang**



zijn. Om dit te bereiken zouden alle stakeholders in de beginfase moeten worden betrokken bij het vaststellen en ontwikkelen van geschikte gegevens en indicatoren.

Ideaal zou zijn als alle **stakeholders** die gegevens verzamelen of **betrokken zijn bij het verzamelen van gegevens** (bijv. als geïnterviewde) **toegang krijgen tot de resultaten en betrokken worden bij de interpretatie ervan.**

Bij het verzamelen van zinvolle gegevens moet echter een **kosten-batenanalyse** uiteindelijk bepalen welke gegevens, en tot op welke niveau, verzameld moeten worden.

Tenslotte werd in enkele studiebezoeken aangegeven dat privacywetgeving het onmogelijk maakt om gegevens te verzamelen, bijvoorbeeld van leerlingen die om een of andere reden waren vertrokken. In andere landen maakten het anonimiseren van gegevens en bepaalde verzamelingstrategieën het toch mogelijk om gegevens te verzamelen en tegelijkertijd de privacy van de betrokken mensen te respecteren. Er wordt voorgesteld om **vast te stellen voor welke essentiële resultaten gegevens nodig zijn, waar die gegevens nodig zijn voor noodzakelijke verbeteringen in het beroepsonderwijs op verschillende niveaus.** Ook wordt aanbevolen dat beleidsmakers op verschillende niveaus **duidelijke regels ontwikkelen voor het anonimiseren, verzamelen en gebruiken van de verzamelde gegevens.**

BIJLAGE 1 DEELNEMENDE EXPERTS

Land	Naam van expert
België (Vlaamse gemeenschap)	Mw Inge Placklé Mr Thierry Jongen
Cyprus	Mw Maria Evripidou Mr Kostas Pistos
Denemarken	Mr Henrik Hedelund Mw Pia Cort
Duitsland	Mr Ulrich Krause Mw Margit Theis-Scholz
Estland	Mw Meeli Murasov Mw Aile Nõupuu Mw Mari Tikerpuu
Finland	Mw Kaija Suorsa-Aarnio Mw Tarja Mänty
Frankrijk	Mr Serge Ebersold Mr Rémy Leblanc
Griekenland	Mr Anastasios Asvestas Mw Chrysoula Stergiou
Hongarije	Mw Katalin Simon
Ierland	Mr Fionnbarra O'Murchu Mw Emer Ring Mr Rory O'Sullivan
Letland	Mw Tatjana Truscelova-Danilova Mw Ilva Berzina
Litouwen	Mw Liuda Radzeviciene Mw Egle Zybartiene
Luxemburg	Mr Fernand Sauer Mw Marie-Paule Muller
Malta	Mr Vincent Borg Mw Maria Ciappara
Nederland	Mr Freerk Steendam Mr Jeroen Stok
Noorwegen	Mw. Liv Frilseth Mr Bjørn Baugstø
Oostenrijk	Mr Dietmar Vollmann Mw Ursula Ortner
Polen	Mr Witold Cyron
Portugal	Mr Luis Capucha Mr Edgar Pereira Mr Pedro Mateira
Slovenië	Mw Bernarda Kokalj Mw Frančiška Al-Mansour
Spanje	Mw María Eugenia Caldas Mw Amparo Marzal



Tsjechië	Mw Vera Kovaříková Mw Lucie Procházková
Verenigd Koninkrijk (Engeland)	Mw Linda Jordan Mw Sharon Gould
Verenigd Koninkrijk (Noord Ierland)	Mw Shirley Jones
Verenigd Koninkrijk (Wales)	Mr Stephen Beyer
IJsland	Mw Ragnheiður Bóasdóttir Mw Thordis Olafsdóttir
Zweden	Mw Marie Törn Mw Eva Valtersson
Zwitserland	Mw Susanne Aeschbach Mw. Myriam Jost-Hurni Mr Rene Stalder


Projectadviesgroep	Mr Preben Siersbaek (Denemarken) Mw Lucie Bauer (Oostenrijk) Mr Berthold van Leeuwen (Nederland) Mw Regina Labiniene (Litouwen) Mw Anabel Corral Granados (Agency) Mw Victoria Soriano (Agency) Mw Mary Kyriazopoulou (Agency) Mr Harald Weber (Agency)
Externe topexperts	Mw Maria Hrabinska (Cedefop) Mr Serge Ebersold (INSHEA)



BIJLAGE 2 LIJST VAN ALLE INPUT, STRUCTUUR EN PROCESFACTOREN

In deze bijlage staan alle factoren die tijdens de studiebezoeken zijn vastgesteld. De bij de factor vermelde uitleg is uitsluitend gebaseerd op de bezoeken en opvattingen van de experts over de voorbeelden. De factoren verwijzen niet naar theoretische concepten, maar naar waarnemingen uit enkele of alle 26 van de deelnemende landen. De nummering van de factoren vergemakkelijkt het vaststellen van de factoren in dit rapport. Factoren die tijdens veel studiebezoeken werden waargenomen en zijn opgenomen in het beroepsonderwijsmodel zijn gemarkeerd met een asterisk (*).

- 1 *Hebben van een hoogwaardige infrastructuur (bijv. gebouwen, transport, onderwijsmaterialen)*
De fysieke omgeving van de beroepsopleiding en de bedrijven waar leerlingen hun stages lopen is aangepast aan de behoeften van mensen met SEN. De beschikbare uitrusting en opleidingsmaterialen (moderne technologie, gebruik van IT) zijn van hoge kwaliteit.
- 2.1 *Hebben van gemotiveerde en toegewijde hoofddocenten/directeuren**
Hoofddocenten/directeuren en staf zijn sterk gemotiveerd, toegewijd, en tonen soms hun enthousiasme.
- 2.2 *Hebben van een directeur met effectief leiderschap**
Het leiderschap van de directeur is effectief, en wordt gewaardeerd en gerespecteerd. Het delegeren van taken is zichtbaar en werkt goed.
- 2.3 *Hebben van hoog opgeleide leraren en overig personeel**
Het personeel is hoog opgeleid, zij hebben een universitaire opleiding, een beroepsopleiding, en/of beroepservaring in het bedrijfsleven en kunnen continu, bijv. door bijscholing, werken aan hun professionele ontwikkeling.
- 2.4 *Hebben van voor SEN pedagogiek gekwalificeerde leraren*
Naast hun bevoegdheid voor specifieke vakken/beroepsonderwijs zijn leraren bevoegd om les te geven aan leerlingen met SEN.
- 2.5 *Hebben van mogelijkheden voor bijscholing voor al het personeel, inclusief leraren**
Bijscholing wordt aan al het onderwijzend en ondersteunend personeel aangeboden.
- 2.6 *Hebben van multidisciplinaire teams**
De ingestelde multidisciplinaire teams bevatten professionals zoals leraren, opleiders, maatschappelijk werkers, psychologen, ergotherapeuten en ondersteunend personeel.
- 2.7 *Hebben van een juiste leerling-leraar ratio**
Omdat het een positieve invloed heeft op het leerproces zijn de klassen klein. Indien nodig is er naast de leraar extra personeel aanwezig in de klas.
- 2.8 *Hebben van een juiste leerling-onderwijzend personeel ratio**
Op schoolniveau wordt gecoördineerd dat er voldoende ondersteunend personeel aanwezig is voor alle mogelijke taken, bijv. assistenten, zorgverleners, managers en daarnaast professionals die leerlingen assisteren en ondersteunen tijdens de stages.
- 2.9 *Hebben van personeel met ervaring op de arbeidsmarkt*
Het op de beroepsopleiding werkzame personeel heeft werkervaring opgedaan in het bedrijfsleven.
- 2.10 *Er is weinig verloop onder het personeel*



Een stabiel team met weinig verloop is goed voor het opbouwen van duurzame netwerken en banden met werkgevers.

3.1 *Partnerschappen, samenwerkings- en netwerkstructuren met stakeholders en diensten hebben opgebouwd en geformaliseerd**

Partnerschappen zijn geformaliseerd en gecoördineerd (in tegenstelling tot ad hoc, incidenteel en volledig afhankelijk van contact tussen enkele individuen). Er zijn samenwerkings- en netwerkstructuren met stakeholders en diensten, inclusief arbeidsbureaus, financiële diensten, centra voor jeugdbegeleiding, jeugdzorg, lokale gemeenschap, vrijwilligersorganisaties, enz.

3.2 *Hebben van samenwerkings/coördinatie/partnerschapstructuren tussen de beroepsopleiding, ministeries en werkgevers (nationaal/lokaalniveau)*

Een coördinerende dienst werkt: op ministerieel niveau om de beroepsopleiding te coördineren met het ministerie en werkgevers (bijv. door het beschikbaar stellen van ondersteuning door baancoaches); op gemeentelijk niveau om activiteiten te monitoren en coördineren; en op het niveau van de beroepsopleiding om bijvoorbeeld samen te werken met een raad voor beroepsopleidingen.

3.3 *Hebben van een strategie voor formele en nauwe samenwerking tussen beroepsopleidingen en ouders, inclusief ouderparticipatie**

Er is een strategie om ouders actief aan te moedigen om betrokken te zijn bij het leerproces van hun kinderen, gebaseerd op formele samenwerking en dialoog met ouders als gelijkwaardige partners, om te waarborgen dat ouders mee kunnen beslissen over het bedrijf waar hun kind stage loopt.

3.4 *Beschikken over samenwerkingsstructuren tussen speciale en reguliere beroepsopleidingen (bijv. speciale leraren die leraren in het reguliere onderwijs ondersteunen/instrueren, gemeenschappelijke activiteiten)*

Speciale en reguliere beroepsopleidingen werken met elkaar en met opleidingsorganisaties samen om beroepsonderwijs aan te kunnen bieden voor leerlingen met SEN, bijv. door speciale leraren die leraren in het reguliere onderwijs ondersteunen/instrueren of vice versa.

3.5 *Op nationaal niveau samenwerkingsstructuren tussen beroepsonderwijs, ondersteunende diensten en ministeries opgezet hebben*

Samenwerking en partnerschap tussen dienstverleners en betrokken ministeries met feedback over beleidsontwikkeling op nationaal niveau is opgezet.

4.1 *Beschikbaar zijn van voorbereidend beroepsonderwijs op school*

Vorbereidend beroepsonderwijs is beschikbaar op lager voortgezet onderwijs.

4.2 *Samenwerkingsstructuren met lokale bedrijven voor stages en/of werk na het beëindigen van de opleiding opgezet hebben**

Er is een netwerkstructuur met een groep werkgevers voor nauwe samenwerking op het gebied van stages en het vinden van werk na het beëindigen van de opleiding.

4.3 *Structuren en procedures waarborgen dat opleidingen, assessments en certificaten zijn afgestemd op huidige en toekomstige behoeften van de arbeidsmarkt**

Beroepsopleidingen worden periodiek herzien, zowel intern (bijv. door ze te toetsen met recente analyses van de arbeidsmarkt) en/of extern (bijv. landelijke agentschappen) om aan te passen aan toekomstige behoeften van vaardigheden. Hierbij kan het nodig zijn om vertegenwoordigers van de arbeidsmarkt te betrekken bij de schoolprocedures (bijv. examens) en/of structuren (bijv. schoolbesturen).



- 4.4 *Personeel (bijv. baancoaches, loopbaanadviseurs, mentoren) en middelen zijn permanent beschikbaar tijdens overgang en werk**
Formele loopbaancoachingprogramma's, loopbaanbegeleiding of ondersteunende diensten, inclusief nazorg en voorbereiding van werkgevers, zijn permanent beschikbaar voor leerlingen met SEN die op zoek zijn naar een baan op de arbeidsmarkt en als zij hun eerste baan gevonden hebben.
- 4.5 *Financiële compensatie beschikbaar hebben voor werkgevers zolang dit vereist is, ter compensatie van verminderde inzetbaarheid van werknemers met SEN*
Financiële compensatie is permanent beschikbaar, bijv. door loonsubsidies door nationale of lokale overheden.
- 4.6 *Beschikken over speciale systemen die leerlingen (tenminste tijdelijk) terug kunnen begeleiden naar reguliere systemen*
Leerlingen met SEN worden door het speciale systeem op bepaalde momenten (bijv. arbeidsbureau bepaalt dat ze klaar zijn voor leerwerkplaats of hun behoefte aan voorbereidende beroepsopleiding), terug begeleidt naar de reguliere stroom.
- 5.1 *Het beschikken over een landelijk wettelijk raamwerk voor inclusief onderwijs in het (hoger) voortgezet onderwijs**
Er is een landelijk wettelijk raamwerk in plaats voor inclusief onderwijs in het (hoger) voortgezet onderwijs met landelijke doelen voor inclusief onderwijs; voorzieningen voor leerlingen met SEN; decentralisatie van verantwoordelijkheden (regionaal, lokaal niveau); meer leerlinggerichte benaderingen en flexibiliteit om in het hele land met diversiteit en leerlingen met SEN om te gaan.
- 5.2 *Een systeem hebben dat het recht van leerlingen met SEN, die geen regulier voortgezet/beroepsonderwijs kunnen volgen, op aangepast speciaal voortgezet onderwijs waarborgt (wettelijk raamwerk voor 'onderwijs voor iedereen')*
Beleid gestoeld op basis van 'onderwijs voor iedereen' geeft leerlingen met SEN (die geen regulier voortgezet/beroepsonderwijs kunnen volgen) het recht op hen afgestemd of speciaal voortgezet/beroepsonderwijs.
- 5.3 *Een wettelijk raamwerk hebben voor beperkingen dat burgerrechten waarborgt en respectievelijke verantwoordelijkheden delegeert naar lokaal en regionaal niveau; en dat innovatie en samenwerking tussen de relevante stakeholders in het beroepsonderwijs mogelijk maakt*
Het wettelijk raamwerk voor beperkingen, gelijke kansen en/of antidiscriminatie waarborgt: burgerrechten (op het gebied van werkgelegenheid, onderwijs, toegankelijkheid, burgerschap, enz.) en het delegeren van respectievelijke verantwoordelijkheden naar lokaal en regionaal niveau en maakt innovatie en samenwerking tussen de relevante stakeholders in het beroepsonderwijs mogelijk.
- 5.4 *Een wettelijk raamwerk hebben voor werkgelegenheid voor mensen met SEN (directief, nationale strategie) waarin de inclusie van leerlingen met SEN op de arbeidsmarkt prioriteit heeft om te waarborgen dat: de nadruk ligt op steun voor werkgelegenheid van mensen met SEN; de focus ligt op samenwerkende stakeholders; er actief beleid is om werkgelegenheid te bevorderen op lokaal niveau*
Het beleid geeft prioriteit aan de inclusie van leerlingen met SEN op de arbeidsmarkt met een nadruk op extra ondersteuning; een actief beleid bevordert werkgelegenheid op lokaal niveau, het beleid bevordert de link tussen beroepsonderwijs, stages van leerlingen in bedrijven en steun voor werkgelegenheid na het beëindigen van de opleiding.



- 5.5 *Een wettelijk raamwerk hebben voor vereiste ondersteuning aan scholen (die leerlingen met SEN opnemen) en/of aan leerlingen en ouders**
Beleid voorziet in voldoende ondersteuning (bijv. extra financiering, hogere personeel-leerling ratio, ondersteunend personeel, multidisciplinaire teams, aangepast onderwijsmateriaal, belastingvrijstelling, toegang tot ondersteunende diensten, enz.) voor scholen die leerlingen met SEN opnemen en voor leerlingen met SEN en hun ouders.
- 5.6 *Een wettelijk netwerk hebben dat beroepsopleidingen toestaat om leerwerkplaatsen aan te bieden met verschillende curricula leidend tot verschillende kwalificatieniveaus**
Flexibiliteit in beleid maakt het mogelijk om opleidingen op verschillende niveaus aan te bieden met verschillende curricula die opleiden tot verschillende kwalificatieniveaus, om zo te beantwoorden aan individuele behoeften. Hieronder vallen ook mogelijkheden om te wisselen tussen verlengde en verkorte leerwerkplaatsen en/of naar een andere opleiding.
- 6.1 *Onderhouden van een oprechte sfeer van inzet, betrokkenheid en erbij horen, dat, samen met een positieve houding, bijdraagt aan het creëren van gelijke kansen**
Personeel gelooft in de vaardigheden van leerlingen en ziet kansen in plaats van uitdagingen. Het is hun doel om alle leerlingen meer zelfvertrouwen te geven en assertiever te laten zijn. Ze maken leerlingen krachtiger, waardoor hun zelfrespect toeneemt en ze hun persoonlijkheid kunnen ontwikkelen.
- 6.2 *Waarborgen van de positieve effecten van multidisciplinaire teams en gecoördineerd teamwerk**
Multidisciplinaire teams hebben duidelijke rollen (leraren, fysiotherapeuten, psychologen, schoolcounselors, logopedisten, opleiders, loopbaanadviseurs, enz.) en een teamwerkbenadering. Ze werken samen met andere diensten en maken daarvoor veel gebruik van interne (peer coaching, informeel overleg, probleemoplossing door samenwerking, enz.) en externe communicatie.
- 6.3 *Bieden aan alle medewerkers bijscholing aan om kwaliteit in het onderwijs te waarborgen**
De beroepsopleiding biedt in het kader van professionele ontwikkeling continue bijscholing aan aan alle leraren en het ondersteunend personeel. Dit gebeurt in de vorm van peer teaching, seminars over SEN, vakgeoriënteerde seminars, enz.
- 6.4 *Introduceren van pedagogische methoden op school en in bedrijven**
Leraren zijn in staat om hun pedagogische methoden aan te passen aan de behoeften van bedrijven en kunnen omgaan met innovatief individueel werk en ondersteuning.
- 6.5 *Personeel onderhoudt contacten met bedrijven voor stages en werk*
Op lokaal niveau bouwt het personeel goede relaties en netwerken op met werkgevers. Zij bieden leerlingen stageplaatsen aan en werkgelegenheid na het beëindigen van de opleiding.
- 6.6 *Bieden leraren voldoende ondersteuning aan om te voldoen aan de behoeften van leerlingen**
Leraren krijgen voldoende methodologische, technische en psychologische ondersteuning geboden om het curriculum en de materialen aan te kunnen passen aan leerlingen met SEN.
- 7.1 *Bewaren van een goede balans tussen theoretische vakken en stages**



De beroepsopleiding biedt een goede balans tussen theoretische vakken en stages.

7.2 *Focussen op benaderingen voor praktijkleren waarvan ook theoretische vakken deel uitmaken**

De focus ligt op benaderingen voor praktijkleren (in tegenstelling tot theoretische benaderingen) waarbij kernvakken worden geïntegreerd in projecten.

7.3 *Waarborgen van leerlinggerichte benaderingen**

Een leerlinggerichte benadering stemt pedagogische methoden en materialen, het curriculum, assessmentmethoden en -doelen, enz., af op individuele behoeften.

7.4 *Gebruik van individuele handelingsplannen voor onderwijs, en transitie**

Er worden individuele curricula, individuele handelingsplannen, individuele transitieplannen, enz. ontwikkeld en toegepast.

7.5 *Rekening houden met de ontwikkeling van sociale vaardigheden en welzijn**

Er wordt voldoende aandacht besteed aan de ontwikkeling van sociale vaardigheden en welzijn, bijv. persoonlijke en sociale vaardigheden, rechten, burgerschapsplichten, dagelijkse activiteiten.

7.6 *Gebruiken van innovatieve onderwijsmethoden en benaderingen**

Er worden innovatieve onderwijsmethoden en benaderingen toegepast, bijv. peer learning, rollenspel, leren door levensechte taken, het gebruiken van spel voor bepaalde onderwerpen (bijv. wiskunde).

7.7 *Waarborgen van flexibiliteit in beroepsonderwijs maakt doorstromen naar een hoger niveau mogelijk**

Flexibiliteit in beroepsonderwijs maakt het mogelijk voor leerlingen op een lager niveau te starten en, voor of na het beëindigen van de opleiding, over te stappen naar een hoger niveau.

7.8 *Supervisie van stages in bedrijven en het aanbieden van begeleide werkgelegenheidsmodellen met geleidelijk afnemende begeleiding**

Leerlingen ontvangen begeleiding van personeel (leraren, opleiders, assistenten, baancoaches, mentoren, enz.) zowel tijdens de stages in bedrijven, maar ook na het beëindigen van de opleiding. Jongeren die een betaalde baan hebben gevonden worden op het werk ondersteund door baancoaches/assistenten door het begeleide werkgelegenheidsmodel waarin mate van begeleiding geleidelijk afneemt.

7.9 *Ondersteunen van leerlingen en werkgevers tijdens de overgangsfase naar de arbeidsmarkt**

Loopbaanadviseurs informeren en begeleiden leerlingen bij kansen op werk, faciliteren en ondersteunen contact met werkgevers, bieden steun bij solliciteren, verstrekken informatie en ondersteunen werkgevers en bieden jongeren extra steun, enz.


7.10 *Bieden van follow-up activiteiten om werkgelegenheid van leerlingen in bedrijven te behouden**

Het bieden van follow-up activiteiten beantwoordt aan de behoeften van jongeren en werkgevers zodat werkgelegenheid voor leerlingen kan worden behouden.

7.11 *Aanbieden van beroepsonderwijs (cursussen, programma's en werkervaring) waarbij echt werk op verzoek van echte klanten wordt uitgevoerd*

Klanten verstrekken opdrachten die als onderdeel van de opleiding worden uitgevoerd. Leerlingen hebben contact met klanten en opdrachtgevers.

7.12 *Focussen op vaardigheden van leerlingen**



Leerlingen met SEN worden aangemoedigd te vertrouwen op hun vaardigheden: te concentreren op wat ze *kunnen* en NIET op wat ze *niet kunnen*. Dit is gebaseerd op het vaste vertrouwen van leerlingen en leraren in de sterke kanten leerlingen als middel om het zelfrespect en zelfvertrouwen van leerlingen te vergroten.

8.1 *Op alle gebieden goed met elkaar samenwerken en netwerken**

Het netwerken en samenwerken met de verschillende stakeholders op lokaal niveau waaronder: de gemeente, het arbeidsbureau, ondersteunende diensten, Kamer van Koophandel, NGO's, vrijwilligersorganisaties, ouders, vakbonden, enz, verloopt goed.

8.2 *Op gelijke voet samenwerken en uitwisselen met ouders**

Er is goed contact met ouders en zij worden als gelijkwaardige partners actief betrokken bij het onderwijs.

8.3 *Stakeholders en leerlingen/leraren tonen een positieve houding**

Werkgevers hebben positieve ervaringen met stagiaires en werknemers met SEN; ouders hebben positieve ervaringen met beroepsonderwijs en bedrijven; leerlingen zijn tevreden met, en bewust van, de ondersteuning die zij ontvangen; financiers krijgen waar voor hun geld.

8.4 *Waarborgen van banden met lokale werkgevers voor stages en werk gebaseerd op vertrouwen en ervaringen uit het verleden**

Duurzame (d.w.z. langdurige en stabiele) banden leiden tot een hoog percentage leerlingen die een baan krijgen aangeboden in het bedrijf waarin ze stage hebben gelopen, omdat de bedrijven door ervaringen uit het verleden het vertrouwen hebben dat ze de benodigde ondersteuning zullen ontvangen.

9.1 *Ontwikkelen van een gedifferentieerd stelsel van kwalificatieniveaus*

De verschillende beschikbare beroepsopleidingen en certificaten zijn gericht op het verkrijgen van verschillende vaardigheden en competenties, waarbij het bereiken van individueel gedefinieerde doelen wordt beloond.

9.2 *Toekennen van portfolio's/certificaten/documenten voor prestaties en vaardigheden**

Er worden documenten/portfolio's bijgehouden over vaardigheden en prestaties, en soms ook over de vereiste ondersteuning tijdens stages.

9.3 *Aan leerlingen met en zonder SEN worden dezelfde certificaten toegekend*

Leerlingen ontvangen gelijkwaardig onderwijs; certificaten moeten daarom ook gelijkwaardig zijn, zelfs als de duur van de opleiding langer was of extra ondersteuning werd gegeven.

9.4 *Naast officiële certificaten, ook certificaten uitreiken voor werk- en levensgerelateerde vaardigheden*

Individuele leerlingen kunnen certificaten behalen op verschillende niveaus. Lokale werkgevers ondersteunen en erkennen deze certificaten.

9.5 *Ontwikkelen en toepassen van geïndividualiseerde en flexibele curricula**

Een flexibele aanpak maakt de ontwikkeling en toepassing van individuele curricula mogelijk.

9.6 *Omgekeerde inclusie toepassen*

Beroepsopleidingen, diensten en faciliteiten van de opleiding zijn toegankelijk voor leeftijdsgenoten zonder SEN.

9.7 *Focussen op een op behoefte en niet op een op diagnose gebaseerd aanbod*



Speciale behoeften worden flexibel bepaald, het aanbod is gebaseerd op specifieke behoeften (bijv. terugdringen van schooluitval).

- 9.8 *Samenwerking tussen regulier en speciaal aanbod is gebaseerd op sterke punten*
Speciale en reguliere scholen werken samen en ondersteunen elkaar bij het terugdringen van schooluitval.
- 9.9 *Aanbieden van verschillende opties die verdieping (horizontaal) of progressie (verticaal) mogelijk maken**
Er zijn opties om een kwalificatie te verbeteren, maar ook om cijfers te verhogen; het is mogelijk voor leerlingen om van gedachten te veranderen en over te stappen naar andere programma's; er kan uit verschillende beroepen worden gekozen of uit een academisch of beroepscertificaat; opties om gebruik te maken van een aangepast curriculum.
- 9.10 *Terugdringen van schooluitval**
De school werkt nauw samen met lokale sociale diensten om schooluitval te voorkomen en ontwikkelt maatregelen waardoor voortijdige schoolverlaters over nieuwe alternatieven beschikken.
- 9.11 *Alle stakeholders verbinden aan kwaliteitsbewaking en verbeteringsstrategieën**
Er worden programma's ingevoerd om de kwaliteit van het beroepsonderwijs te verbeteren en de voorbereiding van leerlingen op de arbeidsmarkt continu te verbeteren.
- 9.12 *Zorgen dat leerlingen, families en alle andere stakeholders op de hoogte zijn van onderwijsmogelijkheden*
Informatie over onderwijs moet beschikbaar zijn en verspreid worden, bijv. door gemakkelijk te begrijpen folders met internetlinks naar websites over banen, informatie over het vinden van andere mogelijkheden en belangrijke datums voor het jaar.
- 9.13 *Zorgen dat scholen een duidelijk inclusief beleid hanteren*
Gelijkheid is een onlosmakelijk onderdeel van de praktijk en kan worden waargenomen in de interactie tussen leraren en leerlingen, het is gebaseerd op een duidelijk inclusief beleid op schoolniveau waarin is opgenomen hoe implementatie plaatsvindt en voortgang wordt gemonitord.
- 9.14 *Invoeren van een no-risk beleid/terugkeerbeleid*
Leerlingen kunnen terugkeren naar de beroepsopleiding als het werk niet gaat zoals ze gehoopt hadden (no-risk beleid).
- 9.15 *Er is geen onderscheid in beleid tussen de scholen*
Er is geen onderscheid in nationaal beleid tussen de scholen op het gebied van kwaliteit van het beroepsonderwijs.
- 9.16 *Indien nodig wordt de structuur en duur van de beroepsopleiding aangepast**
De beroepsopleiding is flexibel zodat de structuur en duur van de programma's beantwoordt aan de behoeften van de leerlingen, bijv. door een verlenging van de cursusduur, langere stages in voorbereidende klassen, een nadruk op praktische cursussen i.p.v. op theoretische cursussen, enz.
- 9.17 *Leerlingen worden vooraf getest om zo de beroepsopleiding af te stemmen op het individu**



Voorafgaand aan de start van de beroepsopleiding worden leerlingen getest, zodat het meest geschikte programma, dat voldoet aan de vaardigheden en wensen van de leerling, kan worden geselecteerd.

*9.18 Het lopen van verplichte stages onder supervisie voor alle leerlingen ruim voor het beëindigen van de opleiding**

Alle leerlingen lopen verplicht stage onder supervisie. Dit heeft de vorm van een korte stage op de arbeidsmarkt en een langere (bijv. 24 weken) stage om hun vaardigheden te controleren en banden te leggen met toekomstige werkgevers.



BIJLAGE 3 OVERZICHT VAN FACTOREN IN IEDER VAN DE VIER PATRONEN

Factor	Managementpatroon in beroepsonderwijs	Beroepsonderwijspatroon	Leerlingenpatroon	Arbeidsmarktpatroon
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

NL

Secretariaat:

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

Brussels Office:

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

www.european-agency.org

