

# Erhvervsuddannelser i Europa

God praksis i erhvervsuddannelser for studerende med særlige undervisningsmæssige behov eller handicap





# **Erhvervsuddannelser i Europa**

**God praksis i erhvervsuddannelser for studerende med særlige undervisningsmæssige behov eller handicap**



European Agency for Development in Special Needs Education (i rapporten benævnt agenturet) er en uafhængig, selvstyrende organisation, støttet af medlemslandene samt af EU's institutioner (Kommissionen og Parlamentet).

Agenturet, dets medlemslande og Kommissionen er ikke ansvarlige for indlæg fra enkeltpersoner i rapporten og repræsenterer ikke nødvendigvis samme holdning som udtrykt i disse indlæg.

Redigeret af: Mary Kyriazopoulou og Harald Weber, European Agency for Development in Special Needs Education.

Uddrag af rapporten kan gengives med angivelse af kildereference som følger: European Agency for Development in Special Needs Education, 2013. *Erhvervsuddannelser i Europa – God praksis i erhvervsuddannelser for studerende med særlige undervisningsmæssige behov eller handicap*. Odense, Danmark: European Agency for Development in Special Needs Education.

Rapporten findes på 22 sprog og kan downloades fra agenturets hjemmeside:

[www.european-agency.org](http://www.european-agency.org)

ISBN: 978-87-7110-443-1 (Elektronisk udgave)

ISBN: 978-87-7110-421-9 (Trykt udgave)

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

Sekretariat  
Østre Stationsvej 33  
5000 Odense C, Danmark  
Tlf.: +45 64 41 00 20  
[secretariat@european-agency.org](mailto:secretariat@european-agency.org)

Bruxelles-kontor  
3 Avenue Palmerston  
1000 Bruxelles, Belgien  
Tlf.: +32 2 280 33 59  
[brussels.office@european-agency.org](mailto:brussels.office@european-agency.org)

[www.european-agency.org](http://www.european-agency.org)



Dette projekt er finansieret med støtte fra Europa-Kommissionen. Denne publikation forpligter kun forfatteren, og Kommissionen kan ikke drages til ansvar for brug af oplysningerne heri.



## INDHOLD

<b>1. FORORD</b> .....	<b>5</b>
<b>2. RESUMÉ</b> .....	<b>7</b>
<b>3. INDLEDNING</b> .....	<b>9</b>
<b>4. UDFORMNING OG METODOLOGI</b> .....	<b>11</b>
Analysen .....	11
<i>Trin 1: Udvælgelse af eksempler</i> .....	11
<i>Trin 2: Studiebesøg</i> .....	11
<i>Trin 3: Analyse af praksis</i> .....	12
Begrænsninger .....	14
<b>5. ANALYSE, RESULTATER OG ANBEFALINGER</b> .....	<b>15</b>
5.1 Ledelsesmønstre .....	18
5.1.1 <i>Ledelsesmønstre på skoler/erhvervsuddannelser</i> .....	18
5.1.2 <i>Tværfagligt samarbejde</i> .....	19
5.2 Uddannelsesmønstre .....	20
5.2.1 <i>Studenterorienteret læring</i> .....	20
5.2.2 <i>Individuelle planer for undervisning, læring, praktik og overgangsforløb</i> .....	22
5.2.3 <i>Nedbringelse af frafald</i> .....	23
5.2.4 <i>Sammenhæng mellem arbejdsmarkedets krav og de studerendes færdigheder</i> .....	24
5.3 Studiemønstre .....	25
5.3.1 <i>De studerendes færdigheder</i> .....	25
5.3.2 <i>Sammenhæng mellem mulighederne på arbejdsmarkedet og de studerendes ønsker og forventninger</i> .....	27
5.3.3 <i>Samarbejde med lokale virksomheder om praktik og/eller ansættelse efter endt skolegang</i> .....	28
5.4 Arbejdsmarkedsmønstre .....	29
5.4.1 <i>Forbindelser til lokale arbejdsgivere/virksomheder baseret på tillid og erfaring med tidligere studerende</i> .....	29
5.4.2 <i>Støtte til studerende og arbejdsgivere i overgangsforløbet</i> .....	30
5.4.3 <i>Opfølgning og fortsat beskæftigelse i virksomheden</i> .....	31
<b>6. DISKUSSION</b> .....	<b>33</b>
Øvrige faktorer af betydning .....	33
Brug af resultater .....	37
<b>BILAG 1 LISTE OVER EKSPERTER</b> .....	<b>39</b>
<b>BILAG 2 LISTE OVER FAKTORER FOR INPUT, STRUKTUR OG PROCES</b> .....	<b>41</b>
<b>BILAG 3 OVERSIGT OVER FAKTORER I DE FIRE MØNSTRE</b> .....	<b>48</b>





## 1. FORORD

Agenturets projekt om politikker og praksis i erhvervsuddannelserne for studerende med særlige undervisningsmæssige behov og/eller handicap sætter fokus på studerende mellem 14 og 25 år og deres muligheder for videre beskæftigelse. Projektet lægger særlig vægt på at undersøge **hvad der virker** for disse studerende, **hvorfor det virker** og **hvordan det virker**.

Projektet har involveret over 50 nationale eksperter fra 26 lande: Belgien (den flamsktalende region), Cypern, Danmark, Estland, Finland, Frankrig, Grækenland, Holland, Irland, Island, Letland, Litauen, Luxembourg, Malta, Norge, Polen, Portugal, Schweiz, Slovenien, Spanien, Storbritannien, Sverige, Tjekkiet, Tyskland, Ungarn og Østrig. De har deltaget i projektmøder og bidraget til udarbejdelsen af projektets metodologi og resultater. (En liste over projektets deltagende eksperter findes i bilag 1.)

Projektet har haft en fast rådgivningsgruppe bestående af repræsentantskabsmedlemmer fra agenturet. En større rådgivningsgruppe har desuden holdt jævnlige møder med repræsentanter for OECD og Det Europæiske Center for Udvikling af Erhvervsuddannelse (Cedefop) for at sikre, at projektet faldt i tråd med øvrige europæiske og internationale tiltag på området.

Materialer fra projektet findes på hjemmesiden: <http://www.european-agency.org/agency-projects/vocational-education-and-training> og omfatter:

- **en litteraturundersøgelse** som beskriver rammerne for projektet og den internationale forskningslitteratur på området;
- **nationale rapporter** om erhvervsuddannelser både alment og for studerende med særlige undervisningsmæssige behov og/eller handicap i de deltagende lande;
- **en statusrapport** over europæiske politikker og praksis for erhvervsuddannelser for studerende med særlige undervisningsmæssige behov og/eller handicap;
- **rapporter fra studiebesøg** i 28 lande med udvalgte eksempler på praksis.

Denne rapport om erhvervsuddannelser i Europa er resultatet af en omfattende undersøgelse af 28 eksempler på praksis. Rapporten definerer ligheder og forskelle i forhold til god praksis og fremlægger en række anbefalinger til forbedring af specifikke områder af de enkelte landes erhvervsuddannelser. På hjemmesiden findes også en beskrivelse af den anvendte metodologi til analyse af resultaterne fra studiebesøgene og til udviklingen af en model for erhvervsuddannelser.

**Cor Meijer**

Direktør

European Agency for Development in Special Needs Education







## 2. RESUMÉ

Projektet om erhvervsuddannelser i Europa har afdækket faktorer af afgørende betydning for studerende med særlige undervisningsmæssige behov på erhvervsuddannelser, især i forhold til mulighederne for videre beskæftigelse. Erhvervsuddannelsernes indhold er derfor analyseret med fokus på de muligheder, de kan give de unge på arbejdsmarkedet.

I løbet af projektet er det blevet slået fast, at god og effektiv praksis for studerende med særlige undervisningsmæssige behov på erhvervsuddannelserne og i overgangen til beskæftigelse faktisk er god og effektiv praksis for *alle* studerende. Rapportens anbefalinger vil derfor også være til nytte for alle studerende.

Anbefalingerne er udarbejdet med det formål at forbedre de enkelte landes erhvervsuddannelser på nogle specifikke områder. I løbet af de 28 studiebesøg i forskellige lande definerede deltagerne fire områder, som projektresultaterne bygger på. Disse områder er betegnet som *mønstre*, og det er inden for disse mønstre deltagerne har defineret de svage punkter i systemerne, hvor der altså er brug for forbedringer:

### *Ledelsesmønstre*

- Ledelsen bør udvikle en inkluderende politik, hvor forskelle blandt de studerende er anerkendt som en "normal" del af undervisningskulturen. Ledelsen skal sørge for at skabe motivation og engagement. God ledelse skal "uddelegeres", så man kommer væk fra "top-down"-modellen og i stedet satser på samarbejde og problemløsning gennem samarbejde.
- Der skal være tværfaglige teams med en klar rollefordeling og et højt kommunikationsniveau, både internt (f.eks. gennem peer-coaching, uformelle diskussionsfora og problemløsning gennem samarbejde) og eksternt.

### *Uddannelsesmønstre*

- Planlægning, målsætninger og udformningen af læseplaner skal være studenterorienterede, så både metoder, materialer, vurderinger og læseplaner kan skræddersyes til den enkeltes individuelle behov.
- Der skal være fleksibilitet i læringen, så der er plads til at udvikle og iværksætte planer tilpasset den enkelte studerende. En god plan både understøtter og formes af tværfagligt samarbejde og bør være et let anvendeligt og levende dokument, der opdateres regelmæssigt af alle involverede. De studerende skal inddrages i planlægningen fra begyndelsen.
- Skoler og uddannelsesinstitutioner skal i samarbejde med lokale sociale myndigheder iværksætte forebyggende foranstaltninger mod frafald og skal hjælpe de studerende, som af én eller anden grund har mistet motivationen, med at komme tilbage på sporet.
- Erhvervsuddannelserne skal evalueres løbende, både internt (f.eks. i forhold til de seneste arbejdsmarkedsanalyser) og eksternt (f.eks. af nationale institutter) så de hele tiden kan tilpasses aktuelle og fremtidige kvalifikationsbehov.



### Studiemønstre

- Undervisere skal fokusere på de studerendes færdigheder og se efter muligheder i stedet for begrænsninger. De skal koncentrere sig om hvad de studerende kan – ikke hvad de ikke kan – og hermed øge deres tillid og selvsikkerhed.
- De studerende vil næppe få et godt uddannelsesforløb og en god overgang til arbejdsmarkedet, hvis der ikke tages hensyn til deres individuelle ønsker og forventninger, hvilket man naturligvis bør gøre i hele overgangsforløbet.
- Uddannelsesinstitutioner skal samarbejde med lokale arbejdsgivere om at sikre de studerende god vejledning under praktikforløb og efter endt uddannelse.

### Arbejdsmarkedsmønstre

- Skoler og uddannelsesinstitutioner må etablere og vedligeholde gode forbindelser til de lokale arbejdsgivere, baseret på virksomhedernes erfaring med, at de får den rette støtte, når de har brug for det.
- De studerende skal have den relevante støtte i overgangen fra uddannelse til beskæftigelse. Studievejlederne skal informere om beskæftigelsesmuligheder, hjælpe de studerende med jobansøgninger, informere og rådgive arbejdsgivere og fremme kontakten mellem de to parter.
- Skal overgangsforløbet lykkes og resultere i et godt, fast job, kræver det kvalificeret opfølgning fra uddannelsesinstitutionens side i så lang tid som det er påkrævet for at opfylde de nyuddannede unges såvel som arbejdsgivernes forventninger og behov.

Studiebesøgene gav grobund for at udvikle en model for erhvervsuddannelser. På trods af systemets kompleksitet er det lykkedes at udarbejde nogle anbefalinger ud fra denne model. Modellen er formålstjenlig fordi:

- den definerer de faktorer, der har størst betydning for uddannelsesforløbet;
- den viser, hvordan en given ændring kan påvirke de øvrige dele af systemet;
- den indikerer, hvor og hvordan der kan sættes ind for at opnå den størst mulige effekt.

Modellen bygger på resultaterne fra en undersøgelse af 28 eksempler på god praksis i 26 europæiske lande, udvalgt efter nogle kriterier fra projektdeltagerne. Hvert studiebesøg blev gennemført af en lille gruppe eksperter, som mødtes med lokale involverede parter. En af opgaverne var at definere ligheder og forskelle i forskellige uddannelsesforløb for studerende med særlige undervisningsmæssige behov eller handicap, og deltagerne fandt en række faktorer, hvoraf nogle fremmer og andre vanskeliggør god praksis. De blev senere kogt ned og omdannet til et sæt af 68 succesfaktorer.

I november 2012 afholdt agenturet en projektkonference på Cypern, hvor projektets eksperter undersøgte disse succesfaktorer og deres indbyrdes sammenhæng nærmere. Man undersøgte også, *hvorfor* visse faktorer optræder sammen og hvad det betyder for projektets anbefalinger.



### 3. INDLEDNING

Formålet med rapporten er at påvise en række mønstre af betydning for et vellykket erhvervsuddannelsesforløb for studerende med særlige undervisningsmæssige behov eller handicap. Disse mønstre er defineret under projektforsøget og danner grundlag for anbefalinger til forbedring af nogle specifikke områder af erhvervsuddannelserne. Rapporten indeholder også en kort beskrivelse af analysegrundlaget og de forskellige stadier af analysearbejdet.

Agenturets medlemslande tog initiativet til det treårige projekt (2010–2012): "Politikker og praksis i erhvervsuddannelser for personer med særlige undervisningsmæssige behov". Emnet har høj prioritet i Europa, og man ønskede derfor at undersøge det nærmere, både i national og europæisk sammenhæng.<sup>1</sup>

EU's Ministerråd har også erhvervsuddannelser som et prioritetsområde og siger, at hver borger skal have de færdigheder, der er nødvendige for at leve og arbejde i det nye informationssamfund, og at der skal tages særligt hensyn til handicappede (Det Europæiske Råds møde i Lissabon, 2000, jf. fodnote 2). Flere officielle dokumenter understreger også betydningen af erhvervsuddannelser i forhold til studerende med særlige undervisningsmæssige behov eller handicap.<sup>2</sup>

Nogle af hovedbudskaberne om erhvervsuddannelser lyder:

- Systemerne skal være retfærdige og effektive.
- Udviklingen af erhvervsuddannelser af høj kvalitet er en afgørende og integreret del af Lissabon-strategien, især hvad angår social inddragelse.
- Uddannelsesforløbene skal henvende sig til alle grupper i samfundet og tilbyde attraktive og udfordrende muligheder for personer med et stort potentiale. De skal også kunne tiltrække personer, der risikerer at stå uddannelsesmæssigt svagt og blive udelukket fra arbejdsmarkedet, f.eks. personer med særlige undervisningsmæssige behov.
- Officielle data bekræfter, at handicappede i høj grad fortsat udelukkes fra arbejdsmarkedet. Desuden har psykisk handicappede personer med indlæringsvanskeligheder endnu færre chancer for at finde arbejde end fysisk handicappede.
- Arbejdsmarkedets udelukkelse af handicappede vækker stor bekymring set i et ligestillingsperspektiv. Landene bør derfor prioritere opnåelse af bedre resultater, bl.a. for studerende med særlige behov, fremme af individuel læring i form af rettidig

---

<sup>1</sup> Projektet er baseret på resultaterne fra to af agenturets tidligere projekter: "Overgang fra skole til erhvervsliv" og "Overgang fra skole til arbejdsmarkedet: Individuelle udsøgningsforløb for personer med særlige behov" og fra øvrige relevante projekter og undersøgelser.

<sup>2</sup> Bl.a. Det Europæiske Råds møde i Lissabon, marts 2000; *Erklæring af de europæiske ministre for erhvervsuddannelse*, november 2002; *Konklusioner vedtaget af Rådet og repræsentanterne for medlemsstaternes regeringer, forsamlet i Rådet*, oktober 2004, *Meddelelse fra de europæiske ministre for erhvervsuddannelse*, december 2006; *Meddelelse fra Kommissionen til Europa-Parlamentet, Rådet, Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg og Regionsudvalget om livslang læring som grundlag for viden, kreativitet og innovation*, november 2007 og *Meddelelse fra Kommissionen til Europa-Parlamentet, Rådet, Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg og Regionsudvalget – Nye kvalifikationer til nye job – om at foregribe og matche kvalifikationsbehovet på arbejdsmarkedet*, december 2008.



støtte og koordinerede foranstaltninger, integration af særlige foranstaltninger i det almene skolesystem samt adgang til videreuddannelse.

Målet med projektet og analysearbejdet har været at definere og undersøge indholdet af erhvervsuddannelsesforløb for studerende i aldersgruppen 14-25 år med særlige undervisningsmæssige behov eller handicap, især i forhold til mulighederne for videre beskæftigelse. Spørgsmålene gik især på "hvad der virker" i uddannelsesforløbet for disse studerende, "hvorfor det virker" og "hvordan det virker". Undervisningsforløbene er derfor analyseret med fokus på de muligheder de kan give de unge på arbejdsmarkedet.

Forordet (kapitel 1), resuméet (kapitel 2) og denne indledning (kapitel 3) efterfølges i kapitel 4 af en oversigt over projektanalysens udformning og metodologi. Selve analysen præsenteres i kapitel 5, hvor også de vigtigste resultater fremlægges. Her beskrives også de fire mønstre, der blev afdækket i løbet af studiebesøgene, samt de tilhørende anbefalinger. Projektanalysens konklusioner findes i kapitel 6. En liste over succesfaktorerne og succesfaktorerne for de fire mønstre blev identificeret under studiebesøgene og findes under bilag 2+3, mens bilag 1 er en liste over eksperter, der deltager i projektet.



## 4. UDFORMNING OG METODOLOGI

Agenturets medlemslande definerede i fællesskab projektets rammer og den metodologi, der skulle anvendes for at tilføre den nødvendige validitet, ensartethed og effektivitet i undersøgelserne af erhvervsuddannelsessystemer i de 26 lande. Det blev besluttet, at en lille gruppe eksperter skulle gennemføre studiebesøg i hvert af de deltagende lande og undersøge specifikke eksempler på uddannelsesforløb for studerende med særlige undervisningsmæssige behov eller handicap, og herefter analysere de fundne resultater.

Formålet med besøgene og analysearbejdet var at definere og undersøge væsentlige problemstillinger i erhvervsuddannelsesforløb for unge mellem 14 og 25 år med særlige undervisningsmæssige behov eller handicap, især i forhold til mulighederne for videre beskæftigelse. Spørgsmålene gik især på **“hvad der virker”** i uddannelsesforløbet for disse studerende, **“hvorfor det virker”** og **“hvordan det virker”**. Undervisningsforløbene er derfor analyseret med fokus på de muligheder, de kan give de unge på arbejdsmarkedet.

### Analysen

#### ***Trin 1: Udvalgelse af eksempler***

Det første man gjorde var at udvælge nogle eksempler på nationale eller lokale erhvervsuddannelsesforløb i hvert af de deltagende lande, som studerende med særlige behov eller handicap havde gennemført med gode resultater. Allerede under det konstituerende møde udarbejdede eksperterne nogle kriterier for udvælgelse, herunder et krav om, at eksemplerne tydeligt skulle vise en *inkluderende* tilgang til erhvervsuddannelsesforløb for unge med særlige uddannelsesmæssige behov eller handicap.

Her er det vigtigt at understrege forskellene i de enkelte landes uddannelsessystemer med hensyn til inklusionsprincippet, da nogle landeeksempler refererede til særskilte undervisningsforløb for studerende med særlige undervisningsmæssige behov eller handicap. Men da man udover at fokusere på inklusion også ville undersøge, hvordan undervisningen havde forberedt de studerende til at finde arbejde, blev disse også indbefattet i analysearbejdet.

#### ***Trin 2: Studiebesøg***

Formålet med analysearbejdet var at afdække faktorer af positiv eller negativ betydning for uddannelsesforløbet og at undersøge de enkelte studerendes udbytte af forløbet. Man skulle også se på forbindelserne mellem forskellige faktorer, da nogle kunne være af afgørende betydning, mens andre måske var modstridende eller kunne udelukke hinanden.

Studiebesøgene fandt sted fra november 2010 til juni 2012, hvor man undersøgte udvalgte eksempler i 28 lande.<sup>3</sup> I hvert besøg deltog to eller tre eksperter sammen med en repræsentant fra agenturet og lokale parter.

Ekspertene skulle sætte sig grundigt ind i hvert enkelt forløb og finde frem til faktorer af positiv betydning, både for selve uddannelsesforløbene og de videre resultater af hvert enkelt forløb.

---

<sup>3</sup> I Storbritannien besøgte man både England, Nordirland og Wales.



Besøgene var sat sammen af tre indbyrdes forbundne elementer:

1. Møder med lokale parter.

Formål: at informere om projektet og indsamle oplysninger fra de lokale parter for at få belyst forløbene fra forskellige sider (f.eks. fra leverandører, skoleledere, lærere, andre fagfolk, unge studerende, familier, lokale arbejdsgivere, økonomiske støtter, lokale politikere, ngo'er osv.).

2. Besøg på uddannelsesstedet.

Formål: at besøge uddannelsesstedet og se de lokale aktiviteter, diskutere med fagfolk og unge studerende for at få en dybere forståelse af selve forløbet og hvordan det har hjulpet de studerende ind på arbejdsmarkedet. Her besøgte man også lokale virksomheder og talte med arbejdsgivere og unge studerende i praktik og/eller arbejde efter endt uddannelse.

3. Ekspertmøde med diskussioner og konsolidering af observationer.

Formål: at diskutere de indsamlede oplysninger, besøgene og samtalerne med de involverede parter.

### **Trin 3: Analyse af praksis**

Det sidste trin bestod af en omfattende analyse af hvert af studiebesøgene og en nærmere afgrænsning af de problemstillinger, der var relevante for undersøgelsen. Hvert eksempel blev analyseret på den sidste dag af besøget, og man definerede herefter ligheder og forskelle blandt de 28 analyseresultater for at finde ud af, *hvad* der gjorde det enkelte forløb i eksemplet vellykket. Eksperterne havde allerede gennem erfaringer med tidligere projekter og ved hjælp af litteraturundersøgelsen kunnet finde adskillige faktorer af positiv betydning for uddannelsesforløb for unge med særlige undervisningsmæssige behov eller handicap. Man kunne derfor vælge at sammenligne de 28 eksempler med en given og velkendt liste af succesfaktorer som en slags checkliste. Eksperterne valgte dog i stedet at gennemføre hver analyse uden disse givne succesfaktorer og i stedet opstille helt nye faktorer for et godt uddannelsesforløb.

Studiegrupperne definerede derfor en lang række faktorer af positiv såvel som negativ betydning for et erhvervsuddannelsesforløb. Ved gentagne processer reducerede og omformede man faktorerne, så man til sidst havde et sæt bestående af 68 succesfaktorer.<sup>4</sup> Nogle af dem blev observeret i mange af eksemplerne og havde altså en høj hyppighedsfrekvens. De synes at være almindelige i mange eksempler til trods for de forskellige økonomiske, politiske og kulturelle sammenhænge og var derfor interessante for den videre analyse, som skulle føre til udviklingen af en række anbefalinger, der kunne bruges under mange forskellige omstændigheder. En liste over de 68 faktorer findes i bilag 2.

Eksperterne gennemgik disse faktorer og deres indbyrdes sammenhæng under konferencen på Cypern i november 2012, hvorefter forskellige arbejdsgrupper fremkom med dokumenterede forklaringer på denne sammenhæng.

---

<sup>4</sup> Denne metodologi og de mellemliggende resultater af processen beskrives nærmere på projektets hjemmeside: [www.european-agency.org/agency-projects/vocational-education-and-training](http://www.european-agency.org/agency-projects/vocational-education-and-training)



Hver enkelt faktor var allerede kendt fra forskning og andre undersøgelser og fra eksperternes egne erfaringer. Resultaterne fra konferencen gav anledning til, at man i stedet for at undersøge hver enkelt faktor ville finde ud af, hvorfor nogle bestemte faktorer optrådte sammen og hvordan denne fremgangsmåde ville påvirke udarbejdelsen af anbefalingerne.

Nogle gange kan de involverede parter skabe et vellykket uddannelsesforløb på trods af vanskelige omstændigheder, og andre gange kan man opleve mindre gode forløb end forventet, selv om omstændighederne er optimale. Besøgene viser endvidere, at vedvarende forbedringer, som kun er målrettet enkelte områder af systemet (f.eks. økonomisk støtte til arbejdsgivere, kvotasystemer, ekstra fokus på praktik eller mere undervisning) kun har begrænset betydning for det overordnede forløb.

Uddannelsessystemer er generelt komplekse, og dette gælder i særdeleshed for erhvervsuddannelserne. Det er vigtigt at forstå denne kompleksitet til bunds for at kunne drage meningsfulde konklusioner og udarbejde brugbare anbefalinger.

Komplekse systemer som erhvervsuddannelser indeholder adskillige elementer, som påvirker eller påvirkes af hinanden. Her drejer det sig om parter som lærere, studerende og arbejdsgivere, skoler, virksomheder og ressourcecentre, og tiltag og aktiviteter som vejledning, undervisning, forebyggelse af frafald osv.

Man kunne have valgt at definere alle elementer i de 28 uddannelsessystemer fra eksemplerne og herefter undersøge, hvordan de påvirker hinanden. Man valgte dog en mindre kompleks løsning ad to andre veje. For det første analyserede man kun de elementer, man mente var relevante for et positivt forløb. For det andet kunne man ved alene at fokusere på disse elementer, som findes i næsten alle eksempler, undgå at undersøge 28 enkelte systemer og i stedet koncentrere sig om deres fællestræk. Elementer med en høj hyppighedsfrekvens opfylder naturligt begge krav: de er relevante og de kan findes i næsten alle eksempler. For at finde frem til en model for erhvervsuddannelser, som indeholder disse succesfaktorer, skulle man afgøre hvis, og i givet fald hvordan de påvirker hinanden. Hver enkelt succesfaktor blev derfor sammenholdt med hver af de øvrige faktorer ved brug af statistik og vurdering af en gruppe af eksperterne.

Den udvidede rådgivningsgruppe afgjorde hvorvidt en succesfaktor A påvirker en succesfaktor B og i givet fald, hvorvidt der er tale om en svag, medium eller stærk påvirkning.

Dette arbejde resulterede i et netværk af forbundne faktorer som udgjorde en *model for erhvervsuddannelsessystemer*, der afspejler de vigtigste karakteristika for de 28 eksempler. Modellen er udformet som et diagram med pile ud fra faktorer af høj hyppighedsfrekvens, som påvirker andre faktorer. Diagrammet er ret komplekst, og derfor vises det i kapitel 5 kun i uddrag med de dele, der er relevante for at kunne drage nogle specifikke konklusioner. Hele diagrammet findes i beskrivelsen af projektets metodologi.

Modellen er i kapitel 5 brugt som udgangspunkt for anbefalingerne. De udvalgte dele er først brugt til at mindske hele modellens kompleksitet og derefter til at erstatte anbefalinger baseret på enkelte faktorer med andre anbefalinger baseret på de specifikke omstændigheder og indbyrdes sammenhænge, der gælder for hver enkelt faktor.



## Begrænsninger

Denne fremgangsmåde risikerer at frembyde en vis skævhed, som kræver en nærmere forklaring for bedre at kunne forstå og fortolke resultaterne i en sammenhæng.

For det første vidste de lokale værter for studiebesøgene på forhånd, at deres eksempel var udvalgt som "et godt eksempel". Derfor blev der under besøgene oftest sat fokus på de faktorer, man i forvejen anså for at være nøglefaktorer for et vellykket uddannelsesforløb. Besøgenes varighed (mellem halvanden og to dage) og lokaliteternes forskellige geografiske placeringer (f.eks. ministerier, skoler, virksomheder) gjorde også, at der ikke var tid til en større fordybelse under besøget. Projektet giver et godt overblik over gode erhvervsuddannelsesforløb i Europa men behandler altså ikke alle de problemstillinger, der måtte være.

For det andet var fokus på uddannelsesinstitutioner og undervisningsforløb. Andre faktorer – som f.eks. politikker eller finansielle støtteforanstaltninger for arbejdsgivere i de enkelte lande – fik ikke så megen opmærksomhed og er derfor mindre synlige som succesfaktorer. De er også særdeles relevante, men den begrænsede tid krævede en prioritering af de faktorer, der skulle undersøges.

Som nævnt tog man ikke alle faktorer i betragtning, da man skulle udarbejde modellen for uddannelsessystemer. Man var nødt til at udelukke nogle af de faktorer, man oprindeligt havde defineret under nogle af studiebesøgene for i stedet at finde ligheder på tværs af eksempler og steder. Men man bør selvfølgelig også se på konsekvenserne af dette valg. Ekspertene fandt hver enkelt af de 68 faktorer relevant i sig selv, dvs. dens relevans for eksemplet, hvori den blev fundet havde ikke noget at gøre med, hvor tit man fandt den under studiebesøgene. Ved at fokusere på faktorer, som optræder i hovedparten af eksemplerne risikerede man at udelukke de faktorer, som virkelig er nøglen til fornyelse, men som endnu ikke er velkendte eller almindeligt brugt i erhvervsuddannelserne. Derfor undersøgte man også de faktorer, der ikke var taget højde for i udarbejdelsen af modellen for erhvervsuddannelser. Resultater og konklusioner fra denne særskilte undersøgelse er beskrevet nærmere i kapitel 6, og det anbefales at de medtages i overvejelserne ved iværksættelsen af erhvervsuddannelsesforløb for unge med særlige undervisningsmæssige behov eller handicap.

Nogle lande har indført nye tiltag i form af ressourcecentre, som giver de unge mulighed for at få støtte på alle områder af deres liv. Ressourcecentrene fungerer som en slags katalysator for samarbejde mellem mange forskellige sektorer, f.eks. undervisnings-, sundheds- og arbejdsministerier, lokale myndigheder, virksomheder, forældreorganisationer mv. De skaber synergi mellem praktik, ansættelsesforhold, boligforhold og borgerskab, og ved at stille støtte til rådighed skaber de en gradvis overgang til den almene sektor for unge fra 16-årsalderen. Centrene hjælper altså de unge med andet og mere end blot praktisk støtte, og de har stor indflydelse på beslutninger omkring de unges uddannelses- og arbejdsmuligheder.

Alle studiebesøg og valideringen af faktorer ved konferencen på Cypren involverede alle projektets deltagende eksperter (fagfolk såvel som politiske beslutningstagere), men det var kun den udvidede rådgivningsgruppe der udformede selve modellen for erhvervsuddannelser. Af praktiske årsager anbefales det ofte ved systemkonstruktion og analyse, at sådanne opgaver varetages af en mindre gruppe, forudsat naturligvis at alle relevante aspekter er medtaget. Rådgivningsgruppens arbejde blev da også sendt til de øvrige eksperter for validering inden modellen kunne færdiggøres.





## 5. ANALYSE, RESULTATER OG ANBEFALINGER

Før man begyndte at opbygge modellen for erhvervsuddannelser var det nødvendigt at tilføje lidt flere elementer til succesfaktorerne, som hidtil havde fokuseret på struktur, input eller proces i forhold til erhvervsuddannelser. En model for et komplekst system som erhvervsuddannelser kræver et mål, som alle elementer er – eller bør være – rettet mod. Her er målet *et vellykket erhvervsuddannelsesforløb og en god overgang til arbejdsmarkedet for studerende med særlige undervisningsmæssige behov eller handicap*. Mange succesfaktorer bidrager direkte til opnåelsen af dette mål, men besøgene viste også, at målet i nogen grad kan være betinget af visse resultatorienterede faktorer. Overser man bare én af disse betingelser, vil det være svært at opnå eller fastholde målet.

Rådgivningsgruppen blev derfor enige om at tilføje nedenstående til listen af succesfaktorer (bogstaverne i parentes refererer til de efterfølgende diagrammer):

- (A) De studerendes overbevisning om, at udfordringer kan overvindes;
- (B) Overensstemmelse mellem kravene på arbejdsmarkedet og den studerendes kvalifikationer;
- (C) Arbejdsgivernes overbevisning om, at udfordringer i form af særlige behov eller handicap kan overvindes;
- (D) Forekomsten af job i det relevante geografiske område, når den studerende har brug for det;
- (E) Overensstemmelse mellem arbejdsmarkedets muligheder og den studerendes ønsker og forventninger;
- (F) Vellykkede erhvervsuddannelser og overgangsforløb til arbejdsmarkedet for studerende med særlige undervisningsmæssige behov eller handicap.

Nu var faktorerne komplette og man kunne undersøge deres gensidige påvirkning af hinanden. Rådgivningsgruppen undersøgte kun de mulige forbindelser, der var blevet tilstrækkeligt bevist under studiebesøgene. De blev fundet ved at udregne sammenhængen mellem alle faktorer. Gruppen afgjorde, om der var en årsagssammenhæng og udviklede herefter et komplekst netværk af indbyrdes forbundne faktorer, der viser eksempler på vellykkede uddannelsesforløb fra studiebesøgene.

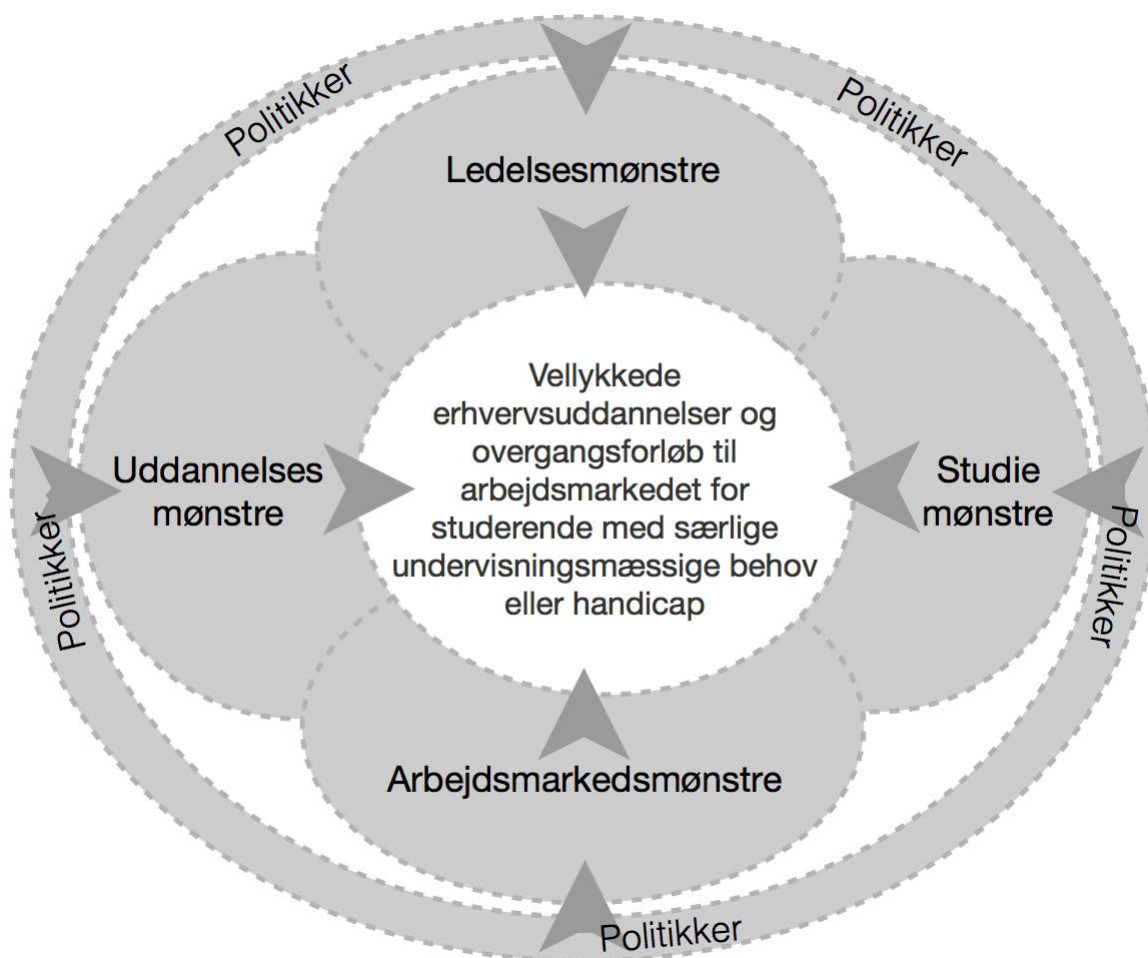
Alle faktorer kan, afhængigt af hvordan de påvirker eller påvirkes af de øvrige faktorer, anbringes i særlige kategorier. F.eks. kan de faktorer, der påvirkes af få, men selv påvirker mange af de øvrige faktorer (de såkaldt *aktive* faktorer) også få indflydelse på andre dele af systemet og er derfor et godt udgangspunkt for at indføre ændringer til det bedre. Omvendt vil faktorer med ringe indflydelse på nogen af de øvrige faktorer (*langsomme/absorberende* faktorer) ikke have nogen nævneværdig indflydelse på systemet. De bør derfor heller ikke give anledning til at indføre ændringer, men kan i stedet bruges til at kontrollere systemet, hvis man f.eks. udvikler indikatorer for deres rolle. Denne yderligere information kan bruges til at forbedre både systemet og anbefalingerne.

De forskellige aktører (f.eks. studerende, lærere eller arbejdsgivere) er naturligvis involverede i forskellige dele af uddannelsessystemet og har forskellige faktorer som interesseområder. Næste trin er derfor at opdele modellen, så der skelnes mellem følgende fire grupper af aktører:

- skoleledere
- lærere og andet fagligt personale
- studerende
- nuværende og fremtidige arbejdsgivere/repræsentanter for arbejdsmarkedet.

Dette giver et forenklet overblik over faktorerens indbyrdes forhold og deres relevans for hver enkelt aktør. Disse dele af modellen viser også de succesfaktorer, der blev observeret gentagne gange under studiebesøgene, og de kaldes derfor *mønstre*. Bilag 3 viser hvilke faktorer, der tilhører hvert af de fire mønstre.

Det skal understreges, at nogle faktorer kan findes i eller tilhøre mere end et af mønstrene. En faktor kaldet "*tværfaglige teams*" optræder således i mønstrene relateret til skoleledere (fordi teams skal ledes), til erhvervsuddannelsesforløb (fordi hvert medlem af teamet bidrager til forløbet med nogle specifikke kompetencer) og til de studerende (fordi de studerende møder flere personer med ansvar for forskellige opgaver eller emner i læringen).



**Figur 1 Uddannelsesmønstre**

Figur 1 viser de fire mønstre og hvordan de bidrager til opfyldelsen af systemets overordnede mål, altså et vellykket erhvervsuddannelsesforløb og en god overgang til arbejdsmarkedet for studerende med særlige undervisningsmæssige behov eller handicap. Ydercirklen repræsenterer de politikker, som kan påvirke de forskellige faktorer i



mønstrene. Anbefalinger for politikker skal sikre, at de relevante faktorer er tilpasset således, at hvert mønster kan bidrage optimalt til systemets mål.

Den sidste del af analysen skulle klarlægge, hvor der er brug for anbefalinger til forbedring af systemet. Dette blev diskuteret på den sidste dag af hvert studiebesøg, hvor eksperterne fremkom med deres bud på, hvor der skulle sættes ind. Det gjaldt for mange af eksemplernes vedkommende følgende områder:

#### *Ledelsen*

- Ledelsesmønstre på skoler/erhvervsuddannelser;
- Ledelse af tværfaglige teams;

#### *Uddannelsesforløbet*

- Fokus på den studerende;
- Individuelle planer for undervisning, læring, praktik og overgang til arbejdsmarkedet;
- Nedbringelse af frafald;
- Overensstemmelse mellem arbejdsmarkedets krav og den studerendes kvalifikationer;

#### *De studerende*

- Fokus på de studerendes færdigheder;
- Overensstemmelse mellem arbejdsmarkedets muligheder og den enkeltes ønsker og forventninger;
- Samarbejde med lokale virksomheder om praktikaftaler og/eller arbejde efter endt uddannelse;

#### *Arbejdsmarkedet*

- Forbindelser med lokale arbejdsgivere/virksomheder om praktikaftaler og jobmuligheder, baseret på tillid og erfaring med tidligere studerende;
- Støtte til studerende og arbejdsgivere under overgangsforløbet;
- Opfølgingsaktiviteter, der skal sikre at de studerende fastholdes på arbejdsmarkedet.

I det følgende analyseres hvert af disse områder med fokus på hver enkelt faktor af særlig betydning samt på de øvrige faktorer i mønstret, som enten påvirker eller er direkte påvirket af denne specifikke faktor. De specifikke faktorer er vist i diagramform.<sup>5</sup> På grundlag af analysen er der udarbejdet anbefalinger til forbedring af systemet for hver af de udvalgte faktorer.<sup>6</sup>

Nogle faktorer har en stærk indflydelse på mange af de øvrige faktorer. Det er de såkaldt *aktive* faktorer, som kan påvirke hele systemet, og det vil derfor have en mærkbar effekt at arbejde med dem. De er angivet med et [+] i diagrammerne. Nogle af de øvrige faktorer både påvirker og påvirkes af adskillige andre faktorer og kaldes *kritiske* faktorer. De er også virkningsfulde, men man skal være forsigtig med at ændre på dem, da det kan få en

<sup>5</sup> Pilen fra A til B viser, at A påvirker B. Pilen er fremhævet, hvis der er tale om en stærk påvirkning.

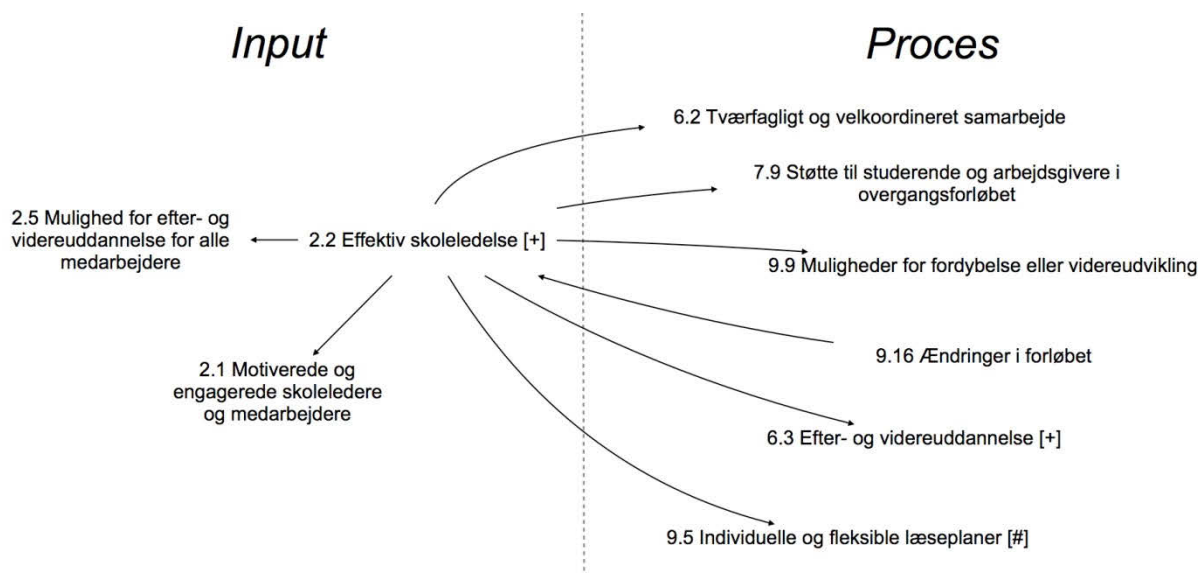
<sup>6</sup> Alle faktorer har et nummer eller et tegn. Bilag 2 indeholder en liste over faktorer for input, struktur og proces. I kapitel 5 findes en liste over de supplerende faktorer.



række både ønskede, men også uønskede konsekvenser. De kritiske faktorer er angivet med et [#] i kapitlets diagrammer.

## 5.1 Ledelsesmønstre

### 5.1.1 Ledelsesmønstre på skoler/erhvervsuddannelser



Figur 2 Ledelsesmønstre på skoler/erhvervsuddannelser

#### Beskrivelse

God skoleledelse kræver fremsyn og fleksibilitet samt villighed fra lederens side til om nødvendigt at ændre strukturen og varigheden af uddannelsesforløbet, så det modsvarer de studerendes behov. Gode ledere vil også tilbyde både lærere og øvrige ansatte faglige udviklingsmuligheder for at sikre den fortsatte kvalitet i undervisningen. Gode ledere formår at skabe en atmosfære, som motiverer og engagerer alle medarbejdere. De er med til at udvikle og anvende individuelle og fleksible læseplaner til de studerende og til at skabe forskellige muligheder for fordybelse eller videreudvikling. De holder fast i den positive effekt af et tværfagligt og velkoordineret samarbejde, og de sikrer støtte til studerende såvel som arbejdsgivere i overgangen fra uddannelse til job.

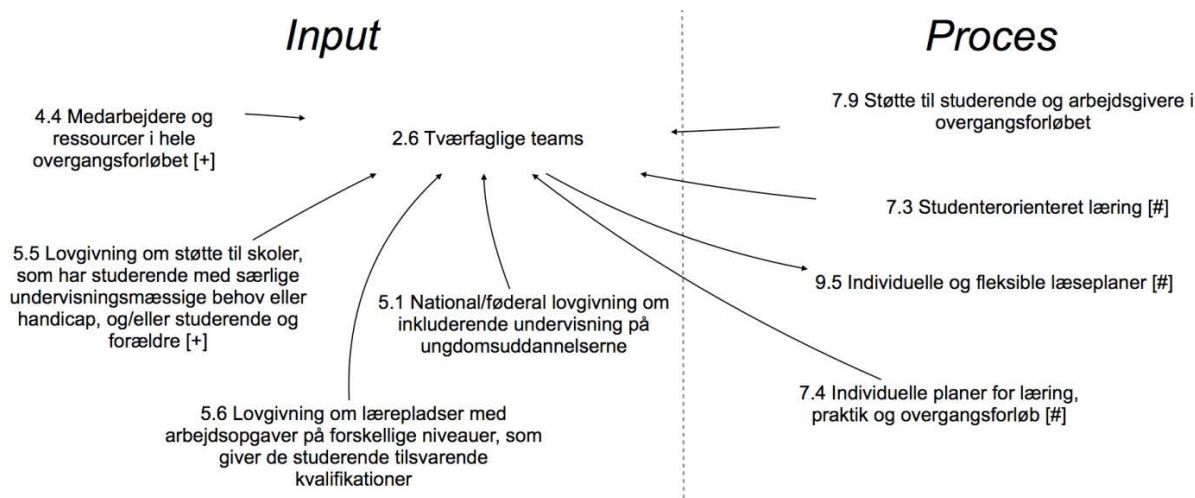
#### Anbefalinger

Skoleledere skal udvikle inkluderende politikker, hvor de studerendes forskelligheder ses som en normal del af undervisningskulturen, og de skal skabe motivation og engagement. Gode ledere "uddelegerer" lederskabet, så man kommer væk fra den gængse "top-down"-model og i stedet satser på samarbejde og problemløsning gennem samarbejde.

Gode ledere lærer af andre fremsynede ledere, som er fleksible nok til at ændre strukturen og varigheden af uddannelsesforløbene, så de modsvarer de studerendes behov.



## 5.1.2 Tværfagligt samarbejde



Figur 3 Tværfagligt samarbejde

### Beskrivelse

Et godt tværfagligt samarbejde kræver et tilstrækkeligt antal medarbejdere (f.eks. erhvervsvejledere, mentorer osv.) og ressourcer i hele overgangsføreløbet til arbejdsmarkedet. Planlægning af den enkelte studerendes undervisning, læring, praktik eller overgangsføreløb kræver tværfagligt samarbejde, og det gør det også at praktisere studenterorienteret læring og yde den rigtige støtte, både til den studerende og til arbejdsgiveren i overgangsperioden. Tværfaglige teams kan også være med til at udarbejde fleksible læseplaner tilpasset den enkelte studerende.

Det tværfaglige samarbejde bør understøttes af national eller føderal lovgivning om inkluderende undervisning for elever på de ældste klassetrin og på ungdomsuddannelserne, og om støtteforanstaltninger til skoler og/eller studerende og forældre. Lovgivningen bør også give erhvervsuddannelserne mulighed for at tilbyde de studerende lærepladser med arbejdsopgaver på forskellige niveauer, som giver de studerende tilsvarende kvalifikationer.

### Anbefalinger

Der skal være en klar rollefordeling blandt de tværfaglige teams, og man bør samarbejde og kommunikere på et højt fagligt niveau, både internt (f.eks. ved peer-coaching, uformelle diskussionsfora og problemløsning gennem samarbejde) og eksternt.

Tværfaglige teams vil styrkes af medarbejdere med kompetencer i og erfaring med at udarbejde individuelle planer, praktisere studenterorienteret læring og yde den rette støtte til studerende såvel som arbejdsgivere i overgangsføreløbet.

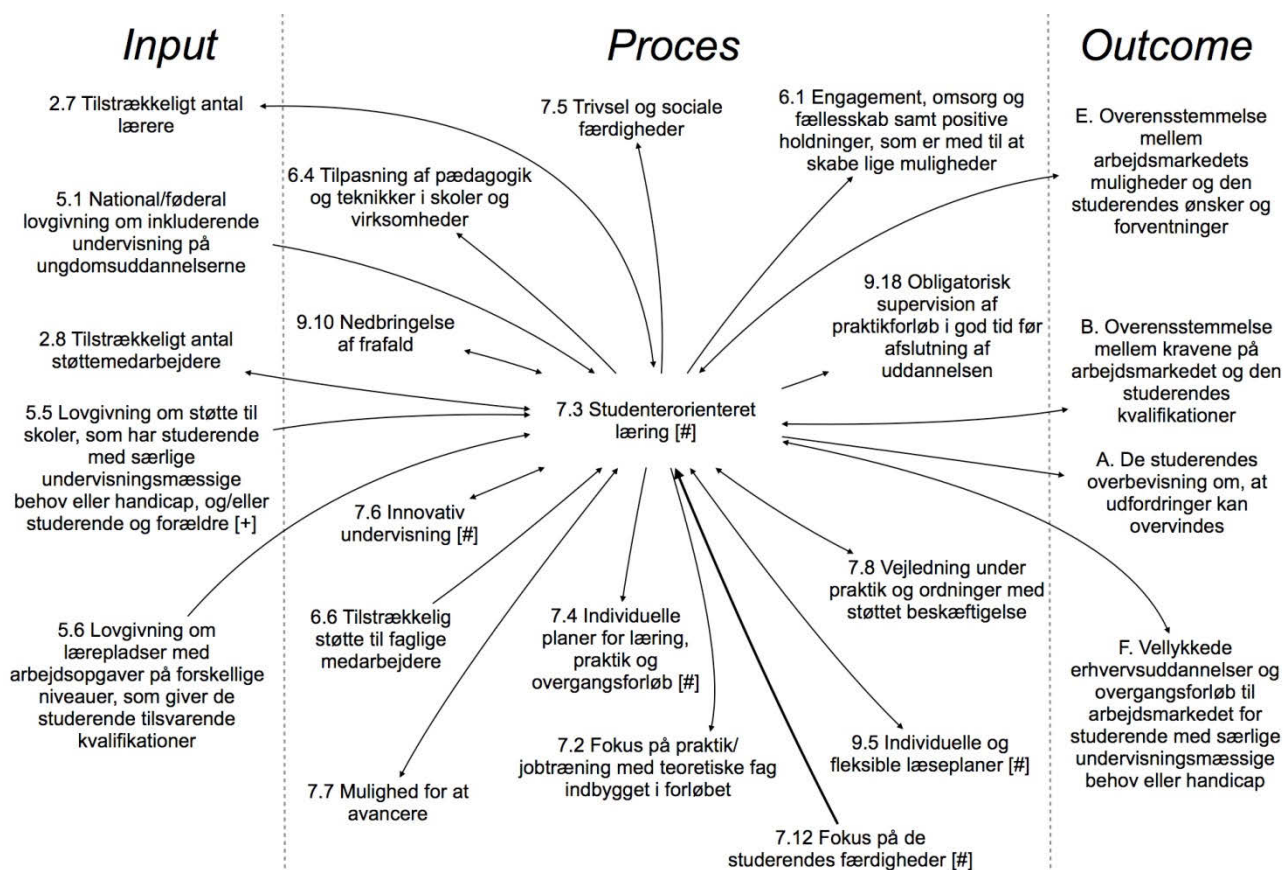
Det tværfaglige samarbejde bør understøttes af national eller føderal lovgivning om inkluderende undervisning, som indeholder klare retningslinjer for:

- nationale målsætninger for inkluderende undervisning;
- relevante støtteforanstaltninger til studerende med særlige undervisningsmæssige behov eller handicap;
- decentralisering af ansvar;
- niveauiddeling af lærepladser, læseplaner og kvalifikationer samt studenterorienteret læring.



## 5.2 Uddannelsesmønstre

### 5.2.1 Studenterorienteret læring



Figur 4 Studenterorienteret læring

#### Beskrivelse

Studenterorienteret læring bør understøttes af lovgivningsmæssige rammer for inkluderende undervisning, som sikrer den rette støtte til skoler, studerende og forældre, hvor dette er nødvendigt. Det vil være en fordel, hvis uddannelsesinstitutionerne også kan tilbyde lærepladser med opgaver af forskellige sværhedsgrader, så de studerende har mulighed for at opnå kompetencer på forskellige niveauer. Herudover skal lærere og andre medarbejdere i undervisningen have adgang til den rette støtte for at kunne imødegå de studerendes behov.

Studenterorienteret læring både påvirker og påvirkes af flere faktorer, såsom:

- brug af innovative undervisningsmetoder og tiltag;
- brug af individuelle og fleksible læseplaner;
- et rimeligt forhold mellem antallet af studerende og antallet af lærere og andet støttepersonale;
- fleksible undervisnings- og overgangsforløb, der giver de studerende gode muligheder for at avancere;
- bestræbelser på at minimere frafaldsprocenten blandt de studerende;
- en atmosfære af engagement, omsorg og fællesskab.



Studererorienteret læring har naturligvis også en positiv effekt på de studerendes sociale færdigheder og tilgang til praktisk læring og fremmer fokus på deres formåen. Metoden har også stor betydning for anvendelsen af pædagogiske metoder og teknikker i skolen såvel som på arbejdspladsen.

Studererorienteret læring betyder mere fokus på vejledning af de studerende i virksomhedspraktik forud for afslutningen af deres uddannelse. Man får en bedre sammenhæng mellem mulighederne på arbejdsmarkedet og de studerendes ønsker og forventninger og mellem arbejdsmarkedets krav og de studerendes færdigheder. Sidst, men ikke mindst øges de studerendes tro på, at de kan klare udfordringerne, og der er således væsentligt større chancer for at studerende med særlige undervisningsmæssige behov eller handicap får et godt uddannelsesforløb og en god overgang til arbejdsmarkedet.

### **Anbefalinger**

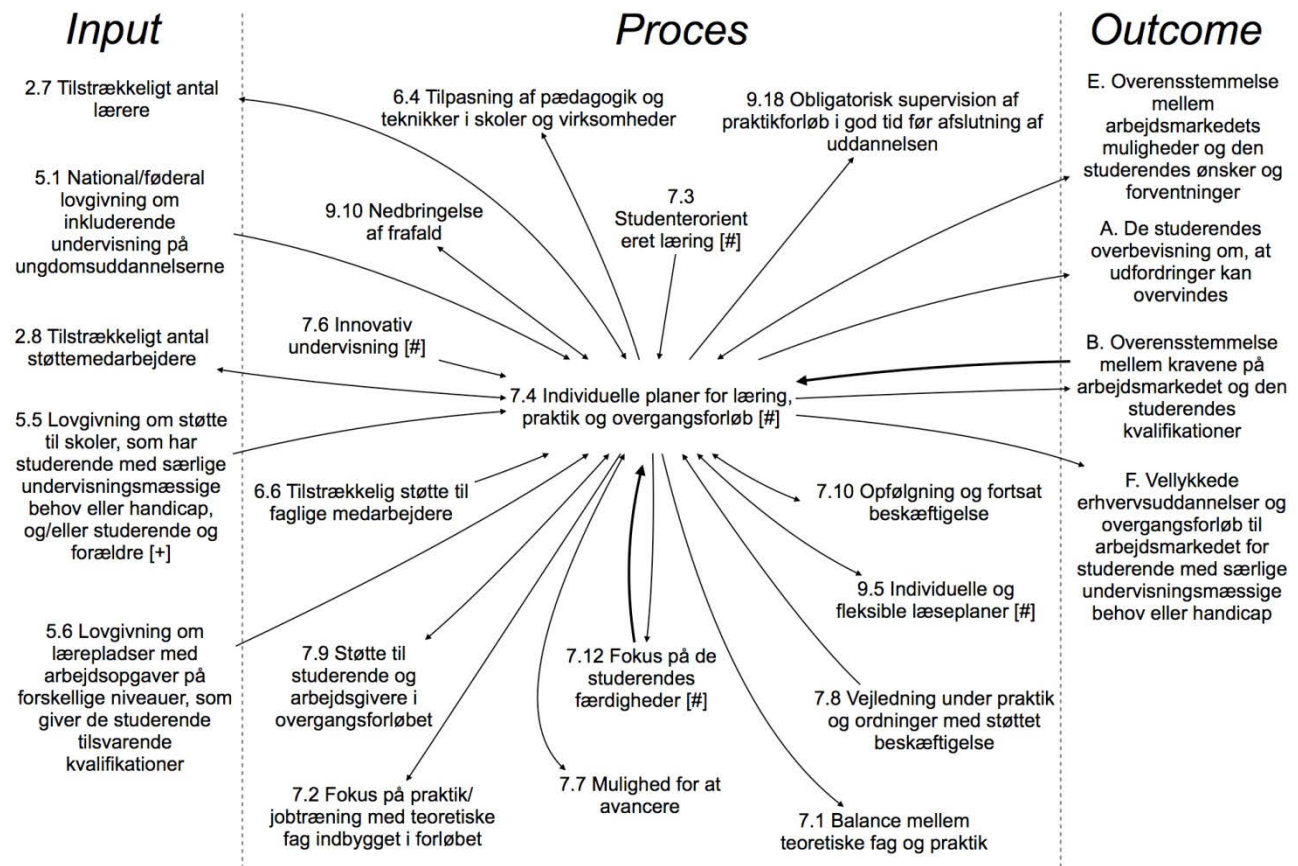
Studererorienteret læring er nødvendig, både ved planlægning, opstilling af målsætninger og udformning af læseplaner, så metoder, materialer, læseplaner og kompetencevurderinger tilpasses de studerendes individuelle behov.

Studererorienteret læring fremmes af:

- brug af innovative undervisningsmetoder og -materialer samt fleksible og personligt tilpassede læseplaner;
- vejledning af de studerende i praktik og ordninger med støttet beskæftigelse;
- bestræbelser på at skabe sammenhæng mellem arbejdsmarkedets muligheder og krav og de studerendes færdigheder, ønsker og forventninger.



## 5.2.2 Individuelle planer for undervisning, læring, praktik og overgangsforløb



Figur 5 Individuelle planer for undervisning, læring, praktik og overgangsforløb

### Beskrivelse

Brugen af individuelle planer for undervisning, læring, praktik og overgangsforløb kan sikres gennem lovgivning, så skoler, studerende og forældre får den rette støtte. Uddannelsesinstitutionerne bør også have mulighed for at tilbyde lærepladser med opgaver af forskellige sværhedsgrader, så de studerende har mulighed for at opnå kompetencer på forskellige niveauer. Individuelle planer forbedres gennem innovative undervisningsmetoder og tiltag samt ordninger med støttet beskæftigelse. Individuelle og fleksible læseplaner, støtte til lærere og andre medarbejdere i undervisningen og studenterorienteret læring vil også forbedre kvaliteten af disse planer.

Arbejdet med de individuelle planer kræver et tilstrækkeligt antal lærere og andet støttepersonale i forhold til antallet af studerende, ligesom der skal være nok fleksibilitet i uddannelsesforløbet til at give de studerende mulighed for at gøre fremskridt. Omvendt påvirker de individuelle planer også disse faktorer. Ydermere er de med til at fastholde en god balance mellem de teoretiske fag og den praktiske uddannelse, sætte fokus på de studerendes færdigheder og sikre at de får tilstrækkelig praktisk erfaring. Brugen af individuelle planer kan også være med til at mindske frafaldsprocenten blandt de studerende. De kan bruges til at tilpasse de pædagogiske metoder og teknikker, give den rette vejledning i virksomhederne og sikre støtte til studerende såvel som arbejdsgivere, både i overgangsperioden og ved videre ansættelse i virksomheden.

Ved den rette brug af individuelle planer kan man således skabe en bedre sammenhæng, både mellem de muligheder, der er på arbejdsmarkedet og de studerendes individuelle





ønsker og forventninger og mellem arbejdsmarkedets krav og de studerendes færdigheder. Endelig er de med til at forberede de studerende til at håndtere udfordringerne og dermed til at skabe et vellykket uddannelsesforløb og en god overgang til arbejdsmarkedet.

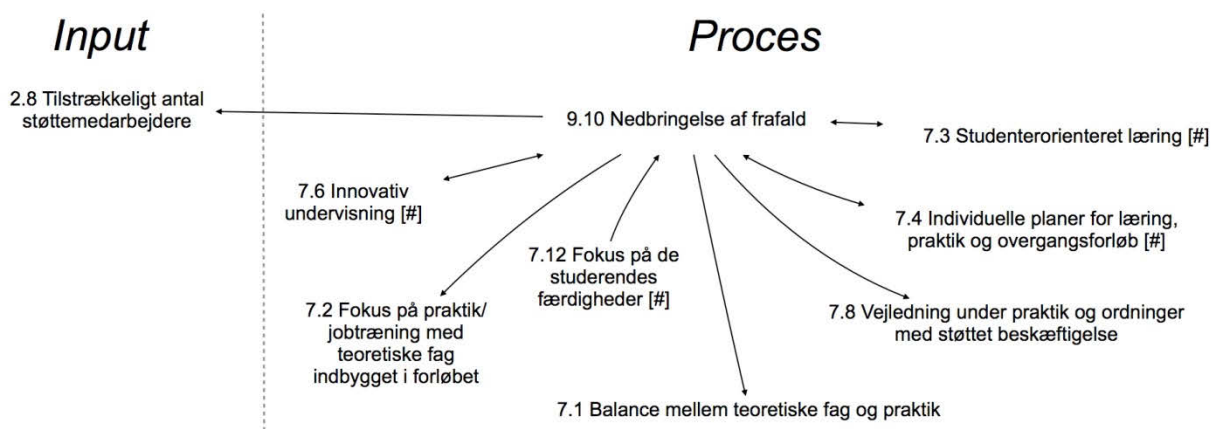
### Anbefalinger

Der skal være den nødvendige fleksibilitet i læringen til at kunne udvikle og anvende individuelle planer. En god plan både understøtter og bygger på input fra tværfaglige teams. Den er brugervenlig og revurderes og videreudvikles løbende af alle involverede parter. De studerende er med i planlægningen fra begyndelsen, og der tages nøje hensyn til deres ønsker og behov.

Følgende omstændigheder har en positiv virkning på udviklingen af individuelle planer:

- individuelle, fleksible læseplaner og studenterorienteret læring;
- støtte til studerende og arbejdsgivere i overgangsforløbet samt opfølgning;
- sammenhæng mellem arbejdsmarkedets krav og muligheder og de studerendes færdigheder, ønsker og forventninger.

### 5.2.3 Nedbringelse af frafald



Figur 6 Nedbringelse af frafald

### Beskrivelse

Forsøg på nedbringelse af frafald blandt de studerende påvirkes og påvirkes af innovative undervisningsmetoder og tiltag, individuelle planer og studenterorienteret læring. Fokus på de studerendes færdigheder vil også have en positiv effekt på frafaldsprocenten.

Omvendt vil en indsats for at nedbringe frafaldet gavne de studerende i praktikforløb, hvor der indgår teori og dermed fastholde en god balance mellem teoretisk undervisning og praktik. Mindre frafald betyder vejledning til flere unge ude i virksomhederne og vil også have betydning for ordninger med støttet beskæftigelse, hvor støtten bliver gradvist mindre over tid. Det kræver ressourcer at nedbringe frafaldsprocenten, så indsatsen vil også påvirke antallet af støttemedarbejdere i forhold til antallet af studerende.



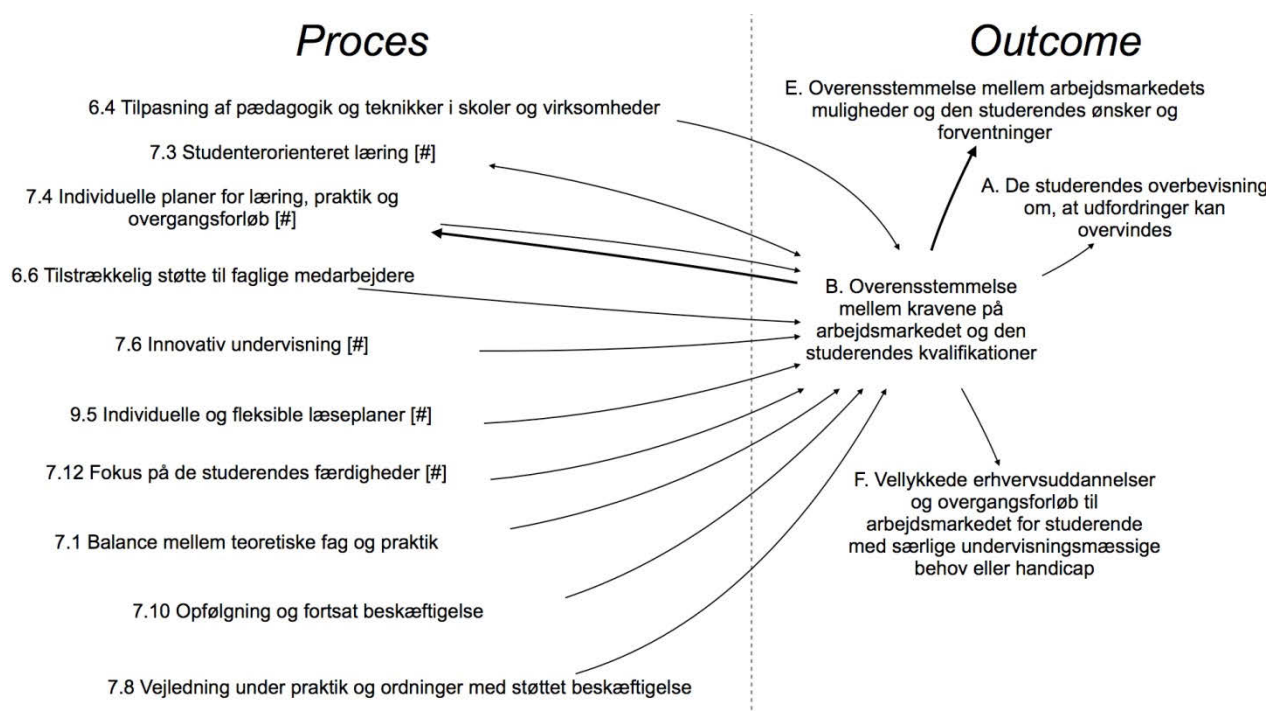
## Anbefalinger

Uddannelsesinstitutionerne bør samarbejde med de lokale sociale myndigheder i forsøget på at nedbringe frafaldsprocenten blandt de studerende og bør hjælpe demotiverede studerende med at komme videre.

Frafaldsprocenten vil især kunne nedbringes, hvis der sættes fokus på:

- innovative undervisningsmetoder, praktisk læring og individuelle planer;
- de studerendes færdigheder og studenterorienteret læring.

### 5.2.4 Sammenhæng mellem arbejdsmarkedets krav og de studerendes færdigheder



Figur 7 Sammenhæng mellem arbejdsmarkedets krav og de studerendes færdigheder

## Beskrivelse

En passende sammenhæng mellem arbejdsmarkedets krav og de studerendes færdigheder er en resultatfaktor, der påvirkes af en række andre faktorer, som f.eks. tilpasningen af pædagogiske metoder og teknikker i skoler såvel som i virksomheder og støtte til uddannelsesstedets faglige medarbejdere, så de kan imødesee de studerendes behov. En passende balance mellem de teoretiske fag og praktikken samt innovative undervisningsmetoder og tiltag har også stor betydning for tilpasningen mellem krav og færdigheder. Det samme gælder vejledning på arbejdspladsen, ordninger med støttet beskæftigelse, opfølgingsarbejde i virksomheden og fokus på den studerendes evner og kvalifikationer. Brugen af individuelle og fleksible læseplaner vil ligeledes bidrage til at skabe sammenhæng mellem arbejdsmarkedets krav og de studerendes færdigheder.

Også studenterorienteret læring og brugen af individuelle planer for undervisning, læring, praktik og overgangsforløb både påvirker og påvirkes af sammenhængen mellem arbejdsmarkedets krav og de studerendes færdigheder.



Tilpasningen mellem færdigheder og krav vil naturligvis også øge de studerendes selvtillid og skabe endnu bedre sammenhæng mellem mulighederne på arbejdsmarkedet og den enkeltes ønsker og behov, hvilket igen forøger chancen for at give studerende med særlige undervisningsmæssige behov eller handicap et vellykket uddannelsesforløb og en god overgang til arbejdsmarkedet.

### Anbefalinger

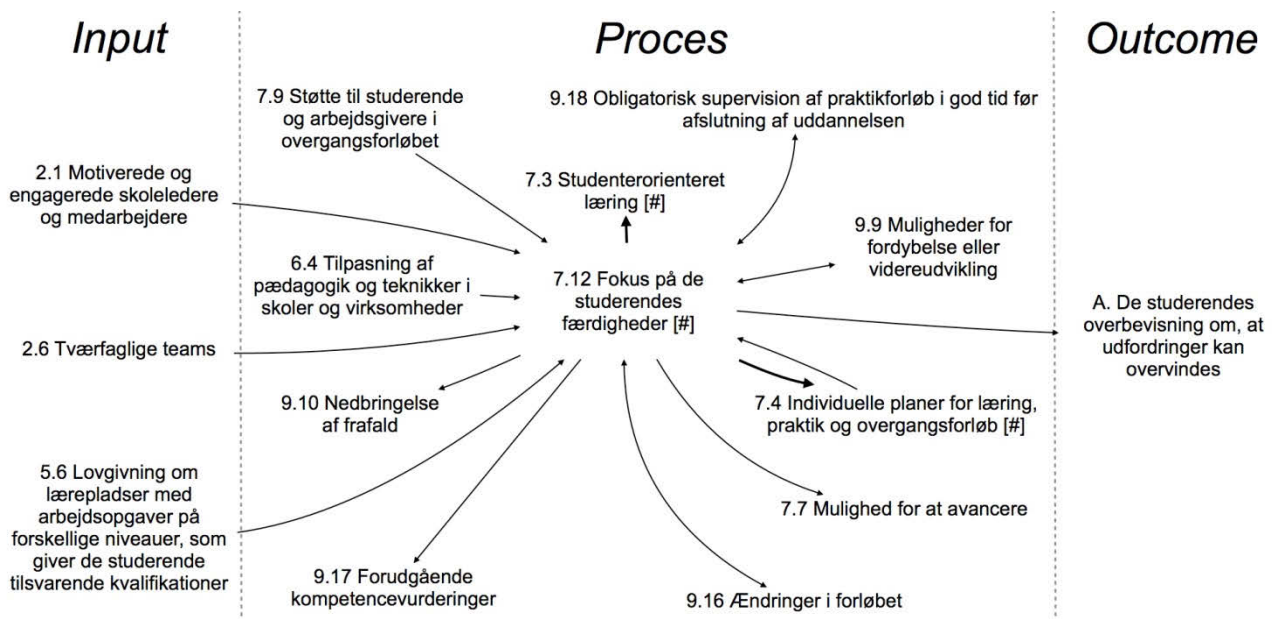
Erhvervsuddannelsesforløb skal revurderes med jævne mellemrum, internt (f.eks. ved validering overfor nye arbejdsmarkedsanalyser) og/eller eksternt (f.eks. af nationale institutter) for at sikre optimal tilpasning til aktuelle såvel som fremtidige krav til de studerendes færdigheder.

Man kan sikre en passende sammenhæng mellem arbejdsmarkedets krav og de studerendes færdigheder ved:

- at praktisere innovativ undervisning og skabe individuelle og fleksible læseplaner gennem fokus på de studerendes færdigheder;
- at sørge for vejledning i virksomhederne, tilbyde ordninger med støttet beskæftigelse og sørge for opfølgingsaktiviteter for at sikre den studerendes videre ansættelse i virksomheden.

## 5.3 Studiemønstre

### 5.3.1 De studerendes færdigheder



Figur 8 De studerendes færdigheder

### Beskrivelse

Man kan gennem lovgivning sikre fokus på de studerendes færdigheder ved at give uddannelsesinstitutionerne mulighed for at tilbyde lærepladser med opgaver af forskellige sværhedsgrader, så de studerende har mulighed for at opnå kompetencer på forskellige niveauer. Desuden kan man inddrage tværfaglige teams og bestræbe sig på at have motiverede og engagerede ledere og medarbejdere.



Kompetencevurderinger forud for uddannelsesforløbet kan bruges til at skræddersy et program til den enkelte studerende og bidrager til at fastholde en studentorienteret læring og en løbende tilpasning af pædagogiske metoder og teknikker i skoler såvel som i virksomheder. De vil også være en god støtte for studerende og arbejdsgivere i overgangsforløbet, lige som de kan være med til at nedbringe frafaldsprocenten og give den nødvendige fleksibilitet, så den studerende har mulighed for at forbedre sig.

Ved at fokusere på de studerendes færdigheder påvirker man adskillige øvrige faktorer, som omvendt også påvirkes heraf. Man kan f.eks. ændre på uddannelsesforløbets struktur og længde ved at fremlægge forskellige muligheder for fordybelse eller videreudvikling, tilbyde mere af den obligatoriske praktiske vejledning forud for afslutningen af uddannelsesforløbet og bruge individuelle planer for uddannelse, læring, praktik og/eller overgangsforløb. Endelig vil man ved at sætte fokus på de studerendes færdigheder skabe den nødvendige tro på, at de kan overvinde fremtidige udfordringer.

### **Anbefalinger**

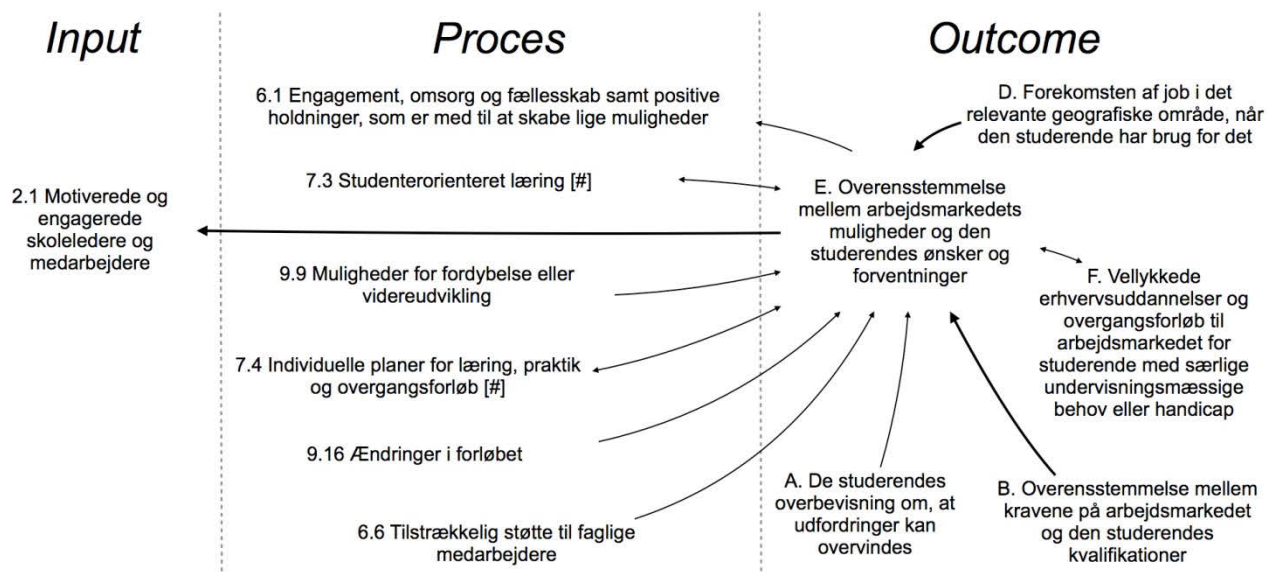
Alle faglige medarbejdere bør sætte fokus på de studerendes færdigheder og se muligheder i stedet for begrænsninger. De skal koncentrere sig om hvad de studerende *kan*, ikke hvad de *ikke kan*, og de skal gøre en indsats for at øge deres tillid og selvsikkerhed.

Fokus på de studerendes færdigheder styrkes gennem:

- lovgivningsmæssige rammer, der giver mulighed for at tilbyde lærepladser af forskellig art og med forskellige kvalifikationsniveauer og tillader ændringer i uddannelsesforløbets længde og struktur;
- tilbud om forskellige alternative tilgange til undervisningsforløbet;
- engagerede medarbejdere og tværfaglige teams, der kan tilpasse pædagogiske metoder og teknikker til de studerendes behov;
- brug af individuelle planer;
- praktisk vejledning og støtte til arbejdsgivere og studerende i overgangsforløbet.



### 5.3.2 Sammenhæng mellem mulighederne på arbejdsmarkedet og de studerendes ønsker og forventninger



Figur 9 Sammenhæng mellem mulighederne på arbejdsmarkedet og de studerendes ønsker og forventninger

#### Beskrivelse

Denne sammenhæng er en central målsætning for erhvervsuddannelserne. Den etableres ved at sørge for at give den støtte til de faglige medarbejdere, der er nødvendig for at imødesee de studerendes behov, samt ved at gøre det muligt at ændre på strukturen og varigheden af uddannelsesforløbet, hvis det er påkrævet. Man bør ligeledes tilbyde forskellige tilgange til undervisningen og mulighed for fordybelse (horisontal tilpasning) eller videreudvikling (vertikal tilpasning). Øvrige faktorer af betydning for denne sammenhæng omfatter: en tilpasning mellem arbejdsmarkedets krav og den studerendes færdigheder, den studerendes overbevisning om, at udfordringer kan overvindes samt naturligvis forekomsten af ledige stillinger, når vedkommende skal søge job. Uddannelsessystemets målsætning om et vellykket uddannelsesforløb og en god overgang til arbejdsmarkedet spiller også en rolle for sammenhængen mellem arbejdsmarkedets muligheder og den studerendes ønsker og forventninger.

Den både påvirker og påvirkes af viljen til at praktisere studenterorienteret læring og bruge individuelle planer. En tilpasning mellem mulighederne på arbejdsmarkedet og den studerendes ønsker og forventninger fremmer også motivationen og engagementet hos ledere og faglige medarbejdere og skaber således positive holdninger og vilje til at sikre lige muligheder.

#### Anbefalinger

De studerende vil næppe få et godt uddannelsesforløb og en god overgang til arbejdsmarkedet, hvis deres individuelle ønsker og forventninger negligeres. Det er derfor vigtigt at tage hensyn til dem i hele overgangsforløbet.

Man vil skabe øget overensstemmelse mellem de studerendes ønsker og forventninger og arbejdsmarkedets krav ved at:

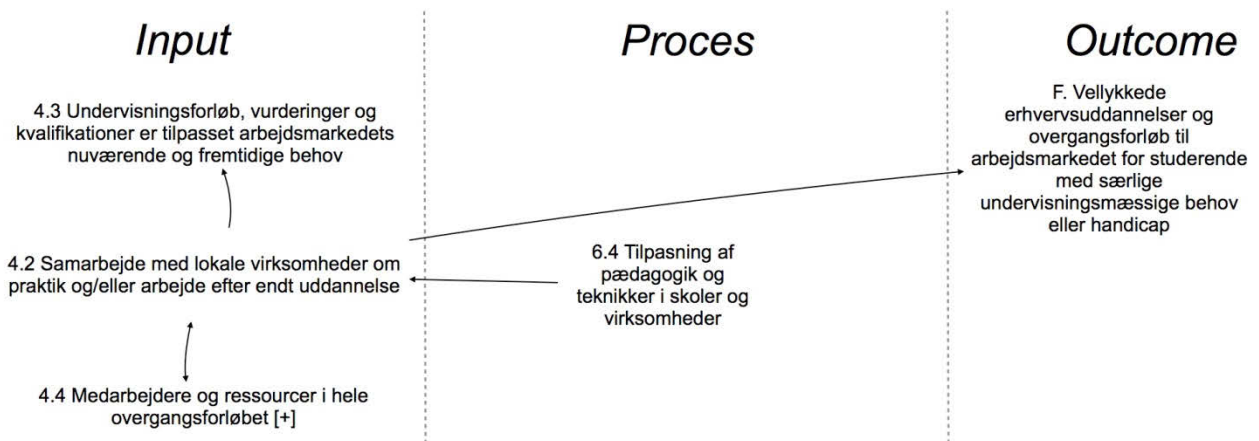
- tilpasse undervisningsforløbet til det lokale arbejdsmarkeds nuværende og



fremtidige krav;

- fastholde en studenterorienteret tilgang i alle læringsforløb og bruge individuelle planer;
- give de studerende reelle valgmuligheder (f.eks. alternative tilgange til undervisningen, muligheder for at kvalificere sig på forskellige niveauer og forløb af forskellig varighed);
- sørge for den nødvendige støtte til de faglige medarbejdere, så de kan realisere disse muligheder;
- være med til at øge de studerendes tiltro til, at de kan overkomme de udfordringer, de møder i forløbet.

### 5.3.3 Samarbejde med lokale virksomheder om praktik og/eller ansættelse efter endt skolegang



Figur 10 Samarbejde med lokale virksomheder om praktik og/eller ansættelse efter endt skolegang

#### Beskrivelse

Et samarbejde med lokale virksomheder om praktik og/eller ansættelse efter endt skolegang kræver medvirken af forskellige faglige medarbejdere (f.eks. studievejledere, mentorer osv.) samt tilgængelige ressourcer under hele overgangsforløbet. En tilpasning af pædagogiske metoder og teknikker i skoler og virksomheder vil have betydning for et sådant samarbejde, som omvendt vil indvirke på, hvordan undervisningsforløb, vurderinger og kvalifikationer tilpasses nuværende og fremtidige behov på arbejdsmarkedet, og hvordan dette er med til at sikre et vellykket uddannelses- og overgangsforløb for studerende med særlige undervisningsmæssige behov.

#### Anbefalinger

Uddannelsesinstitutionen bør etablere et godt samarbejde med lokale arbejdsgivere for at sikre praktisk vejledning og job til de studerende efter endt uddannelse.

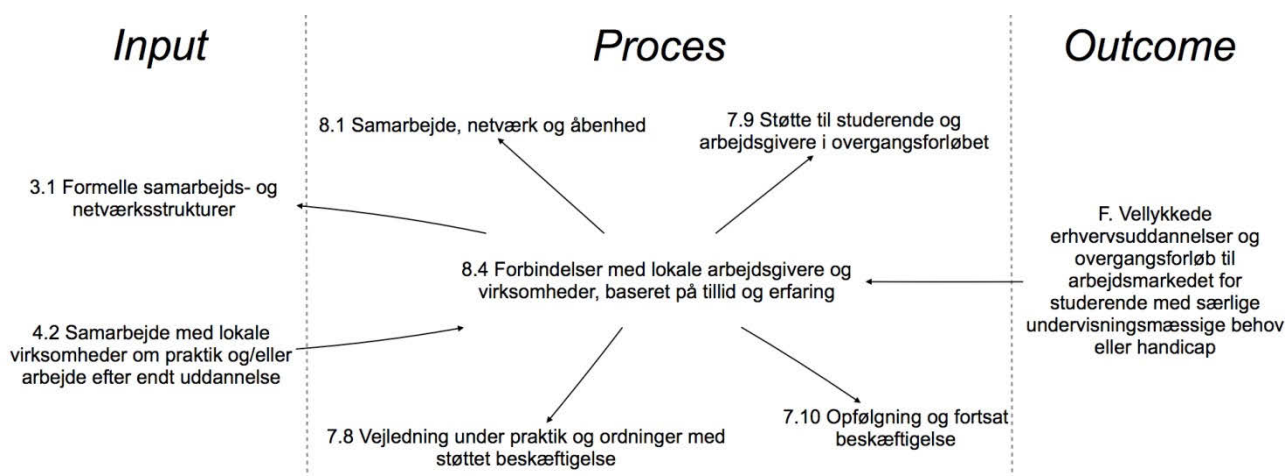
Man kan fremme et godt samarbejde ved at:

- tilpasse de pædagogiske metoder og teknikker ude i virksomhederne;
- sørge for det nødvendige antal faglige medarbejdere og tilstrækkelige ressourcer i hele overgangsforløbet.



## 5.4 Arbejdsmarkedsmønstre

### 5.4.1 Forbindelser til lokale arbejdsgivere/virksomheder baseret på tillid og erfaring med tidligere studerende



Figur 11 Forbindelser til lokale arbejdsgivere/virksomheder baseret på tillid og erfaring med tidligere studerende

#### Beskrivelse

Forbindelser til lokale arbejdsgivere/virksomheder om praktikaftaler og jobmuligheder er baseret på tillid og erfaring med tidligere studerende og bevares gennem samarbejde om praktik og/eller ansættelse efter endt skolegang. Disse forbindelser forstærkes gennem positive erfaringer, som igen bidrager til at skabe et formelt samarbejde. Andre faktorer har betydning, såsom et fælles arbejdsgrundlag, gode netværk og åbenhed omkring vejledning i virksomhederne, med støtte til både studerende og arbejdsgivere i overgangsforløbet. Gode forbindelser med arbejdsgivere og virksomheder vil også fremme ordninger med støttet beskæftigelse med gradvist aftagende støtte over tid og opfølgningsaktiviteter, der skal sikre den studerendes videre ansættelse.

#### Anbefalinger

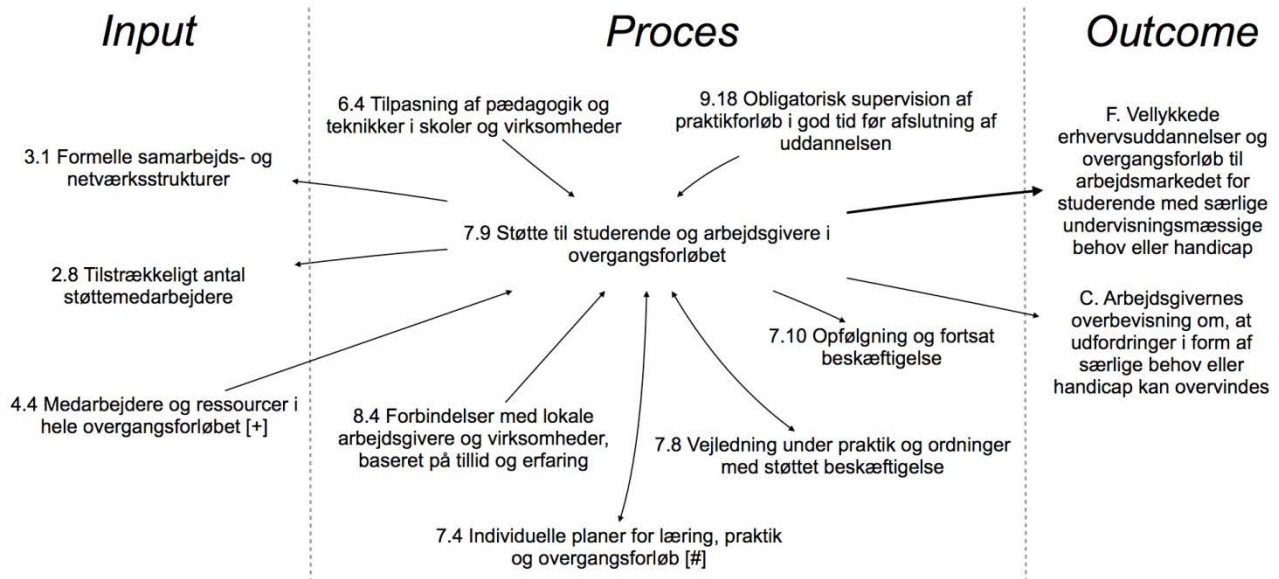
Uddannelsesinstitutioner bør skabe og vedligeholde forbindelser med lokale arbejdsgivere, baseret på virksomhedernes voksende tillid til, at de får den rigtige støtte, uanset hvornår i forløbet de har brug for den.

Det vil gavne forbindelserne til lokale arbejdsgivere at:

- etablere et formelt samarbejde om praktik og jobmuligheder;
- give begge parter tid til at indsamle positive erfaringer under praktikken og i overgangsforløbet.



## 5.4.2 Støtte til studerende og arbejdsgivere i overgangsforløbet



Figur 12 Støtte til studerende og arbejdsgivere i overgangsforløbet

### Beskrivelse

At stille den rette støtte til rådighed både til studerende og arbejdsgivere i overgangsforløbet kræver medvirken af forskellige faglige medarbejdere (f.eks. erhvervsvejledere, mentorer osv.) og tilgængelige ressourcer i hele forløbet.

I hvilken form støtten til studerende og arbejdsgivere ydes afhænger til dels af, hvordan man tilpasser pædagogiske metoder og teknikker til den studerendes behov, vejledning ude i virksomheden i god tid før den studerende er færdig med skolen samt af ordninger med støttet beskæftigelse med gradvist aftagende støtte over tid. En anden faktor af betydning handler om bevarelsen af forbindelser til lokale arbejdsgivere, baseret på tillid og erfaring med tidligere studerende.

Sørger man for den rette støtte til arbejdsgivere og studerende, giver det omvendt mulighed for at bruge individuelle planer og for at bevare et rimeligt forhold mellem antallet af støttemedarbejdere og studerende. Man får bedre mulighed for at etablere formelle samarbejds- og netværksstrukturer og for at lave opfølgningsaktiviteter til at sikre den studerendes videre ansættelse. Endelig vil den rette støtte til de studerende være med til at give dem troen på, at de kan klare udfordringerne, hvilket igen er med til at sikre vellykkede uddannelses- og overgangsforløb for studerende med særlige undervisningsmæssige behov.



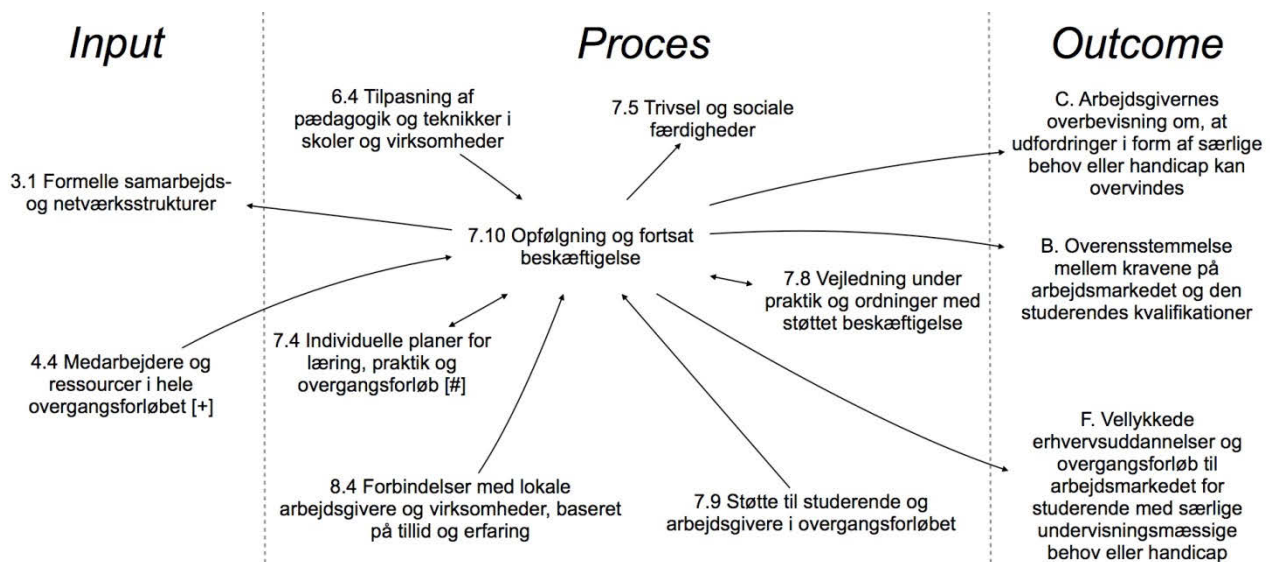
## Anbefalinger

Der bør være de rette støtteforanstaltninger til rådighed i overgangsforløbet. Erhvervsvejledere skal informere de studerende om deres muligheder på arbejdsmarkedet, hjælpe med ansøgninger, informere og rådgive arbejdsgivere og formidle kontakten mellem begge parter.

For at kunne yde den rette støtte til studerende såvel som arbejdsgivere i overgangsforløbet vil det være en fordel at:

- fastholde gode forbindelser til lokale arbejdsgivere;
- tilbyde praktisk uddannelse og ordninger med støttet beskæftigelse;
- have medarbejdere og ressourcer til rådighed i hele overgangsforløbet;
- tilpasse pædagogiske metoder og teknikker, hvor det skønnes nødvendigt samt bruge individuelle planer.

### 5.4.3 Opfølgning og fortsat beskæftigelse i virksomheden



Figur 13 Opfølgning og fortsat beskæftigelse i virksomheden

#### Beskrivelse

Der kræves faglige medarbejdere og ressourcer til at iværksætte opfølgningsaktiviteter til sikring den studerendes fortsatte beskæftigelse i virksomheden, lige som det er nødvendigt at tilpasse pædagogiske metoder og teknikker samt bruge individuelle planer. Opfølgningen kan bestå af aftaler med lokale arbejdsgivere og virksomheder om praktisk uddannelse og jobmuligheder, vejledning i virksomhederne og ordninger med støttet beskæftigelse med gradvist aftagende støtte over tid.

Opfølgningsaktiviteter er med til at udvikle den studerendes sociale færdigheder og give bedre trivsel på arbejdspladsen. De forbedrer også de formelle samarbejds- og netværksstrukturer mellem de involverede parter og skaber bedre sammenhæng mellem arbejdsmarkedets krav og den studerendes færdigheder. Endelig er opfølgningsarbejdet med til at øge arbejdsgivernes tro på, at udfordringer begrundet i særlige behov eller



handicap kan overvindes og dermed give studerende med særlige undervisningsmæssige behov eller handicap et vellykket overgangsforløb.

### **Anbefalinger**

Et godt overgangsforløb med varige job til følge kræver opfølgning fra kvalificerede medarbejdere så længe det er nødvendigt for at imødesee behovene, både hos de færdiguddannede unge og hos arbejdsgiverne.

Det vil gavne opfølgingsarbejdet at:

- have tilstrækkeligt med medarbejdere og ressourcer til rådighed i overgangsforløbet;
- vedligeholde gode forbindelser med lokale arbejdsgivere;
- gennemføre praktisk uddannelse i virksomheden og tilbyde ordninger med støttet beskæftigelse;
- tilpasse de pædagogiske metoder og teknikker med henblik på at fastholde den unge i arbejdet samt bruge individuelle planer.



## 6. DISKUSSION


### Øvrige faktorer af betydning

Under studiebesøgene iagttag deltagerne også andre faktorer, man ikke må overse, selv om de dog ikke er hyppigt forekommende og heller ikke indgår i et bestemt mønster. Nogle af dem fandt man kun en enkelt gang, men de blev alligevel medtaget i overvejelserne på slutkonferencen.

De påvirker succesfaktorerne, enten ved at fremme betingelserne for et bedre uddannelsesforløb eller ved at vise, hvor der er brug for en ekstra indsats, og de bør derfor også medtages i overvejelserne ved sammensætningen af uddannelsesforløb for studerende med særlige undervisningsmæssige behov eller handicap.

### Strukturrelaterede faktorer

- Udover den erhvervsfaglige inklusion skal uddannelsesforløbet også fokusere på **den sociale inklusion** af de studerende i samfundet. Glemmer man den sociale inklusion (som hænger sammen med den erhvervsfaglige inklusion) bliver inklusionsforløbet uholdbart. De studerende har ofte et "dobbelt overgangsforløb": fra skole til arbejdsmarked og samtidig fra hjem eller kostskole til en selvstændig boform, og det ene forløb kan ikke lykkes, hvis det andet ikke gør det. Forløbene bør derfor tilrettelægges, så der også fokuseres på de studerendes selvstændighed, medborgerskab, forhold til andre, fritid osv.
- Der skal **være balance mellem fleksible og standardiserede** forløb og procedurer. For megen fleksibilitet kan give uforudsigelighed og forringe kvaliteten af støtteforanstaltningerne, mens man med alt for standardiserede og usmidige forløb risikerer ikke at kunne opfylde den enkelte studerendes behov.
- Det er også vigtigt at skabe **gode relationer mellem studerende og arbejdsgivere**. En vigtig måde at opnå dette på er at indgå lærlingekontrakter mellem virksomheder og studerende, som sikrer en passende løn og påskønnelse af den studerendes arbejdsindsats, og samtidig giver den fornødne uafhængighed og mulighed for at flytte efter arbejdet (faglig mobilitet).
- Nogle lande har et kvotasystem, som pålægger arbejdsgiverne at ansætte en vis andel af handicappede i virksomheden, men det er uklart i hvilket omfang systemet faktisk er med til at fremme lige muligheder for medarbejdere med særlige behov. I stedet for at straffe arbejdsgivere som ikke overholder kvotabestemmelserne, anbefales det at tilskynde dem til at sætte mere fokus på deres **behov for støtte** (som ikke nødvendigvis behøver at være af økonomisk art).
- Studiebesøgene viste også, at nogle lande finder det vanskeligt at sørge for ordentlig **efteruddannelse**, da der er for få deltagere i målgruppen herfor. Andre steder blev der stillet spørgsmål om, hvorvidt der findes tilstrækkelige muligheder for efteruddannelse til at opfylde skolers og læreres behov.
- Samarbejde er nævnt som en nøgelfaktor. Men som nogle lande nævner, kræver et godt samarbejde et forudgående **kendskab til at håndtere vanskelige samarbejdsstrukturer**. Nogle steder har man valgt at oprette stillinger kun med denne ene særlige opgave for øje, mens man andre steder har delt opgaven mellem sig, dog sommetider uden klar definition af den enkeltes rolle og



---

ansvarsområde eller uden at kræve nogle særlige kvalifikationer af de involverede parter. Desuden tager det tid at udvikle gode samarbejdsstrukturer.

- Det blev også nævnt, at man sagtens kan stille **både almindelige og særlige støtteforanstaltninger** til rådighed, da de fint kan supplere hinanden. Særlige støtteforanstaltninger kan stilles til rådighed, hvis man ikke har formået at skabe tilstrækkeligt inkluderende arbejdspladser, eller de kan bruges kortvarigt til at give de studerende et mere fokuseret uddannelses- og praktikforløb, samtidig med at de almindelige foranstaltninger giver dem den arbejds erfaring, der vil være efterspurgt af deres fremtidige arbejdsgivere.
- Politikker for inklusion er et andet stort problem, idet mange mener, at de hovedsageligt beskriver hvad inklusion *ikke* er. Det vil derfor være en stor fordel, hvis man kan udforme en **klar definition** eller **beskrivelse** af, hvad der forstås ved **inklusion**.
- Ved nogle få besøg blev der nævnt problemer med at praktisere tværfagligt samarbejde, fordi en restriktiv lovgivning om databeskyttelse hindrer udvekslingen af studierelaterede oplysninger. Det vil derfor være nyttigt at undersøge reglerne om databeskyttelse i de lande, hvor man har fundet en balance **mellem fortrolighedshensyn og anvendelsen af data** for at finde bedre procedurer og foranstaltninger.
- **Lærergerningen** er i få lande et meget respekteret erhverv, mens det i andre lande er knap så velanset. I ingen af tilfældene har dette dog væsentlig betydning for lønnen i forhold til andre erhverv. Det virker dog nemmere at tiltrække velkvalificerede og motiverede studerende til at uddanne sig til lærere i de lande, hvor faget nyder størst respekt.
- Endelig har det **lokale aspekt** en væsentlig betydning. Fokus på lokalsamfundet får lokale politikere til at engagere sig mere i inklusionsprincipperne og er med til at skabe kontakt mellem uddannelsesinstitutioner og virksomheder eller kommuner, f.eks. ved at iværksætte aktiviteter til opfyldelse af virksomhedernes sociale ansvar eller indgå forud forhandlede aftaler.

### **Procesrelaterede faktorer**

- Det er vigtigt, at de studerende **medvirker aktivt** i hele læringsprocessen. Det betyder bl.a., at de skal have reelle og individuelle valgmuligheder, og at de selv skal kunne tage beslutninger, hvor det overhovedet er muligt. Netop denne situation giver ofte forældrene både udfordringer og muligheder. Det kan være svært for forældrene at finde den rette balance, så de hverken overbeskytter den unge eller overvurderer hans eller hendes evne til at klare overgangen fra at være afhængig af andre og til at blive en voksen person med egne holdninger og ønsker for fremtiden. Her kan det være nyttigt med nogle klare regler og procedurer samt støtte til forældrene gennem denne fase.
- Der er også brug for en form for **videnshåndtering**, hvis man skal fastholde og videreudvikle lærernes viden og erfaring. Man kunne f.eks. indføre systemer til udveksling af materialer, ressourcer og praksis. Man bør også sikre lærerne gode karrieremuligheder i ansættelsen (f.eks. gennem faste kontrakter, karriereudvikling, mentorordninger og samarbejde med relevante organer).
- Man har hovedsageligt fokus på at forberede studerende med særlige undervisningsmæssige behov eller handicap til allerede eksisterende job, men



nogle lande nævner en alternativ tilgang, nemlig at **skabe jobmuligheder**. Man kan benytte sig af alternative ansættelsesforhold (f.eks. i socialøkonomiske virksomheder eller beskyttede værksteder) eller definere nogle bestemte opgaver i virksomhederne, som kan kobles sammen og blive til et job for en studerende med særlige behov eller handicap. En sådan form for ansættelse kræver medvirken fra alle parter, hvilket skal tages med i overvejelserne.

- Overgangen fra uddannelse til arbejde kan naturligvis være problematisk, fordi der er forskellige parter involveret i processen (fra uddannelsessystemet og fra den offentlige eller private sektor) og som oftest kan de kun handle inden for rammerne af deres eget område. Skal dette ændres (f.eks. ved at give arbejdsgivere indflydelse på uddannelsessystemet eller give uddannelsessystemet mere indflydelse på arbejdsforholdene) skal der være **medarbejdere og myndigheder, der kan være bindeled** mellem systemerne og sikre de studerende en problemfri overgang.
- Endelig viste det sig, at kun få uddannelsesinstitutioner, leverandører eller administrative organer kunne fremlægge data om resultater for erhvervsuddannelser for studerende med særlige behov eller handicap. (Forskellen mellem *outcome (resultater)*, *output*, *effekt* og *indflydelse* forklares nærmere nedenfor). I de fleste tilfælde har man kvantitative data om output, men med begrænset information om effekt eller virkning. Kvalitetssikring bør derfor fokusere på *outcome/resultater* som den vigtigste indikator for, hvorvidt uddannelsessystemet og arbejdsmarkedet kan omsætte politikker til praksis.

## Resultatkategorier

Resultater forstås normalt som de produkter, man får ud af at udforme og iværksætte specifikke strukturer/input og processer. De ovenfor beskrevne mønstre indeholder anbefalinger relateret til særlige faktorer for disse. Herudover bør man forsøge at besvare to vigtige spørgsmål:

- Hvilke typer af resultater er relevante?
- Hvordan udnytter man resultaterne til bedre at forstå, hvor der er brug for en forbedring af strukturer/input og processer?

Hensigten med projektet var ikke at indsamle omfattende kvalitative eller kvantitative data som en slags bevis på et vellykket studiebesøg, og udvælgelsen af eksempler var ikke baseret på nogle kriterier for repræsentativitet. Men det var alligevel overraskende, at kun få eksempler viste mere end blot basale kvantitative data om de studerendes deltagelse i undervisningen, færdiggørelse af forløbet eller evne til at finde arbejde inden for et vist tidsrum. De fleste politikker indeholder høje målsætninger, såsom forbedring af livskvaliteten for personer med særlige undervisningsmæssige behov eller handicap, fuld integration og lige muligheder. Men oftest har man kun de mest basale midler til at måle opnåelsen af disse målsætninger, og de er ikke gode nok i vurderingen af disse komplekse begreber.



Problemet med udviklingen af indikatorer for sådanne begreber er beskrevet i en anden af agenturets rapporter<sup>7</sup> og behandles ikke nærmere her. I relation til dette projekt vil vi se på udvælgelsen af nogle specifikke resultater fra de nedenfor beskrevne kategorier.

De fleste af de lande, der var værter for studiebesøgene er påvirkede af den europæiske finanskrisen, og selv om man kan definere områder for forbedring og udarbejde anbefalinger, er man nødt til at være opmærksom på disse ydre faktorer, som man ingen direkte indflydelse har på. Projektdeltagerne afstod derfor fra at definere "vellykket" som man normalt ville gøre det i den mest relevante indikator: overgangsprocenten af personer med særlige undervisningsmæssige behov eller handicap fra uddannelse til job. Overgangsprocenten forventes at falde under vanskelige økonomiske forhold. Man anvendte i stedet en bredere definition af resultater og fokuserede analysen på faktorer relateret til struktur/input og proces i eksemplerne fra hvert enkelt land.

Resultaterne fra studiebesøgene er inddelt i de fire nedenfor beskrevne kategorier for bedre at kunne identificere succesfaktorer i de givne eksempler.

- *Output* refererer f.eks. til tal, som antallet af erhvervsuddannelsesforløb, deltagere eller færdiguddannede.
- *Effekt* vedrører ændringer observeret hos de studerende (f.eks. flere bløde kvalifikationer, holdningsændringer, større selvtillid), overgangsrate (f.eks. til arbejdsmarkedet, andre former for uddannelse eller beskyttet arbejde), overgangsrate til virksomheder, hvor studerende tidligere har været i praktik, frafaldsprocenter (som følge af ændrede forløb eller strukturer) eller holdninger hos arbejdsgiverne.
- *Indflydelse* relaterer til ændringer observeret af de studerende. Det kan være ændringer i deres tilfredshed med skolen, uddannelsesforløbet eller lærerne, opfattelsen af deres uafhængighed, selvtillid eller selvsikkerhed og en generel følelse af at være mere stabile, modne eller stolte af deres præstationer.
- *Outcome/resultater* refererer til de mere omfattende sociale fordele forbundet med eksemplet, som f.eks. øget livskvalitet, mindre afhængighed af sociale ydelser og holdningsændringer i samfundet.

Man kan ud fra denne inddeling fremsætte følgende forslag til udvælgelse af resultattyper:

- Det er normalt relativt enkelt at indhente data vedrørende output, da de hovedsageligt er kvantitative og oftest allerede tilgængelige fra administrative eller finansielle myndigheder. Output-relaterede data er relevante for organisationsstyring, da de kan vise den organisatoriske effektivitet (hvis de er opdaterede). En dårligt ledet organisation vil næppe kunne levere erhvervsuddannelser af høj kvalitet på længere sigt. Det foreslås derfor at **udvælge relevante output-relaterede data for organisationsledelse**.
- Effektdata er værdifulde i forbindelse med forbedringer af organisatoriske strategier, hvor disse er kædet sammen med strategiske målsætninger. En strategisk målsætning kunne f.eks. være et øget kendskab til lokaløkonomien med henblik på at forbedre beskæftigelsesmulighederne for unge med særlige undervisningsmæssige behov eller handicap. Dette kan indebære praktisk arbejde i

---

<sup>7</sup> European Agency for Development in Special Needs Education, 2009: *Indikatorer – Udvikling af indikatorer for inkluderende undervisning i Europa*. Odense, og European Agency for Development in Special Needs Education, 2011: *Participation in Inclusive Education – A Framework for Developing Indicators*. Odense.



lokale virksomheder. Indsamling af data om f.eks. andelen af studerende, som har underskrevet kontrakt med disse virksomheder vil være en relevant indikator til evaluering af strategiens effektivitet. Det foreslås at **udvikle relevante effektindikatorer for hver strategisk målsætning og at sætte tal på målsætningerne for at kunne verificere deres opfyldelse** ved hjælp af disse indikatorer.

- De studerende er centrum for alle tiltag og skal medvirke aktivt i udformningen af rammer og foranstaltninger for at sikre opfyldelsen af individuelle behov. Her er det afgørende at have data, der fortæller noget om, hvordan ydelserne har indflydelse på de studerende, for at kunne forstå deres opfattelse af effekt og tilfredshed med en given foranstaltning. Forslaget i denne forbindelse går ud på at **udvikle tilgængelige værktøjer** (f.eks. undersøgelser eller interviews), så man **jævnligt kan måle de studerendes opfattelse** gennem hele forløbet – fra optagelsen på studiet til overgangsforløbet og måske endnu længere.
- Outcome/resultater viser sig først senere og efter gennemførelsen af relevante foranstaltninger, og det er ofte vanskeligt definitivt at tilskrive dem foranstaltningens eksistens. Det er dog muligt at verificere, i hvilket omfang målsætningerne for politikker er opfyldt f.eks. gennem en specifik foranstaltning. Det foreslås at **analysere outcome/resultater med jævne mellemrum, f.eks. ved hjælp af casestudier eller fokuseret forskning** for at finde ud af, om en organisation fortsat opfylder sit overordnede formål.

## Brug af resultater

Resultater er *den vigtigste informationskilde*, når man skal afgøre, hvorvidt de implementerede strukturer/input eller processer er af tilstrækkelig god kvalitet. Resultater skal først og fremmest *bruges* til den fortsatte forbedring af rammer og procedurer. Offentliggørelse eller andre formål bør være af mindre betydning. Erhvervsuddannelserne har brug for at **etablere og vedligeholde et kontrolsystem**, efter hvilket man jævnligt kan indsamle, fortolke og bruge nøgleresultater til at definere, hvilke forbedringer der er brug for i relation til strukturer/input og processer.

Der er naturligvis forskel på, hvilke resultatdata en leder og en lærer har brug for. Det er derfor vigtigt at sørge for, at **alle involverede parter får de resultater, der har relevans for deres specifikke opgaver**. Her kunne det være nyttigt at inddrage parterne i den første fase af arbejdet med at definere eller udvikle relevante data og indikatorer.

Den optimale løsning ville være, at **alle involverede parter i dataindsamlinger** (det gælder også f.eks. svarpersoner i spørgeundersøgelser) har **adgang til resultaterne og er med til at fortolke dem**.

Indsamlingen af nyttige data kræver dog altid en ekstra indsats, og organisationer bør derfor først iværksætte **en cost-benefit-analyse** for at fastslå det nødvendige – og acceptable – omfang af dataindsamlingen.

Enkelte studiebesøg afslørede, at love om beskyttelse af persondata i det besøgte land gør det umuligt at indsamle de rette data, f.eks. når personen har forladt organisationen. Men nogle lande har bestemmelser om anonymisering i forbindelse med dataindsamling, som alligevel gør det muligt at indsamle brugbare data og samtidig respektere privatlivets fred. Det foreslås at **definere, for hvilke resultater der kræves data, hvor disse er nødvendige i arbejdet med at forbedre forskellige niveauer af erhvervsuddannelsessystemet**. Det anbefales også, at politiske beslutningstagere og



---

eksperter i databeskyttelse **udformer klare regler** vedrørende **anonymisering, aggregering og anvendelse af de indsamlede data.**





## BILAG 1 LISTE OVER EKSPERTER

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



Storbritannien (England)	Linda Jordan Sharon Gould
Storbritannien (Nordirland)	Shirley Jones
Storbritannien (Wales)	Stephen Beyer
Sverige	Marie Törn Eva Valtersson
Tjekkiet	Vera Kovaříková Lucie Procházková
Tyskland	Ulrich Krause Margit Theis-Scholz
Ungarn	Katalin Simon
Østrig	Dietmar Vollmann Ursula Ortner

<b>Rådgivningsgruppe</b>	Preben Siersbaek (Danmark) Lucie Bauer (Østrig) Berthold van Leeuwen (Holland) Regina Labiniene (Litauen) Anabel Corral Granados (Agenturet) Victoria Soriano (Agenturet) Mary Kyriazopoulou (Agenturet) Harald Weber (Agenturet)
<b>Eksterne eksperter</b>	Maria Hrabinska (Cedefop) Serge Ebersold (INSHEA)



## BILAG 2 LISTE OVER FAKTORER FOR INPUT, STRUKTUR OG PROCES

Bilag 2 indeholder en liste over de 68 succesfaktorer, projektdeltagerne fandt frem til efter studiebesøgene. De tilhørende forklaringer er udelukkende baseret på besøgene og eksperternes observationer. Faktorerne refererer ikke til teoretiske begreber, men til observationer foretaget i nogle eller alle af de 26 deltagende lande. Nummereringerne henviser til omtalen af faktorerne i rapporten. Faktorer med en høj hyppighedsfrekvens, som følgelig indgår i modellen for erhvervsuddannelser, er markeret med\*.

- 1 *Infrastruktur af høj kvalitet (f.eks. bygninger og transportnet samt uddannelsesmæssig infrastruktur)*  
Skolers og virksomheders fysiske omgivelser er tilpasset personer med særlige undervisningsmæssige behov eller handicap. Man har udstyr og undervisningsmaterialer af høj kvalitet (ny teknologi, opdaterede it-systemer).
- 2.1 *Motiverede og engagerede skoleledere og medarbejdere\**  
Skoleledere og medarbejdere er motiverede og engagerede og giver gerne udtryk for deres entusiasme.
- 2.2 *Effektiv skoleledelse\**  
Skolens leder er effektiv, værdsat og respekteret. Der er en klar og velfungerende ansvarsfordeling af ledelsesarbejdet.
- 2.3 *Velkvalificerede lærere og øvrige faglige medarbejdere/støttemedarbejdere\**  
Medarbejdere har gode kvalifikationer på universitetsniveau eller fra erhvervsuddannelser og/eller erfaring fra erhvervslivet, og de har gode muligheder for løbende efter- og videreuddannelse samt personlig og faglig udvikling.
- 2.4 *Lærere med specialpædagogisk erfaring*  
Lærere har ud over læreruddannelsen også specialpædagogisk erfaring.
- 2.5 *Mulighed for efter- og videreuddannelse for alle medarbejdere\**  
Lærere og andre faglige medarbejdere/støttemedarbejdere tilbydes løbende efter- og videreuddannelse.
- 2.6 *Tværfaglige teams\**  
Der er oprettet tværfaglige teams med fagfolk bestående af både lærere, vejledere, sagsbehandlere, psykologer, ergoterapeuter og støttemedarbejdere.
- 2.7 *Tilstrækkeligt antal lærere\**  
Man har mindre klasser, fordi det giver bedre læring. Der er ekstra lærere/støttemedarbejdere efter behov.
- 2.8 *Tilstrækkeligt antal støttemedarbejdere\**  
Man har en bred vifte af støttetilbud i skolen, både gennem hjælpere, assistenter, ledere og fagfolk, som kan hjælpe de studerende under virksomhedspraktikken.
- 2.9 *Medarbejdere med erhvervs erfaring*  
Uddannelsesstedets medarbejdere har erfaring fra tidligere job i erhvervslivet, industrivirksomheder eller lignende.
- 2.10 *Stabile medarbejdere*  
Et team af stabile medarbejdere uden for megen udskiftning er med til at opbygge og vedligeholde et godt samarbejde med arbejdsgivere.



### 3.1 *Formelle samarbejds- og netværksstrukturer\**

Man har et formelt etableret og koordineret samarbejde (i modsætning til det uformelle, tilfældige samarbejde, som kun involverer enkelte personer) med arbejdsformidlinger, økonomiske støtteorganer, ungdomsvejledninger, kommuner, frivillige organisationer mv.

### 3.2 *Samarbejde mellem uddannelsesinstitutioner, ministerier og arbejdsgivere (nationalt og lokalt)*

Man har forskellige organer, som koordinerer samarbejdet med ministerier, arbejdsgivere, (f.eks. om jobvejledning) kommuner og skoler, (f.eks. om erhvervspraktik).

### 3.3 *Formelt samarbejde mellem uddannelsesinstitutioner og forældre\**

Man har en fastlagt strategi for at øge forældrenes aktive deltagelse i de unges læring, baseret på dialog med dem som ligeværdige samarbejdspartnere. Man sikrer, at forældrene har indflydelse på, i hvilken virksomhed deres børn kommer i praktik.

### 3.4 *Samarbejde mellem almene skoler og specialskoler (f.eks. speciallærere, som hjælper lærere i de almene skoler, fælles aktiviteter)*

Specialskoler og almene skoler samarbejder med hinanden og med andre institutioner om uddannelsesforløb for studerende med særlige behov eller handicap, f.eks. ved at lade speciallærere undervise i almene erhvervsskoler eller omvendt.

### 3.5 *Nationalt samarbejde mellem erhvervsuddannelser, læringsudbydere og ministerier*

Ministerier samarbejder med og informerer læringsudbydere om nationale politikker.

### 4.1 *Erhvervsforberedende undervisning*

Man har erhvervsforberedende undervisning allerede i grundskolen.

### 4.2 *Samarbejde med lokale virksomheder om praktik og/eller arbejde efter endt uddannelse\**

Man har et tæt samarbejde med lokale arbejdsgivere om praktikforløb og arbejde efter endt uddannelse.

### 4.3 *Undervisningsforløb, vurderinger og kvalifikationer er tilpasset arbejdsmarkedets nuværende og fremtidige behov\**

Undervisningen evalueres løbende, både internt (f.eks. i forhold til de seneste arbejdsmarkedsanalyser) og eksternt (f.eks. af nationale institutter) så den løbende kan tilpasses arbejdsmarkedets krav. Arbejdsmarkedsrepræsentanter kan tage del i disse evalueringer, f.eks. ved deltagelse i eksamener eller skolebestyrelser.

### 4.4 *Medarbejdere og ressourcer i hele overgangsføreløbet\**

Man har erhvervsvejledere, karriererådgivere eller andre former for vejledning, herunder opfølgning (også for arbejdsgivere) til rådighed for studerende med særlige behov eller handicap, når de søger eller lige har fået arbejde.

### 4.5 *Økonomisk kompensation*

Arbejdsgivere har mulighed for at få økonomisk kompensation for eventuelt nedsat arbejdsevne hos ansatte med særlige undervisningsmæssige behov eller handicap, f.eks. gennem løntilskud fra nationale eller lokale myndigheder.

### 4.6 *Studerende kommer ind i det almene system*

Studerende med særlige undervisningsmæssige behov eller handicap hjælpes ind i det almene system (f.eks. ved hjælp af arbejdsformidlingen, som vurderer deres parathed til en læreplads eller behov for et erhvervsforberedende kursus) og undgår således at blive fastholdt i specialundervisningssystemet.



**5.1 National/føderal lovgivning om inkluderende undervisning på ungdomsuddannelserne\***

Man har national og/eller føderal lovgivning om inkluderende undervisning på ungdomsuddannelserne, med bestemmelser om: nationale mål for inkluderende undervisning, unge med særlige undervisningsmæssige behov eller handicap, ansvarsfordeling (decentralisering til regionale eller lokale organer), studenterorienteret læring og fleksibilitet til at håndtere forskelligheder hos studerende med særlige undervisningsmæssige behov over alt i landet.

**5.2 Tilpassede undervisningsforløb for unge med særlige undervisningsmæssige behov eller handicap, som ikke kan følge en almen ungdomsuddannelse (i overensstemmelse med EU's initiativ om uddannelse til alle)**

Nationale politikker i henhold til EU's initiativ om uddannelse til alle giver studerende med særlige undervisningsmæssige behov eller handicap, som ikke kan følge en almen ungdomsuddannelse, ret til at få tilpasset uddannelsesforløbet deres behov.

**5.3 Lovgivningen om handicap sikrer de unges borgerrettigheder og muliggør uddelegering af ansvarsområder til lokale og regionale organer, med fokus på innovation og samarbejde**

Loven om handicap, lige muligheder og/eller ikke-diskrimination sikrer de unges borgerrettigheder (i forhold til ansættelse, uddannelse, tilgængelighed, borgerskab osv.) og gør det muligt at uddelegere ansvarsområder til lokale og regionale organer, hvilket fremmer samarbejde og innovative tiltag.

**5.4 Lovgivning om beskæftigelse for personer med særlige undervisningsmæssige behov eller handicap (direktiver, nationale strategier), som sikrer støtte ved ansættelsen, samarbejde mellem de involverede parter og politikker til fremme af beskæftigelse på lokalt plan**

Politikker fremmer inklusion af studerende med særlige undervisningsmæssige behov eller handicap på arbejdsmarkedet og giver mulighed for ekstra støtte hertil, støtter den lokale beskæftigelse og giver mulighed for et sammenhængende forløb mellem uddannelse, praktik og støtte ved ansættelse efter endt skolegang.

**5.5 Lovgivning om støtte til skoler, som har studerende med særlige undervisningsmæssige behov eller handicap, og/eller studerende og forældre\***

Lovgivningen sikrer støtte (f.eks. i form af flere økonomiske midler, flere lærere pr. studerende, ekstra støttepersonale, tværfaglige teams, tilpassede undervisningsmaterialer, ledsagere, skattelettelser og ekstra støtteforanstaltninger) til skoler, studerende og deres forældre.

**5.6 Lovgivning om lærepladser med arbejdsopgaver på forskellige niveauer, som giver de studerende tilsvarende kvalifikationer\***

Der er tilstrækkelig fleksibilitet i lovgivningen til at kunne tilbyde de studerende lærepladser med forskellige opgaver, som giver dem kvalifikationer på forskellige niveauer, så man kan imødegå individuelle behov. Man kan f.eks. skifte mellem lærepladser af kortere og længere varighed og/eller til et andet uddannelsesforløb.

**6.1 Engagement, omsorg og fællesskab samt positive holdninger, som er med til at skabe lige muligheder\***

Lærerne tror på de studerendes evner og ser muligheder frem for begrænsninger. De vil gerne have alle studerende til at føle sig sikre på sig selv og deres arbejde. De giver de studerende selvtillid og er med til at udvikle deres personlighed.



- 6.2 *Tværfagligt og velkoordineret samarbejde\**  
Man har tværfaglige teams med en klar rollefordeling (lærere, fysioterapeuter, vejledere i skoler og virksomheder, talepædagoger, erhvervsvejledere mv.) og et godt samarbejde, som fungerer ved hjælp af god intern og ekstern kommunikation.
- 6.3 *Efter- og videreuddannelse\**  
Uddannelsesinstitutioner tilbyder løbende efter- og videreuddannelse til alle lærere og støtte medarbejdere, herunder peer-to-peer-undervisning, seminarer mv.
- 6.4 *Tilpasning af pædagogik og teknikker i skoler og virksomheder\**  
Lærere og vejledere kan tilpasse deres pædagogiske metoder til arbejdsgiverens behov og kan tilbyde innovativ og individuel støtte.
- 6.5 *God kontakt mellem uddannelsesinstitutioner og virksomheder*  
Uddannelsesinstitutioner har et godt samarbejde med lokale arbejdsgivere om praktikforløb og beskæftigelsesmuligheder efter endt uddannelse.
- 6.6 *Tilstrækkelig støtte til faglige medarbejdere\**  
De faglige medarbejdere får tilstrækkelig teknisk, faglig og psykologisk støtte og opbakning til, at de kan tilpasse læseplaner og materialer til studerende med særlige undervisningsmæssige behov eller handicap.
- 7.1 *Balance mellem teoretiske fag og praktik\**  
Der er i uddannelsesforløbet god balance mellem teoretiske fag og praktik i virksomheder.
- 7.2 *Fokus på praktik/jobtræning med teoretiske fag indbygget i forløbet\**  
Der sættes fokus på praktik/jobtræning (i modsætning til teoretisk læring), hvor studiets hovedfag indgår som en del af praktiske projekter.
- 7.3 *Studererorienteret læring\**  
Studererorienteret læring sikrer, at pædagogiske metoder og materialer, læseplaner, vurderinger, målsætninger osv. tilpasses de studerendes individuelle behov.
- 7.4 *Individuelle planer for læring, praktik og overgangsforløb\**  
Man sørger for at udforme og anvende individuelle planer for læring, praktik, overgangsforløb mv.
- 7.5 *Trivsel og sociale færdigheder\**  
Man lægger vægt på de unges trivsel og udvikling af sociale og personlige færdigheder, herunder kendskab til borgerrettigheder og -pligter, hverdagsaktiviteter mv.
- 7.6 *Innovativ undervisning\**  
Man sørger for at praktisere innovative undervisningsmetoder og -tiltag som peer-læring, rollespil, løsning af reelle opgaver og læring gennem spil (f.eks. matematik).
- 7.7 *Mulighed for at avancere\**  
Fleksible undervisningsforløb gør det muligt for de studerende at starte på et lettere forløb og senere skifte til et forløb på højere niveau.
- 7.8 *Vejledning under praktik og ordninger med støttet beskæftigelse\**  
Studerende får hjælp af lærere, vejledere i virksomheder, assistenter, studievejledere, mentorer mv., både under virksomhedspraktik og efter endt uddannelse. Unge med et lønnet arbejde får støtte af erhvervsvejledere og



assistenter gennem ordninger med støttet beskæftigelse med gradvist aftagende støtte over tid.

#### 7.9 *Støtte til studerende og arbejdsgivere i overgangsforløbet\**

Erhvervsvejledere eller karriererådgivere vejleder de studerende om beskæftigelsesmuligheder og formidler kontakten med arbejdsgivere, lige som de hjælper med jobansøgninger, informerer arbejdsgivere og giver de unge ekstra støtte og rådgivning efter behov.

#### 7.10 *Opfølgning og fortsat beskæftigelse\**

Der følges løbende op på de unges og arbejdsgivernes behov med henblik på at sikre den unges fortsatte ansættelse i virksomheden.

#### 7.11 *Erhvervsfaglige forløb (kurser, programmer og opnåelse af arbejdserfaring) med løsning af opgaver for virkelige kunder*

Der løses opgaver under forløbet, som involverer reel kundekontakt.

#### 7.12 *Fokus på de studerendes færdigheder\**

Der fokuseres på de studerendes færdigheder, dvs. hvad de *kan* og ikke hvad de *ikke kan*, ud fra en fælles tro på deres styrker og muligheder som effektive midler til at øge selvværdet og selvtilliden.

#### 8.1 *Samarbejde, netværk og åbenhed\**

Man har et stærkt lokalt netværk og et godt samarbejde med forskellige aktører som kommunen, arbejdsformidlingen, diverse støtteorganer, handelskamre, ngo'er, frivillige organisationer, forældre, fagforeninger mv.

#### 8.2 *Forældresamarbejde\**

Der eksisterer et godt og ligeværdigt samarbejde med de studerendes forældre.

#### 8.3 *Positive holdninger\**

Arbejdsgivere har positive erfaringer med praktikanter og ansatte med særlige undervisningsmæssige behov eller handicap. Forældre har positive erfaringer med uddannelsesinstitutioner og arbejdsgivere, og de studerende er tilfredse med den støtte de får. Økonomiske bidragydere kan se, at de får valuta for pengene.

#### 8.4 *Forbindelser med lokale arbejdsgivere og virksomheder, baseret på tillid og erfaring\**

Et mangeårigt og veletableret samarbejde med lokale arbejdsgivere og virksomheder betyder, at en stor del af de studerende kan få arbejde i den virksomhed, hvor de har været i praktik, fordi arbejdsgiverne af erfaring ved, at de kan få den støtte, de har brug for.

#### 9.1 *Forskellige kvalifikationsniveauer*

Differentierede forløb og eksamensbeviser gør det muligt at tilegne sig forskellige kompetencer og færdigheder og få godkendt opnåelsen af individuelt definerede mål.

#### 9.2 *Portfoliomapper\**

Man har portfoliomapper med beskrivelser af de studerendes færdigheder og præstationer og ofte også af, hvilken slags støtte, der er behov for på arbejdspladsen.

#### 9.3 *Samme slags eksamensbeviser*

De studerendes uddannelsesforløb ligner det, deres ikke-handicappede medstuderende får, og eksamensbeviserne er de samme, selv om studerende med særlige behov eller handicap har brugt længere tid eller fået ekstra støtte under forløbet.



- 9.4 *Supplerende beviser*  
Studerende kan få individuelle beviser på deres praktiske færdigheder af de lokale arbejdsgivere.
- 9.5 *Individuelle og fleksible læseplaner\**  
Man kan udarbejde og anvende fleksible læseplaner tilpasset den enkelte studerende.
- 9.6 *Inklusion for alle*  
Uddannelsesforløb, foranstaltninger og faciliteter er tilgængelige for alle – også studerende uden særlige behov eller handicap.
- 9.7 *Foranstaltninger baseret på behov*  
Man har en fleksibel og åben definition af særlige behov, og de givne foranstaltninger er baserede på specifikke behov (f.eks. nedbringelse af frafald).
- 9.8 *Samarbejde mellem specialskoler og almene skoler*  
Specialskoler og almene skoler samarbejder og hjælper hinanden i bestræbelserne på at nedbringe frafald.
- 9.9 *Muligheder for fordybelse eller videreudvikling\**  
Studerende har mulighed for at forbedre deres kvalifikationer og karakterer, men også mulighed for at skifte til et andet forløb, at vælge mellem forskellige slags erhverv og få et akademisk eksamensbevis og/eller et andet fagdiplom samt at følge en læseplan tilpasset deres behov.
- 9.10 *Nedbringelse af frafald\**  
Skolen søger aktivt at nedbringe frafald i tæt samarbejde med lokale myndigheder og finder alternative muligheder til studerende, der falder fra i utide.
- 9.11 *Kvalitet i uddannelsen\**  
Forløbene tilføjer kvalitet i uddannelsen og de unges forberedelse til arbejdsmarkedet.
- 9.12 *Information om læringsmuligheder*  
Information om læringsmuligheder formidles effektivt, f.eks. ved hjælp af brochurer med forskellige links til jobportaler, øvrige muligheder og andre vigtige oplysninger.
- 9.13 *Skoler viser inkluderende praksis*  
Lighed er en integreret del af skolens praksis og vises tydeligt i interaktionen mellem lærere og studerende, baseret på en inklusiv politik med strategier for videreudvikling.
- 9.14 *Tilbagevenden til skolen*  
Studerende kan uden restriktioner vende tilbage til uddannelsesinstitutionen, hvis deres job i virksomheden ikke går som ønsket
- 9.15 *Fælles politik for alle skoler*  
Nationale politikker for erhvervsuddannelsesforløb iværksættes på samme måde i alle skoler.
- 9.16 *Ændringer i forløbet\**  
Uddannelsesforløbet er fleksibelt og både struktur og længde kan ændres, så det modsvarer de studerendes behov, f.eks. ved forlængelse, længere praktikforløb, forberedelsesklasser, mere vægt på de praktiske fag mv.





### 9.17 *Forudgående kompetencevurderinger\**

Studerende får en kompetencevurdering før uddannelsen for at sikre, at de vælger det forløb, der passer bedst til deres ønsker og færdigheder.

### 9.18 *Obligatorisk supervision af praktikforløb i god tid før afslutning af uddannelsen\**

Superviserede praktikforløb er obligatoriske for alle studerende – korte og længere (f.eks. 24 uger) praktikophold, så de kan afprøve deres færdigheder og etablere kontakter med fremtidige arbejdsgivere.

### BILAG 3 OVERSIGT OVER FAKTORER I DE FIRE MØNSTRE

Faktor	Ledelsesmønstre	Uddannelsesmønstre	Studiemønstre	Arbejdsmarkedsmønstre
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



# DA

**Sekretariat:**

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

**Bruxelles-kontor:**

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

[www.european-agency.org](http://www.european-agency.org)

