

# Berufliche Bildung von Lernenden mit Beeinträchtigungen und Unterstützungsbedarf

Erfolgreiche europäische Ansätze





# **Berufliche Bildung von Lernenden mit Beeinträchtigungen und Unterstützungsbedarf**

**Erfolgreiche europäische Ansätze**

**Europäische Agentur für Entwicklungen in der sonderpädagogischen Förderung**



Die European Agency for Development in Special Needs Education (Europäische Agentur für Entwicklungen in der sonderpädagogischen Förderung – im Folgenden: Agency) ist eine unabhängige und selbstverwaltete Organisation, die von ihren Mitgliedsländern und den Europäischen Institutionen (Kommission und Parlament) unterstützt wird.

Die durch Einzelpersonen vertretenen Auffassungen entsprechen nicht unbedingt der offiziellen Auffassung der Agency, ihrer Mitgliedsländer oder der Europäischen Kommission. Die Europäische Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der in dieser Unterlage enthaltenen Angaben.

Herausgeber: Mary Kyriazopoulou und Harald Weber, Mitarbeitende der Agency.

Auszugsweiser Nachdruck ist unter Angabe eines eindeutigen Quellenhinweises gestattet. Die Quelle für diesen Bericht sollte wie folgt angegeben werden: *European Patterns of Successful Practice in Vocational Education and Training – Participation of Learners with SEN/Disabilities in VET (Berufliche Bildung von Lernenden mit Beeinträchtigungen und Unterstützungsbedarf – Erfolgreiche europäische Strukturen)*. Odense, Dänemark: European Agency for Development in Special Needs Education, 2013.

Der Bericht steht auf der Website der Agency in bearbeitbaren elektronischen Formaten in 22 Sprachen zur Verfügung, um einen besseren Informationszugang zu ermöglichen.

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

ISBN: 978-87-7110-448-6 (elektronische Fassung)

ISBN: 978-87-7110-426-4 (Printfassung)

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

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

Brussels Office  
3 Avenue Palmerston  
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)



Diese Veröffentlichung wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert. Die in dieser Veröffentlichung vertretenen Auffassungen betreffen nur die Verfasser. Die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der Angaben in diesem Dokument.



## INHALT

|   |           |
|---|-----------|
| <b>1. VORWORT</b> .....   | <b>5</b>  |
| <b>2. ZUSAMMENFASSUNG</b> .....   | <b>7</b>  |
| <b>3. EINFÜHRUNG</b> .....  | <b>11</b> |
| <b>4. KONZEPT UND METHODIK DES PROJEKTS</b> .....   | <b>13</b> |
| Schritte im Analyseprozess.....   | 13        |
| <i>Schritt 1: Auswahl der Beispiele</i> .....   | 13        |
| <i>Schritt 2: Studienbesuche</i> .....  | 13        |
| <i>Schritt 3: Analyse der Praxis</i> .....  | 14        |
| Einschränkungen .....   | 16        |
| <b>5. ANALYSE, ERGEBNISSE UND EMPFEHLUNGEN</b> .....  | <b>19</b> |
| 5.1 Strukturbereich „Leitung beruflicher Bildungseinrichtungen“ .....   | 23        |
| 5.1.1 <i>Führungsrolle der Leiter/innen von Schulen/Berufsbildungseinrichtungen</i> .....   | 23        |
| 5.1.2 <i>Leitung multidisziplinärer Teams</i> .....   | 24        |
| 5.2 Strukturbereich „berufliche Bildung“ .....  | 25        |
| 5.2.1 <i>Lernerzentrierte Konzepte</i> .....  | 25        |
| 5.2.2 <i>Einsatz individueller Förderpläne für Bildung, Lernen, Ausbildung und Übergänge</i> .....  | 27        |
| 5.2.3 <i>Strategie zur Verringerung von Ausbildungsabbrüchen</i> .....  | 28        |
| 5.2.4 <i>Abstimmung zwischen dem Kompetenzbedarf des Arbeitsmarkts und den Kompetenzen der Lernenden</i> .....  | 30        |
| 5.3 Strukturbereich „Lernende“ .....  | 31        |
| 5.3.1 <i>Ausrichtung auf die Fähigkeiten der einzelnen Lernenden</i> .....  | 31        |
| 5.3.2 <i>Arbeitsmöglichkeiten und individuelle Wünsche und Erwartungen der Lernenden in Einklang bringen</i> .....  | 33        |
| 5.3.3 <i>Vorhandensein von Kooperationsstrukturen mit lokalen Arbeitgebern im Hinblick auf Praktika und/oder eine Beschäftigung nach dem Abschluss</i> .....  | 34        |
| 5.4 Strukturbereich „Arbeitsmarkt“ .....  | 35        |
| 5.4.1 <i>Aufrechterhaltung der auf Vertrauen und (guten) Erfahrungen aus der Vergangenheit beruhenden Beziehungen zu den lokalen Arbeitgebern/Betrieben zur Ermöglichung von Praktika und Beschäftigung</i> ..... | 35        |
| 5.4.2 <i>Unterstützung der jungen Menschen und der Arbeitgeber während des Übergangs zum ersten Arbeitsmarkt</i> .....  | 36        |
| 5.4.3 <i>Bereitstellung von Begleitmaßnahmen zur Erhaltung der Beschäftigung der jungen Menschen in den Unternehmen</i> .....   | 37        |
| <b>6. DISKUSSION</b> .....  | <b>39</b> |
| Diskussion anderer relevanter Faktoren .....  | 39        |
| Vorschläge hinsichtlich geeigneter Ergebniskategorien.....  | 42        |



---

|   |           |
|---|-----------|
| Vorschläge hinsichtlich der Verwendung der Ergebnisse .....                         | 44        |
| <b>ANHANG 1 EXPERTENLISTE.....</b>  | <b>46</b> |
| <b>ANHANG 2 AUFSTELLUNG DER INPUT- STRUKTUR- UND PROZESSFAKTOREN...48</b>           |           |
| <b>ANHANG 3 ÜBERSICHT ÜBER DIE FAKTOREN IN DEN VIER<br/>STRUKTURBEREICHEN .....</b> | <b>57</b> |



## 1. VORWORT

Im Rahmen des Projekts *Vocational Education and Training: Policy and Practice in the field of Special Needs Education (VET)* (*Berufliche Bildung: Politik und Praxis im Bereich der sonderpädagogischen Förderung*) wurden wichtige Aspekte der beruflichen Bildung für 14- bis 25-jährige Lernende mit sonderpädagogischem Förderbedarf und/oder Behinderungen mit eindeutiger Ausrichtung auf Beschäftigungsmöglichkeiten ermittelt und analysiert. In diesem Projekt wurde insbesondere untersucht, **was** in der Berufsbildung für Lernende mit Beeinträchtigungen oder Förderbedarf **funktioniert** und **warum** und **wie es funktioniert**.

Mehr als 50 Expertinnen und Experten haben sich an den Projektaktivitäten beteiligt. Sie kommen aus 26 Ländern: Österreich, Belgien, Dänemark, Deutschland, Estland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Irland, Island, Lettland, Litauen, Luxemburg, Malta, Niederlande, Norwegen, Polen, Portugal, Schweden, Schweiz, Slowenien, Spanien, Tschechische Republik, Ungarn, Vereinigtes Königreich und Zypern. Mit ihrer Erfahrung und Fachkompetenz leisteten sie wertvolle Beiträge zu den Überlegungen und Diskussionen bei den Projektsitzungen wie auch zur Entwicklung der Methodik und den wichtigsten Projektergebnissen. (Die Teilnehmerliste befindet sich in Anhang 1.)

Das Projekt wurde unterstützt von einem Beirat, dem Mitglieder des Representative Board der Agency angehörten. Außerdem traf sich der Beirat im Projektverlauf in einer erweiterten Form mit Vertretern der Organisation für Wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) und Vertretern des Europäischen Zentrums für die Förderung der Berufsbildung (Cedefop), um die Kohärenz des Projekts mit anderen europäischen und internationalen Initiativen in diesem Arbeitsbereich sicherzustellen.

Im Rahmen des Berufsbildungsprojekts entstanden verschiedene Dokumente, die alle auf der Website des Projekts zur Verfügung stehen: <http://www.european-agency.org/agency-projects/vocational-education-and-training>. Hierzu gehören:

- **eine Auswertung der Literatur** zur Erarbeitung des konzeptuellen Rahmens des Projekts, einschließlich einer Sichtung der internationalen Forschungsliteratur zu den Projektthemen.
- **Länderberichte** mit Informationen über die regulären Berufsbildungssysteme wie auch über Systeme der Berufsbildung für Lernende mit besonderem Förderbedarf und Behinderungen in den teilnehmenden Ländern.
- **ein zusammenfassender Bericht** über die aktuelle europäische Entwicklung bezüglich der politischen Steuerung in der Berufsbildung für Lernende mit besonderem Förderbedarf und Behinderungen.
- **Berichte über die Studienbesuche** mit ausführlichen Informationen über die 28 analysierten Praxisbeispiele.

Ein weiterer Projekt-Output ist die Darstellung erfolgreicher europäischer Ansätze in der Berufsbildung, ein Ergebnis der kohärenten und umfassenden Analyse von 28 Beispielen aus der beruflichen Bildung. Im Bericht werden erfolgreiche Berufsbildungsbeispiele im Hinblick auf ihre Ähnlichkeiten und Unterschiede untersucht und Empfehlungen zur Verbesserung der Leistung der nationalen Berufsbildungssysteme in bestimmten Bereichen ausgesprochen. Dieser Bericht wird ergänzt durch die Darlegung der in dem Projekt verwendeten Methodik zur Analyse der Ergebnisse der Studienbesuche und zur



---

Erstellung des Berufsbildungs-Systemmodells. Dieses Dokument steht ebenfalls auf der Projekt-Website zur Verfügung.

**Cor Meijer**

Direktor

Europäische Agentur für Entwicklungen in der sonderpädagogischen Förderung



## 2. ZUSAMMENFASSUNG

Im Berufsbildungsprojekt wurden die Schlüsselfaktoren der beruflichen Bildung für Lernende mit sonderpädagogischem Förderbedarf und/oder mit Behinderungen<sup>1</sup> mit eindeutiger Ausrichtung auf Beschäftigungsmöglichkeiten untersucht. Im Projekt wurden zwar auch die Inhalte der Berufsbildungsgänge untersucht, der Schwerpunkt lag aber hauptsächlich auf den arbeitsmarktbezogenen Ergebnissen.

Das wichtigste Ergebnis aus der Projektanalyse lautet: Gute und wirksame Vorgehensweisen für Lernende mit Förderbedarf/Behinderungen in der Berufsbildung und beim Übergang ins Arbeitsleben sind gute Vorgehensweisen für *alle* Lernenden. Daher werden die Empfehlungen dieses Projekts auch in Bezug auf die Berufsbildung und den Übergang ins Arbeitsleben für alle Lernenden nützlich sein.

Diese Empfehlungen wurden ausgearbeitet, um Anregungen zu geben, die Leistung der nationalen Berufsbildungssysteme in speziellen Bereichen zu verbessern. Bei der Analyse von 28 Beispielen bildeten sich vier Bereiche heraus, die im Rahmen der Studienbesuche näher untersucht wurden und als Grundlage der Projektergebnisse dienen. Diese (vier) Bereiche werden im Rahmen des Projekts als *Strukturbereiche* bezeichnet. Innerhalb dieser Strukturbereiche wurden die folgenden Punkte ermittelt, bei denen in den Berufsbildungssystemen Verbesserungsbedarf besteht:

### *Strukturbereich „Leitung beruflicher Bildungseinrichtungen“*

- Die Schulleitung muss eine inklusive Strategie entwickeln, in der Unterschiede zwischen den Lernenden als „normaler“ Teil der Schulkultur angesehen werden, und eine Atmosphäre der Motivation und des Engagements schaffen. Eine effektive Schulleitung geht weg von einem Top-Down-Ansatz hin zu Teamarbeit und kooperativer Problemlösung.
- Multidisziplinäre Teams mit klarer Aufgabenverteilung müssen Teamarbeitskonzepte anwenden und bei ihrer Zusammenarbeit intensiv intern (Peer Coaching, informelle Diskussionen, kooperatives Problemlösen usw.) und extern mit anderen Diensten kommunizieren.

### *Strukturbereich „Berufsbildung“*

- Im Ausbildungsprozess müssen bezüglich der Planung, Zielsetzung und Curriculum-Gestaltung lernerzentrierte Konzepte angewendet werden, die die Anpassung der Curricula, der Ausbildungsmethoden und -materialien sowie der Bewertungsmethoden und Zielvorgaben am individuellen Bedarf des Lernenden ermöglichen.
- Im Ausbildungsprozess müssen flexible Konzepte genutzt werden, damit individuelle Förderpläne entwickelt und umgesetzt werden können. Ein guter Förderplan liefert Inputs für einen multidisziplinären Team-Ansatz und umgekehrt. Dieser Plan ist ein benutzerfreundliches, lebendiges Instrument, das von allen Beteiligten regelmäßig aktualisiert wird. Die Lernenden müssen von Anfang an aktiv in den sie betreffenden, individuellen Planungsprozess einbezogen werden.

---

<sup>1</sup> In der deutschen Übersetzung dieses Berichts werden die Begriffe „Lernende mit Beeinträchtigungen und Unterstützungsbedarf“ und „Lernende mit sonderpädagogischem Förderbedarf und Behinderungen“ als synonyme Entsprechungen des englischen Ausdrucks „Learners with SEN (special educational needs)/Disabilities“ verwendet. Es gibt keine Bedeutungsunterschiede.

- Um Schul- bzw. Ausbildungsversagen zu verhindern, müssen Schulen und Berufsbildungseinrichtungen in enger Zusammenarbeit mit den lokalen Sozialdiensten präventiv pädagogisch tätig werden, und die erforderlichen Maßnahmen entwickeln, damit Lernende berufliche Alternativen finden.
- Um dem aktuellen und künftigen Kompetenzbedarf zu entsprechen, müssen Berufsbildungsgänge/-kurse, sowohl intern (z. B. durch Validierung anhand aktueller Arbeitsmarktanalysen) als auch extern (z. B. durch nationale Agenturen) regelmäßig überprüft werden.

#### *Strukturbereich „Lernende“*

- Alle Mitarbeitenden müssen ihre Konzepte so ausrichten, dass die Fähigkeiten und Möglichkeiten der Lernenden im Mittelpunkt stehen, nicht die Probleme. Sie sollten in den Vordergrund stellen, was die Lernenden „können“, und nicht, was sie „nicht können“, und dafür sorgen, dass sich alle Lernenden selbstsicherer und selbstbewusster fühlen.
- Eine erfolgreiche Ausbildung und ein gelungener Übergang in den Ersten Arbeitsmarkt sind wenig wahrscheinlich, wenn die individuellen Wünsche und Erwartungen der Lernenden nicht hinreichend berücksichtigt werden. Diese Wünsche und Erwartungen müssen respektiert werden und sich in jeder Phase des Übergangsprozesses widerspiegeln.
- Die Berufsbildungseinrichtungen müssen Partnerschaften und Vernetzungen mit einem Pool lokaler Arbeitgeber aufbauen, um eine enge Zusammenarbeit im Hinblick auf betreute/begleitete Praktika und eine erfolgreiche Stellensuche nach dem Abschluss sicherzustellen.

#### *Strukturbereich „Arbeitsmarkt“*

- Die Schulen/Berufsbildungseinrichtungen müssen langfristig tragfähige Beziehungen zu den lokalen Arbeitgebern herstellen und aufrechterhalten. Diese Beziehungen müssen sich auf das wachsende Vertrauen der Unternehmen stützen, dass sie im Verlauf des Ausbildungsprozesses bei Bedarf jederzeit angemessene Unterstützung erhalten können.
- Während der Übergangsphase von der Ausbildung ins Arbeitsleben muss für angemessene Unterstützung gesorgt sein. Berufsberater müssen die Lernenden über Beschäftigungsmöglichkeiten informieren, sie bei Bewerbungen unterstützen, die Arbeitgeber informieren und unterstützen und den Kontakt fördern.
- Um erfolgreiche Übergänge zu erreichen, die zu dauerhaften Beschäftigungsverhältnissen auf dem offenen Arbeitsmarkt führen, muss kompetentes Personal die Jugendlichen so lange wie nötig begleiten, um den Bedürfnissen der jungen Absolventen und der Arbeitgeber gerecht zu werden.

Im Rahmen des Projekts wurde ein auf den Ergebnissen der Studienbesuche basierendes Berufsbildungs-Systemmodell entwickelt, um Empfehlungen zu formulieren, die der Komplexität der Berufsbildungssysteme Rechnung tragen. Der Mehrwert der Verwendung eines Berufsbildungs-Systemmodells für die Entwicklung von Empfehlungen besteht darin, dass:

- alle wichtigen Faktoren ermittelt werden, die das jeweilige Ziel beeinflussen;
- die Auswirkungen, die Änderungen auf andere Teile des Berufsbildungssystems haben können, deutlich gemacht werden;



- vorgeschlagen werden kann, wo Maßnahmen ansetzen sollten, um eine maximale Wirkung zu erreichen.

Dieses Berufsbildungs-Systemmodell basiert auf dem Ergebnis der Analyse 28 erfolgreicher Berufsbildungspraktiken in 26 europäischen Ländern, die anhand verschiedener, von den Projektteilnehmern vereinbarten Kriterien ausgewählt wurden. Kleine Teams von Expertinnen und Experten besuchten alle diese Standorte und sprachen mit den lokalen Partnern und Interessenträgern. Bei diesem Projekt ging es vor allem darum, Berufsbildungssysteme, die für Menschen mit sonderpädagogischem Förderbedarf/Behinderungen erfolgreich sind, im Hinblick auf Übereinstimmungen und Unterschiede zu untersuchen. Bei diesen Besuchen wurden zahlreiche Faktoren ermittelt, die effiziente Praxis fördern oder behindern. Aus diesen wurden schließlich 68 Erfolgsfaktoren abgeleitet.

Auf der Projektkonferenz, die in Zypern im November 2012 stattfand, diskutierten Expertinnen und Experten diese Erfolgsfaktoren und arbeiteten ihre Relevanz und ihre Wechselwirkungen heraus. Weitere Analysen wurden durchgeführt, um zu untersuchen, *warum* bestimmte Faktoren zusammen auftreten und was dies für die Projektempfehlungen bedeutet.





### 3. EINFÜHRUNG

Mit diesem Bericht sollen einige Strukturen erfolgreicher Berufsbildungspraktiken für Lernende mit sonderpädagogischem Förderbedarf/Behinderungen vorgestellt werden. Diese wurden im Rahmen der Projektuntersuchungen ermittelt und bilden die Grundlage für die Empfehlungen zur Verbesserung der Leistung der Berufsbildungssysteme in ausgewählten Bereichen. Im Bericht werden außerdem der Projektrahmen und die verschiedenen Phasen der Untersuchungen vorgestellt, die im Berufsbildungsprojekt durchgeführt wurden.

Dieses dreijährige (2010–2012) Projekt der Agency zum Thema „Berufliche Bildung: Politik und Praxis im Bereich der sonderpädagogischen Förderung“ wurde von den Mitgliedsländern der Agency initiiert, da sie erkannt haben, dass die Berufsbildung zu den vorrangigen Bereichen gehört, in denen weitere Untersuchungen auf nationaler und europäischer Ebene erforderlich sind.<sup>2</sup>

Auch der Ministerrat hat die Berufsbildung zu einer Priorität erklärt, der zufolge alle europäischen Bürger mit den Kompetenzen ausgestattet sein müssen, die sie benötigen, um in der neuen Informationsgesellschaft zu leben und zu arbeiten. In diesem Zusammenhang ist besonders auf Menschen mit Behinderungen zu achten (Tagung der Europäischen Rates in Lissabon, 2000). Daher wurde in verschiedenen offiziellen Dokumenten<sup>3</sup> auf die Bedeutung der Berufsbildung in Bezug auf Lernende mit sonderpädagogischem Förderbedarf/Behinderungen hingewiesen.

Die wichtigsten Botschaften können folgendermaßen zusammengefasst werden:

- Die Berufsbildung sollte gerecht und effizient sein.
- Die Entwicklung einer qualitativ hochwertigen Berufsbildung ist ein entscheidender und fester Bestandteil der Strategie von Lissabon – insbesondere im Hinblick auf die Förderung der sozialen Inklusion.
- Die Berufsbildung sollte sich an alle Bevölkerungsgruppen wenden und attraktive und interessante Lernwege und Angebote für Menschen mit großem Potenzial, aber auch parallel dazu für Menschen bieten, die von Bildungsnachteilen und Ausschluss aus dem Arbeitsmarkt bedroht sind, wie zum Beispiel Menschen mit besonderem Förderbedarf.
- Amtliche Statistiken zeigen, dass Menschen mit Behinderungen nach wie vor in überproportionalem Maße aus dem Arbeitsmarkt ausgeschlossen sind. Darüber hinaus haben Menschen mit Lernschwierigkeiten oder geistigen Behinderungen noch seltener eine Arbeitsstelle als körperbehinderte Personen.

---

<sup>2</sup> Grundlegend für das Projekt sind die wichtigsten Ergebnisse aus zwei früheren Projekten der Agency: „Übergang von der Schule ins Berufsleben“ und „Individuelle Förderpläne für den Übergang von der Schule in den Beruf“ sowie die wichtigsten Befunde von relevanten Projekten und wissenschaftlichen Studien.

<sup>3</sup> Dazu gehören: Europäischer Rat von Lissabon, März 2000; die Erklärung der für berufliche Bildung zuständigen europäischen Minister, November 2002; Entwurf von Schlussfolgerungen des Rates und der Vertreter der Regierungen der Mitgliedstaaten, Oktober 2004; Kommuniqué der für Berufsbildung zuständigen europäischen Minister, Dezember 2006; Mitteilung der Kommission an den Rat, das Europäische Parlament, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen: Wissen, Kreativität und Innovation durch lebenslanges Lernen, November 2007; und die Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen: *Neue Kompetenzen für neue Beschäftigungen – Arbeitsmarkt- und Qualifikationserfordernisse antizipieren und miteinander in Einklang bringen*, Dezember 2008.



- Der Ausschluss von Behinderten aus dem Arbeitsmarkt ist unter dem Gesichtspunkt der Chancengleichheit ein schwerwiegendes Problem. Damit bessere Ergebnisse für Lernende mit besonderen Bedürfnissen erreicht werden, sollten die Länder durch rechtzeitige Unterstützung und gut koordinierte Dienste das personalisierte Lernen fördern. Dies erfordert, dass eine entsprechende Unterstützung und Anpassung der Angebote erfolgt und der Zugang zu weiterführender Bildung und Ausbildung ermöglicht wird.

Das Ziel des Projekts und der Untersuchung der Berufsbildungspraxis bestand darin, die entscheidenden Aspekte der Berufsbildungsgänge für 14- bis 25-jährige Lernende mit sonderpädagogischem Förderbedarf/Behinderungen, die eindeutig auf Beschäftigungsmöglichkeiten ausgerichtet sind, zu ermitteln und zu untersuchen. Die Fragen, *was* in der Berufsbildung für Lernende mit Beeinträchtigungen oder Förderbedarf *funktioniert*, *warum* und *wie es funktioniert* standen dabei im Fokus. Im Projekt wurden zwar auch die Inhalte der Berufsbildungsgänge untersucht, der Schwerpunkt lag aber auf den arbeitsmarktbezogenen Ergebnissen der Berufsbildung.

Nach der sich nun anschließenden Erläuterung der für die Untersuchung der Berufsbildungspraxis erarbeiteten Konzeption und Methodik werden die wichtigsten Ergebnisse der Untersuchung mit den entsprechenden Empfehlungen vorgestellt und durch weitere Schlussfolgerungen ergänzt.

Alle ermittelten Erfolgsfaktoren sowie die bezüglich der vier Strukturbereiche erfassten Erfolgsfaktoren sind in den beiden Anhängen aufgeführt.



## 4. KONZEPT UND METHODIK DES PROJEKTS

Für die Durchführung einer Analyse der Berufsbildungspraxis in 26 Ländern vereinbarten die teilnehmenden Mitgliedsländer der Agency einen gemeinsamen Rahmen und eine einheitliche Methodik, um die Validität, Homogenität und Effizienz des Projektansatzes und der Analyse zu gewährleisten. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Projekts beschlossen, dass kleine Expertenteams die teilnehmenden Länder besuchen sollten, um einzelne Beispiele von Berufsbildungsmaßnahmen für Lernende mit Unterstützungsbedarf und Beeinträchtigungen zu untersuchen und die Ergebnisse der einzelnen Studienbesuche zu analysieren.

Ziel der Studienbesuche und der abschließenden Analyse war die Ermittlung und Untersuchung der Kernaspekte der Berufsbildung für 14- bis 25-jährige Lernende mit Unterstützungsbedarf/Beeinträchtigungen mit eindeutiger Ausrichtung auf Beschäftigungsmöglichkeiten. Das Ziel lag insbesondere darin, nicht nur zu verstehen, **was funktioniert**, sondern auch ein umfassenderes Verständnis der Fragen zu gewinnen, **warum es funktioniert** und **wie es funktioniert**. Das Hauptaugenmerk lag auf dem Inhalt der Berufsbildungsprogramme, auf dem Umfeld, in dem sie stattfanden und den wichtigsten arbeitsmarktbezogenen Ergebnissen der Berufsbildung.

### Schritte im Analyseprozess

#### **Schritt 1: Auswahl der Beispiele**

Als erster Schritt wurden Beispiele für erfolgreiche nationale/lokale Berufsbildungsprogramme für Lernende mit Unterstützungsbedarf oder Beeinträchtigungen in allen teilnehmenden Ländern ausgewählt. Die Auswahl erfolgte nach verschiedenen Kriterien, die bei der Auftaktsitzung von den Expertinnen und Experten vorgeschlagen wurden. Voraussetzung war u. a., dass alle Beispiele eindeutig einen *inklusiven* Ansatz im Hinblick auf Lernende mit Unterstützungsbedarf oder Beeinträchtigungen aufweisen mussten.

In Bezug auf diesen inklusiven Ansatz sind die Unterschiede zwischen den verschiedenen Berufsbildungssystemen der teilnehmenden Länder zu berücksichtigen. Dabei wurde deutlich, dass sich einige der Beispiele speziell auf Ausbildungsgänge für Lernende mit Unterstützungsbedarf oder Beeinträchtigungen bezogen. Es wurde jedoch beschlossen, dass neben dem Fokus auf Inklusion auch die Ergebnisse der Berufsbildungsgänge zu berücksichtigen waren, d. h. in welchem Umfang sie Lernende darauf vorbereiten, einen Arbeitsplatz auf dem ersten Arbeitsmarkt zu finden. Aus diesem Grund wurden einige sonderpädagogische Ausbildungsgänge einbezogen.

#### **Schritt 2: Studienbesuche**

Ziel der praktischen Analyse war die Untersuchung der Faktoren, die sich positiv oder negativ auf Berufsbildungsprozesse und die Ergebnisse einzelner Lernender mit Unterstützungsbedarf/Beeinträchtigungen auswirken. Untersucht werden sollten auch die Wechselwirkungen zwischen verschiedenen Faktoren, da einige möglicherweise von grundlegender Bedeutung sind, andere dagegen sich gegenseitig widersprechen oder ausschließen können.

Das Studienbesuchsprogramm fand zwischen November 2010 und Juni 2012 statt und umfasste 28 Studienbesuche<sup>4</sup> bei ausgewählten Berufsbildungsbeispielen. An jedem Studienbesuch nahmen zwei oder drei Expertinnen und Experten aus den teilnehmenden

<sup>4</sup> Im Vereinigten Königreich wurden Einrichtungen in England, Nordirland und Wales besucht.



Ländern und eine Mitarbeiterin/ein Mitarbeiter der Agency gemeinsam mit lokalen Partnern und Interessenträgern teil, die mit dem betreffenden Berufsbildungsprogramm in Verbindung stehen.

Aufgabe der Expertinnen und Experten war es, den jeweiligen Ausbildungsgang und seine Zielsetzung kennen zu lernen und die Faktoren zu untersuchen, die sowohl die Durchführung als auch die Ergebnisse des jeweiligen Berufsbildungsprozesses fördern.

Die Studienbesuche umfassten drei miteinander verknüpfte gleichwertige Elemente:

1. Treffen mit den Interessenträgern

Ziel: Vorstellung des Projekts und Diskussion mit den verschiedenen am Berufsbildungsprozess beteiligten Interessenträgern, um Informationen aus verschiedenen Perspektiven zu gewinnen (z. B. Unterstützungs-/Förderdienste, Schulleitung, Lehr-/Ausbildungspersonen, andere Fachkräfte, Vertreter/innen junger Lernender, Vertreter/innen der Familien, lokale Arbeitgeber, Geldgeber, lokale politische Entscheidungsträger/innen, NRO usw.).

2. Besuch des Berufsbildungsgangs vor Ort

Ziel: Besuch des Standorts einschließlich lokaler Aktivitäten und Gespräch mit Fachkräften und jungen Lernenden zur Vertiefung des Verständnisses des Berufsbildungsgangs und der wichtigsten arbeitsmarktbezogenen Ergebnisse. Dieser Teil beinhaltete auch Besuche bei lokalen Unternehmen und Gespräche mit Arbeitgebern und Jugendlichen, die ihre praktische Ausbildung absolvierten und/oder nach ihrem Abschluss einen Arbeitsplatz gefunden hatten.

3. Expertensitzung zur Erörterung und Absicherung der Beobachtungen

Ziel: Diskussion zu den Informationen über das Berufsbildungsprojekt, dem Besuch und den Gesprächen mit den beteiligten Interessenträgern.

### **Schritt 3: Analyse der Praxis**

Als abschließender Schritt wurde eine kohärente und umfassende Analyse der einzelnen Studienbesuche durchgeführt und die Punkte ermittelt, die zusammen den Mehrwert dieser europaweiten Studie darstellen. Für jedes einzelne Beispiel wurde am letzten Tag des jeweiligen Studienbesuchs eine Analyse vorgenommen. Die 28 Einzelergebnisse wurden dann ausgewertet, um die Gemeinsamkeiten und Unterschiede in Bezug auf die Frage zu ermitteln, *warum* das Beispiel erfolgreich ist. Aus den Erfahrungen der Expertinnen und Experten aus früheren Projekten und der Literaturstudie hatten sich bereits zahlreiche Faktoren ergeben, die einer erfolgreichen beruflichen Bildung für Lernende mit Unterstützungsbedarf/Beeinträchtigungen förderlich sind. Eine mögliche Form der Analyse wäre deshalb ein Abgleich der 28 Beispiele mit einer vorgegebenen Liste von „Erfolgsfaktoren“ in Form einer Checkliste gewesen. Die Projektpertinnen und -experten beschlossen jedoch, die Einzelanalysen ohne eine festgelegte Liste von Erfolgsfaktoren durchzuführen. Stattdessen wurde eine vollständig neue Liste von Faktoren erstellt.

Die Studienbesuchs-Teams ermittelten zahlreiche Faktoren, die eine effektive Praxis fördern oder behindern. In einem iterativen Prozess wurden daraus schließlich 68 Erfolgsfaktoren abgeleitet.<sup>5</sup> Einige dieser Faktoren wurden sehr häufig beobachtet und

---

<sup>5</sup> Eine ausführliche Beschreibung der Methodik und der Zwischenergebnisse ist in Form eines elektronischen Dokuments verfügbar auf der Projekthomepage: <http://www.european-agency.org/agency-projects/vocational-education-and-training>



trafen trotz unterschiedlicher wirtschaftlicher, politischer, kultureller und sonstiger Kontexte auf viele Beispiele zu. Für das Ziel, Empfehlungen zu entwickeln, die in verschiedenen Zusammenhängen anwendbar und nützlich sind, waren sie deshalb von besonderem Interesse. Eine Liste aller 68 Faktoren findet sich in Anhang 2.

Auf der Berufsbildungskonferenz in Zypern im November 2012 diskutierten die Expertinnen und Experten über diese Faktoren, ihre Relevanz und ihre Wechselbeziehungen. Die Arbeitsgruppen entwickelten und dokumentierten Erklärungen für diese Wechselbeziehungen.

Jeder einzelne im Projekt ermittelte Faktor war aus der Forschung und anderen Studien sowie der eigenen Erfahrung der Experten und Expertinnen bereits bekannt. Die Konferenzergebnisse zeigten, dass es sinnvoll war, nicht jeden einzelnen Faktor detailliert zu untersuchen, sondern zu erforschen, warum bestimmte Faktoren gemeinsam auftreten und was dies für die auszuarbeitenden Empfehlungen bedeutet.

Es wird deutlich, dass manchmal einzelne Personen trotz schwieriger Bedingungen erreichen, dass die Berufsbildung erfolgreich ist, während sie in anderen Fällen bei allem Anschein nach optimalen Bedingungen hinter den Erwartungen zurückbleibt. Außerdem zeigen die Ergebnisse der Besuche, dass langfristige Verbesserungen des Berufsbildungssystems, die nur auf einzelne Aspekte ausgerichtet sind (z. B. die finanzielle Unterstützung der Arbeitgeber, Quotensysteme, praktische Ausrichtung, Programme zur Ausdehnung der Berufsbildung) nur in begrenztem Umfang zum Gesamterfolg beitragen.

Bildungssysteme im Allgemeinen und insbesondere berufliche Bildungssysteme sind relativ komplex. Diese Komplexität muss verstanden werden, damit sinnvolle Schlüsse gezogen und wirksame Empfehlungen formuliert werden können.

Komplexe Systeme wie das Berufsbildungssystem enthalten mehrere Elemente, die sich gegenseitig beeinflussen. In diesem Fall sind die Interessenträger wie Lehrpersonen, Lernende und Arbeitgeber, Organisationen wie z. B. Schulen, Unternehmen und Förderzentren und Aktivitäten wie Beratung, Unterricht, die Verhinderung von Schulabbrüchen usw.

Anstatt zu versuchen, alle Aspekte der 28 Berufsbildungssysteme zu ermitteln, auf die sich die Beispiele beziehen, und zu verstehen, wie die Aspekte innerhalb jedes dieser Systeme einander beeinflussen, wurde im Rahmen des Projekts versucht, die inhärente Komplexität durch zwei Maßnahmen zu verringern. Erstens wurden nur diejenigen Aspekte eingehender untersucht, die für den Erfolg der analysierten Beispiele als relevant angesehen werden. Zweitens wurden durch die Konzentration auf Aspekte, die in vielen oder allen der Beispiele eine Rolle spielen, die Gemeinsamkeiten dieser Systeme in den Vordergrund gestellt. Natürlich erfüllen die „sehr häufigen Erfolgsfaktoren“ beide Voraussetzungen: Sie werden als relevant angesehen und sie werden bei der Mehrzahl der Beispiele beobachtet. Um das Modell eines Berufsbildungssystems zu erstellen, das diese Erfolgsfaktoren beinhaltet, musste bestimmt werden, ob und wie diese Faktoren sich gegenseitig beeinflussen. Jeder Erfolgsfaktor wurde anhand von statistischen Methoden und einer Bewertung durch eine Expertengruppe mit allen anderen Faktoren abgeglichen.

Der erweiterte Projektbeirat bestimmte, ob ein Erfolgsfaktor A irgendwelche Auswirkungen auf Erfolgsfaktor B hat und diese ggf. schwach, mittel oder stark ausgeprägt sind.

Das Ergebnis der Arbeit dieses Beirats ist eine Systematik miteinander verbundener Faktoren, die ein *Berufsbildungs-Systemmodell* ergeben, welches die Schlüsselmerkmale der 28 untersuchten Beispiele widerspiegelt. Dieses Modell wird als Diagramm dargestellt,



in dem die sehr häufigen Erfolgsfaktoren enthalten sind von denen Pfeile zu Faktoren zeigen, die von ihnen beeinflusst werden. Da es sich um ein recht komplexes Diagramm handelt, werden in Abschnitt 5 nur die Teile berücksichtigt, die für bestimmte Schlussfolgerungen relevant sind. Das vollständige Diagramm ist im Dokument zur Projektmethodik verfügbar.

In Kapitel 5 wird dieses Berufsbildung-Systemmodell als Grundlage für die Projekt-Empfehlungen genutzt. Wir haben uns auf ausgewählte Teile dieses Modells beschränkt, und zwar erstens, um die Komplexität des Gesamtmodells zu verringern und zweitens, um Empfehlungen, die auf einzelnen Faktoren basieren, durch solche zu ersetzen, die den besonderen Kontext und die Wechselbeziehungen aller Faktoren innerhalb des Modells berücksichtigen.

### **Einschränkungen**

Der in diesem Projekt verwendete Ansatz kann zu einer gewissen Verzerrung führen, die ausführlicher erörtert werden muss, damit die Leser und Leserinnen die Ergebnisse im Kontext besser verstehen und interpretieren können.

Erstens wussten die Gastgeber der Studienbesuche im Rahmen des Berufsbildungsprojekts im Voraus, dass ihr Fall als „gutes Beispiel“ ausgewählt worden war. Deshalb standen in den Präsentationen und bei den während des Besuchs vermittelten Erkenntnissen oft die Aspekte im Vordergrund, die als wichtigste Erfolgsfaktoren angesehen wurden. Die Tiefe der Erkenntnisse war durch die Dauer der Besuche vor Ort (durchschnittlich etwa 1,5 bis 2 Tage) und die Notwendigkeit, zu verschiedenen Standorten zu reisen (z. B. Ministerien, Schulen, Unternehmen) begrenzt. Deshalb vermittelt das Projekt zwar einen Überblick über erfolgreiche Ansätze in der Berufsbildung in Europa, liefert aber nicht auf alle sich ergebenden Fragen Antworten.

Zweitens lag der praktische Schwerpunkt der Studie auf den Berufsbildungseinrichtungen und ihren Ausbildungsgängen. Somit spielten Faktoren wie der spezifische politische Rahmen oder Programme zur finanziellen Unterstützung von Arbeitgebern, die Lernende mit Unterstützungsbedarf einstellen, keine zentrale Rolle und sind deshalb bei den Erfolgsfaktoren weniger deutlich sichtbar. Zwar sind sich alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer einig, dass diese und andere Bereiche ebenfalls sehr relevant sind, doch es musste ein spezieller Schwerpunkt festgelegt werden, um die begrenzte Zeit für die Studienbesuche optimal zu nutzen.

Außerdem wurden, wie bereits im vorigen Abschnitt beschrieben, mehrere Faktoren, die bei bestimmten Studienbesuchen ermittelt wurden, bei der Konzipierung des Systemmodells nicht berücksichtigt. Es war zwar notwendig, diese Faktoren unberücksichtigt zu lassen, um Ähnlichkeiten in den verschiedenen Rahmenbedingungen und Umgebungen der Beispiele zu finden, doch die Auswirkungen dieser Maßnahme müssen ebenfalls diskutiert werden. Die Experten und Expertinnen stellten fest, dass jeder der 68 Faktoren für sich genommen relevant war, d. h. seine Relevanz für jedes Beispiel, bei dem er ermittelt wurde, nicht davon abhing, wie häufig er bei den Studienbesuchen vorlag. Durch die Konzentration auf Faktoren, die bei der Mehrzahl der Beispiele vorliegen, könnten genau die Faktoren ausgeschlossen werden, die entscheidend für innovative Ansätze sind, aber in der beruflichen Bildung noch nicht verbreitet oder gängige Praxis sind. Deshalb werden in diesem Projekt auch die Faktoren analysiert und erörtert, die in dem beschriebenen Verfahren zur Erstellung eines Berufsbildungs-Systemmodells nicht erfasst wurden. Die Ergebnisse dieser Diskussionen und ihre Schlussfolgerungen werden in Abschnitt 6 aufgeführt und sollten im Zusammenhang mit der Einführung oder Erhaltung



der Berufsbildung für Lernende mit Unterstützungsbedarf/Beeinträchtigungen berücksichtigt werden.

In diesem Kontext ist es wichtig, die neuen Ansätze herauszustellen, die in einigen Ländern in Form von Förderzentren umgesetzt werden. Diese Zentren bieten in allen Lebensbereichen Unterstützung und ermöglichen so jungen Menschen mit Unterstützungsbedarf/Beeinträchtigungen ein in die Gesellschaft integriertes Leben. Die Förderzentren fungieren als Katalysator: Sie bringen verschiedene Bereiche zusammen, z. B. Bildungs-, Gesundheits- und Arbeitsministerien, lokale Behörden, Unternehmen, Elternverbände usw. Sie entwickeln Synergien zwischen den Bereichen Ausbildung, Beschäftigung, Wohnen und Staatsbürgerschaft. Sie schlagen Brücken, indem sie einen allmählichen Übergang in den Regelbereich für Jugendliche ab 16 Jahren ermöglichen und Unterstützung durch Förderkräfte bieten. Förderzentren befähigen Menschen über die unmittelbare praktische Unterstützung hinaus und spielen eine zentrale Rolle bei veränderten Entscheidungsprozessen in Bezug auf angemessene Bildungsmöglichkeiten und eine Beschäftigung auf dem offenen Arbeitsmarkt.

Ein weiterer diskussionswürdiger Aspekt betrifft das Analyseverfahren. Während alle Studienbesuche und die Validierung der Faktoren im Rahmen der Zypern-Konferenz unter Beteiligung aller Experten und Expertinnen (sowohl aus der Praxis als auch aus der Politik) stattfanden, basierte die Erstellung des Systemmodells, wie in der Fachliteratur zur Systemkonzeption und -analyse empfohlen, auf der Arbeit einer kleinen, alle relevanten Blickwinkel berücksichtigenden Expertengruppe im erweiterten Projektbeirat. Die Ergebnisse dieser Arbeit wurden allen Expertinnen und Experten zur abschließenden Validierung vorgelegt.





## 5. ANALYSE, ERGEBNISSE UND EMPFEHLUNGEN

Ehe mit der Erstellung eines Berufsbildungs-Systemmodells auf der Grundlage der Studienbesuche begonnen werden konnte, mussten die Erfolgsfaktoren, die bis dahin vor allem struktur-, input- und prozessbezogene Aspekte der Berufsbildung betrafen, um einige weitere Elemente ergänzt werden. Die Erstellung eines Modells für das komplexe System der beruflichen Bildung erfordert jedoch ein übergeordnetes Ziel, auf das alle Systemelemente ausgerichtet sind – oder sein sollten. Bei diesem Projekt war das Ziel *eine erfolgreiche berufliche Bildung und ein erfolgreicher Übergang auf den offenen Arbeitsmarkt für Lernende mit Unterstützungsbedarf/Beeinträchtigungen*. Viele Erfolgsfaktoren tragen direkt zu diesem Ziel bei. Es wurde bei den Besuchen aber auch beobachtet, dass es einige ergebnisbezogene Faktoren gibt, die bis zu einem gewissen Grad Voraussetzungen für dieses Hauptziel sind. Wenn das Berufsbildungssystem auch nur eine dieser Voraussetzungen nicht schafft, ist das übergeordnete Ziel schwer zu erreichen oder aufrecht zu erhalten.

Die folgenden vom Projektbeirat diskutierten und vereinbarten Ziele wurden deshalb der Liste der Erfolgsfaktoren hinzugefügt (zur leichteren Zuordnung werden in den Diagrammen in diesem Kapitel Buchstaben in Klammern verwendet):

- (A) Vertrauen der Lernenden darauf, dass die Herausforderungen zu bewältigen sind;
- (B) Abstimmung zwischen dem Bedarf des Arbeitsmarkts und den Kompetenzen der Lernenden;
- (C) Vertrauen der Arbeitgeber darauf, dass die durch den Unterstützungsbedarf/die Beeinträchtigung gegebenen Herausforderungen zu bewältigen sind;
- (D) Verfügbarkeit eines freien Arbeitsplatzes in der entsprechenden Gegend zu dem Zeitpunkt, an dem ein Lernender eine Stelle sucht;
- (E) Einklang zwischen Arbeitsmöglichkeiten und den individuellen Wünschen und Erwartungen der Lernenden;
- (F) Erfolgreiche berufliche Bildung und erfolgreicher Übergang auf den ersten Arbeitsmarkt für Lernende mit Unterstützungsbedarf/Beeinträchtigungen.

All diese Faktoren wurden im Hinblick auf ihre Ursache-Wirkung-Beziehungen analysiert. Der erweiterte Projektbeirat untersuchte nur diejenigen potenziellen Beziehungen, die aus den Studienbesuchen hinreichend belegt waren. Sie wurden durch Berechnung von Korrelationen zwischen allen Faktoren ermittelt. Bei der Analyse entschied die Gruppe, ob eine Ursache-Wirkung-Beziehung bestand und entwickelte damit ein komplexes Netz miteinander verbundener Faktoren, das die Realität der erfolgreichen Berufsbildungsbeispiele widerspiegelt, die bei den Studienbesuchen beobachtet wurden.

Je nach dem Einfluss eines Faktors auf andere Faktoren oder dem Grad der Beeinflussung eines bestimmten Faktors durch die anderen lassen sich alle Faktoren bestimmten Kategorien mit eindeutigen Merkmalen zuordnen. Faktoren, die von wenigen anderen beeinflusst werden, aber Auswirkungen auf viele andere Faktoren haben (*aktive* Faktoren), haben beispielsweise das Potenzial, sich auf größere Teile des Systems auszuwirken. Sie werden deshalb als guter Ausgangspunkt für Maßnahmen angesehen, mit denen Änderungen im Berufsbildungssystem angestoßen werden. Faktoren, die kaum andere Faktoren beeinflussen (*langsame/absorbierende* Faktoren) haben so gut wie keine Auswirkungen auf das System. Deshalb sollten sie bei Maßnahmen keine Priorität haben;



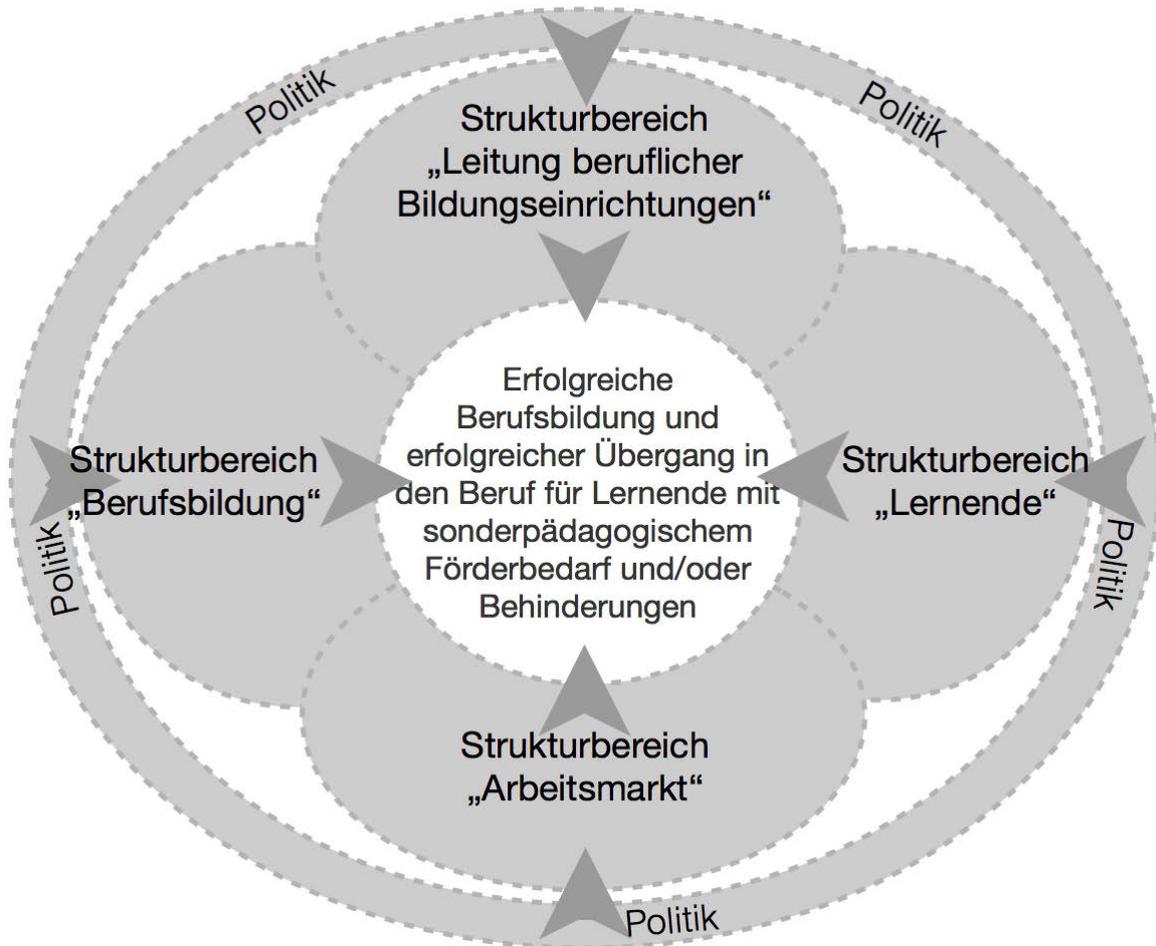
vielmehr wird empfohlen, Faktoren dieser Art zur Überwachung des Systems zu verwenden, z. B. durch Entwicklung geeigneter Indikatoren, mit denen die Situation in Bezug auf diese Faktoren sichtbar gemacht wird. Derartige zusätzliche Informationen werden verwendet, um die Empfehlungen wirksam und auch – im Hinblick auf die für Interventionen zur Verbesserung des Systems notwendigen Anstrengungen – effizienter zu gestalten.

Verschiedene Akteure (z. B. Lernende, Lehrpersonen, Arbeitgeber) haben mit verschiedenen Teilen des gesamten beruflichen Bildungssystems zu tun, und folglich sind für sie nur diejenigen Faktoren relevant, die den für sie wichtigen Teil des Systems betreffen. Das Systemmodell unterscheidet jedoch noch nicht zwischen den Rollen der verschiedenen Akteure. Folglich besteht der nächste Schritt darin, das Systemmodell sinnvoll zu unterteilen, indem zwischen den folgenden vier Funktionen der Interessenträger unterschieden wird:

- Leiterinnen und Leiter beruflicher Bildungseinrichtungen
- Beschäftigte der Berufsbildungseinrichtungen
- Lernende
- aktuelle und künftige Arbeitgeber/Arbeitsmarktvertreter

Diese Teilbereiche bieten ein vereinfachtes Bild der Beziehungen zwischen Faktoren, die für jede einzelne Rolle relevant sind. Da diese Teilbereiche des Berufsbildungs-Systemmodells auch Erfolgsfaktoren repräsentieren, die bei den Studienbesuchen wiederholt beobachtet wurden, werden sie als *Strukturbereiche* bezeichnet. In Anhang 3 wird ein Überblick über die Faktoren gegeben, die zu jedem der vier Strukturbereiche gehören.

Bemerkenswert ist, dass manche Faktoren in mehreren dieser Strukturbereiche auftreten oder zu ihnen gehören können. So kommt z. B. der Faktor „*Vorhandensein multidisziplinärer Teams*“ im Strukturbereich „Leitung beruflicher Bildungseinrichtungen“ (da Teams geleitet werden müssen), im Strukturbereich „Berufsbildung“ (da jedes Teammitglied mit bestimmten Kompetenzen zum beruflichen Bildungsprozess beiträgt) und im Strukturbereich „Lernende“ vor (da Lernende mit verschiedenen Personen konfrontiert sind, die für verschiedene Aufgaben oder Fächer im Lernprozess verantwortlich sind).



**Abbildung 1 Strukturbereiche**

Abbildung 1 zeigt die vier Strukturbereiche und ihren Beitrag zur Erreichung des Gesamtziels, d. h. einer erfolgreichen beruflichen Bildung und eines erfolgreichen Übergangs in die Beschäftigung von Lernenden mit Beeinträchtigungen und Unterstützungsbedarf. Die politische Ebene, dargestellt durch den äußeren Kreis, kann sich auf die Faktoren innerhalb der Strukturbereiche auswirken. Empfehlungen für die politische Ebene müssen sicherstellen, dass in den Strategien die einschlägigen Faktoren angemessen abgestimmt werden, so dass jeder Strukturbereich bestmöglich zum Ziel des beruflichen Bildungssystems beiträgt.

Der letzte Analyseschritt hatte das Ziel, Bereiche zu ermitteln, in denen Empfehlungen notwendig sind, um die Leistungsfähigkeit des beruflichen Bildungssystems weiter zu verbessern. Diese Bereiche wurden in Diskussionen am letzten Tag jedes Studienbesuchs erwähnt, in denen es um Aspekte ging, die nach Meinung der Experten und Expertinnen weitere Aufmerksamkeit benötigen. Folgende Punkte, die mit den entsprechenden Erfolgsfaktoren innerhalb des Systemmodells verknüpft sind, wurden in vielen der 28 Beispiele aus den Studienbesuchen ermittelt:

*Strukturbereich „Leitung beruflicher Bildungseinrichtungen“*

- Führungsrolle der Leiter/innen von Schulen/beruflichen Bildungseinrichtungen;
- Leitung multidisziplinärer Teams.

*Strukturbereich „berufliche Bildung“*

- Lernerzentrierte Ansätze;



- Verwendung individueller Förderpläne für Bildung, Lernen, Ausbildung und Übergänge;
- Strategie zur Verringerung von Ausbildungsabbrüchen;
- Abstimmung zwischen dem Kompetenzbedarf des Arbeitsmarkts und den Kompetenzen der Lernenden.

#### Strukturbereich „Lernende“

- Ausrichtung auf die Fähigkeiten der einzelnen Lernenden;
- Abstimmung von Arbeitsmöglichkeiten und den individuellen Wünschen und Erwartungen der Lernenden;
- Vorhandensein von Kooperationsstrukturen mit lokalen Unternehmen für die praktische Ausbildung und/oder Beschäftigung nach dem Abschluss.

#### Strukturbereich „Arbeitsmarkt“

- Aufrechterhaltung der auf Vertrauen und (guten) Erfahrungen aus der Vergangenheit beruhenden Beziehungen zu lokalen Arbeitgebern/Unternehmen zur Ermöglichung von praktischer Ausbildung und Beschäftigung;
- Unterstützung von Lernenden und Arbeitgebern in der Übergangsphase in den ersten Arbeitsmarkt;
- Bereitstellung einer längerfristigen Begleitung, um die Beschäftigung von Lernenden in Unternehmen zu erhalten.

Jeder der genannten Punkte wird in den folgenden Abschnitten ausführlicher erörtert. Die Analyse konzentriert sich auf jeden ermittelten Faktor, der weitere Aufmerksamkeit benötigt, und auf alle anderen Faktoren innerhalb des Strukturbereichs, die entweder Einfluss auf diesen speziellen Faktor haben oder von ihm direkt beeinflusst werden. Diese zentralen Faktoren werden in Abbildungen dargestellt.<sup>6</sup> Auf der Grundlage dieser Analyse werden für jeden gewählten Faktor Empfehlungen formuliert, durch die sich das System verbessern lassen dürfte.<sup>7</sup>

Einige Faktoren haben starken Einfluss auf viele andere Faktoren. Diese werden als *aktive* Faktoren bezeichnet und haben das Potenzial, das gesamte System zu beeinflussen. Die Ausrichtung von Maßnahmen auf diese aktiven Faktoren ist deshalb effizient. Aktive Faktoren sind in den Abbildungen mit [+] gekennzeichnet. Einige andere Faktoren beeinflussen viele andere Faktoren und werden auch von diesen beeinflusst. Diese werden als *kritische* Faktoren bezeichnet. Sie haben ebenfalls starke Auswirkungen, doch ist bei ihrer Änderung große Vorsicht geboten, da sie zahlreiche – sowohl erwünschte als auch unerwünschte – Folgen haben kann. Kritische Faktoren sind in den Abbildungen in diesem Kapitel mit [#] gekennzeichnet.

---

<sup>6</sup> Ein Pfeil von A nach B zeigt, dass A Auswirkungen auf B hat. Fett gedruckte Pfeile stehen für starke Auswirkungen.

<sup>7</sup> Zur besseren Lesbarkeit sind alle Faktoren in den Abbildungen mit einer Zahl oder einem Buchstaben gekennzeichnet. Eine Liste aller input-, struktur- und prozessbezogenen Faktoren findet sich in Anhang 2. Die zusätzlichen Ergebnisfaktoren sind in Abschnitt 5 aufgeführt.



## 5.1 Strukturbereich „Leitung beruflicher Bildungseinrichtungen“

### 5.1.1 Führungsrolle der Leiter/innen von Schulen/Berufsbildungseinrichtungen

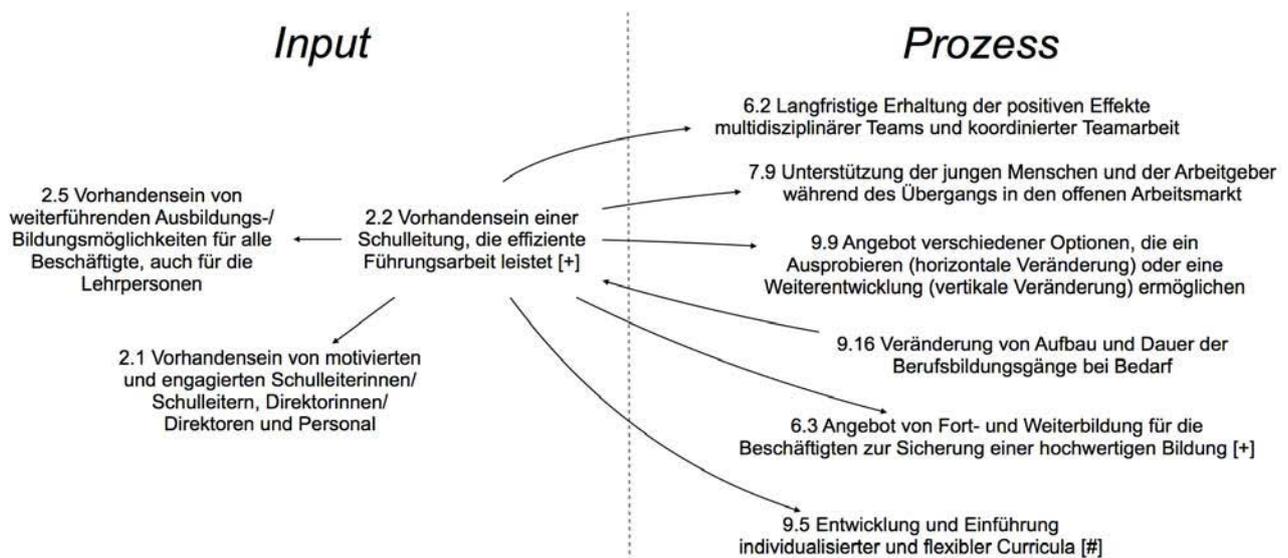


Abbildung 2 Führungsrolle der Leiter/innen von Schulen/Berufsbildungseinrichtungen

#### Beschreibung

Eine erfolgreiche Schulleitung erfordert vorausschauende und flexible Führungskräfte sowie bei Bedarf eine Anpassung der Struktur und Dauer des Ausbildungsgangs an die Bedürfnisse der Lernenden. Effektive Schulleiterinnen und Schulleiter sorgen außerdem für Fortbildungsmöglichkeiten für alle Beschäftigten, einschließlich der Lehrpersonen, um eine qualitativ hochwertige Bildung sicherzustellen. Effektive Führungskräfte schaffen eine Atmosphäre der Motivation und des Engagements für alle Beschäftigten. Sie fördern die Entwicklung und Umsetzung individualisierter und flexibler Curricula für Lernende und die Bereitstellung verschiedener Wege und Möglichkeiten, die ein Ausprobieren oder eine Weiterentwicklung entsprechend dem Bedarf der Lernenden ermöglichen. Eine effektive Schulleitung sorgt dafür, dass die positiven Auswirkungen multidisziplinärer Teams und koordinierter Teamarbeit von Dauer sind. Sie stellt die Unterstützung von Lernenden und Arbeitgebern in der Übergangsphase in den offenen Arbeitsmarkt sicher.

#### Empfehlungen

Die Schulleitung muss eine inklusive Strategie entwickeln, in der Unterschiede zwischen den Lernenden als „normaler“ Teil der Schulkultur angesehen werden und eine Atmosphäre der Motivation und des Engagements schaffen. Eine effektive Schulleitung wird daher der Teamarbeit und kooperativer Führung und Problemlösung den Vorrang geben vor einem Top-Down-Ansatz.

Eine erfolgreiche Schulleitung profitiert von Führungskräften, die vorausschauend und flexibel genug sind, um die Struktur und Dauer beruflicher Bildungsgänge an die Bedürfnisse der Lernenden anzupassen.



## 5.1.2 Leitung multidisziplinärer Teams

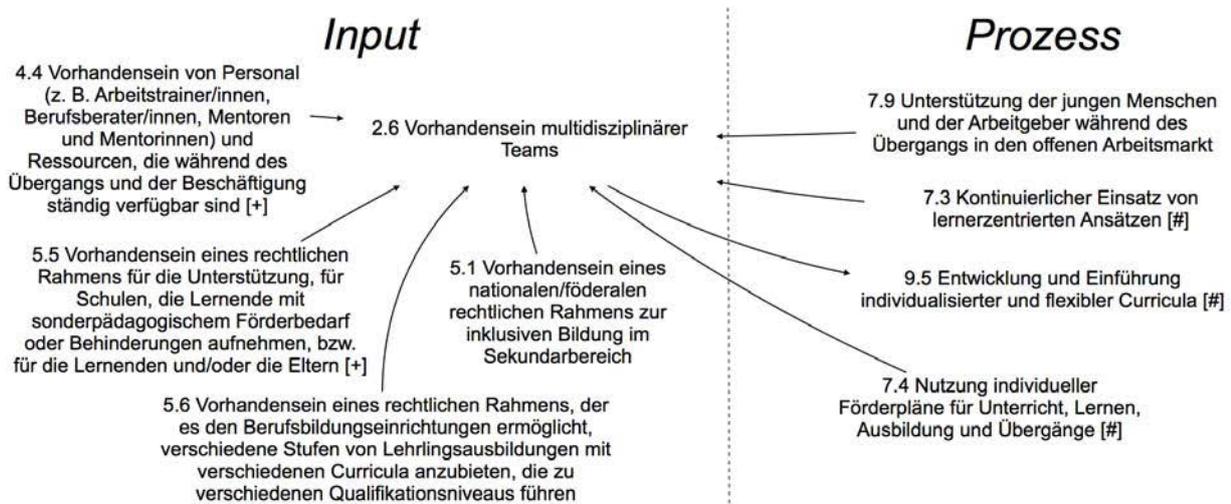


Abbildung 3 Leitung multidisziplinärer Teams

### Beschreibung

Multidisziplinäre Teams sollten während der gesamten Dauer des Übergangs in den Arbeitsmarkt und der Beschäftigung über eine ausreichende Personalausstattung (z. B. Arbeitstrainer/innen, Berufsberater/innen, Mentorinnen und Mentoren usw.) und entsprechende Ressourcen verfügen. Die Nutzung individueller Förderpläne für Bildung, Lernen, Ausbildung oder den Übergang ins Berufsleben, die durchgängige Anwendung lernerzentrierter Konzepte und die Bereitstellung angemessener Unterstützung für die Lernenden und die Arbeitgeber in der Übergangsphase in den offenen Arbeitsmarkt erfordern den Einsatz multidisziplinärer Teams. Diese Teams können gleichzeitig die Entwicklung und Umsetzung individueller, flexibler Curricula unterstützen.

Nationale/föderale rechtliche Rahmenbestimmungen zur inklusiven Bildung im Sekundarbereich I und II und die Bereitstellung der notwendigen Unterstützung für Schulen/und oder Lernende und Eltern sollten dafür sorgen, dass effiziente und wirksame multidisziplinäre Teams dauerhaft verfügbar sind. Dieser Rechtsrahmen sollte es den Berufsbildungseinrichtungen auch ermöglichen, Lehrlingsausbildungen auf unterschiedlichen Niveaus mit verschiedenen Curricula anzubieten, die zu vielfältigen Qualifikationsniveaus führen.

### Empfehlungen

Multidisziplinäre Teams mit klarer Aufgabenverteilung müssen Teamarbeitskonzepte anwenden und bei ihrer Zusammenarbeit intensiv intern (Peer Coaching, informelle Diskussionen, kooperatives Problemlösen usw.) und extern (mit anderen Diensten) kommunizieren.

Zur Unterstützung der Arbeit von multidisziplinären Teams ist es nützlich, wenn Mitarbeitende über Kompetenz und Fachwissen in der Entwicklung individueller Förderpläne verfügen, für die dauerhafte Anwendung lernerzentrierter Konzepte sorgen und Lernende und Arbeitgeber in der Übergangsphase unterstützen.

Die Arbeit multidisziplinärer Teams muss sich auf einen klaren Rechtsrahmen zur inklusiven Bildung auf nationaler/föderaler Ebene stützen können, der folgende Elemente umfasst:

- nationale Zielsetzungen zur inklusiven Bildung.

- angemessene Unterstützung für Lernende mit Unterstützungsbedarf/ Beeinträchtigungen und entsprechende Rechtsvorschriften.
- Dezentralisierung der Zuständigkeiten.
- Flexibilität, die verschiedene Formen der Lehrlingsausbildung, Curricula und Qualifikationsniveaus sowie den Einsatz lernerzentrierter Konzepte ermöglicht.

## 5.2 Strukturbereich „berufliche Bildung“

### 5.2.1 Lernerzentrierte Konzepte

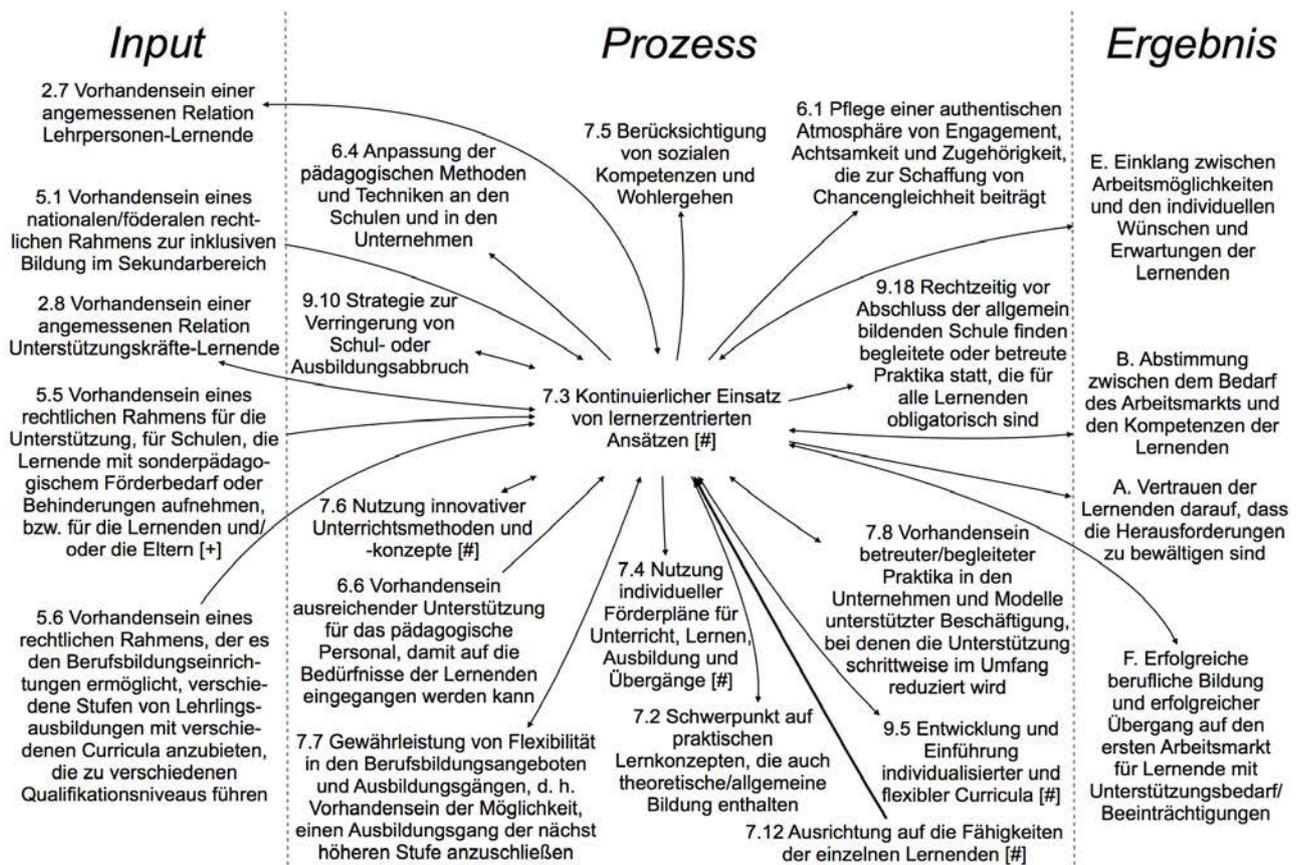


Abbildung 4 Lernerzentrierte Konzepte

### Beschreibung

Die Anwendung von lernerzentrierten Konzepten sollte durch die Einführung eines rechtlichen Rahmens zur inklusiven Bildung garantiert werden, der die notwendige Unterstützung für Schulen und/oder Lernende und Eltern sicherstellt. Nützlich ist es auch, wenn berufliche Bildungseinrichtungen Lehrlingsausbildungen auf verschiedenen Niveaus mit unterschiedlichen Curricula anbieten können, die zu verschiedenen Qualifikationsniveaus führen. Um den Bedürfnissen der Lernenden gerecht zu werden, muss das pädagogische Personal bei der Umsetzung lernerzentrierter Konzepte ausreichend unterstützt werden.

Lernerzentrierte Konzepte beeinflussen verschiedene Faktoren, werden aber auch von ihnen beeinflusst, zum Beispiel durch:

- den Einsatz innovativer Unterrichtsmethoden und -konzepte.
- die Umsetzung individualisierter und flexibler Curricula.



- eine angemessene Lehrpersonen/Lernende und Förderkräfte/Lernende Relation.
- flexible Berufsbildungsangebote und Ausbildungsgänge, die den Aufstieg in eine höhere Stufe erlauben.
- die Unterstützung von Maßnahmen, die Schul- oder Ausbildungsabbrüche verhindern oder verringern.
- die Pflege einer Atmosphäre von Engagement, Achtsamkeit und Zugehörigkeit.

Lernerzentrierte Konzepte fördern eine Konzentration auf die Fähigkeiten der Lernenden und wirken sich auf die Entwicklung sozialer Kompetenzen und Konzepte aus. Auch die Anpassung pädagogischer Methoden und Techniken in Schulen und Unternehmen und der Einsatz individueller Förderpläne werden durch lernerzentrierte Konzepte beeinflusst.

Lernerzentrierte Konzepte haben Auswirkungen auf betreute/begleitete Praktika vor dem Abschluss der allgemein bildenden Schule sowie auf Modelle einer unterstützten Beschäftigung, bei denen der Umfang der Unterstützung schrittweise reduziert wird. Durch ihre Anwendung wird sowohl die Annäherung zwischen den Beschäftigungsmöglichkeiten und den individuellen Wünschen und Erwartungen der Lernenden als auch zwischen dem Bedarf des Arbeitsmarkts und den Kompetenzen der Lernenden gefördert. Ihre Anwendung trägt auch dazu bei, den Lernenden mit Beeinträchtigungen Sicherheit beim Bewältigen der Herausforderungen zu vermitteln, und führt sie letztendlich zu einer erfolgreichen beruflichen Bildung und einem gelungenen Übergang in den Arbeitsmarkt.

### **Empfehlungen**

Im beruflichen Bildungsprozess müssen lernerzentrierte Konzepte für die Planung, Zielfestsetzung und Curriculumgestaltung eingesetzt werden. Curricula, pädagogische Methoden und Materialien, Bewertungsmethoden und Zielvorgaben müssen auf den individuellen Bedarf abgestimmt werden.

Für die dauerhafte Anwendung lernerzentrierter Konzepte sind folgende Faktoren nützlich:

- Einsatz innovativer Unterrichtsmethoden und -materialien sowie individualisierter und flexibler Curricula.
- Vorhandensein betreuter/begleiteter Praktika und unterstützter Beschäftigungsmodelle in Unternehmen.
- Abstimmung zwischen dem Bedarf des Arbeitsmarkts/den Beschäftigungsmöglichkeiten und den Kompetenzen, Wünschen und Erwartungen der Lernenden.



## 5.2.2 Einsatz individueller Förderpläne für Bildung, Lernen, Ausbildung und Übergänge

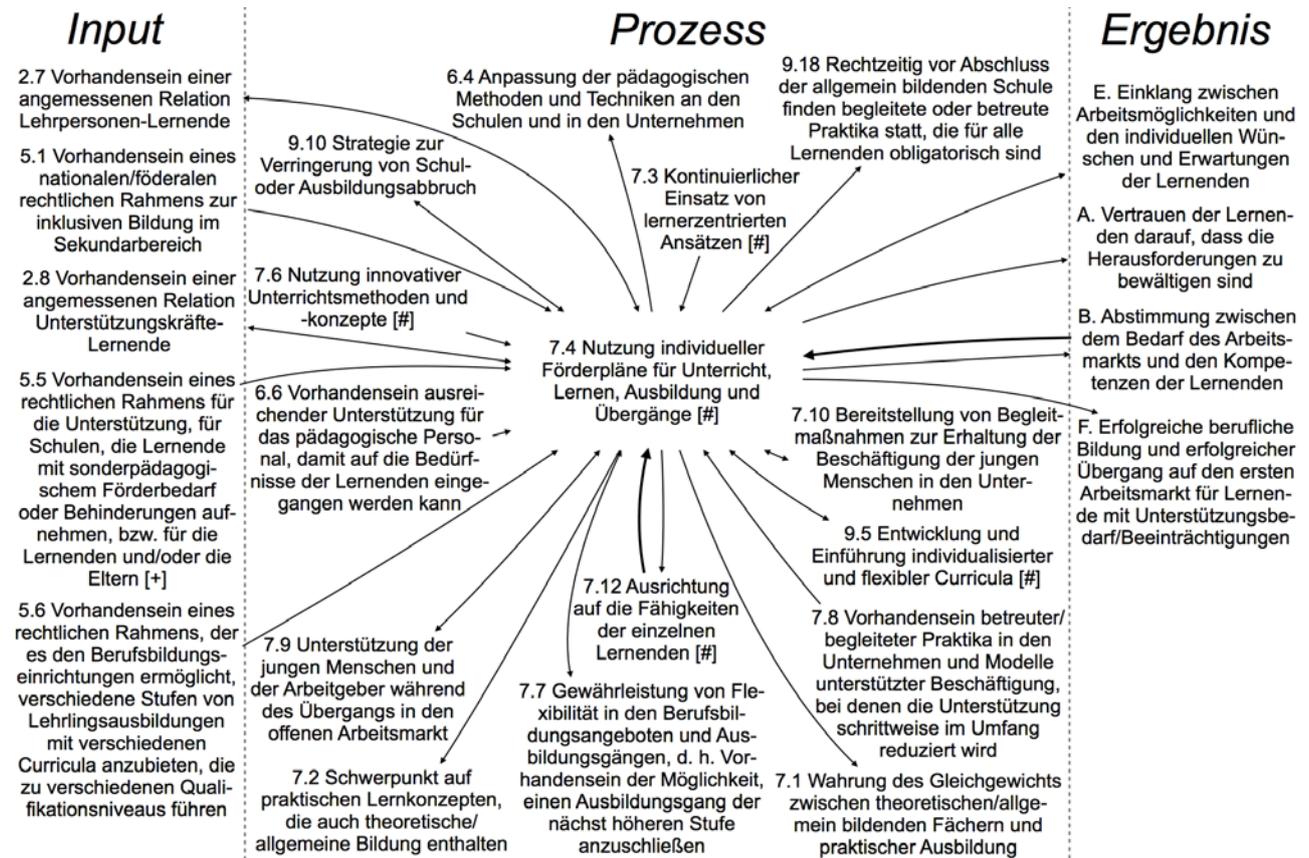


Abbildung 5 Einsatz individueller Förderpläne für Bildung, Lernen, Ausbildung und Übergänge

### Beschreibung

Der Einsatz individueller Förderpläne für Bildung, Lernen, Ausbildung und Übergänge wird durch die Einführung eines rechtlichen Rahmens sichergestellt. Dieser Rahmen sollte auf inklusive Bildung ausgerichtet sein und dafür sorgen, dass Schulen, Lernende und Eltern die notwendige Unterstützung erhalten. Berufsbildungseinrichtungen müssen zudem in die Lage versetzt werden, Lehrlingsausbildungen auf verschiedenen Niveaus mit unterschiedlichen Curricula anzubieten, die zu Qualifikationen auf verschiedenen Stufen führen. Der wirksame Einsatz individueller Förderpläne wird durch die Verwendung innovativer Unterrichtsmethoden und Konzepte und das Angebot unterstützter Beschäftigungsmodelle beeinflusst. Die Entwicklung und Anwendung individualisierter, flexibler Curricula, die Bereitstellung ausreichender Unterstützung für das pädagogische Personal in ihrem Bemühen, den Bedürfnissen der Lernenden gerecht zu werden, und die dauerhafte Anwendung lernerzentrierter Konzepte wirken sich ebenfalls auf den Einsatz individueller Förderpläne aus.

Individuelle Förderpläne erfordern ein angemessenes (Förder-)Lehrer-Schüler Verhältnis, flexible Berufsbildungsangebote und Ausbildungsgänge, die Aufstiegs- und Weiterbildungsmöglichkeiten erlauben. Sie tragen bei zu einem ausgewogenen Verhältnis zwischen theoretischen Fächern und praktischer Ausbildung, helfen bei der Konzentration auf die Fähigkeiten der Lernenden und befördern den Einsatz praktischer, authentischer Lernkonzepte und Maßnahmen zur Verhinderung oder Reduzierung von Schulabbrüchen. Der Einsatz individueller Förderpläne wirkt sich auf die Anpassung pädagogischer Methoden und Techniken, auf die betreuten/begleiteten Praktika in Unternehmen, auf die



Unterstützung von Lernenden und Arbeitgebern während der Übergangsphase und darüber hinaus auf die Weiterbeschäftigung der jungen Menschen in den Unternehmen aus.

Der Einsatz individueller Förderpläne trägt zur Annäherung zwischen den Beschäftigungsmöglichkeiten, dem Bedarf des Arbeitsmarkts und den individuellen Wünschen, Kompetenzen und Erwartungen der Lernenden bei. Sie bestärken die Lernenden darin, sich den Herausforderungen zu stellen, und tragen zu einer erfolgreichen beruflichen Bildung und einem gelungenen Übergang auf den Arbeitsmarkt bei.

## Empfehlungen

Im Lernprozess müssen flexible Konzepte eingesetzt werden, die die Entwicklung und Umsetzung individueller Förderpläne ermöglichen. Ein guter Förderplan liefert Inputs für einen multidisziplinären Team-Ansatz und umgekehrt. Dieser Plan ist ein benutzerfreundliches, lebendiges Instrument, das von allen Beteiligten regelmäßig aktualisiert wird. Die Lernenden werden von Anfang an aktiv in den individuellen Planungsprozess einbezogen.

Die Nutzung individueller Förderpläne wird unterstützt durch:

- den Einsatz individualisierter und flexibler Curricula und dauerhafte Anwendung lernerzentrierter Konzepte.
- die Unterstützung von Lernenden und Arbeitgebern in der Übergangsphase und die Bereitstellung längerfristiger Begleitung.
- die Annäherung zwischen dem Bedarf des Arbeitsmarkts/den Beschäftigungsmöglichkeiten und den Kompetenzen, Wünschen und Erwartungen der Lernenden.

### 5.2.3 Strategie zur Verringerung von Ausbildungsabbrüchen

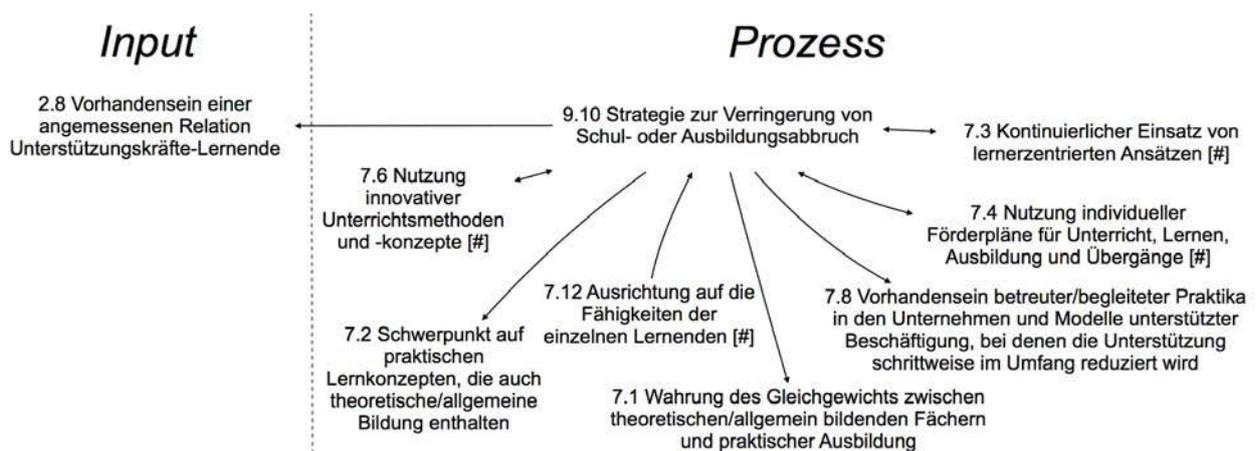


Abbildung 6 Strategie zur Verringerung von Ausbildungsabbrüchen



## **Beschreibung**

Maßnahmen zur Verhinderung oder Verringerung von Ausbildungsabbrüchen wirken sich auf den Einsatz innovativer Unterrichtsmethoden und Konzepte sowie den Einsatz individueller Förderpläne und die dauerhafte Anwendung lernerzentrierter Konzepte aus und werden von diesen Faktoren beeinflusst. Auch die Konzentration auf die Fähigkeiten der Lernenden trägt zur Verhinderung oder Verringerung von Ausbildungsabbrüchen bei.

In der Folge führen diese Maßnahmen zu einer Konzentration auf praktische Unterrichtskonzepte, die auch theoretische/allgemein bildende Fächer einschließen, und sorgen für ein ausgewogenes Verhältnis zwischen theoretischen Fächern und praktischer Ausbildung. Sie tragen auch dazu bei, bei betreuten/begleiteten Praktika in Unternehmen und Modellen einer unterstützten Beschäftigung, den Umfang der Unterstützung schrittweise zu reduzieren. Maßnahmen zur Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen erfordern Ressourcen und wirken sich auch auf die Relation zwischen Förderkräften und Lernenden aus.

## **Empfehlungen**

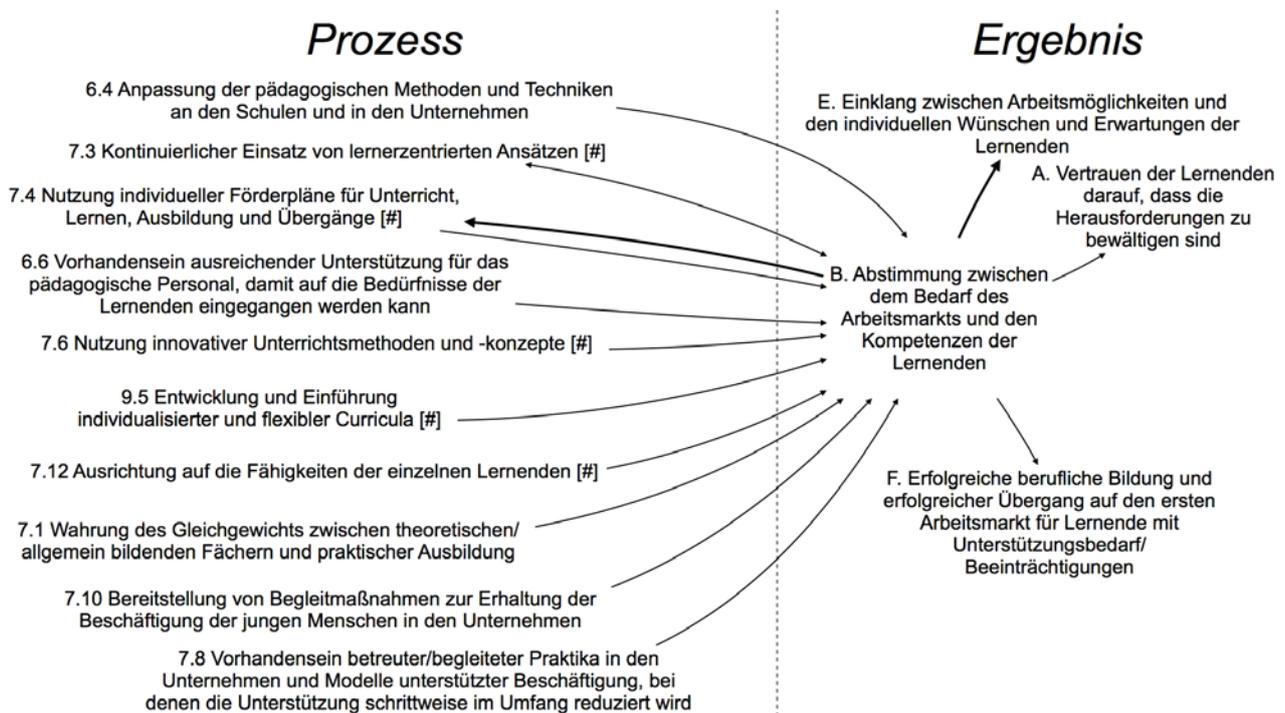
Schulen und Berufsbildungseinrichtungen müssen in enger Zusammenarbeit mit den lokalen Sozialdiensten präventiv pädagogisch tätig werden, um Schul- bzw. Ausbildungsversagen möglichst zu verhindern. Sie müssen die erforderlichen Maßnahmen entwickeln, damit Lernende, die aus dem Bildungssystem herausgefallen sind, neue Alternativen finden.

Effiziente Maßnahmen zur Verhinderung oder Verringerung von Schulabbrüchen profitieren von:

- dem Einsatz innovativer Unterrichtsmethoden, praktischer Lernkonzepte und individueller Förderpläne und
- der Ausrichtung auf die Fähigkeiten der einzelnen Lernenden und der dauerhaften Anwendung lernerzentrierter Konzepte.



## 5.2.4 Abstimmung zwischen dem Kompetenzbedarf des Arbeitsmarkts und den Kompetenzen der Lernenden



**Abbildung 7 Abstimmung zwischen dem Kompetenzbedarf des Arbeitsmarkts und den Kompetenzen der Lernenden**

### Beschreibung

Eine angemessene Abstimmung zwischen dem Bedarf des Arbeitsmarkts und den Kompetenzen der Lernenden ist ein Ergebnissfaktor, der von vielen anderen Faktoren beeinflusst wird. Zu diesen Faktoren gehören beispielsweise die Anpassung pädagogischer Methoden und Techniken in der Schule und in Unternehmen sowie die Bereitstellung ausreichender Unterstützung für das pädagogische Personal, damit der Bedarf der Lernenden gedeckt werden kann. Ebenso beeinflussen auch ein ausgewogenes Verhältnis zwischen theoretischen/allgemein bildenden Fächern und praktischer Ausbildung und der Einsatz innovativer Unterrichtsmethoden und Konzepte die Abstimmung auf den Lernbedarf. Auch verschiedene Unterstützungsformen in den Unternehmen wie betreute/begleitete Praktika, die Verfügbarkeit von Modellen einer unterstützten Beschäftigung, Begleitmaßnahmen zur Erhaltung der Beschäftigung der jungen Menschen und die Konzentration auf die Fähigkeiten der Auszubildenden wirken sich darauf aus. Die Entwicklung und der Einsatz individualisierter und flexibler Curricula tragen ebenfalls zur Abstimmung zwischen dem Bedarf des Arbeitsmarkts und den Kompetenzen der Lernenden bei.

Die dauerhafte Anwendung lernerzentrierter Konzepte und der Einsatz individueller Förderpläne für Bildung, Lernen, Ausbildung und Übergänge beeinflussen die Abstimmung zwischen den Anforderungen des Arbeitsmarktes und den Kompetenzen der Lernenden, werden aber auch von dieser beeinflusst.

Und schließlich wird durch die Abstimmung der Kompetenzen der Lernenden auf den Bedarf des Arbeitsmarkts das Selbstbewusstsein der Lernenden gestärkt, die Annäherung zwischen Beschäftigungsmöglichkeiten und den individuellen Wünschen und Erwartungen der Lernenden gefördert und außerdem eine erfolgreiche berufliche Bildung und ein



gelungener Übergang auf den Arbeitsmarkt für Lernende mit Unterstützungsbedarf/ Beeinträchtigungen unterstützt.

### Empfehlungen

Um dem aktuellen und künftigen Kompetenzbedarf zu entsprechen, müssen Berufsbildungsgänge/-kurse sowohl intern (z. B. durch Validierung anhand aktueller Arbeitsmarktanalysen) als auch extern (z. B. durch nationale Agenturen) regelmäßig überprüft werden.

Für die Abstimmung zwischen dem Bedarf des Arbeitsmarkts und den Kompetenzen der Lernenden ist es von Vorteil:

- innovative Unterrichtsmethoden einzusetzen und individualisierte und flexible Curricula einzuführen, die den Schwerpunkt auf die Fähigkeiten der einzelnen Lernenden legen, sowie
- betreute/begleitete Praktika vorzusehen, Modelle einer unterstützten Beschäftigung in Unternehmen anzubieten und für Begleitmaßnahmen zu sorgen, um die Beschäftigung der jungen Menschen in den Unternehmen zu erhalten.

## 5.3 Strukturbereich „Lernende“

### 5.3.1 Ausrichtung auf die Fähigkeiten der einzelnen Lernenden



Abbildung 8 Ausrichtung auf die Fähigkeiten der einzelnen Lernenden

### Beschreibung

Die Ausrichtung auf die Fähigkeiten der einzelnen Lernenden wird unterstützt durch das Vorhandensein eines rechtlichen Rahmens. Dieser ermöglicht der Berufsbildungseinrichtung, verschiedene Ausbildungsstufen anzubieten, für die unterschiedliche Curricula gelten und die zu unterschiedlichen Qualifikationsstufen führen. Zur Umsetzung ist der Einsatz von multidisziplinären Teams und motivierten und engagierten Leitungspersonen und Beschäftigten notwendig.



Um ein maßgeschneidertes Ausbildungsprogramm für die Einzelnen zu erstellen, ist ein individuelles Assessment zu Beginn des Ausbildungsgangs unerlässlich. Es hilft bei der Auswahl und dem Einsatz geeigneter lernerzentrierter Konzepte und der Anpassung der pädagogischen Methoden und Techniken in den beruflichen Schulen und den Betrieben. Die Ausrichtung auf die Fähigkeiten der einzelnen Lernenden spielt auch eine Rolle im Hinblick auf die Unterstützung der jungen Menschen und der Arbeitgeber in der Übergangsphase zum offenen Arbeitsmarkt, bei Maßnahmen zur Verhinderung oder Verringerung von Ausbildungsabbrüchen, und bei der Möglichkeit, einen Ausbildungsgang der nächsthöheren Stufe anzuschließen.

Die Ausrichtung auf die Fähigkeiten der einzelnen Lernenden kann vielfältige Einflüsse haben z.B. in Bezug auf den Aufbau und die Dauer von Berufsbildungsgängen, indem durch das Angebot verschiedener Wege und Optionen ein Ausprobieren (horizontale Veränderung) oder ein Aufstieg/eine Weiterentwicklung (vertikale Veränderung) möglich wird, in Bezug auf die Durchführung obligatorischer betreuter/begleiteter Praktika für alle Lernenden vor dem Abschluss der allgemein bildenden Schule, und in Bezug auf die Nutzung individueller Förderpläne für die Schule, das Lernen, die Ausbildung und den Übergang in den Beruf. Wenn die Fähigkeiten der Lernenden in den Vordergrund gestellt werden, trägt das letztlich dazu bei, dass die Lernenden stärker darauf vertrauen, dass sie die künftigen Herausforderungen bewältigen können.

### **Empfehlungen**

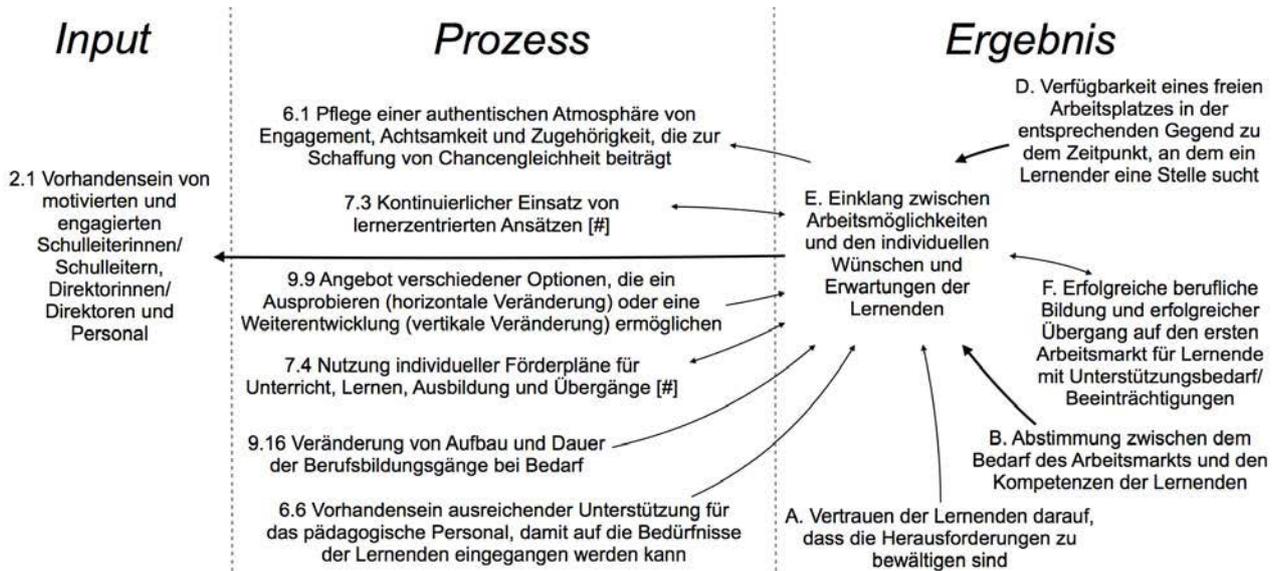
Alle Mitarbeitenden müssen ihre Konzepte so ausrichten, dass die Fähigkeiten der Lernenden im Mittelpunkt stehen. Sie sollten in den Vordergrund stellen, was die Lernenden „können“, und nicht, was sie „nicht können“, und dafür sorgen, dass alle Lernenden sich selbstsicher und selbstbewusst fühlen.

Die Ausrichtung auf die Fähigkeiten der einzelnen Lernenden wird erleichtert durch:

- einen rechtlichen Rahmen, der eine Vielfalt von Ausbildungsmodellen, Curricula und Qualifikationsstufen und die Möglichkeit vorsieht, Struktur und Dauer der Berufsbildungsgänge anzupassen.
- die Umsetzung verschiedener Ausbildungswege in den Berufsbildungsprogrammen.
- das Vorhandensein engagierter Fachkräfte und multidisziplinärer Teams, die eine Anpassung der pädagogischen Methoden und Techniken vornehmen.
- die Nutzung individueller Förderpläne.
- die Durchführung betreuter/begleiteter Praktika und die Unterstützung der Arbeitgeber und der jungen Menschen in der Phase des Übergangs in den Beruf.



### 5.3.2 Arbeitsmöglichkeiten und individuelle Wünsche und Erwartungen der Lernenden in Einklang bringen



**Abbildung 9 Arbeitsmöglichkeiten und individuelle Wünsche und Erwartungen der Lernenden in Einklang bringen**

#### Beschreibung

Die Annäherung zwischen Arbeitsmöglichkeiten und den individuellen Wünschen und Erwartungen der Lernenden ist eine wichtige Aufgabe des Berufsbildungssystems. Diese Aufgabe kann erfüllt werden, wenn den Lehrpersonen genügend Unterstützung zur Verfügung gestellt wird, um den Bedürfnissen der Auszubildenden gerecht zu werden, wenn Aufbau und Dauer von Berufsbildungsgängen bei Bedarf verändert werden können, und wenn verschiedene Wege und Optionen angeboten werden, die ein Ausprobieren (horizontale Veränderung) oder eine Weiterentwicklung (vertikale Veränderung) ermöglichen. Weitere Faktoren wirken sich ebenfalls auf diese Annäherung aus: die Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt nach bestimmten Kompetenzen, die den Kompetenzen einer/s Lernenden/Auszubildenden entsprechen, die Zuversicht der/des Lernenden, dass die Herausforderungen zu bewältigen sind, und das Angebot einer freien Stelle zu dem Zeitpunkt, zu dem ein/e Lernende/r nach einer Arbeit sucht. Auch das deklarierte Ziel eines Berufsbildungssystems, erfolgreich auszubilden und zu erreichen, dass die Absolventen den Übergang zum ersten Arbeitsmarkt schaffen, spielt bei diesem Faktor eine Rolle.

Die Annäherung zwischen Arbeitsmöglichkeiten und den individuellen Wünschen und Erwartungen der Lernenden wirkt sich auf die dauerhafte Anwendung lernerzentrierter Konzepte und die Nutzung individueller Förderpläne aus und umgekehrt. Wenn die Arbeitsmöglichkeiten mit den individuellen Wünschen und Erwartungen der Lernenden in Einklang gebracht werden können, wirkt das auf die Motivation und das Engagement der Leitungspersonen und der Auszubildenden zurück, und trägt zur Entstehung einer authentischen Atmosphäre von Engagement, Achtsamkeit, Zugehörigkeit, positiven Einstellungen und zu mehr Chancengleichheit bei.

#### Empfehlungen

Es ist unwahrscheinlich, dass eine Ausbildung und der Übergang zum offenen Arbeitsmarkt erfolgreich bewältigt werden kann, wenn die individuellen Wünsche und



Erwartungen der Lernenden vernachlässigt werden. Diese Wünsche und Erwartungen müssen respektiert werden und sich in jeder Phase des Übergangsprozesses widerspiegeln.

Um die Arbeitsmöglichkeiten und die Wünsche und Erwartungen der Lernenden in Einklang zu bringen, ist es vorteilhaft:

- die Ausbildungsgänge so auszurichten, dass sie aktuell oder in naher Zukunft auf dem regionalen Arbeitsmarkt nachgefragte Kompetenzen vermitteln.
- in allen Berufsbildungsgängen lernerzentrierte Konzepte, gegebenenfalls ergänzt durch individuelle Förderpläne, einzusetzen.
- den Lernenden reale Berufsbildungsoptionen anzubieten, aus denen sie auswählen können (z. B. unterschiedliche Ausbildungswege, Qualifikationsstufen, Ausbildungsdauer).
- dem Lehrpersonal die erforderliche Unterstützung zur Verfügung zu stellen, damit diese Optionen verwirklicht werden können.
- die Lernenden in ihrem Zutrauen zu stärken, dass die Herausforderungen, die die Ausbildung und der Übergang in den Beruf mit sich bringen, bewältigt werden können.

### 5.3.3 Vorhandensein von Kooperationsstrukturen mit lokalen Arbeitgebern im Hinblick auf Praktika und/oder eine Beschäftigung nach dem Abschluss

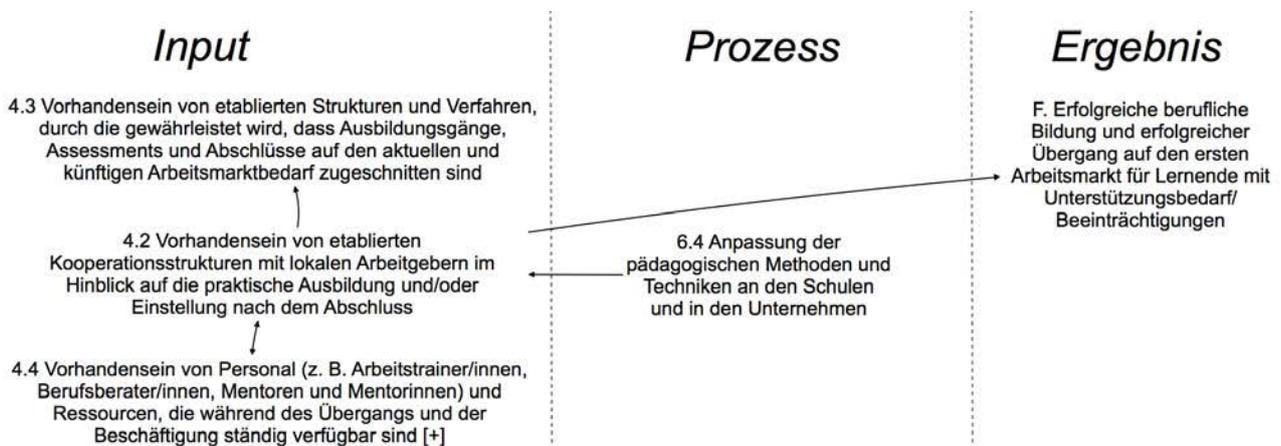


Abbildung 10 Vorhandensein von Kooperationsstrukturen mit lokalen Arbeitgebern im Hinblick auf Praktika und/oder eine Beschäftigung nach dem Abschluss

#### Beschreibung

Für die Errichtung von Kooperationsstrukturen mit lokalen Unternehmen im Hinblick auf Praktika und/oder eine Beschäftigung nach dem Ausbildungsabschluss müssen Personal (z. B. Arbeitstrainer, Berufsberater, Mentoren usw.) und Ressourcen während des Übergangs und der Beschäftigung ständig verfügbar sein. Dieser Faktor wird beeinflusst durch die Anpassung mit der pädagogischen Methoden und Techniken in den Schulen und den Unternehmen. Diese Kooperationsstrukturen sollen sicherstellen, dass Ausbildungsgänge, Bewertungen und Abschlüsse auf den aktuellen und künftigen Arbeitsmarktbedarf zugeschnitten sind. Sie tragen zu einer erfolgreichen beruflichen Bildung für Lernende mit sonderpädagogischem Förderbedarf/Behinderungen bei und wirken mit bei einem gelingenden Übergang in den ersten Arbeitsmarkt.



## Empfehlungen

Die Berufsbildungseinrichtung muss Partnerschaften und Vernetzungen mit einem Pool von lokalen Arbeitgebern entwickeln, um eine enge Zusammenarbeit im Hinblick auf betreute/begleitete Praktika und eine erfolgreiche Stellensuche nach dem Abschluss sicherzustellen.

Für diese Kooperationsstrukturen ist es von Vorteil, wenn:

- die pädagogischen Methoden/Techniken in den Betrieben angepasst werden und
- genügend Personal und Ressourcen während der gesamten Übergangsphase und der Beschäftigung vorhanden sind.

## 5.4 Strukturbereich „Arbeitsmarkt“

### 5.4.1 Aufrechterhaltung der auf Vertrauen und (guten) Erfahrungen aus der Vergangenheit beruhenden Beziehungen zu den lokalen Arbeitgebern/Betrieben zur Ermöglichung von Praktika und Beschäftigung

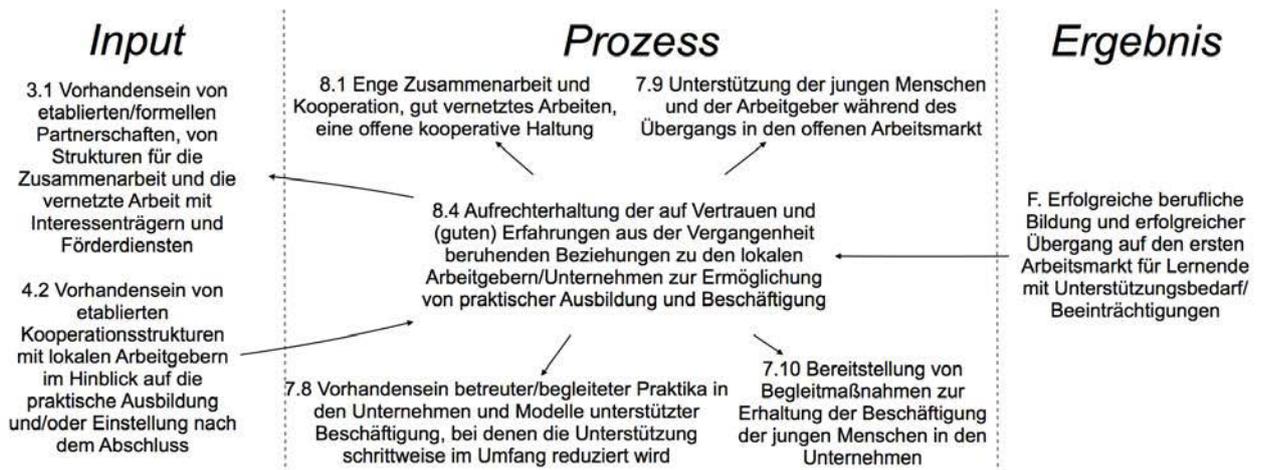


Abbildung 11 Aufrechterhaltung der auf Vertrauen und (guten) Erfahrungen aus der Vergangenheit beruhenden Beziehungen zu den lokalen Arbeitgebern/Betrieben zur Ermöglichung von Praktika und Beschäftigung

## Beschreibung

Um die auf Vertrauen und (guten) Erfahrungen aus der Vergangenheit beruhenden Beziehungen zu den lokalen Arbeitgebern/Betrieben zu bewahren, müssen kooperative Strukturen für Praktika und/oder die Beschäftigung nach Abschluss der Ausbildung errichtet werden. Positive Erfahrungen mit erfolgreicher Berufsbildung, die zum Übergang in den ersten Arbeitsmarkt geführt hat, festigen diese Beziehungen und tragen zur Errichtung von formalisierten Partnerschaften, Kooperationen und Vernetzungen mit Interessenträgern und Diensten bei. Weitere Faktoren beziehen sich auf gemeinsames Arbeiten, enge Zusammenarbeit, gutes vernetztes Arbeiten und eine offene kooperative Haltung hinsichtlich betreuter/begleiteter Praktika in den Betrieben in Verbindung mit einer Unterstützung sowohl für die jungen Menschen als auch die Arbeitgeber während der Phase des Übergangs. Diese Beziehungen wirken sich auch auf Modelle der unterstützten Beschäftigung aus, bei denen der Umfang der Unterstützung schrittweise reduziert wird, sowie auf begleitende Maßnahmen zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung der jungen Menschen.



## Empfehlungen

Die beruflichen Schulen/Berufsbildungseinrichtungen müssen langfristig tragfähige Beziehungen zu den lokalen Arbeitgebern herstellen und aufrechterhalten. Diese Beziehungen müssen sich auf das wachsende Vertrauen der Unternehmen stützen, dass sie bei Bedarf jederzeit angemessene Unterstützung erhalten können.

Für die Wahrung der Beziehungen zu den lokalen Arbeitgebern ist es von Vorteil:

- wenn offizielle Kooperationsstrukturen vorhanden sind, die für Praktika und Beschäftigungsmöglichkeiten genutzt werden können, und
- wenn für die Praktika und (erfolgreichen) Übergänge genügend Zeit eingeräumt wird, in der beide Seiten positive Erfahrungen sammeln können.

### 5.4.2 Unterstützung der jungen Menschen und der Arbeitgeber während des Übergangs zum ersten Arbeitsmarkt

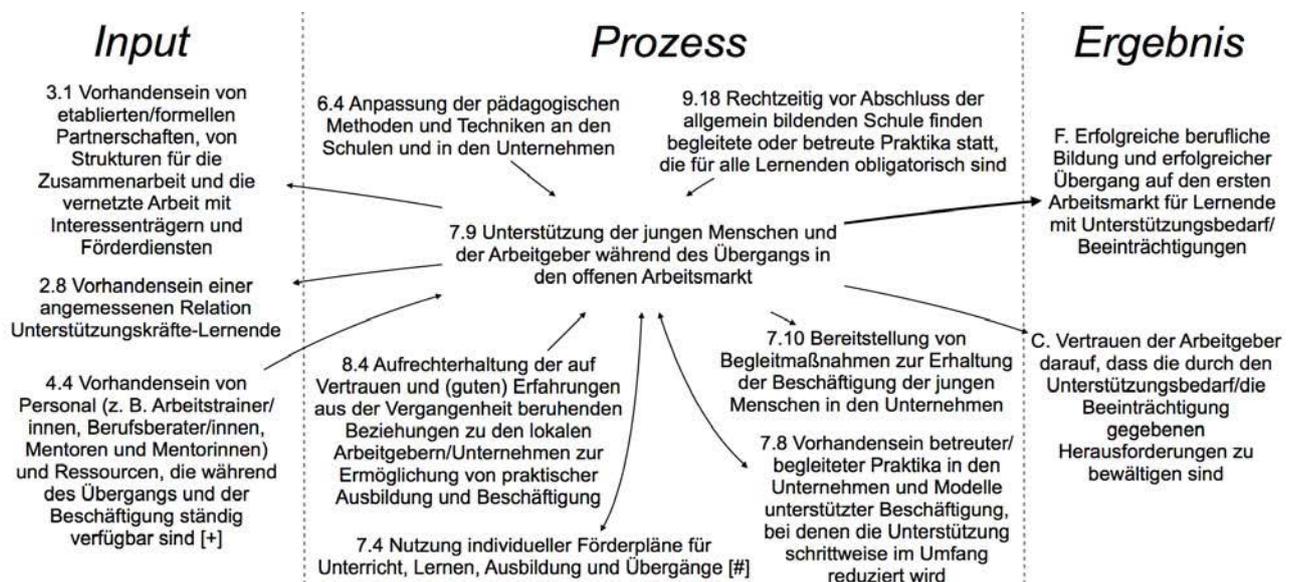


Abbildung 12 Unterstützung der jungen Menschen und der Arbeitgeber während des Übergangs zum ersten Arbeitsmarkt

## Beschreibung

Für die Unterstützung der jungen Menschen und der Arbeitgeber während der Phase des Übergangs in die Erwerbstätigkeit sind Fachkräfte wie zum Beispiel Arbeitstrainer, Berufsberater oder Mentoren sowie Ressourcen, die permanent verfügbar sind, erforderlich.

Die Unterstützung der Lernenden und der Unternehmen wird beeinflusst von der Anpassung der pädagogischen Methoden und Techniken, vom Angebot betreuter/begleiteter Praktika vor Abschluss der allgemein bildenden Schule und durch Modelle einer unterstützten Beschäftigung, bei denen der Umfang der Unterstützung schrittweise reduziert wird. Die Aufrechterhaltung der auf Vertrauen und (guten) Erfahrungen aus der Vergangenheit beruhenden Beziehungen zu den lokalen Arbeitgebern/Betrieben, die in Bezug auf Praktika und Arbeitsmöglichkeiten entstanden sind, wirkt sich ebenfalls darauf aus.

Umgekehrt trägt die Unterstützung der Lernenden und der Arbeitgeber dazu bei, dass individuelle Förderpläne verwendet werden, für eine angemessene Auszubildende-



Ausbilder-Relation gesorgt wird, formalisierte Partnerschaften, Kooperationen und Strukturen für die vernetzte Arbeit eingerichtet werden, sowie Begleitmaßnahmen zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung der jungen Menschen in den Betrieben ergriffen werden. Und schließlich fördert sie das Selbstvertrauen und die Zuversicht der Lernenden in ihre Fähigkeiten und ermöglicht es ihnen, sich den Herausforderungen beim Übergang in das Berufsleben zu stellen.

## Empfehlungen

Während der Übergangsphase von der Ausbildung ins Arbeitsleben muss für angemessene Unterstützung gesorgt sein. Berufsberater müssen die Lernenden über Beschäftigungsmöglichkeiten informieren, sie bei Bewerbungen unterstützen, die Arbeitgeber informieren und unterstützen sowie den Kontakt zwischen beiden Seiten fördern.

Damit die Lernenden und die Arbeitgeber während der Übergangsphase angemessen unterstützt werden können, ist es von Vorteil, wenn:

- gute Beziehungen zu den lokalen Arbeitgebern gepflegt werden,
- Praktika und unterstützte Beschäftigung angeboten werden,
- Fachkräfte und Ressourcen während des gesamten Übergangsprozesses zur Verfügung stehen, und
- pädagogische Methoden und Techniken bei Bedarf angepasst und individuelle Förderpläne eingesetzt werden.

### 5.4.3 Bereitstellung von Begleitmaßnahmen zur Erhaltung der Beschäftigung der jungen Menschen in den Unternehmen

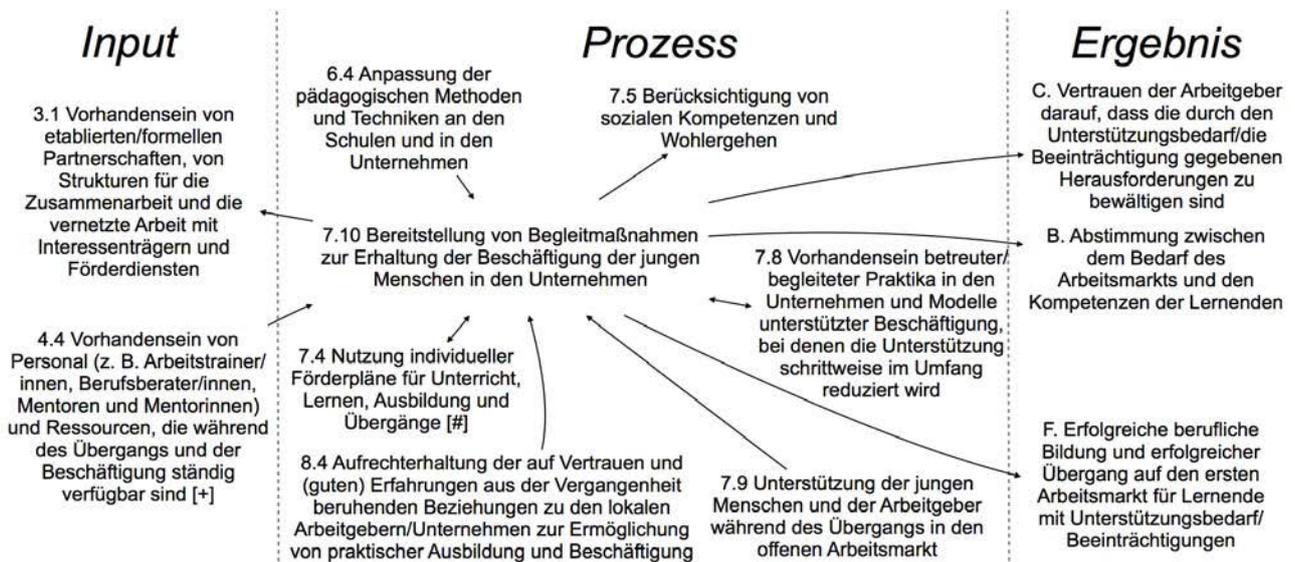


Abbildung 13 Bereitstellung von Begleitmaßnahmen zur Erhaltung der Beschäftigung der jungen Menschen in den Unternehmen

## Beschreibung

Die Bereitstellung von Begleitmaßnahmen zur Erhaltung der Beschäftigung der jungen Menschen in den Unternehmen erfordert eine ständige Verfügbarkeit von Fachkräften und Ressourcen. Zudem müssen neben geeigneten pädagogischen Methoden individuelle Förderpläne in den Schulen und Unternehmen eingesetzt werden. Die erforderlichen



Begleitmaßnahmen können auf den Beziehungen aufbauen, die im Zusammenhang mit Praktika und Arbeitsmöglichkeiten zu den lokalen Arbeitgebern/Unternehmen geknüpft wurden, auf dem Vorhandensein betreuter/begleiteter Praktika in den Unternehmen und auf Modellen, bei denen die Unterstützung schrittweise im Umfang reduziert wird.

Begleitmaßnahmen tragen zur Entwicklung der sozialen Fähigkeiten und des Wohlfühlens der Lernenden bei. Sie dienen der Errichtung formeller Partnerschaften, Kooperationen und Strukturen des vernetzten Arbeitens mit Interessenträgern und Diensten, führen zur Annäherung zwischen den Anforderungen des Arbeitsmarkts und den Kompetenzen der Lernenden, zu mehr Vertrauen seitens der Arbeitgeber, dass die Herausforderungen, die der Förderbedarf bzw. die Behinderungen der Lernenden bedeuten, bewältigt werden können und tragen zu einer erfolgreichen beruflichen Bildung für Lernende mit sonderpädagogischem Förderbedarf bei.

### **Empfehlungen**

Um erfolgreiche Übergänge zu erreichen, die zu dauerhaften Beschäftigungsverhältnissen führen, muss kompetentes Personal die jungen Menschen so lange wie nötig begleiten, um sowohl den Bedürfnissen der jungen Absolventen als auch denen der Arbeitgeber gerecht zu werden.

Solche Begleitmaßnahmen werden unterstützt durch:

- das Vorhandensein von genügend Unterstützungskräften und Ressourcen, die während des gesamten Übergangsprozesses zur Verfügung stehen.
- die Pflege guter Beziehungen zu den lokalen Arbeitgebern.
- das Angebot von Praktika sowie unterstützter Beschäftigung in den betreffenden Unternehmen.
- den Einsatz individueller Förderpläne und die Anpassung der pädagogischen Methoden und Techniken, die für die Aufrechterhaltung der Beschäftigung der Lernenden geeignet sind.



## 6. DISKUSSION

### Diskussion anderer relevanter Faktoren

Die folgenden Faktoren wurden ebenfalls bei den Studienbesuchen beobachtet. Sie traten zwar nicht besonders häufig auf und gehören nicht zu einem der ermittelten Strukturbereiche, wurden aber von den Projektextpertinnen und -experten auf der Abschlusskonferenz validiert und sollen daher näher betrachtet werden.

Diese Faktoren ergänzen zum einen die Erfolgsfaktoren, indem sie günstige Bedingungen für eine erfolgreiche Berufsbildung aufzeigen und machen zum anderen Bereiche deutlich, die stärker beachtet werden sollten. Die unten aufgeführten Faktoren sollten daher im Kontext der Einführung oder Erhaltung einer erfolgreichen Berufsbildung für Lernende mit Beeinträchtigungen und Unterstützungsbedarf ebenfalls berücksichtigt werden.

### Strukturelle Aspekte und Input-Aspekte

- Berufsbildung sollte sich nicht ausschließlich auf die berufsbildungsbezogene Inklusion konzentrieren, sondern auch einer **sozialen Inklusion Rechnung tragen**. Wenn eine erfolgreiche soziale Inklusion versäumt wird (die die berufliche Inklusion umfasst), ist keine dauerhafte berufliche Inklusion möglich. Die Lernenden müssen häufig einen doppelten „Übergang“ bewältigen: beispielsweise von der Schule in den Beruf und von zu Hause oder einer Internatsschule zum selbstständigen Leben. Der Erfolg bei dem einen Übergang hängt davon ab, dass der andere Übergang ebenfalls erfolgreich bewältigt wird. Die Programme sollten daher auch gewährleisten, dass die Lernenden Fortschritte in den Bereichen selbstständiges Leben, staatsbürgerliche Rechte und Pflichten, Qualität von Beziehungen, Freizeitaktivitäten usw. machen.
- Wichtig ist es, dass ein **ausgewogenes Verhältnis zwischen Flexibilisierung und Standardisierung** bei den Programmen und Verfahren gewährleistet ist. Zu viel Flexibilisierung kann zu Unberechenbarkeit führen und die Qualität des Ausbildungsangebots beeinträchtigen; eine zu starre Standardisierung dazu, dass nicht auf die individuellen Bedürfnisse der Lernenden eingegangen wird.
- Die Herstellung von **Bindungen zwischen Lernenden und Unternehmen/Arbeitgebern** ist ein weiterer wichtiger Aspekt, durch den der Übergang von der Berufsbildung zum Arbeitsmarkt abgesichert werden kann. Ein besonders erwähnenswerter Ansatz sind Ausbildungsverträge zwischen Unternehmen und Lernenden, die eine ausreichende und faire Entlohnung der Lernenden sicherstellen und es ihnen gleichzeitig ermöglichen, ein weitgehend eigenständiges Leben zu führen und dorthin umzuziehen, wo es Arbeit gibt (Berufsbildungsmobilität).
- Obwohl einige Länder ein Quotensystem eingeführt haben, in dessen Rahmen die Arbeitgeber verpflichtet sind, einen bestimmten Prozentsatz von Beschäftigten mit Behinderungen einzustellen, ist nicht wirklich klar, in welchem Umfang die Chancengleichheit von Arbeitnehmern mit sonderpädagogischem Förderbedarf durch diese Systeme tatsächlich gefördert wird. Statt Arbeitgeber, die diese Quote nicht erfüllen, zu bestrafen, empfehlen die **Arbeitgeber**, größeres Augenmerk auf ihren **Bedarf an weiterer** (nicht notwendigerweise finanzieller) **Unterstützung** zu legen.

- Einige Länder erwähnten, dass sie aufgrund niedriger Teilnehmerzahlen Schwierigkeiten haben, **angemessene berufsbegleitende Fortbildung** anzubieten. Bei anderen Besuchen bezweifelten die Teilnehmenden außerdem, dass die Fortbildungsmöglichkeiten den praktischen Bedürfnissen der Schulen und Lehrpersonen entsprechen.
- Kooperation wurde als ein Schlüsselfaktor genannt. Doch machten einige Länder auf die sich daraus ergebenden Herausforderungen aufmerksam und wiesen darauf hin, **dass Fähigkeiten zur effizienten Verwaltung komplexer Kooperationsstrukturen entwickelt werden müssten**. In einigen Fällen wurden ausschließlich für die Wahrnehmung dieser Aufgabe neue Stellen geschaffen, in anderen wurde die Verantwortung unter den Beteiligten geteilt, wobei aber manchmal die Aufgaben und jeweiligen Verantwortungsbereiche nicht klar definiert und keine entsprechenden Qualifikationen von den Bewerbern verlangt wurden. Es wurde betont, dass es Zeit braucht, um angemessene Kooperationsstrukturen aufzubauen.
- Einige Interessenträger betonten außerdem, dass die **Koexistenz von sonderschulischen und regulären Angeboten** keinen Widerspruch darstellt, da die beiden Systeme einander unterstützen könnten. In einigen Fällen, in denen der Arbeitsmarkt noch nicht inklusiv genug ist, erfüllen sonderschulische Angebote eine, zumindest vorübergehend, besser auf die Lernenden abgestimmte berufliche Bildung, während eine reguläre Berufsbildung realistische, von künftigen Arbeitgebern anerkannte Arbeitserfahrung und Ausbildung bietet.
- Bei einigen Besuchen erwähnten sowohl die Lehrpersonen als auch die Unterstützungsdienste, dass die politischen Strategien vor allem beschreiben, was Inklusion *nicht* sei, statt zu beschreiben, was Inklusion *sei*. Eine **klare Definition** oder **Beschreibung** dessen, was unter Inklusion verstanden wird, würde als hilfreich betrachtet.
- Bei einigen Besuchen wurde darauf hingewiesen, dass die Arbeit in einem multidisziplinären Team schwierig sei, da die Weitergabe von Daten über die Lernenden durch restriktive Datenschutzvorschriften untersagt sei. Ein Thema für weitere Untersuchungen wären die Datenschutzvorschriften in jenen Ländern, die einen **Kompromiss zwischen Geheimhaltungserfordernissen und der Verwendung der Daten** zur Verbesserung der Angebote und Verfahren gefunden haben.
- Während **der Lehrerberuf** in einigen Ländern **ein hohes Ansehen** genießt, ist das in anderen nicht der Fall. In beiden Ländergruppen sind die Gehälter weder besonders niedrig noch besonders hoch im Vergleich zu denen in anderen Berufen. In Ländern, in denen der Lehrerberuf ein hohes Renommee hat, schien es allerdings einfacher zu sein, kompetente und motivierte Menschen für die Ausbildung als Lehrperson zu gewinnen.
- Und schließlich wurde in vielen Besuchen die **besondere Relevanz der lokalen Ebene** deutlich. Die Konzentration auf diese Ebene scheint den lokalen politischen Akteuren zu helfen, sich mehr für Ideen im Bereich der Inklusion zu engagieren. Diese Konzentration unterstützt auch die Errichtung von formellen oder informellen Bündnissen zwischen Bildungseinrichtungen und Unternehmen oder Behörden, z. B. durch Aktivitäten der unternehmerischen Sozialverantwortung (CSR) oder Vereinbarungen.



## Prozessbezogene Aspekte

- Es wurde angesprochen, dass dafür gesorgt werden muss, dass den **Lernenden** während des gesamten Ausbildungsprozesses **eine aktive Rolle zukommt**. Dazu gehört auch, dass sie reale und individuelle Auswahlmöglichkeiten haben müssen und Entscheidungen möglichst selbst treffen sollten. Dieser Punkt stellt die Eltern häufig vor Herausforderungen, bietet ihnen aber auch Chancen. Wenn junge Menschen sich von abhängigen Kindern/Jugendlichen zu Erwachsenen mit eigenen Vorstellungen von ihrer Zukunft entwickeln, kann es für Eltern schwierig sein, die Balance zwischen Überbehütung und Überforderung ihrer Söhne oder Töchter zu finden. Unterstützungsmöglichkeiten für die Eltern könnten hier hilfreich sein.
- Es wurde außerdem darauf hingewiesen, dass eine Form von **Wissensverwaltung** zur Bewahrung und Weiterentwicklung des Wissens und der Erfahrung der Lehrpersonen erforderlich ist. Dies könnte beispielsweise den Aufbau von Systemen zum Austausch von Materialien, Ressourcen und Aufzeichnungen über empfehlenswerte Vorgehensweisen umfassen. Die Art der Arbeitsverträge der Lehrpersonen sollte ebenfalls berücksichtigt werden und positive Aussichten ermöglichen (z. B. unbefristete Verträge, Laufbahnentwicklung, Mentoring, Teamarbeit).
- Während die vorwiegende Strategie für den Übergang der Lernenden mit sonderpädagogischem Förderbedarf oder Behinderungen die Ausbildung und Vorbereitung dieser Lernenden für bereits auf dem Arbeitsmarkt vorhandene Stellen in den Mittelpunkt stellt, wurde in einigen Ländern auf einen alternativen Ansatz der **Schaffung von Arbeitsmöglichkeiten** hingewiesen. Dies bedeutet entweder die Entwicklung von alternativen Beschäftigungsformen (z. B. Sozialunternehmen, geschützte Werkstätten) oder die Ermittlung und Verknüpfung geeigneter Tätigkeiten in Unternehmen, um einen Arbeitsplatz für einen Lernenden mit Beeinträchtigungen und Unterstützungsbedarf zu schaffen. Dieser Ansatz ist abhängig von den Kompetenzen aller Beteiligten.
- Übergangsphasen sind immer problematisch. Da die Beteiligten in diesen Phasen zu verschiedenen Systemen gehören (z. B. Bildungssystem und öffentlicher oder privater Sektor), sind die Verantwortlichkeiten häufig durch den Aufgabenbereich des jeweiligen Systems begrenzt. Eine Ausweitung der jeweiligen Bereiche (z. B. indem Arbeitgeber „Zugang“ zum Bildungssystem oder Vertreter des Bildungssystems „Zugang“ zu realen Arbeitsumgebungen erhalten) würde erfordern, dass **Menschen und Förder- oder Unterstützungsdienste die Lücke schließen** und die Zusammenarbeit zwischen den Systemen erleichtert wird, um für einen (möglichst) reibungslosen Übergang der Lernenden zu sorgen.
- Und schließlich wurde festgestellt, dass nur sehr wenige Bildungseinrichtungen, Förderdienste oder Verwaltungsstellen Daten in Bezug auf die Resultate der Berufsbildung für Lernende mit sonderpädagogischem Förderbedarf/ Behinderungen bereitstellen konnten. (Die Unterschiede zwischen *Resultaten*, *Output*, *Wirkungen* und *Auswirkungen* werden im folgenden Abschnitt erläutert.) In den meisten Fällen waren quantitative Daten zum Output, aber nur wenig Informationen über die Wirkung oder die Auswirkungen verfügbar. Die Qualitätssicherung sollte daher auf eine **Ergebnisorientierung** ausgerichtet werden, da dies der Hauptindikator dafür ist, ob das Berufsbildungssystem und der Arbeitsmarkt in der Praxis leisten, was auf der politischen Ebene angestrebt wird.



## Vorschläge hinsichtlich geeigneter Ergebniskategorien

Ergebnisse werden üblicherweise als Produkt der Konzeption/Erstellung und Nutzung bestimmter Strukturen/Inputs und Prozesse verstanden. Die oben besprochenen Strukturbereiche enthalten Empfehlungen in Bezug auf bestimmte struktur-/input- und prozessbezogene Faktoren. Darüber hinaus müssen aber noch zwei wichtige Fragen angesprochen werden:

- Welche Ergebnisse sind aussagekräftig und relevant?
- Wie können die Ergebnisse am besten genutzt werden, um besser zu verstehen, in welchen Bereichen ein Bedarf an struktur-/input- und prozessbezogenen Verbesserungen besteht?

Das Berufsbildungsprojekt war weder darauf ausgelegt, in großem Umfang qualitative oder quantitative Daten zu erheben, noch wurde der Auswahl der jeweiligen Beispiele das Kriterium der Repräsentativität zugrunde gelegt. Dennoch war es auffällig, dass nur bei wenigen Beispielen die Ergebnisse in anderer Weise präsentiert werden konnten, als in Form von quantitativen Daten über die Teilnahme der Lernenden an den Ausbildungsgängen oder -kursen und deren Abschluss und die erfolgreiche Stellensuche innerhalb eines bestimmten Zeitrahmens. In vielen politischen Strategien werden hohe Ziele gesetzt, wie beispielsweise die Verbesserung der Lebensqualität von Menschen mit sonderpädagogischem Förderbedarf und Behinderungen und die Verwirklichung vollständiger Inklusion und Chancengleichheit. Doch die Mittel zur Bewertung der Erreichung dieser Ziele sind häufig sehr rudimentär und werden diesen komplexen Konzepten nicht gerecht.

Die Komplexität, die der Entwicklung geeigneter Indikatoren für solche Konzepte innewohnt, wurde in einem anderen Agency-Projekt<sup>8</sup> thematisiert. Daher wird hier nicht ausführlicher auf dieses Thema eingegangen. Für die Zwecke dieses Berichts können jedoch Vorschläge hinsichtlich der Auswahl bestimmter Ergebnisse aus den unten skizzierten Kategorien geeigneter Ergebnisse gemacht werden.

Das Berufsbildungsprojekt wurde im Kontext schwieriger wirtschaftlicher Rahmenbedingungen durchgeführt, von denen die meisten besuchten europäischen Länder betroffen sind. Damit soll betont werden, dass mit einem Projekt wie diesem Bereiche mit Verbesserungsbedarf ermittelt und Empfehlungen für künftige Entwicklungen ausgesprochen werden können. Es muss aber auch bedacht werden, dass es externe, durch das Projekt nicht unmittelbar beeinflussbare Faktoren gibt. Daher nahmen die Projektteilnehmenden davon Abstand, im Kontext des Projekts anhand des Indikators, der normalerweise als am besten geeignet gilt, „erfolgreich“ die Quote der Menschen mit sonderpädagogischem Förderbedarf/Behinderungen, denen der Übergang vom Bildungssystem in den Beruf gelingt zu definieren. Es kann davon ausgegangen werden, dass dieser Prozentsatz aufgrund der schwierigen Wirtschaftslage rückläufig ist. Im Rahmen dieses Projekts wurden hingegen „Ergebnisse“ umfassend definiert und die Analysen auf die struktur-, input- und prozessbezogenen Faktoren der einzelnen Länderbeispiele ausgerichtet.

---

<sup>8</sup> European Agency for Development in Special Needs Education (Hrsg.), 2009. Entwicklung eines Satzes von Indikatoren – für die inklusive Bildung in Europa. Odense; und European Agency for Development in Special Needs Education (Hrsg.), 2011. Participation in Inclusive Education – A Framework for Developing Indicators. Odense.



Um spezielle Aspekte hervorzuheben, die dabei helfen, den Erfolg in jedem Einzelfall zu ermitteln oder zu erkennen, wurden die bei den Studienbesuchen festgestellten Ergebnisse den vier unten aufgeführten Kategorien zugeordnet.

- *Outputs* verweisen beispielsweise auf Zahlen, wie die Zahl der angebotenen Ausbildungsgänge, die Teilnehmer- oder Absolventenzahl.
- *Wirkungen* verweisen auf bei den Lernenden beobachtete Veränderungen (z. B. Zuwachs an Softskills, Veränderung der Einstellungen, Zuwachs an Selbstvertrauen), auf die Übergangsquoten ganz allgemein (z. B. Übergänge in Stellen auf dem offenen Arbeitsmarkt, in weiterführende Bildung oder in eine geschützte Beschäftigung), auf die Zahl der Übergänge in eine Beschäftigung in Unternehmen, in denen zuvor ein Praktikum absolviert wurde, Abbruchquoten (und Veränderungen dieser Quoten aufgrund von spezifischen Programmen oder neuen Strukturen) oder auf Veränderungen bei den Einstellungen der Arbeitgeber.
- *Auswirkungen* verweisen auf die Wahrnehmung der Lernenden, d. h. auf Veränderungen, die die Lernenden beobachten. Hierzu gehören beispielsweise ihre Zufriedenheit mit der Schule, dem Ausbildungsgang oder den Lehrpersonen, ihre wahrgenommene Unabhängigkeit, Selbstachtung oder Selbstvertrauen und ein Gefühl größerer Stabilität oder Reife und Stolz auf ihre Leistungen.
- *Resultate* verweisen auf umfassendere Vorteile für die Gesellschaft, die mit dem Beispiel zusammenhängen, wie ein Zuwachs an Lebensqualität der Lernenden, weniger Abhängigkeit von Sozialleistungen und Veränderungen in den gesellschaftlichen Einstellungen.

Anhand der Einteilung in diese Kategorien können folgende Vorschläge für die Auswahl von jeweils relevanten Kategorien für Ergebnisse gemacht werden:

- Output-Daten sind normalerweise leicht erhältlich, da es sich hauptsächlich um quantitative Angaben handelt, die häufig bereits bei Verwaltungs- und Finanzverwaltungsstellen vorliegen. Output-Daten sind für die Verwaltung einer Organisation wichtig, z. B. zur Erstellung eines Überblicks der aktuellen Effizienz der Organisation (vorausgesetzt, die Informationen sind immer auf dem neuesten Stand). Organisationen mit schlechter Verwaltung werden höchstwahrscheinlich nicht in der Lage sein, langfristig qualitativ hochwertige berufliche Bildung zu erbringen. Daher wird vorgeschlagen, **geeignete Output-bezogene Daten auszuwählen, um die Verwaltung einer Organisation zu unterstützen.**
- Wirkungsdaten sind eine wertvolle Informationsquelle zur Verbesserung von Organisationsstrategien, die mit strategischen Zielen verknüpft sind. Beispielsweise könnte ein strategisches Ziel darin bestehen, die Verbindungen und Beziehungen zur lokalen Wirtschaft zu verbessern, um mehr Beschäftigungsmöglichkeiten für Lernende mit sonderpädagogischem Förderbedarf oder Behinderungen zu schaffen. In der Durchführungsstrategie könnten Praktika in lokalen Unternehmen vorgesehen werden. Die Zusammenstellung von Daten beispielsweise über den Prozentsatz der Lernenden, die im Anschluss einen Arbeitsvertrag mit diesen Unternehmen abgeschlossen haben, würde einen geeigneten Indikator zur Bewertung der Wirksamkeit dieser Strategie ergeben. Es wird vorgeschlagen, dass **geeignete Wirkungsindikatoren für jedes strategische Ziel entwickelt und die Ziele quantifiziert werden, damit ihre Realisierung durch diese Indikatoren verifiziert werden kann.**

- Die Lernenden stehen im Mittelpunkt aller Berufsbildungskonzepte und sollten bei der Ausgestaltung der Ausbildungsstrukturen und Angebote eine aktive Rolle spielen, um sicherzustellen, dass diese ihren Bedürfnissen gerecht werden. Daher sind **Daten über die Auswirkungen** von Berufsbildungsangeboten wesentlich für das Verständnis, wie die Lernenden deren Wirkung wahrnehmen und inwieweit sie mit den Angeboten zufrieden sind. Es wird vorgeschlagen, dass **leicht zugängliche Instrumente** (z. B. Erhebungen, Befragungen) **entwickelt werden**, um über den gesamten Berufsbildungszyklus hinweg und darüber hinaus **die Wahrnehmung der Lernenden** zu erfassen.
- Da Resultate oft in späteren Phasen nach Beendigung von Unterstützungsmaßnahmen sichtbar werden, ist es oft schwierig, sie eindeutig auf das Vorhandensein oder die Leistung des betreffenden Dienstes zurückzuführen. Die Resultate lassen jedoch Rückschlüsse zu, in welchem Umfang die politischen Ziele beispielsweise durch ein bestimmtes Berufsbildungsangebot erreicht wurden. **Es wird vorgeschlagen, dass die Resultate in regelmäßigen Abständen untersucht werden, z. B. durch Fallstudien oder spezifische Forschungsarbeiten**, um zu bewerten, ob die Organisation nach wie vor ihr Gesamtziel erfüllt.

### Vorschläge hinsichtlich der Verwendung der Ergebnisse

Ergebnisse sind *die* wichtigste Informationsquelle, um zu bestimmen, ob die eingesetzten Strukturen, Inputs oder Prozesse von ausreichender Qualität sind. Zunächst und vor allem müssen die Ergebnisse zur kontinuierlichen Verbesserung der Strukturen und Verfahren *genutzt* werden. Ihre Nutzung zu Werbe- und anderen Zwecken sollte dem untergeordnet sein. Berufsbildungsorganisationen müssen eine **Beobachtungsschleife errichten und aufrecht erhalten**, mit der wichtige Ergebnisse in allen Formen regelmäßig erfasst, ausgewertet und genutzt werden können, um zu bestimmen, welche Verbesserungen an den Strukturen, Inputs und Prozessen vorgenommen werden sollten.

Leitungspersonen werden allerdings andere Ergebnisdaten benötigen als Lehrpersonen. Daher ist es sehr wichtig, alle **Beteiligten mit den Ergebnissen zu versorgen, die für ihre spezifischen Aufgaben von Bedeutung sind**. Um dies zu erreichen, wäre es möglicherweise lohnenswert, die Interessenträger in die Anfangsphase der Ermittlung oder Entwicklung geeigneter Daten und Indikatoren einzubeziehen.

Im Idealfall sollten alle **Interessenträger**, die Daten erheben oder **an einer Datenerfassung teilnehmen** (z. B. als Befragte), **Zugang zu den Ergebnissen haben und in ihre Auslegung einbezogen** werden.

Allerdings bedeutet die Erfassung von aussagekräftigen Daten immer auch einen zusätzlichen Aufwand, daher sollten die Organisationen eine **Kosten-Nutzen-Analyse** vornehmen, um den erforderlichen – und akzeptablen – Umfang der Datenerhebung zu bestimmen.

Und schließlich wurde bei einigen wenigen Studienbesuchen erwähnt, dass es aufgrund von Vorschriften zum Schutz der Privatsphäre nicht möglich ist, beispielsweise Daten zu erheben, wenn die Lernenden die Organisation bereits verlassen haben. Durch die Anwendung entsprechender Anonymisierungs- und Datenaggregationsstrategien konnten allerdings in einigen Ländern aussagefähige Daten erfasst werden, ohne die Privatsphäre der betroffenen Personen zu verletzen. Es wird vorgeschlagen, dass die **wesentlichen Ergebnisse ermittelt werden, zu denen Daten benötigt werden, die für die Verbesserung des Berufsbildungssystems auf verschiedenen Ebenen erforderlich**



---

**sind.** Es wird auch empfohlen, dass die politischen Entscheidungsträger auf den verschiedenen Ebenen, einschließlich Datenschutzexpertinnen und -experten, **klare Regeln für die Anonymisierung, Zusammenfassung und Nutzung der erhobenen Daten festlegen.**

## ANHANG 1 EXPERTENLISTE

| Land                             | Projektexpertin/experte   |
|----------------------------------|---|
| Belgien (Flämische Gemeinschaft) | Fr. Inge Placklé<br>H. Thierry Jongen                             |
| Dänemark                         | H. Henrik Hedelund<br>Fr. Pia Cort                                |
| Deutschland                      | H. Ulrich Krause<br>Fr. Margit Theis-Scholz                       |
| Estland                          | Fr. Meeli Murasov<br>Fr. Aile Nõupuu<br>Fr. Mari Tikerpuu         |
| Finnland                         | Fr. Kaija Suorsa-Aarnio<br>Fr. Tarja Mänty                        |
| Frankreich                       | H. Serge Ebersold<br>H. Rémy Leblanc                              |
| Griechenland                     | H. Anastasios Asvestas<br>Fr. Chrysoula Stergiou                  |
| Irland                           | H. Fionnbarra O'Murchu<br>Fr. Emer Ring<br>H. Rory O'Sullivan     |
| Island                           | Fr. Ragnheiður Bóasdóttir<br>Fr. Thordis Olafsdóttir              |
| Lettland                         | Fr. Tatjana Truscelova-Danilova<br>Fr. Ilva Berzina               |
| Litauen                          | Fr. Liuda Radzeviciene<br>Fr. Egle Zybartiene                     |
| Luxemburg                        | H. Fernand Sauer<br>Fr. Marie-Paule Muller                        |
| Malta                            | H. Vincent Borg<br>Fr. Maria Ciappara                             |
| Niederlande                      | H. Freerk Steendam<br>H. Jeroen Stok                              |
| Norwegen                         | Fr. Liv Frilseth<br>H. Bjørn Baugstø                              |
| Österreich                       | H. Dietmar Vollmann<br>Fr. Ursula Ortner                          |
| Polen                            | H. Witold Cyron   |
| Portugal                         | H. Luis Capucha<br>H. Edgar Pereira<br>H. Pedro Mateira           |
| Schweden                         | Fr. Marie Törn<br>Fr. Eva Valtersson                              |
| Schweiz                          | Fr. Susanne Aeschbach<br>Fr. Myriam Jost-Hurni<br>H. Rene Stalder |
| Slowenien                        | Fr. Bernarda Kokalj<br>Fr. Frančiška Al-Mansour                   |



|                                     |   |
|-------------------------------------|---|
| Spanien                             | Fr. María Eugenia Caldas<br>Fr. Amparo Marzal |
| Tschechische Republik               | Fr. Vera Kovaříková<br>Fr. Lucie Procházková  |
| Ungarn                              | Fr. Katalin Simon                             |
| Vereinigtes Königreich (England)    | Fr. Linda Jordan<br>Fr. Sharon Gould          |
| Vereinigtes Königreich (Nordirland) | Ms Shirley Jones                              |
| Vereinigtes Königreich (Wales)      | H. Stephen Beyer                              |
| Zypern                              | Fr. Maria Evripidou<br>H. Kostas Pistos       |

|   |  |
|---|--|
| <b>Projektbeirat</b>                    | H. Preben Siersbaek (Dänemark)<br>Fr. Lucie Bauer (Österreich)<br>H. Berthold van Leeuwen (Niederlande)<br>Fr. Regina Labiniene (Litauen)<br>Fr. Anabel Corral Granados (Agency)<br>Fr. Victoria Soriano (Agency)<br>Fr. Mary Kyriazopoulou (Agency)<br>H. Harald Weber (Agency) |
| <b>Leitende externe Sachverständige</b> | Fr. Maria Hrabinska (Cedefop)<br>H. Serge Ebersold (INSHEA)  |



## ANHANG 2 AUFSTELLUNG DER INPUT- STRUKTUR- UND PROZESSFAKTOREN

Alle Faktoren, die während der Studienbesuche ermittelt wurden, sind in diesem Anhang aufgeführt. Die unter jedem Faktor angegebenen Erläuterungen beziehen sich ausschließlich auf die Besuche und die Sicht der Expertinnen und Experten. Die Faktoren verweisen nicht auf theoretische Konzepte, sondern auf Beobachtungen, die in einigen der Teilnehmerländer oder allen 26 gemacht wurden. Die Nummerierung der Faktoren soll ein leichteres Identifizieren der Faktoren im Bericht ermöglichen. Faktoren, die in vielen Studienbesuchen beobachtet wurden und in das Berufsbildungs-Systemmodell aufgenommen wurden, sind mit einem Stern markiert (\*).

- 1 *Vorhandensein hochwertiger Infrastruktur (z. B. Gebäude, Verkehrsmittel, Unterrichts- und Ausbildungsmaterialien)*  
Die physische Umgebung der Schule, der Berufsbildungseinrichtung und der Unternehmen, in denen die Lernenden ihre praktische Ausbildung absolvieren, wurde an die Bedürfnisse von Menschen mit sonderpädagogischem Förderbedarf oder Behinderungen angepasst. Hochwertige Ausstattung und Ausbildungsmaterial (aktuelle Technologie, IT-Einsatz) sind verfügbar.
- 2.1 *Vorhandensein von motivierten und engagierten Schulleiterinnen/Schulleitern, Direktorinnen/Direktoren und Personal\**  
Schulleitung/Direktion und Personal sind hoch motiviert, engagiert, einsatzfreudig und begeisterungsfähig.
- 2.2 *Vorhandensein einer Schulleitung, die effiziente Führungsarbeit leistet\**  
Die Führungsarbeit der Schulleitung ist effizient, wird geschätzt und geachtet. Die kooperativ arbeitende Leitung ist sichtbar und konstruktiv.
- 2.3 *Vorhandensein von hoch qualifizierten Lehrpersonen, Personal und Unterstützungskräften\**  
Die Beschäftigten sind hoch qualifiziert, d. h. sie haben formale Qualifikationen auf Hochschulniveau, eine berufliche Qualifikation und/oder Berufserfahrung in der Wirtschaft, bilden sich kontinuierlich oder berufsbegleitend weiter und nehmen Fortbildungsmöglichkeiten und Möglichkeiten der beruflichen Weiterentwicklung wahr.
- 2.4 *Vorhandensein von sonderpädagogisch qualifizierten Lehrpersonen*  
Die Lehrpersonen haben zusätzlich zu einer formalen fachlichen oder berufsfachlichen Qualifikation eine Qualifikation für den Unterricht von Lernenden mit sonderpädagogischem Förderbedarf oder Behinderungen.
- 2.5 *Vorhandensein von weiterführenden Ausbildungs-/Bildungsmöglichkeiten für alle Beschäftigte, auch für die Lehrpersonen\**  
Möglichkeiten der kontinuierlichen, berufsbegleitenden Weiterbildung oder Fortbildung werden allen pädagogisch tätigen Mitarbeitenden und den Unterstützungskräften, Lehrpersonen eingeschlossen, angeboten.
- 2.6 *Vorhandensein multidisziplinärer Teams\**  
Es werden multidisziplinäre Teams zusammengestellt, die beispielsweise Lehrpersonen, Ausbilder/innen, Sozialarbeiter/innen, Psychologen und Psychologinnen, Beschäftigungstherapeuten und Beschäftigungstherapeutinnen und Unterstützungskräfte umfassen.



- 2.7 *Vorhandensein einer angemessenen Relation Lehrpersonen-Lernende\**  
Kleine Klassen werden gebildet, da sich kleine Klassengrößen positiv auf das Lernen auswirken. Wenn erforderlich, wird im Unterricht weiteres Personal zusätzlich zum Klassenlehrer oder zur Klassenlehrerin eingesetzt.
- 2.8 *Vorhandensein einer angemessenen Relation Unterstützungskräfte-Lernende\**  
Auf Schulebene koordinierte Unterstützungskräfte stehen zur Verfügung, z. B. Assistenzkräfte, Betreuer/innen und Verwaltungskräfte, sowie Fachkräfte, die die Lernenden während ihrer Praktika am Arbeitsplatz begleiten und unterstützen.
- 2.9 *Vorhandensein von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Erfahrung auf dem Arbeitsmarkt*  
Das Personal an den beruflichen Schulen/Berufsbildungseinrichtungen verfügt über Berufserfahrung in Unternehmen, in der Industrie usw.
- 2.10 *Personelle Kontinuität/niedrige Fluktuation*  
Ein stabiles Team mit geringer Fluktuation trägt dazu bei, langfristig tragfähige Netzwerke und Beziehungen zu den Arbeitgebern aufzubauen.
- 3.1 *Vorhandensein von etablierten/formellen Partnerschaften, von Strukturen für die Zusammenarbeit und die vernetzte Arbeit mit Interessenträgern und Förderdiensten\**  
Die Partnerschaften werden errichtet, institutionalisiert und koordiniert (im Gegensatz zu Partnerschaften, die ad hoc oder zufällig entstehen und vom Kontakt einiger weniger Personen abhängen). Es sind Kooperations- und Netzwerk-Strukturen für die Zusammenarbeit mit den Interessenträgern und Diensten vorhanden, einschließlich Arbeitsagenturen, Geldgeber, Beratungszentren für Jugendliche, Jugendpflege, lokale Gemeinschaft, Freiwilligenorganisationen usw.
- 3.2 *Vorhandensein von Kooperations-/Koordinierungs-/Partnerschaftsstrukturen zwischen der Berufsbildungseinrichtung, den Ministerien und den Arbeitgebern (nationale/lokale Ebene)*  
Ein Koordinierungsdienst/-referat arbeitet auf ministerieller Ebene zur Koordinierung der Schulen/Berufsbildungseinrichtungen mit dem Ministerium und den Arbeitgebern (z. B. durch die Bereitstellung von Unterstützung durch Arbeitstrainer/innen) zusammen, auf kommunaler Ebene zur Beobachtung und Koordinierung der Tätigkeiten und auf der Ebene der Schulen/Berufsbildungseinrichtungen zur Kooperation beispielsweise mit einem Ausschuss für Berufsbildung für die praktische Ausbildung.
- 3.3 *Vorhandensein einer formalen und ausgeprägten Kooperationsstrategie zwischen Berufsbildungseinrichtungen und Eltern, einschließlich Elternbeteiligung\**  
Um sicherzustellen, dass die Eltern mitbestimmen können, in welchem Unternehmen ihre Töchter/Söhne ausgebildet werden, wird eine Strategie der dialogischen, aktiven Einbeziehung der Eltern in den Ausbildungsprozess ihrer Töchter/Söhne gefördert.
- 3.4 *Vorhandensein von Kooperationsstrukturen zwischen Förderschulen und regulären beruflichen Schulen (z. B. Sonderpädagogen, die in regulären beruflichen Schulen unterrichten bzw. die dortigen Lehrpersonen unterstützen, gemeinsame Aktivitäten)*  
Berufsschulen zur sonderpädagogischen Förderung und reguläre berufliche Schulen kooperieren miteinander und mit Berufsbildungsanbietern, um berufliche Ausbildung für Lernende mit sonderpädagogischem Förderbedarf und Behinderungen anzubieten, beispielsweise indem Sonderpädagogen in diesen Ausbildungsgängen unterrichten oder die Regelschul-Lehrkräfte unterstützen und umgekehrt.



### 3.5 *Vorhandensein von etablierten Kooperationsstrukturen zwischen Berufsbildungsanbietern, Unterstützungsdiensten und Ministerien auf nationaler Ebene*

Einrichtung von Kooperationen und Partnerschaften zwischen Anbietern von Unterstützungs- und Förderdiensten und verschiedenen Ministerien, die mit Feedback zur Politikentwicklung auf nationaler Ebene befasst sind.

#### 4.1 *Vorhandensein von Berufsvorbereitung an den Schulen*

An den Schulen werden im Sekundarbereich I berufsvorbereitende Kurse angeboten.

#### 4.2 *Vorhandensein von etablierten Kooperationsstrukturen mit lokalen Arbeitgebern im Hinblick auf die praktische Ausbildung und/oder Einstellung nach dem Abschluss*

Es besteht eine vernetzte Struktur mit einem Pool von Arbeitgebern für eine enge Zusammenarbeit im Hinblick auf die praktische Ausbildung der Lernenden und die Vermittlung einer Beschäftigung nach dem Abschluss.

#### 4.3 *Vorhandensein von etablierten Strukturen und Verfahren, durch die gewährleistet wird, dass Ausbildungsgänge, Assessments und Abschlüsse auf den aktuellen und künftigen Arbeitsmarktbedarf zugeschnitten sind\**

Die Berufsbildungsprogramme/Ausbildungsgänge werden sowohl intern (z. B. durch Validierung anhand aktueller Arbeitsmarktanalysen) als auch extern (z. B. durch nationale Agenturen) überprüft, damit sie dem künftigen Kompetenzbedarf entsprechen. Dies bringt möglicherweise die Einbeziehung von Arbeitsmarktvertretern in schulische Verfahren (z. B. Abschlussprüfungen) und/oder Strukturen (z. B. Schulausschüsse) mit sich.

#### 4.4 *Vorhandensein von Personal (z. B. Arbeitstrainer/innen, Berufsberater/innen, Mentoren und Mentorinnen) und Ressourcen, die während des Übergangs und der Beschäftigung ständig verfügbar sind\**

Formale Arbeitstrainingsprogramme, Berufsberatungs- oder Unterstützungsdienste, einschließlich Nachbetreuung und Vorbereitungsmaßnahmen für Arbeitgeber, sind für Lernende mit sonderpädagogischem Förderbedarf oder Behinderungen, die eine Arbeitsstelle auf dem offenen Arbeitsmarkt suchen oder ihre erste Stelle antreten, dauerhaft verfügbar.

#### 4.5 *Vorhandensein eines finanziellen Ausgleichs für Arbeitgeber für die reduzierte Arbeitsfähigkeit von Beschäftigten mit Förderbedarf oder Behinderungen*

Ein finanzieller Ausgleich ist dauerhaft verfügbar, beispielsweise in Form von Lohnzuschüssen durch nationale oder lokale Behörden.

#### 4.6 *Vorhandensein von speziellen Systemen, die Lernende in die regulären Bildungs- oder Berufsbildungssysteme reintegrieren\**

Lernende mit sonderpädagogischem Förderbedarf/Behinderungen werden zu bestimmten Zeitpunkten (z. B. wenn die Arbeitsagentur ihnen Ausbildungsbefähigung oder Bedarf an einem Berufsvorbereitungskurs attestiert) durch ein spezielles System in die regulären Bildungssysteme zurückgeleitet, um zu vermeiden, dass sie dauerhaft in einem Bildungszweig festsitzen.

#### 5.1 *Vorhandensein eines nationalen/föderalen rechtlichen Rahmens zur inklusiven Bildung im Sekundarbereich\**

Ein nationaler/föderaler rechtlicher Rahmen zur inklusiven Bildung im Sekundarbereich wird eingeführt, der nationale Zielvorgaben zur inklusiven Bildung, Angebote für Lernende mit sonderpädagogischem Förderbedarf/Behinderungen, Dezentralisierung der Zuständigkeiten (regionale, lokale Ebene), lernerzentrierte



Konzepte und mehr Flexibilität im Umgang mit Diversität und Lernenden mit sonderpädagogischem Förderbedarf/Behinderungen einräumt.

- 5.2 *Vorhandensein eines Systems, das dafür sorgt, dass Lernende mit Förderbedarf/Behinderungen, die den regulären Sekundarbereich II oder die reguläre Berufsbildung nicht besuchen können, eine auf ihre Bedürfnisse zugeschnittene oder eine sonderschulische Bildung auf dem Niveau des Sekundarbereich II erhalten (Rechtsrahmen zur „Bildung für Alle“)*

Durch politische Strategien auf der Grundlage des Konzepts „Bildung für Alle“ haben Lernende mit sonderpädagogischem Förderbedarf/Behinderungen (die die reguläre allgemeine oder berufliche Bildung im Sekundarbereich II nicht besuchen können) das Recht, eine auf ihre Bedürfnisse zugeschnittene allgemeine oder berufliche Bildung auf dem Niveau des Sekundarbereich II zu erhalten.

- 5.3 *Vorhandensein eines rechtlichen Rahmens zum Thema Behinderung, der sicherstellt, dass die Bürgerrechte garantiert, die entsprechenden Zuständigkeiten an die lokale und regionale Ebene delegiert und Innovation und Zusammenarbeit zwischen den relevanten Interessenträgern in der Berufsbildung ermöglicht werden*

Der rechtliche Rahmen zum Thema Behinderung, Chancengleichheit bzw. Nichtdiskriminierung gewährleistet die Bürgerrechte (in Bezug auf Beschäftigung, Bildung, Zugänglichkeit, Staatsbürgerschaft usw.) und die Delegation der entsprechenden Zuständigkeiten an die lokale oder regionale Ebene ebenso wie Innovation und Zusammenarbeit der relevanten Interessenträger in der Berufsbildung.

- 5.4 *Vorhandensein eines rechtlichen Rahmens zur Beschäftigung von Menschen mit sonderpädagogischem Förderbedarf/Behinderungen (Richtlinie, nationale Strategie), in dem die Inklusion Lernender mit Beeinträchtigungen/Unterstützungsbedarf in den Arbeitsmarkt eine Priorität darstellt, damit besonderes Augenmerk auf die Unterstützung für die Beschäftigung von Personen mit Beeinträchtigungen/Unterstützungsbedarf, auf die Zusammenarbeit der Interessenträger und auf aktive Strategien zur Beschäftigungsförderung auf lokaler Ebene gelegt wird*

Die Politik räumt der Inklusion Lernender mit Beeinträchtigungen und Unterstützungsbedarf in den ersten Arbeitsmarkt Priorität ein, wobei ein Schwerpunkt auf zusätzliche Unterstützung gelegt wird; es sind aktive beschäftigungsfördernde Strategien auf lokaler Ebene vorhanden; die Politik fördert Verknüpfungen zwischen Berufsbildung, praktischer Ausbildung der Lernenden in den Unternehmen und unterstützter, berufsbegleitender Beschäftigung nach Abschluss der Ausbildung.

- 5.5 *Vorhandensein eines rechtlichen Rahmens für die Unterstützung, für Schulen, die Lernende mit sonderpädagogischem Förderbedarf oder Behinderungen aufnehmen, bzw. für die Lernenden und/oder die Eltern\**

Die Politik sorgt für angemessene Unterstützung (z. B. zusätzliche Finanzierung, bessere Personal-Lernenden-Relation, Förderkräfte, multidisziplinäre Teams, angepasste Lernmaterialien, Schul-Begleitpersonen, Steuererleichterungen, Zugang zu Unterstützungsdiensten usw.) für Schulen, die Lernende mit sonderpädagogischem Förderbedarf/Behinderungen aufnehmen, und für diese Lernenden und ihre Eltern.

- 5.6 *Vorhandensein eines rechtlichen Rahmens, der es den Berufsbildungseinrichtungen ermöglicht, verschiedene Stufen von Lehrlingsausbildungen mit verschiedenen Curricula anzubieten, die zu verschiedenen Qualifikationsniveaus führen\**



---

Eine flexible Politik ermöglicht es den Berufsbildungsorganisationen, verschiedene Niveaus von Ausbildungsgängen mit verschiedenen Curricula anzubieten, die zu verschiedenen Qualifikationsniveaus führen, um den Bedürfnissen der Einzelnen gerecht zu werden. Dazu gehört die Möglichkeit, zwischen längeren und kürzeren Ausbildungsmodellen und/oder in einen anderen Ausbildungsgang zu wechseln.

**6.1 *Pflege einer authentischen Atmosphäre von Engagement, Achtsamkeit und Zugehörigkeit, die zur Schaffung von Chancengleichheit beiträgt\****

Die Beschäftigten stellen die Fähigkeiten der Lernenden und die Möglichkeiten in den Vordergrund, nicht die Probleme. Sie zielen mit ihrer Arbeit darauf ab, dass sich alle Lernenden selbstsicherer und selbstbewusster fühlen. Sie befähigen die Lernenden zu mehr Selbstvertrauen und zur Weiterentwicklung ihrer Persönlichkeit.

**6.2 *Langfristige Erhaltung der positiven Effekte multidisziplinärer Teams und koordinierter Teamarbeit\****

Multidisziplinäre Teams nehmen klar verteilte Aufgaben wahr (Lehrpersonen, Physiotherapeuten und -therapeutinnen, Psychologen und Psychologinnen, Schullaufbahnberater/innen, Sprachtherapeuten und -therapeutinnen, Ausbilder/innen, Berufsberatung usw.), wenden Teamarbeitskonzepte an und kommunizieren in ihrer Zusammenarbeit intern (Peer Coaching, informelle Diskussionen, kooperatives Problemlösen usw.) und extern mit anderen Diensten.

**6.3 *Angebot von Fort- und Weiterbildung für die Beschäftigten zur Sicherung einer hochwertigen Bildung\****

Die Berufsbildungseinrichtung bietet berufsbegleitende Fortbildung für alle Lehrpersonen und Unterstützungskräfte im Kontext einer kontinuierlichen beruflichen Weiterentwicklung an (unter anderem: Peer-Teaching, Seminare über sonderpädagogischen Förderbedarf, fachspezifische Seminare usw.).

**6.4 *Anpassung der pädagogischen Methoden und Techniken an den Schulen und in den Unternehmen\****

Die Lehrpersonen/Ausbildenden sind in der Lage, ihre pädagogischen Methoden anzupassen, um den Bedürfnissen der Arbeitgeber gerecht zu werden. Für innovative Arbeit mit den einzelnen Lernenden und deren Unterstützung stehen ihnen genügend Ressourcen zur Verfügung.

**6.5 *Pflege von Kontakten mit Unternehmen im Hinblick auf die praktische Ausbildung und Arbeitsmöglichkeiten***

Das Personal pflegt Netzwerke und gute Beziehungen zu den Arbeitgebern auf lokaler Ebene.

**6.6 *Vorhandensein ausreichender Unterstützung für das pädagogische Personal, damit auf die Bedürfnisse der Lernenden eingegangen werden kann\****

Die pädagogischen Fachkräfte erhalten genügend methodische, technische und psychologische Unterstützung, um das Curriculum sowie Lern- und Unterrichtsmaterialien an die Bedürfnisse der Lernenden mit sonderpädagogischem Förderbedarf oder Behinderungen anzupassen.

**7.1 *Wahrung des Gleichgewichts zwischen theoretischen/allgemein bildenden Fächern und praktischer Ausbildung\****

In den Berufsbildungsgängen stehen theoretische/allgemein bildende Fächer und praktische Ausbildung/*Learning by Doing* in einem ausgewogenen Verhältnis.

**7.2 *Schwerpunkt auf praktischen Lernkonzepten, die auch theoretische/allgemeine Bildung enthalten\****



Im Mittelpunkt stehen Konzepte des Learning by Doing und Lernens am Arbeitsplatz (im Gegensatz zu theoretischen Ansätzen), wobei Kernfächer in Projekte eingebunden werden.

**7.3 *Kontinuierlicher Einsatz von lernerzentrierten Ansätzen\****

Der Einsatz von lernerzentrierten Ansätzen bedeutet, dass pädagogische Methoden und Materialien, Curriculum, Assessment, Zielvorgaben usw. auf die individuellen Bedürfnisse zugeschnitten werden.

**7.4 *Nutzung individueller Förderpläne für Unterricht, Lernen, Ausbildung und Übergänge\****

Individuelle Curricula, individuelle Förderpläne für Unterricht/Lernen/Ausbildung, individuelle Förderpläne für den Übergang ins Berufsleben usw. werden entwickelt und angewendet.

**7.5 *Berücksichtigung von sozialen Kompetenzen und Wohlergehen\****

Angemessene Aufmerksamkeit wird der Entwicklung sozialer Kompetenzen und dem Wohlergehen gewidmet, z. B. persönlichen und sozialen Kompetenzen, Rechten, Bürgerpflichten, Aktivitäten des täglichen Lebens (ATL).

**7.6 *Nutzung innovativer Unterrichtsmethoden und -konzepte\****

Innovative Unterrichtsmethoden und -konzepte, beispielsweise Peer-Learning, Rollenspiele, Lernen durch authentische Aufgaben, Nutzung von Spielen für bestimmte Themen (z. B. in Mathematik), werden eingesetzt.

**7.7 *Gewährleistung von Flexibilität in den Berufsbildungsangeboten und Ausbildungsgängen, d. h. Vorhandensein der Möglichkeit, einen Ausbildungsgang der nächst höheren Stufe anzuschließen\****

Die Berufsbildungsangebote/Ausbildungsgänge sind durchlässig, sodass die Lernenden in ein Programm auf einer niedrigeren Stufe einsteigen und entweder vor oder nach dem Abschluss zur nächst höheren Stufe wechseln können.

**7.8 *Vorhandensein betreuter/begleiteter Praktika in den Unternehmen und Modelle unterstützter Beschäftigung, bei denen die Unterstützung schrittweise im Umfang reduziert wird\****

Die Lernenden werden begleitet/unterstützt (von Lehrpersonen, Ausbildenden, Arbeitstrainern und -trainerinnen, Mentoren und Mentorinnen usw.), sowohl während ihrer praktischen Ausbildung in den Unternehmen als auch nach ihrem Abschluss. Junge Menschen, die eine bezahlte Arbeit gefunden haben, werden am Arbeitsplatz im Rahmen eines Modells unterstützter Beschäftigung durch Arbeitstrainer/Assistenten unterstützt, wobei die Unterstützung schrittweise im Umfang reduziert wird.

**7.9 *Unterstützung der jungen Menschen und der Arbeitgeber während des Übergangs in den offenen Arbeitsmarkt\****

Berufsberater/innen informieren und beraten die Lernenden über Beschäftigungsmöglichkeiten, unterstützen sie bei Kontakten mit Arbeitgebern sowie bei Bewerbungen, informieren und unterstützen die Arbeitgeber und leisten zusätzliche, von den jungen Menschen benötigte Unterstützung usw.

**7.10 *Bereitstellung von Begleitmaßnahmen zur Erhaltung der Beschäftigung der jungen Menschen in den Unternehmen\****

Um eine dauerhafte Beschäftigung zu gewährleisten, setzen Begleitmaßnahmen bei den Bedürfnissen der Jugendlichen und der Arbeitgeber an.

**7.11 *Angebot von Berufsbildung (Ausbildungsgänge, -programme und Praktika), die reale Arbeit mit realen Kunden beinhalten***



---

Der Arbeit im Rahmen der Ausbildung liegen Kundenaufträge zugrunde, und sie beinhaltet reale Kontakte mit Kunden.

#### 7.12 *Ausrichtung auf die Fähigkeiten der einzelnen Lernenden\**

Lernende mit sonderpädagogischem Förderbedarf/Behinderungen werden in ihrer Handlungskompetenz gestärkt, indem ihre Fähigkeiten in den Blick genommen werden: Der Schwerpunkt liegt auf dem, was sie *können*, und nicht auf dem, was sie *nicht* können. Grundlage ist ein starkes Vertrauen von Lernenden und Lehrenden in die Stärken und Möglichkeiten der Lernenden, das auch ihre Selbstachtung und ihr Selbstvertrauen stärkt.

#### 8.1 *Enge Zusammenarbeit und Kooperation, gut vernetztes Arbeiten, eine offene kooperative Haltung\**

Es besteht eine gut vernetzte Zusammenarbeit und Kooperation mit den verschiedenen Interessenträgern auf lokaler Ebene. Dazu gehören unter anderem Gemeinden, Arbeitsagenturen, Unterstützungsdienste, Handelskammern, NRO, gemeinnützige Organisationen, Eltern, Gewerkschaften usw.

#### 8.2 *Austausch und Zusammenarbeit mit den Eltern\**

Es bestehen gute Beziehungen und die Eltern werden als gleichberechtigte Partner aktiv einbezogen.

#### 8.3 *Sichtbar positive Einstellungen der Interessenträger und der Lernenden/Lehrenden\**

Die Arbeitgeber machen positive Erfahrungen mit den Auszubildenden und Beschäftigten mit Beeinträchtigungen und Unterstützungsbedarf; die Eltern machen gute Erfahrungen mit den Berufsbildungs- und Beschäftigungsanbietern; die Lernenden sind sich der Unterstützung, die sie erhalten, bewusst und sind mit ihr zufrieden; die Geldgeber sehen, dass das Kosten-Nutzen-Verhältnis stimmt.

#### 8.4 *Aufrechterhaltung der auf Vertrauen und (guten) Erfahrungen aus der Vergangenheit beruhenden Beziehungen zu den lokalen Arbeitgebern/Unternehmen zur Ermöglichung von praktischer Ausbildung und Beschäftigung\**

Resiliente (d. h. dauerhafte, etablierte und stabile) Beziehungen führen dazu, dass ein großer Prozentsatz Lernender eine Stelle in dem Unternehmen bekommt, in dem sie ihre praktische Ausbildung absolviert haben, da die Unternehmen aufgrund dieser Erfahrung darauf vertrauen, dass sie die benötigte Unterstützung erhalten können.

#### 9.1 *Entwicklung eines differenzierten Spektrums unterschiedlicher Qualifikationsniveaus*

Unterschiedliche Berufsbildungsgänge und Abschlüsse sind verfügbar, mit denen die Vermittlung unterschiedlicher Fähigkeiten und Kompetenzen angestrebt wird und bei denen die Möglichkeit zur Bescheinigung der Erreichung individuell festgelegter Ziele besteht.

#### 9.2 *Ausstellung von Portfolios/Abschlusszeugnissen/Leistungs- und Kompetenzbescheinigungen\**

Kompetenzen und Leistungen und zuweilen auch die am Arbeitsplatz erforderliche Unterstützung werden in Dokumenten und Portfolios aufgezeichnet.

#### 9.3 *Ausstellung der gleichen Bescheinigungen, die auch die Altersgenossen ohne Beeinträchtigungen und Unterstützungsbedarf erhalten*

Die Lernenden erhalten eine gleichwertige Bildung; die Abschlüsse sind die gleichen wie sie nicht behinderte Lernende erhalten, auch wenn die Dauer der Ausbildung länger war und zusätzliche Unterstützung gewährt wurde.



- 9.4 *Zusätzlich zum offiziellen Abschluss werden arbeitsbezogene und lebenspraktische Kompetenzen bescheinigt*  
Die einzelnen Lernenden können entsprechende Kompetenzbescheinigungen auf verschiedenen Niveaus erhalten, die von den lokalen Arbeitgebern unterstützt und anerkannt werden.
- 9.5 *Entwicklung und Einführung individualisierter und flexibler Curricula\**  
Ein flexibler Ansatz ermöglicht die Entwicklung und Umsetzung individueller Curricula.
- 9.6 *Umsetzung einer umgekehrten Inklusion*  
Die Ausbildungsgänge und Angebote und die Einrichtungen des Berufsbildungszentrums stehen (auch) nicht behinderten Lernenden und Lernenden ohne Unterstützungsbedarf offen.
- 9.7 *Schwerpunkt auf einem bedarfsorientierten und nicht auf einem diagnose-orientierten Angebot*  
Besondere Bedürfnisse werden in einer flexiblen und offenen Art definiert und die Angebote beruhen auf bestimmten Erfordernissen (z. B. Verringerung von Schul- oder Ausbildungsabbruch).
- 9.8 *Auf den jeweiligen Stärken basierende Kooperation zwischen Regel- und Sonderschule*  
Sonderschulen und Regelschulen arbeiten zusammen und unterstützen einander, damit die Zahl der Schul- oder Ausbildungsabbrecher abnimmt.
- 9.9 *Angebot verschiedener Optionen, die ein Ausprobieren (horizontale Veränderung) oder eine Weiterentwicklung (vertikale Veränderung) ermöglichen\**  
Es besteht die Option zur höheren Qualifikation, aber auch zur Verbesserung von Noten. Lernende haben die Möglichkeit, zwischen Ausbildungsgängen zu wechseln, sie haben Auswahlmöglichkeiten zwischen verschiedenen Berufen und zwischen einem allgemein bildenden und/oder beruflichen Abschluss sowie die Option, die Ausbildung nach einem angepassten Curriculum zu absolvieren.
- 9.10 *Strategie zur Verringerung von Schul- oder Ausbildungsabbruch\**  
Die Schule ist in enger Zusammenarbeit mit den lokalen Sozialdiensten präventiv pädagogisch tätig, um Schulversagen zu verhindern, und entwickelt Maßnahmen, damit Lernende, die aus dem Bildungssystem herausgefallen sind, neue Alternativen finden.
- 9.11 *Alle Interessenträger fühlen sich Strategien zur Qualitätssicherung und -verbesserung verpflichtet\**  
Bei der Durchführung und Zertifizierung der Ausbildungsgänge wird eine Verbesserung der Ausbildungsqualität angestrebt.
- 9.12 *Sicherstellung, dass die Lernenden, die Familien und alle sonstigen Interessenträger die Lern- und Ausbildungsmöglichkeiten kennen und verstehen*  
Informationen über die Ausbildungsmöglichkeiten werden wirksam präsentiert und verbreitet, z. B. in Form von leicht verständlichen Informationsblättern mit verschiedenen Internetlinks zu Job-Portalen, Informationen, wie man weitere Angebote finden kann, und den wichtigsten Terminen für das laufende Jahr.
- 9.13 *Es ist dafür gesorgt, dass die Schulen klare inklusive Strategien praktizieren*  
Die praktische Arbeit an der Schule ist auf Chancengleichheit ausgerichtet: Dies lässt sich bei den Interaktionen zwischen Lehrpersonen und Lernenden beobachten, die auf einer evidenzbasierten schulinternen Inklusionsstrategie beruhen.



- 9.14 *Umsetzung von Strategien zur Risikominimierung und Rückkehrmöglichkeiten\**  
Die Lernenden können in die Berufsbildungseinrichtung zurückkehren, wenn ihre Arbeitserfahrung nicht wie erhofft verläuft (Risikominimierung).
- 9.15 *In jeder Schule wird die Qualitätspolitik gleichermaßen umgesetzt\**  
Die nationale Politik in Bezug auf die Qualität in der Berufsbildung wird in allen Schulen gleichermaßen umgesetzt.
- 9.16 *Veränderung von Aufbau und Dauer der Berufsbildungsgänge bei Bedarf\**  
Die Berufsbildungseinrichtung ist flexibel und sorgt dafür, dass Aufbau und Dauer von Ausbildungsgängen an die Bedürfnisse der Lernenden angepasst werden, z. B. durch Verlängerung der Kursdauer, längere Praktika in den Vorbereitungsklassen, Konzentration auf praktische Fächer usw.
- 9.17 *Assessment der Lernenden vor Beginn der Ausbildungsgänge, damit die Ausbildung individuell auf sie zugeschnitten werden kann\**  
Die Lernenden nehmen vor Beginn der Ausbildung an einem Assessment teil, damit der ihren Fähigkeiten und Wünschen am besten entsprechende Ausbildungsgang ausgewählt werden kann.
- 9.18 *Rechtzeitig vor Abschluss der allgemein bildenden Schule finden begleitete oder betreute Praktika statt, die für alle Lernenden obligatorisch sind\**  
Alle Lernenden nehmen an einem obligatorischen begleiteten/betreuten Praktikum teil, das aus kurzen Praktika auf dem ersten Arbeitsmarkt oder längeren (z. B. 24 Wochen dauernde) Praktika zur Prüfung ihrer Fähigkeiten und Anknüpfung von Kontakten mit künftigen Arbeitgebern bestehen kann.



### ANHANG 3 ÜBERSICHT ÜBER DIE FAKTOREN IN DEN VIER STRUKTURBEREICHEN

| Faktor | Strukturbereich „Leitung beruflicher Bildungseinrichtungen“ | Strukturbereich „Berufsbildung“ | Strukturbereich „Lernende“ | Strukturbereich „Arbeitsmarkt“ |
|--------|---|---------------------------------|----------------------------|--------------------------------|
| 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                              |



# DE

## **Secretariat:**

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

## **Brussels Office:**

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)**

