Blick über den Tellerrand – Gemeinsamkeiten erfolgreicher Ansätze im europäischen Kontext

European Agency for Special Needs and Inclusive Education

Europäische Agentur für sonderpädagogische Förderung und inklusive Bildung

www.european-agency.org

Die Agency im Überblick

- 1996 – gegründet auf Initiative des dänischen Ministeriums für Bildung in Nachfolge des EU Programmes HELIOS II
- 1999 sind 15 EU Länder, Island und Norwegen Mitglieder der Agency
- 2003 – das Europäische Parlament billigt die Rechtsgrundlage der Agency auf europäischer Ebene, die Agency wird in verschiedene europäische Programme aufgenommen

Gegenwart

- Nationale Netzwerke in 28 europäischen Ländern: Österreich, Belgien ,Zypern, Tschechische Republik, Dänemark, Estland, Finnland, Frankreich, Deutschland, Griechenland, Ungarn, Island, Irland, Italien, Lettland, Litauen, Luxemburg, Malta, Niederlande, Norwegen, Polen, Portugal, Slovakei, Slovenien, Spanien, Schweden, Schweiz, Vereinigtes Königreich (England, Nordirland, Schottland und Wales)
- Die Geschäftsstelle der Agency ist in Odense, Dänemark, die europäische Niederlassung ist in Brüssel, Belgien

Finanzierung

Die Agency wird finanziert durch:

- Die Bildungsministerien ihrer Mitgliedsländer
- Die Europäische Kommission, als eine von 6 Organisationen im Rahmen des ERASMUS+ Programms

Mission

Die Agency ist eine unabhängige Organisation, die als Plattform für die Zusammenarbeit ihrer 28 Mitgliedsländer in der sonderpädagogischen Förderung und inklusiven Bildung dient.

Das Ziel ist eine Optimierung bildungspolitischer Strategien und Praxis im Hinblick auf Lernende mit Behinderungen und sonderpädagogischem Förderbedarf.

Unser Schwerpunkt

... liegt auf der inklusiven Bildung im weitesten Sinne, d. h. dem Umgang mit Unterschieden und Diversität Lernender in allen Schulformen als Frage der Bildungsqualität.

Bei der Arbeit der Agency geht es im Wesentlichen darum, wie die Leistungen aller Lernenden auf allen Stufen des inklusiven lebenslangen Lernens verbessert werden können, damit ihre Lebenschancen und die Möglichkeiten ihrer aktiven Teilhabe an der Gesellschaft in einer sinnvollen Weise gefördert werden.

Wichtige Schritte zur Untersuchung der entscheidenden Erfolgsfaktoren in inklusiven Bildungssystemen sind unter anderem:

- die Ermittlung von Fortschritten,
- die Ermittlung von Barrieren, die solchen Fortschritten im Wege stehen, und
- die aktive Beobachtung und Auswertung entsprechender politischer Strategien und Maßnahmen in den Ländern, um die Entwicklung nachhaltiger und tatsächlich inklusiver Bildungssysteme zu unterstützen.

Agency Publications

www.european-agency.org

Special Events

- European Parliament Hearing 2003
- Portuguese Parliament Hearing 2007
- European Parliament Hearing 2011
- Luxemburg Parliament Hearing 2015

European Parliament Hearing
Brussels, 2011

- 88 junge Menschen mit und ohne Beeinträchtigungen und Behinderungen aus dem Sekundarstufenbereich trafen sich in Brüssel und diskutierten über die Frage, was sie unter inklusiver Bildung verstehen.

Young Views on Inclusive Education

Brussels 7 November 2011

- Die jungen Delegierten diskutierten das Recht auf eine gute Bildung, das Recht auf Wahlfreiheit, Chancengleichheit und Respekt.
- Von Inklusion profitieren nach Ansicht der Delegierten alle, da Inklusion die Möglichkeit bietet , zu gemeinsamen Lernen und gemeinsamen Erfahrungen.
- Inklusion ist in ihren Augen der erste Schritt zur gesellschaftlichen Teilhabe.

Über das Projekt

Laufzeit 2010 – 2013

Themenbereich: *Berufliche Bildung (Vocational Education and Training - VET): Politik und Praxis im Bereich der sonderpädagogischen Bildung*

Initiiert durch die Mitgliedsländer der Agency, die VET als einen Bereich mit hoher Priorität beurteilten, in dem weitere Untersuchungen auf nationaler und europäischer Ebene erforderlich seien

Project Aims

Identifizierung und Untersuchung der Schlüssel-elemente von beruflichen Bildungsprogrammen für Lernende mit sonderpädagogischem Zusatzbedarf / Beeinträchtigungen im Altersbereich 14 bis 25 Jahren, die einen Übergang in Beschäftigung zum Ziel haben.

Insbesondere zielte das Projekt auf die Untersuchung:

Was funktioniert erfolgreich bei dieser Zielgruppe und führt zum angestrebten Ziel,

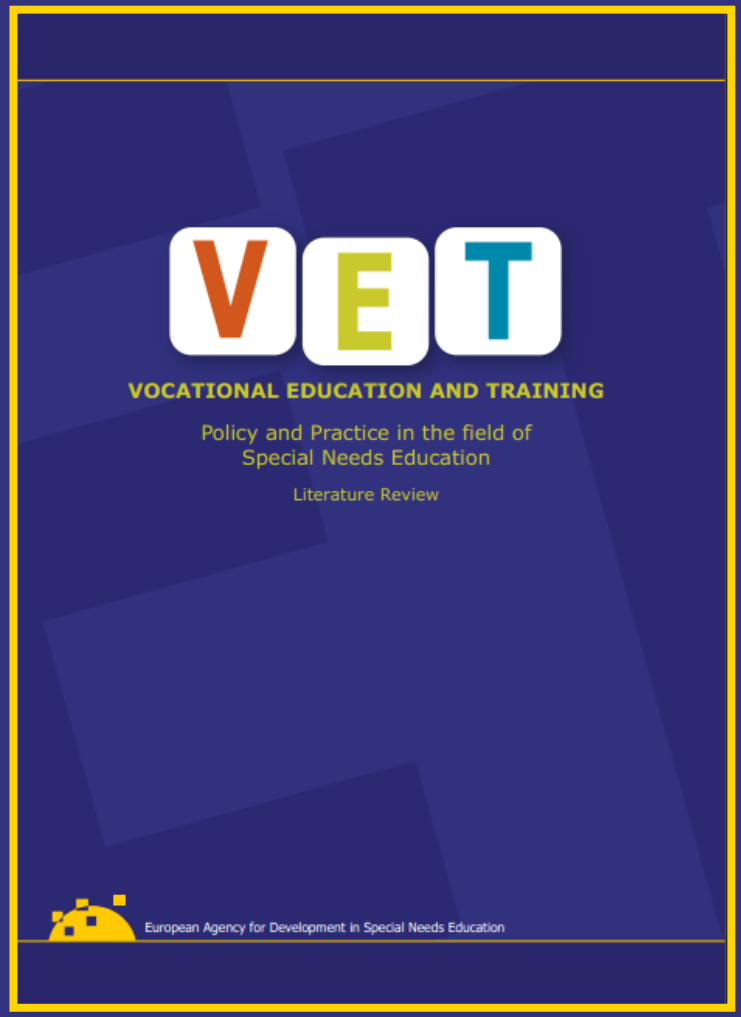
Warum fuktioniert es, und

Wie funktioniert es?

Schritt 1: Literaturanalyse

Analyse internationaler Literatur

- Sicherstellen, dass das Projekt geeignete Forschungs-methoden und -theorien bzgl. der Erhebung und Auswertung der Daten verwendet
- Regelmäßiges Erweitern und Überprüfen der Analyse während des Projektes

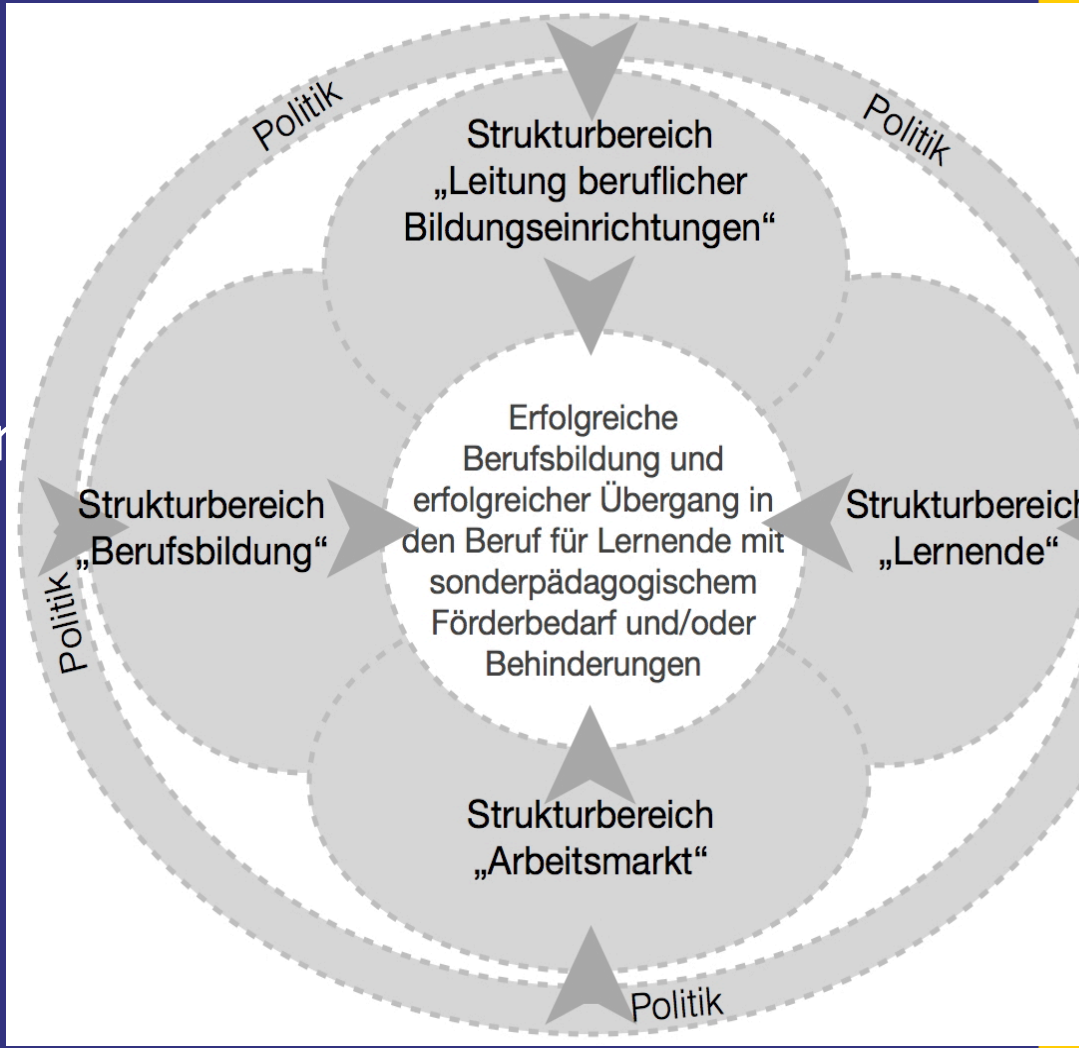


Schritt 2: Analyse der politischen Rahmenbedingungen

Analyse in 26 Ländern

Muss bei der Analyse von Beispielen berücksichtigt werden

•Politische Rahmenbedin-gungen können förderlich und / oder hinderlich sein bei der Gewährung des Zugangs von Menschen mit sonderpädagogischem Zusatzbedarf zu beruflicher Bildung und Training.



Schritt 3: Studienbesuche

28 Studienbesuche zu ausgewählten Beispielen

Teilnahme einer kleinen Studiengruppe bestehend aus

- einem Expertenteam aus jeweils anderen Ländern
- Agency Mitarbeitern

Aktives Einbeziehen von

- Lokalen Partnern und
- Stakeholdern in Bezug auf das jeweilige lokale Beispiel

Schritt 4: Analyse der Studienbesuche

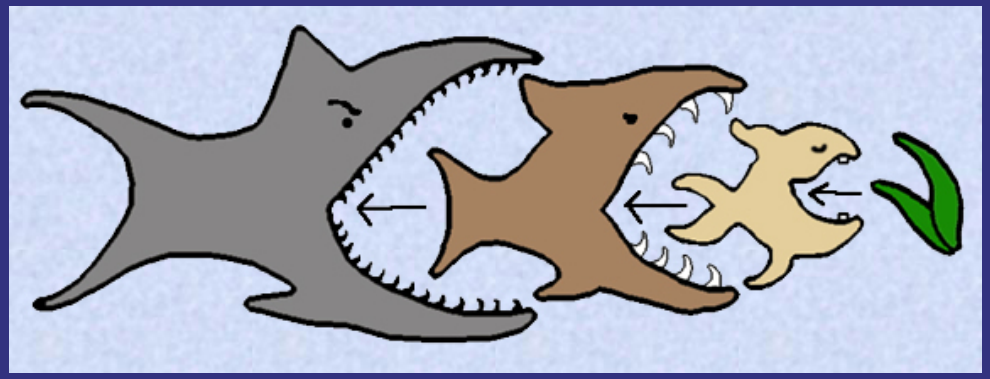
Analyse der einzelnen Fallstudien

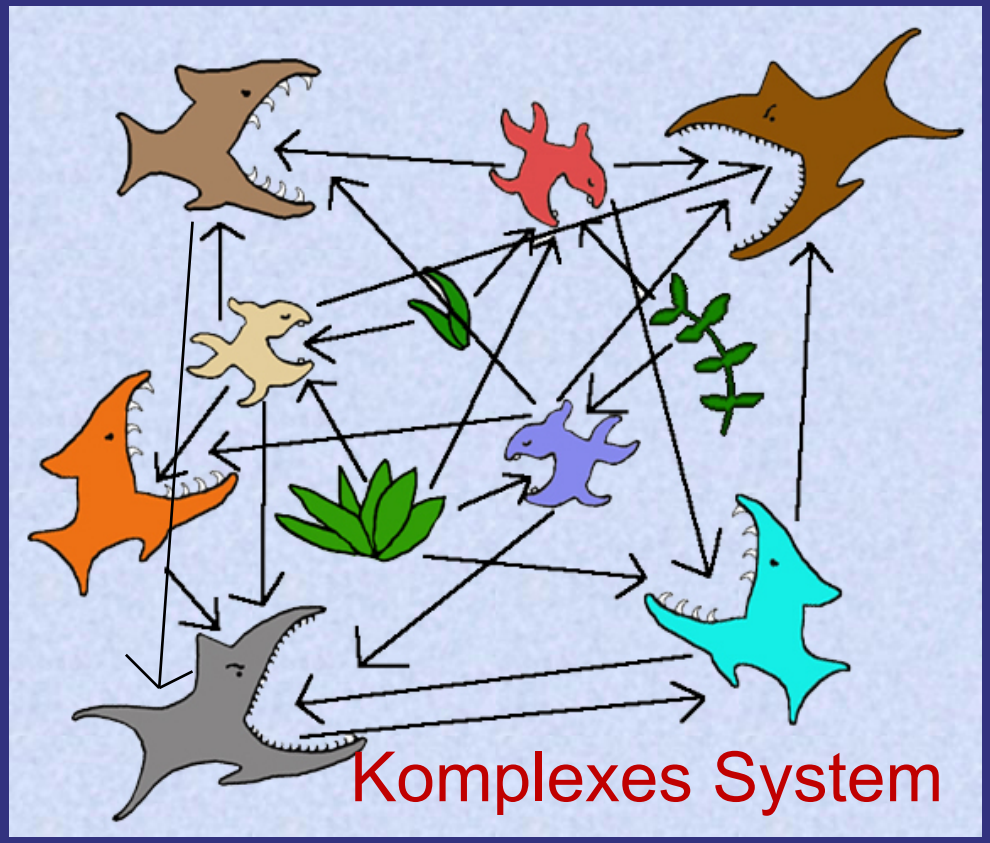
- Identifikation von 68 Erfolgsfaktoren
- Davon 48 Erfolgsfaktoren, die in der Mehrzahl der Beispiele beobachtet werden konnten
- Identifikation von Mustern, d.h. spezifischen Faktorkombinationen und –abhängigkeiten, aus vier verschiedenen Stakeholder-Perspektiven
- Beschreibung eines Systemmodells als Grundlage zur Ableitung von Empfehlungen

1.	*Vorhandensein hochwertiger Infrastruktur (z. B. Gebäude, Verkehrsmittel, Unterrichts- und Ausbildungsmaterialien)*
2.1	*Vorhandensein von motivierten und engagierten Schulleiterinnen/Schulleitern, Direktorinnen/Direktoren und Personal**
2.2	*Vorhandensein einer Schulleitung, die effiziente Führungsarbeit leistet**
2.3	*Vorhandensein von hoch qualifizierten Lehrpersonen, Personal und Unterstützungskräften**
2.4	*Vorhandensein von sonderpädagogisch qualifizierten Lehrpersonen*
2.5	*Vorhandensein von weiterführenden Ausbildungs-/Bildungsmöglichkeiten für alle Beschäftigte, auch für die Lehrpersonen**
2.6	*Vorhandensein multidisziplinärer Teams**
2.7	*Vorhandensein einer angemessenen Relation Lehrpersonen-Lernende**
2.8	*Vorhandensein einer angemessenen Relation Unterstützungskräfte-Lernende**
2.9	*Vorhandensein von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Erfahrung auf dem Arbeitsmarkt*
2.10	*Personelle Kontinuität/niedrige Fluktuation*
3.1	*Vorhandensein von etablierten/formellen Partnerschaften, von Strukturen für die Zusammenarbeit und die vernetzte Arbeit mit Interessenträgern und Förderdiensten**
3.2	*Vorhandensein von Kooperations-/Koordinierungs-/Partnerschaftsstrukturen zwischen der Berufsbildungseinrichtung, den Ministerien und den Arbeitgebern (nationale/lokale Ebene)*
3.3	*Vorhandensein einer formalen und ausgeprägten Kooperationsstrategie zwischen Berufsbildungseinrichtungen und Eltern, einschließlich Elternbeteiligung**
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)*
3.5	*Vorhandensein von etablierten Kooperationsstrukturen zwischen Berufsbildungsanbietern, Unterstützungsdiensten und Ministerien auf nationaler Ebene*
4.1	*Vorhandensein von Berufsvorbereitung an den Schulen*
4.2	*Vorhandensein von etablierten Kooperationsstrukturen mit lokalen Arbeitgebern im Hinblick auf die praktische Ausbildung und/oder Einstellung 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**

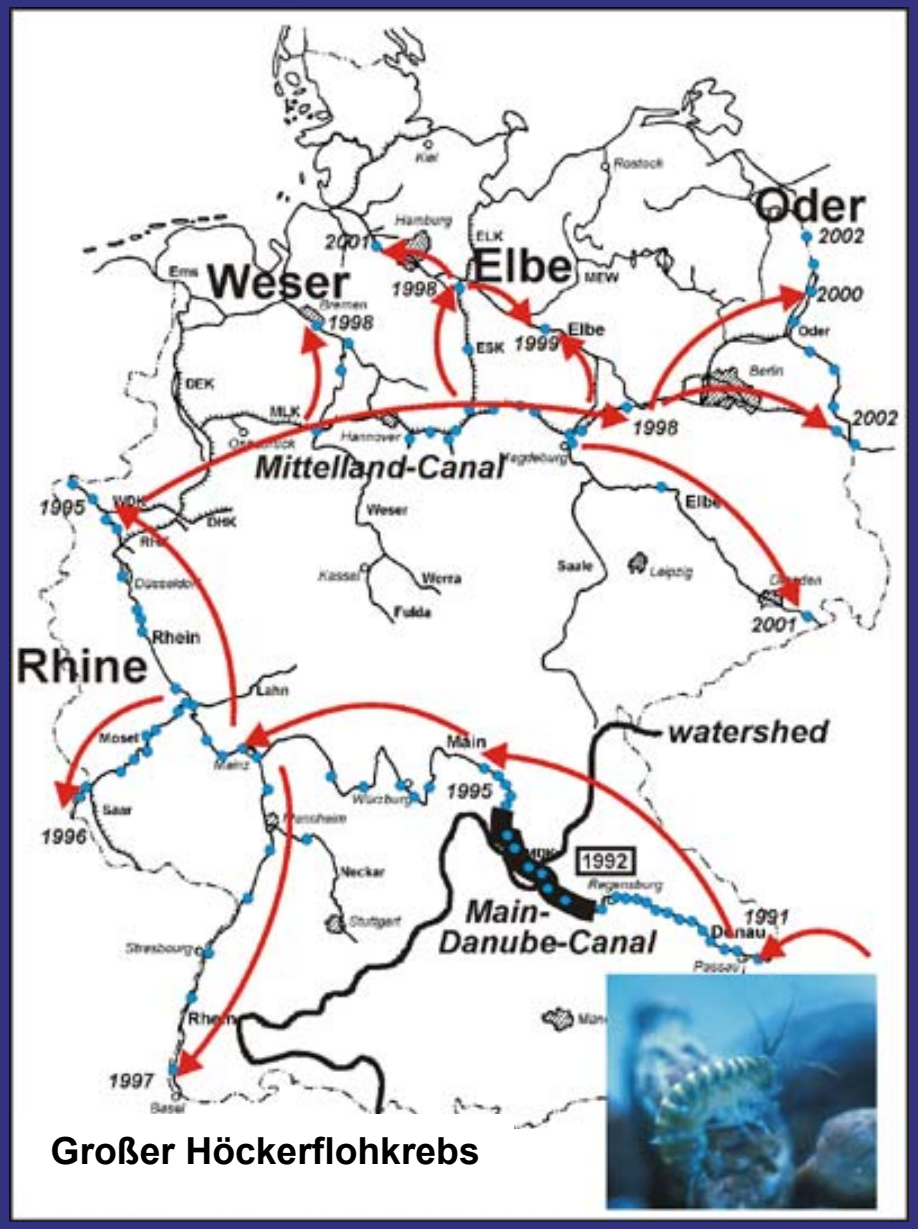
Beobachtungen

- Bestimmte Erfolgsfaktoren sind in vielen Beispielen beobachtbar, unabhängig vom jeweiligen politischen / rechtlichen Kontext
- Bestimmte Kombinationen von Erfolgsfaktoren (sog. Muster) lassen sich in vielen Beispielen beobachten
- Erfolgsfaktoren sind miteinander verknüpft, also nicht unabhängig, und beeinflussen sich gegenseitig
- Es gibt keinen ‚one best way', um berufliche Bildung und Training zu implementieren, so dass Lernende mit sonderpädagogischem Zusatzbedarf / Beeinträchtigungen dazu Zugang haben und daran teilhaben können, um das Wissen und die Fähigkeiten zu erlangen, die auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt erforderlich sind





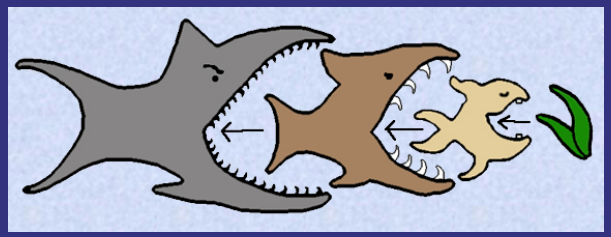
Food Chains and Food Webs
http://www.cod.edu/people/faculty/fancher/FoodChain.htm



http://www.aquatic-aliens.de/vectors.htm

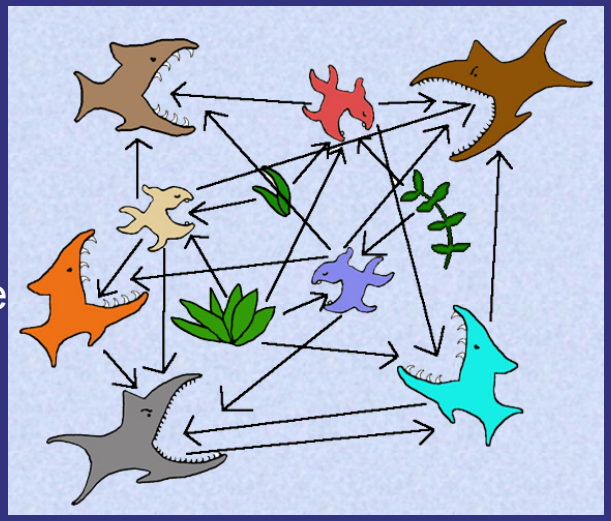
Komplexe Systeme

Aus den Beobachtungen kann man schließen, dass Bildungssysteme im Allgemeinen, und berufliche Bildungssysteme im Speziellen, ein bestimmtes Level an Komplexität besitzen:



Es gibt nicht-lineare Zusammenhänge zwischen Elementen

Kleine Änderungen an einer Stelle können zu großen Effekten an einer anderen Stelle führen, oder zu vergleichbaren Effekten an anderer Stelle, manchmal aber auch zu gar keinen Effekten



Komplexe Systeme sind verschachtelt

Elemente eines komplexen Systems können selber wieder komplexe Systeme sein, oder das System selber ist Teil bzw. Element eines größeren, übergeordneten Systems.

Beziehungen der Systemelemente zueinander können Feedback-Schleifen enthalten

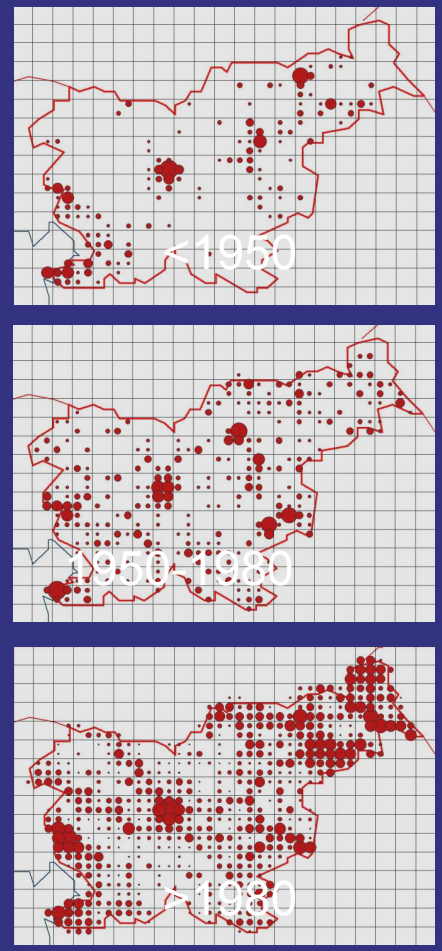
Es gibt dämpfende wie auch verstärkende Rückkopplungen die man in komplexen Systemen beobachten kann

Food Chains and Food Webs
http://www.cod.edu/people/faculty/fancher/FoodChain.htm

Komplexe Systeme

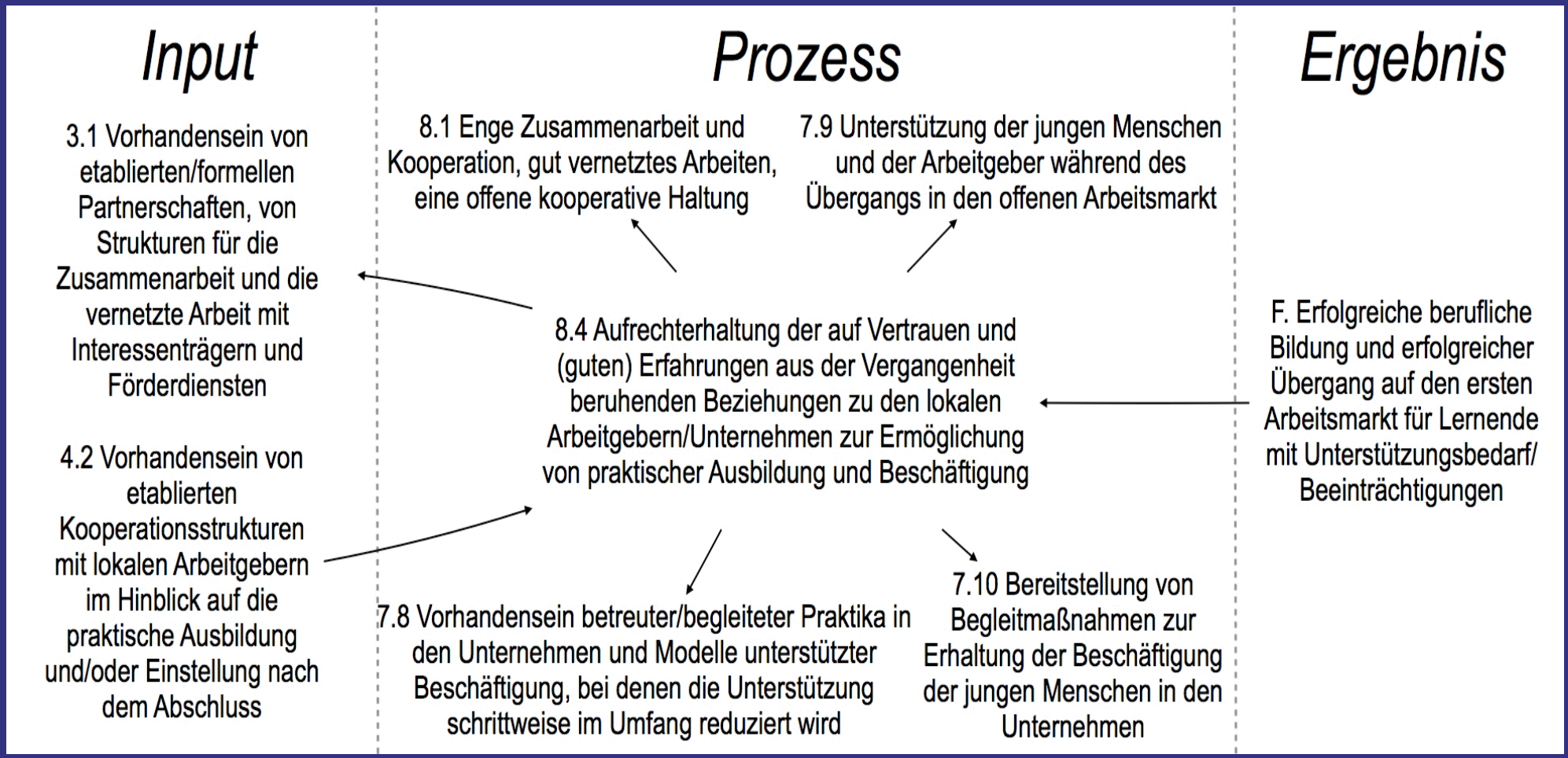
Will man Schlussfolgerungen ziehen und wirksame Empfehlungen aussprechen, die zu Systemverbesserungen beitragen, muss diese Komplexität verstanden und berücksichtigt werden

- Simplifizierungen vermeiden / Abhängigkeiten der Elemente berücksichtigen
- Empfehlungen vermeiden, die zu ungewollten Seiteneffekten führen können
- Schritt-für-Schritt-Veränderungen am System vornehmen und Veränderungen / Wirkungen detailliert beobachten



Invasive alien plant taxa in the flora of Slovenia; Nejc Jogan, Dept. Of Biology BF UL, EPPO Workshop, Belgrade, July 2013

Empfehlungen

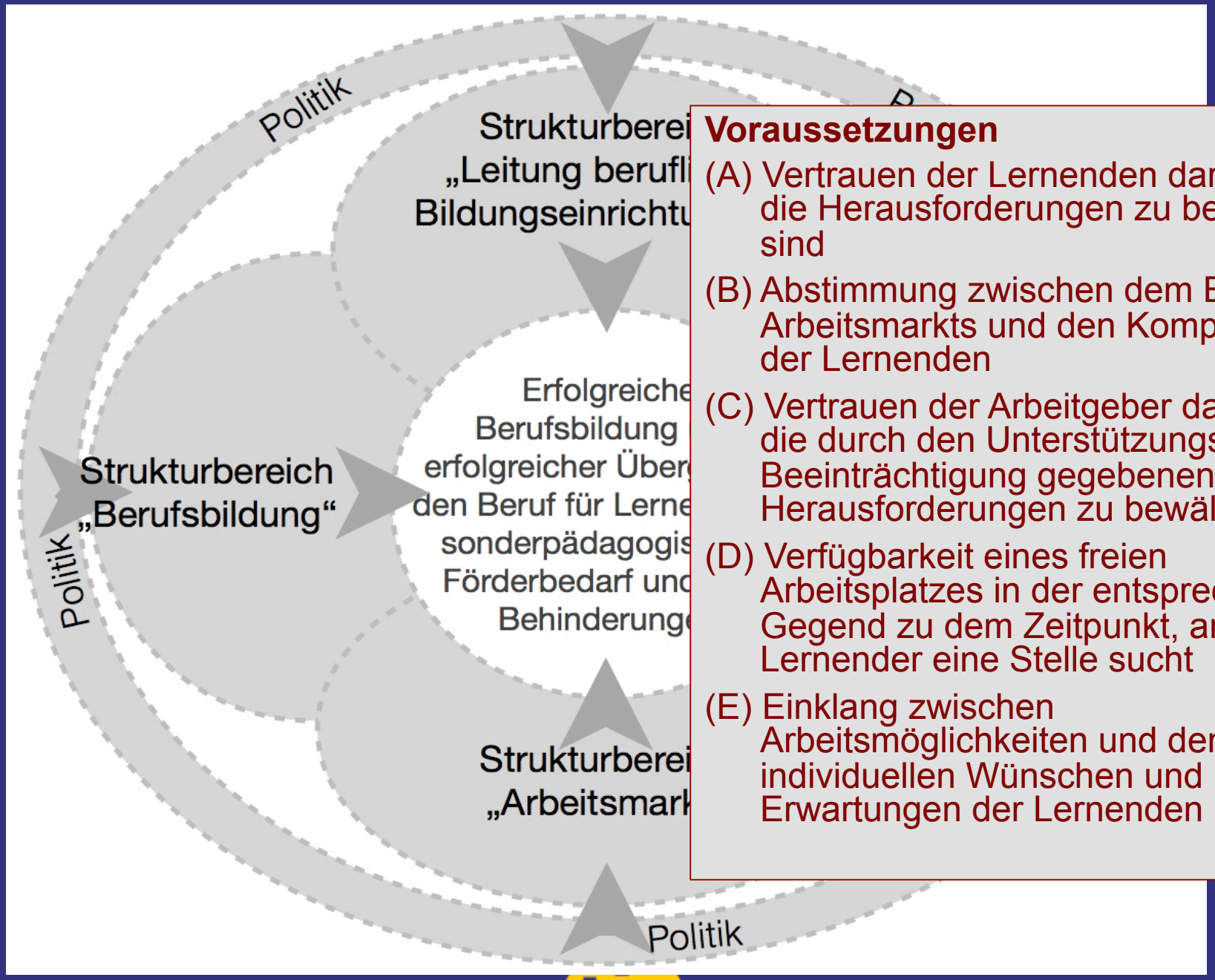


Empfehlungen

Berufliche Schulen/Berufsbildungseinrichtungen müssen langfristig tragfähige Beziehungen zu 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.*



Voraussetzungen

(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

Empfehlungen aus 4 Perspektiven
zu ausgewählten Problemfeldern

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.

Empfehlungen aus 4 Perspektiven
zu ausgewählten Problemfeldern

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.

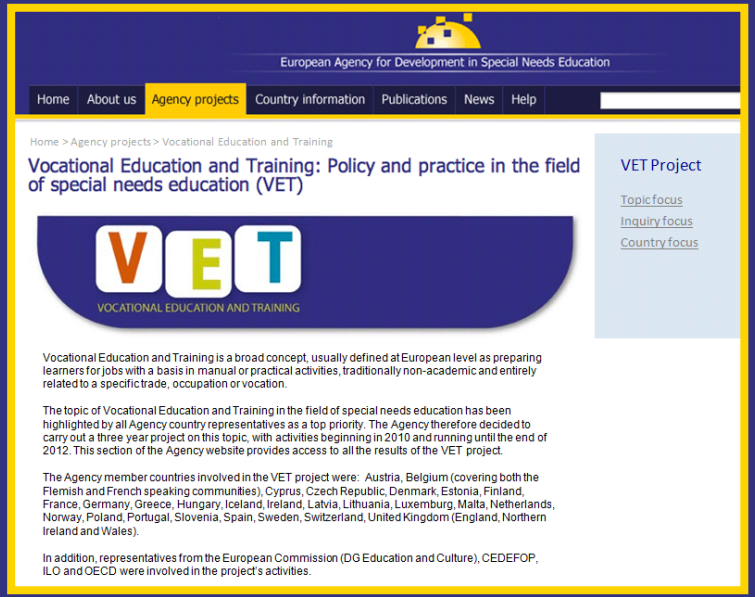
Strukturbereich „Arbeitsmarkt“

●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.

Projektinformationen



Projektinformationen unter:

- http://www.european-agency.org/agency-projects/vocational-education-and-training

Deutschsprachiger Projektbericht unter:

- http://www.european-agency.org/sites/default/files/european-patterns-of-successful-practice-in-vet_VET-Report_DE.pdf

Kontakt

www.european-agency.org

European Agency for Special Needs and Inclusive Education
Østre Stationsvej 33
DK-5000 Odense C
Denmark
secretariat@european-agency.org

Harald Weber
harald@european-agency.org

Anhang

Abgeschlossene Projekte

- Frühförderung- Fortschritte und Entwicklungen 2005-2010
- Multikulturelle Vielfalt und sonderpädagogische Förderung
- Inclusive Education in Action (2010 – 2011)
- Entwicklung von Datengrundlagen zur Implementierung inklusiver Bildung (MIPIE), 2010 – 2011
- Inklusionsorientierte Lehrerbildung (2009 – 2011)

Agency Projekte

- i-access: Barrierefreier Informationszugang für lebenslanges Lernen
- ICT- Informations- und Kommunikations-technologien für Inklusion (2011 – 2012)
- Berufliche Bildung von Lernenden mit Behinderung und Unterstützungsbedarf (2010 – 2013)
- Raising achievement - Steigerung der Bildungsqualität (2011 – 2016)
- Organisation of Provision for Inclusion (2011 – 2014)