PROFESSIONSHØJSKOLEN METROPOL
Nationalt Center for Erhvervspædagogik

EUD og integration af flygtninge og indvandrere – i et europæisk perspektiv



Rasmus Frimodt
&
Jørgen Ole Larsen

Nationalt Center for Erhvervspædagogik
Professionshøjskolen Metropol
April 2009

Indholdsfortegnelse

Indholdsfortegnelse 2

1. Indledning 4

1.1 Baggrund 4

1.2 Metode og arbejdsplan 6

1.3 Særlige problemstillinger og udfordringer 11

1.4 Disposition 11

2. Europæisk kontekst 13

2.1 Indledning 13

2.2 København – Maastricht prioriteterne 14

2.3 De Fælles Grundprincipper 15

2.4 Finansiering 16

2.5 Samarbejde og udveksling af oplysninger 17

3. Læringsmiljø og læringsmodeller 19

3.1 Indledning 19

3.2 Holistisk lærings- og uddannelsesmiljø 19

3.3 Aiming high – Nye tilgange til læringsmiljø i England 22

3.4 Sprogkompetencer – et væsentligt komponent i integrationspolitikken 25

3.5 Fra klasser til individuelle uddannelsesplaner 26

3.6 Forældrekontakt 28

3.7 Perspektivering – Læringsmiljø og læringsmodeller 29

4. Indslusning og monitorering 32

4.1 Indledning 32

4.2 Indslusning 33

4.3 Brobygning 35

4.4 Realkompetencevurdering 37

4.5 Monitorering 40

4.6 Perspektivering 42

5. Praksisnær undervisning og netværk 43

5.1 Indledning 43
5.2 Praksisnær undervisning 43
5.3 Brede netværk 46
5.4 Perspektivering 48

6. Læreruddannelse & mentoring *50*
6.1 Indledning 50
6.2 Læreruddannelse 50
6.3 Uddannelse af ledere 51
6.4 Mentoring 52
6.5 Perspektivering 53

7. Sammenfatning *55*

Litteraturliste *57*

Bilag 1: Midtvejsrapport *60*

Bilag 2: Præsentation fra FoU-konferencen *63*

1. Indledning

1.1 Baggrund

EU 's uddannelsespolitik har siden 2000 været determineret af Lissabon strategien, der blev vedtaget under det portugisiske formandskab. Strategien går ud på, at unionen skal udvikles til at være den mest konkurrencedygtige og dynamiske vidensbaserede økonomi på det globale marked inden år 2010. Dette skal ske i harmoni med en bæredygtig økonomisk vækst med social ansvarlighed og fastholdelse i uddannelsessystem og på arbejdsmarked som et bærende princip.

Denne målsætning skal ses i lyset af den globale udvikling indenfor kvalifikations- og kompetenceområdet. Ifølge Cedefop[1] vil en række socio-økonomiske udviklingstræk sætte øget fokus på kvaliteten i den enkelte nationalstats udannelses- og kvalifikationssystem. I takt med at rutinejobs med få eller ingen uddannelsesmæssige forudsætninger forsvinder, bliver arbejdsmarkedets kompetencetærskel til stadighed hævet.[2] Således viser Cedefop's prognoser for perioden 2006-15, at der indenfor EU vil blive skabt 12.5 millioner ekstra arbejdspladser til højt uddannet arbejdskraft samt 9.5 millioner ekstra jobs til ansatte med en middellang uddannelsesmæssig baggrund. Arbejdspladser med ingen eller minimale uddannelseskrav forventes at falde med 8.5 millioner.

I det perspektiv skal EU´s overordnede strategi og målsætninger ses som de eksempelvis er formuleret i rapporten *"future objectives of education and training systems – 2010*[3]. Heri anføres det, at EU har opstillet tre overordnede mål, som alle skal opnås inden 2010 som en del af implementeringsplanen for Lissabon Strategien. Disse tre vedrører, at:

- Øge kvaliteten og effektiviteten af uddannelses- og erhvervsuddannelsessystemerne i EU
- Lette adgangen til uddannelses- og erhvervsuddannelsessystemerne for alle
- Gøre uddannelses- og erhvervsuddannelsessystemerne mere åbne over for omverdenen

I implementering af Lissabon Strategien vil særlig opmærksomhed være rettet på, hvorledes de enkelte landes erhvervsuddannelsessystemer (VET[4]) kan bidrage til opfyldelsen af de ambitiøse målsætninger, ikke mindst i en kontekst hvor VET i de respektive medlemslande repræsenterer vidt forskellige kvalitative og kvantitative niveauer.[5] På det overordnede og strukturelle plan vil dog især to udfordringer være påtrængende:

1 European Centre for the Development of Vocational Training – Det Europæiske Center for Udvikling af Erhvervsuddannelse
2 Cedefop – February 2008 – Briefing note
3 Council of the European Union: The concrete future objectives of the European Council - 2001
4 VET er en forkortelse for Vocational Education and Training - erhvervsuddannelse
5 The contribution of VET – Achieving the Lisbon goal – European Commission - 2005

- Hvordan kan systemet motivere flere unge mennesker og arbejdsgivere til at investere i uddannelse?
- Hvordan kan uligheder i uddannelsesniveau begrænses?

I OECD rapporten *"Education and Training Policy – No more Failures"*[6] sættes der bl.a. fokus på hvordan uligheder i uddannelsessystemet kan resultere i et markant større frafald for specifikke (udsatte) grupper. Rapporten peger på en række tungtvejende politiske og økonomiske motiver til at foretage en indsats overfor uligheder i uddannelsessystemet. En af disse er det tiltagende antal indvandrere og efterkommere indenfor EU området samt ny immigration i form af flygtninge og familiesammenføringer.

Immigrationen betyder nye udfordringer for social samhørighed i adskillige OECD lande mens andre lande har en lang tradition for at integrere minoriteter. Ifølge OECD rapporten er fair og inkluderende uddannelsestiltag for immigranter og etniske minoriteter nøglen til at imødegå disse udfordringer.

I international sammenhæng er der særlig opmærksomhed på, hvordan ungdoms-uddannelserne kan tilbyde attraktive alternativer, fjerne blindgyder og forebygge frafald. Ifølge OECD er der generelt set i ungdomsuddannelserne et frafald på 5-40 % - med størst frafald indenfor erhvervsuddannelserne.[7] I den europæiske kontekst aktualiseres problemstillingen med den udsatte position for immigranter og etniske minoriteter, i forhold til arbejdsløshed og indkomst. I rapporten *"the Contribution of VET"*[8] fastslås det, at årsagen til disse uligheder først og fremmest skyldes mangel på uddannelse og sproglige og kulturelle barrierer. Dette bekræftes af Brian Ray, som i sin bog *"Practices to Promote the Integration of Migrants into Labour Markets"*[9] argumenterer for, at EU medlemslandene har anerkendt den centrale rolle uddannelse spiller i forhold til at indrette uddannelsessystemet på en måde, der kan tiltrække og fastholde etniske minoriteter.

I en dansk kontekst nedsatte indenrigsministeren (Karen Jespersen) i november 2000 en tænketank[10] om udfordringer for integrationsindsatsen i Danmark. I juni 2004 udkom Tænketankens femte rapport "Udlændinges vej gennem uddannelsessystemet", hvor udlændinges uddannelsesforløb efter grundskolen analyseredes statistisk i forhold til påbegyndelse, fuldførelse og frafald. Rapporten viste, at alt for mange unge indvandrere og efterkommere ikke får en uddannelse, især fordi de afbryder deres uddannelse undervejs. På erhvervsuddannelserne og de øvrige erhvervsfaglige uddannelser er frafaldet helt oppe på omkring 60 pct. blandt unge udlændinge. Det er et dobbelt så højt frafald som for danskere[11].

---

[6] OECD: No more failures – ten steps to equity in education" – OECD 2007
[7] OECD: "Equity in Education, Students with Disabilities, Learning Difficulties and Disadvantages – OECD 2004
[8] The contribution of VET – Achieving the Lisbon goal – EU Commission- 2005
[9] Ray, R. Practices to Promote the Integration of Migrants into Labour Markets- Washington 2004
[10] Tænketanken har følgende sammensætning: Direktør Erik Bonnerup (formand), Professor Niels Kærgård, Professor Poul Chr. Matthiessen, Kulturdirektør Ib Dam Schultz og Socialdirektør Jane Torpegaard.
[11] Udlændinge på ungdomsuddannelserne – frafald og faglige kundskaber, Integrationsministeriet, 2004.

Årsagerne til dette er mangfoldige, men da alle undersøgelser viser, at uddannelse er af central betydning for den enkeltes muligheder for at begå og udvikle sig på arbejdsmarkedet samt for udviklingen og den økonomiske vækst i samfundet som helhed, repræsenterer frafaldet et problem, der skal løses snarest muligt. Samtidig er uddannelse og beskæftigelse den mest effektive måde at blive integreret i et samfund på, og derfor er især indvandreres frafald af stor betydning. Dette forhold forstærkes yderligere af den faldende arbejdsstyrke i disse år, og at Danmark følgelig i løbet af en relativt kort årrække vil opleve mangel på arbejdskraft.

På trods af en vis lighed i typer af indvandrere klarer Danmark sig procentuelt dårligere hvad angår frafald og erhvervsfrekvens blandt indvandrere end nogle af de lande, vi sædvanligvis sammenligner os med. Således er det eksempelvis lykkedes for Tyskland at gøre de tyske faglige uddannelser til et vigtigt integrationsredskab[12]. Også lande som Nederlandene og Canada m.fl. har haft væsentligt lavere frafaldsfrekvenser blandt indvandrere i erhvervsuddannelserne[13].

Med dette som udgangspunkt ansøgte DEL Undervisningsministeriet om midler til gennemførelse af et analyse- og prognose projekt med det formål at afdække god europæisk praksis med henblik på at inspirere i en dansk kontekst.

Således var projektets udgangspunkt at tage afsæt i aktuelle tvær-europæiske analyser (OECD, Cedefop og EU-Kommissionen) samt at benytte vores omfattende europæiske netværk af forskere og praktikere[14] og kontakter og kendskab til beslutningstagere og erhvervsskoler i hele EU for derigennem at indhente relevant datamateriale samt gode eksempler fra europæisk praksis.

1.2 Metode og arbejdsplan

Projektet er blevet gennemført ved hjælp af indsamling og analyse af tre overordnede typer af materiale og data:

1. Analyser og studier der med en forskningsmæssig tilgang analyserer emnet. Dette kan både være af tværeuropæisk karakter og analyser med et nationalt fokus. Eksempler på denne type litteratur:

Formateret: Punktopstilling

- National Migration Outlook, OECD

[12] Den aktuelle tendens er dog, at færre indvandrere vælger en erhvervsuddannelse, end hvad tilfældet har været tidligere
[13] Nyt fra Rockwool Fondens Forskningsenhed, Oktober 2004
[14] Eksempelvis via TTnet (Training of Trainers) netværket, som DEL er nationale koordinatorer for og som er et Cedefop organiseret europæisk netværk for forskellige typer af institutioner med læreruddannelse i fokus – se www.ttnet.delud.dk .

- Afhandlinger og analyser fra europæiske universiteter
- Nationale analyser fra Migration Policy Group (MPG): "Current Immigration Debates in Europe: A Publication of the European Migration Dialogue"

2. Tværeuropæiske og nationale rapporter og studier fra europæiske institutioner såsom Cedefop, EU Kommissionen, OECD. Eksempler på denne type rapporter:

- OECD. Jobs for Immigrants. Volume 1 and 2: Labour market integration, 2008
- EC (European Commission). *Social Inclusion in Europe 2006*
- Eurydice. *Integrating Immigrant Children into Schools in Europe.* Luxemburg: Office for Official Publications of the European Communities, 2004.

3. Nationale databaser samt konkrete eksempler på praksis fra europæiske erhvervsuddannelsessystemer. Videnindsamlingen fra databaserne suppleres med tilgængelig information fra nettet. Derudover foretages telefoninterviews, på grundlag af en semi-struktureret interviewguide, med lærere og ledere på "god praksis" skoler for derved at supplere det skriftlige materiale om national praksis med empiriske eksempler. Udvælgelsen af disse informanter/respondenter er sket ud fra et ønske om at få et bredt udsnit af erfaringer med praksisrelaterede tiltag i tale. Identificering af de relevante personer er gjort ud fra to hovedkilder:

a. kontaktpersoner for forskellige typer af god praksis projekter – typisk identificeret via litteraturstudier af typen 1 og 3 (se ovenfor). Disse kontaktpersoner er så blevet telefon-interviewet eller har kunnet henvise til mere relevante aktører

b. eksisterende netværk og tidligere samarbejdspartnere. NCE er national koordinator for et EU-finansieret netværk kaldet TTnet (Teachers and Trainers Network)[15]. Herigennem har vi kontaktet andre nationale koordinatorer med forespørgsler om særligt gode praksiseksempler og kontaktpersoner (samt relevant litteratur). Dette har givet et meget omfattende datamateriale samt en række relevante informanter til brug for telefon-interviews.

[15] TTnet (Training of Trainers Network) - er et europæisk netværk, som organiseres og koordineres fra CEDEFOP (Europæisk Center for Udvikling af Erhvervsuddannelser) i Thessaloniki. Netværket giver nationale nøgleaktører og beslutningstagere mulighed for at udveksle viden, best practice og ekspertise vedrørende uddannelse og træning af erhvervsskolelærere og trænere i virksomheder. I kraft af NCE's position som national TTnet-koordinator, er NCE ansvarlig for at opbygge og vedligeholde et nationalt netværk med interessenter fra eud-området. Hjemmesiden giver oplysninger om TTnet Danmark samt om det arbejde der pågår på europæisk plan.

Projektet har bestået af følgende faser:

1. et overblik over aktuel forskning og policy udvikling på EU plan samt identifikation og undersøgelse af særligt interessante lande med effektive og innovative politikker og tilgange til integration i almindelighed og fastholdelse i særdeleshed.
2. analyser af tværnationale samt nationale, regionale og lokale praksisser
3. en formidlingsfase med følgende elementer:
   - deltagelse og præsentation af projektet på FoU-konferencen ultimo januar 2009 (se bilag 2). Her præsenterede vi projektets foreløbige pointer og konklusioner samt diskuterede det videre forløb og fokus.
   - formidling af projektet ved to yderligere møder/workshops i Danmark med henblik på at diskutere konklusioner med interessenter fra erhvervsskolerne samt beslutningstagere på kommunalt, regionalt og nationalt plan. Dette vil foregå i løbet foråret 2009.

Metodisk har projektets research været opbygget på følgende måde:

I *fase 1* har der været skabt kontakt til internationale forskningsmiljøer, der kunne være behjælpelige med at identificere relevante videnskilder. Vi har benyttet vores kendskab til området samt erfaring med forskellige forskere i udvælgelsen af de relevante miljøer. Følgende personer og miljøer er særligt blevet kontaktet og har leveret data til vores litteratursøgning samt været behjælpelige med kommentarer og kvalificering af vores proces:

- QCA (Qualification Curriculum Authority) – England. QCA har en stor forskningsafdeling og har arbejdet med international forskning i hele erhvervsuddannelsesområdet i en længere årrække. Internationalt har de vundet flere store opgaver for Cedefop og EU-Kommissionen bl.a. indenfor integrationsområdet og besidder stor ekspertise – både de individuelle forskere og institutionen som helhed. Vi har modtaget meget relevant materiale fra senior forsker David Pepper samt kommentarer på vores tilgang og foreløbige konklusioner.

- Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) – Tyskland. BIBB er det nationale center for erhvervsuddannelse og er beliggende i Bonn. BIBB er en meget stor institution med flere hundrede ansatte og en omfattende forskning på alle områder af betydning for erhvervsuddannelsessystemet. Således er BIBB involveret i en række projekter og initiativer i forbindelse med fastholdelse og etniske minoriteters deltagelse i erhvervsuddannelserne. der pågår en lang række forskningsaktiviteter på dette område. Vi har modtaget et meget omfattende delvist tysk-sproget forskningsmateriale fra BIBB og haft flere samtaler med Herold Gross – senior forsker i BIBB.

- Centre INFFO – Frankrig. Centre INFFO er en organisation underlagt Arbejdsministeriet og bestående af ca. 80 forskere indenfor så forskellige områder som jura, innovation, integration og multimedier – alle indenfor erhvervsuddannelsesområdet. Vi har været kontakt med integrationsforskere, som har givet gode råd til relevante informanter og projekter samt henvisninger til relevant litteratur indenfor området – set i en fransk kontekst. Vi har særligt snakket med Francoise Dax-Boyer, som har ansvar for bl.a. integrationsspørgsmål.

- Fontys University of Applied Sciences – Nederlandene. Fontys er et stort universitet der udbyder uddannelser indenfor teknologi, økonomi, socialt arbejde, læreruddannelse og sundhed. Flere af universitets afdelinger beskæftiger sig med integrationsspørgsmål og vi har modtaget meget relevant materiale fra Peter van Schjindel, som særligt beskæftiger sig meget med mentorskab og med et særligt fokus på mentoring af og med indvandrere.

- Foundation Centre for European Initiatives and Research in the Mediterranean (CIREM) – Spanien. CIREM er en non-profit institution beliggende i Barcelona og med det særlige focus at arbejde forskningsbaseret med problematikker relevante for middelhavslandene. CIREM har særlig fokus på arbejdsmarked og beskæftigelse, erhvervsuddannelser, lokal og regional udvikling samt socialpolitik. CIREM har arbejdet meget med integration i uddannelsessystemet og vores kontaktperson Oriol Homs i Ferret har henvist os til mange interessante initiativer og projekter i middelhavsområdet og været behjælpelig med links etc.

I kølvandet på kontakten til ovenstående forskningsmiljøer og henvisninger til relevant materiale har vi drøftet pointer og problematikker med ovenstående fagpersoner og udviklet projektets design og tilgang herefter. Som nævnt såvel i projektansøgningen som i vores midtvejsstatus (se bilag 1), har vi ikke etableret kontakt til faglige udvalg, da det ikke i udgangspunktet er projektets fokus. Dog vil vi i forbindelse med formidlingen af projektets resultater kontakte faglige udvalg og invitere dem til de planlagte workshops.

I *fase 2* har vi udvidet og suppleret litteratursøgningen med en mere dybtgående desk-research, hvor især internetbaserede videnskilder samt generel litteratur på området er blevet gransket med udgangspunkt i den viden, der blev op arbejdet i fase 1. Dette er blevet suppleret med en række telefoninterviews med respondenter, der arbejder med integration i erhvervsuddannelsessystemet i praksis – enten på erhvervsskoler eller i særlige projekter eller andre typer af tiltag (se litteraturlisten). Disse interviews er foretaget med henblik på at få detaljerede oplysninger om konkret praksis for derigennem at identificere eksempler til inddragelse i analyserne.

På baggrund af det indsamlede datamateriale i fase 1 og 2 samt samtaler med forskningsmiljøerne ovenfor har vi identificeret en række temaer, som virker særligt

interessante og effektfulde i de forskellige nationale kontekster, hvori de indgår. Kriterierne som vi har applikeret i denne udvælgelse/identikation er følgende:

- Initiativernes innovative karakter – er det nytænkende og nyskabende?
- Effekten – kort og lang sigt
- Udfordringer og problematikker identiske med den danske kontekst
- Transferværdi/mulighed til Danmark

Med disse kriterier som filter har vi kunnet tilskære det meget omfattende datamateriale og fokusere på initiativer og tiltag, som umiddelbart ville kunne inspirere det danske erhvervsuddannelsessystem.

Med baggrund i kriterierne og samtaler med forskningsmiljøerne har vi kunnet udarbejde en bred liste af temaer. Derudover har vi diskuteret disse temaer med eksperter i Cedefop, som netop har igangsat flere analyser omkring arbejdsmarkedsintegration af flygtninge og indvandrere via erhvervsuddannelserne[16]. Der var bred konsensus om, at følgende temaer repræsenterede særlig innovativ praksis i en europæisk kontekst:

- Særlige innovative og eksperimentelle læringsmiljøer
- Kompetencebaserede læringsmodeller med særlig fokus på individualisering og fleksibilitet,
- Praksisnær undervisning og særlige virksomhedsforlagte forløb for indvandrere med kombination af teori og praksis.
- Omfattende realkompetencevurdering for indvandrere
- Vejledning, coaching og mentoring
- Forældrekontakt, rollemodeller
- Læreruddannelse med fokus på frafald
- Indslusningsprogrammer indeholdende sproglige og erhvervsfaglige elementer – brobygning mellem grundskole og EUD, mellem grundforløb og hovedforløb
- Rapporteringspligt for skoler i f. m. fravær – early warning systemer
- Virksomhedsperspektivet (praktik) rolle og indflydelse i forbindelse med fastholdelse

Med udgangspunkt i uddybende samtaler med Preben Holm fra Integrationsministeriet med henblik på at få et syn på, hvor der er særligt behov for inspiration udefra – set fra en dansk erhvervsuddannelsesvinkel, har vi integreret nogle af ovenstående temaer og er fremkommet med følgende fire hovedområder, til brug for en strukturering af vores datamateriale og de efterfølgende analyser. Disse fire temaer er:

- Læringsmiljø og –modeller
- Indslusning og monitorering
- Praksisnær undervisning og netværk
- Læreruddannelse & mentoring

[16] Især Eleonora Schmid, national ekspert

I praksis vil der forekomme visse overlap mellem temaerne, men da det overordnede formål er at identificere god praksis har struktureringen været nødvendig med henblik på at styre indsamlingen af data. I analysen vil vi beskrive de forskellige tiltag og initiativer og forsøge så vidt muligt at vurdere kort- og langsigtede effekter i de konkrete kontekster. Derudover vil vi afslutningsvis under hvert tema perspektivere analysen og derved give en vurdering af anvendeligheden af de forskellige beskrivelser set med danske øjne.

Nærværende rapport skal danne baggrund for vores *fase 3*, hvori vi vil formidle projektets resultater på workshops over hele landet. Vi har allerede formidlet projektets foreløbige konklusioner på FoU-konferencen i januar 2009 (bilag 2), men påregner derudover et internt møde i DEL samt 2 workshops i løbet af foråret 2009.

1.3 Særlige problemstillinger og udfordringer

Det er væsentligt at bemærke sig, at det ikke er uproblematisk at sammenligne data på tværs af nationer. I alle større analyser af indvandring og integration, hvor perspektivet er internationalt, betones det, at forskellen i måden at definere indvandrerkategorier på er et væsentligt metodologisk problem. Definitionen af indvandrere påvirker naturligvis statistisk materiale på området og kan derved får en række politiske konsekvenser. Der er eksempelvis af stor vigtighed om,

- Flygtninge er inkluderet i definitionen af indvandrer eller ej
- Indvandrere får statsborgerskab hurtigt eller ej
- Indvandrere defineres i forhold til deres fødselsland og ikke i forhold til deres statsborgerskab

Dette tager vi højde for ved konstant at være kritisk overfor statistisk materiale samt at afholde os fra direkte statistiske sammenligninger. Ydermere kompliceres sammenligninger af, at de uddannelsesmæssige kontekster er meget forskellige og i praksis er det vanskeligt at modstille selv faktuel data. Nærværende rapport er således nødt til at tage lignende forbehold for dette datamæssige problem. En anden relateret udfordring er den generelle mangel på statistik samt analyser og studier af netop indvandrere og flygtninge i erhvervsuddannelser. Såvel som tilfældet er i en dansk kontekst, nyder dette emne en meget begrænset forskningsmæssig opmærksomhed i en europæisk kontekst. På den baggrund har vores telefon-interviews været af stor vigtighed i indsamling af relevant data.

1.4 Disposition

På baggrund af ovenstående betragtninger, har vi valgt at strukturere rapporten på følgende vis:

1. Introduktion

Introduktion af formålet med analysen samt en beskrivelse af den metodiske tilgang

2. Europæisk kontekst

For at give læseren af denne rapport en forståelse den EU dagsorden, der determinerer mange af de nationale tiltag, der finder sted, har vi valgt at give en relativ kortfattet beskrivelse af den europæiske kontekst i forbindelse med integration af flygtninge og indvandrere via uddannelsessystemet i EU.

3. Præsentation af identificerede temaer

Vi har valgt at strukturere denne del af rapporten efter de fire ovennævnte overordnede temaer:

- Læringsmiljø og –modeller
- Indslusning og monitorering
- Praksisnær undervisning og netværk
- Læreruddannelse & mentoring

Indenfor for hvert af de fire temaer, vil vi kort skitsere den overordnede karakter af temaet for derefter at diskutere god praksis, som vi har set det i Europa. Vi vil beskrive konkrete eksempler for at understrege pointerne. Afslutningsvis vil vi samle op på temaet og dets betydning for integration i en dansk kontekst.

4. Sammenfatning

I den afsluttende sammenfatning vil vi kort skitsere rapportens forløb og konklusioner.

2. Europæisk kontekst

2.1 Indledning

Integrationsområdet er i stor udstrækning de enkeltes medlemslandes ansvar. Dette er formodentlig hovedårsagen til, at store forskelle eksisterer i tilgangen til integrationsspørgsmålet på tværs af EU. EU Kommissionen er opmærksom på dette faktum og har i de seneste 3-4 år anerkendt behovet for at ændre den førte politik, således at en vis harmonisering kan finde sted på tværs af EU og en mere sammenhængende europæisk politik kan etableres på området.

Befolkningstallet i EU forventes at falde fra 303 mio. til 297 mio. inden 2020 og derefter til 280 mio. inden 2030, hvilket næsten fordobler ældrekvoten i befolkningerne. Eftersom økonomisk vækst ses som et resultat af vækst i beskæftigelsen og produktiviteten, kan dette fald i den samlede erhvervsaktivitet få alvorlige negative følger for den økonomiske vækst i hele EU. Derfor er integration og fuldstændig udnyttelse af befolkningernes færdigheder af stor og vedvarende interesse for EU. Derfor opfordres medlemslandene bl.a. til:

- At fremme nytilkommendes integration på arbejdsmarkedet, f.eks. ved at udvikle akademiske uddannelser med en indbygget praktikperiode

- At sikre adgang til uddannelse og erhvervsuddannelse og mindreåriges ret til skoling, herunder finansiering og stipendier

- At inkludere indvandreres og deres (nye) hjemlandes fælles historie og årsagen til indvandring i uddannelsesinstitutionernes læseplaner

- At udarbejde integrationsprogrammer, som er udformet efter de nytilkommendes og/eller tidligere ankomnes behov

- At fremme den bindende anerkendelse af kvalifikationer, formelle eller ej, uanset om disse er opnået i tredjelandsborgerens hjemland eller EU

- At skabe interaktion mellem indvandrere og værtssamfundet ved at fremme fælles fora, interkulturel og religiøs dialog, seminarer, udstillinger og kulturelle og sportslige aktiviteter i det multikulturelle miljø og skabe strukturer, der gør det muligt for tredjelandsborgere at blive integreret i værtslandet for at undgå social udelukkelse af nytilkommende og af fastboende, som har svært ved at blive integreret[17].

[17] European Parliament (2006), European Parliament resolution on strategies and means for the integration of immigrants in the European Union, (2006/2056 (INI))

Vi vil i det følgende skitsere nogle af de politiske udviklinger, der har udgjort grundlaget for udarbejdelsen af en fælles europæisk dagsorden på området samt medfølgende europæisk finansiering i form af midler fra European Social Fund (ESF) samt en European Fund for the integration of third-country nationals (EIF).

2.2 København – Maastricht prioriteterne

Københavnerprocessen blev igangsat under det danske formandskab som et redskab hvorpå erhvervsuddannelsesområdet kunne bidrage til at imødegå nogle af de udfordringer, der blev identificeret i Lissabon Strategien. I Københavnererklæringen (2002) blev det vedtaget, at øge mobilitet og facilitere adgang til livslang læring. Fire prioriteter for forstærket europæisk samarbejde indenfor erhvervsuddannelserne på tværs af Europa blev angivet:

- Styrke den europæiske dimension
- Øge gennemsigtighed, information og vejledningssystemer
- Anerkende kompetencer og kvalifikationer
- Promovere kvalitetssikring

Den første opfølgning på Københavnerprocessen fandt sted den 14. december 2004 på et ministerielt møde i Maastricht. På dette møde blev det anerkendt, at substantiel fremgang var nået i forhold til to år tidligere. På baggrund af mødets konklusioner blev Maastricht Kommunikeet udfærdiget indeholdende prioriteterne for næste fase af processen. Det blev vedtaget at:

- Modernisere erhvervsuddannelsessystemerne, så Europa kan blive den mest konkurrencedygtige økonomi i verden
- Tilbyde alle europæere, hvad enten de er unge, ældre, arbejdstagere, arbejdsløse eller tilhører en underprivilegeret gruppe, de kvalifikationer og kompetencer, de har brug for for at kunne integrere sig fuldt ud i fremtidens vidensbaserede samfund, og på den måde bidrage til at skabe flere og bedre arbejdspladser[18].

Maastricht Kommunikeet koblede Københavnerprocessen tættere til "Uddannelse og erhvervsuddannelse 2010" arbejdsprogram og udstak for første gang de politiske prioriteringer for virkeliggørelse af Lissabon-målene på erhvervsuddannelsesområdet med henblik på en styrkelse af erhvervsuddannelserne på europæisk og nationalt plan. Syv prioriteter blev eksplicit nævnt som vigtige for den videre proces. Den fjerde prioritet omhandlede bl.a. teamet for denne rapport – nemlig integration af flygtninge og indvandrere via erhvervsuddannelserne:

> *"videreudvikling af erhvervsuddannelsessystemerne med henblik på at op fylde behovene hos personer og grupper, der risikerer udstødelse af arbejdsmarkedet*

[18] Maastricht-kommuniké om de fremtidige prioriteringer inden for et styrket europæisk samarbejde om erhvervsuddannelse, DG EAC, december 2004

og social udstødelse, især unge, der forlader skolen i utide, lavtuddannede, migranter, handicappede og arbejdsløse. Dette bør bygge på en kombination af målrettede investeringer, vurdering af tidligere uddannelse og skræddersyede erhvervsuddannelses- og læringsordninger."[19]

Med denne anbefaling fra Maastricht Kommunikeet var integration af flygtninge og indvandrere via erhvervsuddannelserne for alvor på den politiske dagsorden og set som et afgørende element i opnåelsen af Lissabon målene. På den baggrund blev det nødvendigt at udarbejde en fælles ramme og forståelse for integration af flygtninge og indvandrere i EU.

2.3 De Fælles Grundprincipper

I Haag-programmet, som blev vedtaget af Det Europæiske Råd i slutningen af 2004, understregedes behovet for en mere omfattende koordinering af de nationale integrationspolitikker og EU-initiativerne på dette område. Derudover blev det betonet, at det var nødvendigt at udarbejde en ramme byggende på fælles grundprincipper baseret på klare mål og evalueringsmidler. Denne ramme skulle danne grundlag for fremtidige initiativer i EU indenfor integrationsområdet. De 9 vedtagne grundprincipper er som følger:

1. Integration er en dynamisk tovejsproces af gensidig imødekommenhed, der må udvises af alle indvandrere og indbyggere i medlemsstaterne
2. Integration indebærer respekt for Den Europæiske Unions grundlæggende værdier
3. Beskæftigelse er et nøgleelement i integrationsprocessen og er af central betydning for indvandrernes deltagelse, for de bidrag, indvandrerne yder til værtssamfundet, og for at gøre disse bidrag synlige
4. Grundlæggende kendskab til værtssamfundets sprog, historie og institutioner er en nødvendig forudsætning for integration; at indvandrerne sættes i stand til at erhverve dette grundlæggende kendskab er af afgørende betydning for en vellykket integration
5. En indsats på uddannelsesområdet er af afgørende betydning for at forberede indvandrerne, og navnlig deres efterkommere, på at blive mere aktive deltagere i samfundet og få succes med det
6. Adgang for indvandrere til institutioner samt til offentlige og private goder og tjenesteydelser på lige fod med nationale statsborgere og uden forskelsbehandling er et afgørende grundlag for bedre integration
7. Hyppig kontakt mellem indvandrere og medlemsstaternes borgere er af fundamental betydning for integration. Samspillet mellem indvandrere og medlemsstaternes borgere fremmes, hvis der skabes fælles mødesteder, indledes en tværkulturel dialog og tilbydes undervisning om indvandrere og indvandrerkulturer, og hvis livsbetingelserne i bymiljøerne forbedres

[19] Maastricht-kommuniké om de fremtidige prioriteringer inden for et styrket europæisk samarbejde om erhvervsuddannelse, DG EAC, december 2004

8. Retten til at have en anden kultur og til at praktisere en anden religion er garanteret i chartret om grundlæggende rettigheder og bør beskyttes, medmindre det strider mod andre ukrænkelige europæiske rettigheder eller national ret
9. Indvandrerdeltagelse i den demokratiske proces og i udformningen af integrationspolitik og –foranstaltninger, navnlig på lokalt plan, støtter integrationen af indvandrere[20]

Disse 9 grundlæggende principper skulle fungere som en rettesnor for EU's og medlemsstaternes integrationspolitikker og blev derved determinerende for rammerne for tiltag og initiativer på europæisk, nationalt, regionalt og lokalt plan.

2.4 Finansiering

Integrationsforanstaltninger kræver selvsagt tilstrækkelige økonomiske midler. EU støtter medlemsstaternes integrationspolitikker gennem en række centrale finansielle instrumenter. Som led i den finansielle budgettering for perioden 2007-2013 har EU Kommissionen foreslået en række nye instrumenter til dækning af de forskellige integrationsfremmende tiltag i medlemsstaterne. Et af de nye tiltag er etableringen af en europæisk[21] fond for integration af tredjelandsborgere[22] byggende på de 9 grundlæggende principper ovenfor. Hovedformålene med denne fond er:

- At reducere beskæftigelsesgabet mellem indvandrere og andre
- At forbedre indvandreres deltagelse og præstation i uddannelsessystemet
- At forbedre uddannelses- og beskæftigelsesmulighederne for indvandrerkvinder
- Sprog- og introduktionsprogrammer
- Sundhed, bolig og urbane levevilkår[23]

Fondens formål supplerer Den Europæiske Social Fond (ESF), som bygger på erfaringerne fra fællesskabsinitiativet Equal, der støtter innovative strategier for forebyggelse af forskelsbehandling af indvandrere på arbejdsmarkedet. I ESF's program for perioden 2007-2013 anføres da også, at der lægges særlig vægt på at forbedre den sociale integration af udsatte grupper. Den Europæiske Fond for Regionaludvikling støtter også visse integrationsfremmende tiltag og foranstaltninger[24].

[20] European Commission (2005), A Common Agenda for Integration Framework for the Integration of Third-Country Nationals in the European Union
[21] Alle medlemsstaterne kan gøre brug af denne fond – undtagen Danmark.
[22] European Fund for the integration of third-country nationals (EIF)
[23] http://ec.europa.eu/justice_home/funding/integration/funding_integration_en.htm
[24] http://ec.europa.eu/employment_social/esf/index_da.htm

2.5 Samarbejde og udveksling af oplysninger

I forbindelse med etableringen af integrationsområdet som et særligt prioritetsområde og de dertil hørende tiltag og foranstaltninger, har EU igangsat en række understøttende initiativer vedrørende samarbejde og udveksling af oplysninger medlemsstaterne imellem. Vi vil i det følgende kort nævne et udvalg af disse:

- Nationale kontaktpunkter for integration

I 2002 nedsatte EU Kommissionen et netværk (Nationale kontaktpunkter for integration) med det overordnede formål at udveksle viden, erfaringer og god praksis indenfor integrationsfremmende tiltag. Udover at udveksle viden er netværket også vigtigt i forhold til koordinering af national politik med tiltag og initiativer på europæisk niveau. De nationale kontaktpunkter har vist sig som et effektivt redskab med deres fleksibilitet og tekniske karakter til at lette udvekslingen af oplysninger og erfaring. De vigtigste resultater fra netværket videregives til:

  - Udvalget for Indvandring og Asyl, som ledes af Kommissionen
  - De relevante strukturer i Rådet, som beskæftiger sig med integrationsrelaterede politikker
  - Formandskabet

- Integrationshåndbogen

Håndbogen omfatter diverse hands-on emner og værktøjer med relation til integration. Værktøjerne har eksempelvis været forbundet med:

  - Introduktionskurser for nyankomne indvandrere og anerkendte flygtninge
  - Aktivt medborgerskab og integrationsindikatorer
  - Bolig- og byspørgsmål
  - Adgangen til sundhedstjenester og sociale tjenester
  - Integration på arbejdsmarkedet
  - Mainstreaming
  - Integrationsinfrastruktur

Håndbogen henvender sig til beslutningstagere og fagfolk på lokalt, regionalt, nationalt samt på EU-plan og er baseret på de fælles grundprincipper.

- EU Immigration Portal

I Haag-programmet (2004) opfordres Kommissionen udtrykkeligt til at udvikle et alment tilgængeligt websted på internettet. Ministrene med ansvar for integration opfordrede Kommissionen til i tæt samarbejde med de nationale kontaktpunkter at etablere et samarbejde mellem den offentlige og den private sektor med henblik på at skabe et websted for integration. Formålet for denne portal er at oprette en fortegnelse over god praksis, fremme udveksling af god praksis i og uden for EU og foretage en løbende vurdering af, hvor effektive disse former for god praksis er, og hvorvidt de kan overføres til andre kontekster. Udviklingen af denne portal har været længe undervejs og efter

planen skulle portalen have været lanceret ultimo 2008, men i skrivende stund er den endnu ikke tilgængelig[25]. Dog er brugerfladen publiceret, som ses nedenfor:



[25] European Parliament (2006), European Parliament resolution on strategies and means for the integration of immigrants in the European Union, (2006/2056 (INI))

3. Læringsmiljø og læringsmodeller

3.1 Indledning

Temaet for denne del af rapporten er læringsmiljø og – modeller og mere specifikt, hvordan disse tilgange til uddannelses- og arbejdsmarkedsområdet kan have en positiv indflydelse på at fastholde elever/studerende i uddannelsessystemet. Særlig fokus vil der naturligvis være på etniske minoriteter[26].

Igennem vores screening af lande og institutioner som grundlag for vores research, har vi i forhold til det overordnede tema: "Læringsmiljø og – modeller" kunnet konstatere nogle generelle trends, som har implikationer for den konkrete indsats og derfor kort skal nævnes, før der bliver refereret til mere substantielle initiativer:

- Fra hjemmearbejde til selvstudier
- Fra rapporter til portfolio
- Fra undervisning til coaching – et holistisk uddannelsessyn
- Fra eksamener til evalueringer
- Fra klasser til individuelle uddannelsesplaner
- Fra klasseundervisning til fjernundervisning
- Fra viden til kompetencer

Vi vil i det følgende gennemgå nogle af de mest interessante praksisorienterede eksempler indenfor dette tema samt effekten heraf. Afslutningsvis vil vi relatere dem til Danmark og den danske praksis.

3.2 Holistisk lærings- og uddannelsesmiljø

På flere canadiske uddannelsesinstitutioner fremstår såkaldt holistisk læring som en central del af en positiv integrationspolitik på uddannelsesområdet. Canadas integrationspolitik bliver ofte omtalt son en proces, der er med til styrke fundamentet for opbygning af nationen ("nation building")[27].

Canada har som følge af landets status som en "ung" nation en anden tilgang til integration end de fleste europæiske nationer. I Canada bliver immigranter ikke portrætteret som udlændinge og immigration som kun et spørgsmål om befolkningstilvækst og forøgelse af arbejdsstyrken. Tværtimod anses indrejse i landet som begyndelsen til en lang integrationsproces, som slutter med at immigranterne får statsborgerskab med alle tilknyttede rettigheder.

[26] En stor del af de aktiviteter/initiativer vi refererer til er som regel rettet imod en bredere kreds af personer, hvor indvandrere og etniske minoriteter er en del af målgruppen, men oftest den gruppe som har mest behov for en særlig indsats

[27] Se f.eks. Howard Duncan: *Canada's approach to the integration of immigrants.* European Policy Centre – 2005.

Bestræbelserne på at fremme integration ved hjælp af erhvervs- og ungdomsuddannelser støder i de fleste europæiske lande på en række barrierer som på tværs af landegrænser og systemer ofte er af ensartet karakter. Barriererne kommer til udtryk som sprogproblemer og forskellige kulturelt betingede forskelle og traditioner. Disse gør det ofte vanskeligt for indvandrere, uanset alderstrin, at tilpasse sig den undervisningskultur og -tilgang i det land de kommer til. I tillæg til disse barrierer hæmmes processen ofte af utilstrækkelige kvalifikationer og kompetencer hos indvandrerne.

Som det fremgår i denne rapport har de forskellige lande ofte varierende tilgange til at fremme integration. Nogle gange er politiske initiativer specifik rettet imod bredere grupper, f.eks. den danske kampagne "uddannelse til alle", hvor etniske minoriteter er en del af målgruppen. En tilgang som blandt andet også anvendes i Nederlandene.

I Canada er tilgangen endnu mere ekspliciteret og mangfoldig end i de europæiske lande. Mange canadiske uddannelsesinstitutioner har som erklæret mål at udvikle et holistisk uddannelsesmiljø, hvor alle personalegrupper lige fra kantinemedhjælpere til skoleledere bliver trænet i at tænke multikulturelt og omsætte dette til en pædagogisk praksis.

I forbindelse med holisme som styrende princip for uddannelserne blev Rinkebyskolen ved Stockholm præsenteret på en konference afholdt af Wall Street Journal Europe.[28] Temaet på konferencen var innovation set i lyset af Lissabon processens mål om at gøre Europa til den mest konkurrencedygtige og vidensbaserede økonomi i verden. På den konference gav Rinkeby skolens leder Börje Ehrstrand et indlæg.

I 1990'erne var Rinkebyskolen i en elendig forfatning. Skolen er placeret i et af de fattigste områder af Stockholm og på grund af princippet om frit skolevalg i Sverige, var skolen kommet i en situation hvor elevgrundlaget næsten udelukkende bestod af indvandrerbørn - 80% og fra 110 nationaliteter. Skolen var kørt helt ned pga. hærværk og graffiti og i de nationale tests og skolesammenligninger lå skolen helt i bund.

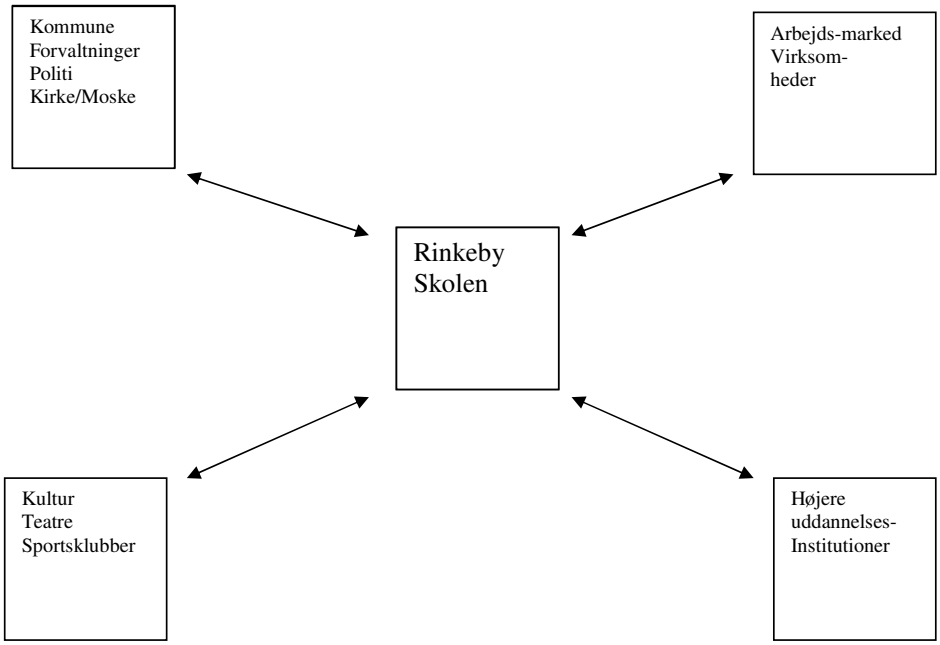
I løbet af en 5-årig periode lykkedes det med forskellige tiltag og initiativer at vende udviklingen, således at skolen i dag i diverse test og sammenlignet med andre skoler i Stockholm-området scorer højere.

Skolens vision er baseret på en holistisk tilgang til det at drive skole. Det holistiske kommer til udtryk på tre måder:

- Skolen ønsker at have tætte relationer til det lokale og regionale samfund og mere generelt på samfundsplan og i et internationalt perspektiv.
- Skolen opfatter læring som noget der finder sted i et holistisk perspektiv og med en progression fra folkeskole og fremad.

[28] The wall street journal Europe – June -2005

- Det enkelte individ/elev skal opfattes og behandles i et holistisk perspektiv, som omfatter både den konkrete indlæring og vedkommendes sociale kompetencer også omfattende mental og fysisk tilstand.



Det holistiske princip kommer blandt andet til udtryk ved skolens princip om at vise åbenhed overfor det omgivende samfund, også illustreret i modellen ovenfor[29].

Kommunikation og samarbejde med andre institutioner i lokalområdet anses for helt centrale for skolens virke. Dette samarbejde opfattes som en ressource for skolen og ikke en omkostning. Således samarbejdes tæt med eksempelvis bydelens idrætscenter, som begyndte at holde åben fra kl. 16 – 23 på alle dage. Det blev muliggjort ved at benytte bl.a. personale fra skolen på utraditionelle måder. Således kunne de samme lærere være til stede både i og udenfor den normale skoletid[30]. Et forhold der høj grad var med til at skabe mere harmoni og mindre hærværk. Der kan trækkes flere paralleller til den danske debat, hvor der på Nørrebro er indledt forsøg på at holde Nørrebro Hallen åben i længere tid for at tilbyde de unge, hovedsagelig etniske grupper, muligheder for adspredelse udenfor skoletid. Også i Nederlandene har vi set samme tilgang til sammenblanding af skole- og fritidsliv. Eksempelvis så vi på Nieuw-Zuid Rotterdam (erhvervsskole i Rotterdam), at man aktivt inddrager skolens idrætsfaciliteter til brug for skolens nuværende og kommende elever

[29] "From the worst to the first" – Artikel af professor Bo Dahlin, Karlstad universitet - 2008
[30] Telefoninterview med Börje Ehrsttrand – December 2008

udenfor almindelig skoletid og i ferie. Dette er især tænkt som et tilbud for de elever, som afslutter grundskole og skal starte på erhvervsskolen efter sommerferien. For at tilvænne dem til skolen og derved lette overgangen til erhvervsuddannelsen, tilbydes de gratis at benytte fitness-center samt hal-faciliteter i sommerferien - et initiativ som lærere og ledere på skolen har haft en stor betydning for den enkelte elev og medvirket til at øge tilknytningen til skolen og derved mindske fravær og frafald[31].

Som allerede anført ovenfor har Rinkebyskolen påkaldt sig stor opmærksomhed både på nationalt svensk og europæisk plan. Mange uddannelsesforskere fremhæver netop denne skole som en foregangsskole på hele integrationsområdet, både i forhold til ledelsesprincipper og pædagogisk tilgang. Nogle (positive) effekter er allerede fremhævet men her skal kort opsummeres nogle af de væsentligste resultater som skolen fremhæves for[32]:

1. Fra at være en skole som blev fravalgt i lokalområdet er institutionen nu blevet et "tilløbsstykke"
2. Skolens elever klarer sig i tests væsentligt bedre end landsgennemsnittet.
3. Undersøgelser viser at mobning næsten er udryddet. Det skønnes at skolens politik for mobning virker i 99 % af tilfældene.
4. Skolens politik om nul tolerance over brud af helt basale adfærds- og sociale regler har givet inspiration til mange andre skoler med høj andel af etniske minoriteter.

3.3 Aiming high – Nye tilgange til læringsmiljø i England

England har en lang tradition for at modtage og integrere indvandrere, først og fremmest personer fra de tidligere kolonier. England har således med årene udviklet sig mod et multikulturelt og etnisk samfund. I 2010 forventes det at 1 ud af 5 elever i det engelske uddannelsessystem har en anden etnisk baggrund end engelsk. Samtidig er der meget klare indikationer på, at elever med svage præstationer og/eller utilstrækkelige kundskaber fra ungdomsuddannelsessystemet vil få svære vilkår i forhold til deres videre karrieremuligheder, hvad enten eleven fortsætter på universitetet eller direkte på arbejdsmarkedet.[33]

Det er især bekymrende, at så mange unge med etnisk baggrund præsterer så lavt i forhold til unge med engelsk baggrund. Det varierer selvfølgelig i forhold til de forskellige etniske grupper, f.eks. præsterer unge med kinesisk og indisk baggrund bedre end landsgennemsnittet, medens unge sorte og pakistanere klarer sig dårligere i skolen end andre etniske grupper.[34] Der er naturligvis en hel række forklaringer på disse forhold, som

[31] Frimodt, Rasmus: Rapport fra studierejse til Nederlandene for task force Danmark (Integrationsministeriet og Undervisningsministeriet), Maj/juni 2006.
[32] Dahlin, Bo, Social and emotional education in Sweden – Two examples of good practice, 2008.
[33] www.direct.gov.uk
[34] Aiming high: Department for Education and Skills – Raising the Achievement of Minority Ethnic Pupils. 2003

ikke skal behandles i denne sammenhæng. I stedet skal vi fokusere på de initiativer, som er blevet taget for at afhjælpe situationen.

"Aiming high" er titlen på det projekt-baserede program, som det engelske undervisningsministerium har iværksat for at forbedre indhold, form og kvalitet i uddannelsessystemet.[35] Programmet indeholder en lang række initiativer, analyser og støtteordninger indenfor områder såsom: mål og indhold i uddannelser, kultur og sport, forskole og grundskole, ungdomsuddannelser, uddannelse og erhverv osv. Projektet er som sagt mangfoldigt, og målgruppen er ikke primært etniske minoriteter, men også grupper som enten er marginaliseret eller på anden måde socialt truet.

Et af de centrale projekter omhandler, hvordan man kan hæve præstationsniveauet og sænke frafaldet hos elever med anden etnisk baggrund end engelsk ved hjælp af en omfattende guide til god pædagogisk praksis, som benyttes intensivt på engelske erhvervsskoler[36]. Med udgangspunkt i den kendsgerning at alle skoler i England indenfor ungdoms-uddannelsessystemet har mindst en større minoritetsgruppe blandt eleverne, besluttede det engelske undervisningsministerium at udarbejde en guide[37] som kan tilbyde støtte og gode råd til lærere i deres arbejde med etniske minoriteter.

Guiden er meget omfangsrig og giver praktiske råd og eksempler på tre hovedområder:

1. Elever med engelsk som andet sprog

Dette tema omtaler de særlige vilkår og problemer, som elever omfattet af denne gruppe kommer ud for, og der fokuseres på, hvordan der rent praktisk kan sættes ind. De gode råd omfatter forslag til, hvordan den enkelte elev kan støttes i forhold til problemstillinger som sprog og identitet, hvordan man lærer ved at lytte og hvordan man håndterer at være tosproget elev. I forhold til pædagogik og didaktik fremhæver og beskriver guiden en række praktiske aktiviteter og tilgange såsom brug af AV materialer, problem og projektorganiseret undervisningsformer, brug af IT osv. Endelig giver guiden flere konkrete eksempler på forløb, som har fungeret efter hensigten og derved ført til mere og bedre integration.

2. Fordomme og racisme

Temaet omhandler et ofte ømtåleligt og kontroversielt emne i den britiske skoleverden. Hovedvægten i denne del af guiden er lagt på at fremhæve en række best practices, som har dokumenteret en positiv påvirkning i kampen imod racisme og fordomme. Et af disse best practice eksempler omhandler, hvordan rollespil og teater forestillinger kan anskueliggøre de skadelige effekter i form af traumer og isolation, som racisme kan forårsage.

[35] http://www.everychildmatters.gov.uk/youthmatters/aiminghigh/
[36] Aiming high: Department for Education and Skills – Raising the Achievement of Minority Ethnic Pupils. 2003
[37] Department for education and skills: "Understanding the Educational Needs of Minority Ethnic pupils in mainly White Schools" - 2005

3. Uddannelse for alle

Dette kapitel er først og fremmest en værktøjskasse for lærere, som ønsker at arbejde med dimensionen "uddannelse til alle". Her præsenteres læseren for en række koncepter, som kan tilføre deres undervisning en kulturel diversitet. Eksempelvis nævnes et godt eksempel herpå under temaet "interaktion, gensidig afhængighed". Polesworth High School, Warwickshire (UK) og Pampawie Junior Secondary School, Ghana er adskilt geografisk med 4,864 km., men de har det til fælles, at de begge ligger på Greenwich tidslinjen. De to skoler er ofte i kontakt med hinanden i forhold til at udveksle ideer vedr. læreplaner og lokale aktiviteter. Begge skoler er som følge af deres åbenhed og globale indstilling kendt for at sikre multikulturelle elementer i deres læreplaner[38].

Aiming high – effekter og fremskridt

Som allerede anført har Aiming High intitativet ikke etniske minoriteter som direkte målgruppe, men har et bredere perspektiv ved at rette sig mod marginaliserede og truede grupper i den britiske befolkning. Programmet blev evalueret i 2007 og resultatet var en række rapporter dækkende forskellige indsatsområder i ungdomsuddannelsesområdet. [39]

Evalueringsrapporten rummer en lang række eksempler, konklusioner, anbefalinger og nogle konkrete kvantitative opgørelser. Set i lyset af det ikke lader sig gøre at "isolere" gruppen af etniske minoriteter, skal oplysningerne nedenfor tages med vist forbehold. Vi skønner dog, at de kan illustrere en udvikling for et område, som har været genstand for politisk bevågenhed og særlige initiativer over en 10-årsperiode:

1. Fastholdelse i og deltagelse i uddannelsessystemet er på det højeste niveau overhovedet. Andelen af unge mennesker som forlader skolen med 5 eller flere GCSE´s (General Certificate of Secondary Education) er steget fra 46% i 1997 til 59% i 2006. Og med den største stigningsrate i områder med "truede" skoler og med forventelig størst andel af etniske grupper.

2. Rekordstort antal unge mennesker (16 år) var i en form for videreuddannelse i 2006 – 9 ud af 10.

3. Flere unge mennesker er deltagere i sociale netværk

[38] Aiming high: Department for Education and Skills – Raising the Achievement of Minority Ethnic Pupils. 2003

[39] HM treasury – department for children, schools and families: " Aiming high for young people: A ten year strategy for positive activities- July 2007

4. Antallet af teenagergraviditeter og stofmisbrugere faldet i tiårsperioden.

3.4 Sprogkompetencer – et væsentligt komponent i integrationspolitikken

Siden 1. januar 2005 har en ny integrationslov været gældende i Tyskland. Denne har medført nogle væsentlige ændringer for hele indvandrerområdet ved at lægge vægt på en offensiv integration og ved at placere et hovedansvar på det centrale niveau, primært Indenrigsministeriet og Arbejdsministeriet. Den største ændring ligger på undervisningsområdet med etablering af integrationskurser, som bliver gennemført af certificerede private eller semi-offentlige leverandører. Kurserne repræsenterer et brud med den hidtidige politik indenfor området ved for første gang at have en fælles ramme for alle immigrant grupper. Kurserne finansieres af forbundsregeringen med en taxameter time pris på 2.05 euro per kursisttime og med en forventet holdstørrelse på 25. Kurserne vil have en varighed på 630 timer, af hvilke de 600 vil være sprogkurser og de 30 såkaldte orienteringstimer. Kurserne bygges op som moduler, som muliggør af - og påstigning i forhold til kursisternes forskellige basis sprogkundskaber[40].

Som et led i en integrationsfremmende indsats, er fagtermer på diverse etniske sprog et fokusområde for flere NGO'er samt offentlige institutioner i Tyskland. Siden 1999 har KAUSA – Koordinerungsstelle, Ausbildung in Ausländischen Unternehmen arbejdet for at forbedre erhvervsuddannelser for indvandrere og deres efterkommere. KAUSA koordineres og finansieres af det tyske undervisningsministerium og en af indsatserne har været at fjerne nogle af de sprogbarrierer som alt for ofte er en barriere for at især små virksomheder ansætter lærlinge. Det anslås at ca. 280.000, især mindre, virksomheder er ejet af personer med anden etnisk baggrund en tysk, og deres lærlinge vil med stor sandsynlighed være af anden etnisk herkomst end tysk.

Det er en kendt sag både fra Tyskland men også Danmark, at det kan være forbundet med meget papirarbejde at få en elev, og at sproget i div. uddannelsesbekendtgørelser desuden kan være meget teknisk betonet. På den baggrund har et af KAUSA initiativer været at oversætte alle de væsentligste bestemmelser vedr. indgåelse af lærlinge/elevforhold til en række sprog, i alt 4; italiensk, tysk, græsk og russisk. Vokabulariet indbefatter en lang række områder såsom bestemmelser vedr. skoleophold, praktikregler, uddannelsesbeviser, erhvervsskoler, lærebegreber, læresteder, faglige organisationer osv. Derudover har KAUSA på de samme sprog udgiver pjecer, som omhandler regler og bestemmelser for uddannelse i egen virksomhed[41].

Som angivet ovenfor er et af målene for den tyske integrationsindsats at få flere virksomheder ejet af indvandrere/efterkommere til at indgå uddannelsesaftaler. Ifølge KAUSA's egne tal førte de omtalte initiativer til, at der i 2005 blev oprettet 6.000 ekstra

[40] Jobs for immigrants - vol. 1: Labour market integration in Australia, Denmark, Germany and Sweden, OECD, 2008
[41] www.kausa.de

uddannelsespladser, og effekten af initiativet er derved relativt stort og tilfredsstillende – ifølge KAUSA.[42]

3.5 Fra klasser til individuelle uddannelsesplaner

På ROC de Leijgraaf[43] i Nederlandene har man den grundholdning, at de fysiske rammer er med til at præge både den uddannelse man leverer, men også den elevprofil, som man på skolen er med til at forme. Dette afspejles bl.a. i de fysiske rammer for skolen, som er bygget ud fra den grundlæggende vision, at skolen i sit design skal virke åben og imødekommende og derved kunne skabe en positiv afsmitning på lærings- og undervisningsmiljø.

Det er et grundprincip, at skolen er åben, dvs. at alle principielt skal kunne møde op hele året rundt på alle tider af døgnet. Et andet princip er, at der skal udarbejdes en individuel uddannelsesplan for alle elever. Skolen bestræber sig på at få elever, som enten er i risikozonen for at falde fra eller allerede har gjort det, til at prøve et nyt jobområde, og der tilbydes intensive samtaler, der skal være med til at afklare de unges uddannelsesvalg.

I forhold til den del af elevgruppen som udgøres af etniske minoriteter er skoleledelsen overbeviste om, at den meget individuelle måde at gennemføre undervisning på kan have en positiv effekt på de meget store frafaldsprocenter hos indvandrere, som hele det nederlandske skolesystem kæmper for at nedbringe. Dette kommer også til udtryk i at megen af læringen på ROC de Leijgraaf foregår ved e-læring. Skolen har åbne læringscentre – bland andet ét kun til lektier. Derudover har de et mere åbent kompetencecenter, hvor eleverne kan komme og arbejde med meget forskellige typer af opgaver

Denne fysiske forståelsesramme skal ses i snæver sammenhæng og synergi med det pædagogiske grundprincip, at læring sker alle steder og en forståelse af, at det allermeste af det som eleverne lærer, lærer de udenfor skolen – uddannelse sker overalt. En samlet betegnelse for dette holistiske princip er x-stream learning, en tilgang som af diverse erhvervsskoleaktører anses for at kunne tilføje en ny dimension til integration af etniske minoriteter i erhvervsuddannelsessystemet og på arbejdsmarkedet[44].

Friesland College har i alt 15.000 studerende, hvoraf en stor del er unge fra etniske minoritetsgrupper[45]. Gennem de senere år har Friesland College været meget succesfuld fordi de ikke som udgangspunkt låser de unge fast i et uddannelsesvalg, men giver dem mulighed for at eksperimentere. Denne tilgang skal ses i en snæver sammenhæng med skolens værdigrundlag og mission som fremhæver målsætningen om at gennemføre en

---

[42] www.kausa.dk

43 I Nederlandene er ROC fællesbetegnelsen for erhvervsskoler – regionale trænings og uddannelsescentre. Ligesom i Danmark, men i meget mere udtalt grad, har erhvervsskolerne været igennem en omfattende fusionsproces, et forløb som har resulteret i betydeligt færre og derfor meget store regionale erhvervsuddannelsescentre.

[44] Interview med lærere og input fra institutionens hjemmeside.

[45] www.oud.froc.nl

undervisning og læring, som er praksisorienteret og baseret på en kontraktmæssig forbindelse mellem skolens elever og eksterne partnere på arbejdsmarkedet. Dette kommer til udtryk i et tæt samarbejde mellem skoler og virksomheder i forhold til de unges uddannelsesvalg. Det anses for særdeles vigtigt for den unge at kunne møde de forskellige jobområder på en uforpligtende måde.

"Acceleration" er et nøgleord på Friesland College, og det nye består i, at skolen satser på en ny innovativ måde at lære på. Denne er en proces, som betyder en udvikling, som i nogen grad fjerner sig fra den traditionelle curriculum-baserede undervisning imod læring, som ideelt set er praksis dikteret, og som finder sted "i det virkelige liv"[46].

Rent konkret kommer denne målsætning til udtryk i skolens såkaldte X-stream learning. I denne innovative tilgang arbejder elever fra alle forskellige niveauer af et erhvervsuddannelsesprogram sammen om komplekse praktiske opgaver og udvikler på den måde færdigheder, viden og kompetencer. Alt dette foregår sammen med professionelle fra virksomhederne.

Opgaverne bliver formuleret af eksterne virksomhedsrepræsentanter og eleverne arbejder udenfor skolens rammer, og kommer tilbage til skolen i løbet af ugen for at få hjælp og praktiske råd. Alle elever har tilknyttet en coach, som kan hjælpe med at strukturere deres arbejde og erfaringer.

Udfordringen er at organisere arbejdet ude i virksomheden på en sådan måde, at det stiller spørgsmål, der skal besvares. På den måde kan eleven forstå betydningen af at tilegne sig konkret og kontekstuel viden og færdigheder.

På baggrund af dette arbejde kan elevens kompetencer vurderes og derved hvilke områder, der bør udvikles yderligere. På den måde kan en individuel uddannelsesplan etableres for den enkelte elev. Filosofien er, at virksomhederne ikke alene skal være produktionsenheder, men også læringsvirksomheder. Metoden er på flere måder et brud med den traditionelle mesterlære hvor skole og praktik ofte er to forskellige verdener, selv med den overordnede politiske målsætning om at fremme samarbejdet og samspil mellem læreplads og uddannelsesinstitution[47].

De eksempler, som der er refereret til ovenfor, er den konkrete implementering af det overordnede politiske initiativ, som begyndte i 2003 for en 4-årig periode, og som er videreført i 2007 i en ny 4-årig periode. Intentionen med loven er, at alle unge op til 18 år som minimum skal gennemføre en basisuddannelse. Det var regeringens mål, at dette initiativ skulle skaffe 40.000 flere unge i arbejde. En stor andel af disse unge var etniske minoriteter. Målet blev så godt som nået med ca. 35.000 flere unge i arbejde. Et af hovedinitiativerne var "Task Force Youth Employment", som vi vil vende tilbage til

[46] Baseret på interview med skole repræsentanter
[47] Andersen, Ole Dibbern et al.: Fra "training factory" til "career center" - om fastholdelse af eleverne i erhvervsuddannelserne, EIIL rapport, 2006.

nedenfor. Målene er ikke helt opnåede, og udfordringerne for de kommende år stadig meget markante. På den baggrund anføres i OECD rapporten "Jobs for the youth in the Netherlands"[48], som beror på en omfattende evaluering af den nederlandske politik på arbejdsmarkeds- og uddannelsespolitik, at det anbefales med henvisning til de konkrete erfaringer, at forstærke disse politiske tiltag med henblik på at integrere og fastholde marginaliserede unge – primært med anden etnisk baggrund end nederlandsk.

3.6 Forældrekontakt

Måske lidt i udkanten af læringsmiljø og –modeller, men kontakten til etniske minoriteters forældre er i mange tilfælde en del af et vigtigt læringsmiljø såfremt frafald skal minimeres.

Mange forældre har problemer med at varetage deres opdragelses- og dannelsesmæssige opgave. Her er det nødvendigt at begynde at tage skridt i retning af at alle børn får samme chance. Projektet Stadtteilmütter" (Bydelsmødre) sætter især ind i forhold til at nå forældre med flygtninge- og indvandrerbaggrund med hensyn til at formidle sproglige og sociale kompetencer. På specielle kurser uddannes bydelsmødre til at besøge familier med ikke-tysk baggrund og drøfte forskellige temaer omkring opdragelse, værdien af en god uddannelse og behov hos børn og unge herunder især behovet for at være seriøse med deres skole. Resultaterne af denne indsats har været meget markante og har medført mange positive afledte effekter, hvor indvandrerkvinder i langt højere grad kommer til orde. Desuden har den afledte effekt på familien og på deres opbakning af børnenes uddannelse været markant og kan aflæses direkte af frafaldsstatistikkerne i området. Også internationalt har projektet vakt genklang og politikere og beslutningstagere fra hele EU har besøgt projektet. Således har vores egen tidligere integrationsminister Rikke Hvilshøj været på besøg med en dansk delegation. De positive erfaringer med projektet i kvarteret skal udvides i rammerne af et overliggende pilotprojekt i alle ni kvarterer i Neukölln ved Berlin. Rådgivningstilbuddet som bydelsmødre tilbyder, bliver således en del af en forstærket struktur med fire partnere, der i løbet af en treårig pilotfase skal udvikle en bæredygtig struktur[49].

Et andet godt eksempel på værdien af forældrekontakt (i forbindelse med andre vigtige tiltag) ses i Nieuw-Zuid Rotterdam, som er en VMBO skole (erhvervsskole med 12-16 år elever) med i alt 5 afdelinger i Rotterdam. Skolen har et meget stort antal etniske minoritetselever med 64 forskellige nationalitetsbaggrunde. Mange er også socialt belastede, og en del heraf helt uden familie. På baggrund af skolens store andel af ressourcesvage elever, arbejder skolen med et stort program med formål at reducere frafaldet. Før programmets start for 5 år siden var frafaldet 20%, men i dag er det faldet til kun 6%. Programmet har fire hovedelementer:

1. Kommunikation med den skole, eleven kommer fra.

[48] OECD – Jobs for the youth in the Netherlands - 2008
[49] http://www.quartiersmanagement-berlin.de/programm-soziale-stadt/integration-und-chancengleichheit/

Det er vigtigt, at kende elevens kognitive evner, men også den sociale og familiemæssige kontekst og derved have en så stor indsigt som muligt i elevens baggrund.

2. Registrering

Fravær registreres time for time. Så vidt det er muligt, bliver den elev, der er fraværende i første lektion, ringet op i sit hjem. Mentoren holder øje med det generelle fravær og tager en samtale med eleven, hvis det forekommer at være for stort. Hvis en elev ikke møder op efter f.eks. tre dages fravær, kan kommunen i yderste konsekvens straffe familien med en bøde på 500 euro.

3. Interventionsteam

Interventionsteamet består eksempelvis af en koordinator (en lærer fra skolen), psykolog, skolesygeplejerske, mentoren og en socialrådgiver. Elever, der skønnes at være frafaldstruede, er målet for dette team. De rådgiver eleven og forældrene og har mulighed for at flytte eleven til en anden skole eller på anden vis tage vare på elevens behov. Derudover har skolen et mentorsystem, hvor en mentor (ansvarlig for 50-60 elever) er bindeleddet mellem lærerne og familien. Mentoren mødes med elevernes forældre mindst tre gange om året og diskuterer problemer, det videre uddannelsesforløb etc. Mentoren er typisk en lærer, der er videreuddannet i vejledning og rådgivning. Det er tydeligvis en yderst effektiv metode at inddrage forældrene i dette arbejde. Derved bliver forældrene opmærksomme og tager ansvar for deres børns uddannelse.

4. "Den brede skole"

Skolen finder partnere i det omkringliggende kvarter, hvor også eleverne kommer fra. Disse partnere kan være forældre, sportsklubber, foreninger etc. I praksis betyder dette, at eleven får mulighed for at indgå i en bred vifte af aktiviteter i skolens bygninger – også efter skolens lukketid. Derved bliver eleven knyttet tættere til skole og lokalmiljø[50].

3.7 Perspektivering – Læringsmiljø og læringsmodeller

I dette afsnit har fokus været rettet imod hvordan en ny forståelse for læring kan have en positiv indflydelse på integration i uddannelsessystemet og på arbejdsmarkedet.

Vel vidende at Danmark både i egen selvforståelse og bedømt af udenlandske eksperter, f.eks. OECD rapporter, placerer sig højt i forhold til erhvervsuddannelsessystemets rummelighed og arbejdsmarkedspolitiske tiltag kan der være god grund til at perspektivere nogle af de initiativer, som der er refereret til ovenfor.

- Det holistiske princip, er mere end blot et "buzz" udtryk og eksemplet med Rinkeby og de nederlandske erhvervsskolers åbenhed overfor omverdenen og det omkringliggende samfunds vilje til at indgå i et mere eller mindre forpligtende

[50] Frimodt, Rasmus: Rapport fra studierejse til Nederlandene for task force Danmark (Integrationsministeriet og Undervisningsministeriet), Maj/juni 2006.

samarbejde er gode eksempler på integrationsfremmende foranstaltninger med en stor effekt.

- Et andet væsentligt forhold er læring i en mere udvidet forstand. I Danmark er der som i andre europæiske lande øget fokus på den læring som finder sted udenfor den traditionelle læringsrum, skolen. Mere specifikt tænker vi her på den læring som finder sted på arbejdspladsen, hvad enten dette gælder elevforhold eller jobtræning for unge. I Nederlandene, som vi har refereret meget til står arbejdsmarkedets parter for oplæreruddannelsen af de medarbejdere, som skal tage sig af den praktiske oplæring af elever og nyansatte på arbejdspladsen. I DK er der også taget fat på denne dimension, f.eks. med oprettelsen af trænerguiden for virksomheds oplærere: www.traenerguide.dk . I forhold til målgruppen etniske minoriteter kunne det overvejes at udvide den bestående trænerguide med en særskilt sektion, som specielt omhandler, hvordan man kan gøre oplæring og træning af unge indvandrere mere kvalificeret og relevant.

- Eksempler fra Tyskland med at lave undervisningsvejledninger på andre sprog end tysk er naturligvis et udtryk for, at de mange små virksomheder ejet af indvandrere har et stort potentiale til at ansætte elever. I forhold til danske forhold er det kendt at mange etniske virksomheder ikke "tager elever". En grund kunne være at etniske arbejdsgivere mener, at dette er forbundet med for meget papirarbejde, og at det er for tidskrævende. Vedr. sprog barrierer blev der i en workshop på den nyligt afholdte FoU konference, januar 2009, planlagt af UVM og DEL sat fokus på hvordan bogligt svage elever har svært ved forstå fagudtryk og andre tekniske termer. I den anledning fik workshopdeltagerne præsenteret en "læs-let-udgave" af en række faglige og tekniske termer inden for et bestemt fagligt område. Det er vores opfattelse, at dette område kunne videreudvikles og give megen støtte til tosprogede elever i erhvervsuddannelserne.

- I England gør man, som en logisk følge af landets multikulturelle status, meget ud af at give lærere og andre aktører, støttematerialer til deres arbejde med etniske elever. Selv om princippet om undervisnings- og metodefrihed er værdsat og anerkendt i den danske uddannelsesverden, kan der være grund til at overveje om inspiration fra England kunne give praktisk støtte og inspiration til lærere som arbejder med etniske minoriteter.

- I forbindelsen med eksemplerne omkring forældrekontakt er der to interessante aspekter, som man med fordel kunne overveje at implementere i en dansk kontekst. For det første er eksemplet fra Berlin med bydelsmødrene et interessant eksempel på at uddanne og benytte lokale kvinder til at være en form for mentor eller rollemodel for etniske kvinder i kvarteret. Derved har man et talerør til at viderebringe vigtige budskaber i familiernes egne hjem omkring eksempelvis værdien af uddannelse. Det andet eksempel vedrører brugen af mentorer, som vi også vil behandle mere indgående nedenfor. Mentoren tager en aktiv rolle og taler med familien om elevens

fravær. Mentoren er jævnligt i kontakt med familien og har derved lettere adgang til at diskutere denne type af problemer. I Nederlandene har det vist sig at være en effektiv måde at begrænse frafald.

4. Indslusning og monitorering

4.1 Indledning

Selv i skrivende stund med finansiel krise og recession med massefyringer er der i den offentlige debat enighed om, at det på lang sigt er nødvendigt yderligt at styrke integrationen af indvandrere på det danske arbejdsmarked for derved at sikre tilgang af kvalificeret arbejdskraft. Dette gælder ikke blot for Danmark, men for de fleste europæiske lande.

Der er også enighed om, at det vel nok vigtigste redskab til at hæve erhvervsfrekvensen hos indvandrere og deres efterkommere er at satse på uddannelse. I forhold til den danske arbejdsmarked har LO foretaget beregninger[51], der viser, at uddannelsesniveauet spiller den klart største rolle for, om vores efterkommere er en del af arbejdsstyrken. En ufaglært efterkommers sandsynlighed for at være en del af arbejdsstyrken i 2020 er således 18,1 procentdel mindre end en for en faglært. På det globale plan er de fleste interessenter/aktører på arbejdsmarkedet enige om, at der skal satses på uddannelse, hvis beskæftigelsesgraden hos indvandrere og deres efterkommere skal stige. Mere specifikt skal der indenfor uddannelsesområdet satses på en række forskellige instrumenter, som tager specielle hensyn til de særlige forudsætninger, som disse grupper har.

Et af disse kan være indslusnings- og brobygningsforløb i forhold til både uddannelse og beskæftigelse. På uddannelsesområdet sker dette ved at lave særlig tilrettelagte forløb, som enten kan være prækvalificerende til den egentlige uddannelse eller udvidelser/ændringer af den aktuelle uddannelse. Generelt for disse forløb gælder, at de er meget fleksible i forhold til både indhold og form for derved at kunne understøtte processen med at opkvalificere målgruppen til at nå samme niveau som i de ordinære forløb. Endelig spiller modtagerlandets sprog en stor rolle i de fleste europæiske landes forsøg på at etablere brobygning/indslusning til de ordinære uddannelser.

På beskæftigelsesområdet tjener indslusningsforløb to formål. Dels at lokale virksomheder kan få den arbejdskraft, som de har brug for, og dels at de deltagende flygtninge/indvandrere kommer i arbejde. Indholdet og karakteren af indslusningsforløb til arbejdsmarkedet afhænger af den enkeltes indvandrers faglige og generelle kompetencer. For deltagere med få eller ingen kompetencer består indslusningsforløb primært af elementær job introduktion og sidemandsoplæring. For deltagere med flere forudsætninger vil indslusningen typisk være af kortere varighed og med mindre introduktion og oplæring.

Fælles for de fleste indslusningsforløb gælder, at de kan indeholde job tilskud til arbejdsgiver (afhængig af kompetenceniveau hos deltager) og at kompetenceafklaring indgår som en vigtig bestanddel af indslusningsforløbet. Netop kompetenceafklaring anses i de fleste lande som et vigtigt redskab til at lette integration og gøre "vejen" ind på

[51] LO's ugebrev – 2008/39

arbejdsmarkedet eller uddannelsen lettere og mindre bureaukratisk for etniske minoriteter. Først i de sidste 10 er der på globalt plan kommet skred i en proces, hvor de enkelte modtagerlande i langt højere grad anerkender medbragte kompetencer og videre er parat til at udvikle fag og arbejdsprøver, der kan teste medbragte kvalifikationer og derved føre til meritoverførsel, eksempelvis EU initiativerne EQF og ECVET[52].

I forbindelse med indslusning og brobygning er risikoen for at eleven falder fra uddannelsen ekstra høj. Her er det meget vigtigt at være proaktiv og tidligt opdage tegn på mistrivsel. Således er det afgørende at monitorere fravær, sådan at der kan tages hånd om fraværet, inden det når at blive til decideret frafald. I forbindelse med brobygning mellem et system og et andet – f.x. grundskole og erhvervsuddannelse er risikoen særlig høj for frafald og tætte monitoreringssystemer koblet med mentorer og lærere besiddende kompetencer i at opdage tegn på at eleven påtænker at stoppe uddannelse er afgørende, hvis man ønsker at minimere frafaldsprocenterne på uddannelserne.

4.2 Indslusning

Erhvervsskolen ROC de Arnhem (Nederlandene)[53] har gennemført et prisvindende projekt med det formål at forberede deltagerne til arbejde eller uddannelse. Det finder sted ud fra den grundtanke, at kun hvis man er "parat" til skole eller arbejde, vil der kunne opnås gode resultater. Projektet er et såkaldt erhvervsintroducerende projekt – et projekt for frafaldne elever eller elever på randen af frafald og med et særligt fokus på de målgrupper, især etniske minoriteter, som traditionelt har svært ved at finde vej i uddannelsessystemet. I projektet blev der brugt forholdsvis meget tid og mange ressourcer på indtag (visitering), afklaring og bedømmelse af en målgruppe karakteriseret af forholdsvis tunge faglige og sociale problemer.

Projektet har fire fokusområder: Praktik, uddannelse, arbejde og vejledning. Det er en samlet pakke, hvor alle 4 dele indgår på baggrund af en grundig individuel visitering af deltageren i projektet. Vejledning er en helt grundlæggende læringstilgang i forhold til at få den unge til at erkende ønsker og muligheder i forbindelse med praktik, uddannelse og arbejde. Der blev i projektet afsat meget tid til vejledning, da erfaringer viser, at det netop er den dimension, som kan føre til succes for målgruppen. Således er der 10 timers vejledning per elev per uge, og hovedprioriteringen i hele forløbet at levere kvalificeret og individuel vejledning til deltagerne. Underviserne træner og vejleder små grupper, hvor målet er fast arbejde. Deltagerne lærer, hvordan man samarbejder om hverdagsproblemer. Virksomhederne der indgår i projektet kan kontakte vejlederne til enhver tid.

Et andet væsentligt komponent i projektet er den rolle som praktik spiller i forløbet. I projektet tager ingen elever en uddannelse, uden at der indgår praktik. Denne prioritering understøttes ved at underviserne kommer fra forskellige erhverv, og at fokus på hele

[52] http://ec.europa.eu/education
[53] Baseret på skolens hjemmeside: http://www.rijnijssel.nl/

forløbet er de krav, som stilles på arbejdsmarkedet.

Det centrale i projektet er flg.:

- Satsning på grundig introduktion – realkompetenceafklaring
- God kontakt til relevante myndigheder
- Satsning på etablering af em praktikpladsdatabase
- Gruppetræning/coaching med udgangspunkt i individuelle profiler
- Virksomhedsbaseret undervisning i at lære at lære
- Simulation/forretningscases mv.
- Instruktører med ansvar for max 8 personer
- Sport og idræt indgår i træningen[54].

Projektet har haft en stor effekt og har formået at få mange frafaldstruede eller allerede frafaldne elever til at blive sluset tilbage til uddannelsessystemet eller til arbejdsmarkedet i et almindeligt job – eller i en oplæringsfunktion.

Et andet aspekt af indslusning vedrører det såkaldte "corporate social responsibility". Vi har tidligere omtalt det etablerede erhvervsuddannelsessystem i relation til, hvordan undervisningsmiljø, nye indlæringsformer og forskellige former for skole-praktik ordninger kan forbedre etniske unges muligheder på arbejdsmarkedet. I tillæg til dette bidrager en lang række især større virksomheder til integration set i bredere perspektiv end ordninger og initiativer, som er rettet imod specielle skoler eller faglige udannelser. Begrebet social ansvarlighed (corporate social responsiblility) har fået en stadig større betydning i erhvervslivet.

Social ansvarlighed kommer til udtryk, når virksomheder på eget initiativ vælger at tage et ansvar for virkningerne af deres aktiviteter på miljø, forbrugere, lokalsamfund, politiske aktører og andre interessenter i det offentlige rum. Social ansvarlighed kommer konkret til udtryk, når virksomheder vil præge en udvikling, oftest i nærmiljøet, ved være en del af løsningen på sociale problemstillinger, og i denne kontekst fremme integration for at undgå etniske og kulturelle konflikter. Som et eksempel på denne type af aktiviteter vil vi nedenfor skitsere, hvordan det multinationale firma Deloitte tilbyder aktiviteter, som ligger uden for dets normale forretningsområde, og hvor målgruppen ofte er indvandrere og etniske minoriteter.

I de sidste 7 år har Deloitte i forskellige lande arbejdet sammen med lokale arbejdsgivere, erhvervsskoler, professionshøjskoler og lokale myndigheder i forhold til at designe og levere kurser som bibringer unge mennesker kvalifikationer og holdninger, som fremmer beskæftigelse – Det såkaldte Deloitte Employability Initiative[55]

Filosofien bag dette globale initiativ er, at Deloitte aktivt prøver at give sig i kast med den

[54] Andersen, Ole Dibbern et al.: Fra "training factory" til "career center" - om fastholdelse af eleverne i erhvervsuddannelserne, EIIL rapport, 2006.
[55] www.deloitte.co.uk/employability

kompetencekløft mellem skolekundskaber og arbejdsmarkedets krav, som holder alt for mange og især etniske unge udenfor beskæftigelse. Deloitte tilbyder kurser for erhvervsskolelærere og virksomhedsoplærere – train the trainers – så de kan kvalificere deres egen undervisning. Videre ønsker Deloitte, at andre virksomhedsrepræsentanter melder sig til korpset af frivillige ambassadører for erhvervslivet. Al undervisning foregår udenfor normal arbejds- og skoletid.

4.3 Brobygning

Den svenske skole Rinkeby er tidligere i rapporten blevet nævnt på grund af de bemærkelsesværdige positive resultater skolen har med at integrere de mange etniske elever både socialt og fagligt. Et aspekt af dette, er det vigtige arbejde skolen gør i forhold til at forberede eleverne på tiden efter skolen – om det så er virksomhedsvejen eller uddannelsesvejen, der er i fokus. Det gøres på to måder.

1. Skolen fremmer kontakt til lokale virksomheder og kulturelle institutioner. For øjeblikket har skolen regelmæssig kontakt til i alt 300 forskellige virksomheder og 16 højere uddannelsesinstitutioner. Et eksempel er The Royal Institute of Technology, som ønsker at rekruttere talentfulde unge indvandrerpiger til et fag som normalt anses for at være et rent "drengefag".
2. Et andet eksempel er hvordan mentorer fra Stockholms Handelshøjskole bruger tid på at lære unge indvandrere, hvordan de kan starte egen virksomhed. I et tilfælde førte initiativet til at nogle piger i en ung alder rent faktisk startede en overskudsgivende virksomhed. Aktiviteter af denne art skaber en masse selvtillid hos piger som normalt ikke særlig akademisk motiverede[56].

Et andet, men ganske anderledes, eksempel på brobygning, ser vi i det tyske initiativ KAUSA, hvor moskeen fungerer som brobygger. Siden 1999 har KAUSA – Koordinierungsstelle – Ausbildung in Ausländischen Unternehmen – arbejdet med at forbedre uddannelsesmulighederne for lavt-uddannede (eller uden kompetencegivende uddannelse) indvandrere ansat i 280.000 virksomheder ejet af indvandrere. Et af de mere utraditionelle initiativer har været at bruge moskeen som informationssted vedrørende erhvervsuddannelser. Projektet: "Aktive moskeer i erhvervsuddannelserne" er et eksempel på de aktiviteter, som KAUSA gennemfører i samarbejde med indvandrerorganisationer. Formålet med projektet er at komme i kontakt og dialog med arbejdsgivere af udenlandsk oprindelse. Dialogen skal gøre opmærksom, hvilke muligheder der ligger i at gennemføre en erhvervsuddannelse.

Formålet med at vælge moskeer som medie til uddannelsesinformation var, at budskaber fra denne institution har en høj social status. Endvidere fungerer moskeen som et forum for

[56] "From the worst to the first" – Artikel af professor Bo Dahlin, Karlstad universitet – 2008 &Telefoninterview med Börje Ehrsttrand – December 2008

etablering og udvikling af netværk og set i det perspektiv blev forsøget en stor succes, som siden 2006 har været et tilbagevendende fænomen[57].

I Frankrig fungerer brobygningsaktiviteter til en vis grad som en del af den franske uddannelsespolitik. I Frankrig er der ikke tradition for at definere selvstændig politik og indsatsområder for etniske minoriteter og indvandrere. På den måde skal indsatsen over for indvandrere ses som en del af den generelle politik, som føres på arbejdsmarkeds- og uddannelsesområdet. Rent konkret betyder dette, at en nærmere vurdering og identificering af politikker/projekter, som især kan forventes at komme indvandrere og deres efterkommere til gode, må bero på en konkret bedømmelse af den enkelte aktivitet, hvor der må formodes at være "overrepræsentation" af etniske minoriteter. Dette kunne f.eks. være projekter for langtidsledige eller indsatser i byområder, hvor hovedparten af indbyggerne ikke er af fransk oprindelse og/eller geografiske lokaliteter med ekstraordinære høje arbejdsløshedsprocenter.

Et af indsatsområderne er at få børn fra socialt truede og udsatte familier til at videreuddanne sig enten i form af fortsat skolegang eller som praktik i en virksomhed. I den anledning er der blevet identificeret en række såkaldte ZEP (Priority Education Zones) områder, som anses for at være særligt truede og derfor har størst behov for hjælp. Udvælgelsen er baseret på en række kriterier såsom: svag socioøkonomisk baggrund, lavt uddannelsesniveau, mange udlændinge, høj arbejdsløshed etc.

ZEP kategoriseringen har ført til en række initiativer til hvad man under en bred betegnelse kan karakterisere som indslusning til (videre)uddannelse og til arbejdsmarkedet. Et af disse vedrører bestræbelserne på at forberede unge over 16 år uden tilstrækkelige kvalifikationer til enten at vende tilbage til skolesystemet eller få en praktikplads. Dette praktiseres ved, at der udarbejdes såkaldte selvstændige moduler, hvis eneste formål et at tilbyde unge mennesker, som enten er faldet fra skolesystemet eller i risiko for at gøre det, en alternativ mulighed for at blive i skolesystemet. Indsatsen består primært i at lave individuelle uddannelsesplaner i kombination med praktik i en virksomhed og med særlig fokus på, hvilke muligheder den enkelte har. I 2007 gennemførte i alt 22.000 unge mennesker dette forløb, og jf. ovenstående må det antages af hovedparten af disse er unge med anden etnisk herkomst en fransk[58].

En helt anden type af brobygning ses i England, når erhvervsskoler afholder sommerkurser for etniske minoriteter. Nogle skal nævnes her ud fra den betragtning at erfaringerne fra disse arrangementer kan give inspiration til danske forhold.

Den politiske begrundelse for at arrangere sommerskoler er, at elever med etnisk baggrund til stadighed scorer lavt (under landsgennemsnittet) i nationale test og fordi de fleste

[57] www.kausa.de
[58] Jobs for immigrants - vol. 2: Labour market integration in Belgium, France, The Netherlands and Portugal, OECD, 2008

uddannelsesinstitutioner stadig oplever store problemer med racisme og forskelsbehandling[59]. Ud fra det perspektiv arrangeres sommerskole på forskellige niveauer og med alternative formål. Langt de fleste arrangeres for etniske minoriteter i ungdomsuddannelserne[60] Grundfilosofien bag de mange sommerprojekter er, at de kan planlægges med henblik på at opfylde den enkeltes behov og i et miljø meget anderledes fra den normale skolekontekst. Samtidig viser de at være yderst effektfulde for de elever, der deltager, idet de får et helt nyt syn på skolen og uddannelse qua sammenblandingen af skole og ferie/fritid. Ikke overraskende er den primære udfordring dog at få de svageste elever med anden etnisk baggrund til at deltage – og heraf især indvandrerpiger, som ofte lever mere restriktivt end deres brødre.

4.4 Realkompetencevurdering

I forhold til kompetenceafklaring skal vi ganske kort referere til Australien. Landet har i forhold til indvandring på mange måder en historik og tradition, der minder om Canada, som omtalt ovenfor. Begrundelsen for at medtage Australien er, at landet har ført en meget aktiv politik netop på området med at vurdere indvandreres eksamener og kvalifikationer som en væsentlig del af integrationspolitikken.

Generelt gælder for Australien at integration af immigranter på arbejdsmarkedet er stærkt præget af landets lange tradition som et immigrantland og af dets selektionspolitik i forhold til at indbyde og tage imod indvandrere. I modsætning til tidligere, mere specifikt efterkrigstiden, hvor hovedparten af indvandrere kom fra engelsk talende lande er det nu ikke OECD lande som er de største "leverandører" af immigranter.

Parallelt med skiftet i immigrationsmønstret/politikken er landet blevet meget mere fokuseret på at fremme kompetenceudvikling og tilknyttede krav. Dette har helt intentionelt mindsket beskæftigelsesudsigterne for indvandrere med en lav uddannelses- og kompetencebaggrund. Den øgede kvantitative og kvalitative udvælgelsesprocedure af indvandrere har ført til en situation, hvor uddannelser og kompetencer hos indvandrere ligger på et højere niveau end hos personer af australsk herkomst.

På det overordnede plan anses Australien for at indtage en fremtrædende placering i en international målestok i forhold til at integrere indvandrere på arbejdsmarkedet. Dette skyldes dels landets udvælgelsespolitik, og dels det forhold, at det engelske sprog er så dominerende globalt set og derfor beherskes af størstedelen af indvandrerne. En anden del af forklaringen kan søges i den kompetence afklaring og selektionspolitik, som er en integreret del af den australske indvandrings- og udlændingepolitik.

Australien har et sofistikeret og afprøvet system til at anerkende kvalifikationer/kompetencer erhvervet udenlands. Endvidere har landet også en tradition for

[59] www.bbc/education.uk
[60] www.bbc/education.uk

at skelne mellem at meritgodkendte uddannelser og viden (assess skills and educational level) opnået udenfor landets grænser og godkende kompetencer i forhold til en bestemt profession/uddannelsesstandard i Australien. Rent teknisk udføres merit godkendelserne af National Office of Overseas Recognition, som har en uddannelsesdatabase med uddannelsesprofiler fra mere end 100 lande. Disse profiler indeholder information om struktur og kvalifikationsniveauer fra alle relevante sektorer i det pågældende land og med angivelse af sammenlignelighed til det australske arbejdsmarked.

Processen er todelt og omfatter både en bedømmelse af ansøgerens uddannelsesmæssige kvalifikationer (trin 1) og en efterfølgende anerkendelse af de særlige kompetencer som kræves indenfor de specifikke fag, hvor sådanne kriterier er opstillet (trin 2). At komme gennem både trin 1 og 2 fører ikke nødvendigvis til ansættelse i et job, men giver indvandreren et godt fundament til at blive integreret på arbejdsmarkedet[61].

I og med at Australien har så meget fokus på at fremme indvandring af højt uddannet arbejdskraft bliver anerkendelse af kvalifikationer opnået udenfor landet en essentiel del af indvandringspolitikken. Ifølge undersøgelser ser det ud til, at indvandrere som har gennemført en kompetenceafklaringsproces har en langt højere procentuel beskæftigelsesprocent end indvandrere uden en sådan.

I det hele taget er de konkrete beskæftigelsesprocenter i Australien markante i forhold til EU:

Beskæftigelsesprocent – aldersgruppe 15-64 for alle uddannelseskategorier (2004) [62]

	Mænd	Kvinder
Født i Australien	81	66
Født i udlandet	76	57

Hvis tallet for indvandrere "renses" for ufaglærte/personer uden en uddannelses efter folkeskole stiger beskæftigelsesprocenten for indvandrere til henholdsvis 86% for mænd og 79% for kvinder. Under alle omstændigheder og uanset hvilken statistisk metode, man lægger til grund for sammenligning, har indvandrere i Australien en højere beskæftigelsesprocent end i europæiske lande

I Tyskland er tilgangen til realkompetencevurdering anderledes om end stadig af stor betydning for integrationsindsatsen. I Tyskland er det først og fremmest lærlingesystemet, som udgør den reelle overgang fra skole til arbejdsliv. Det er en almindelig betragtning, at praktiske uddannelser sammenlignet den traditionelle (teoretiske) klasseundervisning skulle passe bedre til de forudsætninger og kompetencer som anden generations indvandrere har. Begrundelsen er at denne gruppe ofte har vanskeligheder med sprog og skrift[63].

[61] Jobs for immigrants - vol. 1: Labour market integration in Australia, Denmark, Germany and Sweden, OECD, 2008
[62] Jobs for immigrants - vol. 1: Labour market integration in Australia, Denmark, Germany and Sweden, OECD, 2008
[63] Jobs for immigrants - vol. 1: Labour market integration in Australia, Denmark, Germany and Sweden, OECD, 2008

Imidlertid er andelen af unge med indvandrerbaggrund i aldersgruppen 18-21, som er i gang med en lærlinge/erhvervsuddannelse blot 27%, et tal der skal sammenlignes med de 60%, som er andelen for unge med tysk baggrund[64]. En lignende forskel kan også registreres i de udprægede håndværksmæssige fag, hvor det at kunne beherske det tyske sprog flydende ellers ikke anses for så vigtigt. For anden generations indvandrere er den manglende deltagelse i erhvervsuddannelser den væsentligste grund til gruppens lave beskæftigelsesprocent.

Det antages, at der er flere grunde til at så få indvandrere og deres efterkommere får en erhvervsuddannelse. En grund kan være, at konkurrencen om praktikpladser mellem tysk fødte og indvandrere er så intens, at indvandrergruppen på den måde kommer sidst i køen. En anden forklaring kan være at gruppen af indvandrere og deres efterkommere er mere tilbøjelige til at få beskæftigelse som ufaglært arbejdskraft lige efter folkeskolen og således fravælger en faglig erhvervs/lærlingeuddannelse, hvor lønnen i læretiden er betydeligt lavere end i et ufaglært ansættelsesforhold.

Den tyske integrationspolitik både på forbundsniveau og regionalt plan er på baggrund af ovenstående tendenser fokuseret på at bryde disse mønstre. Et værktøj er at bruge kompetenceafklaring på en anvendelsesorienteret måde. En stor del af sådanne initiativer og projekter bliver udført i regi af BIBB – Bundesinstitut für berufsbildung[65]. I BIBB rapporten "Migrantinnen und Migranten in der beruflichen Weiterbildung"[66] fremhæver forfatteren de samme tendenser, som er beskrevet ovenfor. Sidst i rapporten beskrives de konkrete initiativer, som kan være med til at gøre det lettere for udenlandsk arbejdskraft at få fodfæste på det tyske arbejdsmarked. Processen med at gøre det lettere at få godkendelse for eksamener og kompetencer erhvervet udenfor Tyskland er påbegyndt. Mere konkret går bestræbelserne ud på at gøre regler og bestemmelser lettere og mere enkle at gå til.

Arbejdet med koordinere bestræbelserne på at gøre processen med at meritere udenlandske kompetencer og eksamener ligger hos det tyske Ministerium for Indvandrere og Flygtninge – som med rapporten "Berufliche und akademische Ausbildung von Migranten in Deutschland" (2009) har etableret en forskningsmæssig kontekst for det praktiske arbejde[67].

På BIBBs hjemmeside forefindes en guide til at foretage kompetenceafklaring for virksomheder og ansatte. Titlen på denne guide er "byggesten i kompetenceafklaring", og der er tale om et redskab, som er opdelt i moduler – byggesten – som bygger ovenpå hinanden, og hvor slutproduktet er status som udlært for den lange række af fag/specialer, som er omfattet af guiden. I forhold til gruppen af indvandrere og deres efterkommere fremhæves redskabet som en konkret og operationel check-liste, hvor den enkelte person og med kyndig assistance fra fagfolk, f.eks. erhvervsvejledere eller branchefolk kan få et mere præcist billede af, hvordan deres kvalifikationer kan "måle" sig med dem, som er

[64] Baseret på statistiske oplysninger fra det tyske undervisningsministerium (2005) - www.bmbf.de
[65] www.bibb.de
[66] Migrantinnen und Migranten in der beruflichen Weiterbildung, BIBB, 2008.
[67] Bundesamt für Migration and Flüchtlinge

ekspliciteret og beskrevet indenfor et bestemt fag. På den måde tilbydes en individuel tilgang til mere specifikt at kunne identificere hvilke kompetenceforløb, som kan bringe vedkommende videre i en proces som fører frem til en faglig status[68].

I Tyskland begyndte man først i 2005 at definere sig selv som et "indvandringsland". Den opfattelse afspejler den kontekst, at landet i årtier havde opfattet indvandrere som "gæstearbejdere" (gastarbeitere), som kom til Tyskland for at opfylde landets behov for arbejdskraft, og som efterfølgende forventedes at returnere til deres oprindelseslande, når behovet for deres tjenesteydelser ikke længere var til stede.[69]

Denne forståelsesramme har også resulteret i, at der først i de senere år er blevet produceret statistisk materiale, som gør det muligt at få bedre indtryk af, hvorvidt de forskellige tiltag har haft en virkning/effekt på beskæftigelse og deltagelse i uddannelse. Publikationen "Integration in Zahlen" – www.bamf.de - leverer statiske oplysninger på indvandreres deltagelse i diverse integrations- og sprogkurser. Men da sammenligningen jævnfør ovenstående kun vedrører årene 2005 og 06, er det for uholdbart at drage nogle generelle konklusioner.

I forhold til beskæftigelse rummer publikationen dog en længere tidshorisont - 1997-2006 - og den statistik viser, at indvandrere i højere grad end tyskfødte er blevet ramt af den økonomiske krise med stigende arbejdsløshed, som har præget Tyskland i snart 10 år[70]. Omvendt forekommer det sandsynligt, men selvfølgelig svært at dokumentere, at det "ville have set værre ud" hvis de mange initiativer, hvoraf nogle er fremhævet i denne rapport, ikke var blevet iværksat.

4.5 Monitorering

En afgørende faktor i en reduktion af frafald synes at være at kunne monitorere fravær og sætte ind med en massiv indsats inden fravær bliver til frafald. Et "early warning" system er generelt set ikke etableret udelukkende for indvandrergrupper men for alle frafaldstruede grupper af elever i erhvervsuddannelserne. Omfattende systemer har vi identificeret i en række EU-lande herunder Tyskland og Nederlandene. Generelt set divergerer tilgangen mellem at være skole-baseret og til at være mere regional/lokal og i mange tilfælde overlapper de to tilgange. Denne skolebaserede tilgang er den vi også kender fra Danmark, men også i Tyskland er det denne metode der er den fremherskende. Tilgangen divergerer selvsagt fra skole til skole, men ved hjælp af en omfattende dataindsamling, har vi identificeret følgende overordnede midler til at begrænse frafald i en tidlig fase:

- Øget opmærksomhed fra læreren på tegn på aftagende trivsel hos eleven (opførsel, laver ikke lektier, pjækker etc.). Læreren modtager efteruddannelse sådan at han/hun lærer at være ekstra opmærksom på disse tegn.

[68] www.bibb.de
[69] OECD – rapport : The labour market integration of immigrants in Germany" Chapter 4
[70] Integration in Zahlen – www.bamf.de s. 27

- SMS service således at eleven modtager en sms fra skolen efter 1-2 dages fravær

- Mentoren, kontaktlæreren eller studievejlederen ringer hjem til eleven eller til hans/hendes forældre efter 1-2 ugers fravær for at verificere at eleven ikke er ved at falde fra uddannelsen

- Eleven og forældrene er inviteret til et møde med læreren/mentoren/studievejlederen på skolen eller i elevens eget hjem for at diskutere elevens situation

Denne tilgang repræsenterer effektive midler til at gøre eleven ansvarlig i en tidlig fase i og med at skolen samt de involverede personer kommer til at indgå i et relativt tæt forhold til eleven og hans/hendes familie.

I den regionale/lokale tilgang som vi eksempelvis ser tydeligt i Nederlandene er filosofien, at jo tidligere man kan tage hånd om en frafaldstruet elev, jo bedre. Det indebærer, at fravær skal monitoreres tæt for derigennem at sikre, at skolen og de lokale myndigheder har mulighed for tage sig af den enkelte elev med en målrettet og afpasset indsats tidligt i processen. Til dette formål har man etableret et overvågnings- og rapporteringssystem. Den enkelte skole har således pligt til rapportere om elever op til 23 år, som endnu ikke har gennemført en kompetencegivende uddannelse, og som har haft mere end en måneds fravær. Denne rapportering skal ske til de lokale myndigheder, som efterfølgende vidererapporterer til et såkaldt Regionalt Registrering og Koordinations Center (RMC). Udover at registrere fravær og frafald, har RMC ansvar for at vejlede frafaldne elever, som ønsker at vende tilbage til uddannelsessystemet. I den forbindelse har RMC en central rolle som tovholder mellem de involverede parter såsom uddannelsesinstitutionen, kommunen og den nederlandske arbejdsformidling CWI (Centre for Work and Income). Derved kan en individuel plan skræddersyes til den frafaldne elev med henblik på fortsættelse af uddannelsen, påbegyndelse af en alternativ uddannelse – måske på et lavere niveau eller på at finde en vej for den unge, som er mere direkte rettet mod arbejdsmarkedet [71].
Introduktionen af RMC har betydet en markant ændring af frafald og fravær i Nederlandene. Umiddelbart efter introduktionen viste det sig, at frafaldstallene steg markant til de flestes store undren. Det viste sig dog hurtigt, at det ikke var frafaldet der var steget, men blot synligheden af frafaldet, der var blevet mere markant. Derefter har monitoreringen og synliggørelsen af frafald og fravær på et tidligt tidspunkt visse steder nærmest halveret frafald og samtidig sikret, at de unge, som ikke ønskede at fortsætte i skolesystemet blev sluset ind i et almindeligt job[72].

Alle undersøgelser tyder på, at jo tidligere der bliver taget hånd om en potentiel frafalder jo bedre. Til gengæld forekommer det knapt så centralt hvilken tilgang, der vælges så længe at et netværk bestående af en række forskellige aktører med divergerende perspektiver er involveret i processen.

[71] www.minocw.nl/english - Undervisningsministeriets hjemmeside
[72] Interview med Projektleder Carla Kariembaks, Taksforce Youth Employment, Januar 2009

4.6 Perspektivering

Erfaringerne i Danmark med indslusnings- og brobygningsforløb er naturligvis omfattende. Det samme gælder kompetencevurdering, som længe har været en integreret del af den danske uddannelses- og arbejdsmarkedspolitik. Følgende eksempler fra dette afsnit kan dog efter vores opfattelse give inspiration og inputs til den danske debat.

- Ideen med at lade moskeer indgå som en slags "formidler" og "informationscentral" med budskabet om, at det kan betale sig at få en uddannelse og ydermere levere faglig information, forekommer både spændende og perspektivrig. Samtidig skal det tilføjes, at arrangementet formentlig vil blive opfattet som kontroversielt i en periode præget af den såkaldte bandekrig.

- Social ansvarlighed er ikke et ukendt begreb i Danmark. Set i en konkret kontekst med særlig fokus på etniske grupper udgør initiativer af denne art et potentielt indsatsområde.

- Hele problemstillingen og begrundelsen for kompetencevurdering er blevet aktuel i den nuværende debat. Krise og recession har medført massive afskedigelser, som især har ramt arbejdstagere med de laveste kompetencer og kvalifikationer. Der er al mulig grund til at indvandrere og efterkommere vil blive ramt ekstra hårdt af krisen, jf. reference til denne gruppes lave niveau i forhold til grupper af dansk herkomst.

- Sloganet om "Uddannelse til alle" har fået en fornyet aktualitet. På trods af en aktuel arbejdsløshed vil der i et længere perspektiv blive behov for den arbejdskraft som lige nu er blevet arbejdsløs. Paradokset er dog, at den arbejdskraft som lige nu er arbejdsløs med dens nuværende kompetencer og kvalifikationer ikke kan forventes at kunne matche de fremtidige jobprofiler. Derfor vil kompetenceafklaring og -udvikling ikke mindst for indvandrere og deres efterkommer være et centralt tema i de kommende år.

- Princippet om at holde sommerskoler og åbne institutionerne udenfor normale åbningstider rummer både perspektiver og potentielle problemer.

- Systemet som vi så i Nederlandene, hvor den enkelte skole har pligt til rapportere om fravær til lokale myndigheder, som efterfølgende videreapporterer til et såkaldt Regionalt Registrering og Koordinations Center (RMC) virker spændende og med et vist potentiale – også i en dansk kontekst. RMC's dobbeltrolle i forhold til både at monitorere frafaldstruede elever og sammensætte en handlingsplan for tilbagevenden til uddannelsen, såfremt vedkommende falder fra, forekommer som en effektiv måde at opdage og handle på problemet så tidligt som muligt.

5. Praksisnær undervisning og netværk

5.1 Indledning

Begrebet praksisnær undervisning har flere betydninger og anvendelsesområder. Hensigten med praksisnær undervisning er at skabe læreprocesser, der forekommer relevante for eleverne og give dem en forståelse for hvordan det, de lærer, kan omsættes i praksis på en arbejdsplads. Praksisnær undervisning handler i høj grad om motivation. Det er en kendt sag, at vi er mere motiverede for at lære, når vi kan se, at vi kan bruge, det vi lærer. Vi lærer nemmere, når vi kan genkende noget, og det vi genkender, er noget, vi tidligere har lært og erfaret.

I diskussioner om anvendelighed af praksisnær undervisning fremhæves det ofte, at især fagligt svage elever kan nyde godt af denne undervisningsform, og at elevernes motivation og forståelse for mere teoretiske tilgange ofte øges.

Det er i overmål dokumenteret at uddannelsesniveauet hos indvandrere og deres efterkommere i de fleste lande ligger betydeligt lavere i forhold til gennemsnittet i det land, hvor de befinder sig. Dette forhold kommer mere konkret til udtryk i at unge med etnisk herkomst har sværere ved at begå sig i ungdomsuddannelser pga. manglende kundskaber og med tab af motivation til følge, større frafald og i sidste ende en svag tilknytning til arbejdsmarkedet.

Praksisnær undervisning med pædagogisk tilgang har vist sig at være et godt middel til at tiltrække og fastholde elever som mangler motivation og alt for ofte falder fra på grund af for megen teori og undervisningsformer, som ligger langt fra den "praktiske virkelighed".

Praksisnær undervisning forudsætter ofte tæt kontakt til virksomhederne og derved et bredt netværk. Vi vil derfor i dette kapitel beskæftige os med praksisnær undervisning men også inddrage aspekter af netværk, der kan understøtte tiltag rettet med indvandrere og flygtninge med integrationsfremmende sigte.

5.2 Praksisnær undervisning

Som i andre lande har uddannelses- og arbejdsmarkedspolitiske initiativer sat i værk for socialt truede og uddannelsessvage unge mennesker ikke altid ført til de ønskede resultater. Et af de projekter som dog anses for at have gode beskæftigelses- og fastholdelsesudsigter er initiativet Plates-formes de Vocation i Frankrig[73]

[73] Jobs for immigrants - vol. 2: Labour market integration in Belgium, France, The Netherlands and Portugal, OECD, 2008

Programmet[74] tager afsæt i en kompetence og kvalifikationsvurdering baseret på en simuleret arbejdssituation. Denne er blevet til i et samarbejde mellem de franske arbejdsformidlingsmyndigheder og virksomheder, som søger nye medarbejdere. Princippet om at bruge simulation i en rekrutteringsproces afviger fra hidtidige kriterier, som for det meste har bestået i at bedømme eksamenspapirer og arbejdserfaringer som udvælgelsesprocedure. Programmet anvendes på 15-20 erhverv, som alle er karakteriseret af at være i en forandringsproces, og hvor der er mangel på kvalificeret arbejdskraft, især bygge-anlæg, hotel og restaurant, detail- og engroshandel og andre servicefag. Metoden er baseret på den antagelse, at arbejdsgivere, som vil benytte denne ordning, er villige at give afkald på at bruge de "traditionelle" kriterier altså eksamensbeviser. Ansøgere bliver testet ved hjælp af praktiske øvelser i typiske situationer, de unge vil komme ud for i de pågældende erhverv. Det anslås at ca. 52.000 vurderinger bliver udført per år. Over 60% af disse simulerede arbejdssituationer fik et positivt udfald, og de pågældende personer blev erklæret for egnede til et eller flere job tilbud. Imidlertid blev kun ¼ ansat i egentlige jobs som et resultat af vurderingen. Et forhold som også demonstrerer, at ikke alle arbejdsgivere endnu føler sig overbevist om at denne udvælgelsesform er bedre end eksamensbeviser som dokumentation.

Unge som har fået en positiv vurdering men ikke held til at få tilbudt et job bliver straks tilbudt en såkaldt "fast-track" kontrakt, dvs. et særligt beskæftigelsesprogram for unge som indeholder både praktik og studier i en virksomhed og med udsigt til et certificeret uddannelses og praktikbevis[75].

Da programmet er igangsat i 2008 foreligger der endnu ikke nogen officielle evalueringer af dets effekt på ungdomsarbejdsløshed og uddannelse. Da programmet især retter sig imod områder med stor indvandrerkoncentration, de såkaldte ZuS områder (Zones de Renouvellement Urban) forventes initiativerne at få en mærkbar effekt.

En anden type af praksisnær fokus i en fransk kontekst ses for unge mennesker omfattet af den såkaldte CIVIS[76] ordning. Disse unge modtager ikke arbejdsløshedsdagpenge og følgelig er der oprettet støtteordninger til oprettelse af praktikpladser. For unge mennesker, som har de nødvendige kvalificationer, kan der gives tilskud til besættelse af ledige praktikpladser. Programmet består af et subsidieret tilskud (3 EUR pr. time) til oplæring på arbejdspladsen og med en tilskudsperiode på 3 måneder, hvorefter virksomheden er forpligtet til at beskæftige "lærlingen" på en midlertidig kontrakt i mindst 6 måneder. Lærlingens løn i tilskudsperioden er 652 EUR om måneden – dog kun 340 EUR for dem under 26. CIVIS har haft en forholdsvis kort levetid eftersom ordningen først startede i 2007. Men allerede på nuværende tidspunkt har programmet haft en betydeligt større

[74] Som allerede anført er alle arbejdsmarkeds- og uddannelsesprogrammer for unge truet af frafald og arbejdsløshed såkaldte "mainstream" programmer dvs. for alle uanset etnisk herkomst. Det antages dog at etniske minoriteter vil have en høj repræsentation i disse initiativer.
[75] Jobs for immigrants - vol. 2: Labour market integration in Belgium, France, The Netherlands and Portugal, OECD, 2008
[76] Le Contrat d'Insertion dans la Vie Sociale

gennemslagskraft end andre tidlige programmer. I 2007 blev der indgået i alt 194.000 aftaler, et tal som det foregående program TRACE[77] , producerede over en fireårig periode. Som allerede anført skal tallene tages med det formål, at der er tale om såkaldte "mainstream" programmer rettet imod alle marginaliseringstruede unge, hvor det dog antages at unge med anden etnisk herkomst end fransk udgør en betydelig andel.

Et andet initiativ er det såkaldte "Espoir Banlieues" – (Håb for forstæderne), som er blevet sat i gang i 2008. I løbet af de næste 5 år vil der ifølge den såkaldte "autonomi kontrakt", som er en del af programmet, blive iværksat en række konkrete initiativer som på lokalt plan har til hensigt at fremme integration af indvandrerbørn:

- Yde hjælp og bistand så de unge i højere grad kan bestå div. eksamener.
- Bistand til unge med at skaffe sig praktikpladser, som kan føre til anerkendte kvalifikationer og kompetencer.
- Støtte til unge som ønsker at starte egen virksomhed

Det ventes 100.000 unge indvandrere i de næste 3 år på en eller anden måde vil kunne drage nytte af denne ordning[78].

En særlig form for praksisnære læreprocesser, som er væsentlig forskellige fra den franske tilgang ses i England. Vi har tidligere omtalt hvordan multinationale virksomheder, som en del af deres sociale ansvarlighedsprofil med "train the trainers" initiativer bidrager til at fremme bl.a. unge etniske elevers erhvervsegnethed og – parathed. Et program ved navn Mosaic Business Bridge workshops, og som har visse lighedspunkter, vil blive skildret i det følgende. Begrundelsen for at tage dette eksempel med er, at det kan tjene til inspiration i en dansk sammenhæng, men også fordi det repræsenterer en helt anderledes tilgang til integration og vidensdeling.

Programmet Mosaic Business Bridge workshops strakte sig over seks halvdags arrangementer som blev afviklet i anden halvdel af 2008.[79] Programmet var sponsoreret af virksomhederne Pricewaterhouse og Aircelle Ltd og blev gennemført i Burnley, England. Det overordnede formål med halvdagsprogrammet var at opbygge kapacitet hos nuværende og kommende muslimske bydelsledere ved at drage nytte af den viden, erfaring og forstandighed, som findes hos lokale forretningsfolk.

Senior erhvervsledere fra store virksomheder planlagde og forestod de nævnte workshops, hvor der var fokus på emner såsom social ansvarlighed, lederskab, forretnings-planlægning, kompetenceudvikling og salg og marketing. Tolv bydelsledere deltog i arrangementerne og

[77] Jobs for immigrants - vol. 2: Labour market integration in Belgium, France, The Netherlands and Portugal, OECD, 2008- TRACE- Trajectories of access to employment
[78] Jobs for immigrants - vol. 2: Labour market integration in Belgium, France, The Netherlands and Portugal, OECD, 2008
[79] Mosaic Website, 12 december 2008

drog nytte af den erfaring og ekspertise som blev leveret. Reaktionerne på programmet var meget positive og med især flg. perspektiver:

- At der i forlængelse af programmet blev etableret netværk som kan fremme forståelse for kompetenceudvikling og erhvervsudvikling.
- At deltagerne i programmet kan tjene som rolle modeller for de unge og på den måde gøre det attraktivt at uddanne sig.

5.3 Brede netværk

Ungdomsarbejdsløsheden er ca. 12% i Nederlandene og 6% for befolkningen som helhed, og regeringen har derfor igangsat en handlingsplan, der skal bringe ungdomsarbejdsløsheden ned. Et af de vigtigste initiativer i den henseende er Task force Youth Employment (YE). Task force YE består af seks medlemmer som alle er højt profilerede i Nederlandene. De arbejder i task forcen 4-6 dage om måneden. Et mindre hold (8 personer) støtter/backstopper task forcen og fører beslutninger og projekter ud i livet på fuldtidsbasis. De har delt Nederlandene op i 8 regioner, og hver projektleder har ansvaret for en region. Den primære aktivitet for projektlederne er følgende:

- at bringe lokale relevante parter sammen for derigennem sammen at etablere jobs for unge arbejdsløse og styrke regionale aktiviteter
- at reducere frafald gennem lokale tiltag
- at skabe strukturer, der sikrer, at indenfor 6 måneder skal den frafaldne elev enten være tilbage i skolen eller i arbejde
- etablere rådgivningsstrukturer for unge mennesker og deres forældre
- initiere innovative aktiviteter, der kan bidrage til at nå task forcens målsætninger at etablere 40.000 nye jobs over fire år. I 2006 er målsætningen 15.000 nye jobs til unge mennesker[80].

Task force YE arbejder på nationalt, regionalt og sektor niveau. På nationalt niveau samarbejdes der med alle organisationer, der kan medvirke til at nedbringe ungdomsarbejdsløshed – heraf især CWI (Arbejdsformidlingen). Derudover laves der forskellige tiltag såsom "Youngsters Action Week", hvor CWI i samarbejde med task forcen har igangsat aktiviteter såsom speed dating, besøg i Forsvarsministeriet etc. – alle med det formål at aktivere den unge arbejdsløse og gøre ham/hende interesseret i arbejdsmarkedet.

I den forbindelse kan henvises til OECD rapporten "Jobs for the youth in the Netherlands"[81], hvor bl.a. den nederlandske arbejdsmarkeds- og uddannelsespolitik er blevet evalueret. Der er i rapporten særlig fokus på og anerkendelse af de initiativer som

[80] Frimodt, Rasmus: Rapport fra studierejse til Nederlandene for task force Danmark (Integrationsministeriet og Undervisningsministeriet), Maj/juni 2006.
[81] OECD – Jobs for the youth in the Netherlands - 2008

udspringer fra CWI/RMC, omtalt ovenfor, idet disse fremhæves som en væsentlig forklaring på at ungdomsarbejdsløsheden i Nederlandene er lavere end i andre europæiske lande.

En anden type af netværk foregår mere på kommunalt plan, men sigter ligeledes på at etablere brede netværk med interessenter, der har meget forskellige vinkler på integrationsspørgsmålet. Et eksempel herpå ses i kommunen Alphen aan den Rijn i ligeledes i Nederlandene. Her har byen som målsætning at nedbringe frafald fra erhvervsuddannelserne med 25 % i løbet af en 3 årig periode. Dette skal gøres ved hjælp af en indsats, der fokuserer på forbindelsen mellem arbejdsmarkedet og uddannelsesverdenen. Derfor har man etableret et netværk med deltagere fra regionale og lokale myndigheder, virksomheder og primærskoler/erhvervsskoler. De mødes jævnligt og udveksler idéer, starter projekter, diskuterer den overordnede udvikling etc. Den førnævnte task force (Youth Employment) støtter initiativer på lokalt plan og bringer involverede parter sammen. Task forcen har været et meget vigtigt instrument i Alphen aan den Rijn til at få bragt emnet på dagsordenen og til at få overbevist alle parter om vigtigheden i at deltage i arbejdet, og derved motivere alle til at gøre en ekstra indsats. Udfordringen for kommunen og task forcen er, at overbevise alle involverede parter om, at problemer med ungdomsarbejdsløshed og frafald også er deres problem og kan komme til at indvirke på muligheder for rekruttering etc. Derfor skal alle parter yde deres for at afhjælpe problemerne. F.eks. kan

- virksomheder tilbyde jobs
- skoler og erhvervsskoler samarbejde med virksomheder og derigennem supervisere og støtte de unge
- de lokale myndigheder støtte de unge økonomisk, når de er midlertidig arbejdsløse
- CWI (Arbejdsformidlingen) hjælpe unge med at finde og søge jobs

En konkret konsekvens af det øgede samarbejde er etableringen af en helpdesk for unge. Denne helpdesk har vist sig som en stor succes med 150 nye jobs i lokale virksomheder. Unge bliver henvist til helpdesken af Arbejdsformidlingen eller andre myndigheder eller kommer af sig selv. Et hold af sagsbehandlere fra kommunen samt repræsentanter fra erhvervsskoler, virksomheder (handelsstandsforeningen VOA), AF etc. diskuterer den konkrete unge arbejdsløses situation og vurderer hvilke behov personen har (et job, en praktikplads eller at den unge skal tilbage til skolesystemet og færdiggøre sin uddannelse). Den unge er tvunget til at følge helpdeskens anbefalinger og handlingsplan, da det ellers kan få konsekvenser for de sociale ydelsers størrelse. En styregruppe med repræsentanter fra alle parter diskuterer løbende resultater og problemer med henblik på, at overveje nye metoder eller at udvikle nye projekter, hvis der er behov derfor. Denne koordinerede tilgang har vist sig meget succesfuld (30 % fald i ungdomsarbejdsløshed i 2005 og 20 % fald i frafaldet på erhvervsskolerne), men er afhængig af at virksomheder, skoler, erhvervsskoler og lokale myndigheder samarbejder[82].

[82] Interview med sagsbehandler Klaske Sinnema samt fuldmægtig på kommunen Alice Standhart

En anden type af netværkstilgang ses i projektet "kvalifikationsudvikling som udspringer af netværk" fra Tyskland. Projektet anses som ganske succesfuldt og nyskabende ved sin fleksibilitet i forhold til målgruppe og geografisk lokalitet[83]. Programmet er del af et større nationalt program, som har til formål at opkvalificere unge mennesker med særlige behov.

Det overordnede formål med programmet er at fremme indvandreres og efterkommeres adgang til erhvervsuddannelser. Dette gøres dels ved at lave arrangementer, som skaber opmærksomhed omkring erhvervsuddannelser, og dels ved at etablere regionale netværk med relevante interessenter, såsom job centre, handelskamre, immigrantorganisationer, lokal forvaltninger og virksomheder. Netværkene er målrettet unge mennesker med indvandrerbaggrund. Netværkene har fungeret siden 2007 og er interessante på den måde, at hvert netværk bliver defineret og bestemt af specifikke regionale behov. Eksempelvis bliver fokus i regioner, hvor unge af anden etnisk herkomst har en uforholdsmæssig lav uddannelsesmæssig tilknytning, lagt på skolekampagner. Effekten har vist sig at være meget markant med stor tilfredshed blandt alle involverede og en betydningsfuld fastholdelseseffekt.

I andre geografiske lokaliteter hvor samme gruppes adgang til lærlingeuddannelser anses for utilstrækkelige, rettes indsatsen imod at skaffe lærepladser og jobtræningsmuligheder. I andre regioner sættes der ind på at skabe opmærksomhed på og bevidsthed om de særlige vanskelige forhold, som anden generationsindvandrere har på uddannelses- og arbejdsmarkedsområdet.

5.4 Perspektivering

Praksisnær undervisning kan komme til udfoldelse på forskellige måder, som det også komme til udtryk i dette afsnit. En særlig interesse er knyttet til begrebet simulation både som det anvendes i det franske eksempel og i andre henseende. Princippet om at bruge en praktisk tilgang ved ansættelse af nye elever, kan være en god ide i forhold til grupper som kan have svært ved søge arbejde på en mere traditionel måde.

- Som allerede omtalt er arbejdsløsheden stigende og ikke mindst er det blevet meget vanskeligt at skaffe praktikpladser for de unge. Praktikpladskompenserende undervisning i form af øvelsesvirksomheder og SIMU ordninger, har tidligere været brugt. Arbejdsmarkedets parter er traditionelt meget forbeholdne overfor denne ordning og med den begrundelse, at simulation ikke kan erstatte virkelige læreprocesser i en virksomhed. På kort sigt og i en situation med mangel på elevpladser kan unge med etnisk herkomst endnu en gang blive ramt og risikere at komme sidst i køen. Simulation og praktikpladskompenserende undervisning kan derfor blive en løsning, som skal tages op til fornyet overvejelse.

[83] Berufliche Qualifizierungs-Netzwerke (BQN) - www.bqnet.de

- Eksemplet med netværk mellem muslimske forretningsdrivende og erhvervsledere rummer flere interessante perspektiver. For det første er der hele konceptet om vidensdeling, og hvordan mødet mellem forskellige forretningskulturer kan skabe udvikling og integration. For det andet vil eksemplet kunne skabe rollemodeller og gode eksempler, som unge indvandrere kan bruge som inspiration i deres eget møde med arbejdsmarked og uddannelse. Konceptet om en kulturel diversitet rummer potentialet til mange udviklingsmuligheder og alternative veje i integrationsprocessen.

- Brede netværk med forskellige typer af interessenter giver mulighed for at sammensætte en individualiseret plan for den enkelte indvandrer, der tager højde for mange forskellige forhold og derved har en større chance for at blive succesfuld. Derudover kan netværkene bruges i mange andre sammenhænge såsom at udvikle nye programmer og tiltag med henblik på fastholdelse.

- Den omtalte "Task Force" i Nederlandene, der består af repræsentanter fra fire forskellige ministerier og som har til formål koordinere integrationsindsatsen mellem forskellige typer af interessenter særligt i forhold til uddannelse og fastholdelse, kan være en effektiv foranstaltning. Tanken om, at man fra centralt hold kan koordinere integrationsindsatsen mellem forskellige interessenter, men samtidig har et team af eksperter, der kan rykke ud til en skole med frafaldsproblemer, er interessant. Vi har en tilsvarende konstruktion i Danmark, hvor "Brug for alle unge" kampagnen også arbejder både centralt og ude på erhvervsskolerne. Den mest markante forskel er koordination, der foregår centralt. Her kunne med fordel inddrage flere ministerier og interessenter i en samlet koordinering af indsatsen.

6. Læreruddannelse & mentoring

6.1 Indledning

En generel tendens i EU er, at nogle af lærerne på erhvervsuddannelserne savner de fornødne pædagogiske kompetencer og viden om andre kulturer til at undervise indvandrere og efterkommere. Flere lærere mangler forståelse for etniske minoritetunges særlige læringsproblemer, fx ved at forveksle sprogproblemer med ordblindhed. I en dansk kontekst er undervisningen på erhvervsuddannelserne i høj grad er præget af selvstændighedskrævende arbejdsformer - fx gruppe- og projektarbejde - hvilket udgør en barriere for mange af de unge indvandrere og efterkommere, især de elever, der tilhører "de isolerede" eller "de fortrængte". Disse unge har problemer med de selvstændighedskrævende arbejdsformer, fordi de har vanskeligt ved at forstå og tage del i principperne om medansvar for egen læring. I stedet opfatter de gruppe- og projektarbejde som udtryk for ligegyldighed fra lærerens side. I nogle tilfælde bruger de unge den tid, der er afsat til gruppe- og projektarbejde, til socialt samvær. Dette er et problem, da de unge indvandrere derved oplever at komme længere og længere bagud indtil frafald er den mest sandsynlige udgang. Tilsvarende udfordringer mødes lærere med andre steder i EU, og i alle tilfælde tyder meget på, at svaret ligger i et øget fokus på ændringer i den pædagogiske del af læreruddannelsen koblet med mentoring og coaching af de frafaldstruede indvandrere. Vi vil i dette kapitel netop fokusere på læreruddannelse samt mentoring og beskrive eksempler på god europæisk praksis til inspiration i Danmark[84].

6.2 Læreruddannelse

I alle de lande vi har analyseret er der en øget opmærksomhed og bevidsthed om de ændrede kompetencebehov en erhvervsskolelærer møder i forhold til at udfylde en stadig mere heterogen rolle, især hvad angår særligt udsatte grupper med særlige behov – herunder især indvandrere med meget divergerende behov og kulturelle baggrunde. Eurydice (DG EAC) har gennemført en større analyse af integrationen af indvandrerbørn og –unge i skolesystemerne på tværs af EU. Den meget omfattende dataindsamling og analyse viste med al ønskelig tydelighed, at de udfordringer den øgede andel af indvandrere i skolesystemet betyder for den enkelte lærer nødvendiggør, at læreren må mobilisere nye kompetencer. Undersøgelsen viste, at de følgende tre områder indebærer behov for ændringer af læreruddannelsen:

[84] Tænketanken om udfordringer for integrationsindsatsen i Danmark: Udlændinge på ungdomsuddannelserne – frafald og faglige kundskaber, Integrationsministeriet, Januar 2005.

- Støtte til indvandrerelever – især i forbindelse med de sproglige udfordringer, de møder
- Undervisning i indvandrernes modersmål og med inddragelse af deres kultur
- Udvikling af en interkulturel tilgang til undervisningen til glæde for alle elever[85]

Den ændrede rolle for læreren er særligt synlig i forbindelse med at læreren ikke længere kun er ansvarlig for undervisningen men også for at vejlede og coache eleverne, udføre administrative opgaver, planlægge og udføre forsøgs- og udviklingsarbejde, samarbejde med kolleger og eksterne parter (andre institutioner, virksomheder, offentlige myndigheder, forældre m.m.). Derudover har lærere brug for interkulturelle kompetencer for at kunne forstå og tackle adfærdsmønstre hos elever med en anderledes kulturel og etnisk baggrund. Både i Nederlandene og til dels i Canada, er der fokus på lærernes kompetencer til at håndtere flygtninge og indvandrere med en kulturel baggrund og handlemønstre, der kan være svære at indpasse i en vestlig tankegang. Læreruddannelsen bør indoptage vejledningsorienterede elementer, der tager højde for at kunne håndtere ressourcesvage frafaldstruede elever, men samtidig sørge for at give lærerne interkulturelle kompetencer til at kunne forstå hvorfor elever med en ikke-vestlig indvandrerbaggrund i nogle tilfælde reagerer, som de gør. På den baggrund har den nederlandske erhvervslæreruddannelse i de senere år fået et øget fokus på psykologiske og vejlederorienterede elementer med henblik på at give læreren den faglige ballast, der er nødvendig for at kunne identificere og håndtere den enkelte frafaldstruede elev[86].

Generelt set er det nødvendigt i hele EU at reformere læreruddannelsen således at den inkluderer disse aspekter og modsvarer de kompetencebehov som den nye lærerrolle indebærer på skoleniveau. For ældre lærere er det nødvendigt at igangsætte efteruddannelse målrettet denne problematik. Såfremt lærerne ikke besidder de nødvendige kompetencer kan det få langsigtede konsekvenser for fastholdelsen af ressourcesvage elever herunder især indvandrere.

Et andet relateret aspekt er behovet for at udvikle undervisningsmateriale målrettet indvandrergrupper. Det er et problem at i forvejen ressourcesvage elever med indvandrerbaggrund i visse tilfælde ikke er i stand til forstå tekniske termer etc.

6.3 Uddannelse af ledere

God skoleledelse ses som en af de fundamentale forudsætninger at begrænse frafald og øge indlæringen hos etniske minoriteter. Derfor satser der fra det engelske undervisningsministerium på at ledere på alle niveauer i skolesystemet kan erhverve en større indsigt i og forståelse for minoritetsgruppers særlige vilkår og derved fremme kvaliteten af den undervisning, som leveres. Nedenfor følger nogle af de væsentligste initiativer indenfor ledelsesområdet:

[85] Eurydice: Integrating Immigrant Children into Schools in Europe, European Commission, 2004.
[86] Interview med Anneke Westerhuis, Cinop

- I nationale standarder for skoleledelse er der lavet et særskilt afsnit som specifikt omhandler etniske minoriteter. "Inclusion of etnic minorities" er blevet et af 5 hovedtemaer for god skoleledelse.
- Fra 2004 er det blevet obligatorisk for alle nyudnævnte skoleledere at gennemføre kursusmoduler, som specifikt har til formål at sikre at alle elever i uddannelsessystemet får tilbudt de samme muligheder. Kommende skoleledere skal specifikt lære om, hvordan man bedst tackler racisme, strategier for at undervise elever med forskellig etnisk og kulturel baggrund og hvordan man fremmer en bedre forståelse for sociale og religiøse grupperinger.
- Udarbejdelse af en vejledning og guide til hvordan ledere i uddannelsessystemet kan øge forældres og virksomheders repræsentation af og dialog med etniske minoriteter[87].

6.4 Mentoring

Tendensen i Europa er, at mentoring systemer i større og større grad udvikles og kobles til erhvervsuddannelsessystemet. Årsagen hertil skal nok findes i de ændrede kompetencekrav til lærer-rollen. Dette betyder et større behov for mentorer end nogensinde før. Samtidig forekommer mentorer at være et endog meget effektivt redskab til at fastholde særligt udsatte unge herunder især unge med en indvandrerbaggrund. Mentoring består af en række af forskellige redskaber til at understøtte elevens læringsproces, men kan være forskellig afhængig af i hvilken kontekst den applikeres i. Således er:

- Mentoring i erhvervsskoler fokuseret på at støtte eleverne i deres læringsproces samt at give dem støtte til at løse sociale problemer

- Mentoring i virksomheder fokuseret på at støtte elever i at håndtere de udfordringer, de møder gennem deres uddannelse

- Mentoring systemer fokuseret på at støtte elever i duale systemer (vekselsuddannelsesprincippet) i at kombinere læring fra skole og virksomhed.

Arbejdet med mentorordninger er i en dansk kontekst kun i sin vorden sammenlignet med andre EU-lande (og internationalt). Særligt i Storbritannien har man i mange år haft mentor-ordninger samt obligatoriske uddannelsesforløb for mentorer samtidig med en årelang erfaring med at målrette mentorordninger i særlige integrationsforløb for flygtninge og indvandrere i uddannelsessystemet. Også i Nederlandene har man en lang erfaring med mentor-ordninger, som i vid udstrækning har været og er initieret og finansieret af

[87] Aiming high: Department for Education and Skills – Raising the Achievement of Minority Ethnic Pupils. 2003 & Department for education and skills: "Understanding the Educational Needs of Minority Ethnic pupils in mainly White Schools" - 2005

Undervisningsministeriet. I Canada prioriteres mentor-ordninger med fokus på fastholdelse meget højt af det enkelte college, og drift samt uddannelse af mentorer er et meget veludviklet og professionelt udført område.

Også Irland har igennem en længere årrække haft et ganske udviklet mentor-system. Det gælder både i forhold til uddannelsessystemet og i den private sektor. I den frivillige almennyttige sektor har man specialiseret sig i en særlig mentor uddannelse for mentorer, som har til formål at arbejde med indvandrerfamilier. Således uddanner man (uddannelsen har en varighed på ca. en uge) folk til at være mentorer for indvandrerfamilier med henblik på at give dem den nødvendige bevidsthed til at bakke op om deres børns uddannelse. Derved går man den omvendte vej, i forhold til hvad der normalt er tilfældet. Det viser sig, at det er ganske effektivt ud fra et fastholdelsesperspektiv at gøre forældrene bevidste om deres børns uddannelse og deres ansvar i den forbindelse. Samtidig betyder det tilsyneladende en del, at mentorerne møder op i forældrenes hjem og bliver en del af en "gæste-forståelse", som muliggør at man kan debattere svære spørgsmål på en anderledes åben måde. Mentoren medtager tolk, såfremt det er nødvendigt[88].

ESF (EQUAL) projektet "Migrants integrate Migrants" er et andet eksempel på en alternativ tilgang til mentorrollen. Projektet har opbygget et netværk af kvindelige mentorer med indvandrerbaggrund, som vejleder og guider unge indvandrerkvinder som afslutter skolen eller frafalder uddannelsen. Mentorerne rådgiver kvinderne og tilbyder samtidig at snakke med deres familier. Derudover tilbød en gruppe af lokale kvindelige erhvervsdrivende praktikpladser eller anden form for støtte til de involverede mentees. Projektet organiserede workshops for frivillige mentorer inkluderende undervisning i psykologiske, juridiske og administrative aspekter[89].

Et andet eksempel på mentoring programmer ses i Frankrig, hvor mentoring systemet har været en vigtig del af uddannelsessystemet i en årrække. Et tiltag går ud på at ældre pensionerede franskmænd fungerer som mentorer for unge indvandrere. De to parter bliver koblet på de lokale arbejdsformidlinger. Mentorerne er frivillige men modtager undervisning af staten. 18.000 unge indvandrere er for øjeblikket en del af dette program, hvor målsætningen er 20.000[90].

6.5 Perspektivering

Læreruddannelse og mentoring er højt på dagsordenen i det meste af EU, men lidt overraskende er der ikke mange lande, der har implementeret de udfordringer både mentoren og læreren møder i deres daglige virke, i henholdsvis mentor- og læreruddannelse. Dog tyder meget på, at håndtering af indvandrere og fastholdelsesperspektivet bliver en del

[88] Interview med Ken Page, Calmar Int'l Ltd / Trainers Network
[89] DG Justice, Freedom and Security: Handbook on Integration for policy-makers and practitioners, European Commission, May 2007.
[90] DG Justice, Freedom and Security: Handbook on Integration for policy-makers and practitioners, European Commission, May 2007.

af læreruddannelsen, så snart den gennemgår en reform, uanset hvilket land, der er tale om. Hvad angår mentorer er der ganske få lande, hvor der er obligatoriske krav til uddannelse. De fleste lande har frivillige ordninger, men uddannelsen er sjældent længere end 1-2 dage. Det kan undre, set i lyset af de store krav og forhåbninger, der i mange lande er bundet til mentoren. Til inspiration i en dansk kontekst, kan følgende fremdrages:

- Det forekommer vigtigt at gøre den interkulturelle tilgang til en del af læreruddannelsen og specifikt sikre, at den nyuddannede lærer får de nødvendige kompetencer til brug både i undervisning, men også i udarbejdelse af undervisningsmateriale og –forløb. Derudover bør det sikres, at ældre lærere får mulighed for at blive videreuddannet indenfor dette område.

- De engelske krav til lederen af erhvervsskolers uddannelse indenfor fastholdelse og generel fokus på svage elever er meget interessant i en dansk kontekst. Betydningen af en ledelse, der har en teoretisk ballast er svær at vurdere, men ud fra de engelske erfaringer forekommer det ganske perspektivrigt at sikre at lederen har pædagogiske kompetencer og viden om områder af stor vigtighed for skolen.

- Øget brug af mentoring på tværs af uddannelsessystemet har visse perspektiver. Det irske eksempel på at uddannede mentorer arbejder med forældre for derigennem bl.a. at viderebringe værdien af uddannelse og betydningen af at forældrene bakker deres børn op, virker som en meget god og løfterig tilgang.

- Det samme gælder brugen af mentorer indenfor mere adskilte og snævre segmenter, som vi så i henholdsvis Tyskland med mentoring af indvandrerpiger af andre indvandrere og i Frankrig med brug af ældre erfarne mennesker i en mentoring/rådgivningsposition i forhold til unge indvandrere. I begge tilfælde virker det både perspektivfuldt og effektivt i og med, at man udnytter frivillige ressourcer, der gerne vil udnyttes og give noget tilbage til samfundet. Samtidig kan man få en rollemodels-effekt hos de unge indvandrere, der kan spejle sig i ældre og succesfulde personer.

7. Sammenfatning

Vi har gennemgået fire overordnede temaer indenfor integrationsområdet – i et erhvervsuddannelsesperspektiv:

- Læringsmiljø og –modeller
- Indslusning og monitorering
- Praksisnær undervisning og netværk
- Læreruddannelse & mentoring

I forhold til de forskellige lande og systemer, som er genstand for en nærmere analyse i denne rapport, har vi konstateret nogle gennemgående og fælles træk i relation til de faktorer, som er medvirkende til at begrænse motivation og engagement hos etniske minoriteter. Dette er især tilfældet i forhold til at fuldføre kompetencegivende uddannelser rettet imod beskæftigelse og fastholdelse på arbejdsmarkedet. Derudover har vi identificeret nogle overordnede områder, hvor vi vurderer at europæisk praksis kan danne baggrund for inspiration i en dansk kontekst. De væsentligste områder er som følger:

- Det holistiske princip som en læringstilgang er integrationsfremmende
- Fokus på sprogbarrierer if.m. rekruttering af praktikvirksomheder
- Udarbejdelse af standardiseret undervinsingsmateriale på forskellige sprog
- Mentoring i indvandrerfamilier som fastholdelsesværktøj
- Markedsføre værdien og behovet for uddannelse igennem moskéen
- Udnytte virksomheders "corporate social responsibility" programmer
- Princippet om at holde sommerskoler og åbne institutionerne udenfor normale åbningstider rummer både perspektiver og potentielle problemer.
- Øget rapportering og monitorering af fravær så man kan tage det i opløbet
- Brede netværk med forskellige typer af interessenter giver mulighed for at sammensætte en individualiseret plan for den enkelte indvandrer
- Den interkulturelle tilgang bør gøres til en del af læreruddannelsen og specifikt sikre, at den nyuddannede lærer får de nødvendige kompetencer
- Uddannelseskrav til lederen af erhvervsskolen

- Øget brug af mentoring på tværs af uddannelsessystemet

Den konkrete videreformidling af rapportens resultater og anbefalinger vil blive udført dels ved internt arrangement i DEL/Metropol samt i to workshops i Jylland og på Sjælland.

Afslutningsvis kan OECD's anbefalinger fra "Jobs for Immigrants" fremhæves. Heri konkluderes, at aktive integrationsindsatser på arbejdsmarkedet herunder også netværksgrupper, mentorordninger og målrettet uddannelsesforløb fortsat bør udbredes også i Danmark, da der ligger en stor arbejdskraftsreserve gemt blandt især kvindelige indvandrere og efterkommere, og da denne arbejdskraftsreserve vil være af helt afgørende betydning i Danmarks bestræbelser på at imødekomme den stigende mangel på arbejdskraft som følge af ældrebyrden og de små ungdomsårgange[91].

Ydermere fremstår det klart, at Danmark og andre OECD-lande også fremover vil have en udfordring i forhold til integration på arbejdsmarkedet. Med den fortsatte stigning i migration til og fra såvel OECD-lande som tredje lande – og forventningen om flere politikker, der tilgodeser behovet for udenlandsk arbejdskraft – vil nye grupper af indvandrere med nye behov opstå og udfordre landene på deres erfaring og politikker[92]. Det er netop dette, der er og bliver de forhold systemet skal være gearet til at kunne imødese.

[91] Jobs for immigrants - vol. 1: Labour market integration in Australia, Denmark, Germany and Sweden, OECD, 2008
[92] Berkowitz, Maria og Thomas Hansen, Internationale erfaringer med integration på arbejdsmarkedet, Samfundsøkonomen, nr. 1, marts 2009.

Litteraturliste

Aiming high: Department for Education and Skills – Raising the Achievement of Minority Ethnic Pupils. 2003

Andersen, Ole Dibbern et al.: Fra ”training factory” til ”career center” - om fastholdelse af eleverne i erhvervsuddannelserne, EIIL rapport, 2006.

Berkowitz, Maria og Thomas Hansen, Internationale erfaringer med integration på arbejdsmarkedet, Samfundsøkonomen, nr. 1, marts 2009.

Cedefop: Briefing Note, February 2008

The contribution of VET – Achieving the Lisbon goal – European Commission - 2005

Council of the European Union: The concrete future objectives of the European Council, 2001

Dahlin, Bo: From the worst to the first, Karlstad Universitet - 2008

Dahlin, Bo: Social and emotional education in Sweden – Two examples of good practice, 2008.

Department for education and skills: ”Understanding the Educational Needs of Minority Ethnic pupils in mainly White Schools” - 2005

DG Justice, Freedom and Security: Handbook on Integration for policy-makers and practitioners, European Commission, May 2007.

Duncan, Howard: Canada’s approach to the integration of immigrants. European Policy Centre – 2005.

European Commission: A Common Agenda for Integration Framework for the Integration of Third-Country Nationals in the European Union, 2005

European Parliament: European Parliament resolution on strategies and means for the integration of immigrants in the European Union, (2006/2056 (INI))

Eurydice: Integrating Immigrant Children into Schools in Europe, European Commission, 2004.

Frimodt, Rasmus: Rapport fra studierejse til Nederlandene for task force Danmark (Integrationsministeriet og Undervisningsministeriet), Maj/juni 2006.

HM treasury – department for children, schools and families: " Aiming high for young people: A ten year strategy for positive activities- July 2007

LO's ugebrev – 2008/39

Maastricht-kommuniké om de fremtidige prioriteringer inden for et styrket europæisk samarbejde om erhvervsuddannelse, DG EAC, december 2004

Migrantinnen und Migranten in der beruflichen Weiterbildung, BIBB, 2008.

Nyt fra Rockwool Fondens Forskningsenhed, Oktober 2004

OECD: A profile of Immigrant Populations in the 21st Century, 2008.

OECD: Equity in Education, Students with Disabilities, Learning Difficulties and Disadvantages, OECD 2004

OECD: Jobs for immigrants - vol. 1: Labour market integration in Australia, Denmark, Germany and Sweden, 2008

OECD: Jobs for immigrants - vol. 2: Labour market integration in Belgium, France, The Netherlands and Portugal, 2008

OECD: No more failures – ten steps to equity in education" – OECD 2007

Ray, R. Practices to Promote the Integration of Migrants into Labour Markets, Washington 2004

Tænketanken om udfordringer for integrationsindsatsen i Danmark: Udlændinge på ungdomsuddannelserne – frafald og faglige kundskaber, Integrationsministeriet, Januar 2005.

Udlændinge på ungdomsuddannelserne – frafald og faglige kundskaber, Integrationsministeriet, 2004.

The Wall Street Journal Europe – June -2005

Udvalgte hjemmesider

http://ec.europa.eu/justice_home/funding/integration/funding_integration_en.htm
http://ec.europa.eu/employment_social/esf/index_da.htm
www.kausa.de
www.oud.froc.nl
http://ec.europa.eu/education
http://www.rijnijssel.nl/
www.deloitte.co.uk/employability
www.bbc/education.uk
www.bmbf.de
www.bibb.de
www.bqnet.de
http://www.quartiersmanagement-berlin.de/programm-soziale-stadt/integration-und-chancengleichheit/
www.direct.gov.uk
http://www.everychildmatters.gov.uk/youthmatters/aiminghigh/
www.minocw.nl/english
www.bamf.de

Udvalgte telefon-interviews:

- Telefoninterview med Börje Ehrsttrand – December 2008
- Interview med sagsbehandler Klaske Sinnema Alpen aan den Rijn, september 2008
- Interview med fuldmægtig på kommunen Alice Standhart, Alpen aan den Rijn, september 2008
- Interview med Projektleder Carla Kariembaks, Taksforce Youth Employment, januar 2009
- Interview med Anneke Westerhuis, Cinop, august 2008
- Interview med Ken Page, Calmar Int'l Ltd / Trainers Network, november 2008
- Interview med lærere og ledere, Friesland College, December 2008.
- Interview med Herold Gross, Bibb – December 2008
- Interview med David Pepper, QCA – Januar 2009
- Interview med Francoise Dax-Boyer, Centre Inffo – Januar 2009
- Interview med Oriol Homs, CIREM – Februar 2009

Bilag 1: Midtvejsrapport

Midtvejsstatus – projekt 121092 – EUD og integration af flygtninge og indvandrere i europæisk perspektiv.

Tidsplan for projekt
I bevillingsskrivelse af 30. juni 2008, anføres det, at:

- Samlede beløb reduceres til 300.000 kroner
- Fase 1 og 2 vedrørende litteratursøgning reduceres
- Projektperioden forlænges med halvanden måned (pga. forsinkelse i bevillingsprocessen)

Tids- og arbejdsplan samt budget er på den baggrund revideret og har nu følgende karakter:

Fase og aktivitet/måned	August	September	Oktober	November	December	Januar 09	Februar 09	Arbejdstimer
1. Overblik – baseline study								20
2: Identifikation og nærstudium af udvalgte lande								49
3: Analyse af tværnationale og nationale praksisser								80
4: Formidle resultater på workshops								40
5: Løbende konsultation med UVM								20
Midtvejsrapport				🕮 17/11				25
Afsluttende rapport							🕮 20/02	45
Total								279

Budget

Fase og aktivitet/pris	**DEL Timer**	**DEL I kr.**
Fase 1:Overblik - baseline study	20 timer á kr. 900	18.000
Fase 2: Identifikation og nærstudium af udvalgte lande	49 timer á kr. 900	44.100
Fase 3: Analyse af tværnationale og nationale praksisser	80 timer á kr. 900	72.000
Fase 4: Formidle resultater på workshop	40 timer á kr. 900	36.000
Fase 5: Konsultation med UVM	20 timer á kr. 900	18.000
Rapportskrivning	70 timer á kr. 900	63.000
Rejseomkostninger		10.000
Rejsetid	60 timer á kr. 480	28.800
Følgeudgifter		10.000
I alt		**299.900**

Tidsplanen følges iflg. revideret projektbeskrivelse, således at rapport forventes afleveret den 20. februar 2009. Der er i henhold til projektplan planlagt 3 workshops til at formidle resultater fra projektet: den 21.-22. januar 2009 på FoU konferencen i Odense og i uge 11 2009 i henholdsvis Århus og Aalborg[93].

Aktiviteter frem til november 2008

Med henblik på at frembringe informationer og data som kan bruges i den danske kontekst og jf. målsætningen om at identificere, beskrive og analysere god praksis, har aktiviteterne indtil nu primært været rettet imod et kort base line study med det formål at få overblik over de væsentligste udviklingstræk på europæisk plan og med særlig fokus på integration af flygtninge og indvandrere i (erhvervs)udannelsessystemet, fulgt af en identifikationsproces af projekter og særlige tiltag i EU medlemslande, som kan bidrage til analysen.

Med udgangspunkt i samtaler med Preben Holm fra Integrationsministeriet samt litteraturstudier har vi identificeret områder, hvor det danske erhvervsuddannelsessystem i særlig grad har brug for inspiration udefra. Disse temaer strukturerer i udgangspunktet vores dataindsamlingsproces og analyser. Temaerne er som følger:

- Særlige innovative og eksperimentelle læringsmiljøer
- Kompetencebaserede læringsmodeller med særlig fokus på individualisering og fleksibilitet,
- Praksisnær undervisning og særlige virksomhedsforlagte forløb for indvandrere med kombination af teori og praksis.
- Omfattende realkompetencevurdering for indvandrere
- Vejledning, coaching og mentoring
- Forældrekontakt, rollemodeller
- Læreruddannelse med fokus på frafald
- Indslusningsprogrammer indeholdende sproglige og erhvervsfaglige elementer – brobygning mellem grundskole og EUD, mellem grundforløb og hovedforløb
- Rapporteringspligt for skoler i f. m. fravær – early warning systemer
- Virksomhedsperspektivet (praktik) rolle og indflydelse i forbindelse med fastholdelse

Derudover har vi indsamlet en række rapporter og andet dokumentationsmateriale, som har været genstand for nærmere analyse. Her skal blot refereres til to aktuelle publikationer: OECD: A profile of Immigrant Population in the 21st Century[94] og OECD rapport: "Jobs for immigrants".[95]

I forhold til ovenstående arbejdsplan har vi foretaget visse ændringer, da de forskellige faser i visse tilfælde må foregå sideløbende og ikke kontinuerligt. Således indsamler vi stadig materiale og gode eksempler på praksis, samtidig med at vi har påbegyndt analyserne og struktureringen af de indsamlede data på en hensigtsmæssig måde. Frem til Jul intensiveres analysearbejdet, således at størstedelen af konklusioner og rapporteringselementer er færdiggjort i en skitseform i starten af det nye år. Derved vil vi være i stand til at formidle projektets resultater – først på FoU konferencen

[93] Aftalt telefonisk med Martin Bülow den 11. november 2008, at vi kan planlægge to af de tre formidlings-workshops efter afleveringen af rapporten den 20. februar 2009.
[94] OECD 2008 – A profile of Immigrant Populations in the 21st Century
[95] OECD 2008: Jobs for Immigrants" – Volume 1

ultimo januar 2009 og senere på udvalgte erhvervsskoler – formodentlig i Jylland. På FoU-konferencen vil vi få anledning til at præsentere og debattere projektets foreløbige resultater blandt interessenter fra erhvervsskoler og forskellige myndigheder. Dette vil formodentlig kunne kvalificere den efterfølgende rapportering, som vil foregå primo-medio februar 2009.

Fokus i den videre analyse

Analysearbejdet har indtil nu ikke givet anledning til at ændre projektets formål eller forventninger til resultater. Således forventer vi stadig at overføre viden fra europæiske analyser på området til inspiration til danske erhvervsskoler og beslutningstagere til alternativer til den eksisterende praksis på området samt at undersøge konkrete tiltag og tilgange til nedbringelse af frafaldet blandt flygtninge og indvandrere under erhvervsuddannelse i udvalgte lande. Således er fokus og arbejdsplan uforandret.

Vi har ikke etableret kontakt til faglige udvalg, da det ikke i udgangspunktet er projektets fokus. Dog vil vi i forbindelse med formidlingen af projektets resultater kontakte faglige udvalg og invitere dem til de planlagte workshops.

Rasmus Frimodt
Projektleder
DEL
17. november 2008

Bilag 2: Præsentation fra FoU-konferencen

Integration i et europæisk perspektiv

FoU-konference
Odense, 22. januar 2009

Jørgen Ole Larsen & Rasmus Frimodt
DEL, Professionshøjskolen Metropol

DEL
www.delud.dk

Integration i et europæisk perspektiv

- indledning
- kontekst
- udfordringer
- temaer
- afslutning
- spørgsmål til debat

DEL

Europæisk kontekst

- Lissabon
- frafalds-benchmarks
- Haag programmet - fælles grundprincipper
- National Contact Points – europæisk netværk
- fælles Europæisk web-portal om integration
- europæiske midler
- aktuelle situation

Udfordringer

- mangel på data
- definitioner
- homogenitet og sammenlignelighed
- tematiske tilgange og ikke sammenligninger

Læringsmiljø

- individualisering
- fleksibilitet
- praksisorienteret undervisning
- kompetencebaseret læring
- udnytte kulturel diversitet i undervisningen

Vejledning og mentoring

- mentoring af den enkelte og hans/hendes familie
- rollemodeller
- pædagogisk træning/uddannelse
- efter- og videreuddannelse
- finansiering

Kombinerede forløb

- sprog og erhvervsfaglige elementer i kombination
- skræddersyede modeller
- RKV som basis
- praktikophold
- transition/brobygning

Early warning

- monitorering af fravær
- lærere trænede i at opdage tegnene
- SMS service
- mentoring
- forældreinddragelse
- registrering og koordinering

Partnerskaber og task forces

- brede netværk
- tæt virksomhedsinddragelse
- tværministerielle task-forces på flere niveauer
- mobile eksperter
- netværk af indvandrerforældre

Læreruddannelse

- fokus på nødvendige kompetencer
- ændret rolle giver nye behov
- pædagogikum eller videreuddannelse
- undervisningsmateriale
- støtte til lærere

Anbefalinger til implementering

- behov for læreruddannelse med fokus på frafald
- indslusningsprogrammer indeholdende sproglige og erhvervsfaglige elementer
- god praksis (inkl. følgeforskning) spredes systematisk via informationsportaler
- øget fokus på mentor-ordninger
- forældre-inddragelse
- brede netværk med forskellige typer af interessenter
- virksomheder bør inddrages mest muligt i processen
- rapporteringspligt for skoler i f.m. fravær – early warning
- særlig task-force centralt og til udrykning på skoler

Spørgsmål til debat

- Hvor er der særligt behov for inspiration i det danske EUD system?
- Hvad kan vi lære af andre lande?

Tak for opmærksomheden!!!

rasmus.frimodt@delud.dk &
joergen.ole.larsen@delud.dk