

DITOGA

**Digital tracking of
VET graduates**

via auto-analytics to
enhance the quality and sustainability
of vocational and educational training programmes

DITOGA-VET-Afgestudeerden Traceringsstrategie

Belangrijke Gegevensvelden



Erasmus+

jugend am werk
_ Vielfalt wirkt



WINNOVA
LÄNSIRANSIKKON KOULUTUS OY



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Dit project werd gefinancierd met steun van de Europese Commissie.

Deze publicatie [communicatie] toont alleen de standpunten van de auteur; de Commissie kan niet aansprakelijk worden gesteld voor enig gebruik dat wordt gemaakt van de informatie die hierin is opgenomen.

De VET-Afgestudeerden Traceringsstrategie Gids - Belangrijke Gegevensvelden is de eerste Intellectuele Output van het Erasmus+ project DITOGA: Digitale tracering van VET-afgestudeerden via autoanalyse om de kwaliteit en duurzaamheid van beroepsonderwijs en opleidingsprogramma's te verbeteren.

© Het auteursrecht berust bij het DITOGA-projectconsortium. Reproductie van (onderdelen van) het materiaal is toegestaan; de bron(nen) moet(en) worden vermeld. Wijzigingen aan het originele materiaal zijn niet toegestaan.

DITOGA-VET-Afgestudeerden Traceringsstrategie

Belangrijke Gegevensvelden

Opgesteld door

Jugend am Werk Steiermark GmbH, AT

**Samen met de ondersteuning en bijdragen van het
DITOGA-projectpartnerschap**

Maart 2019

PROJECT

Digitale tracering van VET-Afgestudeerden via autoanalyse
om de kwaliteit en duurzaamheid
van beroepsonderwijs- en opleidingsprogramma's te verbeteren

PROJECT ACRONIEM

DITOGA

PROJECTNUMMER

2018-1-AT-01-KA202-039240

INDEX

1. Inleiding	5
DITOGA-VET-Afgestudeerden Traceringsstrategie (IO.1)	5
2. Belangrijke Gegevensvelden voor de tracering van VET-afgestudeerden.....	7
2.1. Inleiding.....	7
2.2. Theoretische Competenties	8
2.4. Zachte vaardigheden trainen en gebruiken	11
2.5. Motivatiefactoren	17
2.7. Educatieve missies van VET-centra en opleidingsinstellingen.....	21
3. Richtlijnen voor VET-instellingen	22
3.1. Bepaling van vaardigheden en competenties	22
3.1.2. Instelling specifieke leerplannen en concepten om vaardigheden en competenties te bepalen	34
3.1.3. Correlaties met EU-initiatieven	39
3.2. Instrumenten en methoden voor het identificeren van ontbrekende vaardigheden	42
3.3 Vereist systematisch kader voor implementatie.....	46
3.3.2 Het Europese Perspectief	46
Italië 48	
3.4 Methodologieën	50
3.4.2 Het Europese Perspectief	51
3.5 Interne kwaliteitsgarantie	57
3.5.2 Het Europese Perspectief	58
3.6 Ontwikkeling van opleidingsprogramma's.....	64
3.6.2 Het Europese Perspectief	64
4. Praktisch algemeen advies	76
5.1. Zachte vaardigheden en transversale vaardigheden (AT)	81
5.2. 'Ausbildungsdokumentation' - opleidingsdocumentatie (AT).....	82
5.3. Lagen van diversiteit (AT)	84
5.4. Werk-Leven-Balanswiel (AT).....	85
5.5. Voorbeeld van beoordeling door derden (BE)	88
5.6. Vragenlijst (IE).....	91



1. Inleiding

Het hoofddoel van het DITOGA-project bestaat uit het verbeteren van de kwaliteit en duurzaamheid van beroepsonderwijs- en opleidingsprogramma's door relevante gegevens van VET-afgestudeerden te verzamelen. Deze gegevens zullen VET-instellingen van de nodige informatie voorzien over het succes maar ook over de potentiële gebieden voor verbetering van hun huidige programma-inhoud en hen in staat stellen om hun repertoire af te stemmen op de huidige behoeften op de arbeidsmarkt. Dit omvat harde vaardigheden in verschillende beroepen, kennis, vaardigheden en competenties, maar ook zachte vaardigheden en persoonlijke instellingen. Om deze doelstellingen te bereiken is de **DITOGA-VET-Afgestudeerden Traceringsstrategie (IO1)** de eerste mijlpaal van het project en daarom een hoofdproduct.

DITOGA-VET-Afgestudeerden Traceringsstrategie (IO.1)

De VET-instellingen in Europa worden gekenmerkt door hun diversiteit in termen van hun programma's, methodologische benaderingen, sociaal-economische en culturele milieus, behoeften van hun doelgroepen (vooral indien er kansarme leerlingen bij betrokken zijn) en de eisen van de arbeidsmarkt. Om de praktische waarde van alle verdere projectresultaten te garanderen, hebben partners enerzijds relevante factoren aangegeven die noodzakelijk zijn om VET -centra in staat te stellen de inhoud van de opleiding voortdurend af te stemmen op de huidige behoeften van het werkkterrein en het vereiste systematische kader voor implementatie in de loop van een transnationaal verkennend onderzoeksproject.

Bijvoorbeeld: relevante zachte vaardigheden (persoonlijke, sociale, methodologische competenties) en betekenisvolle aspecten van het beroepsleven van afgestudeerden (bijv. promotie, verdere opleiding, verandering van baan), alsook interne processen van kwaliteitszorg en ontwikkeling van opleidingsprogramma's.

Met behulp van een kwalitatieve methodologische benadering werden nationale focusgroepen waarin vertegenwoordigers van alle doelgroepen betrokken zijn, gecombineerd met een uitgebreid bureauonderzoek. Het resultaat is een langdurige VET-afgestudeerden traceringsstrategie die richtlijnen bevat over hoe de verzamelde gegevens zullen bijdragen aan de voortdurende verbetering van VET-programma's en hoe de strategie met succes kan worden geïmplementeerd.

Nooit eerder heeft een digitale afgestudeerden traceringssysteem, toegesneden op de behoeften van VET-instellingen bestaan, omdat zelfs op universitair niveau de ontwikkeling van dergelijke benaderingen nog in een beginstadium verkeert. De behoefte aan een traceringssysteem van afgestudeerden is echter heel reëel en neemt steeds toe door de digitale en technologische revoluties die diensengevolge leiden tot snelle veranderingen op het gebied van werk.

Daarbij is het DITOGA-project baanbrekend door zijn poging om een efficiënt en robuust traceringssysteem van afgestudeerden te ontwikkelen dat VET-aanbieders in staat stelt de kwaliteit en duurzaamheid van hun opleidingsprogramma's te verhogen door ze voortdurend op een flexibele en tijdige manier aan te passen aan de steeds veranderende behoeften van de arbeidsmarkt. De drie belangrijkste output die door het DITOGA-project ontwikkeld werden zullen de VET-instelling precies van deze mogelijkheden voorzien. De benodigde gegevens zullen worden verkregen van VET-afgestudeerden door een app voor mobiele apparaten (IO2) en vervolgens worden geëvalueerd en geïnterpreteerd door

het VET-centrum door op maat gemaakte analysesoftware (IO3) waarbij de technologische voordelen van beide instrumenten gecombineerd worden.

Verder is de **DITOGA-VET-Afgestudeerden Traceringsstrategie** gedefinieerd in de vorm van richtlijnen gepresenteerd in **IO1**, samen met een diepgaande studie naar de belangrijkste factoren die VET-aanbieders nodig hebben om de kwaliteit en duurzaamheid van hun opleidingsprogramma's te verbeteren.

2. Belangrijke Gegevensvelden voor de tracering van VET-afgestudeerden

2.1. Inleiding

Op basis van de empirische evaluatie van de enquêtes en de aanvullende ideeën en opmerkingen van de ondervraagden - 61 VET-medewerkers en 30 vertegenwoordigers van het bedrijfsleven - heeft het projectpartnerschap 71 belangrijke gegevensvelden afgeleid die relevant zijn voor het traceren van VET-afgestudeerden. Verder zijn de resultaten van de landelijke onderzoeken en ervaringen van de verschillende VET-instellingen en ondernemingen in de conclusie opgenomen.

De volgende beschrijvingen zouden de verschillende belangrijkste gegevensvelden meer in detail moeten beschrijven. Daardoor dienen ze ook als basis waarmee VET-instellingen en opleidingscentra rekening moeten houden wanneer zij hun opleidingen ontwerpen en wijzigen om die af te stemmen op de behoeften van de arbeidswereld. Dit maakt het mogelijk om snel in te spelen op mogelijke wijzigingen in de behoeften van ondernemers.

Verder werd er bij de ontwikkeling van de belangrijkste gegevensvelden speciale aandacht geschonken aan de correlatie met de belangrijkste CEDEFOP-competenties gedefinieerd voor VET-instellingen.

Belangrijkste competenties:

- Communicatie in de moedertaal
- Communicatie in vreemde talen
- Competenties in wiskunde, wetenschap en technologie
- Digitale competentie
- Leren leren
- Interpersoonlijke, interculturele en sociale vaardigheden, burgerlijke competentie
- Ondernemerschap
- Culturele expressie ³⁹

Tenslotte is er aan het eind van ieder hoofdstuk een praktische benadering betreffende de overeenkomstige onderwijsmissie van de VET-instelling of het trainingscentrum.

³⁹ <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/key-documents> <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/4041>
http://www.cedefop.europa.eu/files/4041_en.pdf
http://www.cedefop.europa.eu/files/8083_en.pdf

2.2. Theoretische Competenties

1 Belangrijk Gegevensveld: Verbale vaardigheden	Dit betekent de mate in dewelke een persoon woorden en zinnen kan hanteren. Het bepaalt ook de mate in dewelke iemand in staat is om betekenissen te begrijpen en te weten hoe betekenissen en woorden gebruikt worden en in een begrijpelijke en logische context gecommuniceerd worden. Deze vaardigheden zijn gedeeltelijk aangeboren en worden verder getraind door het gebruik van de moedertaal. Verder worden deze vaardigheden ook verworven in het officiële openbare onderwijs (bijv. school). Verbale vaardigheden zijn een dynamisch proces en kunnen het hele leven lang worden getraind. Ze zijn niet altijd afhankelijk van het opleidingsniveau of de grammaticale kennis van een persoon.
2 Belangrijk Gegevensveld: Schrijfvaardigheden	Schrijfvaardigheden omvatten niet alleen het juiste gebruik van spelling, grammatica en syntaxis, maar ook de geschreven uitdrukking van iemands gedachten en ideeën. Daarnaast omvat het een gestructureerde benadering en vermogen om op een gestructureerde en heldere wijze de denken zodat iets zinvol en begrijpelijk is geschreven voor andere mensen.
3 Belangrijk Gegevensveld: Technisch inzicht	Dit kan een aangeboren vermogen zijn en verder worden bevorderd via een goede scholing en onderwijs. Het betekent de logische benadering van hoe machines, computers en technische systemen in het algemeen werken. Een goed ontwikkeld vermogen tot ruimtelijk inzicht, , handmatige behendigheid en een goed ontwikkeld vermogen tot probleemoplossing, , helpen om een goed technisch inzicht te ontwikkelen.
4 Belangrijk Gegevensveld: Concentratie en geheugen	Concentratie is de capaciteit om zich te richten op iets dat men aan het doen is en op niets anders. Terwijl geheugen het vermogen beschrijft om op een zinvolle, logisch en lineaire manier rekening te houden met gebeurtenissen, gevoelens, situaties, structuren, taal, eenvoudige tot complexe aanpassingen en verworven of geleerd materiaal.
5 Belangrijk Gegevensveld: Snelheid	Snelheid betekent in deze context de hoeveelheid tijd nodig om bepaalde taken en werkzaamheden af te ronden binnen een korte tijd. Niettemin moeten de taken niet alleen snel worden uitgevoerd, maar ook nauwkeurig, om fouten en mogelijke gevaren voor zichzelf of anderen te voorkomen.
6 Belangrijk Gegevensveld: Logisch denken	Dit beschrijft het proces om van een gerelateerde gedachte naar een andere te bewegen en om deze helder te structureren. Logisch denken is op alle vlakken van het menselijk leven nodig en vraagt meer focus in bepaalde werkcontexten.
7 Belangrijk Gegevensveld:	

Nauwkeurigheid om taken uit te voeren	De nauwkeurigheid om taken uit te voeren vereist een goede en constante concentratie om taken en processen op een nauwkeurige en juiste wijze uit te voeren. Werk dient juist en nauwkeurig te worden uitgevoerd om vergissingen en/of vertragingen te voorkomen.
8 Belangrijk Gegevensveld: Wiskunde	Dit is de wetenschap van cijfers en formules. In dit kader omvat het basis boekhoudingstypes en complexere vormen, afhankelijk van de uitgevoerde taak.
9 Belangrijk Gegevensveld: Officiële taal	Dit beschrijft de land specifieke taal die door de regering, autoriteiten, openbare instanties, scholen en andere onderwijssystemen wordt geaccepteerd en gebruikt in het betreffende land. Het wordt gesproken en geschreven door de meerderheid van de mensen in het land.
10 Belangrijk Gegevensveld: Beroepstaal	Beschrijft de taal die op het werk wordt gebruikt. Dit omvat niet alleen typische klant gerelateerde zinnen en uitdrukkingen, maar ook gespecialiseerde technische en mechanische termen, afhankelijk van de taken en werkzaamheden die uitgevoerd worden. Er moet bijzondere aandacht worden besteed aan beleefdheid en het omgaan met situaties die mogelijk een geavanceerde beroepstaal vereisen. Beroepstaal kan worden getraind door middel van praktische trainingen in sollicitatiegesprekken, telefoontaal en hoe met klanten om te gaan. Daarnaast wordt beroepstaal aangeboden en getraind op VET-scholen en praktijkonderwijs in het algemeen.
11 Belangrijk Gegevensveld: Buitenlandse taal	Dit definieert een taal die verschilt van het land van de spreker. Daarnaast is het ook een taal die niet in het vaderland van de betreffende persoon wordt gesproken.
12 Belangrijk Gegevensveld: Het schrijven van rapporten en voorstellen	Dit is essentieel voor beroepen die veel kantoorwerk behoeven. Het kan echter ook nodig zijn voor bepaalde technische banen, of bij het omgaan met klanten.
13 Belangrijk Gegevensveld: Innovatie	In spreektaal wordt de term gebruikt in de zin van nieuwe ideeën en uitvindingen en voor hun economische implementatie. In engere zin vloeien innovaties uitsluitend voort uit ideeën wanneer ze worden omgezet in nieuwe producten, diensten of processen die werkelijk met succes worden toegepast en de markt penetreren.
14 Belangrijk Gegevensveld: Planning & delegeren	Planning is het proces van het nadenken over de activiteiten die nodig zijn om een gewenst doel te bereiken.

	Delegeren is het toewijzen van verantwoordelijkheid of autoriteit aan een andere persoon (normaliter door een manager aan een ondergeschikte) om bepaalde activiteiten uit te voeren. ⁴⁰
15 Belangrijk Gegevensveld: Op de hoogte zijn van zakelijke trends	Dit beschrijft iemands vaardigheid om oog te hebben voor marktontwikkelingen die steeds populairder worden en algemeen aanvaard worden door markt en samenleving.
16 Belangrijk Gegevensveld: Ondernemend denken & management	Vaardigheden om ondernemend te denken verwijzen naar het vermogen om kansen op de markt te identificeren en de meest geschikte manieren en momenten te ontdekken om erop in te spelen. Soms wordt er eenvoudigweg naar verwezen als het vermogen om een passend probleemoplossend antwoord te vinden en na te streven. Ondernemend management is de praktijk om ondernemende kennis op te doen en te gebruiken om de doeltreffendheid van startende en midden en kleine bedrijven te verhogen. ⁴¹

2.3. Praktische Vaardigheden

17 Belangrijk Gegevensveld: Bereikte praktische activiteiten	Het vermogen om praktische activiteiten met succes te initiëren en te voltooien. Afhankelijk van de complexiteit van de verstrekte taken, kan begeleiding en toezicht nuttig of nodig zijn.
18 Belangrijk Gegevensveld: Interactie met klanten	In staat zijn om met klanten om te gaan op een vloeiende, ruimdenkende en resultaatgerichte manier. Hiervoor kan ook een bepaald gevoel voor conflictbeheersing nodig zijn.
19 Belangrijk Gegevensveld: Digitale vaardigheden	Beschikken over het vereiste pakket digitale vaardigheden, inclusief informatie en datacompetentie, communicatie en samenwerking via digitale technologieën, creatie van digitale content, veiligheid en probleemoplossing. ⁴³
20 Belangrijk Gegevensveld:	Beroepsgebonden vaardigheden zijn die capaciteiten die een kandidaat in staat stellen om uit te blinken in een bepaalde baan. Sommige vaardigheden worden

40 <https://en.wikipedia.org/wiki/Delegation>
<https://en.wikipedia.org/wiki/Planning>

41 <https://www.cleverism.com/skills-and-tools/entrepreneurial-thinking/>
<https://news.gcase.org/2011/10/24/what-is-entrepreneurial-management/>

42 <https://www.itu.int/en/ITU-D/Digital-Inclusion/Documents/ITU%20Digital%20Skills%20Toolkit.pdf>

Beroepsgebonden vaardigheden	verworven door het volgen van onderwijs of opleidingen. Andere kunnen worden verworven door ervaringsleren in de praktijk. De vaardigheden die nodig zijn voor een bepaalde baan worden ook wel aangeduid als vaardighedenpakket. ⁴³
21 Belangrijk Gegevensveld: Toepassing van schoolkennis en vaardigheden op het werk	Het vermogen om op school verworven kennis en vaardigheden toe te passen in het kader van een bepaalde onderneming. Daarbij is het voor het vinden van een passende, doelgeschikte oplossing van een specifieke situatie. belangrijk om ruimdenkend en flexibel te zijn, alsook creatief te denken.
22 Belangrijk Gegevensveld: Presentatievaardigheid en spreken in het openbaar	Presentatievaardigheden zijn de vaardigheden die nodig zijn om doeltreffende en boeiende presentaties voor een breed publiek te geven. Deze vaardigheden hebben betrekking op diverse gebieden, zoals de structuur van de presentatie, het ontwerp van de slides, de toon van uw stem en de lichaamstaal die u overbrengt. ⁴⁴
23 Belangrijk Gegevensveld: Onderzoek	De vaardigheden om naar antwoorden op vragen te zoeken, op basis van bewijsmateriaal beredeneerde argumenten of theorieën te construeren en het inzicht in een bepaald onderzoeksgebied te vergroten. ⁴⁵

2.4. Zachte vaardigheden trainen en gebruiken

24 Belangrijk Gegevensveld: Zelfmarketing	Zelfmarketing wordt ook wel persoonlijk branding genoemd omdat het gebruik maakt van merkinstrumenten om i.p.v. een imago rond een product, een imago rond een medewerker te creëren (...). Het geeft kandidaten meer mogelijkheden om hun waarden, vaardigheden , ervaringen en mening effectief aan potentiële werkgevers te communiceren. ⁴⁶ Het is belangrijk om in te zien dat zelfpromotie een leiderschapsvaardigheid is. Het is uw verantwoordelijkheid om te praten over wat u en uw team hebben bereikt, niet alleen in uw eigen voordeel, maar ook in dat van het team en het bedrijf. Het betreft de manier waarop invloed wordt gecreëerd. De manier waarop u uw ideeën in de hele organisatie verkoopt. Het is de basis om relaties op te bouwen met de belangrijkste belanghebbenden en toegang te verkrijgen tot de machtsnetwerken. ⁴⁷
25	

⁴³ <https://www.thebalancecareers.com/what-are-job-specific-skills-2063755>

⁴⁴ https://wiki.ubc.ca/Presentation_Skills

⁴⁵ <https://www.heacademy.ac.uk/knowledge-hub/research-skills>

⁴⁶ <http://www.marketing-schools.org/types-of-marketing/self-marketing.html>

⁴⁷ <https://www.forbes.com/sites/bonniemarcus/2015/03/02/self-promotion-is-a-leadership-skill/#1945cf814e77>

	Belangrijk Gegevensveld: Identificeren van en omgaan met persoonlijke sterke en zwakke punten	Het vermogen om het verschil te maken tussen een vereiste vaardigheidsnorm en de werkelijke aanwezigheid van een vaardigheid. Het vermogen om bovendien iemands sterke punten te versterken en te bevorderen en om de ontbrekende vaardigheden te compenseren of te verbeteren. De voortdurende alertheid op en zoektocht naar leersituaties die het mogelijk maken om een vaardigheden te versterken.
26	Belangrijk Gegevensveld: Teambuilding inclusief externe teams	Teambuilding omvat sterke samenwerkings- en communicatieve vaardigheden, het gaat ook om plannen, onderhandelen en problemen oplossen. Het is de capaciteit om het gemeenschappelijk doel en de stappen om het doel te bereiken duidelijk te maken. Het gaat erom zichzelf en de groep te organiseren om die doelen op een efficiënte en effectieve manier te bereiken.
27	Belangrijk Gegevensveld: Conflictbeheersing	Het gebruik van passende schriftelijke en verbale communicatie om conflicten te vermijden en problemen aan te pakken voordat ze in een crisisfase belanden. Het gebruik van bemiddelingscapaciteiten (luisteren, naar boven brengen van het perspectief van de ander), met een oplossingsgerichte instelling onenigheid op basis van feiten uitdrukken. Het gebruik van onderhandelingsvaardigheden. ⁴⁸
28	Belangrijk Gegevensveld: Tijdmanagement	Vermogen om stipt te zijn en pauze- en werktijden te respecteren. Vermogen om eigen schema's te plannen en te volgen.
29	Belangrijk Gegevensveld: Feedback geven en ontvangen	Vermogen om juiste en constructieve feedback te leveren aan collega's en leidinggevenden. Vermogen om allerlei feedback van collega's, leidinggevenden en klanten te ontvangen, ermee om te gaan en ervan te leren en te verbeteren.
30	Belangrijk Gegevensveld: Vermogen om in het bijzijn van mensen te communiceren	Vermogen om in het bijzijn van mensen op een passende wijze te communiceren, bijvoorbeeld bij het werken met klanten. Vermogen om over de eigen werkzaamheden of producten te vertellen, adviezen en begeleiding aan klanten te geven.
31	Belangrijk Gegevensveld: Opbouwen van zelfvertrouwen	Vermogen om op de eigen vaardigheden te vertrouwen, meer zelfvertrouwen te hebben wanneer er positieve feedback wordt ontvangen, alle soorten feedback als een kans op te vatten om het eigen werk te verbeteren.
32	Belangrijk Gegevensveld: Aanpassen aan ethische waarden	Vermogen om ethische waarden betreffende een bepaald beroep of bedrijf te erkennen en zich hieraan aan te passen. Werken volgens de waarden en een goede kwaliteit behouden.

48 <https://www.thebalancecareers.com/conflict-management-skills-2059687>

33	Belangrijk Gegevensveld: Vermogen om voor het beroep noodzakelijke vaardigheden, kennis en taken te leren	Vermogen om te leren en te begrijpen welk soort kennis en vaardigheden nodig zijn voor een bepaalde job of functie, om te leren en begrijpen uit welk soort taken een bepaalde job of functie bestaat.
34	Belangrijk Gegevensveld: Bereidheid om te verbeteren en te leren	De leerling/stagiair/nieuwe werknemer is bereid en gemotiveerd om nieuwe dingen te leren en zijn/haar werk te verbeteren. Begrijpt de vereisten van levenslang leren.
35	Belangrijk Gegevensveld: Meningen en suggesties geven	Vermogen om eigen meningen duidelijk uit te drukken. De leerling/stagiair/nieuwe medewerker is moedig genoeg om wat hij wel en niet leuk vindt uit te spreken en suggesties te geven om zijn/haar werk of procedures op de werkplaats te ontwikkelen.
36	Belangrijk Gegevensveld: Omgaan met onzekerheid	Vermogen om met onzekerheid om te gaan en dit toe te geven. De leerling/stagiair/nieuwe werknemer kan omgaan met een gebrek aan kennis of de onwetendheid over hoe hij/zij iets moet doen. Hij/zij kan ermee omgaan dat dingen niet altijd zoals gepland lopen. Dit vereist ook flexibiliteit.
37	Belangrijk Gegevensveld: Omgaan met fysieke omgeving	Vermogen om met verschillende omstandigheden of vereisten van de werkomgeving om te gaan, bijvoorbeeld hoogte, warmte, koude, lawaai, isolatie, stank. Een voorbeeld: een crèche kan als werkomgeving echt lawaaiërig zijn of een bouwvakker mag geen hoogtevrees hebben.
38	Belangrijk Gegevensveld: Moed	De leerling/stagiair/nieuwe werknemer heeft de moed om vragen te stellen, nieuwe dingen uit te proberen, verschillende en uitdagende situaties op het werk tegen te komen, nieuwe en verschillende mensen te leren kennen, enz.
39	Belangrijk Gegevensveld: Initiatief	Het vermogen om uw oordeel te gebruiken om besluiten te nemen en om dingen te doen zonder de behoefte dat u verteld wordt wat u moet doen.
40	Belangrijk Gegevensveld: Creativiteit	Produceren of gebruiken van originele en ongewone ideeën.
41	Belangrijk Gegevensveld: Kritisch denken	Het proces van goed nadenken over een onderwerp of idee zonder zich door gevoelens of meningen te laten beïnvloeden.
42	Belangrijk Gegevensveld:	

Pro activiteit	Proactief zijn betekent het heft in handen nemen en ervoor zorgen dat iets gebeurt, in plaats van zich aan een situatie aan te passen of te wachten tot er iets gebeurt. De persoon hoeft niet te worden verzocht om actie te ondernemen en heeft ook geen gedetailleerde instructies nodig. Er is voorstellingsvermogen, planning, vaststelling en reflectie voor nodig.
43 Belangrijk Gegevensveld: Emotionele intelligentie	Het vermogen om uw eigen gevoelens te begrijpen en te beheersen en om de gevoelens van anderen te begrijpen en er op een geschikte manier op te reageren, deze vaardigheid gebruiken om goede beslissingen te nemen en problemen te voorkomen of op te lossen.
44 Belangrijk Gegevensveld: Zelfleiderschap	Het proces waarmee u uzelf beïnvloedt om uw doelstellingen te verwezenlijken, door het hebben van een ontwikkeld gevoel van wie u bent, wat u kunt doen, waar u naartoe gaat, gekoppeld aan het vermogen om uw communicatie, emoties en gedrag te beïnvloeden onderweg daar naartoe.
45 Belangrijk Gegevensveld: Flexibiliteit/aanpassing	Het vermogen om gemakkelijk te veranderen of te worden veranderd in overeenstemming met de situatie.
46 Belangrijk Gegevensveld: Probleemoplossing	Het proces van het vinden van oplossingen voor problemen.
47 Belangrijk Gegevensveld: Luistervaardigheden	Het vermogen om boodschappen in het communicatieproces nauwkeurig te ontvangen en interpreteren door actief te luisteren, volledig aanwezig te zijn, uzelf in de schoenen van de andere te plaatsen, belangrijke punten op te pikken en de spreker te laten weten dat u dat deed. Alsook nieuwsgierigheid, een open geest en verlangen naar continue groei te ontwikkelen.
48 Belangrijk Gegevensveld: Initiatief nemen	Iets doen dat gedaan moet worden vanuit uw persoonlijke drijfveer en met het verlangen om dingen beter te maken dan zij voorheen waren, of processen en de manieren waarop dingen worden gedaan te verbeteren. Het veronderstelt meer doen dan uw normale werk en een kleine onverwachte verrassing toevoegen voor anderen op het werk. Het vereist het omzetten in actie van logisch en creatief denken.
49 Belangrijk Gegevensveld: Leren van kritiek	In staat zijn om negatieve of constructieve feedback te accepteren en veranderingen aan te brengen. Het vereist de capaciteit om kritiek op te vatten als een kans om ons werk te verbeteren.
50 Belangrijk Gegevensveld: Collegiaal gedrag	Zich op een extraverte en vriendelijke wijze gedragen, meningen en ideeën op een niet-competitieve manier delen. Kan worden onderverdeeld in:

	<i>Juist omgaan met collega's:</i> Heldere communicatie met collega's, samenwerken met collega's <i>Benadrukt het vermogen om in harmonie met anderen samen te werken:</i> Op een aangename manier met collega's samenwerken, communiceren en op een coherente wijze met collega's werken, doelstellingen van het werk met die van collega's coördineren. <i>Schouderklopjes geven aan collega's en teamleden wanneer dit verdiend is:</i> Erken de bijdragen van collega's, bedank en prijs collega's, geef vertrouwen aan collega's door bevestiging en lofprijzing, betoon eer aan collega's wanneer en waar het verdiend is.
51 Belangrijk Gegevensveld: Communicatievaardigheden	Het vermogen om efficiënt, bondig en helder te communiceren, zowel in termen van het ontvangen als het overbrengen van betekenis en informatie. Dit kan worden onderverdeeld in: <i>Het begrijpen van de voordelen van duidelijke communicatie en de gevolgen van een gebrek daaraan:</i> Door voorbeelden het belang van duidelijke en eenduidige communicatie en de gevolgen van het overbrengen van dubbelzinnige of anderszins onduidelijke informatie begrijpen. <i>Hoe hoge gedetailleerde communicatie te interpreteren:</i> Onderdelen van een schriftelijke of mondelinge communicatie bestuderen om talloze details in betekenisvolle en gestructureerde informatie om te zetten. Belangrijke aspecten van een mondelinge of schriftelijke communicatie specificeren.
52 Belangrijk Gegevensveld: Beleefdheid	Zich op een beleefde en goed gehumeurde manier gedragen tegenover collega's. In dialoog en conversatie met collega's de gebruikelijke beleefdheid betrachten, lompheid en vulgariteiten vermijden. Dit kan worden onderverdeeld in: <i>Beleefdheid, fatsoen, goede manieren, attent gedrag:</i> Betrokkenheid bij collega's en medewerkers tonen op een hoffelijke en respectvolle wijze, beleefdheid en respect tonen voor collega's wanneer er met hen gecommuniceerd wordt. <i>Goede omgangsvormen met klanten en collega's hebben:</i> Wees bewust van de uitwerking van uw communicatiestijl op collega's en observeer de verschillende persoonlijke communicatiestijlen via voorbeelden, zowel schriftelijk als mondeling.

Belangrijk
Gegevensveld: **Zich
aanpassen aan de
regels van het
beroepsleven**

Leren om te wennen aan de werkomgeving, formele regels en informele verwachtingen. De zin van de cultuur en normen van de werkomgeving leren. Uzelf vertrouwd maken met werkregels en verwachtingen - leren om erbij te horen. Dit kan worden onderverdeeld in:

Hoe een positieve werkattitude ontwikkelen en weergeven:

Leren om zich op een constructieve en behulpzame manier tegenover collega's te gedragen. Vertrouwen uitstralen en collega's stimuleren.

	<i>Het belang van discipline en stiptheid benadrukken:</i> Het belang inzien van stiptheid en betrouwbaarheid bij de tijdregistratie, op tijd zijn op het werk, werkafspraken, vergaderingen en pauzes, en laattijdigheid vermijden. Planning en tijdmanagement.
--	--

2.5. Motivatiefactoren

54	Belangrijk Gegevensveld: Kans voor verbetering	Mogelijkheden identificeren om te verbeteren en vooruit te gaan op het werk. Manieren zoeken om uw status op het werk, en de wijze waarop collega's kijken naar wat u kunt doen en waar u toe in staat bent, verbeteren.
55	Belangrijk Gegevensveld: Begeleiding en opvoeding	Bespreek uitdagingen van het werk met collega's, neem positief deel aan teamvergaderingen, vraag bij twijfel advies aan collega's, toets uw eigen begrip van taken en activiteiten met collega's en leidinggevenden.
56	Belangrijk Gegevensveld: Regelmatige feedback	Accepteer kritiek zonder defensief of overgevoelig te zijn.
57	Belangrijk Gegevensveld: Uitdaging	Vraag advies wanneer u uitdagingen in het werk tegenkomt, werk samen met collega's bij het oplossen van praktische of technische uitdagingen, bekijk bestaande standaard werkwijzen indien u tegen een uitdaging aanbotst op het werk.
58	Belangrijk Gegevensveld: Voldoening	Leer om voldoening te halen uit prestaties op het werk, leer om met minder uitdagende of monotone taken en procedures om te gaan, wees trots op de kwaliteit van uw werk.
59	Wat is... Verantwoordelijkheid	Vertrouwd raken met de omvang van uw verantwoordelijkheid, weten wanneer u overleg moet plegen met leidinggevenden voor begeleiding of advies, verantwoording afleggen voor uw werk en uw verantwoording nemen, fouten en vergissingen analyseren en hun oorzaak begrijpen.
60	Belangrijk Gegevensveld: Kennis	Technische en zeer gedetailleerde informatie lezen en begrijpen, standaard werkwijzen en systeeminstructies begrijpen, vertrouwd zijn met werkwijzen van het bedrijf, informatiebladen en veiligheidsvoorschriften lezen en begrijpen.
61		

Belangrijk Gegevensveld: Erkenning	Dit is de erkenning en waardering van de inspanningen en resultaten die een persoon op de werkplaats heeft bereikt. Erkenning is een fundamentele menselijke behoefte omdat het bevestigt dat iemands werk door anderen wordt gewaardeerd. Als een persoon zich gewaardeerd voelt op zijn/haar werk, is hij/zij ook meer tevreden en gemotiveerd om de baan te houden en zijn/haar werk te verbeteren.
62 Belangrijk Gegevensveld: Prestatie	Prestatie betekent het met succes vervullen van een taak. Een persoon van wie de motivatiefactor op het werk prestatie is, presteert op een hoog niveau en wil uitblinken in zijn vakgebied. Deze persoon werkt liever aan relatief moeilijke taken die haalbaar zijn en waarvan het succes afhankelijk is van zijn/haar inspanning.
63 Belangrijk Gegevensveld: Zelfontwikkeling & zich competent voelen	Zelfontwikkeling is een levenslang proces en veel mensen geven de voorkeur aan jobs waarin ze de mogelijkheid hebben om hun professionele en persoonlijke competenties verder te verbeteren. Volgens Maslows behoeftepiramide(1970) hebben alle mensen een ingebouwde behoefte om zichzelf competent te beschouwen. Daarnaast hebben ze ook behoefte aan persoonlijke ontwikkeling, die vindt plaats door een proces met de naam zelfrealisatie. Zelfrealisatie houdt in 'om alles te worden waartoe iemand in staat is te worden', d.w.z. om iemands volledige potentieel te bereiken.
64 Belangrijk Gegevensveld: Mogelijkheid voor transnationale mobiliteit	Een van de motiverende factoren bij het zoeken naar een job kan worden vertegenwoordigd door de transnationale mobiliteitsopportuniteiten. Een tijdje in het buitenland leven en werken, maar zelfs voor korte periodes naar het buitenland gaan, is een goede manier om nieuwe vaardigheden te leren en kennis over te dragen, iemands taalvaardigheden, en zelfs transversale vaardigheden - zoals zelfvertrouwen en zelfredzaamheid (in verband met het feit dat de jongere in een vreemde omgeving heeft weten te "overleven"), aanpassingsvermogen en het nemen van risico's (iemand moet zich aan een nieuwe omgeving aanpassen), communicatie- en interculturele vaardigheden (de persoon krijgt inzicht in de culturele normen die achter de taal schuilen) - te verbeteren.⁴⁹

2.6. Vaststelling van professionele doelen en loopbaanontwikkeling

65 Belangrijk Gegevensveld: Realistische en motiverende doelen	Volgens de S.M.A.R.T. benadering moeten doelen aan de volgende eisen voldoen: S/specifiek - zo specifiek mogelijk gedefinieerd, zodat de kans om ze te bereiken veel groter is;
--	---

⁴⁹ http://www.cedefop.europa.eu/files/RR1_Kristensen.pdf

	M/meetbaar - op een zodanige manier worden gedefinieerd dat u het bereiken van uw doelen kan berekenen (door aantallen, cijfers, enz.); A/Haalbaar - zodanig gedefinieerd dat u ze werkelijk kunt bereiken; R/relevant - relevant voor uzelf, denkend aan wat belangrijk is voor u; T/tijdgebonden - geef uzelf een deadline om uw doelstellingen te bereiken, niets is zo motiverend als een naderende deadline.
66 Belangrijk Gegevensveld: Korte, middellange en langetermijndoelen	De meest effectieve manier om belangrijke doel te bereiken is om ze op te breken in kleinere objectieven. Als u uw doelen in korte, middellange en lange termijn doelstellingen verdeelt helpt u dat op koers te blijven en, door het succesvol bereiken van uw kortetermijndoelstellingen, moedigt u dat aan door te gaan en gemotiveerd te blijven. Ten eerste moet u uw langetermijndoelstelling vaststellen, bijvoorbeeld in twee jaar 20 kg gewicht verliezen. Dan uw redelijke middellange--termijndoelstelling tussen waar u nu bent en waar u wilt aankomen vaststellen, bijvoorbeeld in 9-12 maanden 10 kg verliezen. Tenslotte uw kortetermijndoelstellingen vaststellen die u in een korter tijdsbestek kunt bereiken, bijvoorbeeld een diëtist bezoeken of naar de fitness gaan.
67 Belangrijk Gegevensveld: Aanvullende doelstellingen	In het geval van aanvullende doelstellingen, bestaan er twee doelen waarbij het nastreven van doel A een positief effect heeft op het bereiken van doel B. De twee doelen zijn dezelfde. Hoe dichterbij het bereiken van een doel komt, des te eenvoudiger het wordt om het andere doel te bereiken. Een voorbeeld: iemand stopt met roken en wil meer doen aan zijn gezondheid. Het realiseren van het eerste doel heeft dus een positief effect op het tweede doel.
68 Belangrijk Gegevensveld: Concurrerende doelen	In het geval van concurrerende doelstellingen, bestaan er twee doelen waarbij het nastreven van doel A een negatief effect heeft op het behalen van doel B. Hoe dichterbij het bereiken van een doel komt, hoe moeilijker het wordt om het andere te bereiken. Een voorbeeld: iemand wil meer overuren doen om financiële redenen. Aan de andere kant wil deze persoon wat aan zijn fitheid doen en daardoor komt hij/zij in een tijdelijk conflict met het eerste doel.
69 Belangrijk Gegevensveld: Onafhankelijke doelen	In het geval van onafhankelijke doelen, bestaat er geen afhankelijkheid tussen het nastreven van doelstelling A en het bereiken van doel B. De doelstellingen zijn onafhankelijk van elkaar. Als iemand dichterbij één doel komt, is het effect op het andere doel noch positief noch negatief. Een voorbeeld: iemand wil zijn appartement laten schilderen. Het tweede doel is de werkplaats beter organiseren.
70 Belangrijk Gegevensveld: Ondersteunende factoren om doelstellingen te bereiken (ouders,	Als u uw doelen heeft gesteld, kan het nuttig zijn om eerst de personen en instellingen te identificeren die u bij het proces kunnen helpen. Dan wordt het aanbevolen om in een volgende stap de manier

vrienden, de VET school, het arbeidsbureau)	waarop zij u kunnen ondersteunen, te identificeren. Ondersteunende personen of instellingen zouden bijvoorbeeld kunnen zijn: ▪ het openbare arbeidsbureau dat u richtlijnen kan geven en kan informeren over (gefinancierde) opleiding en mogelijkheden voor een job. ▪ uw VET-school die u kan helpen met contacten en een meer op maat gemaakte begeleidingsservice omdat ze uw sterke punten, motivatie en belangen kennen. ▪ uw ouders die u emotionele en misschien financiële ondersteuning kunnen geven; ▪ vrienden die u goed kennen en u daarom met ideeën, emotionele ondersteuning en contacten kunnen helpen.
71 Belangrijk Gegevensveld: Belang van waarden op de werkplaats (onafhankelijkheid, status, eerlijkheid, snelheid, flexibiliteit, enz.)	Op het gebied van het vaststellen van professionele doelen is het belangrijk om na te denken over wat voor u de belangrijkste waarden zijn van de werkplaats. Dit zal u helpen om te begrijpen welke de potentiële jobs zijn die uw belangrijkste waarden complementeren. De waarden van de werkplaats kunnen bijvoorbeeld zijn: onafhankelijkheid (controle over mijn eigen lot), status (invloed en macht over anderen hebben), eerlijkheid (de waarheid vertellen en weten dat anderen de waarheid vertellen), snelheid (er gebeuren veel dingen tegelijkertijd), flexibiliteit (zonder specifiek tijdschema werken). Er zijn er desalniettemin nog veel meer.

2.7. Educatieve missies van VET-centra en opleidingsinstellingen

Op basis van de verschillende aspecten en resultaten van de belangrijke gegevensvelden heeft het projectpartnerschap vijf belangrijke verklaringen over de educatieve missie van VET-centra en opleidingsinstellingen bepaald:

- ❖ ***De leerondersteuning verschaft door VET-instellingen, zowel intern als extern verbeteren, om de theoretische kennis van VET-studenten/deelnemers/afgestudeerden te verbreden***
- ❖ ***Praktische workshops, interne trainingen aanbieden en een nauwe samenwerking met de arbeidsmarkt garanderen om de theoretische kennis van VET-studenten/deelnemers/afgestudeerden te verbreden.***
- ❖ ***Training van zachte en transversale vaardigheden met authentieke leertechnieken integreren aan reguliere (technische) opleidingen om de zachte vaardigheden van VET-studenten/deelnemers/afgestudeerden te trainen en het gebruik ervan te stimuleren.***
- ❖ ***Betere en regelmatige begeleiding/advisering en ontmoetingen met de stagiair/nieuwe werknemer als individu, voldoende en juiste type ondersteuning geven om de motivatie van VET-studenten/deelnemers/afgestudeerden te verbeteren en uitvallers te minimaliseren.***
- ❖ ***VET-studenten/deelnemers/afgestudeerden stimuleren om een actieplan te ontwikkelen voor hun professionele doelstellingen in hun toekomstige loopbaantrajecten.***

3. Richtlijnen voor VET-instellingen

3.1. Bepaling van vaardigheden en competenties

3.1.1. Het Europese Perspectief

Het projectpartnerschap heeft zich onafhankelijk beziggehouden met de vraag hoe vaardigheden en competenties kunnen worden gedefinieerd in de verschillende VET-centra en opleidingsinstellingen. De resultaten dienen ook ter ondersteuning van verdere professionele ontwikkeling in andere instellingen.

Oostenrijk

De Oostenrijkse Kamer van Koophandel (WKO) heeft een richtlijn betreffende het VET-onderwijs verstrekt om de kwaliteit van VET te garanderen en een wettelijk kader bij wet vast te leggen.

Het volgende geeft een gedetailleerde beschrijving van hoe VET werkt in Oostenrijk:

Het Oostenrijkse leerwerkstelsel is een model voor vele Europese landen. Rond 40 procent van jongeren in een leeftijdsgroep kiest ieder jaar voor één van de ongeveer 200 stages. Na het halen van hun stage-eindexamen, leveren ze als gekwalificeerde arbeiders een aanzienlijke bijdrage in het versterken van de concurrentiepositie van de Oostenrijkse economie...

Door training in het kader van bedrijfswerkprocessen, maakt de stage het als geen ander opleidingstraject mogelijk om mettertijd een beroepskwalificatie te verkrijgen. De dynamiek die inherent is aan het systeem zorgt hoofdzakelijk voor het succes van de stages. Bovendien bestaat er een behoefte aan een kader dat verder reikt dan het ondernemingsniveau en stagiairs en bedrijven de beste voorwaarden biedt voor het succes van een stage. Dit omvat alle maatregelen voor kwaliteitsgarantie en verbetering in het leerwerkstelsel.

Het succes en de verdere ontwikkeling van het leerwerkstelsel en arbeidsstelsel worden gerealiseerd via partnerschap en samenwerking van vele instituten en via faciliteiten op verschillende niveaus.

Federaal niveau

Federaal Ministerie van Onderwijs, Onderzoek en Economie (BMWFW)

Het operationele deel van het leerwerkstelsel en arbeidsstelsel valt onder de bevoegdheid van het Ministerie van Economische Zaken.

De wettelijke basis voor het leerwerkstelsel en arbeidsstelsel is vastgelegd in de *Wet op Beroepsonderwijs* (Berufsausbildungsgesetz - BAG).

De opleidingsvoorschriften voor de individuele stageplaatsen worden verstrekt door het *Ministerie van Economie*, na een deskundig advies van de *Federale Adviesraad voor Beroepsonderwijs*.

Federale Adviesraad voor Beroepsonderwijs (BBAB)

De leden van de *Federale Adviesraad voor Beroepsonderwijs en Opleidingen* worden benoemd voor positievoorstellen van de sociale partners (Oostenrijkse Federale Economische Kamer, Federale Arbeidskamer) door het *Ministerie van Economische Zaken*.

Het omvat ook leraren uit het beroepsonderwijs in een adviserende rol.

De *Federale Adviesraad voor Beroepsonderwijs en Opleidingen* geeft meningen en concepten aan het *Ministerie van Economische Zaken*. Daarmee moet rekening gehouden worden bij het verstrekken of wijzigen van voorschriften.

Federaal Ministerie van Onderwijs en Onderzoek (BMBF)

De bepalingen die betrekking hebben op de organisatie van vakscholen en de basisprincipes van de voorschriften voor Leerplannen zijn vastgelegd in de *Federale School Organisatie Wet*. Het *Ministerie van Onderwijs* stelt het kader voor de leerplannen van vakscholen vast voor iedere stageplaats. 50% van de salarissen van het onderwijzend personeel op vakscholen wordt betaald met federale middelen.

Staatsniveau

Stage

De stagekantoren die zich in de kamers van koophandel van de afzonderlijke federale staten bevinden, treden op als de beroepsopleidinginstantie in eerste aanleg. Ze onderzoeken (samen met vertegenwoordigers van de *Kamers voor Arbeiders en Betaald Personeel*) de geschiktheid van de stagebedrijven met betrekking tot het onderwerp, het personeel en zijn verantwoordelijk voor het onderzoeken en registreren van de opleidingsovereenkomsten. In principe hebben zij voor alle kwesties gezorgd die de leerlingen aanbelangen en ze hebben uitvoerig advies hierover versterkt verstrekt. Ze worden ondersteund door de *Leer en arbeid- en Jeugdbeschermingskantoren* van de *Arbeidskamers voor Arbeiders en Werknemers*. De voorzitter van de onderzoekscommissies wordt benoemd door het hoofd van het leer- en arbeidscentrum of door de *Leer en arbeidsbureau Manager* en op basis van een rapport van de *Federale Leer en Arbeid Adviesraad* om het te behalen voorstel te bevelen. De stage-eindexamens en de subsidies voor stagebedrijven worden afgehandeld door de leer en arbeidsbureaus.

Garantie en versterking van de kwaliteit van de opleiding

5 federale staten

De federale staten zijn verantwoordelijk voor het opzetten en inrichten van vakscholen. Ze financieren ook 50% van de lonen van leerkrachten op vakscholen.

Provinciale gouverneurs

In de federale staten, fungeren de staatshoofden en hun ondersteunende *Kantoor van de Provinciale Overheid* een beroepsopleidingsautoriteit in tweede aanleg. De provinciale gouverneurs benoemen de leden van de betreffende provinciale adviesraden voor beroepsonderwijs.

Provinciale Adviesraden voor Beroepsonderwijs

De adviesraden voor beroepsonderwijs zijn opgezet als adviesorganen op staatsniveau, die ook door sociale partners worden bemand. Ze zijn verantwoordelijk voor het opstellen van meningen, voorstellen en suggesties die rechtstreeks van invloed zijn op het leerwerkstelsel in de betreffende federale staat.

Ze doen een aanbeveling voor de benoeming van de voorzitters van de leerwerkstelsexamencommissies voor leerwerkstelselverlaters.

Openbare schoolinspecteurs

De openbare schoolinspecteurs zijn verantwoordelijk voor schoolinspecties en voor het in standhouden van de agenda's die binnen hun bevoegdheid vallen, en het implementeren van de leerplannen binnen het federale kader in de vorm van de nationale leerplannen.

Lokaal niveau

Leerbedrijven

Het bevoegde leerwerkbedrijf is de verantwoordelijke instantie voor de opleiding van leerlingen. In zijn bedrijf wordt de leerling opgeleid om een gekwalificeerde specialist te worden. Hij wordt hierbij ondersteund door de trainers.

Vakscholen

De vakschool is geïntegreerd in de economische activiteiten van haar locatie. Het rechtstreekse contact met de leerwerkbedrijven in de regio, is een van de belangrijkste voorwaarden om de educatieve missie optimaal te vervullen.⁵⁰

België

1. EVC = Eerder Verworven Competenties

Kennis en vaardigheden opgedaan tijdens opleidingen, in het onderwijs, op het werk, enz. kan door verschillende erkende EVC-aanbieders worden gevalideerd. Het resultaat van deze (vaak praktische) testen wordt naar een kwalificatiecertificaat of een certificaat van competenties vertaald. Deze kan worden gebruikt voor vrijstellingen voor een cursus of de arbeidsmarkt.⁵¹

2. Tewerkstellingsdienst Database - competentierapporten

Richtlijnen voor werkzoekenden of afgestudeerden om een onlinecompetentierapport te maken dat kan worden geüpload op de nationale websites van de Tewerkstellingsdienst VDAB.⁵²

3. Richtlijnen voor het opstellen van competenties en competentieprofielen in de voedingsindustrie:

⁵⁰ https://www.wko.at/service/bildung-lehre/Qualitaet_Lehre.pdf https://www.wko.at/service/bildung-lehre/Qualitaet_in_der_Lehre.html ⁵¹

<http://erkennenvancompetenties.be/wat-is-evc/>

⁵² <https://partners.vdab.be/sites/web/files/doc/partners/cvs/Handleiding%20Competenties.pdf>

- Richtlijnen voor het definiëren van competenties ⁵³
- Richtlijnen voor het meten van competenties ⁵⁴
- Richtlijnen voor het beschrijven van competenties ⁵⁵

4. **Praktische Gids voor strategisch en operationeel competentie management voor bedrijven. Richtlijnen, routekaart, competentie woordenboek van VOKA (Vertegenwoordigt het Vlaamse Netwerk van Ondernemers en Kamers van Koophandel).** ⁵⁶

5. **Instrumenten om competenties te beschrijven (door Mr. Wijs)**

- 360° feedback-tool
- Persoonlijk Ontwikkelingsplan en richtlijnen
- SAM-Schaal om werknemers/afgestudeerden te stimuleren, oriënteren en coachen
- Instrumenten voor het coachen van laag opgeleide werkzoekenden/werknemers ⁵⁷

Finland

Finland heeft beroepskwalificatievereisten voor de verschillende gebieden van het VET-onderwijs. Er bestaat een webtool op basis van kwalificaties, Osaan.fi. Het Finse Nationale Agentschap voor Onderwijs is er verantwoordelijk voor en het is uitsluitend in het Fins beschikbaar. Het kan worden gebruikt voor het definiëren van vaardigheden en competenties. Het doel is dat de houder van een hogere secundaire beroepsonderwijskwalificatie over brede basisberoepsvaardigheden beschikt zodat hij of zij in verschillende functies in het veld kan werken, maar ook beschikt over meer gespecialiseerde competenties en de beroepsvaardigheden vereist op de arbeidsmarkt in tenminste één vakgebied.

Referentie: Ministerie van Onderwijs en Cultuur, 2018. Kwalificaties en studies. ⁵⁸

In Finland wordt de competentie van studenten beoordeeld in termen van de vereiste beroepsvaardigheden en de beoordelingscriteria, bepaald binnen het relevante Nationale Kern Leerplan. *Beoordeling van Competentie* vormt de basis voor het toekennen van cijfers aan alle kwalificatie-eenheden op de certificaten van de student. Deze beoordeling gebeurt met behulp van de volgende vijfstappenschaal: Bevredigend 1-2, Goed 3-4 en Uitstekend 5.

In beroepskwalificatie-eenheden wordt competentie beoordeeld d.m.v. demonstraties van beroepsvaardigheden. Deze houdt in: uitvoeren van werkopdrachten die relevant zijn voor de vereiste beroepsvaardigheden in omgevingen zo authentiek mogelijk. Dit wordt *competentiedemonstratie* genoemd. Indien nodig, worden andere beoordelingsmethoden gebruikt om demonstratie van beroepsvaardigheden aan te vullen. Vaardighedendemonstraties zijn ontworpen, geïmplementeerd en beoordeeld in samenwerking met arbeidsmarktvertegenwoordigers en in het kader van de Nationale Kern Leerplannen. Demonstraties van vaardigheid worden zoveel als mogelijk als onderdeel van de praktijkopleidingsperiodes georganiseerd, op de werkplaats of bij beroepsopleidingsinstellingen. In competentie-gebaseerde kwalificaties vaart de beoordeling altijd voort op de vereiste

53 http://www.competentindevoeding.be/competentiebeheer.aspx?url=p_1181.htm

54 http://www.competentindevoeding.be/competentiebeheer.aspx?url=p_1183.htm

55 http://www.competentindevoeding.be/competentiebeheer.aspx?url=p_1294.htm

56 https://www.talentontwikkelaar.be/sites/default/files/uploads/toolbox/Wegwijs_in_competenties.pdf

57 <http://hrwijs.be/thema/ontwikkeling-personeel/talenten-competenties>

58 https://minedu.fi/en/qualifications-and-studies_vet

beroepsvaardigheden en beoordelingscriteria, vastgesteld binnen de relevante Kwalificatie Vereisten. Beroepsvaardigheden worden beoordeeld door vertegenwoordigers van beoordelaars van de werkplaats en de onderwijssector.⁵⁹

Ierland

SOLAS⁶⁰

Opgericht in 2013 onder de Wet op Voortgezet Onderwijs en Opleidingen is de Ierse partner een agentschap van het Ministerie van Onderwijs en Vaardigheden. Het wordt geleid door een Raad van Bestuur en is belast met het opbouwen van de identiteit en waarden van een eersteklas, geïntegreerde FET-sector die inspeelt op de behoeften van leerlingen en de vereisten van een veranderde en veranderende economie. SOLAS beheert ook het Nationale Leer- en arbeidsstelsel, Europese Globale Fonds, eCollege, Safepass en het Bouwvaardigheden Certificeringsschema.

SOLAS is een wettelijk orgaan dat opereert onder de supervisie van het Ministerie van Onderwijs en Vaardigheden. Haar jaarbudget is ongeveer €647m en wordt gefinancierd door de Ierse Schatkist en het Europese Sociale Fonds. Dit budget wordt gebruikt om het Vervolgonderwijs en Opleidingssector jaarlijks te financieren. Het grootste deel van het budget wordt gebruikt in de vorm van subsidies voor 16 Onderwijs en Opleidingsbesturen die op hun beurt dit budget gebruiken om nationaal Vervolgonderwijs en Opleidingsprogramma's te leveren.

Binnen SOLAS doet een toegewezen eenheid onderzoek naar trends op de arbeidsmarkt en tekorten aan vaardigheden. De SOLAS-website (www.solas.ie) vermeldt dat:

“De SOLAS-Vaardigheden en Arbeidsmarkt Onderzoekseenheid (SLMRU) levert onderzoek, gegevens en analyses voor SOLAS en de Expertgroep voor Toekomstige Vereiste Vaardigheden (EGFSN). De Vaardigheden en Arbeidsmarkt Onderzoekseenheid (SLMRU) publiceert onderzoek en rapporten die de ontwikkeling en beoordeling van beleid en praktijk in de voortgezet en hoger onderwijssectoren, alsook andere verwante sectoren mogelijk maken. De SLMRU beheert ook de Nationale Vaardigheden Database en levert data en analyses over de arbeidsmarkt aan de Onderwijs en Opleidingsbestuur-sector (bijv. ter ondersteuning van de gezamenlijke jaarlijkse SOLAS/ETB-bedrijfsplanningsoefening).”⁶¹

Expertgroep voor Toekomstige Vereiste Vaardigheden (EGFSN)

De Expertgroep voor Toekomstige Vereiste Vaardigheden (EGFSN) werd opgericht in 1997 en speelt een belangrijke rol bij het vaststellen van de huidige en toekomstige behoeften van bedrijven op het vlak van benodigde vaardigheden. Zij adviseert ook de Ierse Regering over deze behoeften. Zij speelt een centrale rol in de garantie dat de behoeften van de arbeidsmarkt geanticipeerd worden en ook vervuld worden. Het Ministerie van Bedrijven, Ondernemingen en Innovatie voorziet de EGFSN van onderzoek en secretariële ondersteuning.

De SOLAS Vaardigheden en Arbeidsmarkt Onderzoekseenheid voorziet de Groep van gegevens, analyses en onderzoek, en beheert de Nationale Vaardigheden Database. Het werkprogramma van de Groep wordt beheerd door het Hoofd van het Secretariaat, onderdeel van het Ministerie van Bedrijven, Ondernemingen en Innovatie. Het budget van het EGFSN vloeit voort uit het Nationale Opleidingsfonds.

Op de website van de Expert Groep voor Toekomstige Vereiste Vaardigheden (<http://www.skillsireland.ie>), staan de belangrijkste functies van de Groep vermeld:

“Voert onderzoek, analyses en horizon-scanning uit met betrekking tot opkomende vaardigheidseisen op thematisch en sectoraal niveau. Stuurgroepen, bestaande uit deskundigen van relevante bedrijfssectoren en uit de onderwijs- en opleidingssector, kunnen toezicht houden op sectorale onderzoekstudies die moeten worden verricht of besteld door de EGFSN. Opstellen van statistische

59 https://www.oph.fi/download/131431_vocational_education_and_training_in_finland.pdf

60 <http://www.solas.ie/SolasPdfLibrary/FETStrategy2014-2019.pdf>

61 De verantwoordelijkheid voor dit citaat berust bij de projectpartner.

input en analyse van de SLMRU en overleg met de deskundigen van bedrijven/onderwijs als onderdeel van de studie, rapporten opstellen die de geprojecteerde behoeften uiteenzetten die door de EFGSN worden bereid.

Benadert de HEA, SOLAS, QQI, de Regionale Onderwijsfora, onderwijs en opleidingsaanbieders in de loop van haar onderzoek.

Benadert de DES, HEA en SOLAS en andere relevante instanties om overeengekomen actieplannen te produceren en zo de geïdentificeerde vereiste vaardigheden aan te pakken.

Voor publicatie, dient ze de bevindingen van haar onderzoek en overeengekomen Actieplannen in bij de Nationale Vaardigheden Raad.

Verspreidt haar bevindingen onder de Regionale Vaardighedenfora en andere relevante groepen.”⁶²

Het Economisch en Sociaal Onderzoeksinstituut (ESRI)⁶³

Het doel van het Economisch en Sociaal Onderzoeksinstituut (ESRI) is om vooruit te gaan op empirische onderbouwde beleidsvorming die de economische duurzaamheid en sociale vooruitgang in Ierland ondersteunt. ESRI-projecten en initiatieven helpen om de uitdagingen waarmee beleidsmakers worden geconfronteerd te verduidelijken en hen te informeren. Het richt zich op 12 gebieden die van essentieel belang zijn voor het Ierland van de 21^e eeuw.

Het Instituut werd in 1960 opgericht door een groep hooggeplaatste ambtenaren en onder leiding van Dr. T.K. Whitaker. Hij identificeerde de behoefte aan onafhankelijke en diepgaande onderzoekanalyses, vrij van ideologische of politieke standpunten, zodat een robuuste feitelijke basis voor beleidsvorming geleverd kon worden in Ierland.

Regionale Vaardighedenfora

Het nieuwe Netwerk van Regionale Vaardighedenfora, gecreëerd als onderdeel van de Nationale Vaardigheden Strategie van de Overheid, biedt een mogelijkheid aan werkgevers en het onderwijs- en opleidingssysteem om samen te werken om hun opkomende regionale behoeften aan vaardigheden te vervullen. Een meer structurele benadering op de vaardigheden-agenda en het werk van de Fora zullen bijdragen tot betere resultaten van leerlingen en de ontwikkeling van bedrijven ondersteunen.

Op de nationale Regionale Vaardigheden website staan de hoofdlijnen vermeld van de diensten aangeboden door een Regionaal Vaardighedenforum, waarvan negen actief zijn in het land, en waarvan elk van hen het volgende aanbiedt:

- één enkel contactpunt in elke regio om werkgevers te helpen in contact te komen met de reeks diensten en ondersteuning die beschikbaar zijn in het onderwijs- en opleidingssysteem.
- meer robuuste informatie over de arbeidsmarkt en analyse van de werkgeversbehoeften om te informeren over de ontwikkeling van het programma.
- grotere samenwerking en benutting van middelen binnen het onderwijs- en opleidingssysteem, alsook verbetering van doorstroomroutes voor leerlingen.
- een structuur voor werkgevers om meer betrokken te worden bij het promoten van functies en mogelijkheden tot loopbaanontwikkelingen in hun sectoren.⁶⁴

⁶² De verantwoordelijkheid voor dit citaat berust bij de projectpartner.

⁶³ www.esri.ie

⁶⁴ www.regionalskills.ie

Het Centraal Bureau voor Statistiek

Het Centraal Bureau voor Statistiek (CSO) is het Ierse nationale statistiekbureau en haar doel is om onpartijdig statistiek over de Ierse bevolking, maatschappij en economie te verzamelen, analyseren en beschikbaar te stellen. Specifiek is het mandaat van het Centraal Bureau voor de Statistiek volgens de Wet op de Statistiek 1993 ⁶⁵: "Het voor statistische doeleinden verzamelen, samenstellen, extraheren en verspreiden van informatie met betrekking tot de economische, sociale en algemene activiteiten en omstandigheden in de Staat." ⁶⁶

Op nationaal niveau, informeren de officiële CSO-statistiek de besluitvorming op een aantal gebieden, zoals bouw, gezondheid, welzijn, milieu en economie. Op Europees niveau geven ze een nauwkeurig beeld van de Ierse economische en maatschappelijke prestaties en de vergelijking tussen Ierland en andere landen. Het CSO is ook verantwoordelijk voor het coördineren van de officiële statistiek van andere overheden. Wat betreft marktinformatie, rapporteert het CSO regelmatig over de volgende arbeidsmarkt gerelateerde onderwerpen en zorgt ook voor onlinedatabases voor nadere en meer gedetailleerde analyse:

- Maandelijkse Werkloosheid
- Beroepsbevolking Enquête Kwartaalserie
- Live Register
- Industriële Geschillen
- Beroepsbevolking Enquête Gedetailleerde Werkgelegenheidsserie
- Kwartaalenquête Nationale Huishoudens – Belangrijkste Resultaten
- Financiële Bedrijfssector
- Openbare Sector
- Winsten Werkgelegenheid en Productiviteit in de Industrie
- Pensioenplanning
- QNHS Gedetailleerde Werkgelegenheidsserie

Lokale Ondernemingskantoren ⁶⁷

Het netwerk van de Lokale Ondernemingskantoren (LEO's) bestaande uit 31 kantoren levert een uitgebreide reeks van ondersteuning aan lokale bedrijfsgemeenschappen. Er is een vertrouwelijke adviesdienst beschikbaar voor iedereen die de optie onderzoekt om als zelfstandige te werken en voor diegenen die momenteel een bedrijf runnen:

"Om de kleinbedrijf-gemeenschap te helpen de uitdagingen van het zakenleven het hoofd te bieden, leveren LEO's een breed scala aan kwalitatief hoogwaardige opleidingen die toegesneden zijn op specifieke zakelijke behoeften. Zowel voor het starten van een bedrijf als het laten groeien van een bedrijf is er altijd iets geschikt voor iedereen."

Nationale Bedrijvenconfederaties en organisaties

Er bestaat ook een uitgebreide reeks aan specifieke confederaties en organisaties voor sectoren die regelmatig de behoefte en het gebrek aan vaardigheden identificeren en communiceren, op zowel lokale als nationale arbeidsmarkten. Typische organisaties hier bestaan o.a. uit:

Bouwsector Federatie	www.cif.ie
Ierse Bedrijven en Werkgevers Confederatie	www.ibec.ie
Ierse Associatie voor Kleine en Middelgrote Ondernemingen (ISME)	www.isme.ie
Vereniging van de Ierse Motorindustrie	www.simi.ie
Ingenieurs Ierland	http://www.engineersireland.ie

⁶⁵ <http://www.irishstatutebook.ie/eli/1993/act/21/enacted/en/html>

⁶⁶ De verantwoordelijkheid voor dit citaat berust bij de projectpartner.

⁶⁷ <https://www.localenterprise.ie/>

Technologie Ierland	www.technologyireland.ie
Ierse Hotelfederatie	www.ihf.ie
Cork Elektronica Industrie Associatie	www.ceia.ie

Hoewel dit maar een heel klein staaltje is van de totale lijst van organisaties, hebben velen onder hen de bevoegdheid om speciale opleidingen en vaardigheden te identificeren. Ze werken vaak samen met hun lokale Onderwijs en Opleidingsbesturen (ETB's) om specifieke vaardigheidstrainingen of stageprogramma's te ontwikkelen.⁶⁸

Onderwijs en Opleidingsbestuur Industrie Liaison

Iedere lokale ETB heeft een benoemde Industrie Liaison personeelslid, wiens rol het is om de connectie met de industrie te realiseren en te coördineren, en de samenwerking met de industrie te promoten via het ontwikkelen van trainingscursussen en trainingsinterventies. Onderwijs en Opleidingsbesturen streven naar het afleveren van kwaliteitsonderwijs en -opleidingen als antwoord op de behoeften van het bedrijfsleven en die van de toekomstige vaardigheden. Werkgevers spelen een sleutelrol bij het identificeren van de benodigde vaardigheden om bedrijven te laten floreren. ETB-'s werken nauw samen met werkgevers en bieden:

- Onderwijs- en opleidingsprogramma's met gegarandeerde kwaliteit via samenwerking met en feedback van de werkgever
- Nationaal en internationaal erkende certificering
- Gekwalificeerd personeel
- Cursussen die inspelen op de behoeften van werkgevers en de arbeidsmarkt
- Post Leaving Certificate Cursussen
- Leerwerkstelsel
- Stages⁶⁹

Italië

Beroepsopleiding is een regionale competentie in Italië. Er is echter een nationaal harmoniseringsproces gestart om de regionale kwalificaties vergelijkbaar en erkenbaar te maken.

Daarom vernoemen we als eerste belangrijk initiatief om vaardigheden en competenties te definiëren, de instelling van een erkennings- en certificeringssysteem voor formele, niet-formele en informele competenties dat uniform is op nationaal niveau, maar dat tegelijkertijd voldoende flexibel is (in staat om zich aan de regionale bijzonderheden erkend in de Italiaanse wetgeving aan te passen). Als resultaat van jarenlange discussies en initiatieven sinds 2012, is er in Italië geleidelijk een nationaal wettelijk kader inzake de validatie van competenties ontwikkeld:

- De Nationale Wet 92/2012, die de Arbeidsmarkt reformeert, voorziet in de onmiddellijke instelling van een nationaal systeem voor certificering van competenties en validatie van niet-formeel en informeel leren.
- Daaropvolgend werd op 16 januari 2013 het nationale Wetgevende Decreet betreffende de nationale certificering van competenties en validatie van niet-formeel en informeel leren uitgegeven, beginnende met een implementatiefase.

⁶⁸ www.cso.ie/px/u/NACECoder/NACEItems/9411.asp

⁶⁹ www.traineeships.ie

Op 30 juni 2015 werd een Interministerieel Besluit, DI (Ministerie van Arbeid en Ministerie van Onderwijs) gedefinieerd als volgt, het Nationale Kader voor Regionale Kwalificaties, volgens Decreet 13/2013:

- Een mechanisme van wederzijdse erkenning tussen regionale kwalificaties.
- Verwerking, attestering en systematische standaardprocedures voor de diensten van identificatie/validatie van niet-formeel en informeel leren en certificering van competenties.

Belangrijkste punten van het Decreet 13/2013 betreffen de definitie van drie soorten normen voor validatie en certificatiediensten;

- verwerkingsnormen die drie hoofdstappen uiteenzetten: identificatie, beoordeling en attestering
- normen voor attestering die beschrijven welk soort informatie dient te worden geregistreerd
- systeemnormen die de rollen en verantwoordelijkheden beschrijven en de adequaatheid, kwaliteit en bescherming van de begunstigden garanderen.

Het hierboven vermelde Decreet 13/2013 voorziet in een 'Nationaal Kader voor Beroepsonderwijs, Opleidings- en Trainingskwalificaties. Dit instrument, het enige kader voor de certificering van competenties op nationaal niveau, is een uitgebreide verzameling van reeds bestaande nationale, regionale en sectorale kaders, onder de verantwoordelijkheid van de bevoegde autoriteiten of "rechthebbende instanties".

Het **Nationale Kwalificatiekader** somt de verschillende professionele rollen (*figuri professionali* in het Italiaans) en hun respectievelijke kwalificaties en leertrajecten op, alsook de minimale onderwijs- en opleidingsnormen (van toepassing op nationaal niveau). De kwalificaties die betrekking hebben op een bepaalde nationale professionele rol moeten worden beschreven in termen van leerresultaten en dienen te verwijzen naar het overeenstemmende EQF-niveau.

Atlante del lavoro e delle qualificazioni

Het tweede initiatief ontwikkeld om vaardigheden en competenties te bepalen en voornamelijk om erkenning door de verschillende Italiaanse regio's te ondersteunen, wordt gepromoot door een team van deskundigen van Isfol en heet "Atlante del lavoro e delle qualificazioni" (Atlas van Beroepen en Kwalificaties) ⁶. Dit is een gedetailleerde plattegrond van beroepen en kwalificaties, beschreven in een gebruikelijke en gemeenschappelijke taal. Het is samengesteld met verschillende informatieve hulpmiddelen, elk met een bepaald doel en nut. Het is georganiseerd in drie hoofdstukken:

- **Atlante Lavoro**, waarin de inhoud van verschillende beroepen in 24 professionele economische sectoren wordt beschreven volgens een schema dat voor iedere sector de werkprocessen, procesvolgordes, Werkterreinen (*Aree di Attività- ADA*) en specifieke activiteiten die moeten worden uitgevoerd bepaalt.
- **Atlante e professioni** dat de gereguleerde beroepen (Verordening 2005/36/CE en latere toevoegingen), het kader van beroepen in het leer- en arbeidsstelsel (bestaande uit alle professionele rollen die beschikbaar zijn in de Nationale Collectieve Arbeidsovereenkomsten betreffende beroepsstageplaatsen), de Associaties van Professionals (Wet nr. 4/2013) die de beroepen bevatten die niet in beroepsregisters zijn georganiseerd, omvat.
- **Atlante e Qualifiche** welke de kwalificaties verzamelt die in de verschillende gebieden van het levenslange leersysteem worden uitgereikt: School, Onderwijs en Beroepsopleidingen, Hoger Onderwijs en Regionale

Beroepsopleiding. “Atlante e Qualifiche” omvat het Nationale Kader voor Kwalificaties (genoemd in het eerste initiatief), dat bestaat uit vier verschillende gedeelten. Momenteel zijn slechts twee van de vier beschikbaar voor raadpleging, in het bijzonder: **Beroepsonderwijs en -opleiding**, welke driejarig en vierjarig beroepsonderwijs en -opleidingen (IeFP), hoger technisch onderwijs en opleiding (IFTS en ITS) bevat; het **Nationale Kader voor Regionale Kwalificaties** (momenteel zijn de kaders van 18 regio’s beschikbaar).

De Atlante del Lavoro e delle Qualificazioni zijn onder andere nuttig voor:

- De transparantie en reorganisatie van het kwalificatiesysteem van Italië
- De nationale erkenning van regionale kwalificaties en de identificatie van mogelijke equivalenties
- De erkenning van vormende credits/debits tegenover formele leertrajecten.
- Ondersteuning van de validatie en certificering van competenties verworven in niet-formele en informele leerkaders
- Loopbaanbegeleiding, ook met het oog op profilering en vaardigheden audits
- Ondersteuning bij de planning van het openbare opleidingsaanbod
- Ondersteuning voor de afstemming van productiebehoeften uitgedrukt door het bedrijfsleven d.m.v. het aanbod van vaardigheden voorzien in de kwalificatiesystemen
- Ondersteuning van de evolutie van vaardigheden in de vraag van de arbeidsmarkt.

Regionaal Kader van Professionele Rollen - Toscane

Wat betreft de regio Toscane, waar het FormAzione CO&zo netwerk zich bevindt, wordt de bepaling van vaardigheden en competenties goed ondersteund door het **Regionaal Kader van Professionele Rollen**. De professionele rollen opgenomen in het Regionaal Kader van Professionele Rollen (RRFP), zijn gekoppeld aan de 22 nationale rollen waarnaar in het Ministerieel Besluit van 11 november 2011 en de Staat-Regio’s Overeenkomst van 19 januari 2012 wordt verwezen. Ze vertegenwoordigen het beginpunt voor de planning van opleidingen gericht op de kwalificatie die het resultaat is van driejarige cursussen van Beroepsonderwijs en -opleidingen (IEFP).

Een database ⁹ geeft toegang tot het Regionale Kader van Professionele Rollen van de Regio Toscane, samengesteld als onderdeel van een project voor de bouw van een uniform regionaal systeem voor de erkenning en certificering van competenties van personen. De database maakt het mogelijk om de inhoud volgens drie gebieden te onderzoeken:

- Regionale economische/beroepssectoren
- Professionele Rollen
- Werkterreinen - Kennis - Vaardigheden

Dit regionale kader maakt deel uit van het Nationale Kader van Regionale Kwalificaties.

Spanje

Momenteel bestaat er geen initiatief dat compleet genoeg en ondertekend is door voldoende vertegenwoordigers en/of organisaties.

Er bestaan veel onafhankelijke initiatieven maar ze zijn niet diepgaand genoeg (Bertelsman Foundation, Mapfre Foundation, Atresmedia Foundation, Adecco, bedrijfsverenigingen, enz.). Er is geen gezamenlijke definitie van competenties en vaardigheden bereikt: het lijkt dat vertegenwoordigers en organisaties zich op dezelfde pagina bevinden, maar geen overeenstemming hebben bereikt over een gemeenschappelijk beginpunt.

Op het terrein van onderwijs is het meest complete initiatief misschien wel het werk van Tknika rond de Ethazi-methodologie in het Baskenland. ⁷⁰

3.1.2. Instelling specifieke leerplannen en concepten om vaardigheden en competenties te bepalen

Oostenrijk

Jugend am Werk Steiermark GmbH, respectievelijk de VET-sector van de organisatie, namelijk de 'Ondernemingsoverstijgende Stageopleiding' (*Überbetriebliche Lehrausbildung*⁷⁰, *ÜBA2*) en de 'Ondernemingsoverstijgende Uitgebreide Stageopleiding Deelkwalificatie/Verlengbaar onderwijs' (*Überbetriebliche Lehrausbildung Teilqualifizierung/Verlängerbare Lehre*, *ÜBA TQ/VL*) volgen de wettelijke richtlijnen door de Oostenrijkse Kamer van Koophandel (WKO) gegeven om de kwaliteit en het succes van VET te verzekeren en deze wettelijk te garanderen.

Bovendien bestaat een zogenaamde 'Ausbildungsdokumentation', een opleidingsdocumentatie. Deze is verdeeld in de specifieke taken gerelateerd tot de specifieke opleidingsjaren en is absoluut belangrijk om de vaardigheden en competenties van leerlingen samen met de stagebedrijven te beoordelen.

De bijlage bevat een voorbeeld van een opleidingsdocumentatie, vanwege het volume slechts twee pagina's in plaats van 17. Er is ook een volledige versie.⁷¹

België

De leerplannen die worden gebruikt worden gevalideerd door zowel Syntra Vlaanderen, hun certificerende instantie, als de sectorcommissie, die, als vertegenwoordiger van het werktterrein, input geeft voor de inhoud (kennis, vaardigheden en competenties) en onderzoek.

Sectorcommissies en onze Syntra-leden erin zijn ook altijd afhankelijk van officiële bronnen uiteengezet door instellingen, zoals beroepskwalificaties en beroepsvaardigheden profielen van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen.

Finland

De partnerorganisatie werkt op het gebied van VET-onderwijs en zij gebruikt gestandaardiseerde vereisten voor beroepskwalificaties die op alle gebieden van VET-onderwijs in Finland worden gebruikt. Alle VET-studenten maken het Persoonlijke Competentie Ontwikkelingsplan (PCDP) met de leerkrachten. In het PCDP worden de vaardigheden en competenties bepaald in het begin en tijdens de studie en bevat ook loopbaanplanning. Het doel is dat elke student alleen terreinen bestudeert waarin hij of zij geen eerdere competenties heeft. Het Persoonlijke Competentie Ontwikkelingsplan is een officieel document in het Finse VET-onderwijs.

De organisatie biedt ook "evaluatie van competenties" aan voor klanten van het plaatselijke arbeidsbureau. De Werkgelegenheidsinstanties kopen de dienst van onze organisatie. Hun evaluatie wordt gebaseerd op interviews, tests en waarnemingen wanneer de klant in de workshop van onze school aan het werk is.

70 <https://www.tknika.eus/en/cont/proyectos/ethazi-3/#>

71 https://www.wko.at/service/bildung-lehre/Einzelhandel_Lebensmittelhandel_111228_v1_3.pdf

Ierland

Het Programma en Leerling Ondersteuningssysteem (PLSS) bevat drie belangrijke operationele elementen, namelijk de Nationale Programma Database, de Nationale Cursus kalender en de Nationale Leerling Database:

Nationale Programma Database (NPD)	Dit is een database van cursusspecificaties die beschrijvingen geeft van modules, duur van modules, soort en niveau certificering en beloning, beoogd leerlingenprofiel, verklaringen over inzetbaarheid, en alle andere bronnen die worden gebruikt om de specificatie van het programma te ondersteunen. De Nationale Programma Database bevat zo'n 1.776 opleidingen.
Nationale Cursus kalender (NCC)	Dit is een live kalender van geplande cursussen met beheerders in elk van de 16 ETB's die een verscheidenheid aan cursussen plant. Enkel die cursussen van de Nationale Programma Database kunnen worden ingepland
Nationale Leerling Database (NPD)	De Nationale Leerling Database slaat persoonsgegevens van leerlingen en potentiële leerlingen op, registreert aanvragen voor cursussen, deelneming aan cursussen en certificeringen.

Een groot deel van de FET-cursussen in de Nationale Cursus Database leidt tot erkenningen van het Nationaal Kader van Kwalificaties. Het Nationaal Kader van Kwalificaties (NFQ) is een systeem van 10 niveaus die vergelijking mogelijk maakt tussen de verschillende normen en niveaus van kwalificatie. Op de website van Kwaliteit en Kwalificaties Ierland (QQI) is een diagram van het NFQ beschikbaar.⁷²

Het volgende diagram brengt de verschillende erkenningsniveaus in het Nationaal Kader van Kwalificaties (NFQ) van Kwaliteit en Kwalificaties Ierland (QQI) in kaart en geeft het gelijkwaardige niveau van het Europese Kwalificatiekader (EQF) aan:

Plattegrond van de Ierse QQI NFG en EU EQF:



Plattegrond van Ierse QQI en EU EQF:

⁷² www.qqi.ie

Een duidelijke meerderheid van het FET-aanbod in Ierland is tot en met NFQ-niveau 6, hoewel de meeste van de recentere niet-ambachtelijke stages ⁷³ nu op niveau 7 worden gewaardeerd in de NFQ. Er is echter een kleiner aantal cursussen in de Nationale Programma Database dat erkenningen bevat die specifieke industriële normen zijn.

Het naast elkaar bestaan van de Nationale Programma Database en de PLSS is een faciliteit om lokaal een programma te ontwerpen en creëren die uitsluitend eigendom is en alleen kan worden gepland door een afzonderlijk ETB. Het doel van deze “*lokale partitie*” is de creatie van lokale cursussen mogelijk maken die snel kunnen reageren op de behoeften van lokale werkgevers en arbeidsmarkt. Indien twee of meer ETB's zo'n lokaal bedachte cursus delen, kan de cursus als een nationale cursus worden beschouwd, wat inhoudt dat iedere ETB hem kan inplannen.

Italië

Beroepsopleiding is een **regionale competentie** in Italië. Regio's geven **openbare oproepen** uit om verschillende opleidingen op alle niveaus (postsecundair onderwijs en post-afstuderen, bijscholing, plaatsing en overplaatsing van werknemers) te subsidiëren. Geaccrediteerde opleidingsinstituten vragen deze financiering aan en, indien het project wordt goedgekeurd, zijn ze gerechtigd om met de cursus te beginnen. **Alleen geaccrediteerde opleidingsinstituten kunnen subsidies aanvragen** via openbare aanbestedingen. Openbare aanbestedingen worden meestal gefinancierd door de staat/EU, d.w.z. via ESF.

Onze organisatie, FormAzione CO&SO Network is onderdeel van het VET-systeem van Toscane en is dus erkend als opleidingsinstituut door de regio Toscane. Omdat beroepskwalificaties op regionaal niveau worden erkend en een regio een kwalificatie kan erkennen die een andere niet erkent, kunnen acties door verschillende organisaties uitgevoerd, gelijkwaardig zijn en elkaar overlappen. Daarom speelt de particuliere sector een aanvullende, heel belangrijke en actieve rol bij het aanbieden en organiseren van beroepsopleidingen voor werkenden (levenslange trainingen), werklozen van alle leeftijden, kansarmen, enz.

Wat betreft het gebruik van gestandaardiseerde leerplannen/concepten om vaardigheden en competenties te bepalen, maakt ons opleidingsagentschap gebruik van het **Regionale Kader van Professionele Rollen (RRFP)** van de regio Toscane of, indien een professionele rol in dit kader nog niet geïmplementeerd is, maken we gebruik van het oude Regionale Kader van Professionele Profielen (RPP) dat langzaam aan het verdwijnen is. In feite is het RRFP het RPP langzaam aan het vervangen.

Zoals reeds vermeld, maakt het RRFP het verkennen van professionele rollen mogelijk door **Werkterreinen (ADA)**, d.w.z. een beschrijving van de prestaties van de werknemer op een bepaald werkterrein. Ieder werkterrein heeft een **eenheid van competentie**, dat wil zeggen de indicatie van **vaardigheden en competenties waarover een persoon op dat specifieke terrein dient te beschikken**.

Een Professionele Rol op deze manier beschrijven, is praktischer voor het overdragen van credits en erkenning/vergelijking van professionele rollen/kwalificaties tussen verschillende regio's. Verder heeft het RPP het beroepsprofiel niet beschreven met gebruik van Werkterreinen, zodat het beroepsprofiel minder overdraagbaar is. Hieronder vindt u twee voorbeelden van functiebeschrijvingen: beide verwijzen naar het functieprofiel 'thuiszorg assistent' volgens het oude (RPP) en het nieuwe (RRFP) kader.

⁷³ www.apprenticeship.ie

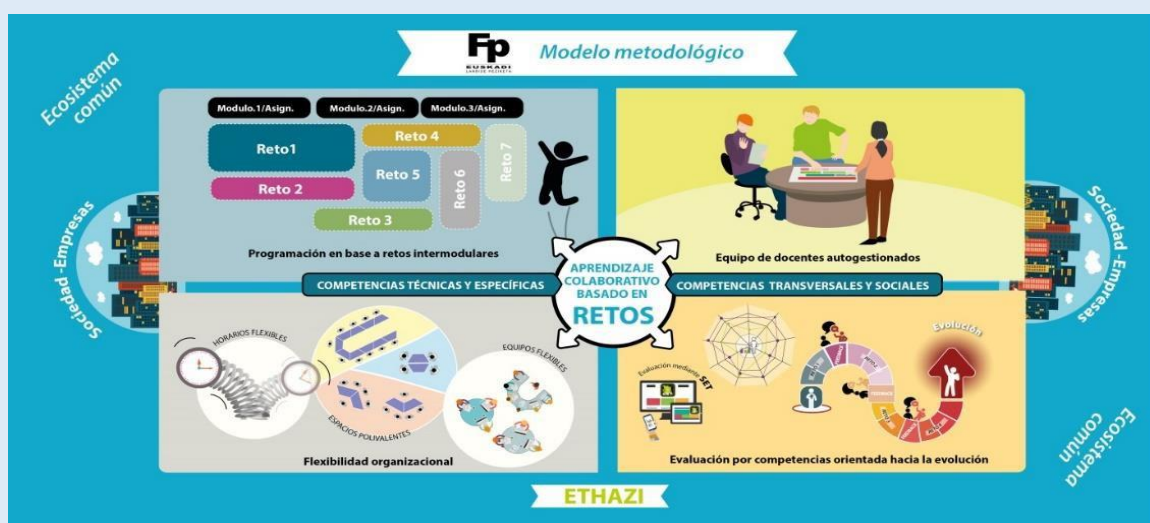
RPP-schema

RRFP-schema

Om af te sluiten zijn de VET-programma's van de partners allemaal gebaseerd op de concepten ontwikkeld in het RFPP, ze kunnen een volledige kwalificatie en een competentiecertificaat uitgeven waarin wordt verklaard dat de persoon een bepaalde Competentie Eenheid heeft verworven. In beide gevallen worden de kwalificatie en het competentiecertificaat opgebouwd met behulp van het ADA-concept.

Spanje

De organisatie volgt het gestandaardiseerde nationale leerplan, maar heeft ook haar eigen leerplan ontwikkeld om de Baskische opleiding te verbeteren. Onze centra passen de Ethazi-methodologie - SAMENWERKEND, OP DOELEN GEBASEERD LEREN - toe, dat een behoorlijk diepgaand onderzoek van zachte vaardigheden inhoudt, de behoefte daaraan op de markt en hoe ze aan dagelijkse routines in VET en in het klaslokaal kunnen worden toegevoegd. Dit project heeft een revolutie teweeggebracht in de Baskische VET.



Methodisch Model

De VET in Baskenland heeft ook **Specialisatieprogramma's** ontworpen die worden bevorderd door de Onderwijsafdeling van de Baskische Regering, in samenwerking met de productie-industrie om de bijzondere behoeften van bedrijven en sectoren binnen de Baskische productie-industrie te vervullen voor personeel met bepaalde kwalificaties.

Deze programma's, die in een catalogus worden gepubliceerd, stellen studenten in staat om hun kennis op specifieke terreinen van deskundigheid betreffende VET-kwalificaties te verdiepen.

Er bestaat ook een partnerschap met Confebask, de Baskische Bedrijven Confederatie, om in de behoeften van bedrijven te voorzien en om zo snel mogelijk actie te ondernemen om ze aan te pakken.

3.1.3. Correlaties met EU-initiatieven

Oostenrijk

De meeste leerplannen zijn gebaseerd op

bepaalde EU-initiatieven. Eén initiatief is ECVET:

Het Europees Credit-systeem voor de Beroepsopleiding (ECVET)

Volgens de Aanbeveling (Europees Parlement en de Raad van de EU, 2009) moest de ECVET geleidelijk toegepast worden op VET-kwalificaties op alle EQF-niveaus en worden gebruikt voor overdracht, erkenning en accumulatie van Leerresultaten vanaf 2012.⁷⁴⁷⁵

De implementatie van ECVET in Oostenrijk kan worden onderverdeeld in de volgende aspecten, op basis van informatie verkregen in 2014.

Ten eerste, het ontwikkelen van de oriëntatie van leerresultaten (bijv. op competentiegerichte leerplannen, onderwijsnormen in VET-competentie-modellen voor beroepen in de gezondheidssector, enz.) om een verandering van input-controle naar output-controle mogelijk te maken. Ten tweede, het attractiever maken om zich tussen verschillende landen te verplaatsen met het doel om te leren. Een ander aspect is het mogelijk maken van meer transparantie binnen het nationale onderwijssysteem, om wederzijds leercompetenties te erkennen die reeds zijn bereikt. Andere vitale aspecten bevatten een betere erkenning van formeel, niet-formeel en informeel behaalde leercompetenties, naast een verhoogde inzetbaarheid op de Oostenrijkse en Europese arbeidsmarkt, door betere documentatie van bereikte competenties.

Een andere is het EQF:

Het Europees Kwalificatieraamwerk (EQF)

Het Kwalificatieraamwerk voor het gebied van Europees Hoger Onderwijs (QF-EHEA), bestaat uit een systeem met drie niveaus (Bachelor, Master en PhD) en is compatibel met het Europese of Nationale Kwalificatiekader. Dit maakt de automatische toewijzing van verworven graden mogelijk voor de EQF of NQF.

In december 2005 bereikten onderwijsministers van 32 Europese landen een akkoord (het Communiqué van Maastricht) om een gemeenschappelijk Europees Kwalificatiekader te ontwikkelen. Het EQF ziet zichzelf als een meta-kwalificatiekader dat de kwalificatiesystemen van verschillende landen koppelt en zodoende helpt om een grotere transparantie in het onderwijslandschap te bereiken.

Hoofddoelen:

- bevordering van grensoverschrijdende mobiliteit
- ondersteuning voor levenslang leren

Iedere kwalificatie in ieder land van de Europese Unie kan aan de EQF worden gerelateerd. Het kader bestaat uit acht referentieniveaus die worden gedefinieerd door een reeks beschrijvende elementen. Elk element beschrijft de leerresultaten nodig om de kwalificatie te bereiken die overeenkomt met een bepaald niveau. De leerresultaten worden niet rechtstreeks toegewezen aan het EQF, maar eerst aan het niveau van een Nationaal Kwalificatiekader, dat vervolgens overeenkomt met het EQF-niveau.⁷⁶

België

Hier zijn de initiatieven onafhankelijk en zijn er geen correlaties.

74 <http://www.cedefop.europa.eu/node/11836>

<http://www.ecvet-toolkit.eu/>

75 https://ec.europa.eu/education/policy/vocational-policy/ecvet_en

76 <https://lehr-studienservices.uni-graz.at/de/lehrservices/europaeischer-hochschulraum/qualifikationsrahmen-eqr-nqr/der-europaeische-qualifikationsrahmen-eqr/>

Finland

De Beroepskwalificaties zijn gekoppeld aan het EQF. Het Europees Parlement en de Raad hebben de Aanbevelingen voor het Europees Kwalificatieraamwerk voor Levenslang leren (EQF-) in 2008 overgenomen. De Aanbevelingen zijn in 2017 geactualiseerd. Het doel van het EQF is de vergelijking van kwalificaties en kwalificatieniveaus van verschillende landen te vereenvoudigen en de mobiliteit en het levenslang leren te bevorderen. In het EQF zijn kwalificaties en competenties verdeeld over acht niveaus. Ieder niveau is voorzien van een beschrijving van de kennis, het begrip en de praktische capaciteit dat op dat niveau is behaald.⁷⁷

Ierland

Bijna alle bovengenoemde land specifieke initiatieven hebben of actieve EU-partner samenwerkingen met soortgelijke organisaties binnen de EU of zijn reeds betrokken bij EU-netwerken en projecten.

- SOLAS is bestuurslid van het Europees Centrum voor de Ontwikkeling van Beroepsopleiding (CEDEFOP) en wordt vertegenwoordigd door Selen Guerin, die manager is van de Vaardigheden en Arbeidsmarkt Onderzoekseenheid (SLMRU) in SOLAS.
- SOLAS is zeer actief als CEDEFOP ReferNet-partner en heeft de Beroepsonderwijs en -opleiding in Europa - Ierland geproduceerd. CEDEFOP ReferNet VET in Europees rapport 2016.⁷⁸
- SOLAS neemt ook deel aan door de EU gefinancierde projecten, conferenties en VET-evenementen in heel Europa. Een voorbeeld hiervan is <http://www.solas.ie/Pages/NewsArticle.aspx?article=27>
- Seamus McGuinness van het ESRI is benoemd als de nationale deskundige van Ierland voor het Europese Werkgelegenheidsbeleid Observatorium. Hun rol bestaat uit een aantal onderdelen, inclusief het leveren van regelmatige evaluaties van het Ierse Nationale Hervormingsprogramma en thematische rapporten over de hervorming van de arbeidsmarkt in Ierland. Dit werk wordt gefinancierd door de Europese Commissie.
- Het Centraal Bureau voor Statistiek levert de gegevens op haar website ook aan een aantal EU en andere gegevensbronnen:
 - Eurostat
 - Europese Centrale Bank (ECB)
 - Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OECD)
 - Economische Commissie voor Europa van de Verenigde Naties (UNECE)
 - Veiligheidsraad van de Verenigde Naties (UNSC)
 - Internationaal Monetair Fonds (IMF)
- Het CEDEFOP wordt op grote schaal gebruikt door de Voortgezet Onderwijs en Opleidingen (FET) Sector in Ierland, en veel FET-aanbieders en hogescholen hebben ervaring met deelname aan een scala van door de EU gefinancierde transnationale FET-programma's zoals Adapt, Leonardo da Vinci en Erasmus+
- Als opvolger van de Nieuwe Vaardigheden Agenda voor Europa⁷⁹, heeft in 2017 de Europese Commissie een Aanbeveling voor het traceren van afgestudeerden voorgesteld. Die is door de Raad aangenomen, met het doel om de Lidstaten aan te moedigen uitgebreide traceringsystemen voor tertiaire afgestudeerden op nationaal niveau te ontwikkelen en de beschikbaarheid van vergelijkbare gegevens te verbeteren. De Expertgroep voor Tracering van Afgestudeerden werd opgezet als een belangrijke aanjager om deze missie te bereiken. De

⁷⁷ https://www.oph.fi/english/curricula_and_qualifications/qualifications_frameworks

⁷⁸ http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2016/2016_CR_IE.pdf

⁷⁹ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1223>

groep is samengesteld uit 120 experts ⁸⁰ afkomstig uit verschillende Europese landen van en van wie de achtergronden hoger onderwijs, studentenzaken, statistisch onderzoek, werkgelegenheid en nog veel meer omvatten. Samen zal de expertgroep funderingen leggen voor Europese tracing van afgestudeerden. Die heeft het potentieel om een bijdrage van onschatbare waarde aan te bieden wat betreft de verbetering van de kwaliteit en relevantie van hoger onderwijs voor leerlingen, nationale strategieën voor vaardigheden te ontwikkelen en onderwijssystemen voor de toekomst voor te bereiden.

Italië

De module- en leerresultaten (LO's) benadering is in verschillende gebieden van het Italiaanse kwalificeringssysteem geïmplementeerd, hoewel er nog steeds, merendeels terminologische, verschillen bestaan tussen de verschillende subsystemen.

Om in het Nationale Kader te worden opgenomen, dient iedere kwalificatie te verwijzen naar het EQF en in de loop der tijd zal er gewerkt worden aan de standaardisatie van de beschrijvingen om een grotere doorlaatbaarheid tussen subsystemen en erkenning van credits mogelijk te maken. Dankzij dit kader is het dus mogelijk om iemands competenties aan een bepaald EQF-niveau te koppelen.

Toepassing van ECVET-principes op VET-kwalificaties

Volgens de Aanbeveling (Europees Parlement en de Raad van de EU, 2009) diende de ECVET geleidelijk toegepast te worden op de VET-kwalificaties op alle EQF-niveaus, en te worden gebruikt voor erkenning en accumulatie van LO vanaf 2012. Verschillende redenen hebben een snelle vooruitgang echter verhinderd: gebrek aan duidelijkheid over het ECVET-concept en technische specificaties en onvolledigheid van de testfase lijken Italië te belemmeren. Daarnaast is ECVET geen prioriteit, ontbreken onderdelen en een gebrek aan capaciteit of middelen.

VET en HE-structuren zijn verenigbaar met ECVET-principes. De meeste hervormingen omvatten het ontwerp voor leerplannen en eenheden op basis van leerresultaten. Het Ministerie van Onderwijs, Universiteiten en Onderzoek heeft richtlijnen verstrekt voor ET-aanbieders inclusief leerresultaten. Hoger technisch onderwijs en opleiding worden georganiseerd in modules en eenheden; credits voor opleidingen worden erkend door HE-instellingen en zijn verenigbaar met ECTS. In principe maakt het ET-systeem het switchen tussen leertrajecten mogelijk.

Spanje

De Ethazi-methodologie toegepast in Baskische VET-centra voldoet aan Europese criteria.

3.2. Instrumenten en methoden voor het identificeren van ontbrekende vaardigheden

3.2.1 Het Europese Perspectief

Oostenrijk

⁸⁰ https://webgate.ec.europa.eu/cas/login?loginRequestId=ECAS_LR-53235339-EPOT5zrTiretZvNGu7x4m6tSRdMmdJWH4lWs6Rp399cKQ9HDWCdumeooX1PBYIXR3IK4zzsioTUWLPfnzOtxF4-jpJZscgsw0Krxef5XzTps-sJPsdXmpHOJGADA8STzVTUzuZiS3Clzcja2tjruWP9NW

Vooruitzichten Workshop (Perspektivenwerkstatt) die zich richt op beroepsoriëntatie voor jongeren, bevat een geschiktheidsdiagnose toegespitst op de sterke en zwakke punten van de geteste persoon enerzijds, en op cognitieve capaciteiten, zoals ruimtelijke verbeelding en logisch-analytisch denken, anderzijds.

In de ‘*Ondernemingsoverstijgende Stageopleiding*’ (*Überbetriebliche Lehrausbildung*², ÜBA²) en de ‘*Ondernemingsoverstijgende Uitgebreide Stageopleiding*’ (*Überbetriebliche Lehrausbildung Teilqualifizierung/Verlängerbare Lehre*, ÜBA TQ/VL) moeten we vertrouwen op de feedback die door de bedrijven worden geleverd. Voorgaande schoolrapporten spelen ook een rol bij de bepaling of een leerling die bijv. stageloopt in een technische sector weinig wiskundige kennis bezit. Verder bieden we regelmatig leerondersteuning aan in Duits, wiskunde en toegepaste economie. Er is meer leerondersteuning bij ‘*Ondernemingsoverstijgende Uitgebreide Stageopleiding*’ (*Überbetriebliche Lehrausbildung Teilqualifizierung/Verlängerbare Lehre*, ÜBA TQ/VL) omdat de vraag natuurlijk hoger is. Overigens krijgen we feedback van vakscholen.

Veel van onze deelnemers beschikken ook over rapporten van jeugd-coaching dat wordt immers op 15-jarige leeftijd gedaan in scholen. Deze bieden een goede evaluatie van cognitieve capaciteiten. Wanneer deelnemers door cognitieve capaciteiten niet in staat zijn om een reguliere stage te lopen, kunnen zij in plaats daarvan een Uitgebreide Stageopleiding volgen. In Oostenrijk is Opleiding als alternatief voor school in ieder geval verplicht tot de leeftijd van 18 jaar.

België

Om te beginnen heeft de partnerorganisatie functieomschrijvingen of functieprofielen gebruikt. Ze bevatten het specifieke terrein in de organisatie en de toezichter van het terrein of het domein, een taakbeschrijving en een beschrijving van algemene en (technische) functie specifieke competenties, vergezeld door hun gedragsindicatoren.

De competentieprofielen die daarin zijn opgenomen worden gebruikt voor onze 360° competentiebeoordelingen. Die vinden iedere twee jaar plaats.

Om dit doel te verwezenlijken wordt de Comet gebruikt voor alle competentiemetingen. Dit is een online Competentie Meting Tool die kan worden aangepast afhankelijk van de gestelde doelen en opleidingen. De tool

- stelt de gebruiker in staat om een zelfbeoordeling uit te voeren - op basis van het 360° feedback-model;
- stelt de docent/leraar/medewerker/collega in staat om een score te geven voor iedere competentie;
- stelt de coach/toezichter (afhankelijk van en) op de werkplaats om de prestaties betreffende het competentieprofiel ook een cijfer te geven.

Alle resultaten kunnen op een visueel aantrekkelijke manier worden gepresenteerd, zowel op individueel niveau als op teamniveau.

Finland

De partnerorganisatie neemt deel aan onderwijsprognoses op hun gebied en dat is een manier om discrepanties en ontbrekende vaardigheden in de beroepsbevolking te identificeren. In Finland zijn activiteiten die vaardigheden anticiperen, zoals onderwijsprognoses, goed ingevoerd en gekoppeld aan beleidsontwikkeling. De afgelopen jaren hebben sociaaleconomische factoren zoals de effecten van de economische recessie, het langzaam dalende

aantal mensen in de beroepsbevolking en de vergrijzende bevolking de behoefte aan het beter afstemmen van vraag en aanbod vaardigheden vergroot.⁸¹
Op het niveau van de persoon/student worden discrepanties en ontbrekende vaardigheden bepaald wanneer het PCDP (Persoonlijke Bekwaamheden Ontwikkelingsplan) of de competentie -evaluatie wordt gedaan. Het studieplan is gericht op die vaardigheden die ontbreken.

Ierland

Tekorten aan vaardigheden, discrepanties in vaardigheden en algemene arbeidsmarktontwikkelingen worden geïdentificeerd en bewaakt door de volgende selectie van zowel formele als informele bronnen:

- Regelmatige nationale verslagen en onderzoeksprojecten van de SOLAS Arbeidsmarkt Onderzoekseenheid (SLMRU) en het Economische en Sociale Onderzoeksinstituut (ESRI), die sectorale en algemene arbeidsmarkttrends en tekorten aan vaardigheden kunnen identificeren. De Nationale Vaardigheden Bulletin publicatieserie van SOLAS is een zeer nuttige bron van arbeidsmarktgegevens en trends in de vraag naar vaardigheden.
- Trends geïdentificeerd door de Expertgroep voor Toekomstige Vereiste Vaardigheden (EGFSN), wiens nationale publicaties zich richten op het voorstellen en kwantificeren van tekorten aan vaardigheden en tekorten in aanbod en vraag op de arbeidsmarkt.
- Positie en beleidsdocumenten gepubliceerd door het Ministerie van Onderwijs, zoals de 2015 Nationale Vaardigheden Strategie⁸², leveren ook een kader en ontwikkeling van de noodzakelijke vaardigheden en het onderwijs nodig voor de Ierse economie en de ontwikkeling van de beroepsbevolking.
- Afdelingen voor specifieke activiteiten binnen SOLAS, zoals die gerelateerd tot het leerwerkstelsel en stage-eenheden binnen SOLAS, leveren goed onderbouwde communicaties over trends in de stageregistratie en opkomende stage-ontwikkelingen.
- Regelmatige presentaties door ETB's over de Regionale Vaardighedenfora bieden informatiekanalen tussen medewerkers en ETB's over opkomende tekorten aan vaardigheden en kunnen de informatie over de regionale en lokale arbeidsmarkt verbeteren. Regionale Vaardighedenfora roepen ook specifieke sectorale werkgevers subcommissies bijeen om lokale of regionale tekorten aan vaardigheden op de arbeidsmarkt te identificeren en aan te pakken.
- ETB's zelf staan in direct contact met lokale werkgevers en hebben door Post Leaving Certificate, Stage en Leerwerkstelsel programma's, veelvuldig en vaak gestructureerde betrekkingen met lokale individuele werkgevers en lokale of nationale groepen werkgevers en werkgeversfederaties.

Italië

Kwalificatie-cursussen dienen de inhoud te respecteren en de kennis/vaardigheden/competenties te leveren, vereist door de bevoegde regionale autoriteit. Deze worden beschreven in het Regionale Kader van Professionele Rollen (in het geval van de regio Toscane) of soortgelijk.

In Toscane dienen geaccrediteerde opleidingsinstellingen (zoals FCN) tijdens een kwalificatie-opleiding bedrijven te betrekken bij het evaluatieproces van iedere student. Dit gebeurt door de mentor van het bedrijf een vragenlijst te leveren die aan het eind van de stage/leerwerkstelsel voorzien voor de opleiding, moet worden ingevuld. De vragenlijst dient om inzicht te krijgen in de belangrijkste uitgevoerde taken en verworven vaardigheden van de student, alsook mogelijke ontbrekende vaardigheden over het betreffende beroep.

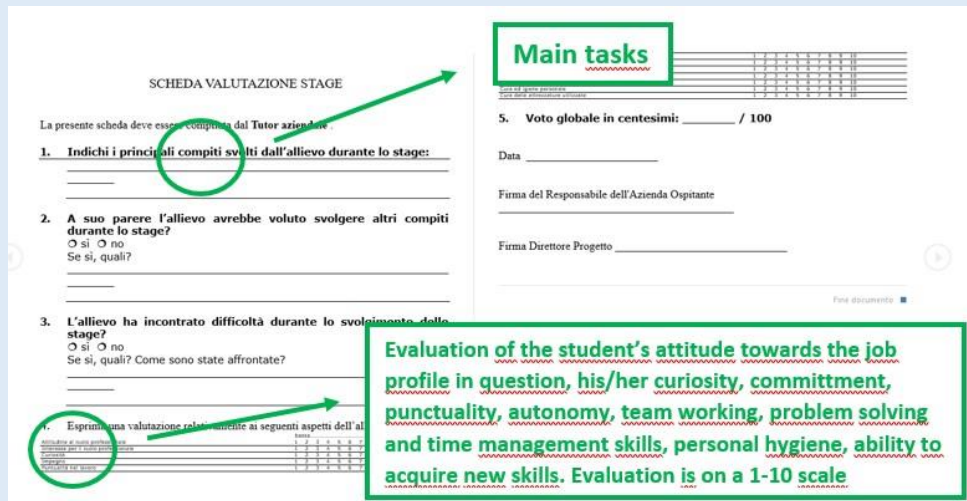
U vindt hieronder een voorbeeld van een evaluatievragenlijst gebruikt door FCN.

Tenslotte kunnen er tijdens de gehele duur van de beroepsopleiding enkele beoordelingsroosters worden gebruikt. Die dienen om het startniveau of lopend niveau van de vaardigheden van de student te evalueren. Deze beoordeling kan tot een traject voor verdere opleiding leiden

81 https://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/analytical_highlights/skills-anticipation-finland

82 www.education.ie/en/Schools-Colleges/Services/National-Skills-Strategy/

(wanneer het voorziene niveau van een bepaalde vaardigheid niet werd bereikt). Deze beoordelingsroosters zijn echter niet verplicht.



SCHEDA VALUTAZIONE STAGE

La presente scheda deve essere compilata dal Tutor aziendale.

1. Indichi i principali compiti svolti dall'allievo durante lo stage:

2. A suo parere l'allievo avrebbe voluto svolgere altri compiti durante lo stage?
☐ sì ☐ no
 Se sì, quali?

3. L'allievo ha incontrato difficoltà durante lo svolgimento dello stage?
☐ sì ☐ no
 Se sì, quali? Come sono state affrontate?

4. Esprimi una valutazione relativa ai seguenti aspetti dell'alunno:

Aspetto da valutare	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Attitudine al lavoro										
Curiosità										
Impegno										
Capacità di apprendere										

Main tasks

5. Voto globale in centesimi: _____ / 100

Data _____

Firma del Responsabile dell'Azienda Ospitante _____

Firma Direttore Progetto _____

Fine documento

Evaluation of the student's attitude towards the job profile in question, his/her curiosity, commitment, punctuality, autonomy, team working, problem solving and time management skills, personal hygiene, ability to acquire new skills. Evaluation is on a 1-10 scale

Voorbeeld evaluatie vragenlijst

Spanje

Baskische VET-centra hebben een afdeling voor het opsporen van opleidingsbehoeften (DNF's) die hen, in combinatie met de nauwe relatie die de centra onderhouden met bedrijven, in staat stelt om de werkelijke behoeften van bedrijven te identificeren. Het gaat om de behoeften van de bedrijven in termen van waar ze precies naar op zoek zijn in werknemers. Dit stelt hen ook in staat om te ontdekken of er discrepanties of ontbrekende vaardigheden van nieuwe medewerkers bestaan. Op deze manier leveren VET-centra beroepsopleidingen en continue opleidingen in het Baskenland. De bedoeling is het bevredigen van werkelijke behoeften. Dit gebeurt met een drieledige aanpak: studenten opleiden, werknemers opleiden en werklozen opleiden. De ontwikkeling van deze opleidingen gebeurt ook in samenwerking met de vakbonden van de bedrijven.

3.3 Vereist systematisch kader voor implementatie

3.3.1 Uitleg

Het projectpartnerschap heeft getracht te bepalen wat noodzakelijk is voor het succesvol implementeren van de VET-afgestudeerden strategie en hoe het kader in VET-centra en opleidingsinstellingen hieraan kan bijdragen. De kwestie richt zich op factoren die verder gaan dan de verantwoordelijkheden van de respectievelijke instellingen.

3.3.2 Het Europese Perspectief

Oostenrijk

Ten eerste moeten alle studenten aan het VET-onderwijs worden aangespoord om gebruik te maken van de toekomstige mobiele app (IO.2). Ze moeten ervan overtuigd worden dat deze tool enerzijds uitermate belangrijk is voor hen, bijv. voor zelfmotivatie en persoonlijk succes, maar anderzijds ook voor de VET-centra.

Omdat de projectpartner gewend is aan een goede communicatie tussen de verschillende teams, is het vrij eenvoudig om de benodigde gegevens, verstrekt door de studenten of afgestudeerden die gebruik maken van de app, te extraheren. Deze gegevens worden ook gebruikt om educatieve inhoud snel aan te passen. Het is dan ook zinvol dat één persoon toezicht houdt op de gegevensverwerking en de toekomstige database van IO.3.

Omdat het VET-centrum nauw samenwerkt met haar zakelijke partners, is het zinvol om efficiënte publieke relaties te stimuleren zodat deze tool openbaar gemaakt wordt en de bedrijven ook geïntegreerd en bewust gemaakt worden van de voordelen die dit instrument biedt.

Verder zou het een goed idee zijn om ook de openbare instanties en de Oostenrijkse Arbeidsmarkt Service (AMS) ook te informeren over de VET-afgestudeerden traceringsstrategie.

België

Geen gegevens verstrekt door de projectpartner.

Finland

Het is belangrijk dat het management, de docenten en de studenten van de VET-instellingen en vertegenwoordigers van het beroepsleven/bedrijven betrokken zijn bij het traceringsysteem en het belang ervan inzien.

In Finland beloont het VET-financieringssysteem de instellingen voor hun resultaten, de efficiëntie en doeltreffendheid van hun activiteiten. De focus van financiering ligt op voltooide eenheden en kwalificaties, werkgelegenheid of plaatsing bij vervolgopleidingen na het onderwijs en ook op de feedback verzameld van studenten en het beroepsleven.

In de toekomst wordt 15% van de financiering gebaseerd op effectiviteit. Het is erg belangrijk dat afgestudeerde studenten over alle benodigde vaardigheden beschikken waarmee ze kunnen worden tewerkgesteld. Vanuit het perspectief van de VET-instellingen is het uitermate belangrijk om feedback te ontvangen over wat anders zou moeten worden gedaan en hoe het onderwijs zou moeten worden ontwikkeld om zodoende beter te kunnen reageren op het beroepsleven.

Deze financiering op basis van effectiviteit is één reden waarom het management en docenten waarschijnlijk het belang inzien van het traceringsysteem voor VET-afgestudeerden. Het is echt noodzakelijk dat zij het belang van het onderwerp inzien.

De studenten moeten worden gemotiveerd om het traceringsysteem voor VET-afgestudeerden te gebruiken. Ze moeten over een geschikt apparaat en de digitale vaardigheden beschikken om de app te gebruiken. Ze moeten leren omgaan met het systeem en ermee vertrouwd raken, wat tijdens de studies gebeuren. Studenten moeten de app leren gebruiken tijdens de praktijkopleiding en inzien dat het VET-traceringsysteem voor hen ook nuttig is. Zo raken ze gemotiveerd om die te gebruiken. De beloningen van de app zijn waarschijnlijk niet voldoende. Studenten zouden moeten worden beloond voor het gebruik van de app - het zou wel eens een goede manier kunnen zijn om bioscooptickets onder de respondenten te verloten bijvoorbeeld.

Wanneer de VET-instelling feedback ontvangt via het VET-afgestudeerden traceringsysteem, moet zij die gebruiken en eruit leren, de informatie intern verspreiden en de educatieve programma's verbeteren.

Ierland

Door haar breed scala aan activiteiten is het Cork Opleidingscentrum in staat om een adequaat systematisch kader aan te bieden. Bovendien heeft de projectpartner reeds ervaring met het traceren van afgestudeerden.

Nationale Cursuskalender (NCC)	Dit is een live kalender van geplande cursussen met beheerders in elk van de 16 ETB's die een verscheidenheid aan cursussen plant. Alleen cursussen van de Nationale Programma Database kunnen worden ingepland.
Nationale Leerling Database (NPD)	De Nationale Leerling Database slaat persoonsgegevens op van leerlingen en potentiële leerlingen, registreert aanvragen voor en deelname aan cursussen alsook certificaten.

Bovendien moeten personeelsleden verantwoordelijk worden gesteld voor de beoordeling en analyse van de geleverde data zodat ze hun opleidingen verder kunnen aanpassen en zodoende de behoeften van de arbeidswereld nog efficiënter kunnen bevredigen.

Met de verscheidenheid aan methoden gebruikt door lokale aanbieders om resultaten en feedback van FET-afgestudeerden te verzamelen, bestaan er grote tegenstrijdigheden in methode, type en mate van verzamelde data. Aanbieders zijn op zoek naar resultaten en feedback van hun voormalige leerlingen in verschillende stadia, ze maken daarvoor gebruik van verschillende methodes en verzamelen verschillende soorten gegevens met meer of minder effect.

Het resultaat van deze benadering is dat de verzamelde gegevens niet consistent zijn en vaak afhankelijk zijn van ongefundeerde informatie over de economische, sociale of educatieve status van de leerlingen.

Recent geteste ontwikkelingen die gebruik maken van geanonimiseerde leerlingengegevens en die consistente en betrouwbare gegevens uit administratieve datasets ontvangen, leveren echter een stevige basis voor het verzamelen van resultaten van FET-afgestudeerden.

Deze benadering zorgt voor de betrouwbaarheid en consistentie van de methode en kan een volledige dataset van resultaten van FET-afgestudeerden opleveren. Het kan niet alleen basisgegevens leveren waartegen FET-resultaten kunnen worden gemeten, maar ook regelmatig betrouwbare updates, bijvoorbeeld jaar-tot-jaar cijfers die vergelijkbaar zijn met de basisgegevens voor de doelen tot 2018, 2019, 2020 en verder.

Italië

Binnen de opleidingsinstelling:

- Ten eerste moeten alle partijen die betrokken zijn bij de VET-afgestudeerden traceringsstrategie (studenten, VET-docenten, managers, enz.) bereid zijn om de VET-afgestudeerden traceer app te gebruiken. Om dit te doen, is het allereerst noodzakelijk om de app officieel te accepteren: de directeur van de instelling dient de app met een officieel document goed te keuren.
- De volgende stap zou het invoeren van "marketingmomenten" zijn. Dit zou in de afstuderende klassen moeten gebeuren om uit te leggen hoe de app moet worden gebruikt en om studenten en leerkrachten te motiveren er gebruik van te maken want de app is zowel voor hen als voor de opleidingsinstelling nuttig.
- Aangaande motivatiefactoren, iedere opleidingsinstelling zou moeten proberen verschillende beloningen te verkrijgen om het gebruik van het traceringssysteem te stimuleren. Beloningen kunnen worden geleverd door sponsors (winkels, restaurants, enz.).
- Voor een goede implementatie van de VET-afgestudeerden traceringsstrategie is het belangrijk om contact op te nemen met reeds afgestudeerde studenten, bijv. één jaar na afstuderen, om hun situatie en vooruitgang te evalueren.
- Om de betrokkenheid te vergroten zouden VET-docenten/leerkrachten verantwoordelijk moeten zijn voor het contact met afgestudeerde studenten.

Buiten de opleidingsinstelling - op systeemniveau (opleidingsaanbieders, openbare arbeidsvoorzieningen, andere organisaties en overheden met betrekking tot het beroepsonderwijs, opleidingen en werkgelegenheid, openbare administraties zoals erkenningsinstellingen, bedrijfsorganisaties en vakbonden):

Aangezien het VET-afgestudeerden traceringsstelsel de VET-aanbieders ondersteunt bij het beoordelen van de al dan niet aanwezige overeenkomst tussen hun opleidingen en de behoeften van de arbeidsmarkt, zouden verschillende instellingen en instanties (zie hierboven) het gebruik van deze tool moeten bevorderen en gebruiken.

Verder dienen al deze organisaties samen en niet afzonderlijk te werken, zodat VET-opleidingen overeenkomen met de behoeften van de arbeidsmarkt.

Spanje

Om de inzetbaarheid van Spaanse VET-studenten te traceren en de directe invloed die het verwerven van vaardigheden, educatieve en werkgelegenheidsorganen en bedrijfsorganisaties daarop hebben, moeten ze allemaal samenwerken en niet afzonderlijk, zoals nu het geval is

Momenteel hanteren deze entiteiten verschillende criteria over welk soort tracering gedaan wordt en welke manier de beste is om dat met succes uit te voeren. Ze moeten informatie en middelen delen en het eens worden over de rol van elke instelling om het volgende te bereiken:

- **Het belang van het verwerven van technische en transversale vaardigheden bij het algemene publiek benadrukken** tijdens de loopbaan van een persoon, wat hem/haar inzetbaar zal houden en in staat stellen om professioneel te groeien, waardoor hij/zij minder kwetsbaar is voor veranderingen en meer waarde levert. Deze taak moet in onderwijsinstellingen, maar ook binnen bedrijven worden uitgevoerd, waarbij de werkgelegenheidsinstellingen het voortouw nemen.
- **Overeenstemming bereiken over de definitie van transversale vaardigheden**, welke de sleutel zijn voor iedere kwalificatie, de specifieke niveaus waarin elk van hen dient te worden onderverdeeld en hoe te bevestigen dat ieder vaardigheidsniveau is behaald. Deze definities van technische vaardigheden bestaan reeds, d.w.z. dat hetzelfde opleidingsniveau in technische vaardigheden wordt geleverd, ongeacht waar de cursus wordt gegeven. Hierdoor kunnen bedrijven zich, bij het inhuren van personeel, laten leiden door de kwalificatie van de kandidaat, wetende over welke vaardigheden ze zullen beschikken en op welk niveau die zich bevinden. Daarentegen hebben ze geen informatie over de transversale vaardigheden van de kandidaat.

Onderwijsinstellingen kunnen hierin het voortouw nemen, maar dit dient met bedrijven te worden overeengekomen, want ze zijn beter op de hoogte van hun eigen behoeften. Bepaalde vaardigheden op hoog niveau moeten binnen de bedrijven zelf worden verworven, door ervaring in bepaalde hogere functies, zoals personeelsmanagement, strategie, operations, verkoopteams, conferenties houden etc. Daarom is het de taak van de bedrijven om de niveaus van deze transversale vaardigheden te definiëren en ze aan bepaalde posities te koppelen.

Ze dienen ook de vaardigheden die moeten worden verworven en de manier waarop die bereikt kunnen worden, bepalen. Dit is in het voordeel van alle gekwalificeerde personen die daarin geïnteresseerd zijn.

- **Ontwerp aanbod institutionele niet-formele opleidingen:** het aanbod van niet-formele opleidingen aan onderwijs- en werkgelegenheidsinstellingen moet inspelen op al deze niveaus van transversale vaardigheden, zodat mensen hun weg naar persoonlijke en professionele groei kunnen visualiseren, zoals het geval is bij technische vaardigheden.

- **Het onderwijzend personeel zo opleiden dat ze weten wat de belangrijkste transversale vaardigheden zijn van de opleidingen** die zij aanbieden en hoe ze hun studenten op het gedefinieerde niveau in deze vaardigheden kunnen trainen. Ze zullen ook met de rest van het personeel tot een akkoord moeten komen over de beste manier om aan deze vaardigheden te werken.

Elke leraar is opgeleid en gekwalificeerd om een module te geven zodat hun leerlingen een pakket specifieke technische vaardigheden verwerven op een bepaald niveau. De leraar is de enige verantwoordelijke voor de groep studenten en om deze taak uit te voeren hebben ze een standaard leermodel tot hun beschikking. Er is echter geen personeel gekwalificeerd in het trainen van studenten in transversale vaardigheden (omdat zo'n kwalificatie niet bestaat) en geen enkel personeelslid traint elke groep speciaal in deze vaardigheden. Daarom is er natuurlijk ook geen standaard leermodel of gerelateerd materiaal beschikbaar.

De training van transversale vaardigheden is vaag en niet-specifiek, bovendien is het een verantwoordelijkheid die onder alle leden van het onderwijzend personeel wordt verdeeld.

- **Traceer het arbeidsleven van afgestudeerden:** overeenstemmen over de data die moeten worden verzameld om reële statistieken te verkrijgen die op regionaal en nationaal niveau worden verzameld. Elke instelling dient ervoor te zorgen dat de tracering op haar werkterrein wordt uitgevoerd (hogescholen kunnen gegevens van hun studenten en studentenverenigingen en arbeidsbureaus verzamelen; op dezelfde manier kunnen interim-bureaus die van werklozen en opleidingsprogramma's verzamelen om hun inzetbaarheid te verbeteren, en bedrijven kunnen die van hun personeel verzamelen. Het betrekken van bureaus voor statistieken zou het traceringsproces kunnen vervolledigen.

Het is ook belangrijk voor instellingen dat ze overeenkomsten sluiten met bureaus voor statistieken wat betreft welke gegevens getraceerd worden getraceerd en hoe dit in de statistische onderzoeken zal worden gedaan.

In het geval van Spanje, is het heel moeilijk met zoveel betrokken organisaties in elke autonome regio en de vele onderlinge verschillen in acht nemend om de efficiënte werking van dit complexe ecosysteem op nationaal niveau en in een kort tijdsbestek te coördineren. Het is eenvoudiger om te starten met de ondertekening van overeenkomsten en het in gang zetten van projecten op regionaal niveau en vervolgens de beste werkwijze te exporteren naar de andere regio's. Zodoende kunnen er verschillende systemen tegelijkertijd getest worden.

3.4 Methodologieën

3.4.1 Uitleg

De term methodologie kan kort worden omschreven als een systeem van manieren van lesgeven, studeren of iets doen. Het projectpartnerschap zet enige aspecten van methodologieën uiteen omdat ze reeds worden gebruikt of zullen worden gebruikt in de desbetreffende organisatie. Daarom moet het volgende overzicht aanvullende ondersteuning bieden voor andere VET-centra en opleidingsinstellingen.

3.4.2 Het Europese Perspectief

Oostenrijk

De Oostenrijkse partner gebruikt reeds een breed scala aan methodologieën inzake de opleiding van VET-studenten. Het bestaande plan bevat verschillende modules die gericht zijn op allerlei vereisten van het arbeidsleven, zoals telefoon- en interview trainingssessies, goede training in applicaties en het verder ontwikkelen van zachte vaardigheden.

Dit wordt gedaan met behulp van verschillende methodologieën voor het ontwikkelen van alle vereiste vaardigheden, bijv.:

- rollenspellen
- visuele presentaties
- lezingen
- brainstormen
- groepsdiscussies
- simulaties
- leerondersteuning en op computer gebaseerd leren en
- workshops
- groepswerk
- enz.

De VET-professionals hebben een specifieke educatieve achtergrond en komen uit verschillende velden. Dit garandeert het gebruik van een breed scala aan methoden om de opleiding en vergelijkbare output te helpen verbeteren.

In correlatie met de CEDEFOP-definities van de kerncompetenties in VET, dienen de methodologieën worden aangepast aan:

- Communicatie in de moedertaal
- Communicatie in vreemde talen
- Competenties in wiskunde, wetenschap en technologie
- Digitale competentie
- Leren leren
- Sociale en maatschappelijke competenties
- Ondernemerschap
- Culturele expressie

België

Geen gegevens verstrekt door de projectpartner.

Finland

Binnen Finland zijn secundaire beroepsopleidingskwalificaties gebruikelijke uniforme studies die in alle kwalificaties vergelijkbaar zijn. Deze gebruikelijke uniforme studies omvatten bijvoorbeeld talen, digitale vaardigheden, sociale en maatschappelijke competenties en ondernemerschap. Het is heel belangrijk dat studenten deze vaardigheden kunnen verbeteren, ook in beroepskwalificatie-eenheden, bijvoorbeeld bij het aanleren van vaardigheden voor een bepaald beroep in een workshop.

Communicatie in de moedertaal

Studenten moeten tijdens hun studies veel sociale interactie hebben. Dit betekent bijvoorbeeld groepswork in veranderende groepen. In groepen moeten studenten hun moedertaal gebruiken en het houdt ook in dat er met verschillende mensen wordt gewerkt. Studenten kunnen hun moedertaal alleen verbeteren door haar in echte situaties te gebruiken. Het is belangrijk dat verlegen en introvert studenten ook moedig worden in een veilige omgeving. Tijdens hun studies moeten studenten veel mondelinge en schriftelijke herhalingen hebben. Een goede manier om te leren communiceren is om met klanten om te gaan in echte service-situaties. Tijdens hun studies moeten alle studenten molto van deze kansen krijgen.

Studenten kunnen hun schriftelijke vaardigheden alleen verbeteren door te schrijven. De schrijfvaardigheid van studenten is verslechterd omdat de interactie tussen jongeren merendeel op sociale media gebeurt, waarbij de schrijftaal onvolledig is. In beroepsopleidingen kunnen studenten hun schrijfvaardigheden verbeteren door schrijf oefeningen te doen die betrekking hebben op hun eigen beroep.

Communicatie in een vreemde taal

Tijdens hun studies moeten studenten ook verschillende mondelinge en schriftelijke oefeningen in een vreemde taal hebben. Finse studenten hebben meestal goede schrijfvaardigheden, maar ze hebben problemen bij het spreken van vreemde talen. Het is belangrijk dat studenten immigranten kunnen ontmoeten en de vreemde taal in echte situaties met mensen kunnen gebruiken.

Competenties in wiskunde, wetenschap en technologie

Studenten geloven vaak dat wiskunde en wetenschappen moeilijke studiemodules zijn. Het is belangrijk dat deze studies praktisch zijn. Op die manier zien de studenten in dat wiskunde en wetenschappen ook belangrijk zijn voor hun eigen professionele vaardigheden. Docenten moeten talrijke soorten onderwijsmethoden en leermiddelen gebruiken (bijvoorbeeld digitaal materiaal, schrijfmateriaal, leren door doen). Het doel is om studenten te motiveren om op een zinvolle manier te leren. Het is ook belangrijk dat studenten technologie kunnen aanleren tijdens praktijkopleidingen.

Digitale competentie

Veel jonge studenten hebben vandaag de dag goede technologische vaardigheden. Er zijn echter ook volwassen studenten in VET-instellingen en hun digitale competenties zijn niet altijd goed. Het is belangrijk dat alle studenten en het VET-personeel tenminste basis digitale vaardigheden hebben. Tijdens de studies moeten verschillende digitale leeromgevingen gebruikt worden. VET-instellingen moeten ook beschikken over voldoende digitale apparaten, zoals bijvoorbeeld goed uitgeruste computers en tablets. Momenteel zijn er niet genoeg digitale apparaten.

Leren leren

Van begin tot eind moet leren om te leren deel uitmaken van het onderwijs. Studenten moeten weten wat de beste manier is om te leren. Zelfevaluatie dient onderdeel uit te maken van alle studies - wat zijn de sterke en zwakke punten van de studenten. Ze moeten ook feedback krijgen van leerkrachten.

Sociale en maatschappelijke competenties

Studenten moeten veel sociale interactie hebben tijdens hun studies. Dit betekent bijvoorbeeld groepswork in veranderende groepen. In groepen kunnen studenten verschillende mensen ontmoeten en kunnen ze leren hoe ze met verschillende mensen kunnen omgaan. Het is belangrijk dat studenten in VET-instellingen leren om op een correcte en goede manier met elkaar en het personeel om te gaan. Studenten moeten altijd feedback krijgen over hun activiteiten en hun gedrag. Sociale en maatschappelijke vaardigheden kunnen ook in werkelijke situaties met klanten worden geleerd. Studenten krijgen feedback van klanten en kunnen hun activiteiten op basis van die feedback ontwikkelen.

Ondernemerschap

Alle hogere secundaire beroepsonderwijskwalificaties omvatten studies over ondernemerschap. Studenten leren wat er nodig is om een eigen bedrijf op te zetten. Het belangrijkste is het interne ondernemerschap: dit betekent dat studenten verantwoordelijk en gemotiveerd zijn in hun werk. Tijdens de onderwijsperiode moeten studenten veel feedback ontvangen (positief en bemoedigend), maar ook feedback ontwikkelen. Zo neemt hun motivatie en verantwoordelijkheid ook toe.

Culturele expressie

Studenten moeten in staat zijn om met verschillende mensen om te gaan. Wanneer ze mensen van verschillende achtergronden en culturen ontmoeten kunnen ze leren om het verschil te accepteren. Studenten kunnen van elkaar leren.

Ierland

De focus in methodologie is gelegd op een verscheidenheid aan methoden om de ontwikkeling van zachte vaardigheden en het opleiden van specialisten duurzaam voort te zetten. Op basis van het SOLAS-Leerlingwezen Leerplan Versie 4 in 2016, werken de deelnemers veel met Moodle en algemeen gesproken wordt het verwerven van nieuwe kennis en vaardigheden ondersteund door technologisch ondersteunde leermethoden.

Deze strategie heeft ETB's aangemoedigd om te experimenteren met nieuwe leveringswijzen voor onderwijs en opleidingen door te profiteren van bestaande en opkomende technologieën.

Naast een grote reeks praktische opleidingen waarbij simulaties en handmatig en praktisch werken de belangrijkste methoden voor succes zijn, wordt er speciale aandacht besteed aan zachte vaardigheden met behulp van methoden zoals groepsdiscussies, workshops, groepswerk, visuele presentaties en nog veel meer.

De SOLAS-Strategie voor Technologisch Ondersteund Leren in het Voortgezet Onderwijs en Opleidingen 2016-2019 verklaart:

“Binnen onderwijs en opleiding transformeren nieuwe mogelijkheden, gecreëerd door technologie, leerervaringen en resultaten. Er heeft zich een explosie voorgedaan in de beschikbaarheid van IT-software en systemen; manieren voor het ontwikkelen, opslaan en vinden van leermiddelen, ongeacht waar de docenten en leerlingen zich bevinden. Het juiste gebruik van technologie stelt mensen in staat om te beslissen wanneer en waar ze leren. Technologie kan ook hoogwaardige, geïndividualiseerde feedback bevorderen tussen docenten en leerlingen. Personen kunnen communiceren en leren delen in onlineleergroepen en praktijkgemeenschappen. Complexe concepten kunnen worden verhelderd met gebruik van gesimuleerde en virtuele werelden. Technologie heeft de toegang getransformeerd, wat inhoudt dat locatie niet langer een probleem is, en barrières die voorheen werden gecreëerd door afstand, handicaps, ziekte, voor degenen die verantwoordelijk zijn voor verzorging, of degenen die part- of fulltime werken, kunnen worden overwonnen.

Door achttien praktische acties, gegroepeerd in drie thema's, beoogt deze strategie op bestaande capaciteit te bouwen en technologisch ondersteund leren tot stand te brengen als een intrinsiek onderdeel van verdere opleiding en training in Ierland. Succes bij het implementeren van deze strategie zal betekenen dat alle leerlingen en docenten in het voortgezet onderwijs en opleiding, tegen 2019 technologie gebruiken ter ondersteuning van spannend, hoogwaardig leren en presteren. Belangrijke partners voor het bereiken van de strategie zijn leerlingen en docenten binnen elk van de zestien Onderwijs en Opleidingsbesturen (ETB's), gemeenschapsonderwijs en opleidingscentra en andere aanbieders, ondersteund door management en collega's uit de administratie.

SOLAS zal het bereiken van de strategie ondersteunen en vereenvoudigen door haar financiering en coördinerende verantwoordelijkheden, tevens zal er een nauwe connectie zijn met teams die aan nationale initiatieven werken om gedeelde serviceplatforms en een technologische infrastructuur te bouwen.

Italië

Tijdens het opleiden van VET-studenten proberen de VET-docenten in de instellingen van projectpartners een breed scala aan interactieve en niet-formele methodologieën te gebruiken om zodoende hun betrokkenheid en interesse in de les te vergroten. Voorbeelden van verschillende methoden die kunnen worden gebruikt, zijn:

- rollenspellen
- visuele presentaties
- lezingen/metingen
- brainstormen
- groeps-/klasdiscussies
- simulaties
- gebruik van video/ander online materiaal
- workshops
- groepswerk

In het algemeen is het verkieslijker om empirische methoden of gemixte methodologieën te gebruiken die de leren-door-doen-benadering bevorderen.

VET-opleiders komen uit verschillende velden/achtergronden, en daarom kunnen ze verschillende methodologieën/instrumenten gebruiken, in overeenstemming met hun specifieke vaardigheden.

Omdat beroepskwalificaties in Italië erkend zijn op regionaal niveau, worden de te verwerven transversale competenties uiteengezet in het Regionale Kader van Professionele Rollen (RRFP), bijv. in het geval van de regio Toscane, of, indien een professionele rol niet is geïmplementeerd in dit kader, maken we gebruik van het oude Regionale Kader van Professionele Profielen (RPP). De norm dient door geaccrediteerde opleidingscentra te worden gerespecteerd. In dit Kader worden professionele rollen/kwalificaties beschreven overeenkomstig de Werkterreinen (ADA), welke de prestaties van de werknemer op een bepaald werkterrein beschrijven. Ieder werkterrein heeft dan een competentie-eenheid, dat is de indicatie van vaardigheden en competenties waarover een persoon op dat specifieke terrein dient te beschikken. Daarom kijken sommige transversale competenties en sommige ADA-transversaal op verschillende kwalificaties. EU-kerncompetenties zijn niet apart gespecificeerd, maar ze maken uiteindelijk wel deel van de competentie-eenheid die moet worden verworven.

Spanje

De Spaanse organisatie heeft uiteengezet hoe vooruitgang geboekt kan worden op al deze gebieden:

- Als eerste stap voor het traceren van loopbanen van VET-afgestudeerden hebben ze **een gespecialiseerde gemeenschappelijke werkzoekenden database van loopbaanprofielen in Baskenland** gecreëerd (tot nu toe was dit afhankelijk van afzonderlijke hogescholen en werd het uitgevoerd op vrijwillige basis). Dit systeem, dat afgestudeerden in staat stelt om hun CV in te vullen met een formulier op een mobiele app ([Ikasenplegu](#)), vereist dat mensen informatie over de verworven vaardigheden en gevolgde opleiding, alsmede werkervaring, invoeren. Dan kunnen bedrijven deze informatie gebruiken bij het in dienst nemen van personeel. In de loop der tijd zullen er meer vaardigheden worden toegevoegd en zullen ze beter worden aangeduid, zodat bedrijven kunnen adverteren voor kandidaten met speciale profielen, door de specifieke vaardigheden waarnaar ze op zoek zijn te omschrijven.

- Ze werken **samen met het bedrijfsleven**; ze hebben overeenkomsten afgesloten met bedrijfsverenigingen en andere relevante instellingen. In de toekomst zullen ze proberen om met hen samen te werken om definities van vaardigheden overeen te komen en samen te werken om hun waarde te verhogen en het traceren van VET-afgestudeerden uit te voeren.
- Dit is bijzonder relevant omdat hun hogescholen de neiging hebben om duale opleidingsprogramma's aan te bieden, waarbij een deel van de training van transversale vaardigheden in de vorm van stages bij bedrijven wordt geleverd.
- **Ze leiden het onderwijzend personeel op in transversale vaardigheden** en hoe daaraan te werken met hun studenten. Veel ICT-vaardigheden training is in recente jaren uitgevoerd, net als sommige cursussen in andere vaardigheden zoals "Helpen van studenten om de controle over hun loopbaan te nemen", "Tijdmanagement", "Visual Thinking", "Creatie van een opvallende presentatie" en "Snel prototypes maken van bedrijfsmodellen". Er zijn in totaal 55 cursussen geleverd aan meer dan 600 personen. Momenteel zijn 20 ontworpen cursussen beschikbaar en bestaat de mogelijkheid voor het organiseren van op maat ontwikkelde cursussen. Daarnaast worden ieder jaar nieuwe cursussen toegevoegd (dit jaar zullen er ook cursussen over emotionele intelligentie zijn).
Ze nemen deel aan alle projecten op dit gebied, waar mogelijk met het doel om vooruitgang te boeken en van andere ervaringen en visies te leren.
- Ze zijn bezig met de implementatie van de **Ethazi-methodologie op al hun hogescholen**, wat het opleiden van personeel, het actualiseren van de infrastructuur en een verandering van een methodologie inhoudt. Die methodologie is focust zich op doelgericht leren, wat studenten ook helpt om transversale vaardigheden te ontwikkelen.
- Omdat er geen beschrijving bestaat van de vaardigheden en op welk niveau ze voor iedere kwalificatie beheerst zouden moeten worden, vinden zowel het onderwijzend personeel en de bedrijven het heel moeilijk om studenten hierop te beoordelen. De Spaanse partner heeft daarom **een project (Gizalider) geïmplementeerd om de belangrijkste vaardigheden voor iedere kwalificatie te bepalen**, de specifieke niveaus waarin elk van hen dient te worden onderverdeeld, en hoe te bevestigen dat ieder vaardigheidsniveau is behaald. VET-personeel en bedrijven zullen samen aan deze taak werken. De uiteindelijke classificatie zal van toepassing zijn op alle VET-programma's in het Baskenland, wat zal helpen om het Ethazi-systeem te verbeteren en zal dienen als een reeks gemeenschappelijke criteria voor onderwijsinstellingen, bedrijven en andere.
Momenteel zijn sommige transversale vaardigheden zeer goed omschreven binnen het standaard leermodel, zoals communicatie in de moedertaal, communicatie in vreemde talen, competenties in wiskunde, wetenschap en technologie en digitale competenties. De noodzakelijke opleiding van het personeel om deze vaardigheden te onderwijzen is gespecificeerd, net als het verwachte vaardigheidsniveau dat moet worden behaald voor iedere kwalificatie. Niettegenstaande bestaat er een grote kloof inzake vaardigheden zoals leren leren, sociale en maatschappelijke competenties, ondernemerschap en culturele expressie, bijvoorbeeld. De Spaanse partner hoopt dat dit project dit probleem zal oplossen.

3.5 Interne kwaliteitsgarantie

3.5.1 Uitleg

Het doel van de projectpartners is het op een hoog niveau handhaven van de kwaliteit van hun respectievelijke organisaties. Het volgende is niet alleen een beschrijving van wat reeds is geïmplementeerd werd en hoe de verschillende organisaties omgaan met een goede interne kwaliteitsborging, maar voorziet ook in stappen en gedachten die in de toekomst kunnen worden toegepast wat betreft de VET-afgestudeerden traceringsstrategie.

3.5.2 Het Europese Perspectief

Oostenrijk

Interne kwaliteitsgarantie kan worden onderverdeeld in twee delen, waarvan het eerste wettelijk verplicht is.

1

Leerwerkstelsel= Duale beroepsopleiding.

Het leerwerkstelsel heeft een lange traditie in Oostenrijk en staat internationaal hoog aangeschreven. Het staat open voor alle personen die de negen jaar leerplicht hebben voltooid. Het voltooien van een leercontract leidt tot een gekwalificeerde en complete beroepsopleiding.

De opleiding vindt plaats op twee leerplaatsen: in het bedrijf en op de beroepsschool. De leerling staat dus in een leercontractrelatie met zijn bedrijf en tegelijkertijd is hij leerling aan een beroepsschool. Interne training dekt het grootste deel van de leertijd. De leerling besteedt ongeveer 80% van zijn opleidingstijd in het bedrijf en ontvangt daar praktijkgerichte opleiding. De beroepsschool geeft één of twee dagen per week, of meerdere weken in blokken, theoretische en algemene instructies.

Afhankelijk van het gekozen leerwerkstelsel duurt het twee, tweeënhalf, drie, drieënhalf of vier jaar. De meeste leercontracten duren drie jaar.

Het leerwerkstelsel wordt afgesloten met het leerwerkstelsel verlatingsexamen (LAP). Dit wordt afgenomen door professionele deskundigen. Door het examen kwalificeert een leerling zich als een bekwame werknemer in het geleerde beroep.

De wettelijke basis voor het leerwerkstelsel is vastgelegd in de *Wet op Beroepsopleiding (Berufsausbildungsgesetz - BAG)*.

De interne training is bij wet geregeld voor elke plaats voor een leerling door haar eigen opleidingsvoorschriften (raadpleeg de 'opleidingsdocumentatie' - 'Ausbildungsdokumentation' - in de bijlage). Het bevat de functieomschrijving - een soort "curriculum" - voor het leerbedrijf.

2

Aangezien de Oostenrijkse partner de *Ondernemingsoverschrijdende Stageopleiding (UEBA2)* en de *Uitgebreide Ondernemingsoverschrijdende Stageopleiding* aanbiedt, met indien nodig deelkwalificatie, (UEBA TQ/VL) wordt een op interne kwaliteit gebaseerd leerplan geleverd door de Oostenrijkse Arbeidsmarkt Service (AMS). Dit beschrijft de doelgroep, het kwalitatieve kader, de inhoud en de doelstellingen van de aangeboden training en is alleen toegankelijk voor instellingen die dit soort VET-opleiding aanbieden. VET-instellingen die namens de Oostenrijkse Arbeidsmarkt Service (AMS) handelen zijn gebonden aan deze specificaties.

België

Geen gegevens verstrekt door de projectpartner.

Finland

In Finland wordt de kwaliteit van onderwijs en opleiding als een sleutelfactor gezien gerelateerd tot de efficiëntie en uitmuntendheid van onderwijs en opleiding, en tevens tot de gelijkheid van mensen.

De kwaliteitsborging in Finland bestaat uit het kwaliteitsmanagement van onderwijsaanbieders, het nationale VET-bestuur en externe evaluatie.

In Finland is de lokale autonomie in het onderwijs is uitgebreid. Naast praktische opleidingsregelingen, zijn onderwijsaanbieders verantwoordelijk voor de effectiviteit en de kwaliteit van het geleverde onderwijs.

Tegenwoordig bestaat de ideologie uit sturen door informatie, ondersteuning en financiering. De activiteiten van onderwijsaanbieders worden geleid door doelstellingen vastgelegd in wetgeving en nationale kernleerplannen. Bovendien worden onderwijsaanbieders aangemoedigd om de kwaliteit op vrijwillige basis te ontwikkelen. Nationale autoriteiten ondersteunen dit door het verstrekken van hulpmiddelen en ondersteuning, zoals kwaliteitsonderscheidingen in VET en kwaliteitsaanbevelingen.

Het systeem is ook afhankelijk van de deskundigheid van docenten en ander personeel. Al het personeel wordt gestimuleerd om haar werk ook te ontwikkelen en deel te nemen aan de kwaliteitsverbetering van haar instellingen.

Kwaliteitsbewaking is één van de belangrijkste beleidsprioriteiten. Sinds 2015 zijn VET-onderwijsaanbieders verplicht om systemen voor een effectieve kwaliteitsbewaking en -verbetering te hebben.⁸²

VET-feedback voor studenten die een beroepskwalificatie hebben voltooid.

In Finland is de VET-feedback één van de belangrijkste instrumenten die wordt gebruikt bij de beoordeling van de kwaliteit van de hogere secundaire beroepsopleiding. Het doel van het VET-feedback onderzoek is om feedback van studenten te verkrijgen over de wijze waarop de onderzoeken zijn uitgevoerd. De antwoorden zullen worden gebruikt ter verbetering van de activiteiten. De studenten worden geacht te reageren op de vragen op basis van hun persoonlijke ervaring. De feedback wordt anoniem gegeven en de antwoorden zullen niet op individueel niveau worden gerapporteerd. Alle antwoorden zullen worden gerapporteerd in groepen van tenminste vijf respondenten. De studenten worden tijdens hun studies tweemaal gevraagd om VET-feedback te geven: wanneer ze beginnen en wanneer ze op het punt staan hun studies te voltooien. In de eindfase van de studies wordt hen gevraagd in te schatten wat ze zullen doen na het voltooien van hun studie, bijvoorbeeld of ze tewerkgesteld zullen zijn.⁸⁵

Kwaliteit van Professionele arbeidsmarktopleidingen beoordeeld met OPAL-feedback

Professionele arbeidsmarktopleidingen zijn in eerste instantie bedoeld voor volwassenen die werkloos zijn of het risico lopen om hun job te verliezen en die hun leerplicht hebben vervuld. Bij de evaluatie van de kwaliteit van arbeidsmarktopleidingen wordt het instrument OPAL- feedback genoemd. Het doel van OPAL-studenten feedback is om informatie te verzamelen over de wijze waarin de opleiding geslaagd was in de ogen van de student. De feedback zal worden gebruikt voor verdere ontwikkeling van het opleidingsprogramma. Alle informatie is vertrouwelijk. Tijdens de cursus zijn er verschillende feedbacks: tussentijdse feedback tijdens de cursus en afsluitende feedback aan het eind van de opleiding.⁸⁶

⁸⁴ https://www.oph.fi/english/education_development/quality_assurance_and_evaluation

⁸⁵ https://wiki.eduuni.fi/pages/viewpage.action?pageId=68258693&preview=/68258693/70202919/Amispalaut_e_kysymykset%2001-07%202018%20alkaen%20EN.docx

⁸⁶ www.te-palvelut.fi

Toekomstige processen dienen meer en meer aangesloten te worden op de werkgelegenheid of plaatsing bij vervolgoopleidingen. De feedback van het arbeidsleven dient in aanmerking te worden genomen.

Ierland

Interne Kwaliteitsprocedures

De 16 ETB's in de Ierse Republiek zijn rechtsorganen, opgericht volgens de Wet op Onderwijs en Opleidingsbesturen (2013) ⁸⁷ met de verantwoordelijkheid voor het aanbieden van, naast andere diensten, Vervolgonderwijs en Opleidingen in het hele land. Volgens de Wet op de Kwalificaties en Kwaliteitsborging (Onderwijs en Opleiding) 2012 ⁸⁸, (herzien in 2014), zijn ETB's erkend als aanbieders van Vervolgonderwijs en Opleidingsprogramma's en als zodanig volgens de wet verplicht om een overeengekomen Kwaliteitsborgingsbeleid en -procedures in werking te hebben.

Na de samensmelting van de toenmalige Beroepsonderwijscomités van de steden en districten (VEC) en de voormalige SOLAS-opleidingsdiensten in de regio (Opleidingscentra), hebben ETB's onder drie oude Kwaliteitsgarantie (QA) overeenkomsten met het QQI gewerkt. ETB's bevinden zich nu echter in het ontwikkelingsproces van hun eigen nieuwe geïntegreerde Kwaliteitsgarantiebeleid en -procedures.

Er bestaan duidelijke richtlijnen voor de verplichtingen van ETB's met betrekking tot kwaliteitsgarantie, uiteengezet in de Circulaire nr. 0018/2015 van het Ministerie van Onderwijs & Vaardigheden ⁸⁹, We citeren de volgende belangrijke gebieden in bijlage X van dit document:

- Kwaliteitsnormen voor Service
- Gelijkheid/Diversiteit
- Fysieke Toegang
- Informatie
- Tijdigheid en Hoffelijkheid
- Klachten
- Beroepen
- Overleg en Evaluatie
- Gelijkheid van Officiële Talen
- Betere Coördinatie
- Interne Klant

De toelichtende tekst met betrekking tot Kwaliteitsnormen voor Service beschrijft de vereiste om *“een verklaring te publiceren die het karakter en de kwaliteit van de service uiteenzet welke de leerlingen/klanten kunnen verwachten en deze prominent op de plaats van levering van de dienst te tonen.”* Eén van de doelen van deze circulaire was om een gedeeld en gemeenschappelijk begrip van kwaliteitsgarantiebeleid en praktijken in alle 16 ETB's vast te stellen.

Beheerstructuur voor Kwaliteitsgarantie van ETB's:

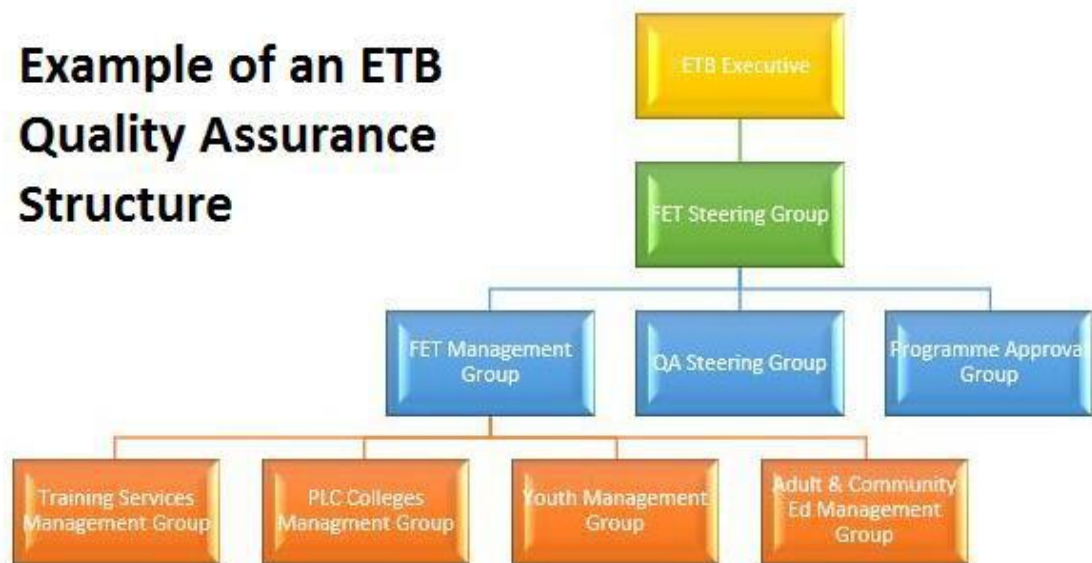
Hoewel de volgende informatie specifiek verwijst naar het Cork Onderwijs en Opleidingsbestuur, is deze typisch voor de organisatie van het kwaliteitsgarantieproces in ETB's in het algemeen:

87 <http://www.irishstatutebook.ie/eli/2013/act/11/enacted/en/html>

88 <http://www.irishstatutebook.ie/eli/2012/act/28/enacted/en/html>

89 www.education.ie/en/Circulars-and-Forms/Archived-Circulars/?q=0018/2015&t=id&f=&l=en

Example of an ETB Quality Assurance Structure



- Een ETB **Dagelijks Bestuur** levert bestuur en besluitvorming over de uitvoering van de Strategische plannen en Jaarlijkse Serviceplannen van de ETB. Normaliter zijn de leden van het Dagelijks Bestuur de Algemeen Directeur en de Directeuren van het Voortgezet Onderwijs en Opleiding (FET), Directeuren van Organisatorische Ondersteuning en Ontwikkeling en Schooldirecteuren.
- De **FET Stuurgroep** levert overzicht en bestuur van de implementatie van het Voortgezet Onderwijs en Trainingsaanbod in de hele ETB, inclusief goedkeuring en bewaking van het strategische FET-plan en Jaarlijkse Ondernemingsplan van de ETB. Deze groep drijft ook op de leden en deskundigheid om het werk van de FET-sector te ondersteunen, begeleiden en adviseren, binnen het kader van de principes, richtlijnen, beleid, procedures en kwaliteitsborging ontwikkeld door de ETB. Zij probeert ook om het duurzame effect van de beschikbare middelen van de ETB te maximaliseren.
- De **Kwaliteitsgarantie Stuurgroep** levert overzicht en bestuur voor het kwaliteitsborgingssysteem van de ETB. De rol van deze groep is om overzicht en bestuur te leveren aan de Kwaliteitsborgingsfunctie van de ETB. Hij zal gefundeerde meningen en analyses aan de FET Stuurgroep leveren om hun besluitvormingsprocessen te ondersteunen. Het ontwikkelen en beheren van een volwassen Kwaliteitsborgingssysteem staat centraal bij goed Bestuur en het voldoen aan de vereisten van de ETB's volgens de wet en verantwoordelijkheden jegens QQI⁹⁰ en andere Certificerende organen, (bijvoorbeeld Stad & Gildes, ITEC, SIPTAC, Microsoft, Sun, Pearson Vue, etc.).
- De **Programma Goedkeuringsgroep** is verantwoordelijk voor de goedkeuring, ontwikkeling en indiening van programma's ter evaluatie en validatie. De rol van deze groep is om de ontwikkeling, beoordeling en goedkeuring van programma's te beheren voor de ETB in overeenstemming met de richtlijnen van QQI en andere toekennende instanties. Het doel van deze groep is om een overzicht van de validatie van Cork ETB-programma's te leveren.
- Zorgen voor de eerlijke en accurate uitvoering van het evaluatieproces van programma's
- Namens de ETB-aanbevelingen doen aan QQI of andere toekennende instanties om programma's te valideren.
- Evalueert voorstellen van centra om nieuwe programma's te ontwikkelen ter goedkeuring.
- Evalueert voorstellen van centra om bestaande programma's te beoordelen ter goedkeuring, inclusief het toevoegen van extra onderdelen aan een programma of de verbetering van de descriptoren.
- Verantwoordelijkheid voor het toezicht op de beoordeling van programma's, om ervoor te zorgen dat hun relevantie en effectiviteit in lijn is met de herzieningsschema's van de QQI en andere toekennende instanties
- Rapporteren naar de FET Stuurgroep over de programmabeoordeling en goedkeuring.

- Zorgen voor de eerlijke en accurate implementatie van het evaluatieproces van programma's.

Italië

In Italië, dienen kwalificatiecursussen de inhoud te respecteren en de kennis/vaardigheden/competenties te leveren die door de bevoegde regionale autoriteit worden vereist. Deze worden beschreven in het Regionale Kader van Professionele Rollen (in het geval van de regio Toscane) of soortgelijk.

In Toscane dienen geaccrediteerde opleidingsinstellingen (zoals FCN) tijdens de kwalificatieopleiding bedrijven te betrekken bij het evaluatieproces van iedere student door de mentor van het bedrijf een vragenlijst te geven die aan het eind van de stage/leerwerk-periode voorzien voor de opleiding moet worden ingevuld. De vragenlijst dient om inzicht te verkrijgen in de belangrijkste taken uitgevoerd door de student en de verworven vaardigheden, alsook mogelijke ontbrekende vaardigheden met betrekking tot het betreffende beroep.

Tijdens de gehele duur van de beroepsopleiding kunnen enkele beoordelingsroosters worden gebruikt om het startniveau of lopend niveau van de vaardigheden van de student te evalueren. Deze evaluaties kunnen tot een vervolgopleidingstraject leiden (indien het voorziene niveau van een bepaalde vaardigheid niet werd bereikt). Deze beoordelingsroosters zijn echter niet verplicht.

Toekomstige processen die toegepast moeten worden

Voor een doeltreffende implementatie van de VET-afgestudeerden traceringsstrategie in VET-instellingen, kan een door de EU aangehaald, zeer bekend model worden gebruikt, de EQAVET (Europese Kwaliteitsgarantie in VET), omdat:

- het EU VET-systemen verbetert om competentieniveaus en de relevantie van deze niveaus te verhogen
- het vertrouwen opbouwt tussen en binnen verschillende systemen met het oog op de versterking van de mobiliteit, doorlaatbaarheid en flexibiliteit van leertrajecten.
- het de erkenning van kwalificaties op de arbeidsmarkt verbetert.

Daarom voorziet het in onze behoefte om een efficiënter VET-systeem te hebben dat is aangepast aan de arbeidsmarkt.

Hieronder presenteren we de belangrijkste elementen van het EQAVET-model mogelijkerwijs te gebruiken door VET-aanbieders om de implementatie van de VET-afgestudeerden traceringsstrategie te garanderen. Dit model en haar belangrijkste elementen garanderen zowel de interne als externe kwaliteit in het proces:

- **PLANNING:** duidelijke, geschikte en meetbare doelen en doelstellingen vaststellen. Deze stap zou kunnen bestaan uit de promotie van de VET-afgestudeerden traceringsstrategie binnen de organisatie (gebruikmakend van "marketingmomenten"), de activering van verschillende soorten beloning om studenten en docenten te stimuleren en te motiveren, de definitie van doelstellingen en indicatoren die elke VET-organisatie wil bereiken, bijv. de identificatie van de VET-cursus die moet worden geëvalueerd, het aantal studenten dat bij het onderzoek moet worden betrokken, enz.

- **IMPLEMENTATIE:** het stelt procedures vast om het bereiken van de doelen en doelstellingen te garanderen. Deze stap kan het gebruik van de VET-afgestudeerden tracing app omvatten op verschillende momenten: tijdens het laatste opleidingsjaar, aan het eind van de opleiding, 3, 6 en 12 maanden nadat de opleiding is voltooid.
- **BEOORDELING en EVALUATIE:** het ontwerpt mechanismen voor de evaluatie van de resultaten door het verzamelen en verwerken van te beoordelen gegevens. Deze stap kan het gebruik van een software omvatten om de via de VET-afgestudeerden tracing app verzamelde data te analyseren. Het helpt om het gebruik van de verworven vaardigheden op de werkplek te begrijpen.
- **FEEDBACK en PROCEDURES voor VERANDERING:** activiteiten ontwikkelen om de doelstellingen te realiseren na bespreking met de belangrijkste belanghebbenden. Deze stap heeft betrekking op de samenwerking tussen de verschillende belanghebbenden.

Spanje

Op dit gebied is Spanje gericht op het verhelderen van concepten, het bevorderen van teamwork en de samenwerking tussen organismen, alsook de creatie van efficiëntere gemeenschappelijke hulpmiddelen voor VET-afgestudeerden tracing. Dit omvat hun database aan werkzoekenden die de afzonderlijke hogescholen overstijgt en mensen in het Baskenland samenbrengt met behulp van een gemeenschappelijke set van criteria, zodat er in de toekomst echte data kunnen worden verzameld.

3.6 Ontwikkeling van opleidingsprogramma's

3.6.1 Uitleg

Wat alle VET-centra en opleidingsinstellingen - niet alleen de projectpartners, maar in het algemeen - gemeen hebben is dat ze altijd proberen om hun opleidingsprogramma's verder te ontwikkelen. Dit moet worden gedaan om te reageren en voldoen aan de behoeften van de verschillende doelgroepen aan de ene kant en ook om te reageren op eventuele nieuwe behoeften van het bedrijfsleven aan de andere kant. Het volgende hoofdstuk geeft aan de lezers niet alleen een overzicht over hoe opleidingen op de verschillende projectpartnerorganisaties worden uitgevoerd, maar levert ook ideeën voor andere VET-centra en opleidingsorganisaties inzake de manier waarop ze hun opleidingen kunnen aanpassen en verder verbeteren.

3.6.2 Het Europese Perspectief

Oostenrijk

De Oostenrijkse projectpartner heeft een moduleplan ontwikkeld dat door alle trainers zal worden gevolgd. Dit plan voldoet aan de kerncompetenties in de VET-sector gedefinieerd door het CEDEFOP. Het bestaat uit modules die zijn ontworpen voor interactief leren en de onafhankelijke inhoudsontwikkeling met behulp van verschillende methoden. Aan de ene kant gaat het om klastraining en aan de andere kant wordt de nadruk gelegd op duurzaam succes bij het leren. De modules zijn zo ontworpen dat ze constructief zijn, maar kunnen indien nodig, ook snel worden gewijzigd. Daarom

wordt er ook rekening gehouden met die deelnemers die de eerdere opleidingen misschien niet hebben gevolgd.

Naast dit moduleplan bestaat altijd de mogelijkheid om gastsprekers over verschillende onderwerpen naar de opleidingsinstelling te halen die ook inhoud zullen uitwerken met de jongeren. Alle overige praktische inhoud wordt direct in de bedrijven ontwikkeld en getraind in de vorm van verplichte praktische cursussen die onontbeerlijk zijn voor de opleiding.

Beroepsoriëntatie in de Uitgebreide Ondernemingsoverstijgende Stageopleiding (UEBA TQ/VL) speelt een speciale rol: dit is een oriëntatie die verschillende maanden duurt waarin jongeren met een verhoogde behoefte aan ondersteuning verschillende gebieden, zoals workshops, doorlopen, om te worden voorbereid op het verdere leerwerkstelsel op de lange termijn. Als resultaat hebben de jongeren tijdens hun opleiding altijd een assistent van het beroepsonderwijs aan hun zijde. Hij of zij staat ook in contact met het bedrijf. Sociaalpedagogische behoeften worden gedekt door sociaal pedagogen.

Naast het feit dat - zoals reeds genoemd - een strikte richtlijn van de Oostenrijkse Arbeidsmarkt Service (AMS) bestaat, wordt de inhoud van het opleidingsprogramma verder ontwikkeld door de VET-professionals zelf, en dit om een maximale output van de doelgroep te bereiken.

België

Geen gegevens verstrekt door de projectpartner.

Finland

Bij WinNova, de Finse projectpartner, hebben ze bijvoorbeeld deze twee onderwijs/opleidings/coaching-tools die de werkvaardigheden tijdens het onderwijs verbeteren:

1

In het praktische verpleegkundig onderwijs zijn interactieve digitale leermethoden ontwikkeld in authentieke thuisomgevingen met bejaarden. Hierin wordt voldaan aan twee hedendaagse behoeften: aan de ene kant de pedagogische noodzaak om methoden dichtbij de studentenwereld te gebruiken en aan de andere kant de behoefte aan nieuwe professionele vaardigheden noodzakelijk voor de moderne thuiszorg.

De jonge studenten van tegenwoordig hebben een snelle en natuurlijke manier om met mobiele technologie om te gaan. Hun vaardigheden in de digitale omgeving kunnen veel toevoegen aan hun individuele en persoonlijke leerprocessen. Ze kunnen leren om beroepsinformatie te verzamelen, hierover na te denken en in thuiszorg-omgevingen te delen met bejaarden in het echte leven. De belangrijkste omgeving om een breed en veeleisend zorgpakket voor bejaarden en gehandicapten te leveren is thuis. Dit betekent het uitdagen en overschrijden van oude professionele grenzen en vaardigheden. De nieuwe werknemers in de thuiszorg moeten worden voorbereid om onafhankelijk beslissingen te nemen en naar hun eigen professionele en ethische oordeel te handelen, zelfs in onvoorziene situaties. Dit alles betekent dat de werknemers in de thuiszorg moeten leren om doeltreffender gebruik te maken van de moderne technologie.

Deze manier van leren brengt de praktische leerlingen in verpleegkunde veilig naar situaties in het echte leven onder begeleiding van de docenten. Ze kunnen een kijkje nemen in de levens van oudere mensen en leren om de enorme verantwoordelijkheid die thuiszorg vereist te waarderen. Bijgevolg zal

dit dan weer hun zelfvertrouwen vergroten en hun betrokkenheid bij hoge professionele normen versterken en daarmee de keuze voor werk in de thuiszorg aantrekkelijker maken in de toekomst.

De andere is een project met de naam Winkkari. Het doel van het project is om de snelle en soepele overgang van studenten naar het beroepsleven te bevorderen. Het project richt zich vooral op de overgang van onderwijs naar arbeidsmarkt. De doelgroep is in hoofdzaak jongeren en jonge volwassenen, inclusief immigranten. Speciale doelgroepen van het project zijn studenten met speciale behoeften. Het project wordt geleid door de Westkust Training Ltd WinNova en de stad Rauma als projectpartner.

De doelstellingen van het project zijn: een model voor individuele begeleiding creëren ter ondersteuning van de overgang van studenten naar het beroepsleven na het afstuderen. Dit zal gebeuren door werkgevers en werkzoekenden te koppelen. Een opleidingsmodel voor opleidingsinstellingen te creëren dat het aanbod van hoger onderwijsinstellingen tastbaarder maakt voor aanvragers. De ontwikkeling van ondersteuning na het vinden van een baan. Het coachen van de student en/of de werkplek. In het project kunnen studenten hun beroepsgebonden competenties, schriftelijke en mondelinge en digitale vaardigheden verbeteren bij het zoeken naar een job. Ze winnen ook intern ondernemerschap bij de planning van hun eigen loopbanen.

Ierland

De volgende ontwikkelingen zijn van belang bij de verdere opleiding en training binnen ETB's:

- Met de komst van het nationale SOLAS-leerwerkstelsel Versie 4 in 2016 werden formeel Teamwork en Communicatie modules geïntroduceerd als integraal onderdeel van de levering van het leerwerkstelsel. Tijdens deze modules gebruiken leerlingen Moodle ⁹¹ om communicatie en groepswork portfolio's te uploaden en om het indienen van ambacht/technische portfolio's die vervolgens online via Moodle worden gemerkt en geciteerd worden...
- Tegen het eind van 2015, ontwierp SOLAS haar Strategie Voor Technologisch Ondersteund Leren in het Voortgezet Onderwijs en Opleiding (2016–2019) ⁹². De doelstelling van deze strategie is:

“Deze strategie beoogt het technologisch ondersteund leren tot stand te brengen als een intrinsiek onderdeel van verdere opleiding en training in Ierland. De strategie is ontwikkeld door een overlegproces met leerlingen, met collega's in Onderwijs en Opleidingsbesturen (ETB's), met het bedrijfsleven en met collega's uit andere delen van het onderwijs- en opleidingsstelsel.”

Deze strategie heeft ETB's aangemoedigd om te experimenteren met nieuwe leveringswijzen voor onderwijs en opleidingen door bestaande en opkomende technologieën te benutten.

- In september 2018 lanceerde SOLAS een nieuw initiatief “Ondersteuning van Beroepsleven en Zakelijke groei in Ierland” ⁹³ met het doel om ETB-middelen op het leveren van training voor mensen op het werk te richten. Hoewel ETB's dergelijke opleidingen reeds leverden op een ad hoc en vaak alleen reactieve manier, heeft dit beleid het doel om een meer gestructureerde en systematische aanpak van training voor de werkenden te ontwikkelen. Deze strategie heeft betrekking op het trainen van “zachte vaardigheden” als zeer duidelijke prioriteit voor de toekomst:

“Het belang van zachte of sociale vaardigheden op de werkplaats wordt in toenemende mate zichtbaar. Een reeks onderzoeksrapporten, inclusief een onderzoek van Europa door de Wereldbank uit 2018, betoogt dat sterke cognitieve en socialemotionele vaardigheden, werkenden ongevoeliger maken voor de mogelijke nadelige gevolgen van technologische veranderingen, door ze met een groter vermogen om te leren, zich aan te passen en niet-routinematige

91 <https://moodle.com/>

92 http://www.solas.ie/SolasPdfLibrary/TEL_Strategy.pdf

93 http://www.solas.ie/SkillsToAdvance/Documents/SupportingWorkingLives_EnterpriseGrowth_PolicyFramework_Sept2018.pdf

cognitieve en interpersoonlijke taken uit te rusten. Ondersteuning van de huidige en toekomstige beroepsbevolking om ze op dit gebied bij te scholen is goed voor inclusie, maar ook voor economische groei. In dezelfde geest identificeren opeenvolgende onderzoeken van werkgevers, inclusief het onderzoek van het wereldwijde sociale media platform LinkedIn, zachte vaardigheden als prioriteit nummer één bij werkgevers bij het werven en ontwikkelen van talent.”

- Het leerwerkstelsel is een opleidingsmodel dat sterk afhankelijk is van de betrokkenheid van werkgevers, zowel bij opzetten, ontwerpen als het leveren van cursussen, en als zodanig kunnen ze heel hoge percentages van stageplaatsen renderen. Stages zijn in het algemeen voor een periode van tenminste zes maanden tot twee jaar, waarvan de leerling 30% in een leerbedrijf doorbrengt. De vijf fasen van de ontwikkeling van een Stageplaats zijn:

Stap 1 - Contact maken met industriële partners om de benodigde vaardigheden te identificeren

Stap 2 - Gezamenlijke ontwikkeling van het programma

Stap 3 - Programma promotie en werving

Stap 4 - Levering van programma

Stap 5 - Resultaat: Werkgelegenheid en vooruitgang

De recente publicatie van het Ministerie van Onderwijs en Vaardigheden getiteld *“Actieplan om het Leerwerkstelsel en Stages in Ierland uit te breiden (2016-2020)”*, stelt duidelijke doelstellingen voor deelname van leerlingen aan Stages op een jaarlijkse basis, waarbij elk van de 16 ETB's deze doelstellingen met SOLAS overeenkomt:

“Als onderdeel van de implementatie van de Voortgezet Onderwijs en Opleidingsstrategie en als reactie op een Europees Kwaliteitskader voor Stages⁹⁴, geïntroduceerd door de Europese Commissie, is met een initiatief begonnen om het stagetraject verder te ontwikkelen in 2014, gecoördineerd door SOLAS en in samenwerking met Onderwijs en Opleidingsbesturen. Getiteld “loopbaanstages” werden twee proefprogramma's ontwikkeld in de horecasector. Loopbaanstages gebouwd op het bestaande leerwerkstelselleerwerkstelsel met partnerschap tussen werkgevers en onderwijs- en opleidingsaanbieders. Ontwikkelingsgericht materiaal werd ontwikkeld als onderdeel van het project, inclusief een systematische aanpak om profielen van beroepsvaardigheden binnen verschillende branches te ontwikkelen en een opleidingsprogramma voor mentoren op de werkplaats om hen in staat te stellen het leren op de werkplek te ondersteunen.”

Italië

In Italië moeten alle VET-docenten zich houden aan het geaccrediteerde opleidingsprogramma voor een specifieke kwalificatie (bijv. Basiszorg werker), daarom kunnen ze het niet veranderen. Ze kunnen echter wel beslissen over de leermiddelen, instrumenten en methoden die ze willen gebruiken. Op die manier kunnen ze natuurlijk rekening houden met het gedrag en de achtergrond van hun studenten. Wanneer het bijvoorbeeld kansarme studenten betreft, zullen ze meer afbeeldingen of visuele hulpmiddelen gebruiken.

Italiaanse beroepsopleidingen zijn voornamelijk gebaseerd op les in het klaslokaal; de stage in een onderneming wordt echter als heel belangrijk beschouwd. De stage is ook opgenomen in het opleidingsleerplan en speelt een belangrijke rol in het kwalificatietraject, omdat het studenten in staat stelt om praktische vaardigheden en transversale competenties (bijv. interactie met collega's en klanten/gebruikers) te verwerven.

Zowel het klaslokaal gebaseerde gedeelte van de beroepsopleiding en de stages zijn verplicht om het kwalificatiediploma te bepalen: er is slechts één bepaald aantal afwezigheden toegestaan (meestal niet meer dan 30% van het totaal aantal voorziene uren voor de gehele duur van de beroepskwalificatie).

Spanje

De meest interessante programma's komen momenteel uit het Baskenland:

94 <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=1045&>

Het Ethazi-model

De Baskische VET wordt als één van de beste ter wereld beschouwd en in vele landen als model gebruikt. In 2017 koos de EU de Baskische VET als benchmark voor onderwijs in Europa. De Baskische regering realiseerde zich dat, om de verwerving van zachte vaardigheden door studenten te ondersteunen, zijde pedagogische methodologieën compleet moest transformeren. De transformatie van de opleidingscycli naar “High-Performance Cycles” met behulp van de Ethazi-methodologie is dus wat dit model uniek maakt, naast het lanceren van duaal VET in het Baskenland en de nauwe relaties met het bedrijfsleven.

Deze methodologie is reeds in zijn uitrol- en implementatiefase. Het centrale element waarrond het hele leermodel draait, is samenwerkend, doelgericht leren.⁹⁵

De belangrijkste kenmerken van het Ethazi-model zijn:

‘Intermodulariteit’

Doelstellingen worden ontworpen om zoveel mogelijk gelijkwaardig te zijn aan de realiteit van de werkplaats in elke trainingscyclus. Dit vereist een diepgaande analyse van professionele competenties en de leerresultaten van de cyclus met het oog op verbetering van de efficiëntie van het leren.

Zichzelf managend onderwijzend personeel

Startend met het bevorderen van teamwork en verantwoordelijkheid binnen het onderwijzend personeel zelf, een kleine groep mensen neemt de verantwoordelijkheid voor de gehele opleidingscyclus. Met een hoge mate van zelfmanagement zullen ze in staat zijn om hun schema’s vrijelijk aan te passen, de beschikbare ruimte zo goed mogelijk te benutten, en een dekking en vervanging, enz. te regelen die op ieder punt aan de opleidingsbehoeften van hun studenten voldoet.



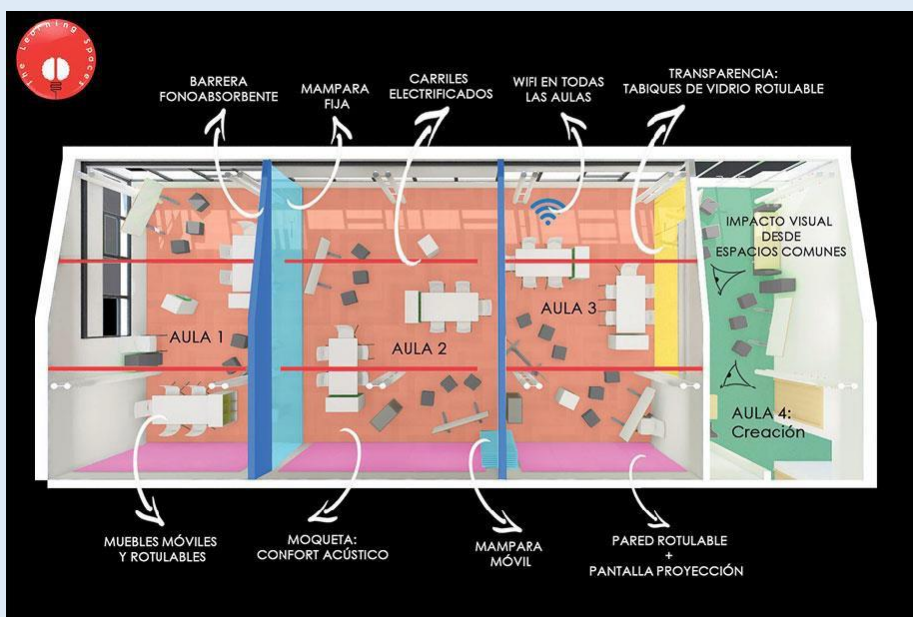
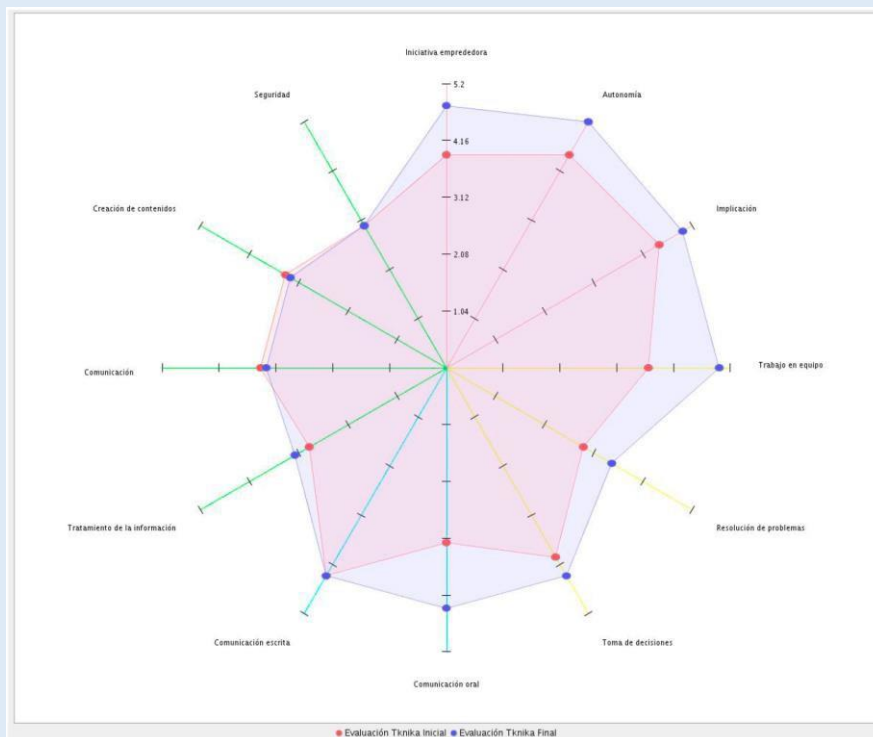
Methodisch Model

Evaluatie van de ontwikkeling van competenties

De evaluatie is als een sleutelement geïntegreerd in het opleidingsproces van de student, door regelmatig feedback te geven over zijn/haar ontwikkeling en vooruitgang naar het verwerven van de beoogde professionele competenties toe. Om deze evaluerende benadering te bevorderen en deelname door het personeel aan te moedigen

⁹⁵ <https://www.tknika.eus/en/cont/proyectos/ethazi-3/#>

⁹⁶ <https://www.tknika.eus/en/cont/applying-lean-in-ethazi/>



en studenten (persoonlijk en als volwaardige teamleden) en door anderen die aan het evaluatieproces kunnen bijdragen, is de voor dit doel opgezette SET (Vaardigheden Evaluatie Tool) ontwikkeld.

Vaardigheden Evaluatie Tool

Ruimtelijk Plan



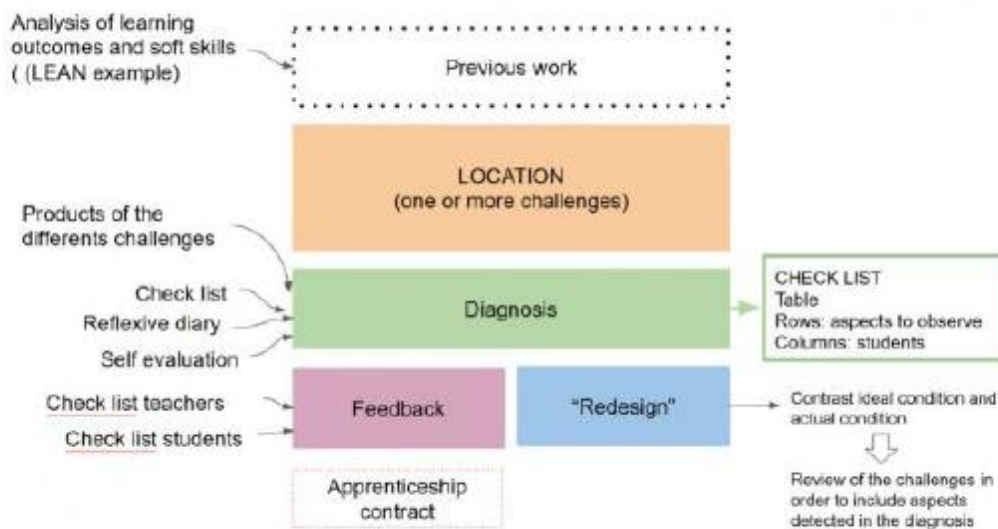
In Ethazi passen we Lean ⁹⁷ toe voor het “ontwerpen van en experimenteren met innovatieve educatieve benaderingen en activiteiten, bij het introduceren van ETHAZI-cycli. In deze cycli wordt rekening gehouden met zowel ETHAZI als LEAN-concepten.” Het hoofdidee is om beide concepten (Ethazi en LEAN) in de klas te integreren om de prestaties van studenten en docenten te verbeteren en daarbij de tussentijdse cyclusresultaten te verbeteren.

Twee Tknika-afdelingen hebben deze benadering (Onderzoek naar Leermethoden en Processen en Continue Verbetering) ontworpen met de samenwerking van zes VET-centra (Easo, Maristak, LSB, Miguel Altuna, Otxarkoaga en Usurbil). Deze hogescholen hebben ervaring in zowel de Ethazi als de LEAN-methodologie in de tussentijdse cyclus (EQF-niveau 3). Dit laat ons toe om de modellen aan hun specifieke behoeften aan te passen.

Lean in Ethazi model

De volgende stappen werden ondernomen:

- Identificatie van de opleidingsbehoeften van Intermediaire Cycli (EQF-niveau 3) studenten met betrekking tot instrumentele, zachte en technische vaardigheden.
- Ontwerp van Locatie-Uitdagingen die, naast het opnemen van technische leerresultaten, de projectpartner in staat stellen om de eigenschappen van een student te detecteren/analyseren/diagnosticeren via de opeenvolgende uitdagingen.



Locatie-Uitdagingen

- Validatie van de criteria en kenmerken die in aanmerking moeten worden genomen voor de Locatie-Uitdaging.
- Validatie van de Locatie-Uitdagingen voorgesteld door hogescholen.
- Definities van de ontwerprichtlijnen voor de Locatie-Uitdagingen
- Delen van de uitdagingen en voorgestelde methodologische instrumenten in Biltegi Digitala.
- Ontwerp van opeenvolgende uitdagingen op basis van de diagnose.
- Bepaling van een deadline waarop voltooid werk aan de hogescholen dient te worden overgedragen.

Gizalider Project

De Spaanse partner heeft onlangs het Gizalider project geïmplementeerd in samenwerking met onze hogescholen en Bilbao Bizkaia Bank (BBK).

Het programma valt onder de aanbeveling, gedaan door openbare VET-hogescholen in het Baskenland om een cultuur en omgeving op te zetten die gunstig zijn voor economische en sociale vernieuwing, in het bijzonder m.b.t. de transformatie van het onderwijssysteem.

De algemene doelstellingen van het programma zijn: ten eerste om de implementatie en certificering van transversale vaardigheden te versterken door . een op niveau-gebaseerde benadering en, ten tweede, om met lokalen samen te werken om alle studenten van instrumenten te voorzien die hen in staat stellen om hun eigen professionele ontwikkeling effectiever te leiden.

In 3 jaar richt het project zich in het bijzonder op:

- Het ontwikkelen van de omschrijving van welke transversale vaardigheden op welke niveaus worden verwacht te worden verworven voor iedere kwalificatie. (Actie ZeharGait I).
- Gezamenlijk tools bevorderen en ontwerpen voor het verwerven van transversale vaardigheden, die zullen worden gepubliceerd met een ISBN (Actie ZeharGait II).
- Bijdragen aan de introductie van beoordelingssystemen voor transversale vaardigheden met het tweeledige doel om ze formeel te certificeren op basis van studie-overzichten en verzamelde echte bewijzen, wat een goede basis vormt voor openbare VET-hogescholen, bedrijven en instellingen om het ontwerp van toekomstige activiteiten te optimaliseren (Actie ZeharGait III).
- Aanmoedigen van Jongeren en volwassenen met een VET-opleiding om een proactieve houding aan te nemen bij het nemen van verantwoordelijkheid voor hun professionele ontwikkeling (Actie BiziLEADER).
- Een helpservice opzetten die iedereen bezig met een opleiding voor een graad of levenslang leerprogramma (LANerantz LB) in staat stelt om a) proactief uit te vinden waar ze staan ten opzichte van de vaardigheden die door bedrijven en bedrijvenconfederaties gevraagd worden, wat hen zal helpen om ze te motiveren en b) gepersonaliseerd advies te ontvangen over de voor hen beste manier om verder te gaan, Om Ikaslan toegang te geven tot indicatoren van sociale effecten naar voren gebracht door het helpservice programma (Actie HobeLEADER).

Ikasenplegu ⁹⁸ Werkzoekenden Database

De nieuw gelanceerde werkzoekenden database van de projectpartners vormt een belangrijke stap voorwaarts omdat:

- het de werkzoekenden databases van alle hogescholen in één database centraliseert die specifiek bedoeld is voor mensen met een VET-achtergrond.
- het een uniek CV-template gebruikt voor alle professionals met daarin een hoofdstuk voor transversale vaardigheden.
- het studenten en alumni motiveert om gegevens over hun inzetbaarheid en verwerving van vaardigheden te delen, omdat dit hen helpt bij het zoeken naar werk en omdat dit hun professionele groei stimuleert.
- het de transversale vaardigheden criteria die door onderwijs en werkgelegenheidsinstellingen worden gebruikt standaardiseert want er wordt naar dezelfde vaardigheden verwezen bij het invullen van CV's en in vacatures gepubliceerd door bedrijven. Het Gizalider Project zal helpen om grote vorderingen te maken op dit gebied.
- het de waarde van transversale vaardigheden benadrukt, want gebruikers kunnen zien hoe deze hen helpen om werk te vinden en welke vaardigheden vaak worden gevraagd door bedrijven. Voor dit doel zullen we in de toekomst naar een LinkedIn-achtig model toewerken.

⁹⁸ <https://enplegu.ikaslanbizkaia.eus/>

4. Praktisch algemeen advies

Oostenrijk

Een observatie die in de afgelopen jaren kon worden gedaan, is dat de doelgroep aanzienlijk is veranderd. Dit houdt in dat er nieuwe uitdagingen zijn waar niemand eerder aan had gedacht en daardoor worden VET-professionals geconfronteerd met uiteenlopende achtergronden van deelnemers van de doelgroep. Dit varieert van gebrek aan perspectieven en motivatie tot soms ernstige psychische problemen die aan het begin niet zichtbaar zijn. Aan de andere kant zoeken bedrijven nieuwe medewerkers/stagiairs.

Om deze kloof te dichten zou een mogelijke benadering kunnen bestaan uit de constante uitwisseling met de doelgroep en de bedrijven die de praktische opleiding leveren. Men moet zich richten op de individuele deelnemer en zich bewust zijn dat iedereen verschillend is en ook anders handelt. Dit betekent dat geavanceerd case-management nodig is, samen met een constante training en ontwikkeling van zachte vaardigheden. Verder is in veel gevallen een intense begeleiding noodzakelijk.

Er is ook nauw en open teamwork tussen VET-professionals nodig en informatielacunes dienen voorkomen te worden, zodat alle docenten tenminste globaal zijn geïnformeerd over alle deelnemers. Dit garandeert dat de docenten samen in dezelfde richting trekken.

Het is belangrijk om de deelnemers bewust te maken dat, hoewel ze permanente ondersteuning op de achtergrond hebben, het werkelijke verloop van de cursus alleen van hen afhangt en dat alleen zij er invloed op hebben

- zowel positief of negatief.

België

Geen gegevens verstrekt door de projectpartner.

Finland

Om praktische tips te geven, biedt de Finse projectpartner citaten aan van VET-professionals en bedrijfsvertegenwoordigers:

‘Individuele verschillen zijn groot. De leerlingen verschillen heel veel: sommigen hebben voldoende taalvaardigheden, sommigen heel goede, en bij enkelen ontbreken deze vaardigheden. De meeste stagiairs/nieuwe werknemers willen zich echter ontwikkelen in hun werk en beroep en de VET-afgestudeerden traceringsstrategie en haar tools kunnen hen ook daarbij helpen.’

‘De stagiairs tonen hun kennis en vaardigheden aan de werkgevers tijdens het VET-onderwijs gedurende praktische leerperiodes, uitgevoerd in bedrijven. Dit is hun plaats om te laten zien hoe goed ze zijn, en ze begrijpen dit meestal ook. Ze begrijpen dat dit hun kans is om een job te krijgen. Ze merken ook dat, zelfs als ze een baan krijgen, het leren doorgaat en ze nog steeds nieuwe dingen moeten oefenen.’

‘Er zijn gebieden die sterk afhankelijk zijn van de persoon in kwestie. Sommige jongeren/nieuw afgestudeerd zijn heel goed in het analyseren van hun eigen sterke en zwakke punten - sommige zijn hier slecht in. Dit heeft te maken met de ontwikkelingsfase van de persoon in kwestie. Normaliter zijn meisjes beter in deze vaardigheden dan jongens want hun (geestelijke) ontwikkelingsfase ligt iets voor in vergelijking met jongens. Hiermee moet rekening worden gehouden bij het gebruik van de app/implementatie van de afgestudeerden traceringsstrategie. Bepaalde gebied konden altijd goede feedback of niet zo'n goede feedback ontvangen, afhankelijk

van hoe bekwaam hun afgestudeerden hun vaardigheden en competenties konden analyseren. Als u niet goed bent in het analyseren van dat soort aspecten, betekent dat niet altijd dat u geen vakkundige werknemer in uw gebied bent.'

'De werkgelegenheidssituatie heeft ook invloed op de implementatie van dit model. Wanneer er veel jobs beschikbaar zijn, vinden de studenten gemakkelijk werk en waarschijnlijk zijn ze eerder bereid om gebruik te maken van de app om feedback te geven over hun arbeidsleven. Als er geen jobs zijn in een bepaald gebied wordt het moeilijk om feedback te ontvangen en het model te implementeren.'

Ierland

- Zowel in het ontwerp als het leveren van verder onderwijs en opleidingsprogramma's hebben de betrokkenheid van en samenwerking met werkgevers en werkgeverssectorgroepen de relevantie van het programma voor de lokale en regionale arbeidsmarkt vergroot. Het vermogen om snelcursussen te ontwerpen, en te reageren op lokale arbeidsmarktbehoeften zodra deze zich voordoen, blijkt een belangrijke factor te zijn met betrekking tot responsnelheid. Deze mogelijkheid maakt ook de input in het ontwerpproces gemakkelijker, die kan leiden tot een meer gerichte en voor de werkgever relevante opleiding.
- Het gebruik van technologie bij de levering van programma's kan online leren versterken, dat, indien ondersteund door deeltijds eendaags klaslokaalgebonden onderwijs, een heel flexibel leveringsmodel kan creëren. Dit "gemixte" model van eendaagse workshops is erg goed geschikt voor cursisten die een job hebben of die geografisch verspreid zijn. In het SOLAS-document Technologisch Ondersteund Leren in het Voortgezet Onderwijs en Opleiding (2016-2019)

"Deze eerste strategie voor technologisch ondersteund leren draagt bij aan de ontwikkeling van het lopend project. De strategie omvat het voortgezet onderwijs en trainingssysteem als geheel en bouwt voort op de uitmuntende praktijk die reeds bestaat. Hij ondersteunt de overkoepelende strategie voor verdere scholing en training 2014-2019 en de doelstellingen om in vaardigheden voor de economie, actieve inclusie, levering van kwaliteit, progressie naar geïntegreerde planning en financiering te voorzien, en de algehele toestand van verdere opleiding en training in Ierland te verbeteren. Het brengt Ierland ook op één lijn met de toonaangevende praktijk op technologisch ondersteund leren in Europa en daarbuiten."

- Marketing van de vervolgoopleidingen die door aanbieders wordt aangeboden is essentieel bij het op de hoogte stellen van de mogelijke werkgever van de details van opleidingen, en bovendien om de vermoedelijke resultaten van leerlingen te helpen verbeteren. De komst van de Programma en Leerling Ondersteuningssysteem (PLSS) webservice faciliteit in 2016, stelde alle 16 Onderwijs en opleidingsbesturen (ETB'S) in staat om hun geplande cursussen automatisch te promoten op de op publiciteit gerichte website ⁹⁹, op die manier konden de werkgevers opleidingen in het hele land zien en potentiële leerlingen waren in staat om online te solliciteren.
- Ook het Gebruik van een Virtuele Leer Omgeving (VLE), soms aangeduid als een "omgekeerd klaslokaal", kan de leerervaring zeer veel verbeteren, met name voor wie fysieke of geografische belemmeringen heeft om lessen bij te wonen. Moodle ¹⁰⁰ is voor alle geplande ETB-cursussen beschikbaar als optie en kan het leren aanzienlijk uitbreiden, zowel voor voltijds, deeltijds of gemixte leerprogramma's.

¹⁰⁰ www.moodle.com

Italië

- Vaardigheden die door studenten via VET-cursussen moeten worden verworven, dienen overeengekomen te worden tussen de betreffende autoriteiten. Deze ronde tafels dienen vertegenwoordigers van vakbonden en werkgevers te omvatten zodat een effectieve afstemming tussen aangeboden beroepsopleidingen en de werkelijke arbeidsmarktbehoeften vereenvoudigd wordt;
- Vaak zijn werkgevers niet op de hoogte van de vaardigheden die VET-studenten opdoen tijdens de beroepsopleiding. De Marketing van opleidingsmogelijkheden bij werkgevers is wellicht een sleutelfactor, want ze zouden dan op de hoogte raken van wat er wordt aangeboden op opleidingsniveau;
- Gebrek aan informatie over studenten. Docenten dienen te worden geïnformeerd over de studenten (bijv. speciale behoeften, specifieke situaties). Teamwork onder VET-docenten/personeel zou nuttig zijn om de uitwisseling van informatie te ondersteunen;
- Gebrek aan motivatie en betrokkenheid bij de VET-studenten. Technieken om de motivatie van studenten op te voeren zouden zeer nuttig kunnen zijn voor de VET-docenten. Ze hebben op dit vlak meer training nodig. Soms dient ook de motivatie en de betrokkenheid van de studenten verhoogd te worden: de VET-afgestudeerden traceer app kan deze aanbeveling eventueel ondersteunen;
- Omdat de culturele en sociale achtergrond van VET-studenten is veranderd (bijv. is de aanwezigheid van studenten met een migratieachtergrond in de laatste jaren toegenomen in Italië), staat het onderwijs tenslotte voor een nieuwe uitdaging. Deze uitdaging vereist andere en nieuwe competenties van VET-docenten, die soms andere onderwijsmethoden/-instrumenten moeten gebruiken, bijvoorbeeld meer visuele hulpmiddelen of visuele methoden. Daarom moeten zij in bepaalde situaties meer geschoold worden in het gebruik van technologieën. Verder kan het nuttig zijn in de ondersteuning van deze studenten te ondersteunen om begeleiding te intensifiëren en de interculturele competenties van docenten tevens meer te trainen.

Spanje

Consensus over sleutelvaardigheden voor elke kwalificatie

- Ten eerste dienen de onderwijsinstellingen de sleutelvaardigheden te kiezen voor elke opleidingsfamilie en module, de genoemde vaardigheden te definiëren, en ze in verschillende niveaus te verdelen die voor elke kwalificatie en soort VET (basis, gemiddeld en gevorderd) worden vereist. Er dient een praktische en concrete definitie van waar een afgestudeerde van een bepaald programma toe in staat zou moeten zijn te worden verstrekt.
- Werkgelegenheidsorganisaties moeten de definities valideren die door onderwijsinstellingen zijn verstrekt in overeenstemming met de werkelijke behoeften van bedrijven, en de niveaus van elke vaardigheid invullen volgens hun beoordeling hoe afgestudeerden hun beheersing van verschillende vaardigheden in de loop der tijd tijdens hun stage en op het werk zouden moeten ontwikkelen.
- Onderwijs en werkgelegenheidsinstellingen moeten de methoden overeenkomen waarmee studenten niet alleen deze vaardigheden verwerven maar deze ook certificeren, aangezien het onderwijzend personeel momenteel niet in staat lijkt te zijn in te schatten wat de niveaus van transversale vaardigheden van hun studenten zijn, en de leerlingen zelf zijn natuurlijk helemaal niet in staat om dit te doen. Toch is dit wat van hen wordt gevraagd bij het invullen van enquêtes en CV's.

Van hun kant hebben zij, met de bedoeling bij te dragen aan de ontwikkeling van goede praktijken, het Gizalider project geïmplementeerd.

Teamwork

In Spanje is één van de uitgelichte kwesties m.b.t. de VET-afgestudeerden-tracering en het bewust maken van het effect dat transversale vaardigheden hebben op het proces, Het feit dat verschillende instellingen actief zijn op dit gebied en onafhankelijk van elkaar werken.

Derhalve adviseert Spanje dat de organisaties samenwerken om vast te stellen wat de voornaamste gegevens zijn die moeten worden bijgehouden en om tot overeenstemming te komen over welke studies door wie, wanneer en hoe moeten worden uitgevoerd. Instellingen moeten overeenkomsten afsluiten om dit idee uit te werken met behulp van centra voor statistiek en de verkregen informatie delen zodat meer waardevolle conclusies getrokken kunnen worden.

Werkzaamheden voor het standaardiseren van de inhoud van alle werkzoekenden databases (voornamelijk die van arbeidsvoorzieningsorganisaties)

Om de praktische waarde van transversale vaardigheden te benadrukken en hun werkelijke invloed op de inzetbaarheid te laten zien, moeten instellingen aan werkzoekenden vragen om informatie te verschaffen daarover wanneer ze hun CV in officiële databanken invullen. Het moet mogelijk zijn om transversale vaardigheden officieel te laten certificeren en erkennen door iedereen en ze moeten in vacatures en omschrijvingen worden opgenomen. Als eerste stap zouden instellingen de formulieren die ze gebruiken voor hun werkzoekenden databases kunnen aanpassen.

Van haar kant is Spanje begonnen met het creëren van een gemeenschappelijke werkzoekenden database, Ikasenplegu.

Campagnes om informatie te verspreiden en te sensibiliseren

Dit dient te gebeuren onder docenten, studenten en bedrijven, en in het belang van de werving van technische en transversale vaardigheden gedurende iemands arbeidsleven zodat hij of zij inzetbaar blijft. Bovendien dienen instellingen het goede voorbeeld te geven en op een praktische manier te laten zien dat ze transversale vaardigheden heel erg waarderen, zoals o.a. door de opleidingsprogramma's die ze promoten en aan de mensen te vragen om die in hun CV's op te nemen.

5. Bijlage

Het volgende materiaal dient andere VET-centra en opleidingsinstellingen van aanvullende tools te voorzien die kunnen worden gebruikt voor en aangepast aan de inhoud van opleidingen.

Al het materiaal dat door de projectpartners beschikbaar is gesteld, kan vrijelijk worden gebruikt.

5.1. Zachte vaardigheden en transversale vaardigheden (AT)

De Oostenrijkse partner biedt een lijst van zachte en transversale vaardigheden aan ^{101 102} voor de planning van de inhoud van de opleiding:

Communicatieve competentie

bemiddelingsvaardigheden | dialoog | empathie | onderhandelingsvaardigheden | retorische competentie | ervaring met netwerken | presentatievaardigheden | overtuigingskracht | omgaan met conflicten

Sociale competentie

empathie | intra-/interculturele competentie | kennis van het menselijke karakter | expertise deskundigheid in netwerken | vermogen om in een team te werken | non-verbale gevoeligheid | competentie om met conflicten om te gaan | kritische competentie | motiverende capaciteit

Persoonlijke competentie

empathie | dialoog | bemiddelingsvaardigheden | intra-/interculturele competentie | zelfvertrouwen | zelfpromotie | kennis van het menselijke karakter | constructieve levenshouding | lees en leervaardigheden

Management competentie

motiverende capaciteit | systematisch denken | daadkracht | kritische competentie | delegatie competentie | deskundigheid in tijdmanagement | omgaan met conflicten competentie | overtuigingskracht | presentatievaardigheden

Geestelijke Competentie

kennis van het menselijke karakter | constructieve levenshouding | lees en leervaardigheden | non-verbale gevoeligheid | stressmanagementvermogen | creativiteit | motiverende capaciteit | systematisch denken | daadkracht

Implementatie competentie

lees en leervaardigheden | zelfpromotie | bemiddelingsvaardigheden | creativiteit | initiatief en doorzettingsvermogen | onderhandelingsvaardigheden | daadkracht | deskundigheid in tijdmanagement | presentatievaardigheden

101 <https://www.soft-skills.com/soft-skills-wuerfel/>

102 <https://unevoc.unesco.org/go.php?q=TVETipedia+Glossary+A-Z&id=577>

5.2. 'Ausbildungsdokumentation' - opleidingsdocumentatie (AT)

Dit voorbeeld opleidingsdocumentatie ¹⁰³ is beschikbaar gesteld door de Oostenrijkse partner (alleen in het Duits):



WKO
WIRTSCHAFTSKAMMERN ÖSTERREICHS

WKO
DER HANDEL

AUSBILDUNGSDOKUMENTATION

EINZELHANDEL

SCHWERPUNKT:
Lebensmittelhandel

für Herrn/Frau

© Wirtschaftskammer Österreich
Bildungspolitischer Ausschuss
der Bundessparte Handel

© WKO-BSH Einzelhandel - Schwerpunkt Lebensmittelhande Juli 2009 Seite 1 von 17

Opleidingsdocumentatie, pagina 1

¹⁰³ https://www.wko.at/service/lehre/Einzelhandel_Lebensmittelhandel_111228_v1_3.pdf

AUSBILDUNGSDOKUMENTATION

Ausbildungsnachweis für den Lehrberuf Einzelhandel Schwerpunkt

Lebensmittelhandel

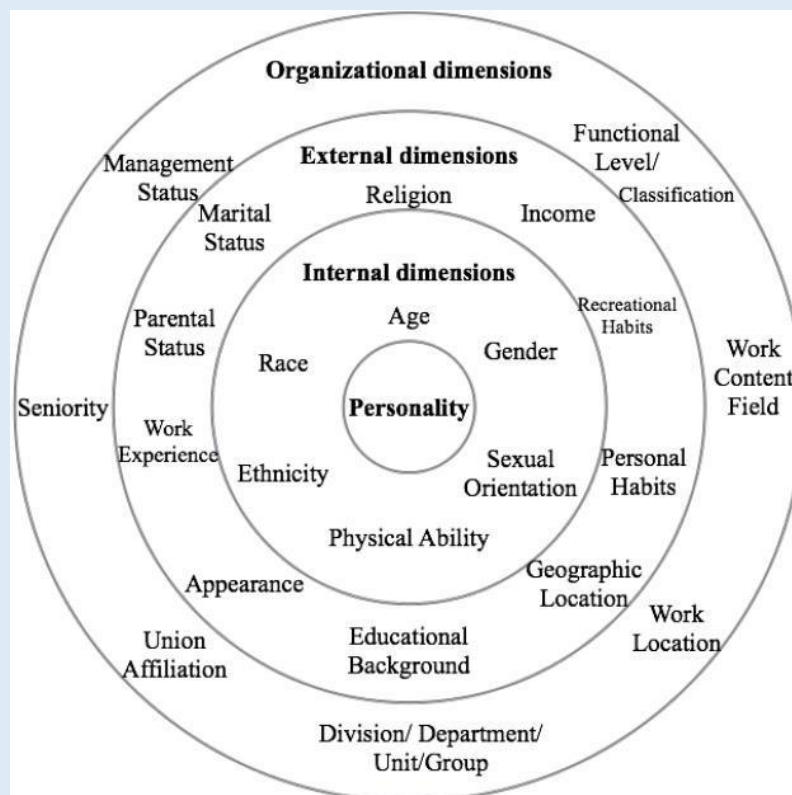
Lehrbetrieb:		Lehrzeit:	3 Jahre
Ausbilder:		Beginn:	
Lehrling:		Ende:	

Pos	Fertigkeiten und Kenntnisse laut Ausbildungsordnung	½	1.	1 ½	2.	2 ½	3.
1.	DER LEHRBETRIEB						
1.1	Kenntnis über den Lehrbetrieb						
	- Erster Lehrtag im Lehrbetrieb - Führung durch den Lehrbetrieb - Kennenlernen der betrieblichen Räumlichkeiten und Einrichtungen - Kennen möglicher Unfallgefahren im Betrieb - Vorschriftsmäßiges Verhalten bei Unfällen und im Brandfall - Bekanntmachen mit anderen Mitarbeitern und Erklärung ihrer Tätigkeits-, Verantwortungsbereiche und Aufgaben						
1.1.1	Kenntnis der Betriebs- und Rechtsform des Lehrbetriebes						
	- Kennen der Betriebsform des Lehrbetriebes: - nach der Sortimentsgestaltung: Fachgeschäft, Spezialgeschäft oder Vollsortimenter, Verbrauchermärkte - nach der Verkaufsmethode: Selbstbedienung, Vorwahl-, Bedienung, Versandhandel - Kennen der Rechtsform des Lehrbetriebes: Einzelunternehmen, Personen-, Kapitalgesellschaft.						
1.1.2	Kenntnis der Ziele und der Marktposition des Lehrbetriebes sowie der Standorteinflüsse						
	- Information über die Branche (Fachbereich) des Lehrbetriebes - Stellung des Lehrbetriebes auf dem Markt bzw. in der Branche: - auf Grund des Warensortiments - der Verkaufsform - der Angebots- und Preisgestaltung - der Serviceleistungen - der Anzahl der Qualifikation der MitarbeiterInnen - Standort des Lehrbetriebes: - Infrastruktur und Kundenkreis im Einzugsgebiet - Einfluss auf die Marktposition und den Kundenkreis - Ziele des Lehrbetriebes						
1.2	Einrichtungen, Arbeitssicherheit und Unfallverhütung						
1.2.1	Funktionsgerechte Verwendung der betrieblichen Einrichtungen und Geräte des Verkaufes						
	- Kennen der betrieblichen Einrichtungen und deren funktionsgerechte Verwendung (z. B. Türen, Fenster, Aufzüge, Regale...) - Kennen der technischen Geräte des Verkaufes und deren funktionsgerechte Handhabung (Maschinen, Waagen, Kassen, Printer...) - Kontrolle der Funktionsfähigkeit - Erkennen von Störungen (z. B. Kühlung) - fachgerechtes Verwenden (Beleuchtung, Beheizung, Belüftung, Maschinen, Waagen, Kassen, Printer) - sowie der Hilfsmittel (Reinigungsmaschinen und Reinigungsmittel)						

5.3. Lagen van diversiteit (AT)

De Oostenrijkse partner biedt het 'Lagen-van-diversiteit' ¹⁰⁴-model aan dat kan worden gebruikt voor individuele case- management-instellingen:

In de vier Lagen van Diversiteit door Lee Gardenswartz en Anita Rowe (1995) worden vier niveaus van verschillende dimensie genoemd. Dit zijn verschillen die sociale en structurele inclusie- en exclusieprocessen kunnen teweegbrengen in de meest uiteenlopende levensgebieden. De hoofddimensies die hierboven zijn beschreven zijn afgebeeld in de grafiek als binnenste dimensies. Van binnen naar buiten gelezen stijgt de mogelijkheid om de diversiteitsdimensie op deze vier niveaus te beïnvloeden. Derhalve kunnen we nauwelijks invloed uitoefenen op de binnenste dimensies, terwijl wij de externe en organisatorische verbanden beter kunnen bepalen. ¹⁰⁵



Lagen van diversiteit

overgenomen uit Gardenswartz & Rowe (2003) ¹⁰⁶

¹⁰⁴ https://www.researchgate.net/figure/Four-layers-of-diversity-Source-adapted-from-Gardenswartz-Rowe-2003_fig3_282848702

¹⁰⁵ <https://erwachsenenbildung.at/themen/diversitymanagement/grundlagen/dimensionen.php>

¹⁰⁶ <https://www.gardenswartzrowe.com/why-g-r>

5.4. Werk-Leven-Balanswiel (AT)

Dit instrument kan worden gebruikt voor de parameters voor individueel case-management en is neemt de betreffende klant sterk op:

Inleiding

Werk-Leven-Balans (volgens H. Cobaugh/N. Peseschkian) betekent een verband tussen werk en privéleven tegen de achtergrond van een veranderde en dynamisch veranderende wereld van werk en leven. Aangezien werkloosheid een negatief effect kan hebben op verschillende levensgebieden, worden deze nauwer bestudeerd en geanalyseerd. Net zo belangrijk is het onderzoek van gebieden betreffende de beschikbare middelen die bijdragen aan tevredenheid en fungeren als krachtbronnen.

Doel:

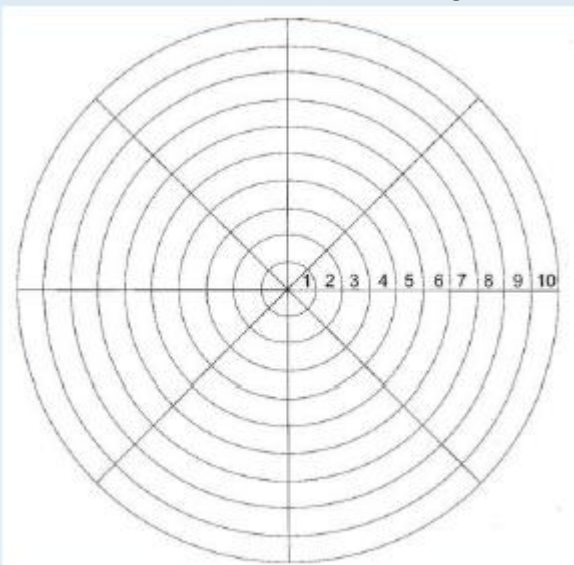
Herkennen in welke gebieden aandacht en energie ontbreken om de mogelijkheid te hebben in persoonlijke balans te zijn. Herkenning van bestaande middelen. Beoordeling van tevredenheid op een schaal. Ontwikkelen van eerste stappen om de levenskwaliteit in deze gebieden te verbeteren.

Type oefening

Individueel werk, drietallen, grote groep.

Materiaal

Worksheet: "Levenswiel" waarin 8 segmenten met een schaal van 0 - 10 worden getrokken; 2 kleurpotloden



Instructies

- Elk segment komt overeen met één levensgebied
- Segmenten labelen
- Het middelpunt van de cirkel komt overeen met de waarde 0 = weinig, de lijn van de buitenste cirkel 10 = veel
- Teken nu volgens uw huidige situatie met een kleurpotlood op elk gebied van het leven hoeveel aandacht (tijd, energie, enthousiasme) naar dit gebied uitgaat of hoe tevreden u bent op dit gebied (schaal 0-10)
- Overweging (alleen, met zijn drieën, in een groep)

- Wat bedoelt u, u weet het niet? Ben ik tevreden, mis ik iets, is één gebied te vol voor mij? Hoeveel energie krijg ik van dit gebied?
- Welke middelen zijn er?
- Waar wilt u naar toe? Bepaal de tijd en teken het doel in met een tweede kleur
- Wat is de eerste stap per segment om actief te worden?

Opmerkingen

De gebieden van het leven zijn:

- Werk - zin, vervulling
- Materiële zekerheid/welvaart
- Familie (ouders/grootouders, broers en zussen/familieleden)
- Partnerschap (samenleving, echtgeno(o)t(e))
- Vrienden (sociale contacten)
- Gezondheid (dieet, oefening, ontspanning, kwaliteit van de slaap, neiging tot ziekte, regelmatig doktersbezoek, verslavende middelen)
- Tijd voor mezelf (hobby's, dingen die me verwezenlijken, ...)
- Zin van het leven/spiritualiteit (interesse in persoonlijke ontwikkeling, vragen over waaruit, waarom en waar van de mens, religie, ...)

Vragen betreffende werken aan bronnen

- Wat vindt u vooral nuttig en ondersteunend in de afzonderlijke gebieden, zelfs indien u momenteel geen job heeft?
- Waarover bent u tevreden en gelukkig mee, wat zijn uw bronnen van sterkte?

Schalen van vragen voor verder en beoogd werk

(schenk bijzondere aandacht aan gebieden met een waarde ≤ 6 !)

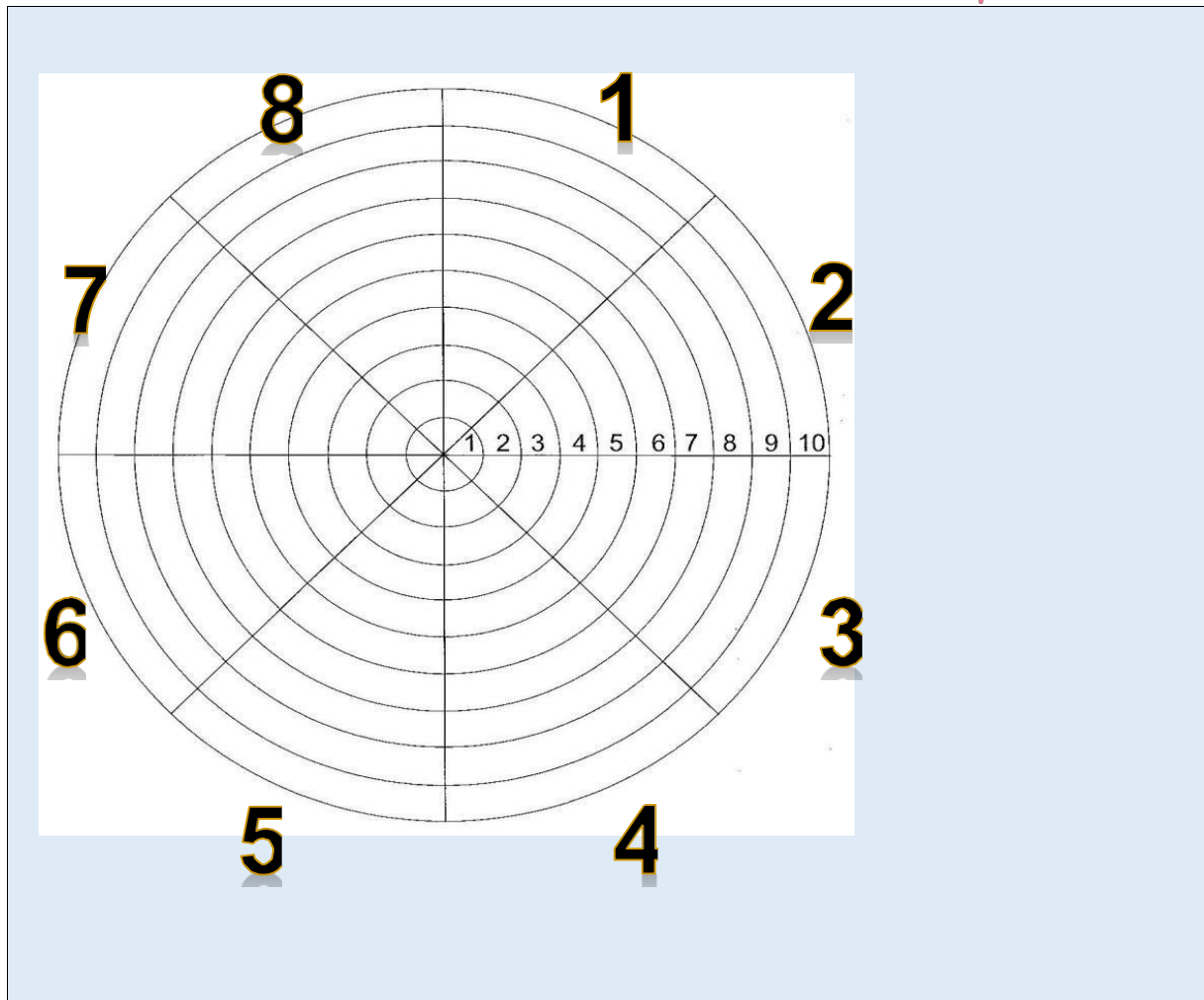
- Wat is het verschil als u één punt meer heeft op de schaal?
- Hoe zou u dat weten?
- Hoe zouden anderen dat merken?
- Wat is er mogelijk? Wat anders?
- Uw eerste stap is ... (oplossingsoriëntatie)

Bron:

FREIDORFER, Birgit: Veränderung - Werkzeugkasten für Veränderungen, Scriptum der WIFI Steiermark, 2011, p. 6.

De levensgebieden in het "levenswiel" zijn:

1. werk - zin, vervulling
2. materiële welvaart
3. familie (ouders/grootouders, broers en zussen/familieleden)
4. partnerschap (samenleving, echtgeno(o)t(e))
5. vrienden (sociale contacten)
6. gezondheid (dieet, oefening, ontspanning, kwaliteit van de slaap, neiging tot ziekte, regelmatig doktersbezoek, verslavende middelen)
7. tijd voor mezelf (hobby's, dingen die me verwezenlijken, ...)
8. zin van het leven/spiritualiteit (interesse in persoonlijke ontwikkeling, vragen over waaruit, waarom en waar van de mens, religie...)



5.5. Voorbeeld van beoordeling door derden (BE)

Dit voorbeeld van een beoordeling door derden is beschikbaar gesteld door de Belgische partner:

XXXX XXXX

VDO Accountmanager

Competenties

Bestaan uit gedrag, vaardigheden en kennis.
Als je de juiste competenties hebt ...

- voer je je takenpakket met **zelfvertrouwen** uit,
- beschik je over de juiste tools om jouw geplande **resultaten** te bereiken,
- is jouw werkgedrag **succesvol**, en jouw klant of werkgever **tevreden**.

Competenties

Tijdens je opleiding krijg je de kans om op verschillende tijdstippen jouw persoonlijke en professionele competenties in kaart te brengen met de COMET-tool. Je docenten helpen je daarbij.



RAPPORT

In dit rapport vind je het resultaat van jouw meting(en):

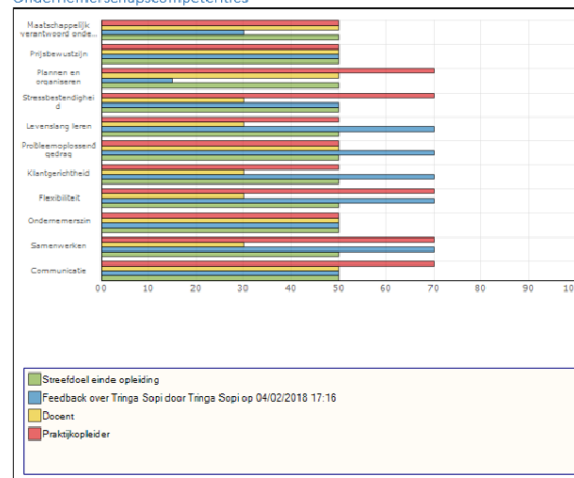
- Jouw eigen beoordeling;
- De beoordeling van de docent (of een gemiddelde van de docenten samen);
- De beoordeling van je stagementor (indien je stage liep).



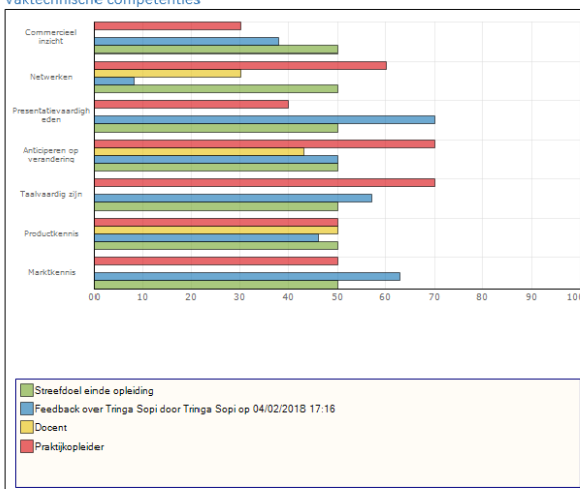
STAAFDIAGRAMMEN

De resultaten worden weergegeven in twee aparte staafdiagrammen. Enerzijds krijg je zicht op jouw ondernemerscompetenties (zoals samenwerken, communiceren, etc.) en anderzijds op je vaktechnische competenties. In één oogopslag kan je **jouw beoordeling** (en die van de docent en/of stagementor) **vergelijken met de norm** (= het streefdoel op het einde van de opleiding).

Ondernemerscompetenties



Vaktechnische competenties



FEEDBACK

De docenten hebben, waar ze dat nodig vonden, wat extra feedback gegeven per competentie. Deze kan je hieronder terugvinden en is zeker het lezen waard! Check ook geregeld jouw digitale competentiedossier op bijkomende feedback van je docent en/of mentor.

• Ondernemerscompetenties

- Hoewel Tringa zeer zeker over de intellectuele capaciteiten beschikt om het te maken als account manager, mist ze een beetje de "drive" om te presteren. Ze geeft zelf aan dat ze een praktijkgerichte opleiding zocht en toch heeft ze geen stageplaats gezocht.

• Marktkennis

- onzeker en het werk was verre van volledig

• Productkennis

- Eens Tringa de branche heeft gevonden waarin ze actief wil zijn, zal ze zich zeker in de producten en hun technische eigenschappen verdiepen. Ze ziet er het belang van in om de voor- en nadelen van haar product/assortiment duidelijk in kaart te brengen.

• Anticiperen op verandering

- Tringa ziet kansen als ze zich aanbiedt en zal haar aanpak daarop afstemmen. Toch heb ik niet altijd het gevoel dat ze haar aanpak aanpast aan de behoeften van het ogenblik of de situatie.

• Netwerken

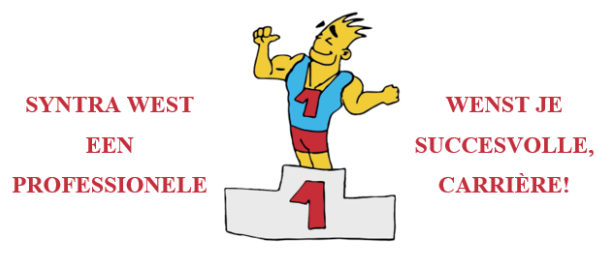
- Zowel op sociaal vlak als op professioneel vlak is netwerken nog een werkpunt.

UPSKILLEN?

Het inschalen van competenties heeft weinig zin als je er daarna niets méér mee doet. Met het resultaat moet je ook echt aan de slag! Daarom wordt gevraagd om hier even bij stil te staan (Reflectie) en te noteren welke punten je voor jezelf wil verbeteren of nog meer in de verf wil zetten (Actieplan onder elke Meetmoment in het Digitale Competentiedossier). Daarnaast kan je een individueel gesprek aanvragen met je docent of cursusbegeleider om te bekijken hoe je jouw werkpunten in en naast de les kunt verbeteren.

Hoe je het stuk Reflectie en het Actieplan invult, vind je terug in je digitale competentiedossier.

Indien je aan het einde van je opleiding nog niet helemaal tevreden bent, kan je je competenties verder verbeteren. Je docenten en cursusbegeleider helpen je hier graag mee verder!



5.6. Vragenlijst (IE)

De Ierse projectpartner heeft een vragenlijst beschikbaar gesteld over de eigenschappen die een nieuwe werknemer zou moeten hebben als aanvulling op dewelke reeds ontwikkeld door het projectpartnerschap:

Attributes of a New Worker at an Interview or at Work.

The purpose of this short questionnaire is to establish the importance of behaviours and attitudes of a new worker both at interview and at work.

Please rate the attributes below on how important they are in your opinion.

How important is it?	Very Important	Important	Neither important nor unimportant	Less Important	Not at All Important
1. At work, a new worker needs to take the initiative.					
2. At work, a new worker needs to be open-minded and willing to improve.					
3. At work, a new worker needs to be punctual and adhere to break times.					
4. At work, a new worker needs to be able to cope with feedback and criticism.					
5. At work, it is important that a new worker asks question when they are unsure of something.					
6. At work, it is important that a new worker is not afraid to admit uncertainty.					
7. It is important that a new worker knows their own strengths and weaknesses.					
8. It is important that a new worker can identify what they like or dislike about the work.					
9. At an interview, the candidate must demonstrate that they can adapt to the requirements of the job.					
10. At work, a new worker should not over-estimate their own ability.					
11. At work, a new worker must understand the importance of personal protective equipment.					
12. A new worker needs to be able to deal with physical demands of the work (e.g. noise, heights, heat, cold etc.).					

How important is it?	Very Important	Important	Neither important nor unimportant	Less Important	Not at All Important
13. A new worker should have realistic understanding of the demands of the workplace.					
14. A new worker must recognise and adapt to the values of the workplace.					
15. A new worker needs to interact professionally with customers and co-workers.					
16. A new worker must have sufficient spoken and written language skills to meet the demands of the job.					
17. At an interview, the candidate should be able to identify unique selling points about themselves.					
18. A new worker must have the essential digital skills (data entry, updating systems or spread-sheets)					
19. At work, a new worker needs to identify any skill gaps they may have which could hinder performance.					
20. At work, a new worker needs to understand quality systems and processes.					
21. At an interview, the candidate needs to have a clear understanding of job related tasks, skill and knowledge.					
22. At work, a new worker must complete required documentation in accordance with quality practices.					
23. At work, a new worker should be a clear communicator and should contribute at meetings.					
24. At work, a new worker must understand the repetitive nature of some work.					
25. At an interview, the candidate needs to be able to portray themselves professionally to the employer.					
26. At work, a new worker must display flexibility and "help out" when required.					
27. At work, a new worker needs to understand the key performance indicators associated with the job.					
28. At work, it is important that a new worker admits when they have made a mistake.					

29. Can you identify **any other attributes or attitudes** that a new worker should be able to demonstrate at work?

A.	At work, it is important that the new worker
B.	At work, it is important that the new worker
C.	At work, it is important that the new worker
D.	At work, it is important that the new worker
E.	At work, it is important that the new worker

30. Of the attributes 1 to 28 and including A to E, can you now indicate **the top three most important attributes** that a new worker must demonstrate in the workplace?

Please circle one on each line:

Top 1	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 A B C D E
Top 2	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 A B C D E
Top 3	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 A B C D E

Finally, do you have any other comments observations which might be important when introducing new workers into the workplace?

Thank you for taking the time to complete this questionnaire.