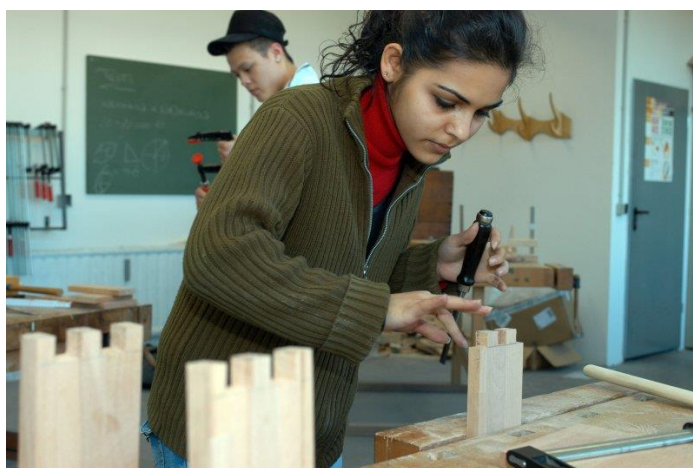


Наръчник

за обучение в работна среда и примери за добри практики



Еразъм+ КА2 Стратегическо партньорство 2015 – 2017
'Обучение в работна среда - процес на преход от училище към работа'
Проект № 2015-1-DE02-KA202-002447



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

Съдържание

Предговор	3
1_Какво означава учене чрез работа/обучение на работното място?	4
2_Как функционира преходът от училище към работа в партньорските страни?	8
3_Какви са основните изводи от онлайн проучването за обучението в работна среда?	13
4_Какви са нашите заключения и предложения за подобрене?	22
5_Какво можем да научим един от друг? Нашите примери за добри практики за обучение на работното място	32
European Centre for Youth Employment and Entrepreneurship (Bulgaria)	33
"Easy Mobil inklusiv" - A working stay abroad for apprentices (Bulgaria)	36
CNC Project "Coconut" (Germany)	38
Getting young people prepared for the labour market (Germany)	40
Fashion forward (Italy)	42
Alternate school and work for Opticians 2.0 (Italy)	44
Alternative Learning Programme (Malta)	46
Sheltered Employment Programme (Malta)	48
Accompaniment of the trainees doing their Internship abroad (Portugal)	50
Event Management - Monitoring of WBL activities (Portugal)	52
"Young Craftsmen" Project (Romania)	54
Strategic Partnership to perform merged internships (Romania)	56
GET fit for your job! (Slovenia)	58
Car Mechanic Programme (Slovenia)	60
Health care - Swedish for immigrants (Sweden)	62
Broadened recruitment for inclusion in higher VET (Sweden)	64
Skills' 10 Project (Turkey)	66
Skills training at the workplace (Turkey)	68

OPEN LICENCE:



All content is owned by the WBT partnership and is protected by laws of copyright. In accordance with the Erasmus+ Programme Guide the owner grants permission to everyone to use and share the resource provided under an open licence, with conditions in compliance with Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC BY 4.0) as published under <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.en>.

DISCLAIMER:

This project has been funded with support from the European Commission. This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Стратегическото партньорство „Обучение в работна среда“¹ обедини държавни училища, частни центрове за професионално обучение и други образователни институции от девет европейски държави, за да проучи различните национални условия за прехода от училище към работа в участващите страни и техните специфични подходи за обучение в работна среда. Проектът по Програма Еразъм+ бе създаден, за да обмени опит в областта на теоретичното и практическо обучение в работна среда и да изтъкне примери за добри практики.

Какви бяха дейностите по проекта?

Партньорството започна работа с проучване на настоящата ситуация в партньорските страни. Разгледани бяха различните подходи за насочване на младите хора от училището към пазара на труда, както и ролята на обучението в работна среда в този процес, и резултатите бяха публикувани в общ преглед **Преход от училище към работа в Европа**². След това беше инициатирано и осъществено онлайн проучване за прехода от училище към работа във всичките девет държави партньори. Проучването се фокусира върху основните групи заинтересовани страни, които участват в работата по плавния преход от училище към пазара на труда, т.е. : учители и педагози, обучители и инструктори, ученици и стажанти. Целта беше да се получи по-задълбочено разбиране на ползите, както и на нуждите и пропуските в рамките на различните национални условия на прехода и да узнаем степента на удовлетвореност от конкретния процес, като по този начин се идентифицират области за по-нататъшен напредък и развитие на подходи за обучение в работна среда.

Онлайн проучването бе проведено в средата

на 2016 година. Събрани бяха общо 562 въпросника, средно по 20 въпросника от всяка целева група във всяка страна. Оценката на резултатите доведе до **Доклад за констатациите** (Report on findings), обобщаващ огромното количество данни в Сравнително изследване, допълнено от конкретни Доклади за отделните страни.

И накрая, партньорите се съсредоточиха върху съставянето на **Наръчник за обучение в работна среда**, обединяващ целия опит от двугодишния проект и излагайки в резюме заключенията, до които консорциумът стигна.

Какво ще намерите в Наръчника?

На първо място, Наръчникът има за цел да даде отговори на въпроса какво всъщност означава обучение в работна среда и свързаните с него термини, последвано от кратък преглед на условията за преход от училище към работа в деветте страни партньори, за да се разберат както напредъка, така и пречките по отношение на прилагането на успешни подходи за обучение в работна среда.

По-голямата част от Наръчника разглежда основните констатации, до които стигнахме чрез онлайн проучването, водещи до заключенията и предложенията ни за подобряване на подходите за преход от училище към работа и обучение в работна среда.

Също така партньорите събраха различни **примери за добри практики**, за да покажат, че – независимо от системата на прехода – има многобройни опити за успешна подготовка на младите хора за пазара на труда и за тяхното приспособяване към изискванията на бъдещата им работа.

¹„Обучение в работна среда - процес на преход от училище към работа, Erasmus+ KA2 Стратегическо партньорство 2015-17, Споразумение за безвъзмездна помощ №. 2015-1-DE02-KA202-002447

²Всички продукти са достъпни за изтегляне от уеб сайта на проекта www.workbasedtraining.eu

1_Какво означава учене чрез работа и обучение в работна среда?

Учение чрез работа (WBL = Work-based Learning)

В редица случаи партньорите по проекта работиха заедно, за да постигнат съгласие относно това какво всъщност означава ученето чрез работа и търсиха подходящо определение на свързаните с него термини. Тъй като имаше девет различни държави, които прилагат различни начини за подкрепа на младите хора в прехода от училище към пазара на труда, скоро стана ясно, че партньорите не само използват различни понятия и термини, но също така придават различни значения на една и съща дума. Следователно беше важно да се изяснят термините и техните дефиниции, както и конотациите и различното възприятие за тях.

В опита си да намерят проста, но всеобхватна дефиниция за "учене чрез работа" партньорите най-накрая се обединиха около следното описание:

Ученето, базирано на работа (WBL) е образователен път, който предоставя на обучаващите се опит в реалния живот, където те могат да прилагат теоретични, практически, социални, както и меки и общоприложими умения, като по този начин развиват своите професионални компетенции и възможности за намиране на работа. WBL се състои от поредица учебни ситуации и преживявания, които съчетават аспекти на училищната учебна програма с

работното място, за да създадат различна учебна парадигма.

От една страна, това определение подчертава значението на свързването на теоретичното и практическото учене и връзката на света на училищните занятия с пазара на труда. От друга страна, то е достатъчно отворено, за да не чертае конкретен път към целта. Това означава, че е важно да разберем, че съществуват различни пътища и подходи, които могат ефективно да свързват теорията и практиката. Това, което има значение, е целта да се подготвят адекватно младите хора за пазара на труда и да им се даде възможност както да разберат, така и да постигнат необходимите компетенции, за да се класират за работа.

В своя Доклад за обучението в работна среда в Европа, Европейската комисия определи WBL по много подобен начин, като внимателно остави отворени различните пътища към избраната цел.

Ученето, базирано на работа е основен аспект на професионалното обучение – то е пряко свързано с мисията на професионалното образование и обучение (ПОО) да помага на учащите да придобият знания, умения и компетенции, които са от съществено значение в професионалния живот.³

Най-краткото описателно определение на WBL обаче идва от работен комитет на Калифорнийския университет в Бъркли:

³http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/repository/education/policy/vocational-policy/doc/alliance/work-based-learning-in-europe_en.pdf

Ученето базирано на работа може да се опише като: учене ОТНОСНО работа, учене ЧРЕЗ работа, учене ЗА работа.⁴

Това определение описва няколко думи нуждата от свързване на образованието и работата и оставя отворени всички възможности, чрез които могат да бъдат постигнати средства и дидактически подходи. То само посочва фазите, по които трябва да се развива подготовката за света на труда.

Модели на ученето чрез работа

В съответствие с определението си, работният комитет в Калифорнийския университет изисква подготовката за света на труда да започне достатъчно рано и да се провежда в три последователни фази на обучение, така че:

(1) *Кариерното ориентиране и изследване подпомага ученето ОТНОСНО работа.*

(2) *Професионалната подготовка подпомага ученето ЧРЕЗ работа.*

(3) *Обучението в кариерата подпомага ученето ЗА работа, а именно подготовка за определен спектър от професии.*

За разлика от това, политическият документ на Европейската комисия не определя фазите на учене, но се фокусира върху методите и подходите, които да се прилагат в контекста на ученето базирано на работа, когато подготвят младите хора за пазара на труда. Съответстващи на различните условия на прехода от училище към работа в партньорските страни, съществуват три модела, определени в зависимост от нивото на активно участие на фирмите в процеса:

(1) *Схеми за обмен или **стажантски програми**, обикновено познати в Австрия и Германия като "дуална система", където практическото обучение е в ръцете на компанията, докато професионалното училище е отговорно за теоретичните знания.*

(2) *Вторият модел на WBL е **училищното ПОО, което включва периоди на обучение на работното място в компании**. Фазите на обучение на работното място обикновено обхващат стажове, работни назначения или обучения, които са включени като задължителен или избиращ елемент на програмите за професионално образование и обучение, които водят до формална квалификация.*

(3) *И накрая, WBL, **интегрирано в училищна програма**, чрез лаборатории на място, работилници, кухни, ресторанти, младежки или практически фирми, симулации или реални проектни задания по бизнес / индустрия. Целта е да се създаде работна среда "като в реалния живот", да се установят контакти и сътрудничество с реални компании или клиенти и да се развият предприемачески умения.*

И трите модела бяха представени в проекта от партньорските организации.

Впоследствие равнището на връзките с реалните условия на професионалния живот значително се различаваше. Въпреки това, изискването за по-голямо участие на работодателите и компаниите в процеса на ученето базирано на работа като цяло беше силно подкрепено.

⁴http://casn.berkeley.edu/resource_files/WBL_Definitions_Outcomes_Criteria_pg_120512_v2.pdf

Обучение в работна среда (WBT = Work-based Training)

В англоговорящия свят понякога се използва друг термин в контекста на ученето базирано на работа, без точно да се дефинира:

"обучение в работна среда".

В рамките на проекта партньорите се съгласиха за определението, че терминът "учене базирано на работа" характеризира процес на обучение, при който теоретичното и практическото учене са свързани помежду си и подчертават самия процес на обучение, докато терминът "обучение в работна среда" се фокусира повече върху подхода към обучението и свързания с него практически метод на преподаване. По този начин WBL изглежда е по-фокусиран върху учениците, докато WBT би изглеждал по-фокусиран върху преподавателите и учителите. Независимо от това, и двата термина често се използват едновременно.

В този контекст друг аспект възниква от формалната страна на процеса на учене чрез работа. В някои държави, например България, завършването на стаж в дадена компания е задължително да се основава на обвързващ договор между училище, фирма и ученик. В такъв случай терминът "обучение в работна среда" се използва в противоречие с по-скоро неформалните и незадължителни краткосрочни стажове или уводни курсове, които обикновено се обозначават като "учене чрез работа".

Дейности, свързани с ученето чрез работа

Когато се занимаваме с темата за учене чрез работа в Европа, скоро става ясно, че не съществува само един начин за подготовка на младите хора за трудовия свят и за приспособяването им към пазара на труда. Въпреки че е широко признато, че активното участие на компаниите укрепва шансовете за успешна интеграция на младите хора, има толкова много различни обещаващи методи и похвати, и изглежда, че със сигурност няма само един модел, подходящ за всички държави. В тази връзка, следователно, пълното приемане на дуалното обучение от всички страни не се препоръчва. Вместо това, както съветва немската фондация Bertelsmann, трябва да се вземе предвид внимателното прехвърляне на определени компоненти на системата⁵.

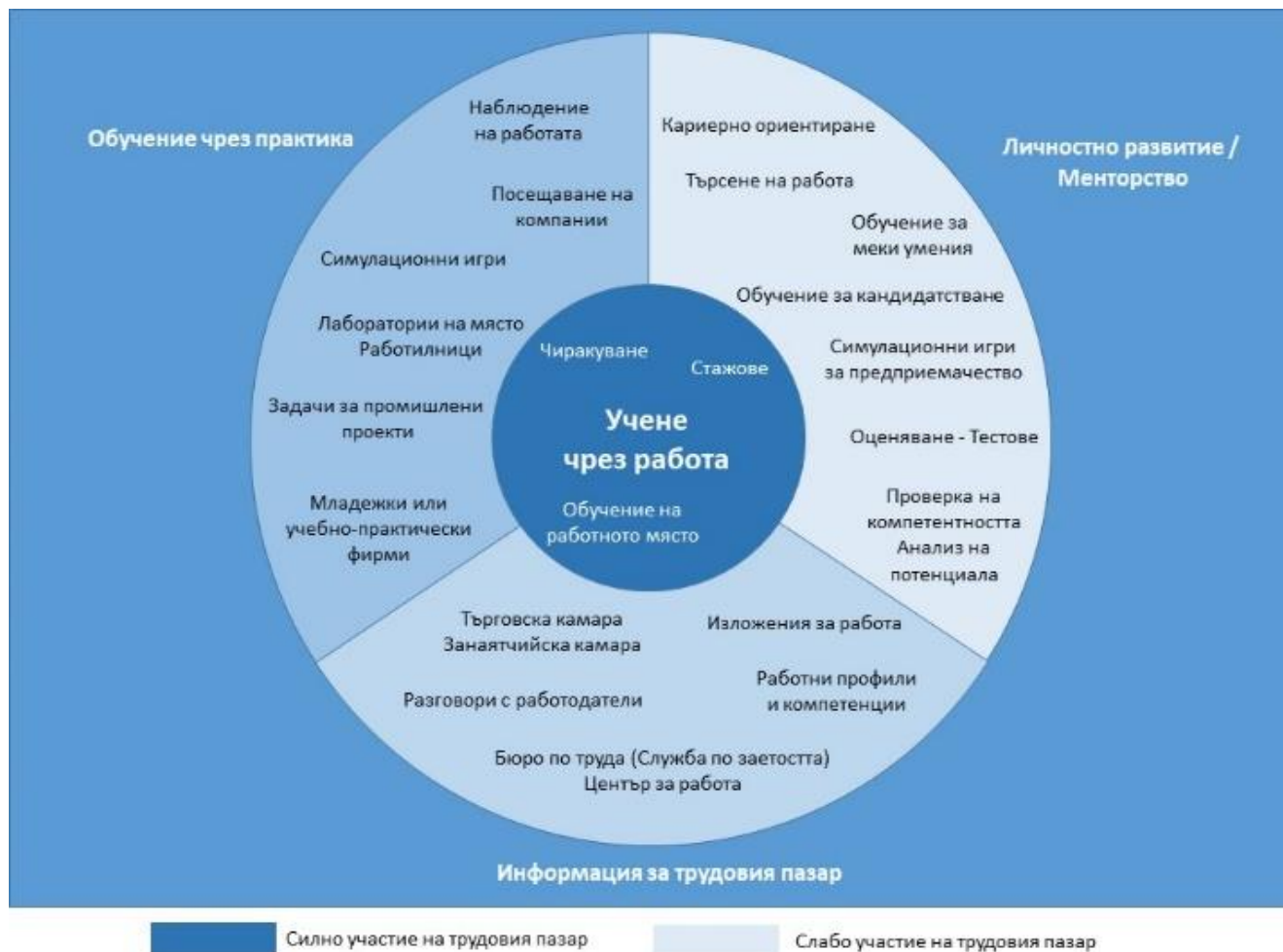
В този контекст, трябва да бъдат сериозно обмислени всички дидактични подходи, инструменти и методи, които са признати като конкретно подходящи по един или друг начин за подготвяне на младите хора за пазара на труда.

И така, признаваме, че – освен обичайния подход за учене чрез работа, насочен към реализиране на обучения и стажове в компаниите – съществува разнообразна и богата гама от **дейности, свързани с ученето чрез работа**, които са подходящи за привеждане на "света на труда в класната стая" и, в резултат на това, повишават

⁵ Euler, Dieter: Germany's dual vocational training system: a model for other countries? Bertelsmann Foundation (Ed.), Gütersloh 2013 (Немската дуална система за професионално обучение: модел за други държави?)

осведомеността за изискванията на пазара на труда сред младежите. Както научихме по време на нашия двугодишен проект, тези усилия са разнообразни и всички те трябва да бъдат оценени. Приложената графика

отразява разнообразието в подходите на WBL, като ги категоризира според степента на активно участие на работодателите и компаниите.



2_Как функционира преходът от училище към работа в партньорските страни?

БЪЛГАРИЯ

В България *стажът е съставна част от задължителното професионално обучение* в рамките на системата за професионално образование. Той се извършва през последните две години от образователния период и броят на часовете е включен в задължителната заетост на учителите. Стажът се контролира от учител и специалист от производствената единица и завършва с оценка, която е записана като част от дипломата за средно образование, както и в самия сертификат за професионална квалификация.



Млади обучаеми в пилотен проект, България

Съгласно преработения *Закон за професионалното образование и обучение* (края на 2014 г.), ученето чрез работа (дуалното обучение) е форма на партньорство между професионалното училище, колежа или учебния център и един или няколко работодатели. Дуалната система за професионално образование в България е в подготвителна фаза на регионално ниво и е въведена в пилотни обекти в рамките на Българо-швейцарски проект (2015-19), проекти на Търговското представителство към Австрийското

посолство в България, както и между Министерството на образованието и Германо-българската търговска камара.

Целта на проектите е не само да се въведе дуалната система за професионално образование в България, но и да се подкрепи страната в разработването на собствен модел, съобразен със собствените ѝ исторически и културни традиции.

ГЕРМАНИЯ

Немският процес на преход от училище към работа е известен като "дуална система за чиракуване", в която теорията се преподава в образователни институции, а практическите умения се придобиват на работното място във фирма. След завършване на задължителното общо образование, по-голямата част от младите хора започват стаж в компания, за да придобият професионални умения и да навлязат на пазара на труда. По този начин стажовете са част от формалната образователна система и помагат за интегрирането на младите учаци се както в обществото, така и в пазара на труда.

Такава система, с двете места на учене – училището, отговорно за теорията и компанията за практическо обучение – осигурява много тясното привеждане в съответствие с пазара на труда. Практиката не се учи само при изкуствените условия на класната стая, а по-важно, при реални условия на работа, с доставки на продуктите и крайни срокове, като по този начин се подобряват ключовите компетенции, да назовем само няколко: точност, ефективност, надеждност, капацитет за

работа в екип. Това осигурява на младите учащи се сравнително лесен достъп до пазара на труда при завършване на стажа им. Положителният резултат е, че Германия е изправена пред относително ниско ниво на младежка безработица.

ИТАЛИЯ

През последните няколко години италианската регулаторна рамка, свързана със системата за преход от училище към работа, следва две различни направления:

1) да се увеличи и стабилизира *alternanza scuola-lavoro* (буквално това означава "алтернатива на училище и работа" - вид методика на обучение, свързана с работата, която включва стаж и е задължителна за всеки студент от третата година на Гимназия) и.

2) да се реформира стажуването, което е трудов договор, приложим за младежи на възраст под 29 години, като това предполага задължение на работника да присъства на определен брой часове обучение.

Стажуването и *alternanza scuola-lavoro* се различават значително едно от друго, но имат обща цел: преодоляване на традиционните разделения между образованието и труда и подпомагане на младите учащи се да се интегрират както в обществото, така и в пазара на труда.

Въпреки че резултатите от прилагането на последните закони все още не са събрани и анализирани, най-новите данни показват трудна ситуация: само 43,5% от училищата са инициирали програми, свързани с работа, като включват малък брой фирми и по-малко от 11% от учащите се. Междувременно, от страна на стажуването, не всички форми са ясно разработени или добре осъществени.

МАЛТА

Професионалното образование в Малта се осигурява от двата основни държавни колежа—*Колеж по изкуствата, науката и технологиите на Малта (MCAST)*, предлагащ около 170 курса годишно от ниво 1 до 6 съгласно Квалификационната рамка на Малта (MQF), и *Института за изследване на туризма (ITS)*, предлагащ около 20 курса годишно от ниво 2 до 6.

Освен тези два колежа, държавната *Корпорация по заетостта и обучението (ETC)*, създадена през 1990 г. и действаща и като публична служба по заетостта, управлява ПОО под формата на активни политики на пазара на труда (АППТ) и други услуги за безработните. ETC също така участва в прилагането на *Малтийската схема за младежка гаранция* и предлага редица схеми за заетост и обучение, насочени към участието на младежитев пазара на труда: младежки шампиони; повишаване на пригодността за заетост чрез обучение; стажовете; схема за работния процес и въвеждащата схема за работа и обучение.

Стажантските схеми за ПОО обаче са основните пътища, които стимулират прехода от училище към работа в Малта, и се основават на дуалната система, в която обучаващият се следва програма за обучение в професионална образователна институция, като едновременно преминава обучениеза работа на работно място.

ПОРТУГАЛИЯ

В Португалия дуалната система за професионално образование и обучение съществува от 1984 г. насам, в рамките на

първоначалната алтернативна обучителна система за двойно сертифициране. Обучението в работна среда представлява най-малко 30% от продължителността на курсовете, т.е. най-малко 1200 часа постепенно разпределени по време на образователния процес. В рамките на образователната политика свързаното професионално обучение е придобило значение при пълната интеграция на страната в Европейската икономическа общност (1986 г.). Въпреки това, за разлика от алтернативната система, в момента се отделят само 420 часа за обучение в работна среда по време на тези професионални курсове, които са най-значимите сред всички професионални предложения (2011/12: 42,8% от младежите, записани в средното образование). През последните пет години квалификацията на ниво 12-ти клас и удължаването на задължителното образование до 12 години определиха основните промени в образователната система и имаше разширяване и диверсификация при търсенето на двойни курсове за обучение. Други начини за двойно сертифициране, като например тези прилагани в курсове за ПОО за възрастни, технологични курсове в средното образование, курсове за ПОО за основно образование и, най-наскоро, в професионални курсове (на ниво основно образование), вече са преустановени.

РУМЪНИЯ

Специфичният подход за обучение в работна среда в Румъния включва подготовката на учениците в часове за практическо обучение, които се преподават от учители специалисти в училищни работилници или в компании. По време на тези стажове учениците се

научават да прилагат теоретичните знания, придобити в училище, запознават се с атмосферата на работното място и научават да поемат отговорности, свързани с работа. Освен това дейностите за улесняване на прехода от училище към работа в Румъния понастоящем включват:

- Подпомагащи дейности като учене на работното място с предоставяне на ръководство и консултиране
- Обучение на служителите, участващи в ученето на работното място, с ментори, които извършват обучение
- Обучение на съветниците, участващи в специфични дейности, свързани с прехода от училище към работа
- Подкрепа на развитието на партньорства между училищата и работодателите
- Мониторинг на включването на завършилите ученици в пазара на труда, както и проследяващи проучвания;
- Предоставяне на подкрепа за организацията и функционирането на обучаващи компании;
- Предоставяне на подкрепа за обучаеми в средно и следучилищно образование за участието им в дейностите на обучаващата компания, организирана на местно, регионално, национално и европейско ниво;
- Инициране на Кампании за информиране на обществеността за подпомагане на прехода от училище към работа;
- Насърчаване на обмена на опит и разпространяване на най-добрите практики;
- Насърчаване на иновативно, междурегионално и транснационално сътрудничество.

СЛОВЕНИЯ

В Словения процесът на преход от училище към работа се характеризира с различни

училищни образователни възможности, предлагани от правителството. В зависимост от квалификацията и желанията на учениците по-нататъшно образование, съществуват следните възможности:

- Краткосрочни професионални програми – обикновено за ученици с незавършено начално образование, с продължителност 1,5 години, включително 18 седмици учене чрез работа в училище и 4 седмици в компания.
- Професионални програми – за тези, които са завършили начално образование, 3-годишна програма, включваща 18 седмици учене чрез работа в училище и 24 седмици обучение в работна среда в компания.
- Професионални технически програми – система +2, която позволява на учениците от професионалната програма да достигнат ниво на техническа компетентност, с продължителност 2 години, включително 5 седмици учене чрез работа в училище и 2 седмици обучение в работна среда в компания.
- Технически програми – отново за онези, които са завършили начално образование, с продължителност 4 години, включително 12 седмици учене чрез работа в училище и 8 седмици обучение в работна среда в компания.
- Професионални курсове за възрастни обучаеми.

Теоретичната част на образователния процес е съсредоточена в училището, докато практическата част е област или на училищата, или на социалните партньори, т.е. работодателите. В зависимост от програмата, има силна или слаба връзка с пазара на труда. Колкото по-висок е образователният статус, толкова по-малко

практическа работа е вероятно да има вътре в образователната програма.

Словенският образователен процес понастоящем е във фаза на реформиране. В планирането има дуална стажантска система, но не е известно кога тя ще бъде включена в пробната фаза или по принцип въведена в училищната система.

ШВЕЦИЯ

Целта на прехода от училище към работа е учениците да бъдат добре подготвени за трудовия си живот след професионално образование и обучение. Един важен компонент в този процес е това, което наричаме Фаза на учене чрез работа (WBL = work-based learning) или опит на работното място. Системата за осъществяване на този процес очевидно се различава между партньорските държави и това може да бъде само кратко описание на шведската ситуация, главно по отношение на формалната образователна система.

Ученето чрез работа (WBL) в Швеция е част от всички официални програми за професионално образование и обучение, независимо дали е в горната степен на средното образование или част от по-високата система за ПОО, т.е. за младите хора или за възрастните. WBL може да се раздели според симулираните дейности, изпълнявани в училищната среда, и действителното участие в реалната работна среда, на работното място, заедно с преподавател и други "колеги". Методът може да бъде въведен като част от програма загорна степен на средно професионално образование и обучение, APL (учене на работно място), с минимум 15 седмици от общата продължителност на тригодишната програма. Като алтернатива, учениците

могат да избират да участват в програми за професионално образование и обучение във вариант на стаж, където основната част от програмата е завършена на действително работно място.

По отношение на по-високите нива на професионално образование и обучение, в програмите, надвишаващи две години, минимум 25% от времето за обучение е на работно място. През последните години правителството предложи различни нови възможности на безработните да получат професионално образование, съчетаващо обучение и трудова заетост в професиите с недостиг, осъществено в сътрудничество с организациите за обучение на възрастни и националната служба по заетостта. Могат да съществуват и други решения.

Като цяло, условията за преход от училище към работа в Швеция се възприемат като доста добри, дори все още да има някои предложения за подобряването му.

ТУРЦИЯ

В Турция има 12-годишна задължителна образователна система. Образованието е разделено на два вида: формално образование и неформално образование. Във формалното образование професионалното и техническото обучение се осъществява в училища, наречени "Професионална и техническа анадоолска гимназия". Продължителността на това училищно образование е 4 години. Учениците започват професионалното обучение във втория клас, като избират професионална насока. Професионалното образование се осъществява чрез комбинация от теория и практика. Практическото обучение се провежда в

училищните работилници според метода на обучението в работна среда. През последната година учениците изкарват своя стаж, като придобиват тридневен опит всяка седмица в компаниите. Обучаемите могат да печелят пари, по време на стажа си и да бъдат наети в компанията след като се дипломират. Щом завършат гимназия, тези ученици също така се считат за квалифицирани да основат своя собствена компания благодарение на званието си "Техник". В неформалното образование съществуват различни курсове, които са по-скоро като програма за сертифициране. От 2010 г. насам тези курсове се реализират чрез обучение в работна среда, благодарение на проекта наречен UMEM. Стажантите трябва да завършат напълно този стаж, за да получат сертификата.



Ученици от Отдела по електроника в
Професионална гимназия MTAL, Турция

За останалите, които нямат достъп до тези образователни програми или не могат да се възползват от тях, има стажантска система. В нея младите хора работят в компании и имат само един свободен ден за теоретично образование в училището. Има и някои изпити, които трябва да бъдат взети, за да могат да получат сертификат за компетентност.

3_Какви са основните изводи от онлайн проучването за обучението в работна среда?

Онлайн проучването на подходите за преход от училище към работа и обучението в работна среда бе проведено през 2016 г. в деветте страни-партньори и бе насочено към трите целеви групи: преподаватели, обучители и обучаеми. Събрани са общо 562 въпросника. Оценката доведе до изчерпателния **Доклад за констатациите**, публикуван през януари 2017 г. и достъпен за изтегляне от уебсайта на проекта.

Сравнителното изследване се концентрира върху 5 до 6 ключови въпроса, разглеждани от партньорите като най-важните. Констатациите не са посочени тук подробно, но ще бъде дадено кратко резюме с известно обобщение. Първата част на проучването обобщава основните изводи по отношение на целевите групи, втората част се съсредоточава върху констатациите по отношение на страните партньори.

ПРЕПОДАВАТЕЛИ

- На първо място, трябва да се отбележи, че във всички държави възприемането на обучението в работна среда като полезен учебен подход е широко признато от учителите (одобрение от 75% -100%).
- Освен това, преподавателите изглеждат имат добри познания за методите на обучението в работна среда и дейностите, свързани с ученето чрез работа, но са много по-малко ангажирани, когато става въпрос за планиране, изпълнение и оценка на процеса.
- Учителите като цяло разглеждат своето преподаване като добре интегрирано във фазата на практическо обучение. Този резултат обаче изглежда е в противоречие с

възгледите на учениците, които в мнозинството си се оплакват, че теоретичното и практическото учене не са добре свързани помежду си.

- Картината на кариерното ориентиране в училищата е доста различна в различните държави (одобрението варира от 38% до 95%).
- Също така, степента на изразеното удовлетворение по отношение на специфичния подход на WBL в страните се различава много (одобрение от 55% -100%).

ОБУЧИТЕЛИ

- Обучителите в някои държави са доста доволни от информацията и подкрепата, които получават от своите училища. В други страни обаче изглежда има несъответствие в сътрудничеството между училищата и фирмите.
- С изключение на Словения, обучителите като цяло отчитат знанията на учениците като достатъчни за задачата, която трябва да изпълняват. В още по-голяма степен те считат, че учениците са предимство за компанията.
- Отново, с изключение на тези в Словения, обучителите се чувстват доста доволни от системата за преход от училище към работа, с която се занимават.

ОБУЧАЕМИ

- Обучаемите във всички държави разглеждат обучението в работна среда като много важно за бъдещата си кариера. Те заявяват, че са получили по-ясна картина за бъдещата си кариера чрез опита си на

работното място и считат това за стимул за тяхната мотивация.

- По-голямата част от учениците удостоверяват, че учителите им са компетентни и знаят как да обясняват добре. По време на стажовете те са се чувствали много добре ръководени от учителите си и интегрирани в работната среда.
- Подобно на учителите, учениците са се чувствали като цяло доволни от системата на прехода от училище към работа в тяхната страна.

БЪЛГАРИЯ

Резултатите от проучването в България показаха, че учителите имат познания относно планирането и дефинирането на елементите на WBT, но повечето от тях не са активно ангажирани с тяхното осигуряване, което **потвърди нашите очаквания**. Учителите трябва не само да бъдат информирани за практическите фази на учене, а по-скоро да бъдат активно участващи както в планирането, така и в изпълнението им.

Пренебрегването от страна на учителите и учителите на значението на социалните умения по отношение на успеха на ученето на работното място **също напълно потвърди нашите очаквания**. Само малка част от 20% от българските учители и преподаватели по практика в държавните училища и центрове за професионално обучение, които бяха разпитани за мнението им за така наречените меки умения, като надеждност, точност и способност за работа в екип, ефективно общуване, смятат, че тези умения са по-важни от необходимите технически умения. По-голямата част от обучаващите (80%) считат тези умения за еднакво важни. В

същото време, повечето работодатели в България твърдят, че на младите хора им липсват основни умения като трудова дисциплина, отговорност и желание за професионално развитие. Това показва липса на комуникация и сътрудничество между училищата и компаниите.

Очаквахме учителите да се оплакват от ниското ниво на знания на учениците, но събраните данни показват, че 70% от тях отчитат знанията на учениците като съответстващи на задачите, които трябва да изпълняват. Преценката на учителите обаче може да се дължи и на факта, че учениците изпълняват главно неквалифицирани задачи, когато изкарват стаж в компания. Това още веднъж показва очевидната липса на връзка между учебните работилници в училище и специфичното обучение на истинско работно място.

Също така, призивът за намаляване на канцеларската работа в българската образователна система беше потвърден от целевите групи, участвали в проекта.

От друга страна, **бяхме изненадани** от различното възприятие на учители, учители и ученици относно наличието на персонал за кариерно ориентиране в организациите. На младите хора им липсва кариерно ориентиране и имат нужда от някого в своята среда, който може да дава съвети по въпросите на пазара на труда.

Донякъде тревожен е фактът, че 71% от учениците посочиха, че проблемите, възникнали по време на опита им на работното място, са свързани с техните колеги, с естеството на работата, която е трябвало да свършат, и с точността. Това показва недостатъчно развити и придобити **"меки"** умения, които са ключът към

успешна бъдеща кариера за всеки млад човек.

Повечето ученици (57%) смятат, че ученето на работното място е много важно, за да се подготвят за пазара на труда и за конкретна работа, но в същото време 90% от тях намират времето за практическо обучение в училище за напълно достатъчно. Всичко това отразява факта, че дуалната система за професионално обучение в България все още е в подготвителна фаза на регионално ниво и се изпълнява само в пилотни обекти през училищните години 2015-17.

Също така **бяхме изненадани** от високата степен на удовлетвореност от подхода на WBT в България, която бе 71% сред преподавателите, 75% при обучаващите и 95% при учениците.

ГЕРМАНИЯ

В резултат на нашето проучване в Германия, **очаквахме** общо недоволство от потока на комуникация между основните заинтересовани страни в процеса на WBL, а именно училищата и компаниите. Всъщност тези очаквания бяха потвърдени от различните коментари, които преподавателите, обучителите и учениците направиха, когато бяха помолени за техните препоръки относно това как да се подобри процесът.

Освен това, от страна на обучителите очаквахме оплаквания относно нивото на знания, с които учениците встъпват при реализирането на стаж или обучение в компания. Всъщност, това предположение не беше потвърдено от проучването. 60% от обучаващите считат знанията на учениците за достатъчни и дори 85% са убедени, че студентите носят добавена стойност за

компанията. Само частично доказано беше очакването, че учениците ще се оплакват от слаба връзка между теорията и практическото учене. Всъщност, малко мнозинство от 58% смятат, че теорията и практическите теми са добре свързани помежду си.

Също така, само частично доказано бе и очакването, че учениците биха изразили недоволство от нивото на менторство по време на тяхното стажуване в компания. Всъщност докато по-голяма част от 88% проявяват удовлетвореност от насоките, които получават от страна на компанията и учителя, едва 47% от учениците считат подкрепата, предоставена от училището по време на фазите на обучение в дадена компания, за достатъчна.

Въпреки това, **бяхме изненадани** от високото ниво на недоволство, изразено от учителите по отношение на подхода на WBT в Германия. Докато повече от две трети от интервюираните обучители и ученици изказват удовлетворение от системата на преход от училище към работа, такава каквато е в момента тя в Германия, само 57% от интервюираните учители са на същото мнение.

Изненадващ е и фактът, че учителите, от една страна, до голяма степен предлагат общи познания за методи на обучение в работна среда (87%), но изглежда са много по-малко активно включени в процеса на планиране и осъществяване на WBT дейностите.

Изненадващо беше и напълно различното възприемане на преподавателите и учениците по отношение на ръководството и подкрепата по време на стажове. Докато 53% от учениците се оплакват, че не се

чувстват подкрепени от училището, 92% от преподавателите заявяват, че посещават практическите фази на обучение и са добре информирани относно резултатите от стажа. Изключително приятно беше да видим, че има толкова голям брой обучители, които разглеждат приемането на стажанти като предимство за компанията.

ИТАЛИЯ

Резултатите от италианските проучвания разкриват различни възприятия и критичност по отношение на системата, някои от които бяха очаквани, а други не.

Общото недоволство от информационния и комуникационния поток беше очаквано и потвърдено. Преподавателите като цяло поискаха повече срещи и по-добро сътрудничество с компании; обучителите пожелаха по-добро взаимодействие с училищата или, по-точно, поискаха по-добра спецификация относно техническите и лични компетенции на учениците; самите обучаеми изразиха необходимостта от по-добър диалог с учителите. Темата за комуникацията засяга не само фазите на планиране и осъществяване на стажа, но също и неговото завършване: резултатите и оценката са основните теми, като 60% от преподавателите не са достатъчно осведомени за резултатите от стажа и някои искат по-голяма хомогенност в оценяването на стажа.

Очакваните трудности, които училищата имат при намирането на фирми, които да приемат ученици за стажове, не са пряко изразени от учителите в проучването – вероятно защото това е въпрос, с който само училищният координатор се занимава, а не повечето преподаватели. Трудности обаче бяха разкрити от предложения на

обучителите / фирмените настойници, които искаха да се подобри подходът на училищата към компанията като клиент. Понякога компаниите имат усещането, че учителите искат само да "паркират" учениците някъде за времето на стажа. Също така обучаемите изглежда имат подобни проблеми и казват, че "училищата би трябвало да намерят компания, която е адекватна на нуждите на учениците".

От гледна точка на обучителите / фирмените настойници, очаквахме оплаквания относно бюрократичните нива и липсата на финансова компенсация, но обучителите изразиха обща положителна оценка и по двете теми: само 25% смятат, че нивото на бюрокрация е неприемливо и едва 20% заявяват, че получаването на финансова компенсация е от съществено значение.

Очакваната необходимост от преразглеждане на някои части от учебната програма, за да съответства по-ефективно на трудовия опит, беше потвърдена.

Като се имат предвид всички жалби / предложения, изразени предимно от преподаватели, но също и от обучители и ученици, очаквахме по-ниско ниво на удовлетвореност, но 88% от преподавателите, 90% от обучаващите и 70% от обучаемите бяха достатъчно доволни от сегашната система. Учениците, целевата група с най-ниско ниво на удовлетвореност, концентрират своите предложения главно върху желанието за по-дълги стажове, по-голям брой практически обучения и по-прецизна информация.

Също така, неочаквано беше искането от страна на компаниите за задължителни обучения по безопасност, които да бъдат провеждани от училището преди стажа.

Друг неочакван, но все пак заслужаващ обмисляне резултат, е опитът на някои преподаватели, не само в Италия, да придобият по-широка представа за проблема: някои размишляват върху уменията за самостоятелно мислене и вземане на решения като нещо, което е от практическо значение за обучаемите, както за индивидуалното им развитие, така и за бъдещата им професионална кариера, а други посочват важността на техните умения като цяло.

Накрая, разглеждайки сравнителните данни сред всички страни партньори, бяхме изненадани и от по-ниското ниво на удовлетвореност на германските учители в сравнение с италианските. Според последното законодателство, италианското правителство гледа на германската дуална система като на положителен модел, който да бъде следван, и затова е доста изненадващо, че тези, които всъщност вече го практикуват, не показват своето пълно удовлетворение.

МАЛТА

От проучването, проведено в Малта, става ясно, че за повечето млади хора там преходът е гладък, тъй като те изглежда нямат особени проблеми да се уредят на работа.

Освен тези общи добри резултати, **всъщност очаквахме** да открием, но **не** получихме потвърждение от проучването относно:

- Съществуващ меморандум за сътрудничество между страните, участващи в дейностите по обучение в работна среда, т.е. Училище, Компания, Министерство на образованието, Търговски асоциации.

- По-добра връзка между училищата и компаниите.

- По-дълбоко участие на фирмените наставници или работодатели в улесняването на прехода на учениците от училище към работа.

От друга страна, **бяхме изненадани** от това, че общото мнение показва, че повечето преподаватели, обучители и обучаеми са доволни от подхода на WBT в Малта. Не очаквахме също така и че 96% от преподавателите, точно колкото и обучители, заявиха, че в тяхната институция или компания има определено лице, което отговаря за кариерното ориентиране на учениците и за предоставянето на съвети по въпросите на пазара на труда. Изглежда, че има нарастващо желание и от двете страни да оказват подкрепа през всички системи за ориентиране и консултиране в различните институции и компании, с цел да помагат на младите хора да се подготвят за света на труда. Макар да изглежда, че преходът е гладък за повечето млади хора, трябва да се гарантира, че те са добре ръководени и консултирани, когато правят своя избор. Това не е само въпрос на свикване с работата, но и че младежите работят с пълния потенциал на възможностите си.

Освен това, проучването изненадващо подчерта степента на откъсване, което все още съществува между училищата и света на труда. Трябва да се положат по-големи усилия, за да се доближат тези два свята. Трябва да се предприемат инициативи, с цел да се даде на учениците повече трудов опит, докато те са все още в процес на обучение. Ролята на работодателите в процеса също трябва да бъде по-голяма.

ПОРТУГАЛИЯ

В резултат на нашето проучване в Португалия очаквахме някои критични коментари от трите групи (преподаватели, обучители и обучаеми) относно продължителността на обучението в работна среда, което обикновено се счита за твърде кратко. Тези очаквания бяха потвърдени от предложенията, дадени от преподавателите, както и от учениците, които посочват, че не само трябва да има повече обучения в работна среда, но и че те трябва да бъдат по-дълги. Що се отнася до обучителите, техните отговори показаха малко недоволство относно продължителността на процеса на WBT, тъй като мнозинството (65%) счита, че продължителността на стаж е подходяща за постигане целите на учебната програма.

Също така очаквахме консенсус сред учителите по отношение на значението на обучението в работна среда като път на преход за навлизане и правилно включване в пазара на труда. Тези очаквания наистина бяха потвърдени от отговорите на учителите, съгласяващи се, че WBT може да бъде полезно за постигането на трудови компетенции, което по този начин показва, че те считат WBT за добавена стойност, която не трябва да бъде подценявана.

Що се отнася до обучителите, очаквахме всички те или поне голям брой от тях да бъдат благоприятно настроени към WBT. Излишно е да се каже, че 75% от обучителите се съгласяват с това изявление, което показва, че учениците, настанени в техните компании, са били сметени за полезни и от помощ.

Очакванията ни относно учениците бяха фокусирани върху отговорите им относно ефективното подобряване на техните

умения. Тези очаквания бяха потвърдени от всички ученици, които се включиха в проучването, отбелязвайки, че след опита от WBT ефективно са подобрили както техническите, така и меките си умения, като комуникация, работа в екип и способност за решаване на проблеми.

Бяхме приятно изненадани от големия брой учители, които използват други дейности, за да подготвят учениците за пазара на труда. Огромното мнозинство, т.е. 90% заявяват, че правят това.

Бяхме изненадани от факта, че само 35% от обучаващите посочиха, че са недоволни от продължителността на WBT, което показва, че 65% от тях смятат, че продължителността на стаж е подходяща за постигане на целите на учебната програма. Това е наистина изненадващо, тъй като не съответства на мнението на учителите и учениците.

От друга страна, бяхме положително изненадани от факта, че 35% от обучаващите не са съгласни с твърдението, че е от съществено значение да получат финансова компенсация, за да приемат стажанти. Това ни кара да заключим, че простият факт, че приемат ученици в рамките на WBT, сам по себе си е възнаграждаващ и обогатяващ за компаниите. Това е в съответствие с дадените отговори, когато те бяха попитани дали приемането на стажанти е предимство за компанията. 95% отговориха положително.

Радостно беше да видим, че всички ученици са забелязали повишаване на своята мотивация да продължат своето обучение. Освен това, всички те се съгласиха, че са получили по-ясна представа за бъдещата си професионална кариера.

РУМЪНИЯ

Очаквахме проучването да опише реалността на процеса на румънския преход от училище към работа и да даде ясна представа за това, доколко са доволни обучаемите, преподавателите и обучаващите по отношение на подхода на обучението в работна среда в страната.

Това, което е **наистина изненадващо**, е фактът, че 100% от обучаващите, без изключения, 95% от преподавателите и 92% от обучаемите са доволни от системата за обучение. Резултатите са много оптимистични и положителни, въпреки че, когато бяха запитани за предложения и подобрения във връзка с учебния процес в работна среда, те имаха различни предложения.

Бяхме **положително впечатлени** от огромния процент учители, които практикуват методи, базирани на работа, в своите класове (90%) и от факта, че 70% от тях заявяват, че използват допълнителни дейности, за да обучават ученици за бъдещата им работа. Всъщност **очаквахме** учителите да подчертаят огромната важност, която практическите уроци и дейности имат в подготовката на учениците и също така **бяхме наясно** с факта, че румънските учители се включват в широк кръг от дейности и предлагат начини за подобряването им.

Не очаквахме и затова бяхме изненадани от факта, че учителите смятат, че училищата вземат предвид подадената от тях обратна информация (100%). Това доказва, че комуникацията работи между учители и училища. Обучаващите също така са оптимисти, когато става дума за това дали

графикът на стаж е подходящ за улесняване на прехода от училище към работа (95%).

Повече от половината от запитаните обучители смятат, че меките умения и техническите умения са еднакво важни, което е **изненадващо**, тъй като **очаквахме** от тях да заявят, че техническите умения са по-важни от меките. Така че, за да се постигне ефективно и ефикасно техническо обучение, е от изключителна важност да се комбинират уменията за екипна работа, точността и добрата комуникация.

По-голямата част от румънските обучаеми (88%) отговориха, че предпочитат практическата част от обучението на работното място и **това изобщо не ни изненада**; те с нетърпение взимат участие в практически дейности и са наясно с факта, че за да бъдат добре обучени трябва да имат много практики.

Като цяло румънските ученици дадоха оптимистични отговори относно опита си на работното място, за това, че са достатъчно наставлявани от училището си по време на стаж, и за начина, по който са подготвени за бъдещите си работни места (повече от 80%). **Този резултат изобщо не е изненадващ**, тъй като съществува тясна връзка между училищата, учителите и работното място; разбира се, когато бяха помолени, те споделиха, че все още има какво да се подобрява.

Въпреки преобладаващите оптимистични отговори, които получихме от респондентите, те всички осъзнават, че системата за обучение в работна среда в Румъния все още се нуждае от сериозно подобрение и има някои общи препоръки, които трябва сериозно да бъдат взети под

внимание (виж следващата глава „Заключения и предложения“).

СЛОВЕНИЯ

В рамките на проучването в Словения очаквахме общо разочарование от самия образователен процес и от резултатите от него. Бяхме изненадани колко **очевидно е разочарованието и в трите групи**, особено сред работодателите, които изтъкнаха необходимостта да бъде отдадено по-голямо значение на практическото образование. Изненадващо, дори младите учащи се ясно забелязват тази нужда и посочват, че липсата на практическо образование по-късно води до проблеми на пазара на труда.

Сред **преподавателите** прогнозирахме убеждението, че техният трансфер на знания е достатъчно добър, за да интегрира младите хора към пазара на труда и тяхната бъдеща работа. Резултатите от проучването разкриват противоположното мнение. Учителите също така искат повече практически работни фази и се стремят към **подкрепата на работодателите** в процеса на обучение на младежите.

Както се очакваше, имаше общо оплакване за **голямата разлика между реалната ситуация и състоянието на оборудването** в училищата. Това е следствие от бързия технологичен прогрес, с който училищната система и учителите не успяват да вървят в крак. Както повечето ученици, така и учителите посочиха същия проблем. Освен това работодателите се сблъскват с тази ситуация ежедневно, когато учениците идват в техните компании, за да учат.

Наистина не очаквахме значителен принос от страна на **обучаемите**. Въпреки това

учениците **показаха силен интерес към своето образование** и проблемите, пред които са изправени. Освен това те предложиха по-добро сътрудничество между училището и работодателите, както и да се възнаградят работодателите за ангажимента им, така че да има повече възможности за практическо обучение.

Сред **преподавателите** не очаквахме **призива за повече практически умения** и по-малко теоретично учебно съдържание. Още по-малко очаквахме желанието за придобиване на практически умения в чужбина. Учителите също така подчертаха, че трябва да има обучение / подготовка на наставниците относно тяхната роля, която другите две групи не разбират.

Въпреки факта, че **работодателите** имат съвсем малко време, те наистина се отдадоха на проучването и изтъкнаха много проблеми. Освен че изразиха готовността си да предложат по-голяма степен на практическо образование, сред най-важните предложения бе желанието им да видят **подобри сътрудничеството** между училището и работодателя, както и **потока от информация** между тях.

Менторите подчертаха значението на учениците, които имат проблеми в образованието си, като най-актуалните трудности са липсата на практически опит и общата техническа изостаналост. Понякога нито наставниците, нито учащите са достатъчно осведомени за това, което се очаква от тях по отношение на съдържанието на стажа.

ШВЕЦИЯ

Извършвайки проучването в Швеция, очаквахме, че по-малък процент от

учителите имат познания за планиране и оценка на дейностите по учене чрез работа. След като получихме техните отговори, можем да отбележим, че 100% от респондентите твърдят, че имат такива познания. Също така очаквахме слаба съгласуваност между целевите групи, но установихме, че учителите и обучителите / настойниците имат доста сходна представа за много образователни въпроси. Предвиждаха се сигнали за липса на комуникация между училищата и работните места – предположение, което се оказва правилно с оглед на коментарите на целевите групи.

Очакванията за съмнения от страна на учителите, основаващи се на чувствата, че WBL е сложна форма за учене, могат да се разглеждат като доста правилни, тъй като приблизително 70% от учителите казват, че са доволни от националния подход на WBT и 25% смятат, че WBL е по-малко полезен метод на обучение.

Това, което ни изненада, беше, че дори и с резултатите, отбелязани по-горе, имаше общо удовлетворение, изразено от ученето чрез работа като форма на обучение, особено сред обучаващите и учениците.

Друг изненадващ факт е споразумението между учителите и обучителите относно областите за подобряване на WBT / WBL дейностите. Знаейки, че училищата в Швеция имат добре установено менторство за своите ученици, липсата на познания за наличието на насочващ персонал също бе малко изненадваща. Освен това, не очаквахме да открием, че толкова много ученици изразиха мнение, че WBL не води до конкретни положителни ефекти за мотивацията им да продължат обучението си.

ТУРЦИЯ

В резултат на проучването на WBT, проведено в Турция, бе установено, че всички заинтересовани страни са много доволни от резултатите от обучението на работното място в страната. 95% от обучителите на работното място са удовлетворени от тези резултати в сравнение със 75% от учителите и учениците, които изразяват задоволство.

85% от учениците осъзнават, че практическото обучение, което преминават, е важно за бъдещата им работа и чувстват себе си като част от работното място по време на опита си по WBT. 75% от обучителите заявиха, че знанията на учениците са достатъчни за обучение на работното място. Този процент е по-нисък от очакваното относно квалификациите на обучаемите. Докато всички преподаватели заявяват, че обучението на работното място е полезно, само 80% от тях имат знания за планиране и оценяване на опита от него: този резултат представлява най-забележителната точка в изследването. Смятаме, че останалите 20% са от голямо значение.

Според учителите – от които се очаква да предоставят повече кариерно ориентиране на учениците, участващи в обучението на работното място – 55% от тях действително предоставят кариерно ориентиране в училището. 25% от инструкторите на работното място също провеждат такова ориентиране. Специално дейностите на педагозите относно професионалното кариерно ориентиране са далеч под очакванията, а безразличието по този въпрос има неблагоприятен ефект върху прехода от училище към работа.

4_Какви са нашите заключения и предложения за подобрене?

Както се изясни, методът за това как младите хора в Европа намират своя път от училище към пазара на труда и как те се подготвят е различен в различните държави. Докато една страна се фокусира предимно върху подготовката в училищата, основният фокус в друга страна е върху ученето на работното място и участието на фирмите в този процес.

Всички тези различни подходи бяха представени от държавите партньори, участващи в проекта. На този фон е изненадващо колко подобни са повечето предложения за подобряване на конкретната система, направени от учители, обучители и ученици в онлайн проучването. Тук са обобщени някои основни искания и заключения, последвани от конкретни национални предложения за подобрения.

- Опитът от **работенето в компания** в реални работни условия по време на стаж е много важен опит за младите хора. Тяхната личност ще се развива, самоувереността и самоуважението им ще се засилят и ще получат по-ясна представа за своя бъдещ избор на кариера.

- Във всички държави, представени в проучването, младите хора призовават за този трудов опит. Те искат да докажат знанията и способностите си в реална работна среда. Фазите на практическо обучение трябва да продължат по-дълго, а фирмите трябва да бъдат включени в процеса.

- Следователно, комуникацията и **сътрудничеството между училищата и компаниите** трябва да се подобрят и да се засилят. Преподавателите и обучителите

заедно трябва да определят целите на обучението. Резултатите от стажа трябва да бъдат оценени и взети под внимание при разглеждане на по-нататъшния път на обучение. Нито фирмата, нито ученикът/стажантът не трябва да имат чувството, че младият човек е просто "паркиран" по време на стаж.

- Учителите трябва не само да бъдат информирани за фазите на практическото обучение, а по-скоро активно да участват в планирането и изпълнението. Те трябва да бъдат насърчавани да включат учебните дейности, основаващи се на работа, в собственото си преподаване.

- Училищата трябва да помислят как **теорията и практическото учене** могат да бъдат свързани помежду си ефективно, така че учениците да могат лесно да следват тази взаимовръзка. Също така училищата трябва да се справят с непрекъснатото техническо развитие. Учебните програми трябва постоянно да се актуализират и оборудването и машините трябва да бъдат модернизирани.

- Освен преподаването на теоретичните знания и техническите умения, училищата трябва също така да се съсредоточат върху цялостната личност на младия обучаващ се и основните **социални компетенции** – надеждност, прецизност, точност, способност за работа в екип и за адекватно решаване на проблеми са важни меки умения и компетенции, необходими за успешното интегриране към пазара на труда.

- Младите хора се нуждаят от някого в своето обкръжение, който има възможност

да дава **съвети по темите, свързани с пазара на труда**. Въпросите относно правилния избор на кариера, изискваните компетенции, обучението и свободните работни места, процеса на кандидатстване и други подобни са важни въпроси, на които трябва да отговорим заради младите хора, които навлизат на пазара на труда. Следователно училищата и компаниите трябва да назначат конкретно лице, което да предоставя кариерно ориентиране и да го направи видимо за обучаемите.

БЪЛГАРИЯ

Накратко, основните предложения на целевите групи за подобрене в България са: *Правно обвързани задължения за работодатели, ментори, обучаващи институции и стажанти; По-дълъг период на стаж на реално работно място; Разработване на съвместни програми / нови учебни планове (включвайки училища, бизнес и институции на пазара на труда); Инвестиции в образователния сектор и платена работна практика за учениците.*

Нашите предложения до съответните органи в нашата страна са:

На първо място, предлагаме да се приложи реформата в образованието и да се разшири дуалната система за професионално обучение и образование в съответствие с преработения *Закон за професионалното образование и обучение* (края на 2014 г.). Необходимо е провеждането на редовно проучване за оценка на нуждите на бизнес сектора, за да се установят по-тесни връзки между практическото обучение и конкретното обучение на реално работно място.

Особено важно е да се обучават учители и

ментори в бизнес сектора, както и експерти по дуално образование и да се повиши мотивацията и квалификацията на учителите, настойниците и менторите.

От решаващо значение за прехода от училище към работа е процесът по овладяване на социалните умения и ключовите компетенции в училищния етап. Освен обучението по теоретични знания и технически умения, училищата трябва да се съсредоточат върху цялостната личност на младия обучаващ се и също така върху основните социални компетенции, защото вече не говорим за професионален избор, а за управление на кариерата през целия живот, което изисква голямо разнообразие от умения и знания.

Необходима е пълна координация между всички участници в прехода от училище към работа. Значителни етнически и регионални различия в образователното равнище и заетостта трябва да бъдат преодоляни и да бъде разработена Националната програма за стажове.

ГЕРМАНИЯ

Като основен извод, който може да бъде направен от проучването в Германия, е това, че изглежда има спешен призив за подобряване на потока на комуникация между училищата и компаниите, за да се свържат теоретичните и практическите фази на обучение и да бъдат съпроводжани и ръководени по-добре обучаемите по отношение на преживяванията на работното място и стажовете. Също така изглежда, че има спешна нужда от подходящо кариерно ориентиране на всички етапи на обучение, в училище, както на работното място.

Затова предлагаме:

Преди всичко, призоваваме отговорните лица да включат активно учителите в целия процес на учене чрез работа, включително в планирането, изпълнението и оценяването на фазите на практическо обучение, защото те са тези, които трябва да приложат процеса и да го придружават ученика по съответния начин.



Млад работник металург в ZIB, Германия

За да се подобри процесът на комуникация между училището и компанията, във всяко училище трябва да има определен служител, отговорен за последователната и непрекъсната комуникация с работния сектор. В Северен Рейн-Вестфалия например вече съществува установена координационна позиция, наречена StuBO⁶. Този човек е ангажиран предимно с планирането и реализацията на всякакви програми за професионална ориентация в училището. Тази позиция трябва да бъде засилена и разширена, така че да има достатъчно място за осигуряване на подходящ поток от комуникация с пазара на труда.

Желателно е също така да се съчетае задачата за кариерно ориентиране на учениците с позицията координатор на комуникацията. Проучването разкри огромна нужда от страна на учениците за подходящи съвети и консултиране в средните и професионалните училища. Задачата за кариерно ориентиране не трябва просто да бъде оставена на повече или по-малко доброволната отговорност на съответния учител.

И накрая, но не на последно място, трябва да се подчертае, че обучението на свързани с работата ключови квалификации, меки умения, като надеждност, прецизност и способностите за работа в екип, за правилна комуникация, разрешаване на конфликти и подобни, трябва да бъде постоянен фокус на образователния процес в държавните средни и професионални училища, както и в частните центрове за професионално обучение.

ИТАЛИЯ

Необходимостта от по-добра комуникация се съобщава и от трите групи участници в системата за преход от училище към работа, а именно учители, фирми и ученици/стажанти. В частност, проучването разкри, че от страна на компанията основните проблеми са свързани с уменията и компетенциите на учениците и с идентифицирането на задачите, които те трябва да изпълняват по време на своя работен опит. Изготвянето на **"Паспорт за компетентност"**, където ученикът, под ръководството на учителя, предоставя на

⁶Koordinatoren für Berufs- und Studienorientierung - Координатор за професионално и образователно ориентиране

компанията обратна връзка относно училищната програма и придобитите умения, би могъл да представлява полезен комуникационен инструмент, който в същото време кара ученика да се чувства отговорен и го включва в диалога между училището и фирмата. Ученикът се представя на компанията и описва какво мисли, че може да прави. Тези информационни листи могат да бъдат и основата за оценка на стажа.

Обратно, компанията трябва също да бъде представена на учениците, които понякога се оплакват от липсата на подробна информация за начините на изпълнение на стажа и от фирмите, които ги приемат – информация като например основните характеристики на фирмата и нейния трудов сектор, историята, мисията и организацията ѝ, както и необходимите компетенции за стажа.

Възможността да се интегрира училищната програма така, че учебният план на учениците да се направи по-подходящ за конкретните нужди на пазара на труда, е друг важен аспект, който започва от комуникация / сътрудничество и излиза извън него. Училищата, компаниите, както и образователните организации и публичните власти трябва да си сътрудничат, за да подготвят днешните ученици да бъдат утрешните работници, показвайки какви умения се търсят, както по сектори, така и като цяло. В действителност, от 2010 година насам италианската законодателна рамка предвижда създаването на Технически научни комисии, съставени от представители на училището и компаниите, профсъюзи, местни власти и университети, като тези комисии следва да свързват целите на училищното образование и

професионалните потребности на съответната територия. За съжаление само няколко училища са учредили такива комисии.

Училищата трябва също така да бъдат отворени към получаване на конкретни искания от страна на компаниите да направят стажовете по-ефективни и привлекателни за фирмите и по-мотивиращи за учениците.

Оценката на трудовия опит също се разпознава като пункт, който трябва да бъде подобрен. От гледна точка на училищата, компаниите би трябвало да знаят и споделят с училището обща скала за оценка. Тази необходимост става все по-належаща, тъй като оценките, дадени от фирмите на учениците в края на стажа, допринасят за общата оценка на ученика за съответния учебен предмет чак до последния изпит. От гледна точка на фирмата, оценката трябва да взема под внимание цели, които са по-съответстващи на реалността на компанията, включително универсални умения като екипна работа, управление на времето, адаптиране към различна културна среда, междуличностно поведение, инициативност, гъвкавост, точност, готовност за учене и т.н.

Тъй като понякога учениците съобщават за липсата на подходящ процес на мониторинг по време на трудовия опит, периодичните оценяващи въпросници също биха могли да помогнат в тази посока.

Що се отнася до трудностите, с които се сблъскват училищата при **намирането на компании, които да приемат** ученици, сегашната икономическа ситуация, конкретно в Италия с нейните малки и средни предприятия, със сигурност не помага. Привлекателността на стажантската

практика за компаниите е също така още един аспект, който вече е признат за една от повратните точки, споделяни с всички други страни от ЕС.

Компаниите се оплакват от това, че училищата "паркират ученици", когато това е възможно, което подсказва трудов опит, твърде отдалечен от училищната програма, разработен само за да достигне необходимите задължителни часове. През годините училищата разработиха мрежа от налични компании и изградиха близки отношения с тях, но срещат трудности при разширяването и разнообразяването на тази мрежа, особено в малките градове.

"Фирменият регистър", въведен с последния Закон през 2015 г., не разреши проблема, тъй като само няколко компании са се записали в него. Проблемът се задълбочава, тъй като основните критерии, използвани от училищата за първоначалния подбор на евентуални компании, които да приемат ученици, са близостта от дома на ученика до компанията и наличието на обществен транспорт за достигане до нея: тези елементи са от съществено значение за самата осъществимост на стажа, преди да се направи каквато и да е оценка на ефективността на съвпадението между учениците и компаниите. Едно възможно решение би могло да включва обществените власти чрез конкретни споразумения с училища за безплатни транспортни услуги до индустриални зони или услуги при поискване. От друга страна, необходимостта от по-голям брой налични компании се доближава до темата за привлекателността, която е свързана и с културните въпроси – затова е важно да има проста, но по-ефективна комуникация с компанията. Трябва да се развие комуникационен поток,

способен да информира и да повиши чувствителността на компаниите относно положителните аспекти от приемането на ученици, включително конкретните дейности, които училищата могат да приложат, за да подпомогнат стажантите и фирмите (т.е. да съчетаят училищната програма с нуждите на компаниите).

Допълнителните дейности, организирани в училище в подкрепа на професионалния опит на учениците, могат да допринесат за повишаване на неговата ефективност. Проучването показва примери за много положителни експерименти, разработени от учителите поотделно, които биха могли да бъдат систематизирани: симулирани предприятия, срещи с представители от пазара на труда (собственик на компания, представители на профсъюзи, оператори на агенции за работа) и с бивши ученици, обучения, посветени на разработването на меки умения, посещения в компании, симулация на интервюта за работа.

МАЛТА

Изследването показва както положителните, така и отрицателните аспекти на избора на кариерата на младите хора в Малта и пътищата, които се предприемат при прехода от училище към работа. То показва как изборите, направени по време на училищното образование, могат да предопределят бъдещите перспективи на младите хора. Проучването също така показва, че въпреки някои съществуващи проблеми, повечето млади хора изглежда се уреждат в работата си без големи трудности. Като последна забележка бихме искали да заявим, че сме виждали добра воля от повечето участници в прехода. Въпреки това, усилията им обикновено са на индивидуална

основа, което води до несвързани действия, намаляващи тяхната ефективност. Ако искаме младите хора да бъдат подпомогнати за плавен преход и същевременно да могат да използват своите възможности до максималния си потенциал, всички участници трябва да се съберат и да работят като група, за да предложат едно координирано усилие.



Млади обучаеми в Хермес, Малта

Затова предлагаме:

- Всички заинтересовани страни да бъдат включени в действия, свързани с прехода от училище към работа. Тези заинтересовани страни са педагози, работодатели, ученици и родители, както и други организации, като профсъюзи, Федерация на индустрията, Търговска камара и други. Участието не трябва да се ограничава до представителство в борда, а да се разпростира и върху други пряко свързани дейности като участие в изготвянето на документи, организиране на курсове и участие в проекти, свързани с прехода на младите хора от училище към работа.
- Трябва да се осигури кариерно ориентиране и подготовка на учениците за света на труда. Някои видове структури трябва да бъдат разработени или чрез

споразумение за сътрудничество между различните участници, или чрез създаването на независим орган, който да отговаря за предоставянето на насоки и консултиране в училищата и за провеждането на програми за пазара на труда.

- Работодателите или техните представители трябва да бъдат поканени да участват в прехода от училище към работа на различни нива, като бъдат представени в съветите на високо равнище, чрез свои представители в екипите, които да работят по изготвянето на описания на курсовете и да играят активна роля при предоставянето на работен опит. По този начин работодателите биват запознати с уменията и трудовия опит, които учениците трябва да получат.

ПОРТУГАЛИЯ

От проучването в Португалия могат да се извлекат два основни извода.

На първо място, опитът от обучението в работна среда е от съществено значение за учениците, тъй като то представлява подготвителен период за осигуряване на адекватен достъп до пазара на труда. Освен това, предлага добавена стойност за компаниите, които могат да се възползват от възможността да обучават и подготвят своите бъдещи служители. Все пак тези WBT преживявания със сигурност ще бъдат много по-ефективни, ако продължават по-дълго.

На второ място, опитът от обучението в работна среда мотивира учениците да учат повече и им дава възможност да си поставят професионални цели, което ни кара да заключим, че колкото повече WBT опит имат, толкова по-лесно ще бъде да помислят за определена бъдеща кариера.

Затова предлагаме:

Държавните средни и професионални училища и центровете за професионално обучение трябва сериозно и задълбочено да разсъждават дали желаят мотивирани и професионално подготвени ученици или искат да ги задържат в класните стаи, придобивайки теоретични познания. Важно е тези институции да определят приоритетите, отнасящи се до техните образователни цели и по този начин да разширят и да увеличат опита по обучение в работна среда за своите ученици.

Поради това е важно тези институции да укрепят и консолидират партньорства с компании, за да планират по-дълъг и по-регулярен опит с обучение в работна среда.

Освен това, тези засилени партньорства биха им позволили да определят върху кои важни умения трябва да се съсредоточат чрез учебната програма, така че стажантите да могат да отговорят на професионалните нужди на компаниите и на търговските изисквания.

И накрая, въпреки че не е *задължително* условие фирмите да приемат стажант за придобиване на опит в работна среда, финансовите компенсации биха могли да насърчат компаниите да предоставят тази възможност по-често и по по-ефективен начин.

РУМЪНИЯ

В Румъния е необходимо да има национална стратегия, която да цели повишаване пригодността за заетост на завършилите ученици към пазара на труда. Специфичните цели на тази стратегия включват:

- Да бъдат определени ключови стратегии за улесняване включването на завършилите към пазара на труда;
- Да представи ролята и организацията на стажовете;
- Да анализира ефективността на дейностите за кариерно консултиране;
- Да определи основните характеристики на обучителните дейности.



*Млади обучаеми в дърводелския цех в
Технологичната гимназия "Григоре Моисил" в
Браила, Румъния*

В отговор на трудностите след дипломирането, предлагаме като основни дейности, наред с другите, следната стратегия: да бъдат развити учебни ситуации на работното място, предоставящи консултации и кариерно ориентиране, както и продължаващи наставничеството и помощта за интеграцията в работата, по-подробно:

- Организиране на задължителни **стажове** в компании, които да се извършват преди дипломирането, с цел да се обучават професионални компетенции.
- Организиране на **кариерно ориентиране**, разработвайки личен кариерен план, като първо се идентифицират бариерите и потребностите.

- Постоянно наставничество и съдействие, включително обучителни дейности и уъркшопове, с цел да се укрепят **основните умения**, като способност за работа в екип, предприемачески умения, водещи компетенции, комуникация и езикови умения.
- По-нататъшни дейности като създаване и подкрепа на активни партньорства между училища и фирми, финансова подкрепа за ученици в неравностойно положение, преразглеждане на учебните програми с по-голяма отзивчивост към новите изисквания на пазара на труда, промяна на съотношението "Теория и практика" в полза на усвояването на активни практики.

СЛОВЕНИЯ

В Словения имаше много съвети и предложения, направени и от трите участващи групи – ученици, учители и наставници. Основното и най-важно предложение е да се **увеличи броят на часовете за практическо обучение**, прекарано в работното място на работодателя.

Добър пример за големия брой часове, които позволяват на учениците да научат за качеството на тяхната работа и задачи, се вижда в **средното професионално образование**. Целта му в рамките на учебната програма идентифицира и подчертава най-очевидните изисквания, които мнозинството от анкетираният имат в словенската образователна система – по-практично учене. В рамките на изискванията за доставяне на практическо обучение е определено, че учениците прекарват **два дни на седмица**, опознавайки и учейки само спецификата на своята професия. През останалите дни те учат общообразователни

дисциплини. В по-горните класове практическото учене в училище се съчетава с учене чрез работа във фирми. Този период **се простира до почти шест месеца** и в сравнение с други програми за професионално образование е най-дългият период на предлагано в Словения образование в работна среда.

Броят на учебните часове на общообразователните дисциплини трябва да бъде намален в полза на по-голям брой часове практическо обучение. Тези допълнителни часове за учене чрез работа могат да бъдат насочени към постепенното постигане на необходимите стъпки и към по-независима ученическа работа, особено в частта, в която се изисква по-практична работа, за да се научат процедурите за завършване на конкретен работен процес. В резултат на това тези часове позволяват по-плавно запознаване с работното място, където **учениците започват да внедряват придобитите знания в практическа употреба**.

В съответствие с такива възможности, би било необходимо да има сътрудничество между училищата и работодателите, за да подготвят и да предложат полезна учебна програма. Това би трябвало да даде възможност за представяне на наставниците, които **системно обясняват какво трябва да знаят учениците** на всяко конкретно ниво. След това наставниците знаят какво да очакват, когато учениците пристигнат в компанията. Освен това самата учебна програма трябва **ясно да разкрие какво учениците трябва да научат**, докато са в работната учебна ситуация. Отзивите от наставниците трябва да помогнат на училищата да подобрят специфичните познания на учениците, които не са били

постигнати по време на работната учебна ситуация.

Много важен въпрос трябва да бъде и **заплащането за практическото обучение на работното място**. Работодателите са експертите, които дават възможност на учениците да осъществят реален опит на обучение в работна среда, но също така те са тези, които **наистина обучават учениците как да го правят**. Знанията, базирани на опита, и времето, прекарано от учениците да демонстрират и да се учат, често са по-ценни от познанията, придобити от теоретичното обучение.

Голяма необходимост е също така да се подобри **оборудването в училищата** – особено в училищата, преподаващи високотехнологични професии, където процесът на обучение и резултатите от знанието са изключително зависими от използването на съвременно оборудване. С по-доброто оборудване или дори с използването на учебни симулатори, които са близки до реалността, би трябвало да се улесни **трансфера на умения от училищната среда за учене чрез работа към истинска работна среда за учене в компания**. Също така за тези цели самите учители трябва да бъдат по-добре образовани, ако е необходимо, в рамките на фирмите.

Сред другите предложения, направени от респондентите, би било добре да се обмисли **възможността за използване на класни стаи за индивидуално обучение извън училищните часове**, което би дало възможност на учениците да практикуват, особено ако нямат възможност да практикуват другаде. Освен това ще има **по-голям брой практически модели и примери**, подходящи за допълнително практикуване. За определени професии или

занаяти би било желателно да има и **по-голям брой практически дейности**, включени в училищното образование и тествани за тяхната ефективност, преди ангажиране с работодателя.

И накрая, но все пак важно е, че има голямо търсене на **учители, които имат** поне няколко години **конкретен трудов опит** в рамките на дадената работа или, дори по-добре, които упражняват професията си и преподават в същото време.

ШВЕЦИЯ

В Швеция основните предложения за усъвършенстване на подхода на ученето чрез работа са:

По отношение на коментарите на учениците, младите учащи се искат повече практика и по-малко теория, но, от друга страна, те са доволни от системата за преход от училище към работа такава, каквато е.

По отношение на учителите и наставниците, те имат ясна представа за това, което трябва да се подобри:

- По-тесен контакт между училищата и професионалния живот;
- По-добро сътрудничество при планирането на периодите на WBL (между училището и работното място);
- По-добри и може би по-подробни обучения за наставници;
- Наблюдаване на работата от страна на учителите на самите работни места, отразяващи тематичните области.

Следвайки предложенията за подобрение, може да се препоръча националните образователни органи да разгледат следните предложения за подобряване на WBL в Швеция:

- Национални изисквания за обучение на учители, ангажирани с WBL
- Национални изисквания относно съдържанието на обучителния курс
- Създаване на механизми, които стимулират училищата да предоставят на учителите време за наблюдаване на дадена работа в работна среда



Лекция в класна стая в CFL, Швеция

- Създаване на по-силни механизми за стимулиране на трудовия пазар за по-дълбоко участие в процесите, необходими за създаване на ефективни WBL решения
- Подобряване на дейностите по ориентиране в училище – от началното училище до обучението за възрастни, с по-голямо участие на учителите и наставниците в процеса, което дава на младите хора по-добра представа за света на труда.

ТУРЦИЯ

Специално когато се разглеждат интервютата, се вижда, че резултатите от прехода на учениците от стаж към заетост все още не са на желаното ниво. Събрахме следните предложения, за да подобрим тази ситуация:

- Един от проблемите в Турция е, че фирмите не са склонни да приемат стажанти. Ако държавата би позволила да се намалят данъците, застраховките и други подобни, когато учениците се обучават в компания, тогава предприемачите биха били по-склонни и желаещи да наемат стажанти.
- Обучителят би трябвало да получава някакво допълнително заплащане, ако ученикът бъде нает на работа след обучение и стаж в компанията.
- Ако повече от един ученик кара стаж в една и съща компания, всеки ученик не би трябвало непременно да следва една и съща програма. Способността на ученика, неговите интереси и компетенции може да са различни поради неговите индивидуални нужди, личност, предпочитания и житейски обстоятелства.
- Следва да се организират обучителни семинари за преподаватели.
- Собствениците на работното място трябва да бъдат информирани за стажа и заетостта.

5_Какво можем да научим един от друг? Нашите примери за добри практики

В двугодишната си работа партньорите по проекта скоро откриха, че не съществува само един начин да се подготвят младите хора за пазара на труда. Обсъждайки различни подходи към ученето чрез работа и слушайки експертното мнение на педагози от други държави, партньорите скоро стигнаха до убеждението, че всички различни инструменти, методи и подходи имат своите предимства и приемливост и че не трябва да се фиксират само върху един подход. От друга страна, нашето общо убеждение е също така, че е от съществено значение самият трудов пазар и по-специално работодателите да бъдат включени в процеса.



Young cook trainee at RESC in Pleven, Bulgaria

Така че партньорите са убедени, че можем да научим много от експерти и практики от други европейски страни, независимо от това какъв конкретен процес на преход от училище към работа може да съществува там.

Въз основа на това убеждение, партньорите събраха редица примери за добри практики в методи и проекти за обучение в работна среда. Тези примери отчитат факта, че има

практики по обучение в работна среда в по-тесния смисъл на това понятие – с прякото участие на пазара на труда по отношение на стажовете и чиракуването. Освен това съществуват подходи, които са подходящи и за подготовката на младите учащи се за света на труда и тяхната бъдеща работа, както е описано по-горе в главата "Какво означава учене чрез работа?" и наречени "Дейности, свързани с ученето чрез работа" (виж стр.7).

На следващите страници ще намерите по два примера от всяка държава, за които се смята, че са значителни и достатъчно смислени, за да бъдат избрани за компилацията. Като общо правило са избрани такива примери, които се осъществяват и прилагат от партньорските институции или в чието изпълнение те са били включени – по този начин те са тествани от практикуващите, което осигурява пригодност за успешен опит по обучение в работна среда. Освен кратко описание на инструмента, има предоставена полезна информация относно техническата страна на подхода по отношение на необходимите ресурси (продължителност, сертифициране, потенциални разходи и т.н.), както и сравнение на техните силни и слаби страни. И накрая, в "извлечените поуки" е включен личен поглед и прилагането на инструмента завършва описанието. А в случай, че читателят се интересува, ще намерите източници както за повече информация относно съдържанието им, така и данни за контакт.


Консорциумът на проекта се надява, че е успял да редактира примерите достатъчно интересно и описателно, за да предизвика любопитството на читателя

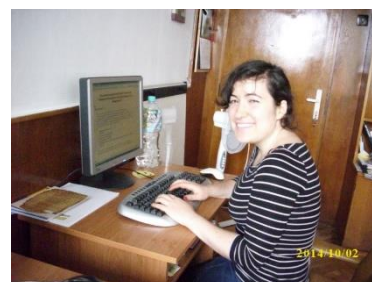
1. Identification of the practice or project			
Support measures in the framework of the project: „ European Centre for youth employment and entrepreneurship ”, using the Rickter model for assessment and soft skills development to get young people closer to the labour market.			
2. Promoter and/or funding body	Regional Enterprise Support Centre (RESC) in the framework of National Operational Programme „Human Resources Development”	3. Country	Bulgaria
4. Web page	www.youth-employment.com resc-pleven.org www.rickterscale.com	5. Contact	bgoz.rz@infotel.bg
6. Short description of the project			
<p>RESC in Pleven has been offering support measures for young unemployed people, using the Rickter model for assessment and soft skills development since 2013. The overall objective of the project above was to develop sustainable transnational cooperation between organizations in Europe to participate actively in the employment of young people through the exchange of information, ideas, best practices and thereby add value to the policies and practices of the labour market. The aim was to move young people closer to the labour market</p> <p>The partners conducted a social experiment involving 300 unemployed young people in the region of Pleven, aged 18-29, who received advice and guidance to actually start work or to get closer to the labour market. In direct interviews, using the Rickter Scale® and through online consultations, 10 trained consultants helped the young people develop skills for employability and entrepreneurship.</p> <p>The Rickter Scale® is an A4 size hand-held board with ten headings down the left hand side and a magnetic slider for each heading. This slider can be moved along a scale of 0 to 10, enabling the user to scale how they feel about each topic. For the target group in Pleven Region, the topics were Skills, Self-Presentation, Communication, Motivation, Opportunities, Support, Barriers, Job Preparation, Type of Work and Work Readiness.</p> <p>As a result of the project, a Centre for Complex Online-Based Labour Market Services was established, which caters to young people’s individual requirements and responds to the growing need of young people for help and support in their transition from education into employment. Two printed publications were prepared and distributed among the participants in the project and all interested parties: „Successful Career Start Guide”, a Manual on developing key employability competencies for young people, and the „Practitioner’s Manual”, a handbook for practitioners who offer services on the labour market.</p> <p>The Rickter model for assessment and soft skills development was adapted and applied to the target group in the Pleven region. After conducting 300 assessments using the Rickter Scale and generating 300 reports, as well as online consultations carried out on a specially developed online platform on the project website, the outcomes were as follows:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 83 young people started work in the primary labour market - 21 were involved in employability programmes - 38 were involved in training and achieved qualifications 			



meaning a positive impact of 47% at the end of the project that increased to a rate of 58% six months later. All of the participants made their own decisions and took action according to their individual action plan for the successful approach to the active labour market. RESC Pleven was familiar with the Rickter tool from a previous project, European Model for Sustainable Employment, which introduced a model for sustainable employment from The Rickter Company Ltd in the UK to the Pleven Region in Bulgaria. As a result of the successful work with the Rickter model, it was institutionalized as a toolkit of the Centre for Information and Professional Orientation in Pleven as part of the National System for Vocational Education and Training in Bulgaria.			
7. Target group(s) addressed			
A group of 300 young unemployed people on the labour market in the Pleven Region			
8. Description of the resource			
Duration	The consultants conducted 2 attendance meetings with each person with a total duration of 3 hours – basic interview and interview to assess the progress; and online consultations with duration of 2 hours; overall 5 hours. The whole process took 3-6 months.	User's ICT level required	N/A
Methodology	<ul style="list-style-type: none">- Adaptation of the existing Rickter Scale Process to the Bulgarian conditions3 Rickter Scale (face to face) interviews conducted with each young person- One-to-one support and input from 10 trained practitioners (career development professionals)- Accessible and user-friendly online resources (online platform)- Adapted Frame of Reference-themes and questions to reflect specific client needs- Use of online Impact Management System- Effective Quality Standards		
Pedagogical approach	<p>The role of a career development professional now is to facilitate, guide, coach, mentor and support, when necessary. They are able to help young people and adults to:</p> <ul style="list-style-type: none">- Develop a strong sense of personal responsibility and resilience to overcome barriers in learning, work and personal development- Develop career management skills and adaptability, including digital literacy- Broaden horizons, raise aspirations and encourage individuals' potential to progress- Provide expert advice on occupational and sectoral trends- Help remove the barriers to learning and progression by brokering learning and support, including financial advice		
Certification	Certification of the institution		
Structure of the resource			
10 trained consultants; Rickter Scale with new Bulgarian Frame of Reference; Successful Career Start Guide; Practitioner's Manual; Learning materials			
Costs related to implementation			
Costs occur for the training of the consultants: 5-day initial training of 40 hours plus 2 hours of supervision leading to a practitioner licence; for the hardware (boards and overlays) and the software (IMS)			

9. Strengths and weaknesses	
Strengths	Weaknesses
<p>Using Rickter Scale tool, the benefits for the individual are:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Easy to use and understand - Overcomes communication barriers - Allows the individual to explore possibilities - Builds on what works for the individual - Gives positive feedback about progress made - Allows the individual to see the 'big picture' and make connections between aspects of their life - Helps identify appropriate specialist support - Builds motivation, resilience, positivity and purpose 	<ul style="list-style-type: none"> - Costs for hard- and software - Individual approach is needed, because the unemployed young people are not motivated to make the first step in their transition from education into employment
10. Lessons learned for WBT	
<p>The employability skills are the common language by which the employers and the employees communicate. With the established Centre for Complex Online-Based Labour Market Services, the organizations that implemented the project have 10 trained licensed consultants who offer online and face to face services based on complex-type labour market conditions. The association acts as a labour exchange and offers brokerage services in the labour market by working closely with the Labour offices, employers and training institutions.</p> <p>From the social experiment that we carried out successfully, we learned that the individual approach in working with young people produces good results. Moreover, it's very important that decisions for further steps are made by the young people themselves, and this allows exactly the use of techniques of the Rickter Scale Process®. We learned that the activity of employers towards organizing training in the workplace can be extremely useful for young people. These trainings need to be geared both towards raising qualification and to introductory programmes aiming for the orientation of young people towards their first job.</p> <p>Bulgarian employers can be extremely helpful in filling in the gaps that the education system is unable to fill at this stage and help young people on their way to developing adequate skills for employment and deployment of their full professional potential. The resources and facilities applied to this end are many and varied. One of the most effective being internship programmes and on-the-job training.</p>	

1. Identification of the practice or project			
"Easy Mobil inklusiv" - A working stay abroad for apprentices RESC Pleven acting as the host organisation in the framework of the project			
2. Promoter and/or funding body	Stiftung Bildung & Handwerk, Paderborn through ESF	3. Country	Bulgaria
4. Web page	www.stiftung-bildung-handwerk.de resc-pleven.org	5. Contact	bgoz.rz@infotel.bg
6. Short description of the project			
<p>The project "Easy Mobil inklusiv" promotes the mobility of apprentices with special needs and helps them get work experience abroad. Within this framework, RESC as an experienced host organization for vocational mobilities hosted a young female trainee with a migrant background.</p> <p>The aims of the project were: - Familiarization of disadvantaged apprentices with the opportunity to take part in European Mobility projects; - Realization of mobility stays abroad for students from the target group; - Broadening the idea together and inclusion of team members in the activities. The specific objectives were the acquisition of experience in professional practice in a foreign country.</p> <p>The field of vocational education of the trainee was as Office Management Assistant with additional qualification as „Assistant in European commerce“. The tasks of the trainee was assisting with daily tasks in the administration (office organisation and accountancy). The trainee worked three weeks at the office of RESC Pleven and at one of its members, DBBZ Pleven (The German-Bulgarian Vocational Training Centre). She gained an insight into the responsibilities of the job and assisted the team in daily tasks. The trainee applied her technical knowledge and integrated herself to the best of her ability. As a result, she:</p> <ul style="list-style-type: none"> - got to know the field of services of RESC Pleven, the internal structures and processes as well as methods of planning and organization of work; - got an insight into Vocational Education and training in Bulgaria; - assisted in daily tasks - improved her knowledge of the English language and learned to communicate in a foreign environment in all situations of work and daily life, as well as to apply technical terms in the foreign language; make arrangements and give information in English if required - acquired intercultural knowledge on living and working conditions and customs in Bulgaria - developed independence, personal initiative and skills for self-organization as well as capacity for team-work <p>The young lady was of Arab origin, an immigrant from Iraq, 10 years resident in Germany with her family. Favourable for her socialization was that she stayed in a family environment. At first, she was very shy, but the family environment and good care helped her become more open and communicative. She learned knitting, dancing Bulgarian dances, cooking Bulgarian dishes and found many friends. An interesting historical tour in the country was also organized for her.</p> <p>At the end the project was so successful, that the young lady wanted to come again with other students and their families. After returning home, she organized short presentations to the other students, to promote the mobility into Bulgaria of apprentices with special needs and help them to get work experience abroad. As a result of the project, RESC Pleven not only works as a hosting organisation, but also as a sending one.</p>			
7. Target group(s) addressed			
Apprentices with special needs			





8. Description of the resource			
Duration	3 weeks	User's ICT level required:	Low
Methodology	Interview, Skypetalking coaching, mentoring, tutoring		
Pedagogical approach	Learning by practical work Using individual approach		
Certification	Youth Pass		
Structure of the resource			
Individual workplace, good equipment, training materials available; Educational literature and modules in German and English; Care by a competent mentor/tutor, qualified in accounting; Project management; Coaching			
Costs related to implementation			
All costs are covered by the project. In case of failure to cover the cost of the project, RESC Pleven will cover the costs of accommodation and subsistence, because the benefits are mutual.			
9. Strengths and weakness			
Strengths		Weaknesses	
For the trainee a supportive environment and opportunities are created to: - develop skills for self-organization as well as teamwork - improve their capability to communicate in a foreign / and foreign speaking environment - acquire intercultural knowledge about living and working conditions and customs in the partner country - participate actively and become motivated in all parts of the project		Young people with special needs require special care in order to adapt to the new environment. They need a customized approach and good preparation.	
10. Lessons learned for WBT			
<p>The employability skills are the common language in which the employers and the employees communicate. They show the quality of an individual's social and personal orientation within the labour market. With the development and the ongoing changes of the labour market, the demands on the work force develop and change as well. Lessons learned for WBT:</p> <p>Detailed background information for trainees is needed. It is also necessary to:</p> <ul style="list-style-type: none">- Foster understanding of the culture and attitudes of the host country;- Identify a tutor to monitor the participant's training progress (at RESC there is a tutor the participant can contact any time and who builds confidence and helps the participant feel at home);- Have clear rules and regulations regarding the host organisation;- Assign to the participants tasks and responsibilities to match their knowledge, skills, competencies and training objectives, and ensure that appropriate equipment and support is available;- Contact with the tutor or coordinator in case of difficulties or questions in order to find a quick solution.- Regular contact between participant and sending organisation;- Provide practical support if required;- Check appropriate insurance cover for each participant – to feel protected and secure.			


1. Identification of the practice or project			
CNC Project "Coconut" - Getting disadvantaged young people prepared to programme and operate a computer numerical controlled machine in metalworking			
2. Promoter and funding body	Zentrum für Integration und Bildung	3. Country	Germany
4. Web page	www.zib-online.net	5. Contact	info@zib-online.net
6. Short description of the project			
<p>In cooperation with its sister company, ZIB developed a project that was aimed at preparing disadvantaged young people to build, programme and operate a model CNC machine in the metal workshop and that directly links theory and practice learning. The challenge was how to lead young people with learning difficulties to more complicated learning subjects such as programming a CNC machine that needs some basic understanding of mathematics and spatial sense. The fact was that the students often get confronted with computer controlled machines when doing an internship in a company. Due to the low educational background of the students and the technical resources of our own workshops, for a long time we were reluctant to prepare our students in more complicated math-based learning matters.</p> <p>Finally, the team composed of teachers, instructors and educators started to develop an integrated project where the teaching in the classroom would be directly connected to the ongoing work in the metal workshop. The idea was to build a little CNC model machine in the workshop whereas in the classroom all learning subjects necessary for programming the machine should be taught. The project "Coconut" was born.</p> <p>Accordingly, the main steps of the project were (a) to put together the machine, (b) to write a programme, (c) to run a simulation and do the error correction and finally (d) to produce work parts automatically. But, before the programming could be done some other learning matters had to be controlled, such as technical drawing and the handling of the coordinate system, first in the two dimensions of the X and Y-axis, later on with the extension of the Z-axis in three dimensions.</p> <p>By the end, the project was so successful that for many years ZIB had a well-functioning student exchange programme with a Spanish vocational training centre which sent its learners to Germany in order to lead them to use CNC techniques, while our students completed a welding course in the labs in Spain.</p>			
7. Target group(s) addressed			
Disadvantaged young learners undergoing a vocational preparatory course or an apprenticeship in metal working			
8. Description of resources			
Duration	Appr. 6 months	User's ICT level required	Low - knowledge acquired within the project
Methodology	Classroom teaching - Labour in the work shop - e-learning units		
Pedagogical approach	Learning by practical work		
Certification	Certification of the institution		
Structure of the resource			
Putting together the engine in the metal workshop, accompanied by the teaching of:			
<ul style="list-style-type: none">- Technical drawing- The use of the coordinate system			



<ul style="list-style-type: none"> - Main features of programming - Simulation and error correction <p>Followed by the automated production at the end</p>	
Costs related to implementation	
Costs occur for components of the model engine as well as for the e-learning programmes for technical drawing, coordinate system and programming	
9. Strengths and weaknesses	
Strengths	Weakness
<ul style="list-style-type: none"> - Direct connection between theory and practice learning - High motivation of learners since the purpose of every step in the classroom and in the workshop is clear and understandable - Even slow learners will succeed and manage to programme and operate the engine - The increase of self-confidence especially of slow learners - The increase of employability 	<ul style="list-style-type: none"> - The model character of the project with its limited possibilities - The costs for components and e-learning programmes
10. Lessons learned for WBT	
<p>For all it was most astonishing how motivated the young students engage in the project and how eager they are to write a workable computer programme and to get the machine running. There was virtually no student who could not present a functioning product at the end. Far from being an expert in CNC technology, the students get an idea of what is required to write a computer programme and to get the machine doing what it is supposed to do.</p> <p>All those of our team who were skeptical at the beginning had to admit that even slow learners can be brought to the final learning target if the motivation is great enough and the whole process is transparent and well understood. Besides, it is crucial that theory and practice learning have to go hand in hand so that the student understands why certain things have to be done and be learned.</p>	

1. Identification of the practice or project			
Getting young people prepared for the labour market - Personal assessment with the Rickter Scale Process®			
2. Promoter and/or funding body	Zentrum für Integration und Bildung	3. Country	Germany
4. Web page	www.zib-online.net www.scalingnewheightsinvet.eu www.rickterscale.com	5. Contact	info@zib-online.net
6. Short description of the project			
<p>In its different qualification courses addressed to unemployed people, ZIB applies an assessment tool that enables people to get a clearer picture of their current situation and their employment possibilities and that leads them to immediate action taking. The process helps to raise employability by connecting to the needs of the labour market and thus is - next to other assessment tools like Competence Check and Potential Analysis - seen as an important WBL activity.</p> <p>The tool is called the Rickter Scale® and is a complete assessment and action planning process – originally developed by the Rickter Company in the UK, based around a hand-held interactive board, which is designed specifically to measure soft indicators and distance travelled. The scale is an A4 size hand-held board with ten headings on the left hand side and a magnetic slider for each heading. The slider can be moved along a scale of 0 to 10, enabling the user to indicate how they feel about each topic, e.g. 10 meaning 'very confident about getting a job', 0 meaning 'not confident at all'.</p> <p>The tool provides the user with a point of focus and engages individuals very effectively, whilst encouraging them to take personal responsibility. The individual can explore possibilities, make informed choices and set a realistic action plan. Ultimately the Rickter Scale® demonstrates the genuine movement individuals make, for example, from being in a situation of no orientation to a state of being informed about changes and possibilities, from an chaotic lifestyle to stability, from apathy to motivation and from limiting beliefs to having focus and direction.</p> <p>The complete process consists of a series of 2 to 3 interviews in which the young person responds to the 10 questions and indicates with the slider on the board his current state as well as the situation he wants to be in the near future. The answers are recorded in the accompanying software system so that it is very easy to compare the answers of the follow-up interview with those previously given and thus to trace the personal movement and the "distance travelled" towards the chosen goals.</p> <p>The main outcomes of the process are among others an increase of self-confidence and self-responsibility (as so-called soft skills) which, unlike hard outcomes such as qualifications and jobs, are likely to describe an individual's journey rather than their destination.</p> <div style="display: flex; align-items: flex-start;">  <div style="margin-left: 20px;">  <p>ZIB got to know about this effective self-assessment tool in the context of the Transfer of Innovation project "Scaling New Heights in VET". The project adapted the Rickter Scale Process to different vulnerable groups of the labour market and was seen as so successful that the tool was implemented in nearly all qualification courses offered by ZIB.</p> </div> </div>			
7. Target group(s) addressed			
<ul style="list-style-type: none"> - In general unemployed people seeking to (re)enter the labour market - Specifically disadvantaged young learners undergoing a vocational preparatory course 			

8. Description of resources			
Duration	1 interview takes appr. 1 h, the whole process takes 3-6 months	User's ICT level required	none
Methodology	Interview and coaching		
Pedagogical approach	Setting goals by the young person him/herself and taking action		
Certification	Certification of the institution		
Structure of the resource			
<ul style="list-style-type: none">- Initial interview with person and discussing results- Documenting results in IMS software by coach- Follow-up interview and discussing results ("distance travelled")- Possibly further follow-up interview			
Costs related to implementation:			
Costs occur for the training of the coach (1 day, licence provided), the hardware (boards and overlays) and the software (IMS)			
9. Strengths and weaknesses			
Strengths		Weakness	
<ul style="list-style-type: none">- The assessment is done and the goals are set by the individual him/herself (and not by the coach)- It is easy to use and understand, it's non-threatening and non-judgemental- It instantly engages the individual since it builds on what works for the person- The process motivates the individual to take ownership and creates greater self-awareness- The tool provides immediate evidence for the individual and funders/stakeholders		<ul style="list-style-type: none">- The interview being carried out by licenced coaches; the implementation demands a 1 day training of the coach- Costs for hard- and software	
10. Lessons learned for WBT			
<p>Comparing commonly used assessment techniques with the Rickter Scale Process® one discovers that the young person is not involved in writing a test or answering questions at the computer, neither in doing exercises by himself or in a group-work situation. What to do when using the board is simply to answer questions by adjusting a slider according to the given parameter values. Since the questions all concern one's own (future) work life or personal life, the young person has to give answers to himself/herself: At what stage am I at the moment? And: What stage do I want to achieve in the future?</p> <p>Answering these questions genuinely enables the individual to set goals and think about how to realize them.</p> <p>Thus, the main difference in the assessment process seems to be the principle described as "ownership" which simply means that the young person is the one who answers the questions and sets the goals to be achieved by and for himself. This in fact seems to be the crucial point: most assessment techniques used in Germany focus on the coach or counsellor who, based on the observations made in the different tests and exercises, guides the client and develops further steps to go. To let the individual itself discover the strong and weak points and to let that young person be the one who sets the goals seem to be a radical change of paradigm.</p> <p>This in fact was the convincing impulse at ZIB for implementing the Rickter Scale Process as a self-assessment tool in all the vocational training courses in order to prepare the person for the labour market customer-fit and as its best way of achieving that.</p>			

1. Identification of the practice or project			
Moda al futuro - Fashion forward (8° edition)			
2. Promoter and/or funding body	"I.P.I.A. G.Vallauri" Vocational school, Associazione di categoria LAPAM, Imprese e rispettive associazioni di rappresentanza	3. Country	Italy (Carpi – MO)
4. Web page	http://www.istruzione.it/alternanza/MORI030007.shtml http://www.vallauricarpi.it/index.php?option=com_content&view=category&layout=blog&id=168&Itemid=255	5. Contact	formazione@anziani-enonsole.it
6. Short description of the project			
<p>The project has been strongly promoted by LAPAM, the Italian General Confederation of Crafts of Carpi area (Confartigianato Imprese di Carpi), an association of employers that, among many job sectors, also cares about the fashion industry in the region. Founded in 2009 (1° edition in the school year 2008-2009), the project has been very successful since its beginning, anticipating the latest law on the <i>alternanza scuola-lavoro</i>.</p> <p>The main focus of the project has been the direct relationship between student and company. Every single student had the opportunity of a working experience in one of the companies of Carpi's fashion district, nationally known as an area of excellence in this specific job sector. During the internship, each student, supported and monitored by a company tutor, had to produce a clothing item linked to an interdisciplinary theme. Each student then participated in a final fashion contest, organised by LAPAM as a public event including a panel of experts judging the students' work. Prizes consisted of training opportunities and a weekend in Florence, with visits to the most important fashion museums (Gucci, Ferragamo, Capucci and Palazzo Pitti). The project will be a topic to be produced as part of the school final exam.</p> <p>The project objective included both an improvement of the students technical skills and competencies and the direct experience of working in a company, understanding roles and dynamics of a real working context.</p> <p>The project is currently in its 9th edition (school year 2016-2017).</p>			
			
7. Target group(s) addressed			
36 students (2 classes of the Clothing Operator section - 5° year)			
8. Description of resources			
Duration	School year	User's ICT level required	N/A
Methodology	Class lessons and working experience		
Pedagogical approach	The pedagogical approach will be of two types: <ul style="list-style-type: none"> - From teachers and experts to students - Collaborative training in the company where the tutor will work alongside students 		
Certification	Certificate		

Structure of the resource	
<ul style="list-style-type: none"> - Planning. Definition of the competencies to be acquired and the modules to be developed at school and during working experience - Lessons at school. Experts of the related job sector, coordinated by LAPAM, presented and discussed with students relevant topics: next season Spring/Summer 2016 trends, planning a fashion collection, realization of a paper pattern - Working experience. Each student, supported and monitored by a company tutor, designs and realizes an individual item of clothing to participate in a public fashion contest, locally organized at the end of the school year. 	
Costs related to implementation	
N/A	
9. Strengths and weakness	
Strengths	Weakness
<ul style="list-style-type: none"> - The companies that adhered to the project strongly believe that the competencies and enthusiasm provided by students after concluding their educational path can contribute to the future of Carpi's fashion district. - Involvement of famous fashion companies. - The possibility to design and realize a unique clothing item that will be then presented and judged by expert - The final contest and the prizes contribute to the students involvement and motivation. 	<ul style="list-style-type: none"> - Not known
10. Lessons learned for WBT	
<ul style="list-style-type: none"> - Active involvement of a business association/industry - Close collaboration among schools and companies - Close link to the local area characteristics - Offer of a relevant individual working experience to be included in the student's CV 	

1. Identification of the practice or project			
Alternanza scuola-lavoro Ottici 2.0 - Alternate school and work for opticians 2.0			
2. Promoter and/or funding body	"G. Plana" Vocational School for Industry and Craftsmanship, Regional School Office of Torino area, Progetti Medical (Company)	3. Country	Italy (Torino)
4. Web page	http://www.istruzione.it/alternanza/TORIO30002.shtml	5. Contact	formazione@anziani-enonsole.it
6. Short description of the project			
<p>The project, developed during the school year 2015/2016, was proposed by the Regional School Office of Torino area that involved the "G. Plana" Vocational School for Industry and Craftsmanship, in particular two classes of the Optical Department. The company that hosted the internship, named Progetti Medical, is one of the biggest international players in the medical sector.</p> <p>The activity planning, both the general and the detailed one, has been produced by a working group composed of staff from the vocational school and the company, with the constant supervision of the School Director and the Company Owner. In more detail, on the school side the staff involved is part of an existing "<i>alternanza scuola-lavoro</i> working group", which deals with all projects of WBL by: analyzing the occupational results of the students after they complete the educational path in school and the professional statistics requested by the area authorities; taking care of the planning and implementation of the <i>alternanza scuola-lavoro</i> projects together with the teachers of each related subject; taking care of the teaching programme in order to adapt them to the specific needs of the local area and to facilitate the interdisciplinary coordination; promoting contacts with other schools for the exchange of information, experiences and possible collaborative initiatives; searching for online news to ensure the constant update on the latest norms and directives on the subject of interests; programming guided visits and travel finalized to the <i>alternanza scuola-lavoro</i>; proposing the revision of the school time schedule to facilitate the implementation of the <i>alternanza scuola-lavoro</i> projects.</p> <p>The project was part of the activities organized by the school to expand the formative offer to students, in particular the <i>alternanza scuola-lavoro</i> paths aim to facilitate and support the student's vocational choices through direct work experience. The objectives of the "Alternanza scuola lavoro Ottici 2.0" for the classes of the Optical Department are:</p> <ul style="list-style-type: none"> - To deepen and improve the student's technical skills and competencies - To stimulate the development of soft skills <p>The project was highly appreciated by all actors involved. Teachers particularly valued the opportunity for professional growth and the possibility of discovering students' potentialities that might otherwise have remained hidden during the school lessons. The experience also generated enthusiasm among the students' tutors and trainers in the company who lead the interns through each production sector. Students appreciated the opportunity to practice and improve their technical skills and concretely understand all aspects of a company management: they had been provided with an insight into how to set up a company, how to manage it and how to place a product into the market. The project also gave the students the possibility to develop their awareness of their personal attitudes, and being divided into small groups, to develop important soft skills, such as team work, problem solving and leadership.</p> <p>The project is being repeated during the current school year (2016-2017).</p>			



7. Target group(s) addressed			
32 students (2 classrooms – 1° A and 1° B)			
8. Description of resources			
Duration	150 hours	User's ICT level required	Intermediate
Methodology	70 hours of theory lessons at school and 80 hours of internship in a working context		
Pedagogical approach	- From teacher to students during the theory lessons - Collaborative training in the company where the tutor works alongside with students		
Certification	None		
Structure of the resource			
<p>The internship, developed by the students in 4 groups, has been organized in order to let students learn about all the different company departments: production, support services, marketing and administration. All practical activities have been developed by students under the supervision of the department's responsible person. For each group, two briefings have been organized with the school tutor, the company tutor and the company experts, in order to assess the student's working experience and identify and address possible doubts and problems.</p> <p>At the end of the internship, both school and company tutor produced an individual evaluation. Also, a self-evaluation was provided by students themselves.</p>			
Costs related to implementation			
N/A			
9. Strengths and weakness			
Strengths		Weakness	
<ul style="list-style-type: none">- Strong connection and collaboration between school and company from the planning phase and throughout the duration of the project.- Initial involvement of the Regional School Office.- A broader approach to the working experience: not only technical practice but also information on how to set up and manage a company- Focus on soft skills development		The project is suitable for big companies but it cannot be easily reproduced in a SME context	
10. Lessons learned for WBT			
<ul style="list-style-type: none">- The activities developed by the school working group are a well-structured example of what could effectively support the WBT approach.- The close and steady collaboration between school and company is absolutely necessary.- The possibility given to the students to experience all the company's departments (from the production chain to the administrative offices), not only improved their technical skills but also developed the entrepreneurial ones, supporting them to take part to the company's activities in a more concrete way.- The choice of addressing the project to young students (1° and 2° year classes) gave them an early opportunity to develop awareness about their personal and vocational attitudes, motivating them towards their educational goals.- The small group approach supported the development of students' soft skills such as teamwork, problem solving and leadership.			

1. Identification of the practice or project			
Alternative Learning Programme (ALP)			
2. Promoter and funding body	Jobsplus	3. Country	Malta
4. Web page	www.jobsplus.gov.mt	5. Contact	youthguarantee@gov.mt
6. Short description of the project			
<p>The Alternative Learning Programme (ALP) is aimed at addressing and supporting the needs of 15/16-year-old secondary school students who are in the final year of their compulsory education and who, for varied reasons, have not been motivated to learn through the regular mainstream programme of education offered. Low performance in education carries a high cost, often leading to low economic returns and increased social problems. The ALP Programme is a pathway to re-engage with education through a second chance educational programme designed and tailor-made to reflect the students' needs. This programme recognises that individuals learn in different ways and that learning needs are not homogeneous. Through the ALP Programme students who are potentially at risk of becoming early school leavers and NEETs, are provided with the necessary knowledge, skills, competences, values and attitudes to enhance their possibilities of achieving meaningful work or other vocational studies.</p> <p>Phase 1: Alternative Learning Programme as part of Compulsory Schooling</p> <p>In the first phase, students are requested to participate in this programme which taps into the students' learning skills, attitudes and experiences by using different and varied strategies and approaches to learning and teaching. Through this programme, the young people are encouraged to believe in their abilities and to appreciate learning. During this phase, students embark on a variety of vocational experiences ranging from hospitality/service to welding. The programme is housed in a dedicated school, which boasts a fully equipped gym, a hairdressing salon, a design and technology lab and a youth hub where the students can relax and reinforce their group skills and motivation. The overall objectives of this first phase are to:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Demonstrate the necessity of school subjects through their application to vocational subjects; - Use vocational subjects as a learning tool for students with learning disabilities or difficulties; - Ameliorate personal qualities and life skills through vocational training; - Introduce students with a special interest in vocational subjects, and smooth the transition from compulsory to post-secondary education at one of the two main existing VET Colleges: The Malta College for Arts, Science and Technology (MCAST) or The Institute of Tourism Studies (ITS). <p>Phase 2: Alternative Learning Programme Summer ICT Course</p> <p>The second phase of the ALP Programme takes place in the Summer months. Group sessions are spread over ten days, each covering a total of 54 hours. Students are obliged to attend a minimum of 80% and upon successful completion they are given an allowance of €4.05 per hour of attendance, as well as a ticket refund for the use of public transport. Proficiency in ICT is a requisite in most occupations. To this end, during this Summer programme, young people are encouraged to improve their competences in the specific ICT fields required. To address any deficiency in social skills, non-obligatory psychological services are offered to participants.</p>			



7. Target group(s) addressed			
Disadvantaged young learners who are in the final year of their compulsory education and for varied reasons are not motivated to learn by the regular mainstream programme of education offered			
8. Description of resources			
Duration	Phase 1: one school year Phase 2: 10 days/54 hours in the Summer months	User's ICT level required	From basic to independent user-knowledge acquired through the Programme
Methodology	Classroom teaching – workshops and labs		
Pedagogical approach	Tailor-made and personalised learning together with work-based learning		
Certification	Phase 1: a certificate at MQF level 1 is issued to successful participants. Upon completion of the first phase students are encouraged to proceed to the second phase. Phase 2: Successful participants are awarded an MQF Level 2 qualification certificate in Everyday Computing. Following completion of the ALP, young people are either encouraged to enrol in an educational institution to further their vocational training or to enlist in the NEET Activation Scheme.		
Structure of the resource)			
Phase 1 Students following this Alternative Learning Programme are required to choose any two units from the list: Electrical/Electronic Trade - Personal & Beauty Care – Hairdressing – Hospitality/Service - Gardening & Landscaping - Customer Care - Basic Engineering – Woodwork - Welding - Textiles Phase 2 The following topics are covered during this phase: Introduction to the Internet - Internet at Work including communicating - Searching for a job online - Writing and posting a CV online			
Costs related to implementation			
The Programme is financed through the ESF.			
9. Strengths and weaknesses			
Strengths		Weakness	
<ul style="list-style-type: none">- Young people who would have ended up with no skills or certification have remained in the learning loop and are engaged with learning new things;- The Programme offers vocational and hands-on experiences which contrast with the traditional classroom set-up usually associated with schools;- At compulsory school leaving age, the Programme offers different learning paths and can be a stepping stone for disadvantaged young people to continue their studies.		<ul style="list-style-type: none">- Even the qualified and experienced teachers need training for this type of schooling and be supported to develop their teaching programmes and assessment tools.	
10. Lessons learned for WBT			
The ALP Programme offers a variety of vocational experiences, from hospitality to welding that engages students who are otherwise disillusioned with the traditional classroom. Rather than losing these students, with little prospect of meaningful employment, the ALP offers them a road leading to skilled employment and a career.			

1. Identification of the practice or project			
Sheltered Employment Programme (SE)			
2. Promoter and funding body	Jobsplus	3. Country	Malta
4. Web page	www.jobsplus.gov.mt	5. Contact	jobsplus@gov.mt
6. Short description of the project			
<p>The Sheltered Employment Programme (SE) is provided to youths with a disability who are outside the education and labour market stream. Inactive and unemployed youths with a disability are encouraged to participate in activation measures which are client-centred. The programme includes specific services leading to different phases of intervention. Since the target group is not homogeneous, enrolled youths participate in all or a number of phases, as may be required following assessment.</p> <p>Phase 1: Initial Profiling</p> <p>In this first phase, learners are individually profiled by the Employment Support Worker within Malta's Public Employment Service. Through this stage, participants may be referred to assessment or to training. A Personal Action Plan is designed for every individual.</p> <p>Phase 2: Assessment by Occupational Therapist and/or other Professionals</p> <p>A medical assessment confirming the disability is presented. Following the medical assessment, a subsequent assessment by the occupational therapist and/or other professional/s is designed. This focuses on the abilities and/or limitations of the individual, together with the support measures that are required.</p> <p>Phase 3: Training and Development</p> <p>In this third phase, specific pre-employment training activities aimed at encouraging independent living and developing social and employability skills are organized and delivered according to the needs of the different target groups. One-to-one mentoring is provided to participants to address the diverse needs of the target group during transport, job tasters and other job-related activities.</p> <p>Phase 4: Sheltered Employment Training</p> <p>Following training and development, participants receive work-related practical training accompanied by continuous job coaching and assessment.</p> <p>Phase 5: Work Exposure (Bridging the Gap)</p> <p>In this phase, the youth with a disability is offered a period of work exposure with an employer to enable him/her to demonstrate the skills needed for a particular job. On-the-job support is provided as required.</p> <p>Phase 6: Sheltered Employment</p> <p>In this last phase, the services of job coaching is provided in accordance with the needs of participants. The individual's development is regularly monitored with the aim of facilitating the transition of youths with disability to move to open employment with the least possible support.</p>			
7. Target group(s) addressed			
Disabled young learners/youths or learners/youths with special needs			
8. Description of resources			
Duration	Personalised and tailor-made	User's ICT level required	Basic and/or knowledge acquired through the Programme




Methodology	Classroom teaching/training – work exposure
Pedagogical approach	Personalised and tailor-made learning together with work-based learning
Certification	Certificates at MQF levels 1 and 2
Structure of the resource	
Phase 1: Initial Profiling Phase 2: Assessment by Occupational Therapist and/or other Professional/s Phase 3: Training and Development Phase 4: Sheltered Employment Training Phase 5: Work Exposure (Bridging the Gap) Phase 6: Sheltered Employment	
Costs related to implementation	
The Programme is financed through the ESF.	
9. Strengths and weaknesses	
Strengths	Weakness
<ul style="list-style-type: none"> - The Programme offers equality of opportunity; - It is a person-centred approach; - It is a flexible model; - It is used for a wide range of groups disabled/disadvantaged and/or with special needs; - It supports both the job seeker (client) and the employer; - It is focused on paid employment and full integration. 	The Programme is delivered through the project's own funding, therefore no long term commitment to participants is foreseen for the time being.
10. Lessons learned for WBT	
People with disabilities and/or special needs are the most disadvantaged group with regards to transition from school to work and employment. The Sheltered Employment (SE) Programme takes inspiration from the well known Supported Employment Model. Supported Employment is based on the principle that individuals with severe disabilities have the right to be employed by community businesses where they can earn comparable wages, work side-by-side with co-workers with or without disabilities, and experience all of the same benefits as other employees of the company. This idea is often referred to as "Employment First". Supported employment assists people with severe disabilities by providing individualized support that enable them to choose the kind of job they want and to become successful members of the workforce.	

1. Identification of the practice or project			
Accompaniment of the trainees doing their internship abroad			
2. Promoter and/or funding body	Esprominho – Escola Profissional do Minho	3. Country	Portugal
4. Web page	https://www.facebook.com/EsproMinhoinEurope/	5. Contact	+35125369244
6. Short description of the project			
<p>The Erasmus+ project MovEurope, coordinated by Esprominho, enabled us to send trainees to do their WBT experience in a foreign country. Indeed, 24 students had the opportunity to do their internship abroad (in France, Spain and Italy).</p> <p>These students were attending vocational courses at different level such as Fashion Design (France and Italy), Business/Trade (Spain), Events Management (Spain and Italy), Design (France), Information Technology (France) and Tourism (France).</p> <p>They were split into 6 groups of 4: In october 2015 4 students travelled to Spain (Business/Trade and Events organization), 4 students travelled to Italy (Events organization and Fashion Design) and 4 students travelled to France (Design, IT and Tourism). Again, in May/June 2016 each 4 students travelled to Spain, Italy and France as interns in the same companies.</p> <p>Before the departures, Esprominho had contacted the hosting institutions as intermediary partners who were in charge of finding appropriate companies in which to place our students. The students did their intership in companies working in the field of the course they were attending.</p> <p>Each group travelled with a trainer who had the opportunity to meet the hosting companies, to check their receptivity regarding the WBT approach, and to confirm the requirements of these companies in respect of skills and knowledge they expected the trainees to have and to acquire. It is important to mention that these trainers had already been in charge of work-based leaning and training processes at Esprominho. They were selected to accompany the students for this reason since they were used to working on the transition between school and the labour market.</p> <p>These 6 trainers also took advantage of their stay in the foreign country to attend a training course about working in international projects, provided by the local organization as intermediary institution responsible for placing our trainees in companies. The training course specified the different tasks and duties associated with the WBT process in an intermediary organization in the framework of international placements.</p> <p>During their stay, the trainers met the different stakeholders involved in the the process of work-based training. In the intermediary organisation, they met the person who was responsible for the placements, the one who was in the field to establish the contact with companies to “promote” our students training and find them an appropriate place to work. They also had contact with the person responsible for interns in each company - the person who was expected to monitor and assess our students’ internships.</p> <p>The trainers involved in this programme concluded that their visits were essential since they had, in some cases, to intervene with the hosting companies to rectify some issues, schedules or details concerning the internship. They were also satisfied with the training course they attended although they consider that they should have stayed there longer to have the time to learn more.</p>			



7. Target group(s) addressed			
<div>- Young learners at Esprominho</div> <div>- Trainers responsible for WBT at Esprominho</div>			
8. Description of resources			
Duration	1 week	User's ICT level re- quired	Basic level
Methodology	Face to face		
Pedagogical approach	Collaborative		
Certification	Certification of the placing organisation		
Structure of the resource			
Students: Preparation to placement in a foreign country - Performing internship - Evaluation			
Trainers: Meeting with placing organisation - Visit of hosting company - Training course on international projects including internships for students			
Costs related to implementation			
Costs related to travel, accommodation, food (can be funded by Erasmus+)			
9. Strengths and weakness			
Strengths		Weakness	
<div>- Opportunity to see the hosting companies in loco</div> <div>- Possibility to understand how important WBT is for foreign companies</div> <div>- Better understanding of WBT processes abroad</div>		<div>- Very short period of time</div>	
10. Lessons learned for WBT			
The following questions need to be clarified in preparation of the WBL activity abroad:			
<div>- Which skills and knowledge should be targeted by trainers?</div> <div>- What are the real expectations of the hosting companies regarding the WBT experiences?</div> <div>- How important are soft skills?</div> <div>- How important are foreign language skills?</div>			

1. Identification of the practice or project			
Event management - Monitoring of WBL activities involving local institutions and bodies			
2. Promoter and/or funding body	Esprominho – Escola Profissional do Minho	3. Country	Portugal
4. Web page	https://www.facebook.com/EsproMinho/	5. Contact	+35125369244
6. Short description of the project			
<p>In the framework of the Event Management course, all the students are required to plan, prepare, organize, coordinate and manage events which involve the local community (such as a concert, a football tournament, a fashion show, a youth festival). The implementation of these events is a <i>sine qua non</i> condition for the students to complete their training course. Therefore, these events are an essential part of their work-based training since they are responsible for the whole process:</p> <ul style="list-style-type: none">- Asking for budget, sponsors and financial supports- Contacting partners- Meeting local authorities to get licenses and formal authorizations- Handling safety conditions- Coordinating enrollment lists and attendances- Communicating with the guests- Managing unexpected situations during the events, etc. <div></div> <p>During the process, all students are monitored by an Event Management trainer whose presence is important to help the students facing and dealing with all the phases of the event. By supervising their work, the trainer is also contacting with real life situations and will use them as well as their solutions and decisions made as a response in order to prepare the trainees for WBT.</p> <p>In this context, Esprominho developed and now conducts ‘Train the Trainer’ seminars in order to prepare trainers for the task of adequate monitoring and supervision of students.</p> <p>Examples of fairs and events carried out in the past are Neon Run 2015 and 2016, e-fashion, seminars about entrepreneurship and youth, Zumba classes for children with cancer, stand up shows, gastronomy fairs, street and urban art and various workshops.</p>			
7. Target group(s) addressed			
<ul style="list-style-type: none">- Students in the course Event Management- Trainers and coordinators			
8. Description of resources			
Duration	Event management: 6 months Trainer seminar: 1-3 days	User’s ICT level required	Basic level
Methodology	Face to face		
Pedagogical approach	Collaborative		
Certification	Certification by Esprominho		
Structure of the resource (subjects distributions – modules –etc.)			
Planning, preparing, organizing, coordinating and managing events			
Costs related to implementation			
Costs relate to equipment (sound and light equipment), food, transportation			

9. Strengths and weakness	
Strengths	Weakness
<ul style="list-style-type: none"> - Opportunity to see how companies work in loco - Increase professional contacts - Improve communication skills, Contact with the public 	<ul style="list-style-type: none"> - Unexpected situations (delays, weather, equipment malfunction)
10. Lessons learned for WBT	
<p>Thanks to these events, Esprominho's Course of Event Management is promoted in the city of Braga. Relevant companies and institutions are more curious about our students and they show a greater interest in hosting our students for WBT experience.</p> <p>More skilled students have been working with professionals in the field and have gained new knowledge and professional competencies.</p>	

1. Identification of the practice or project			
Young Craftsmen - Project in the frame of the Educational Partnership Project 'Transition from lower secondary school to technological high schools'			
2. Promoter and/or funding body	„Grigore Moisil” Technological High School	3. Country	Romania
4. Web page	http://www.moisilbr.ro	5. Contact	moisil.braila@yahoo.com , Tel: 0040 239 619 048
6. Short description of the project			
<p>The project entitled "Young Craftsmen" is part of the Educational Partnership Project aiming to facilitate the transition from a lower secondary school to a technological high school. It aims at initiating a number of extra-curricular activities in the wood processing industry by making and decorating wooden handi-crafts, bringing together students from different schools in our city (four lower secondary schools from the city of Braila). In this way, the secondary school students have the opportunity to become familiar with the atmosphere of our high school and to learn specialized technical skills. Following on from this practical experience, they can choose their educational path, opting perhaps to join the technological high school.</p> <p>The students' training is delivered using student-centered methods and the activities developed under this project will provide opportunities for students to enrich their knowledge related to wood processing and the formation of practical skills for making wooden crafted products.</p> <p>Activity no. 1</p> <p>The activity aims at forming abilities and skills in the art of manufacturing wooden crafted objects by making such things as combining knitt with wooden objects, the thematic decoration of napkin holders and Christmas decorations.</p> <p>Activity no. 2</p> <p>The activity aims at forming abilities and skills in the art of manufacturing wooden crafted objects by making wooden and plywood jewellery sets, egg painting for Easter, pyrogravure of small objects.</p> <p>Activity no. 3</p> <p>The activity aims at forming abilities and skills in the art of interior design decorations by organizing a drawing competition, entailing: the choice of the drawing formats and style of making sketches.</p> <p>Activity no. 4</p> <p>An exhibition of the works made by students in the three above mentioned project activities.</p> <p>The Educational Partnership Programme harmonizes the relationships among the groups of students and encourages their individual soft skills, such as following rules, being cooperative and tolerant, showing initiative, being creative and creating relations of friendship, cooperation and competition.</p> <p>Through the development of this project, we aim for the cooperation between the groups of students from the four schools that will enrich their communication skills, their ability to work as a team and promote the art and craft of woodworking among young people interested in this field.</p>			
7. Target group(s) addressed			
Lower secondary school pupils possessing technical skills			
8. Description of resources			
Duration	3 months	User's ICT level required	none



Methodology	Workshops of wooden handicrafts creation	
Pedagogical approach	Group work	
Certification	Certificates of participation	
Structure of the resource		
<ul style="list-style-type: none">- Development of some interpersonal skills- Skills of learning the wood processing art- Fostering cooperation and teamwork		
Costs related to implementation		
Costs of supply to ensure the availability of raw materials, technological materials, equipments, etc., necessary to carry out the project activities.		
9. Strengths and weakness		
Strengths		Weakness
<ul style="list-style-type: none">- Revaluation of the participants' creative potential- Increase the students' potential to adapt to new learning situations- Formation of good relations based on friendship, tolerance, communication, cooperation among the participating students groups- Promotion of technological high schools and traditional crafts		<ul style="list-style-type: none">- Weak interest from the community to support technological high schools and to develop them
10. Lessons learned for WBT		
<ul style="list-style-type: none">-Secondary school students who were invited to participate in the project activities had the opportunity of getting acquainted with wood processing operations, before choosing to continue their high school education, thus having the possibility to opt for wood processing specialization in high school.- Soft skills such as communication, tolerance, cooperation, interpersonal friendships are trained and developed that are highly important for the labour market.- Students have the possibility to work in teams and to learn specialized technical skills, while they are still in secondary school education- Students get the chance to to assess their own creative potential.- The preservation and promotion of traditional crafts are of utmost importance for the identity of a nation.		

1. Identification of the practice or project			
Strategic Partnership to perform merged internships			
2. Promoter and/or funding body	„Grigore Moisil” Technological High School	3. Country	Romania
4. Web page	http://www.moisilbr.ro	5. Contact	moisil.braila@yahoo.com , Phone: 0040 239 619 048
6. Short description of the project			
<p>The "Grigore Moisil" Technological High School has initiated a Strategic Partnership with the SC Compact Grup SRL Company in Braila in order to create integrated internships (3-6 weeks per academic year) - those learning periods during which students have only practical training in the company without any theoretical courses.</p> <p>The Company involved in this project is just one of the important companies that our school has signed a cooperation agreement with, specifically to offer these merged internships. The main business activity of this company is the manufacture of stratified wood windows and doors. All their products are environmentally friendly, both the wood and the water-based lacquer. The company uses only certified raw and auxiliary materials, which do not contain any toxic substances.</p> <p>In the vocational and technical education, increased attention is paid to the training and development of practical skills and competencies associated with specific activities and operations, carried out in real working conditions and situations offered by companies. Thus, the school curriculum includes classes not only in the technological laboratory, but also in workshops and practical training periods in companies.</p> <p>The practical activities in companies make the students' transition from school to active working life easier, offering opportunities to employers to carefully select of future graduates as potential employees, and so strengthening the partnership between school and the labour market, and adapting professional training programmes to the labour market requirements.</p> <p>Through the internship periods delivered at the company, students are offered the opportunity to become familiar with the peculiarities of the company and the organisation of the business.</p> <p>The practical training internship is an opportunity for students to show their skills and to prove to the employer that they might be good employees. The merged internships delivered in the company can provide the student with the advantage of having had maximum work experience.</p> <p>The activity of students' practical training aims to familiarize them with the business and the performance requirements relating to the activities carried out by real companies in their training facilities.</p> <p>Thus, to ensure the proper implementation of the students' practical training, our school appoints a teacher supervisor who will provide planning, organisation and supervision of the development of the internship. The company, as the school's partner, appoints a tutor who will coordinate students throughout the internship and will ensure compliance with their training requirements and the acquisition of the planned professional competences by students.</p> <p>The stages of the merged internship are as follows:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Introducing the students to the internship venue - Placement of students at workplaces according to technological work processes (cutting, mechanical processing, grinding, finishing), so that they make contact with all aspects of the production line - Completion of practical training and students' assessment. <p>The students undergoing internships in companies have the following obligations:</p> <ul style="list-style-type: none"> - To be present throughout the internship at the internship partner's institution and to comply with the agreed work programme. - To carry out the activities specified by the tutor in accordance with the practical training portfolio, in compliance with the legal framework on workload and difficulty (Health and Safety). 			

<ul style="list-style-type: none">- They must not use the information about the internship partner they have access to, during their internship, to communicate it to any third party or to the public, either during or after the internship, without the consent of that internship partner.- The student assumes full responsibility during the whole period of internship for his/her compliance with work-related regulations and specifically to those of the host company.			
7. Target group(s) addressed			
Students from vocational and technical education			
8. Description of resources			
Duration	3-4 weeks of internship in high school education 270 hours of practical training, 10 th grade students from professional education	User's ICT level required	none
Methodology	Performing internship on technological flows		
Pedagogical approach	Local development curriculum (CDL)		
Certification	Graduation diplomas		
Structure of the resource			
<ul style="list-style-type: none">- Promoting best practice and provide models for the development of students' work skills in a situation of transition from school to active life and improving their access to the labour market- Increase of the relevance of learning outcomes achieved at the workplace, by organizing practical training internship developed in partnership with companies			
Costs related to implementation			
Costs of transportation (transfer between the school and the company)			
9. Strengths and weakness			
Strengths		Weakness	
<ul style="list-style-type: none">- Interaction with professionals in the field- Working in competitive teams- Possibility for employers to attract talented young people within the company whom they will train, guide and then employ permanently		<ul style="list-style-type: none">- Lack of a system of financial facilities for those companies involved in developing merged internships.	
10. Lessons learned for WBT			
<p>The school had very positive experiences with the programme:</p> <ul style="list-style-type: none">- Students get used to real working conditions and situations offered by companies.- Employers can select possible future employees from the high school students who have their internship in companies.- Relevance of learning outcomes achieved at the workplace is increased.- Best practice is promoted and models for the development of students' working skills are provided in a situation of transition from school to active life.- Interaction with professionals/specialists in the field.			

1. Identification of the practice or project			
GET fit for your job! - National Vocational Education and Training of (young) adults Bodi fit za nov poklic! - NPK izobraževanje odraslih v PCO			
2. Promoter and/or funding body	PCO - Poklicni Centre Obala	3. Country	Slovenia
4. Web page	www.pco.si	5. Contact	info@pco.si
6. Short description of the project			
<p>This training project was established in 2013 as an alternative possibility for educating (young) adults in Slovenia, who are usually confronted with vocational preparation done by theoretical learning only. So, the main aim of the project was, to get people out of the classroom and into the real workplace in order to understand the basics of their profession through actual work. The learners are faced with reality and in this way they experience how practice and theory work together.</p> <p>The objectives of the education programme are:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Getting real work experience during the education process - Experiencing how useful theory in reality is – no more questions like Why do I have to learn this? What will this be useful for in practice? - Testing the existing knowledge and adding what is needed - Obtaining practical skills and knowledge from professionals who have done the job for years, and getting in touch with the real job environment <p>To achieve these objectives, the participants of the vocational programme have either to find a company themselves to realize an internship or alternatively, we search for a training position in a suitable company. The position, its duration and the work field always depends on the VET programme, as they can differ greatly. Thus, there are no strict rules governing all the programmes. For example, a Web Page Maker has to achieve 50 hours of webpage making in a company during his educational programme. In addition, he has to develop and finish 2 functioning webpages (as a requirement of the National Examination Centre), which they will use for entering their National Exam. These webpages are built for actual clients, who will use this webpage for their business.</p> <p>The training goals of the education programme are:</p> <ul style="list-style-type: none"> - To learn how to approach and deal with the client; how to engage in an efficient conversation; how to start and finish a piece of work / production process. - To see what employers expect their employees to know; how it is done in a real situation and what can be expected from their work life / environment. - To experience a real work situation; how businesses run their workflow; how it is to work usual work schedules and to meet their related physical and mental demands. - To be part of a work team and cooperate with other staff members. <p>The project was developed by PCO whose pedagogues experienced that youths and even more adults need education and training, which provides them with enough practical skills and knowledge. School exams or evaluation marks are not always the best indicators of who is the best person for a certain job. So, employers often complain that job seekers and new employees do not have the necessary knowledge in order to fulfil a job right role right away. Therefore, this education programme was established to bridge the gap.</p> <p>In addition, a requirement of the programme is that all teachers teaching a certain profession are also working in this field in real life. Therefore, there are no theory-only teachers, without any practical experience.</p> <p>The success of this project is visible by the fact that most participants</p> <ul style="list-style-type: none"> - Actually pass the National Exam (85% success rate of all participants) - Do the National Exam better than others (committees tell them if they have good knowledge) - Get a job faster (according to those who have given us a return information) 			

- Are more satisfied with their education (according to our internal evaluation)			
7. Target group(s) addressed			
Young adults and adults in the job transition process (from 18 upwards)			
8. Description of resources			
Duration	Depending on the VET programme - from 2 to 6 months	User's ICT level required	All depending on the educational programme
Methodology	Theoretical learning (including presentations, explanations, real situation examples, discussions) combined with practical learning (first in an educational institution followed by training in a company for at least 30 hours up to 100 hours, depending on the programme)		
Pedagogical approach	As well as traditional teaching: experimental learning, case studies, discovery learning, learning in a workplace , discussions		
Certification	Certification by the National Examinations Centre – external national body		
Structure of the resource			
<ul style="list-style-type: none">- Theoretical learning- Theoretical learning and getting to know (a lecture from the employers: show how it is on the job)- Working on the job- Preparation for the National NPK Exam			
Costs related to implementation			
The tuition			
9. Strengths and weakness			
Strengths		Weakness	
<ul style="list-style-type: none">- Real life learning situation- Practice instead of theory- Soft skills improvement- Ready for the labour market as soon as the national exam is passed- Better employment possibilities (already having the practical knowledge)		<ul style="list-style-type: none">- Sometimes there are not enough employers willing to participate (1 per learner)- A longer learning period in the beginning- Time consuming- Organisationally very demanding- Dependent on the knowledge and willingness of employers to provide opportunities for the learner	
10. Lessons learned for WBT			
If we compare the traditional approach with the PCO learning approach, we can say, there are quite some differences. The PCO approach works more in cooperation with the labour market and helps to educate individuals in a more realistic job situation than others.			
Lessons learned for WBT are:			
<ul style="list-style-type: none">- Better way to teach and learn for all participants- Easier understanding of theoretical contents- More motivated learners- Higher level of knowledge and better understanding of unusual situations			

1 Identification of the practice or project			
Car Mechanic Programme - Secondary vocational education for car mechanics			
2 The promoter and/or funding body	STŠ- Secondary Technical school Koper, Republic of Slovenia - Ministry for Education, Science and Sport	3. Country	Slovenia
4. Web page	www.sts.si	5 Contact	info@sts.si 00386 (0) 5 662 52 60
6 Short description of the project			
<p>The secondary vocational education programme for car mechanics is categorized as a 3-year education programme, which is offered by the national secondary education system. In Slovenia, there are only 42 professions under the directive of the Ministry for Education, Science and Sport offered in a 3-year education programme. This specific example is from the Secondary Technical School in Koper.</p> <p>The 3-year programme emphasises a structured vocational education. Within the training students have:</p> <ul style="list-style-type: none"> - General education courses - Professional courses and practical work within the school (in first and second grade 2 school days and in third grade 1 school day) - Internship with the employer for 24 weeks (divided between second and third grade). <p>The secondary vocational education programmes belong to those type of education with the greatest number of hours of practical training (work-based training) in Slovenia. The content and organisation of education itself is left to the autonomy of the school.</p> <p>The course of education at STŠ Koper:</p> <p>Grade 1: education only at school - practical knowledge is acquired within the workshops at the school, twice a week.</p> <p>Grade 2: education at the school and with the employer - practical knowledge is acquired within the workshops at the school twice a week and 6 weeks with an employer with approximately 240 hours.</p> <p>Grade 3: education both at the school and with the employer - the practical knowledge is acquired within the workshops at the school once a week and 18 weeks with an employer with approximately 720 hours.</p> <p>Objectives of the programme are to:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Prepare young people to work in a more realistic working environment - Prepare students in the necessary procedures for the inspection and repair of vehicles - Bring students close to the required quality of work and the proper way to conduct routine inspections - Encourage students to work independently, while under the supervision of the employer - Nurture qualified employees - Foster independent work after training <p>Training goals for learners/students are to:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Get an insight into the work and the procedures of the job - Get the chance to see and to ask everything during their education at school and at the work place, dealing with teachers, trainers and and customers - Learn the correct order of working steps - Work independently - Get to know their own skills and competencies while adapting to new learning situations <p>Unfortunately, data from 2008 shows that only 15.7% of the students decided to go into a secondary vocational programme and even then, approximately 30% did not finish the first year. This poor registration number comes from the fact that this is the weakest education programme in Slovenia and has a bad reputation as a programme for “stupid” and “poor” kids. After the first year, the statistical data shows that</p>			



students do stay in the programme and go on to finish it. Success is visible mainly in the employability of students who finish the 3-year programme as car mechanics, because they quickly find a job and build a career. After their exam, the vast majority of them continue to Programme +2 in order to gain an advanced technical/professional qualification.			
7 Target group (s) addressed			
Secondary school students			
8 Description of resources			
Duration	3 years	User's ICT level required	none
Methodology	Usual school learning methodologies combined with practical work at school and in the work place		
Pedagogical approach	Teaching, practical work experience		
Certification	The final exam		
Structure of the resource			
Public finances			
Costs related to implementation			
2500 € per student/per year			
9 Strengths and weakness			
Strengths		Weakness	
<ul style="list-style-type: none">- A lot of work-based training at school- A lot of work-based training with the employer- Possibility to get from secondary vocational to the technical programme (2 years +)- A better knowledge of the profession and workload- Employers can be satisfied with them as students and later on as workers – they are better prepared for their job- More employable students		<ul style="list-style-type: none">- Only a 3 year programme- Bad reputation of the programme (by the majority students with learning difficulties or even disabilities, from a poor social environment, with behavioural problems, etc.)- Students with poor marks and unfinished primary education- A low level of general knowledge- Problems within the technical programme (+2)	
10 Lessons learned for WBT			
<p>This programme comes closest to the call for more practical learning made by the interviewees in our survey. It is not the classical German dual system, but it comes close to it. The students are getting the possibility of gaining more practical knowledge and competences.</p> <p>For WTB the main lessons that could be useful are:</p> <ul style="list-style-type: none">- 1/6 of the learning period is spent with the employer (6 months)- The working conditions should be as real as possible, including tools, vehicles (different car brands), problems arising from work situations (vehicles with different technical bugs and solutions requiring a broader knowledge), spare parts (the original and non-genuine parts available on the market for a better comparison)- Time and conditions (when explanations are given in specific work situations, repetitions of such issues will take less time and be resolved more thoroughly)- The customers come into the school which prevents competition with the real work environment- When at the employer: the employer knows exactly what was learned in school and how to proceed			

1. Identification of the practice or project			
Health Care - Swedish for Immigrants (SFI) - Promoting jobs in the health care sector to migrants			
2. Promoter and/or funding body	European Social Found – ESF	3. Country	Sweden
4. Web page	www.halsingeutbildning.se	5. Contact	Cecilia Torstensson
6. Short description of the project			
<p>The vocational course “Health care - SFI” is a 3-months preparatory programme focusing on encouraging immigrants to engage in jobs in the Swedish health care sector - a pre-step to the nationally regulated health care programme at upper secondary level, leading to work opportunities in the health care sector. If the person chooses to go all the way, continuing with their studies at the upper secondary level, the length of the complete programme is close to three years. The model is also designed for students who need language assistance for the duration of their period of education.</p> <p>The first block in the model is an introductory week that aims at inspiring participants to seek the upper secondary Nursing adult education programme. During this phase, the model of Health Care-SFI is introduced. The participant gets to understand that the course is a preparatory programme for the Nursing Programme's education. The participant receives a folder on Care-SFI containing a form of interest notification. The education combines SFI studies containing advanced vocational Swedish language with a focus on the subject of Health Care. Some practical elements are completed, as well as study visits and meetings with health care staff.</p> <p>Next step in the model is approximately 1 year long, comprising full time studies (40h/week) and an occupational language part of the training. The programme also contains an upper secondary course ‘Health care and social work’ of 200 hours. The first time period is dominated by SFI with “Swedish language for health care”. Occupational language is an important part of the education.</p> <p>Health Topics and direct expertise is gradually implemented where the programme is characterized by many practical elements of situational learning. An early internship placement further contributes to the student’s language competence and the understanding of the sector’s work culture.</p> <p>Work Based Learning is a mandatory and a valuable part in this step. The length of the WBL period is not set, but usually comprises 1 to 3 days every week, with flexibility in respect of the participant’s individual situation and the conditions in the work place. The practical training creates meaning and content related to the theoretical education. Participants get a good insight into the health care work and the working culture within the sector.</p> <p>The final step, for those who have been convinced that this is their occupation of choice, is the nationally regulated Health Care programme. In this programme the participant studies in a regular class, but continues to receive language support 2 days per week throughout the whole 3 semesters of the programme.</p>			
7. Target group(s) addressed			
Refugees and immigrants			
8. Description of resources			
Duration	3 months	User’s ICT level required	low
Methodology	Classroom teaching in combination with work-based learning units		
Pedagogical approach	Theoretical and practical training		
Certification	none		

Structure of the resource	
Course Contents: <ul style="list-style-type: none"> - Occupation related content combined with the regular SFI teaching: - Occupational orientation - Study visits - Pre-knowledge before the internship period - Occupational Swedish language - Methodology training - Mathematics - ICT - Practice in a local health care organization - Upper sec. course: Health care and social care work 200 hours - Theory - Revision - Wellness 	
Costs related to implementation	
No costs für participants	
9. Strengths and weakness	
Strengths	Weakness
<ul style="list-style-type: none"> - The concept gives the participants the possibility to try out an occupation in combination with learning a new second language. - To some degree, the participants' language learning benefits from being experienced within the occupational setting. - The effort helps Sweden to fill the gaps in the labour market in one of the occupational settings where it is hard to recruit enough employees. 	<ul style="list-style-type: none"> - No specific ones pointed out.
10. Lessons learned for WBT	
<p>A very good way to develop skills - and acceptance for integration in different occupations and work place settings.</p> <p>Integration of less fortunate social groups into education and training is possible if the schools and the employers are given the right conditions.</p>	

1. Identification of the practice or project			
Broadened recruitment for inclusion in higher VET through assessment and validation of practical work			
2. Promoter and/or funding body	Hälsinglands Utbildningsförbund, HUF	3. Country	Sweden
4. Web page	www.hufb.se	5. Contact	Lena Baleus
6. Short description of the project			
<p>Part of the practice is the direct result of a former project funded by the National Agency for Higher VET (MYH), aimed at finding methods for a broadened recruitment of students for higher vocational education and training.</p> <p>It consists of using well-developed methods for the assessment and validation of the applicants' skills and their opportunities to assimilate the content of the VET-programme in question. It is also a way to make higher VET accessible for those who traditionally have been excluded from any form of formal higher education, and opening up the labor market for them at the same time. Typically, we talk about persons with for instance Neuro Psychiatric Disabilities (ADHD, Asperger etc.) or other disadvantaged groups in society</p> <p>The validation is performed by having a one-day activity where teachers and professionals assess the results from the applicant's performance in the tests and exercises. These tests and exercises have been thoroughly carefully and stipulated in order to select those applicants with the best chances to successfully complete the educational programme. They consist of four parts:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Practical tests - Mapping of earlier experiences, abilities/skills and competencies - Group activity (art performance in this specific case) - Interview looking at self-assessment, understanding the process and assessing the performance during the group activity, in a specific work role, an activity, their leadership etc. <p>The results are validated by a team of teachers by judging:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Professional work skills shown (specific ones) - Ability to cooperate, collaborate and interact - Other professional specific skills needed in a working group situation - Interview where the applicants respond to the questions asked. <p>Each part is weighted in points, being the basis for deciding the priority order among the applicants when giving access to the programme.</p>			
7. Target group(s) addressed			
All applicants – in an inclusive sense			
8. Description of resources			
Duration	1 day	User's ICT level required	n/a
Methodology	Validation through theoretical and practical tests and exercises		
Pedagogical approach	Observation, assessment, evaluation		
Certification	Assessment if qualified or not duly qualified for the educational programme		
Structure of the resource			
One-day activity with the applicant performing tests and exercises supervised by teachers and practitioners, no specific structure			

Costs related to implementation	
No direct costs other than staff investment of time for preparation, implementation (1 day) and the evaluation.	
9. Strengths and weakness	
Strengths	Weakness
<ul style="list-style-type: none"> - Formal higher VET is accessible for all applicants, including those who traditionally would be excluded using normal admission routes to higher studies. - In many cases, unexpected values come out to every ones benefit (peers, work places etc). - Huge individual development for all students participating in the VET programme. 	<ul style="list-style-type: none"> - Resources demanded in performing the recruiting process. - Running the programme is resource-intensive. - The labour market has further to go before the non-normative students are given the same job opportunities after their studies as everyone else.
10. Lessons learned for WBT	
<ul style="list-style-type: none"> - There are alternative ways well suited for admission to higher studies. - The use of specific case studies is an effective working method for learning occupational skills, aside from only using work places for WBL experiences. 	

1. Identification of the practice or project			
The Skills'10 Project of the Specialized Vocational Training Centre (UMEM Beceri'10)			
2. Promoter and/or funding body	Afyonkarahisar Mesleki ve Teknik A-nadolu Lisesi	3. Country	Turkey
4. Web page	http://afyonmerkezeml.meb.k12.tr/ http://meb.gov.tr http://www.iskur.gov.tr/ https://www.tobb.org.tr/	5. Contact	114876@meb.k12.tr
6. Short description of the project			
<p>The Skills'10 Project of the Specialized Vocational Training Centres (UMEM) is a project that was implemented on the anniversary of the Protocol signed between the various partners in Turkey, the Turkish Chambers and Commodity Exchange, the Ministry of Labour and Social Security, the Ministry of National Education and TOBB Economics and Technology University. The main aim of the project is to increase employment by providing jobs for the unemployed and to provide qualified staff to employers at the same time. It is seen that there is a lot of unskilled labour in Turkey and on the other hand, companies are not finding qualified personnel. Within this context, the UMEM Skills'10 Project was initiated in order to solve the unemployment arising from the gap between supply and demand in the labour market. "Skills'10" in this context relates to the top ten score as the maximum to reach in an educational programme. It indicates the trainee's fully developed skills completing this course.</p> <p>A Labor Market Needs Analysis was conducted in 81 cities in Turkey. As a result of data collected, the labor market needs of vocational and technical education were determined on the basis of those cities. Training of trainers in 81 cities was completed and those unemployed registered to İŞKUR (The Institution of Providing Jobs and Employees) were given theoretical training. The aim is for job seekers to be employed in the workplaces where they are undertaking an internship by matching the companies with the coordination of "Course Managements" at local level, thus giving practical training to the trainees and certifying the successful ones.</p> <p>Afyonkarahisar Vocational and Technical Anatolian High School is one of 121 schools that are included in the UMEM Skills'10 Project. Our school, which renews its equipment through the UMEM Project, is hosting the latest technology for the vocational courses to be offered within the scope of the project. In addition, vocational teachers participate in related in-service training courses.</p>			
 			
<p>Vocational training courses are organized in our school for those trainees who are selected among the unemployed registered at İŞKUR within the scope of the project. In order to apply for the courses the applicant must first register with the system at İŞKUR's webpage. Trainees participating in the courses at UMEM are paid 25 TL (7 €) per day during the course including theoretical learning and on-the-job training</p>			

through an internship. Afyonkarahisar Vocational and Technical Anatolian High School has realized 29 different courses between 2010 and 2016 and 444 unemployed young people found employment in this context			
7. Target group(s) addressed			
In general unemployed people seeking to (re)enter the labour market			
8. Description of resources			
Duration	3 months theoretical training for each course and 3 months maximum for internship training.	User's ICT level required	None
Methodology	Classroom teaching - Labour at the work place		
Pedagogical approach	Learning by practical work		
Certification	Certification of the Turkish Employment Agency		
Structure of the resource			
<ul style="list-style-type: none">- Occupational ethics and basic behaviour for professional development- Basic occupational knowledge- Advanced vocational knowledge (Practical training at school)- Skills training in enterprises			
Costs related to implementation			
Within the scope of the project, all costs related to modernizing the technical infrastructure of the project schools, providing the necessary machine-equipment and educating the trainers were covered by EU funds through the Ministry of Education. The social security of the students is covered by the unemployment fund.			
9. Strengths and weakness			
Strengths		Weakness	
<ul style="list-style-type: none">- Young and adult unemployed and those who are not in an adequate occupation benefit.- They are trained in those professions needed in the labour market.- Employability is increased by developing skills and competences.- Students who successfully complete the course will be awarded the "Course Completion Certificate" approved by National Education and İŞKUR. This document will enable them to work in heavy and dangerous jobs according to the quality standards of the profession.- Workplaces do not have to pay trainees during their internship.- If companies employ successful trainees, the employer's share of the social security fee will be covered from the unemployment insurance fund for up to 48 months.		<ul style="list-style-type: none">- The courses offered can not cover the needs of all of the trainees applying- After the course not all trainees can be employed.- Courses are on weekends or after working hours.- Many of those receiving social security benefits do not participate in courses even if they want to change their profession.- Some companies do not retain trainees at the end of the contract date.	
10. Lessons learned for WBT			
Inadequacies of professional knowledge are striking. However, the efforts of the student to learn the profession are remarkable. Especially the interest in practical training is very surprising. The sessions get close to 100% attendance even though they are done in the evening or at weekend. However, at the end of the course the project is not achieving the 90% employment target.			

1. Identification of the practice or project			
Skills Training at the Work Place			
2. Promoter and/or funding body	Afyonkarahisar Mesleki ve Teknik A-nadolu Lisesi	3. Country	Turkey
4. Web page	http://afyonmerkezeml.meb.k12.tr/ http://meb.gov.tr	5. Contact	114876@meb.k12.tr
6. Short description of the project			
<p>Vocational High School students who are in the final grade are trained in a company for 3 days a week during their academic year. On other days, they come to the school to attend the general subjects. The on-the-job training is evaluated as an ordinary educational course. The attendance is recorded regularly during the on-the-job training.</p> <p>Internship for vocational high school students is an extremely useful learning method. While students are still in high school, they experience real business life conditions, prepare for a profession and most importantly they develop their skills by applying the knowledge they gain within the work place environment.</p> <p>The students who are taking up the internship start their business life one step ahead of their friends of the same age. The students of the vocational department continue to study both by going to the college and by working and providing themselves with financial support.</p> <p>Students can not obtain diplomas if they do not complete their skills training. When students graduate, they are employed in the same business.</p> <p>Students are insured by the state for occupational diseases and work accidents during on-the-job training. For the students who participate in on-the-job training, the workplace is paid a fee of 1/3 of the minimum wage. 30% of this fee is paid by the state.</p>			
7. Target group(s) addressed			
Senior students in VET			
8. Description of resources			
Duration	3 days per week during an academic year	User's ICT level required	None
Methodology	Practical Training - Training at the work place		
Pedagogical approach	Learning by practical work		
Certification	Diploma by the school		
Structure of the resource			
<ul style="list-style-type: none"> - Occupational ethics and basic behaviour for professional development - Basic occupational knowledge (practical training) - Skills training in enterprises - Diploma 			
Costs related to implementation			
All expenditure related to the implementation of the project are jointly provided by the enterprises together with the unemployment fund.			

9. Strengths and weakness	
Strengths	Weakness
<ul style="list-style-type: none"> - Students can see real work conditions in place without having to graduate first - Students are insured against occupational diseases and occupational accidents during on-the-job training. - Payment of fees to students - Student and trainer know each other before switching to employment 	<ul style="list-style-type: none"> - Delaying the fees that businesses must pay to their students - Failure to discipline students due to the requirement of 80% compliance with the subjects in the programme - Trainers and teachers do not give sufficient importance to the students' needs.
10. Lessons learned for WBT	
<p>Students are more interested in practical work than theory learning and continue to work. When they graduate, the first institution they apply for employment with is the enterprise in which they have completed their internship. Furthermore, after completion, graduates will be able to set up their own businesses if they so choose.</p>	

Partnership Consortium



Zentrum für Integration und Bildung / Germany

www.zib-online.net



Anziani e non solo / Italy

www.anzianienonsolo.it



Esprominho / Portugal

www.esprominho.pt



RESC Plevén / Bulgaria

www.resc-pleven.org



PCO / Slovenia

www.pco.si



CFL / Sweden

www.hufb.se



Hermes / Malta

www.hermesjobs.com



Liceul Tehnologic Braila / Romania

www.moisil.coolpage.biz



**Afyonkarahisar Mesleki ve Teknik
Anadolu Lisesi / Turkey**

www.afyonmerkezeml.meb.k12.tr

July 2017

Erasmus+ KA2 Strategic Partnership Project 2015 – 2017 "Work-based training in the school-to-work transition process", Project No. 2015-1-DE02-KA202-002447

Authors:

Penka Spasova (RESC / Bulgaria); Alfons Müller (ZiB / Germany); Elena Mattioli, Licia Boccaletti (ANS / Italy); Massimo Aloe (Hermes / Malta); Irina Cojocar (Grigore Moisil Technological High School / Romania); Isabel Vieira, Cláudio Marques (Esprominho / Portugal); Sergeja Brglez (PCO / Slovenia); Stefan Wiik (CfL / Sweden); Hüseyin Kubilay Şahin (MTAL / Turkey)

Coordination: Zentrum für Integration und Bildung - ZiB GmbH, Goerdelerstr. 47, 42651 Solingen/Germany, www.zib-online.net, info@zib-online.net