

Manuale sulle metodologie formative che integrano le esperienze lavorative ed esempi di buone pratiche



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



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

Indice

Introduzione	3
1_Cosa significa work-based learning / work-based training?	4
2_Come funziona la transizione dalla scuola al lavoro nei Paesi coinvolti nel Progetto?	7
3_Quali sono i principali risultati dei questionari online?	12
4_Quali sono le nostre conclusioni e proposte di miglioramento?	20
5_Cosa possiamo imparare l'uno dall'altro? I nostri esempi di buone pratiche	29
European Centre for Youth Employment and Entrepreneurship (Bulgaria)	30
"Easy Mobil inklusiv" - A working stay abroad for apprentices (Bulgaria)	33
CNC Project "Coconut" (Germany)	35
Getting young people prepared for the labour market (Germany)	37
Fashion forward (Italy)	39
Alternate school and work for Opticians 2.0 (Italy)	41
Alternative Learning Programme (Malta)	43
Sheltered Employment Programme (Malta)	45
Accompaniment of the trainees doing their Internship abroad (Portugal)	47
Event Management - Monitoring of WBL activities (Portugal)	49
"Young Craftsmen" Project (Romania)	51
Strategic Partnership to perform merged internships (Romania)	53
GET fit for your job! (Slovenia)	55
Car Mechanic Programme (Slovenia)	57
Health care - Swedish for immigrants (Sweden)	59
Broadened recruitment for inclusion in higher VET (Sweden)	61
Skills' 10 Project (Turkey)	63
Skills training at the workplace (Turkey)	65

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.

Introduzione

La partnership strategica del Progetto "Work-based Training"¹ ha riunito da nove paesi europei scuole pubbliche, centri di formazione professionale e altre istituzioni con esperienza nel settore della formazione per esaminare i vari approcci e metodologie nazionali sul tema della transizione scuola-lavoro, in particolare sui sistemi educativi che integrano l'esperienza lavorativa nel percorso formativo (Work-based learning), ed interrogarsi su come migliorarli e renderli più efficaci. Il progetto, finanziato dal programma Erasmus+, è stato realizzato per ampliare e migliorare le competenze in questo particolare ambito ed evidenziare alcuni esempi di buone pratiche.

Quali sono le attività del Progetto?

Il progetto è iniziato con la ricerca-studio "School-to-work transition in Europe"², al cui interno sono stati presentati i sistemi, in atto nei vari paesi coinvolti, per supportare i ragazzi nella transizione dalla scuola al lavoro, ma soprattutto il ruolo e le caratteristiche dei metodi d'apprendimento che integrano l'esperienza lavorativa nel percorso formativo.

Successivamente, è stato elaborato un sondaggio, indirizzato ai tre attori principali del processo di transizione dalla scuola al lavoro: i docenti, i formatori/tutor aziendali e gli studenti. I tre differenti questionari, compilati online nei nove paesi partecipanti, hanno avuto l'obiettivo di fornire una comprensione più approfondita degli aspetti positivi e negativi dei sistemi in atto, delle lacune ed esigenze, del livello di soddisfazione dei gruppi target nel proprio contesto

nazionale e, infine, di identificare le aree di possibile miglioramento, raccogliendo opinioni e suggerimenti dei diretti interessati.³

Il sondaggio online è stato realizzato a metà del 2016. In tutto, con una media di 20 domande a questionario per target group per Paese, è stato compilato da 562 persone. La valutazione dei risultati è stata presentata nel "**Report on findings**", al cui interno la grande mole di dati raccolti è stata sintetizzata nello Studio Comparativo seguito dai Country Report specifici.

Infine, i partner si sono dedicati all'elaborazione del presente "**Manual on Work-based Training**", che riunisce le esperienze e conoscenze maturate nei due anni di attività e tira le conclusioni del progetto presentando proposte e suggerimenti di miglioramento Paese per Paese.

Cosa contiene il Manuale?

Il Manuale inizia definendo il significato di "work-based learning", la metodologia che integra nel percorso formativo l'esperienza pratica in contesto lavorativo, e delle attività ad essa legate. Questa breve sezione è seguita da una panoramica sulle metodologie e i sistemi in vigore nei nove paesi partner al fine di comprendere sia i progressi sia gli ostacoli rispetto alla loro implementazione.

La maggior parte del Manuale è dedicata ai principali risultati dei questionari online, quale base per le conclusioni e proposte di miglioramento presenti nel capitolo conclusivo. Infine sono stati raccolti e descritti esempi di buone pratiche, due per Paese, che tuttavia sono presenti solo nella versione in inglese del Manuale.

¹ Work-Based Training in the school-to-work transition process, Erasmus+ KA2 Strategic Partnership 2015-17

² Tutti i risultati del Progetto sono disponibili sul sito www.workbasedtraining.eu

³ Per quanto riguarda il contesto italiano, il sondaggio ha riguardato esclusivamente il sistema dell'Alternanza scuola-lavoro.

1_Cosa significa work-based learning / work-based training?

Work-based learning (WBL)

In varie occasioni i partner del Progetto hanno lavorato insieme per trovare una definizione comune al concetto di “work-based learning” (letteralmente: apprendimento basato sul lavoro) e ai termini ad esso legati. Poiché i partner appartengono a 9 Paesi differenti che hanno sviluppato diverse modalità di supporto ai giovani nella transizione dalla scuola al lavoro, fin dall'inizio è emerso il fatto che i partner non solo utilizzino differenti termini e concetti ma anche che assegnino significati diversi alla stessa parola. E' stato quindi importante chiarire sia i termini utilizzati e le loro definizioni sia le varie connotazioni e percezioni di questi.

Nel tentativo di trovare una definizione semplice ma al tempo stesso esaustiva per il termine “work-based learning”, i partner si sono accordati sulla seguente descrizione:

per “Work-based learning” (WBL) si intende un percorso formativo che fornisce agli apprendenti reali esperienze di lavoro durante le quali essi possano applicare e sviluppare le loro conoscenze teoriche e le capacità pratiche, sociali e trasversali, accrescendo in tal modo le proprie competenze professionali e l'occupabilità. WBL include una serie di situazioni ed esperienze di apprendimento combinando aspetti del curriculum scolastico con quelli del luogo di lavoro, al fine di creare differenti paradigmi d'apprendimento.

Da una parte, questa definizione pone l'accento sull'importanza di collegare l'apprendimento

teorico a quello pratico e il mondo della scuola a quello del lavoro. Dall'altra parte, è una descrizione che rimane sufficientemente aperta da non limitare in modo specifico il percorso.

Questo significa che è importante riconoscere che ci siano differenti percorsi e approcci/metodologie che possano collegare efficacemente la pratica alla teoria. Ciò che conta è raggiungere l'obiettivo di preparare in modo adeguato i giovani ad entrare nel mondo del lavoro e supportarli sia a capire sia a sviluppare le competenze di cui hanno bisogno per trovare per trovare un posto di lavoro.

Nel report “Work-based learning in Europe”, la Commissione Europea definisce WBL in un modo molto simile, lasciando saggiamente aperta la questione dei vari percorsi per raggiungere l'obiettivo individuato.

WBL è un aspetto fondamentale della formazione professionale – è legato direttamente alla missione della formazione professionale di aiutare gli apprendenti ad acquisire conoscenze, capacità e competenze che siano essenziali per la vita lavorativa.⁴

La definizione più concisa viene dall'Università di Berkeley in California:

Work-based learning può essere descritto così: apprendere RIGUARDO al lavoro, ATTRAVERSO il lavoro e PER il lavoro.⁵

Questa definizione evidenzia la necessità di legare educazione e lavoro e lascia aperta la possibilità a qualsiasi strumento ed approccio didattico.

⁴ http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/repository/education/policy/vocational-policy/doc/alliance/work-based-learning-in-europe_en.pdf

⁵ http://casn.berkeley.edu/resource_files/WBL_Definitions_Outcomes_Criteria_pg_120512_v2.pdf

I modelli di work-based learning

In linea con la propria definizione, l'Università della California richiede che la preparazione per il mondo del lavoro inizi il prima possibile e venga sviluppata in tre fasi d'apprendimento consecutive:

(1) *Le conoscenze e le esperienze esplorative relative alla professione supportano l'Apprendimento RIGUARDO al lavoro.*

(2) *Le esperienze di preparazione alla professione supportano l'Apprendimento ATTRAVERSO il lavoro.*

(3) *Le esperienze di formazione alla professione supportano l'Apprendimento PER il lavoro, in particolare la preparazione per una specifica gamma di occupazioni.*

In contrapposizione, i documenti orientativi della Commissione Europea non definiscono le fasi d'apprendimento ma si focalizzano sui metodi e gli approcci da applicarsi nei contesti WBL.

A seconda dei vari contesti nazionali, ci sono tre modelli di transizione scuola-lavoro che vengono definiti in base al coinvolgimento attivo delle aziende nel processo:

(1) *Schemi di alternanza o apprendistato, conosciuti in Austria e Germania come "sistema duale", dove all'azienda è demandata la formazione practica mentre la scuola professionale è responsabile del trasferimento delle conoscenze teoriche.*

(2) *Un secondo modello di WBL è basato sulla formazione professionale che avviene nelle scuole e include periodi di formazione on-the-job nelle aziende. Queste fasi in azienda sono costituite da tirocini o apprendistati che vengono incorporati come obbligatori o opzionali nei programmi delle scuole professionali per il raggiungimento di qualifiche formali.*

(3) *In fine, ci sono i percorsi WBL integrati nel programma scolastico, attraverso laboratori, workshop, cucine, ristoranti, imprese simulate o incarichi per reali progetti a livello industriale o commerciale. L'obiettivo è di creare ambientazioni lavorative realistiche, stabilire contatti e collaborazioni con reali aziende e clienti e sviluppare competenze imprenditoriali.*

Tutti e tre questi modelli sono rappresentati nel Progetto grazie alle differenti organizzazioni partner. Il livello di adesione alla reale esperienza lavorativa varia di conseguenza. Tuttavia, la richiesta di un maggiore coinvolgimento da parte di datori di lavoro e aziende è comune a tutti i contesti nazionali presentati.

Work-based training (WBT)

Nella lingua inglese viene talvolta utilizzato un altro termine al posto di WBL, ma che non è ben definito: tale termine è “work-based training” (letteralmente: formazione basata sul lavoro).

All'interno del contesto del Progetto, i partner hanno concordato che il termine “work-based learning” indica un percorso di apprendimento all'interno del quale teoria e pratica siano legate enfatizzando il percorso stesso, mentre il termine “work-based training” si focalizza maggiormente sull'approccio all'apprendimento e i relativi metodi di insegnamento basati sulla pratica. Inoltre, WBL sembrerebbe essere più incentrato sulla figura dello studente, mentre WBT su quella dell'insegnante e del formatore. Tuttavia, molto spesso i termini sono intercambiabili.

In questo contesto, un altro aspetto emerge dalla parte formale del processo di WBL. In alcuni paesi, come la Bulgaria, completare uno stage in azienda è obbligatorio ed è basato su un accordo vincolante tra la scuola, l'azienda e lo studente. In questo caso, il termine “work-based training” è utilizzato in contrapposizione agli

stage o ai corsi introduttivi che sono piuttosto informali, brevi e non vincolanti e che vengono normalmente definiti “work-base learning”.

Attività collegate alla metodologia WBL

Quando, a livello europeo, si ha a che fare con il tema del “work-based learning”, diviene subito evidente che non esiste un’unica strada per preparare i giovani al mondo del lavoro. Anche se è ampiamente riconosciuto che il coinvolgimento attivo delle aziende aumenti le chance di un’integrazione di successo nel mercato del lavoro, ci sono così tante metodologie e approcci promettenti che certamente non è possibile trovare un unico modello applicabile a tutti i paesi.

Di conseguenza, la completa adozione del Sistema Duale da parte di tutti i paesi non è raccomandabile. Invece, come suggerisce la fondazione tedesca Bertelsmann, dovrebbe essere considerata la possibilità di un attento trasferi-

mento di alcune componenti particolari del sistema⁶. In tale contesto, tutti gli approcci, gli strumenti e le metodologie didattiche che sono riconosciuti come appropriati in modo specifico per preparare i giovani al mercato del lavoro devono essere presi in considerazione.

Quindi è importante tener presente che, oltre alla usuale metodologia WBL finalizzata alla realizzazione di esperienze formative in azienda, c’è una grande e ricca varietà di attività legate a tale approccio che supportano il “portare in classe il mondo del lavoro” e che, come conseguenza, aumentano nei giovani la consapevolezza delle esigenze del mercato del lavoro. Come abbiamo imparato durante questi due anni di progetto, queste attività sono molteplici e devono tutte essere prese in considerazione. L’immagine che segue ne riflette la diversità, categorizzandole a seconda del livello di coinvolgimento del mondo aziendale.



⁶ Euler, Dieter: Germany’s dual vocational training system: a model for other countries? Bertelsmann Foundation (Ed.), Gütersloh 2013

2_ Come funziona la transizione dalla scuola al lavoro nei paesi coinvolti nel Progetto?

BULGARIA

In Bulgaria il tirocinio è una componente della formazione professionale obbligatoria all'interno del Sistema educativo professionale. Il tirocinio viene svolto durante gli ultimi due anni del periodo formativo e il numero di ore ad esso dedicato è incluso nell'incarico obbligatorio dei docenti. Il tirocinio è controllato da un docente e da uno specialista dell'unità di produzione e si conclude con una valutazione che viene registrata sia come parte del diploma di educazione secondaria sia nel certificato della qualifica professionale.



Giovani studenti al RESC di Pleven, Bulgaria

Secondo la *Legge sull'Educazione e la Formazione Professionale* (fine del 2014- versione emendata), l'apprendimento attraverso il lavoro (formazione duale) è una forma di partenariato tra la scuola professionale, il college o il centro di formazione e uno o più datori di lavoro.

Il sistema duale nell'educazione professionale in Bulgaria è attualmente ad uno stadio preparatorio a livello regionale ed è stato introdotto in siti pilota all'interno di un progetto Bulgaro-Svizzero (2015-2019) e di progetti della Rappresentanza Commerciale dell'Ambasciata Austriaca in Bulgaria, con il Ministero dell'Educazione e con la

Camera di Commercio tedesco-Bulgara.

L'obiettivo dei progetti non è solo l'introduzione del sistema duale di formazione professionale in Bulgaria ma anche il supporto al nostro Paese per lo sviluppo di un proprio modello, che sia coerente con la nostra tradizione storica e culturale.

GERMANY

In Germania il processo di transizione scuola-lavoro è conosciuto come "Sistema duale di apprendistato", all'interno del quale la teoria viene insegnata in enti formativi e le competenze pratiche vengono acquisite lavorando in un'azienda. Dopo aver concluso il percorso educativo obbligatorio, la maggioranza dei giovani inizia un periodo di apprendistato in un'azienda con l'obiettivo di acquisire competenze professionali e fare ingresso nella competizione del mercato del lavoro. Gli apprendistati sono quindi parte del sistema educativo formale ed aiutano i giovani ad integrarsi sia a livello sociale che professionale.

Questo Sistema, con i suoi due luoghi di apprendimento – la scuola responsabile della parte teorica e l'azienda della parte pratica-, assicura uno stretto allineamento con il mercato del lavoro. La pratica non è sperimentata nelle condizioni artificiali di una classe, ma in condizioni di lavoro reale con la realizzazione di prodotti e l'organizzazione in base alle scadenze, facendo sviluppare capacità come la precisione, l'efficacia, l'affidabilità, la capacità di lavorare in squadra, etc.

Ciò assicura ai giovani un accesso relativamente più diretto al mercato del lavoro al termine del proprio apprendistato.

Il risultato positivo è che la Germania sta vivendo un tasso di disoccupazione relativamente basso.

ITALY

Negli ultimi anni, la collaborazione formativa tra scuola e mondo del lavoro finalizzata a supportare e facilitare il processo di transizione scuola-lavoro, ha registrato in Italia interessanti sviluppi in due principali direzioni:

- (1) Il potenziamento e la stabilizzazione dell'offerta formativa in alternanza scuola-lavoro (un percorso formativo che si articola in periodi di formazione in aula e periodi di apprendimento che lo studente trascorre in un contesto lavorativo), previsti dalla Legge 13 Luglio 2015 n.107 e
- (2) la riforma dell'apprendistato (un contratto di lavoro per giovani fino ai 29 anni che implica l'obbligo del lavoratore di frequentare un determinato numero di ore di formazione), in base al Decreto Legislativo 15 giugno 2015 n.81.

L'apprendistato e l'alternanza scuola-lavoro sono sostanzialmente differenti ma condividono un obiettivo comune: superare la tradizionale divisione tra educazione e lavoro ed aiutare i giovani ad integrarsi sia nella società che nel mondo del lavoro.

Anche se i risultati dell'applicazione delle ultime leggi devono ancora essere raccolti ed analizzati, gli ultimi dati a disposizione mostrano una situazione difficile: solo il 43% delle scuole ha dato inizio a percorsi legati ad esperienze lavorative, coinvolgendo un basso numero di aziende e meno dell'11% degli studenti.

Allo stesso tempo, dal lato dell'apprendistato, non tutte le forme a disposizione sono state sviluppate o implementate al pieno delle potenzialità.

MALTA

Ci sono due principali enti statali che a Malta si occupano di formazione professionale: il *Malta College of Arts, Science and Technology* (MCAST) che offre circa 170 corsi all'anno dal livello 1 a livello 6 MQF, e l'*Istitute of Tourism Studies*, che offre circa 20 corsi all'anno dal livello 2 a livello 6 MQF.

Oltre a questi due college, c'è l'*Employment and Training Corporation* (ETC), creata nel 1990 e gestita dallo Stato, che fornisce anche un servizio pubblico per la ricerca del lavoro, gestisce la formazione professionale in forma di politiche attive per il lavoro (ALMP) e altri servizi per i disoccupati. ETC è anche coinvolta nella realizzazione del Piano di Garanzia Giovani a Malta e offre lavoro e programmi formativi per l'integrazione dei giovani nel mercato del lavoro: Youth Champions, Aumentare l'occupabilità attraverso la formazione, Tirocini, programmi di Work Trial e di Work and Training Exposure.

I programmi d'apprendistato per la formazione professionale sono, tuttavia, i percorsi principali attraverso cui si sviluppa il processo di transizione scuola-lavoro a Malta e sono basati sul Sistema duale all'interno del quale l'apprendista segue un programma formativo nell'ente di Formazione professionale abbinato a quello on-the-job in azienda.

PORTOGALLO

In Portogallo, il Sistema Duale della Formazione professionale esiste dal 1984, all'interno di un sistema iniziale di formazione in alternanza con doppia certificazione. La metodologia "work-based training" rappresenta il 30% della lunghezza dei corsi, quindi circa 1200 ore gradualmente distribuite durante il processo formativo.

All'interno delle politiche educative, la formazione professionale ha guadagnato importanza in seguito alla completa integrazione del Paese nella Comunità Economica Europea (1986). Tuttavia, in contrasto con il Sistema di alternanza, solo 420 ore vengono attualmente dedicate alla formazione basata sull'esperienza lavorativa all'interno di questi corsi professionali che sono considerati i più significativi tra tutta l'offerta formativa (2011/12: 42,8% dei giovani iscritti alle scuole di grado secondario). Negli ultimi 5 anni, la qualifica del dodicesimo livello e l'estensione della scuola dell'obbligo a 12 anni hanno determinato i principali cambiamenti del Sistema Educativo e hanno portato ad una espansione e diversificazione della richiesta di corsi di formazione duale. Le altre modalità di certificazione duale come quelle applicate ai corsi di formazione professionale per adulti, ai corsi tecnologici nell'educazione secondaria e ai corsi professionali più recenti (livello educativo di base) sono ormai divenute discontinue.

ROMANIA

In Romania l'approccio specifico del “work-based training” include la preparazione degli studenti in classi di formazione pratica che viene insegnata da docenti specialisti all'interno di workshop scolastici o nelle aziende. Durante questi tirocini, gli studenti imparano ad applicare le conoscenze teoriche acquisite a scuola, a familiarizzare con l'ambiente lavorativo e ad imparare a prendersi la responsabilità delle mansioni svolte.

Inoltre, le attività che facilitano la transizione scuola-lavoro in Romania ora includono:

- le attività di supporto come l'apprendimento sul luogo di lavoro con tutoraggio e counselling
- la formazione dello staff coinvolto sul luogo di lavoro, con tutor che forniscono la formazione

- la formazione dei consulenti coinvolti in attività specifiche legate alla transizione scuola-lavoro
- il supporto allo sviluppo di partnership tra scuole e aziende
- il monitoraggio dell'inserimento nel mercato del lavoro degli studenti diplomati, inclusa la continuazione degli studi
- l'offerta di supporto agli studenti per la loro partecipazione alle attività dell'azienda organizzate a livello locale, regionale, nazionale ed Europeo
- la realizzazione di campagne pubbliche di sensibilizzazione per supportare la transizione scuola-lavoro
- il supporto allo scambio di esperienze e la diffusione di buone pratiche
- il supporto alla cooperazione innovativa, interregionale e transnazionale.

SLOVENIA

In Slovenia il processo di transizione scuola-lavoro è caratterizzato da diverse opportunità educative basate sulla scuola e offerte dal governo. A seconda delle qualifiche e delle aspirazioni dello studente rispetto ad un ulteriore percorso formativo, ci sono le seguenti possibilità:

- brevi programmi professionali. Di solito sono scelti dagli studenti che non hanno completato l'educazione primaria, durano un anno e mezzo, incluse 18 settimane di work-based learning a scuola e 4 settimane in azienda.
- Programmi professionali per coloro che hanno completato l'educazione primaria. E' un programma triennale che include 18 settimane di work-based learning a scuola e 24 settimane in azienda.
- Programmi professionali tecnici. Il sistema “+2” permette agli studenti di percorsi professionali di ottenere un livello di competenze tecnico in

due anni di studio, incluse 5 settimane di work-based learning a scuola e 2 settimane in azienda.

- Programmi tecnici per coloro che hanno completato l'educazione primaria. Durano 4 anni, incluse 12 settimane di work-based learning a scuola e 8 settimane in azienda.
- Corsi professionali per adulti.

La parte teorica del percorso educativo è nella mani della scuola, mentre la parte pratica è il dominio sia della scuola che delle aziende. A seconda del programma, il collegamento tra scuola e mercato del lavoro è più o meno forte. Più è alto il livello d'istruzione, meno è presente il lavoro pratico all'interno del programma educativo.

Il sistema educativo sloveno sta attualmente attraversando una fase di riforma. Si sta predisponendo un sistema duale per l'apprendistato, ma non si sa quando questo verrà sperimentato o introdotto a livello generale nel Sistema scolastico.

SVEZIA

Lo scopo del processo di transizione scuola-lavoro è preparare bene gli studenti per il loro futuro percorso professionale. Una componente importante di questo processo è ciò che viene chiamato work-based learning phase (WBL), o esperienza sul luogo di lavoro.

In Svezia il work-based learning è parte di tutti i programmi di formazione professionale, non importa che siano nella scuola secondaria superiore o nell'istruzione superiore professionale, che siano per giovani o per adulti. E' possibile separare parti del WBL simulando attività sviluppate nel contesto scolastico e partecipando

all'ambiente lavorativo reale, a fianco di una tutor o altri "colleghi".

Può essere introdotto l'APL (Work placed learning) come parte del programma delle scuole secondarie superiori professionali, con un minimo di 15 settimane dei 3 anni di durata del programma.

In alternativa, gli studenti possono scegliere di inserire nel programma professionale l'apprendistato, dove la maggior parte del percorso viene svolto in azienda.



Giovane studente al CFL, Svezia

Rispetto all'educazione professionale superiore, nei programmi che superano i 2 anni, almeno il 25% del periodo di formazione viene svolto nel luogo di lavoro. Negli ultimi anni, il Governo ha portato avanti una serie di nuove possibilità per le persone disoccupate affinché possano ricevere una formazione professionale, combinando studio e lavoro in occupazioni carenti di manodopera, svolte in collaborazione con organizzazioni formative per adulti e i centri per l'impiego.

Ci possono anche essere altre soluzioni.

In generale, in Svezia la percezione del processo di transizione scuola-lavoro è che funzioni piuttosto bene, sebbene ci siano vari suggerimenti per migliorarlo.

TURCHIA

In Turchia la scuola dell'obbligo dura 12 anni. Ci sono due tipi di percorso formativo: l'educazione formale e quella non formale. Nell'educazione formale, la formazione professionale e tecnica viene realizzata in scuole chiamate "Scuole Superiori Professionali e Tecniche dell'Anatolia" e il percorso scolastico dura 4 anni. Gli studenti iniziano la formazione professionale nelle scuole di secondo grado scegliendo un ambito professionale.



*Studenti del Dipartimento di Elettronica del
MTAL Vocational High School, Turchia*

La formazione professionale viene realizzata attraverso la combinazione di teoria e pratica. La

fase pratica viene svolta all'interno di workshop a scuola, seguendo la metodologia del work-based training. Durante l'ultimo anno, gli studenti svolgono un tirocinio in azienda per 3 giorni alla settimana. Durante gli stage i ragazzi possono ricevere uno stipendio e venire assunti dall'azienda dopo il diploma.

Alla conclusione degli studi, i ragazzi sono anche considerati qualificati per creare la propria azienda, grazie al titolo di "Tecnico".

Nell'educazione non formale, ci sono vari tipi di corsi simili ai programmi scolastici che portano ad una certificazione professionale. Dal 2010, grazie al progetto UMEM, tali corsi sono stati realizzati con la metodologia WBT. Gli studenti devono completare il periodo di stage per poter ottenere la certificazione.

Per coloro che non possono accedere o beneficiare di questi programmi educativi, c'è la possibilità dell'apprendistato, all'interno del quale i giovani lavorano in azienda eccetto un giorno alla settimana per la formazione a scuola. Per ottenere il certificato professionale è necessario passare alcuni esami.

3_Quali sono i principali risultati dei questionari online?

I sondaggi online per valutare l'efficacia dei differenti approcci e metodologie WBL e raccogliere suggerimenti per il miglioramento del sistema sono stati compilati da maggio a settembre 2016 nei nove Paesi partner aderenti al progetto. I tre questionari, indirizzati ognuno ad uno specifico gruppo target (docenti, formatori/tutor aziendali e studenti) sono stati compilati da un totale di 562 persone e i risultati in dettaglio sono stati pubblicati a gennaio 2017 nel **Report on findings**, ancora disponibile sul sito del progetto.

Questo manuale non contiene i dettagli dei risultati, ma un breve riassunto che ne raccoglie i punti essenziali. Lo studio si è concentrato su 5-6 domande chiave (per ogni questionario/target) considerate dai partner maggiormente significative. La prima sezione sintetizza i principali risultati riferiti ad ogni gruppo-target (docenti, formatori/tutor aziendali e studenti), mentre la seconda sezione si concentra sui dati raccolti nei singoli paesi, utilizzando come criterio di scelta delle tematiche ciò che ci si aspettava (e che è stato confermato o smentito dai risultati) e ciò che invece ha sorpreso le organizzazioni partner che hanno condotto i sondaggi.

Questionario per i docenti

- In tutti i paesi coinvolti il work-based training è percepito positivamente dai docenti, che li considerano una metodologia utile (75%-100%).
- I docenti sembrano avere una buona conoscenza di tali metodi e delle relative attività, ma il loro grado di coinvolgimento cala notevolmente per quanto riguarda la programmazione e il processo di valutazione.

- In generale i docenti ritengono che le materie che insegnano siano bene integrate con l'esperienza pratica. Tuttavia, questo risultato sembra essere in contrasto con la visione degli studenti che, per la maggior parte, si lamentano che teoria e pratica non siano ben collegate tra loro.
- Il grado di soddisfazione relativo all'orientamento lavorativo offerto a scuola differisce di Paese in Paese (tra il 38% e il 95%).
- Anche il livello di soddisfazione espresso in merito alla metodologia WBL varia molto da Paese a Paese (tra il 55% e il 100%).

Questionario per i formatori/tutor aziendali

- I formatori/tutor aziendali sono risultati abbastanza soddisfatti delle informazioni e del supporto che ricevono dalle scuole. In alcuni paesi, tuttavia, sembrano esserci delle difficoltà nella cooperazione tra scuola e azienda.
- Ad eccezione della Slovenia, i formatori/tutor aziendali degli altri paesi considerano sufficiente il livello di preparazione degli studenti per le mansioni che svolgono in azienda. Con un buon grado di soddisfazione, ritengono che gli studenti in stage siano un vantaggio per l'azienda.
- Sempre ad eccezione della Slovenia, i formatori/tutor aziendali sono piuttosto soddisfatti del sistema di transizione scuola-lavoro

Questionario per gli studenti

- Gli studenti dei vari paesi considerano importante il metodo WBL. Dicono di aver sviluppato, grazie all'esperienza lavorativa,

un'immagine più chiara della loro possibile futura carriera e di sentirsi maggiormente motivati.

- La maggioranza degli studenti è soddisfatta dei formatori/tutor aziendali che li hanno seguiti durante l'esperienza lavorativa, sia rispetto alla loro professionalità sia alla capacità di spiegare le varie mansioni e attività da svolgere. Durante i tirocini, gli studenti si sono sentiti supportati ed integrati nel contesto lavorativo.
- Al pari dei formatori/tutor aziendali, gli studenti si ritengono piuttosto soddisfatti del sistema di transizione scuola-lavoro in atto nel proprio paese.

BULGARIA

I risultati del questionario in Bulgaria hanno mostrato, come ci aspettavamo, che pur essendo a conoscenza della programmazione e definizione delle attività in work-based training, i docenti non sono attivamente coinvolti nella loro implementazione. Gli insegnanti non solo devono venire informati rispetto alla parte "pratica" del percorso ma anche resi attivamente partecipi nella sua progettazione ed implementazione.

Il questionario ha anche confermato le nostre aspettative sulla mancata considerazione, da parte degli insegnanti, delle competenze trasversali (*soft skills*). Solo una minoranza (20%) le ritiene più importanti rispetto alle competenze tecniche, mentre l'80% le ritiene allo stesso livello. Tuttavia, la maggior parte dei datori di lavoro in Bulgaria si lamenta del fatto che ai giovani manchino le competenze trasversali di base come la disciplina sul lavoro, il senso di responsabilità e la motivazione/il desiderio di una carriera. Questo sembrerebbe dimostrare un'assenza di comunicazione e collaborazione tra la scuola e il mondo del lavoro.

Ci aspettavamo anche che i formatori/tutor aziendali esprimessero maggiore disappunto nei confronti del basso livello di conoscenze dei ragazzi, ma i dati raccolti mostrano che il 70% di loro ritiene gli studenti sufficientemente preparati rispetto alle mansioni che svolgeranno in azienda. Tuttavia, tale percentuale può essere anche il risultato del fatto che generalmente, durante gli stage, agli studenti vengono affidate mansioni di basso livello qualitativo. Ciò sembra confermare nuovamente una mancanza di collegamento tra gli stage aziendali e la scuola.

E' stata confermata anche la prevista richiesta di riduzione degli adempimenti burocratici per ospitare un ragazzo in stage.

Dall'altra parte, ci ha sorpreso la differente percezione di insegnanti, formatori/tutor aziendali e studenti nei confronti della presenza di orientatori al mondo del lavoro nello staff. I giovani richiedono orientamento al lavoro e necessitano di qualcuno che li supporti in tal senso.

Ci ha in qualche modo preoccupato il fatto che il 71% degli studenti abbia dichiarato che i problemi occorsi durante il tirocinio in azienda sono stati legati ai colleghi di lavoro, al tipo di lavoro svolto e alla puntualità. Questo indica un livello insufficiente di *soft skills*, che sono invece la chiave per un percorso lavorativo di successo.

La maggioranza degli studenti (75%) considera l'apprendimento sviluppato in ambito aziendale piuttosto importante al fine di prepararsi per il mondo del lavoro e per un lavoro specifico, ma al tempo stesso il 90% di loro ritiene che le esperienze pratiche a scuola possano già essere sufficienti.

Tutto questo riflette il fatto che il Sistema Duale nell'educazione professionale in Bulgaria a livello regionale è ancora in una fase preparatoria ed è stato implementato solo in alcuni siti pilota durante gli anni scolastici 2015-2017.

Infine, Siamo rimasti sorpresi anche dall'alto grado di soddisfazione rispetto al sistema in atto: 71% per gli insegnanti, 75% per i docenti, 95% per gli studenti.

GERMANIA

I risultati dei questionari in Germania hanno confermato le nostre attese rispetto ad un malcontento generale sul tema della comunicazione tra i principali attori del percorso di work-based learning (scuole e aziende), come rivelato dai vari commenti che insegnanti, studenti e formatori/tutor aziendali hanno espresso quando interrogati sulle eventuali raccomandazioni per migliorare il metodo.

Dal lato dei formatori/tutor aziendali, ci aspettavamo lamentele in merito al livello di preparazione con cui ragazzi arrivano in azienda, lamentele che invece non sono state confermate dal sondaggio: il 60% dei formatori/tutor considera tale livello sufficiente e l'85% è convinto che gli studenti portino valore aggiunto all'azienda.

E' stato solo parzialmente confermato l'atteso malcontento degli studenti rispetto al debole legame tra la pratica e la teoria. In realtà, una piccola maggioranza (58%) dei ragazzi pensa invece che teoria e pratica siano ben integrate tra loro.

Solo parzialmente comprovato è stato anche l'atteso malcontento degli studenti rispetto al livello di supporto dato loro durante il periodo in azienda. Mentre la maggior parte dei ragazzi (88%) ha mostrato una buona soddisfazione in merito al supporto del tutor aziendale, solo il 47% ha considerato positivo il supporto ricevuto da parte della scuola durante lo stesso periodo.

D'altra parte, siamo stati sorpresi dell'alto livello di malcontento espresso dai docenti rispetto al Sistema Duale in Germania. Mentre più di due terzi dei tutor/trainer intervistati e degli studenti ha espresso soddisfazione a riguardo, solo

il 57% dei docenti ha dato una valutazione positiva.

Sorprendente è stato anche il fatto che i docenti, pur avendo dimostrato di conoscere la metodologia del work-based training (87%), abbiano un livello di coinvolgimento diretto nella progettazione ed implementazione decisamente inferiore.

Ci ha sorpreso allo stesso modo la percezione completamente differente di docenti e studenti rispetto alla guida e supporto durante il periodo in azienda: mentre il 53% degli studenti si lamenta poiché non si è sentito supportato dalla scuola, il 92% dei docenti dichiara di aver assistito alle parti pratiche del percorso degli studenti e di essere ben informati sugli esiti.

Infine, è stato fonte di grande gioia vedere che un gran numero di formatori/tutor aziendali consideri i ragazzi un elemento di vantaggio per l'azienda.

ITALIA

In Italia i risultati dei questionari hanno rivelato differenti percezioni del sistema ed alcune sue criticità, anche inaspettate.

Innanzitutto è stato confermato un generale malcontento a livello di scambio di informazioni e comunicazione. I docenti in generale hanno richiesto più incontri e una migliore collaborazione con le aziende; i tutor aziendali hanno raccomandato una migliore interazione con le scuole o, più in dettaglio, un'informazione più approfondita in merito alle competenze personali e tecniche degli studenti in stage; gli studenti hanno espresso l'esigenza di un miglior dialogo con i docenti.

Il tema della comunicazione non tocca solo le fasi di progettazione e implementazione dei percorsi di alternanza scuola-lavoro, ma anche i suoi momenti conclusivi: i risultati e la valutazione

sono nodi ritenuti ancora da migliorare. Infatti, il 60% dei docenti non si ritiene sufficientemente informato sui risultati dei tirocini ed alcuni insegnanti richiedono maggiore omogeneità nella valutazione dell'esperienza lavorativa dei ragazzi.

Le ormai conosciute difficoltà che la scuola incontra nel trovare aziende disponibili ad ospitare studenti non sono emerse direttamente dal questionario dei docenti, probabilmente perché è una problematica che riguarda unicamente il coordinatore dell'alternanza a livello d'istituto e non la maggioranza degli insegnanti. Il tema è invece emerso tra i tutor aziendali che hanno espresso dubbi sull'efficacia del matching studente-azienda proposto dalla scuola, suggerendo un approccio differente nei confronti dell'azienda, come se si trattasse di un cliente: talvolta, infatti, le aziende hanno avuto la sensazione che le scuole volessero esclusivamente "parcheggiare" gli studenti presso le loro strutture durante gli stage. Anche gli studenti sembrano sperimentare una simile percezione dichiarando che "le scuole dovrebbero trovarci delle aziende più adeguate alle nostre esigenze".

Nonostante le nostre aspettative, per quanto riguarda il tema dell'eccesso di burocrazia e delle possibili compensazioni economiche per ospitare studenti in stage, i tutor aziendali non hanno espresso particolari richieste o lamenti, dichiarando invece una generale positiva soddisfazione su entrambe le tematiche: solo il 25% di loro ritiene che il livello di burocrazia sia inaccettabile e solo il 20% ritiene essenziale ricevere una compensazione economica.

La richiesta, che ci aspettavamo, di una revisione del programma degli studenti per adeguarlo in maniera più efficace alle esigenze aziendali è stata chiaramente confermata.

Dall'altra parte, alcuni dati inattesi ci hanno sorpreso.

Considerando le varie lamenti e i suggerimenti espressi principalmente dai docenti, ma anche da tutor aziendali e studenti, ci saremmo aspettati un livello di soddisfazione generale più basso, invece l'88% degli insegnanti, il 90% dei tutor e il 70% dei ragazzi ha dichiarato di essere da sufficientemente ad altamente soddisfatto del sistema attuale. Gli studenti, il gruppo target con la percentuale più bassa, ha concentrato le proprie proposte di miglioramento su una maggiore durata dei tirocini ed informazioni tecniche più accurate.

Anche la richiesta delle aziende in merito corsi obbligatori sulla sicurezza, organizzati dalle scuole e da svolgersi prima degli stage, è risultata inaspettata.

Un ulteriore risultato inatteso è stato il suggerimento di alcuni docenti, anche in altri Stati coinvolti, di dare una visione più ampia al sistema educativo che integra i momenti di formazione in azienda: alcuni hanno riflettuto sull'importanza in generale delle competenze trasversali (soft skills), altri le hanno legate allo studio delle materie umanistiche utili allo sviluppo di capacità di ragionamento, di valutazione, di soluzione di problemi e presa di decisioni, abilità non solo importanti per lo sviluppo personale ma anche utili nel mondo del lavoro.

Infine, in riferimento ai dati comparativi con gli altri paesi coinvolti, un risultato inaspettato è stato rappresentato dal basso livello di soddisfazione dei docenti tedeschi nei confronti del proprio sistema rispetto ai loro colleghi italiani: poiché la più recente legge italiana in materia si ispira al sistema duale tedesco considerandolo un esempio da seguire, ci ha sorpreso che coloro che ne sono maggiormente coinvolti non ne siano completamente soddisfatti.

MALTA

Dai questionari compilati a Malta, appare che la transizione dalla scuola al lavoro sia facile per la maggior parte dei ragazzi maltesi, visto che non sembra abbiamo particolari difficoltà nel trovare lavoro.

A parte questo risultato generale, ci saremmo aspettati di ricevere conferme rispetto ai seguenti temi, conferme che invece non sono emerse dal sondaggio:

- l'accordo, tuttora in essere, di cooperazione tra gli enti coinvolti nel sistema (scuole, aziende, Ministero dell'Istruzione, Associazioni di Categoria)
- una migliore connessione tra scuole e aziende
- un maggiore coinvolgimento dei tutor aziendali o dei datori di lavoro per facilitare la transizione tra la scuola e il lavoro

Dall'altra parte, siamo stati sorpresi di vedere che la maggioranza di docenti, formatori/tutor aziendali e studenti sono soddisfatti del sistema WBT in vigore a Malta. Inoltre non ci aspettavamo che il 96% dei docenti e dei formatori dichiarasse che nelle rispettive scuole, istituti o aziende ci fosse una persona incaricata dell'orientamento professionale degli studenti e di fornire ai ragazzi informazioni e consigli sui temi legati al mercato del lavoro. Pare quindi che ci sia un sempre maggiore volontà, da parte sia delle scuole sia delle aziende, di fornire un supporto, attraverso il counselling e l'orientamento nelle differenti istituzioni e aziende, con l'obiettivo di aiutare i giovani a prepararsi per il mondo del lavoro.

Sebbene sembri che a Malta la transizione scuola-lavoro sia semplice per molti giovani, bisogna comunque assicurare loro un'adeguata guida per supportarli nelle proprie decisioni. Non è solo una questione di abituarsi a lavorare

ma anche che i giovani possano sviluppare il pieno potenziale delle proprie capacità.

Inoltre, il questionario ha inaspettatamente sottolineato la distanza che esiste tuttora tra la scuola e il mondo del lavoro. E' necessario un maggiore sforzo per fare avvicinare le due realtà. Devono essere realizzate iniziative finalizzate a fornire agli studenti maggiori esperienze lavorative mentre stanno ancora studiando e il ruolo dei datori di lavoro nell'intero processo deve essere più rilevante.

PORTOGALLO

Come risultato dei sondaggi in Portogallo, ci aspettavamo varie critiche da parte di tutti e tre i gruppi target rispetto alla durata dei tirocini che in genere sono considerati troppo brevi. Sia docenti che studenti infatti hanno suggerito esperienze lavorative più numerose e più lunghe. I formatori/tutor aziendali hanno invece inaspettatamente espresso solo un leggero malcontento sulla durata: la maggioranza (65%) considera adeguato il numero di ore per raggiungere gli obiettivi del curriculum.

Ci aspettavamo anche un certo consenso da parte degli insegnanti sull'importanza del work-based training come percorso di transizione per entrare ed essere inseriti in modo adeguato nel mondo del lavoro. Questa aspettativa è stata confermata dai docenti che sono stati concordi nel ritenerne il sistema utile per il raggiungimento delle competenze professionali necessarie. Riguardo ai formatori/tutor aziendali ci saremmo aspettati che tutti, o un numero comunque maggiore di loro, fossero favorevoli al WBT: "solo" il 75% invece si è dichiarato favorevole mostrando che gli studenti ospitati nelle proprie aziende erano stati considerati utili e collaborativi.

Dagli studenti ci aspettavamo che tramite il sondaggio confermassero che le loro competenze

erano migliorate grazie all'esperienza lavorativa. Infatti gli studenti che hanno risposto al questionario hanno notato che, dopo lo stage, le loro competenze sia tecniche sia trasversali come la comunicazione, il problem solving e il team work erano effettivamente migliorate.

D'altro canto, siamo rimasti sorpresi di apprendere l'alto numero di insegnanti che stanno utilizzando altre attività per preparare i ragazzi al mercato del lavoro (90%).

Ci ha sorpreso che solo il 35% dei tutor aziendali abbia espresso insoddisfazione sulla durata del percorso in WBT, mostrando che il 65% di loro considera che la durata del tirocinio è adeguata a raggiungere gli obiettivi del curriculum. Questo ci ha stupito poiché non è coerente con le opinioni di docenti e studenti.

Ci ha anche positivamente sorpreso che il 35% dei formatori/tutor aziendali non ritenesse essenziale ricevere una compensazione economica per ospitare studenti. Questo ci porta alla conclusione che il semplice fatto di ospitare un ragazzo all'interno di un percorso di work-based training sia considerato dall'azienda appagante ed arricchente.

Questo è in linea con le risposte date riguardo ai vantaggi di ospitare un ragazzo in azienda: il 95% si è dichiarato positivamente soddisfatto.

E' stata una gioia vedere che tutti gli studenti intervistati, a seguito dell'esperienza in azienda, hanno notato un miglioramento nella propria motivazione rispetto al proseguire gli studi e che hanno elaborato una visione più chiara della loro possibile carriera futura.

ROMANIA

In Romania ci aspettavamo un sondaggio che descrivesse la realtà del processo di transizione dalla scuola al lavoro e di ricevere una chiara im-

agine di quanto studenti, docenti e formatori/tutor siano soddisfatti del sistema in vigore nel Paese.

Ciò che ci ha veramente sorpreso è stato il fatto che il 100% dei formatori/tutor aziendali, il 95% dei docenti e il 92% degli studenti si siano dichiarati soddisfatti del sistema. I risultati sono davvero ottimistici e positivi, anche se, quando sono stati richiesti commenti e suggerimenti per migliorare il sistema, le proposte sono state varie.

Siamo rimasti piacevolmente colpiti dall'alta percentuale di docenti che sono coinvolti nei percorsi formativi che integrano l'esperienza lavorativa (90%) e che svolgono attività ad essi integrative (70%).

In effetti, ci eravamo aspettati che i docenti enfatizzassero la grande importanza che le lezioni ed attività pratiche hanno sulla preparazione degli studenti ed eravamo anche consapevoli del fatto che gli insegnanti rumeni sono coinvolti in un gran numero di attività e che suggeriscono modi per migliorarle.

Non ci aspettavamo invece, e quindi ne siamo rimasti sorpresi, che i formatori/tutor aziendali ritenessero che la scuola tenesse in considerazione i loro feedback dopo gli stage degli studenti. Questo prova che la comunicazione tra scuola e azienda funziona. I tutor si sono rivelati anche positivi rispetto alla programmazione degli stage (95%).

Più della metà dei formatori aziendali considera le competenze tecniche e quelle trasversali ugualmente importanti, e questo ci ha sorpreso: ci aspettavamo che invece ritenessero le capacità tecniche più importanti delle soft skills. Quindi, al fine di ottenere una reale e valida formazione tecnica è molto importante combinare capacità trasversali come il team work, la puntualità e la comunicazione.

La maggior parte degli studenti rumeni (88%) ha risposto che preferisce l'insegnamento pratico in azienda e questo non ci ha affatto sorpreso: i ragazzi sono sempre impazienti di prendere parte agli stage e sono consapevoli del fatto che una buona formazione professionale implica tanta pratica.

In generale, gli studenti rumeni hanno dato risposte positive rispetto all'esperienza lavorativa, rispetto all'essere stati sufficientemente monitorati dalla scuola durante il tirocinio e rispetto al modo in cui sono stati preparati per il loro futuro lavoro (più dell'80%). Questo risultato non ci ha affatto sorpreso poiché vi è una stretta collaborazione tra scuole, formatori e aziende. Quando richiesto, gli intervistati hanno comunque risposto che c'era ancora margine di miglioramento.

Contrariamente alle generali risposte positive, i tre gruppi target sono tutti comunque consapevoli che in Romania il sistema abbia necessità di miglioramento e ci sono stati suggerimenti condivisi che dovrebbero essere seriamente presi in considerazione (vedi successivo capitolo "Conclusioni e proposte").

SLOVENIA

In Slovenia, ci aspettavamo un generale malcontento in merito all'intero sistema educativo e ai suoi risultati. Siamo però rimasti sorpresi di vedere quanto tale opinione sia evidente all'interno dei 3 gruppi target, specialmente tra i datori di lavoro che hanno espresso l'esigenza di dare maggior importanza alla formazione pratica.

Tra i docenti, ci aspettavamo di raccogliere pareri positivi rispetto alla loro capacità di trasferire le conoscenze necessarie ai ragazzi, in modo da supportarli nell'inserimento nel mondo del

lavoro. I risultati invece sono stati opposti. I docenti hanno anche espresso l'esigenza di più momenti pratici e richiesto il supporto dei datori di lavoro nel processo educativo dei ragazzi.

Lamentele generali hanno confermato il grande divario tra la realtà aziendale e le condizioni delle strumentazioni tecniche presenti a scuola. Questa è la naturale conseguenza del progresso tecnologico, troppo veloce per le tempistiche del sistema scolastico. La maggior parte sia dei docenti che degli studenti ha sottolineato questo problema, ma anche i tutor aziendali si sono espressi in merito.

Non ci aspettavamo particolari contributi e suggerimenti da parte degli studenti, che invece hanno mostrato un grande interesse nei confronti della propria istruzione e dei problemi che affrontano tutti i giorni. Hanno proposto una migliore collaborazione tra scuola e azienda e suggerito di ricompensare i datori di lavoro in modo da rendere più appetibili gli stage e, in questo modo, avere più opportunità farne.

Tra i docenti non ci aspettavamo la richiesta di maggiori competenze pratiche e minori contenuti teorici. Ancor meno ci aspettavamo la richiesta di sviluppare tali competenze pratiche attraverso esperienze all'estero.

I docenti hanno anche sottolineato l'importanza di inserire una formazione/corso per i tutor scolastici, esigenza che gli altri due gruppi target non hanno percepito.

Nonostante il fatto che tutor aziendali/datori di lavoro avessero a disposizione poco tempo da dedicare al questionario, il loro contributo è stato dettagliato ed approfondito, portando alla luce varie problematiche. Oltre ad esprimere la loro disponibilità ad offrire maggiori possibilità di insegnamento pratico ai ragazzi, hanno dichiarato il desiderio di una migliore collaborazione e comunicazione con le scuole.

I tutor aziendali hanno sottolineato che la mancanza di esperienza pratica negli studenti e di una generale formazione tecnica è spesso alla base di vari problemi durante il percorso educativo. A volte né i tutor aziendali né gli studenti sono sufficientemente a conoscenza di ciò che viene richiesto loro in relazione con i contenuti e gli obiettivi dello stage.

SVEZIA

Tra i risultati del sondaggio in Svezia, ci aspettavamo che i docenti esprimessero un minor livello di conoscenza della progettazione e valutazione delle attività di work-based learning. Invece, il 100% degli intervistati hanno dichiarato di esserne a conoscenza. Ci aspettavamo anche poca coerenza tra i 3 gruppi target ma abbiamo notato che docenti e formatori/tutor aziendali hanno una visione piuttosto simile rispetto a varie aspetti del sistema. Invece, gli attesi segnali della mancanza di comunicazione tra scuole e aziende sono stati confermati da tutti i gruppi target.

Ci attendevamo anche di raccogliere alcuni dubbi dei docenti in merito al metodo WBL, principalmente perché viene percepito come piuttosto complicato: infatti circa solo il 70% dei docenti afferma di essere soddisfatto con il sistema in atto e il 25% lo ritiene un metodo di insegnamento meno utile di altri.

Ci ha comunque sorpreso riscontrare una generale soddisfazione sul sistema, soprattutto tra gli studenti e i tutor aziendali.

Un altro aspetto che non ci attendevamo ha riguardato il comune punto di vista di docenti e tutor aziendali sulle aree dove migliorare il sistema. Sapendo che in Svezia le scuole sono ben supportate rispetto all'orientamento dei propri studenti, ci ha stupito la mancanza di un referente scolastico dedicato a tale attività. Infine ci

ha sorpreso che molti studenti non abbiano riscontrato alcun effetto positivo dell'esperienza lavorativa sulla loro motivazione a continuare il percorso educativo.

TURCHIA

I questionari presentati in Turchia hanno mostrato che tutti e tre i gruppi target sono molto soddisfatti delle esperienze on-the-job dei ragazzi in azienda. Il maggior livello di soddisfazione è stato rilevato tra i formatori/tutor aziendali (95%), ma anche docenti e studenti si sono dichiarati soddisfatti (75%).

85% degli studenti ha dichiarato che gli stage sono importanti per il loro futuro lavoro e si sono sentiti parte dell'ambiente lavorativo una volta in azienda.

Il 75% dei formatori/tutor aziendali ha dichiarato che la preparazione degli studenti è sufficiente all'esperienza lavorativa. Questa percentuale è più bassa di quanto ci aspettassimo. Mentre tutti i docenti sono stati concordi nell'affermare l'approccio WBL sia utile, solo l'80% si è dichiarato a conoscenza delle sue fasi di progettazione e valutazione.

Questo risultato costituisce uno dei punti maggiormente degni di nota e riteniamo che il restante 20% sia di considerevole importanza.

Secondo quanto espresso dai docenti, da cui ci si saremmo aspettati una maggiore capacità di offrire orientamento e consulenza ai ragazzi rispetto all'esperienza lavorativa, solo il 55% di loro è coinvolto in tale attività a livello scolastico. Il 25% dei formatori/tutor aziendali fornisce orientamento professionale. Le percentuali di tali attività sono molto al di sotto delle aspettative e l'indifferenza rispetto a questo tema ha certamente effetto sul processo di transizione scuola-lavoro dei ragazzi.

4_Quali sono le nostre conclusioni e proposte di miglioramento?

Come illustrato in precedenza, i metodi grazie ai quali i ragazzi trovano la loro strada per entrare nel mondo del lavoro e si preparano a questo passaggio, variano di Paese in Paese. Mentre in un Paese il focus viene posto prevalentemente sulla preparazione a scuola, in un altro invece viene dato maggior valore all'esperienza pratica e al coinvolgimento delle aziende.

Questi differenti approcci sono ben rappresentati dai vari Paesi aderenti al progetto.

Nonostante questa premessa, è sorprendente notare quanto simili siano molte delle proposte migliorative suggerite da docenti, formatori/tutor aziendali e studenti rispetto a sistemi in vigore in contesti locali differenti. Alcune delle principali richieste e conclusioni sono qui di seguito riassunte, seguite dai suggerimenti raccolti Paese per Paese.

- L'esperienza di lavoro in azienda durante lo stage è un'esperienza molto importante per i giovani. La loro personalità ne viene rafforzata, la sicurezza in sè stessi e la stima verso sè stessi e le proprie capacità ne risultano aumentate e i ragazzi sviluppano anche una visione più chiara delle loro future scelte professionali.
- In tutti i paesi coinvolti nel sondaggio, gli studenti hanno richiesto l'esperienza pratica in azienda. Vogliono sperimentare le loro conoscenze e capacità in reali contesti lavorativi. Le fasi dell'insegnamento pratico dovrebbero avere una maggiore durata e le aziende dovrebbero essere maggiormente coinvolte nel processo.

Di conseguenza, la comunicazione e la collaborazione tra scuole e aziende deve essere migliorata ed intensificata. I docenti e i tutor aziendali

devono poter definire insieme gli obiettivi formativi. I risultati degli stage devono essere valutati e tenuti in considerazione quando si sceglie il futuro percorso da seguire. Datori di lavoro e studenti non dovrebbero mai avere la sensazione che un ragazzo venga „parcheggiato“ presso un'azienda durante uno stage.

- I docenti non solo devono essere informati circa le fasi pratiche del percorso ma anche essere coinvolti attivamente nella sua progettazione e implementazione.
- Le scuole dovrebbero pensare a come collegare in modo più efficace la parte teorica e quella pratica del percorso formativo dei ragazzi, in modo che questi possano facilmente seguirne il collegamento ed esserne avvantaggiati. E' necessario che le scuole seguano lo sviluppo tecnologico del mondo del lavoro. I curriculum devono essere costantemente aggiornati insieme alla strumentazione offerta ai ragazzi.
- Oltre all'insegnamento teorico e delle competenze tecniche, le scuole devono anche focalizzarsi sullo sviluppo generale del ragazzo come persona e sulle competenze sociali di base (affidabilità, precisione, puntualità, capacità di lavorare in gruppo e di soluzione dei problemi), quelle competenze trasversali necessarie ad integrarsi con successo nel mondo del lavoro.
- I ragazzi hanno bisogno di qualcuno che, nell'ambiente che frequentano, sia capace di dargli consigli sui vari aspetti del mercato del lavoro. Domande sulla giusta scelta professionale, sulle competenze necessarie, sui corsi di formazione, sui posti di lavoro disponibili e su come candidarsi, sono tutte domande importanti a cui è necessario dare risposta ai ragazzi. Le

scuole e le aziende dovrebbero quindi individuare una persona nel loro staff incaricata di dare consulenza e orientamento e di rendere la sua presenza chiaramente visibile ai ragazzi.

BULGARIA

In breve, le principali proposte di miglioramento suggerite dai gruppi target bulgari sono: obblighi vincolanti per datori di lavoro, tutors, istituzioni formative e tirocinanti; un periodo più lungo di stage presso le aziende; lo sviluppo di programmi condivisi/nuovi curriculum scolastici (che comprendano scuole e aziende ed enti inseriti nel mondo del lavoro); investimenti nel settore educativo e stage pagati agli studenti.

Le nostre proposte alle autorità del nostro Paese sono le seguenti:

innanzitutto, proponiamo di implementare la riforma dell'istruzione e di espandere il sistema duale dell'educazione e formazione professionale così come previsto nella *Legge sull'Educazione e Formazione Professionale* (fine del 2014).

E' necessario portare avanti una valutazione regolare delle esigenze del mercato del lavoro in modo da stabilire die legami più stretti tra la formazione sviluppata a scuola e quella specifica in azienda durante gli stage.

E' particolarmente importante formare gli insegnanti e i tutor scolastici sia rispetto al settore economico di riferimento sia rispetto al sistema duale e aumentare la loro motivazione e le loro qualifiche.

Cruciale per la transizione dalla scuola al lavoro è il processo di sviluppo delle competenze trasversali durante il periodo scolastico. Oltre all'insegnamento teorico e tecnico, le scuole devono aiutare il ragazzo a sviluppare la propria personalità e ad imparare le competenze sociali di base poiché qui si sta parlando non solo di scelte

professionali ma della capacità di gestire il proprio lavoro durante tutto l'arco della vita, cosa che richiede una grande varietà di competenze e conoscenze non solo tecniche.

E' inoltre necessario un coordinamento tra i vari attori coinvolti nella transizione dalla scuola al lavoro. Devono essere superate le differenze in ambito educativo e lavorativo legate alla provenienza etnica e regionale e bisogna sviluppare un Programma Nazionale per gli stage.

GERMANIA

Le principali conclusioni dei dati raccolti dai questionari tedeschi ruotano intorno all'urgente necessità di miglioramento della comunicazione tra scuola e azienda al fine di integrare in modo più efficace le fasi pratiche e teoriche del percorso formativo e di accompagnare e monitorare al meglio gli studenti durante gli stage. Inoltre, è emersa l'esigenza impellente di un adeguato orientamento in tutte le fasi del percorso, sia in azienda che a scuola.

Quindi proponiamo:

Innanzitutto, chiediamo che i docenti vengano coinvolti nell'intero processo di WBL, inclusa la programmazione, implementazione e valutazione delle fasi in azienda, poiché sono i docenti che devono accompagnare gli studenti.

Al fine di migliorare il processo di comunicazione tra scuola e azienda, in ogni scuola dovrebbe essere presente una persona incaricata di una costante e continuativa comunicazione il mondo del lavoro. Per esempio, nella Nothrhine-Wesfalia, è già presente una posizione di coordinatore, chiamato StuBO (Coordinatore per l'orientamento educativo e professionale). Questa persona si occupa prevalentemente di pianificare e implementare nella scuola tutti i tipi di programmi di orientamento professionale. Questo incarico dovrebbe essere rafforzato ed esteso

per garantire un adeguato spazio per la comunicazione con il mondo del lavoro.

Sarebbe inoltre desiderabile unire il ruolo di orientatore con quello di coordinatore della comunicazione. Il sondaggio ha infatti mostrato la grande esigenza da parte degli studenti di orientamento e consulenza nella scelta delle scuole secondarie e professionali. La risposta a questa esigenza non dovrebbe essere lasciata alla più o meno volontaria responsabilità del singolo docente.



Giovani ragazzo in stage (ZIB, Germania)

Infine, ma non per questo meno importante, dovrebbe essere data maggiore attenzione alle competenze trasversali (l'affidabilità, la precisione, la capacità di lavorare in team, di comunicare adeguatamente e di risolvere i conflitti, etc..) che dovrebbero essere un elemento costantemente presente nel percorso formativo.

ITALY

Tutti i gruppi target hanno espresso l'esigenza di una migliore comunicazione e collaborazione tra le parti coinvolte della transizione scuola-lavoro (docenti, aziende e studenti). In particolare, il sondaggio ha rivelato che, da parte dell'azienda, le principali criticità sono legate alla limitata conoscenza delle capacità e competenze degli stu-

denti e alla difficoltà nell'identificazione degli incarichi che i ragazzi svolgeranno durante gli stage.

L'elaborazione di un "Passaporto delle Competenze" dove lo studente, sotto la supervisione del docente, informa l'azienda circa il proprio programma di studio e le competenze acquisite, può essere un'utile strumento di comunicazione e, allo stesso tempo, un'occasione di responsabilizzazione e maggiore coinvolgimento dello studente nel rapporto scuola-azienda. Lo studente, presentandosi all'azienda, descrive ciò che ritiene di saper fare. Questo documento può anche essere la base per la successiva valutazione dell'esperienza lavorativa.

Dall'altra parte, anche l'azienda dovrebbe venire presentata allo studente, che talvolta si lamenta di non aver ricevuto informazioni dettagliate sulle modalità dello stage, sull'azienda che lo ospiterà (le sue principali caratteristiche, la sua storia, la sua mission e come è organizzata) e sulle competenze richieste per il tirocinio.

Un altro importante aspetto che, partendo dalla comunicazione/collaborazione scuola-azienda la supera, è la possibilità di integrare il programma scolastico in base alle specifiche richieste del mercato del lavoro, al fine di rendere il curriculum dello studente più appetibile. Scuole, aziende ma anche enti ed autorità dovrebbero cooperare per preparare gli studenti di oggi ad essere i lavoratori di domani, illustrando qual è la reale richiesta di competenze, sia a livello settoriale sia a livello trasversale.

Dal 2010 il quadro normativo ha previsto la creazione di Comitati Tecnico-scientifici composti dai rappresentanti della scuola e delle aziende, sindacati, associazioni di categoria, autorità locali e università, al fine di collegare gli obiettivi formativi della scuola e le esigenze professionali del

territorio. Sfortunatamente, solo poche scuole hanno attivato questi comitati.

Le scuole dovrebbero anche essere disponibili a rispondere alle richieste specifiche delle aziende al fine di rendere gli stage più efficaci e appetibili per le aziende e più motivanti per gli studenti.

La valutazione dell'esperienza lavorativa è stata riconosciuta quale altro aspetto da migliorare. Dal punto di vista della scuola, le aziende dovrebbero conoscere e condividere con la scuola gli stessi criteri di giudizio per la valutazione degli stage. Questa necessità sta diventando sempre più urgente in quanto i voti dati dall'azienda alla fine del tirocinio contribuiscono al voto finale dello studente nella materia di riferimento e, dal prossimo anno scolastico, saranno anche considerati durante l'esame di stato finale. Dal punto di vista dell'azienda, la valutazione dovrebbe includere obiettivi più legati alla realtà aziendale ed includere competenze trasversali come la capacità di lavorare in gruppo, di gestire il tempo, di adattarsi a contesti culturali differenti, il comportamento con i colleghi, la capacità d'iniziativa, la flessibilità, la puntualità, la voglia di imparare, etc.

Vista la mancanza di un monitoraggio adeguato da parte della scuola talvolta lamentata dai ragazzi, dei questionari di valutazione periodici compilati dagli studenti potrebbero supportare il miglioramento di questo ambito.

Riguardo alle difficoltà della scuola nel reperire aziende disponibili ad ospitare gli studenti, la specificità del contesto italiano composto principalmente da piccole e media imprese certamente non aiuta. L'attrattività degli stage per le aziende è un altro aspetto importante, oramai riconosciuto a livello europeo.

Le aziende si lamentano che le scuole sembrino "parcheggiare" gli studenti in stage ovunque sia

possibile, cosa che implica un'esperienza lavorativa dei ragazzi spesso sciolta dal proprio programma scolastico e svolta solo per raggiungere il numero di ore obbligatorio.

Negli anni, molte scuole sono riuscite a sviluppare un bacino di aziende disponibili ad ospitare i tirocini dei ragazzi e a costruire con queste una stretta relazione, risulta invece difficile ampliare tale bacino e variegarlo, specialmente nelle piccole città. Il "Registro delle Imprese" previsto dalla recente legge del 2015 non risolve il problema in quanto solo poche aziende vi si stanno iscrivendo.

A peggiorare la situazione, il criterio base spesso utilizzato dalla scuola per la selezione iniziale delle aziende che possono ospitare i ragazzi in stage è la vicinanza alla casa dello studente o la presenza di trasporti pubblici che lo portino al luogo di lavoro: questi elementi sono essenziali per la fattibilità dello stage stesso, prima di ogni valutazione dell'efficacia del matching studente-azienda. Una possibile soluzione a tale problema potrebbe essere il coinvolgimento delle autorità pubbliche, attraverso accordi specifici per mettere a disposizione trasporti pubblici gratuiti verso le aree industriali o servizi su chiamata. Dall'altra parte, l'esigenza di un maggior numero di aziende disponibili tocca il tema dell'attrattività degli stage, tema a sua volta legato a questioni culturali: una comunicazione semplice ma più efficace con le aziende è quindi molto importante. Tale comunicazione dovrebbe essere capace di informare e sensibilizzare le aziende rispetto agli aspetti positivi dell'ospitare i tirocinatori, includendo le azioni specifiche che la scuola si rende disponibile a sviluppare per supportare gli stage e le aziende stesse (ad es. l'integrazione del programma scolastico con le esigenze di competenze specifiche richieste dall'azienda).

Anche le attività supplementari organizzate dalla scuola per supportare l’esperienza lavorativa dello studente possono contribuire a renderla più efficace.

Il sondaggio ha mostrato esempi di varie sperimentazioni positive realizzate dai docenti: impresa simulata, incontri con rappresentanti del mondo del lavoro (datori di lavoro, rappresentanti dei sindacati, operatori di agenzie per il lavoro) e con ex-studenti, momenti formativi dedicati allo sviluppo delle soft skills, visite alle aziende, simulazioni di colloqui di lavoro.

MALTA

Il sondaggio ha mostrato gli aspetti sia positivi sia negativi delle scelte professionali dei ragazzi maltesi e dei percorsi presi nel processo di transizione dalla scuola al lavoro. Ha inoltre mostrato come le scelte fatte durante il percorso scolastico possano predeterminare le prospettive future dei ragazzi. Infine, ha anche fatto vedere che, nonostante alcuni problemi, la maggior parte dei giovani sembra trovare lavoro senza grandi difficoltà.



Giovani studenti presso Hermes, Malta

Vorremmo sottolineare che abbiamo notato la buona volontà della maggior parte degli attori coinvolti nella transizione scuola-lavoro. Tuttavia, poiché i loro sforzi sono principalmente su

base individuale, le azioni sviluppate risultano disorganiche e, per questo, meno efficaci.

Se i giovani devono essere aiutati per facilitare la loro transizione dalla scuola al mondo del lavoro e, allo stesso tempo, per essere in grado di utilizzare al meglio le loro capacità, tutti coloro che sono coinvolti nel percorso devono collaborare e lavorare insieme per fornire un supporto coordinato.

Quindi proponiamo che:

- tutti gli stakeholder vengano coinvolti in azioni collegate alla transizione scuola-lavoro. Tali stakeholder includono sia gli educatori, i datori di lavoro, gli studenti e le loro famiglie sia enti come le associazioni di categoria, le federazioni, le camere di commercio, etc... La partecipazione non dovrebbe limitarsi a dei tavole di rappresentanza ma estesa ad attività dirette, come la partecipazione alla redazione di documenti, organizzazione di corsi, partecipazione a progetti legati alla transizione scuola-lavoro dei giovani.
- Venga offerto agli studenti sia l’orientamento professionale sia la preparazione per l’ingresso nel mondo del lavoro. Deve essere elaborata una sorta di struttura, attraverso un accordo di collaborazione tra le parti o, possibilmente, la costituzione di un ente indipendente responsabile che fornisca orientamento e consulenza e realizzi programmi sul mondo del lavoro.
- Venga richiesto ai datori di lavoro o ai loro rappresentanti di partecipare alla transizione scuola-lavoro a vari livelli: venendo rappresentati ai tavoli decisionali, avendo rappresentanti nei gruppi di lavoro per la definizione dei corsi e giocando un ruolo attivo quando ospitano i giovani in azienda. In questo modo i datori di lavoro diventano consapevoli delle competenze e delle esperienze di lavoro che i ragazzi necessitano.

PORTOGALLO

Ci sono due principali conclusioni che sono state tratte dai questionari elaborati in Portogallo.

Innanzitutto, le esperienze lavorative durante il percorso formativo sono fondamentali poiché rappresentano un periodo preparatorio funzionale al futuro accesso al mercato del lavoro. Inoltre, rappresentano per le aziende un valore aggiunto poiché in questo modo possono formare i loro futuri dipendenti.

Tuttavia, queste esperienze sarebbero sicuramente più efficaci se durassero più a lungo.

In secondo luogo, l'approccio WBT motiva gli studenti ad imparare di più e li rende capaci di fissare i propri obiettivi professionali, e questo ci porta a concludere che più esperienze avranno in questa direzione, più sarà facile per loro prendere in considerazione un determinato percorso professionale.

Quindi abbiamo elaborato le seguenti proposte.

Le scuole superiori e gli enti di Formazione dovrebbero seriamente e scrupolosamente riflettere sulla scelta tra motivare e preparare professionalmente gli studenti o tenerli in classe a studiare nozioni teoriche. E' importante che questi istituti definiscano le priorità riguardo ai loro obiettivi educativi e quindi che estendano ed aumentino le esperienze lavorativa all'interno del percorso formativo dei loro studenti.

E' inoltre importante che queste istituzioni rafforzino e consolidino il rapporto con le aziende al fine di pianificare stage più lunghi e frequenti.

Inoltre, questa partnership rinforzata dovrebbe anche renderli capaci di definire quali siano le competenze su cui incentrare il curriculum scolastico, in modo che i ragazzi possano rispondere alle esigenze professionali delle aziende e ai requisiti imposti dal mercato del lavoro.

Infine, poiché non è obbligatorio per le aziende ospitare i ragazzi durante gli stage, ci dovrebbero essere delle compensazioni a livello economico per incoraggiare le aziende a fornire tale opportunità più spesso e secondo modalità più efficaci.

ROMANIA

In Romania vi è la necessità di elaborare una strategia a livello nazionale che punti ad aumentare l'occupabilità dei ragazzi diplomati. Gli obiettivi specifici di tale strategia dovrebbero includere:

- l'identificazione delle strategie chiave per facilitare l'inserimento lavorativo dei diplomati;
- la presentazione della funzione e organizzazione degli stage;
- l'analisi dell'efficacia delle attività di orientamento professionale;
- l'identificazione delle principali caratteristiche delle attività formative.



Giovani studenti nel laboratorio di falegnameria dell'Istituto Grigore Moisil Technological a Braila, Romania

In risposta alle difficoltà affrontate dagli studenti dopo il diploma proponiamo, come principali attività, lo sviluppo di momenti formativi in ambito lavorativo che forniscono anche consulenza e

orientamento professionale e attività di mentoring e assistenza continuativa, in particolare:

- organizzando stage obbligatori nelle aziende prima del diploma,
- fornendo orientamento professionale ed elaborando un piano individuale che identifichi ostacoli ed esigenze,
- continuando l'attività di mentoring e assistenza includendo attività formative e workshop al fine di rafforzare le competenze base degli studenti (capacità di team working, capacità imprenditoriali, capacità di ricoprire ruoli di responsabilità, comunicazione etc.),
- sviluppando ulteriori attività come la creazione e il supporto di partnership tra scuole e aziende, supporti economici per studenti svantaggiati, revisione dei curriculum scolastici con maggiore riferimento alle nuove esigenze del mercato del lavoro, cambiando la ratio teoria-pratica a favore dell'insegnamento pratico.

SLOVENIA

In Slovenia, i tre gruppi target hanno presentato numerose proposte di miglioramento del sistema. La proposta principale ha riguardato l'aumento del numero di ore di apprendimento pratico.

Un buon esempio di un numero estensivo di ore che diano agli studenti possibilità di imparare riguardo alla qualità del loro lavoro e le mansioni, è visibile all'interno dell'educazione secondaria professionale. All'interno del curriculum viene identificato e valorizzato ciò che costituisce la più ovvia richiesta di miglioramento del sistema educativo sloveno: più insegnamento pratico. Gli studenti trascorrono due giorni alla settimana ad apprendere informazioni specifiche sulla loro futura professione. I giorni rimanenti vengono dedicati alle materie generali. Nelle scuole di grado più alto, l'insegnamento pratico

a scuola è combinato con la parte pratica in azienda. Questo periodo dura fino a quasi 6 mesi e, paragonato a altri programmi educativi professionali, risulta il periodo più lungo di alternanza scuola-lavoro offerto in Slovenia.

Il numero di ore dedicato all'insegnamento di materie generali dovrebbe essere ridotto in favore di un numero maggiore di ore per l'apprendimento pratico. Queste ore addizionali dovrebbero essere rivolte al graduale raggiungimento dei passaggi necessari e ad una capacità degli studenti di lavorare in modo autonomo, specialmente quando è necessario imparare procedure specifiche. Come risultato, queste ore dovrebbero facilitare una più agevole familiarizzazione con il posto di lavoro, dove gli studenti iniziano a mettere in pratica le conoscenze apprese.

In linea con questa possibilità, è necessaria la cooperazione tra scuole e datori di lavoro per preparare e fornire curriculum che siano davvero utili. Questi dovrebbero includere una presentazione per i tutor che sistematicamente spieghi ciò che gli studenti hanno bisogno di sapere a ogni livello. I tutor dovrebbero sapere cosa aspettarsi dagli studenti che arrivano in azienda. Inoltre, lo stesso curriculum dovrebbe indicare cosa lo studente ha bisogno di apprendere durante l'esperienza di stage. I feedback dei tutor dovrebbero aiutare le scuole a migliorare il livello di conoscenze dei ragazzi.

Un altro tema importante riguarda il pagamento dei formatori/tutor aziendali: loro sono gli esperti che danno la possibilità agli studenti di fare esperienza in ambiente lavorativo ma sono anche coloro che insegnano agli studenti come lavorare. La conoscenza basata sull'esperienza e il tempo dedicato agli studenti per mostrare e insegnare è spesso più prezioso di ciò che viene appreso in modo teorico.

Un'altra grande necessità riguarda il miglioramento delle strumentazioni utilizzate a scuola – specialmente quelle che insegnano professioni legate ad ambiti tecnologici avanzati dove il processo di apprendimento e le competenze acquisite dipendono dall'utilizzo di strumenti aggiornati. Inoltre con questo proposito, i docenti dovrebbero essere loro stessi formati, se necessario, nelle aziende.

Tra le altre proposte interessanti vi è la possibilità di utilizzare le classi per training individuali oltre l'orario scolastico, dando in questo modo agli studenti l'occasione di esercitarsi di più. Inoltre, dovrebbe esserci un maggior numero di modelli ed esempi pratici, adatti alla pratica addizionale. Per alcune professioni, potrebbe essere preferibile aumentare il numero delle attività pratiche, incluse nel percorso a scuola, sottoposte a verifica prima degli stage in azienda.

Infine, ma comunque importante, è l'alta richiesta di docenti per le materie tecniche che abbiano una concreta esperienza lavorativa durata per almeno 5 anni o, ancor meglio, che mantengano l'impegno lavorativo in azienda e al tempo stesso insegnino a scuola.

SVEZIA

In Svezia, le proposte principali per migliorare il sistema sono:

- dal lato studenti, questi desiderano più pratica e meno teoria, ma al tempo stesso si dichiarano soddisfatti con il Sistema così com'è allo stato attuale.
- Dal lato docenti e formatori/tutor aziendali, questi hanno la stessa idea su quali siano i miglioramenti necessari:
- Un contatto più stretto tra le scuole e il mondo del lavoro

- Una migliore collaborazione tra scuola e azienda nella progettazione nel percorso formativo
- Percorsi formativi indirizzati ai tutor aziendali per formarli al loro ruolo
- La possibilità per i docenti delle materie tecniche di affiancare all'insegnamento momenti di lavoro in azienda (job shadowing) per rimanere aggiornati rispetto alla materia insegnata



Lezione in classe presso CFL, Svezia

Per supportare tali proposte di miglioramento, presentiamo alcuni suggerimenti indirizzati alle autorità svedesi in materia di istruzione ed educazione:

- Competenze definite a livello nazionale per la formazione dei docenti coinvolti nei percorsi di alternanza scuola-lavoro
- Competenze definite a livello nazionale per la formazione dei tutor aziendali
- Creare meccanismi in grado di stimolare le scuole a lasciare più tempo libero ai docenti per lavorare in azienda (job shadowing)
- Creare meccanismi più forti per stimolare il mondo imprenditoriale ad approfondire la propria partecipazione nei processi necessari a rendere più efficace il sistema dell'alternanza scuola-lavoro
- Aumentare le attività di orientamento in ambito scolastico – dalla scuola elementare fino alla

formazione per adulti, con un maggiore coinvolgimento di docenti e tutor nel processo, fornendo in tal modo ai ragazzi una visione più chiara del mondo del lavoro.

TURCHIA

In particolare quando sono stati esaminati i risultati dei questionari, si è visto che la transizione dalla scuola al lavoro per i ragazzi non raggiunge il livello sperato. Abbiamo quindi raccolto i seguenti suggerimenti per migliorare la situazione:



*Studenti del Dipartimento Automotive
di MTAL, Turchia*

- Uno dei problemi è costituito dalla riluttanza delle aziende ad ospitare gli studenti per gli stage. Se lo stato applicasse una riduzione delle tasse, delle assicurazioni o simili, allora i datori di lavoro sarebbero più interessati a formare i ragazzi.
- i formatori/tutor aziendali dovrebbero ricevere un compenso extra se lo studente viene assunto dopo la sua formazione e lo stage nell'azienda.
- Se più studenti vengono ospitati per uno stage nella stessa azienda, non necessariamente questi dovrebbero seguire lo stesso programma. Le capacità dello studente, i suoi interessi e le competenze possono variare a seconda delle esigenze, del suo carattere, delle sue preferenze e della sua situazione personale.
- Dovrebbero essere organizzati seminari formativi per i formatori anche con maggiore esperienza.

I datori di lavoro dovrebbero essere informati degli stage e del lavoro svolto dai ragazzi.

5_Cosa possiamo imparare gli uni dagli altri? I nostri esempi di buone pratiche

Questi due anni di progetto hanno confermato che non esiste un unico modo di preparare i giovani al mondo del lavoro. Confrontando le differenti metodologie educative che integrano l'esperienza lavorativa nel percorso formativo, abbiamo potuto constatare che i vari strumenti, metodi o approcci utilizzati presentano ognuno aspetti positivi e che non si dovrebbe rimanere limitati a solo uno di questi. D'altra parte, siamo stati concordi nel ritenere essenziale il coinvolgimento del mondo del lavoro e delle aziende nell'intero processo.

Convinti che si possa imparare molto dalle esperienze degli altri Paesi, indipendentemente dalla loro specifica modalità di supporto alla transizione scuola-lavoro dei giovani, i partner del progetto hanno raccolto una serie di esempi di buone pratiche. Questi esempi tengono presente il fatto che ci siano pratiche di work-based training dove il legame con il mondo del lavoro sia più stretto, con tirocini e apprendistati. Inoltre, ci sono anche approcci adatti a preparare i giovani al mercato del lavoro come viene descritto nel capitolo "Cosa significa work-based learning?" e nel paragrafo "Attività collegate alla metodologia WBL".

Nelle prossime pagine potrete trovare 2 esempi di buone pratiche per ogni Paese coinvolto nel

Progetto, esempi che sono stati ritenuti sufficientemente significativi da essere selezionati per rientrare in questo manuale.

Dopo una breve descrizione della buona pratica, ogni scheda fornisce informazioni più tecniche (durata, certificazione, costi potenziali, ecc...), un'analisi dei suoi punti di forza e di debolezza e una sezione finale su quanto di utile può essere appreso da tale esperienza. In caso il lettore sia interessato ad approfondire le conoscenze sulla buona pratica presentata, sono indicati l'eventuale link e i recapiti.



Giovane tirotinante del RESC di Pleven, Bulgaria

I partner del Progetto sperano di aver presentato le buone pratiche in un modo sufficientemente interessante da incuriosire il lettore.

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 conditions 3 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. 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 teamwork <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						
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: Detailed background information for trainees is needed. It is also necessary to: - 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						
<p>Putting together the engine in the metal workshop, accompanied by the teaching of:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Technical drawing - The use of the coordinate system 						

- Main features of programming - Simulation and error correction Followed by the automated production at the end	
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>			
 <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>			
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.enonsolo.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	<p>The pedagogical approach will be of two types:</p> <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				
<table border="1"> <thead> <tr> <th>Strengths</th><th>Weakness</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td> <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. </td><td> <ul style="list-style-type: none"> - Not known </td></tr> </tbody> </table>	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
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/TORI030002.shtml	5. Contact	formazione@anziani.enonsolo.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 “<i>Alternanza scuola lavoro Ottici 2.0</i>” 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	<ul style="list-style-type: none"> - 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)							
<p>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</p> <p>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</p>							
Costs related to implementation							
The Programme is financed through the ESF.							
9. Strengths and weaknesses							
<table border="1"> <thead> <tr> <th>Strengths</th><th>Weakness</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td> <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. </td><td> <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. </td></tr> </tbody> </table>				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.
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	
<p>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.</p>	

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						
- Young learners at Esprominho - Trainers responsible for WBT at Esprominho						
8. Description of resources						
Duration	1 week	User's ICT level required	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				
- Opportunity to see the hosting companies in loco - Possibility to understand how important WBT is for foreign companies - Better understanding of WBT processes abroad		- Very short period of time				
10. Lessons learned for WBT						
The following questions need to be clarified in preparation of the WBL activity abroad: - Which skills and knowledge should be targeted by trainers? - What are the real expectations of the hosting companies regarding the WBT experiences? - How important are soft skills? - How important are foreign language skills?						

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. 					
 <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>					
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.					
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 handicrafts, 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 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 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 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 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). 			

- 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

- 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

The school had very positive experiences with the programme:

- 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			
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) 			

<ul style="list-style-type: none"> - 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						
<p>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.</p> <p>Lessons learned for WBT are:</p> <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 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

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.

For WTB the main lessons that could be useful are:

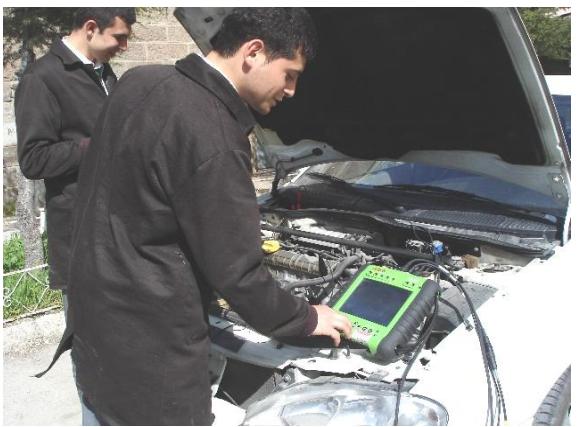
- 1/6 of the learning period is spent with the employer (6 months)
- The working conditions should be as real as possible, including tools, vehicles (different car brands), problems arising from work situations (vehicles with different technical bugs and solutions requiring a broader knowledge), spare 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				
<table border="1"> <thead> <tr> <th>Strengths</th> <th>Weakness</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td> <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. </td> <td> <ul style="list-style-type: none"> - No specific ones pointed out. </td> </tr> </tbody> </table>	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.
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 Anadolu Lisesi	3. Country	Turkey
4. Web page	http://afyonmerkezemi.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 UNEM 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

- 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 Anadolu Lisesi	3. Country	Turkey			
4. Web page	http://afyonmerkezemi.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 Pleven / 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.afyonmerkezemi.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 Cojocaru (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