



Manual de Formação em Contexto de trabalho e exemplos de boas práticas



Projeto de Parceria Estratégica Erasmus+ KA2 2015 – 2017
'Work-based training in the school-to-work transition process'
Projeto Nr. 2015-1-DE02-KA202-002447



Índice

Prefácio	3
1_ O que significa formação em contexto simulado / formação em contexto de trabalho?	4
2_ Como funciona a transição escola-trabalho nos países parceiros?	7
3_ Quais são os principais resultados do estudo online sobre a formação em contexto de trabalho?	12
4_ Quais são as nossas conclusões e propostas para a melhoria?	21
5_ O que podemos aprender uns com os outros?	
Os nossos exemplos de FCT- boas práticas	30
European Centre for Youth Employment and Entrepreneurship (Bulgaria)	31
"Easy Mobil inklusiv" - A working stay abroad for apprentices (Bulgaria)	34
CNC Project "Coconut" (Germany)	36
Getting young people prepared for the labour market (Germany)	38
Fashion forward (Italy)	40
Alternate school and work for Opticians 2.0 (Italy)	42
Alternative Learning Programme (Malta)	44
Sheltered Employment Programme (Malta)	46
Accompaniment of the trainees doing their Internship abroad (Portugal)	48
Event Management - Monitoring of WBL activities (Portugal)	50
"Young Craftsmen" Project (Romania)	52
Strategic Partnership to perform merged internships (Romania)	54
GET fit for your job! (Slovenia)	56
Car Mechanic Programme (Slovenia)	58
Health care - Swedish for immigrants (Sweden)	60
Broadened recruitment for inclusion in higher VET (Sweden)	62
Skills' 10 Project (Turkey)	64
Skills training at the workplace (Turkey)	66

OPEN LICENCE:

 **creative commons** 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.

A parceria estratégica “Formação em contexto de trabalho”¹ juntou escolas públicas, escolas profissionais privadas e outras instituições educativas de nove países europeus a fim de examinar as diversas formas de transição entre a escola e o trabalho nos países participantes e as suas abordagens referentes à formação em contexto de trabalho. O projeto Erasmus+ foi estabelecido para trocas de experiências no ensino e formação em contexto simulado e para destacar exemplos das boas práticas.

Quais foram as atividades do projeto?

A parceria começou o seu trabalho com uma pesquisa sobre a situação atual nos países parceiros. Foram analisados as diferentes abordagens para a transição dos jovens da escola para o mercado de trabalho, assim como o papel da aprendizagem no local de trabalho e os resultados foram publicados numa análise geral **Transição escola-trabalho na Europa**². Foi depois iniciado e executado um estudo online nos nove países parceiros. O estudo focou-se na transição da escola para o mercado de trabalho para: professores e pedagogos, formadores e orientadores, estudantes e estagiários. O objetivo era compreender os benefícios assim como as necessidades e as falhas nos diversos processos de transição e avaliar o grau de satisfação com o específico processo, para assim identificar áreas para um maior avanço e um desenvolvimento de aproximações baseadas na formação em contexto de trabalho.

O estudo online foi realizado em 2016. No geral,

foram recolhidos 562 estudos, sendo uma média de 20 estudos por grupo-alvo em cada país. A avaliação dos resultados conduziu ao **Relatório de Conclusões** que sumaria os dados num estudo comparativo complementado por relatórios específicos de cada país.

Finalmente, os parceiros concentraram-se em compilar um **Manual da Formação em contexto simulado** combinando a experiência de 2 anos do projeto e indicando as conclusões a que o consórcio chegou.

O que se encontra no manual?

Numa primeira fase, o manual tem como objetivo responder sobre o significado de formação em contexto simulado e dos termos relacionados. Também pretende apresentar uma análise geral das condições escola-trabalho nos nove países parceiros a fim de compreender o progresso e os obstáculos no que diz respeito à implementação com sucesso da formação em contexto simulado.

Grande parte do manual contem os resultados do estudo online, que conduziu às nossas conclusões e propostas para a melhoria da transição escola-trabalho e para a formação em contexto simulado.

Os parceiros recolheram também vários **exemplos de boas práticas** a fim de mostrar que - não obstante o sistema da transição - houve numerosas tentativas de preparar os jovens com sucesso para o mercado de trabalho e de os preparar para as exigências do seu trabalho futuro.

¹ A formação em contexto de trabalho no processo de transição escola-trabalho (WBT), parceria estratégica 2015-17 de Erasmus+ KA2, no. do acordo de Grant. 2015-1-DE02-KA202-002447

² Todos os produtos estão disponíveis para download no website do projeto www.workbasedtraining.eu

1_ O que significa formação em contexto simulado / formação em contexto de trabalho?

Formação em contexto simulado (FCS)

Em várias ocasiões, os parceiros do projeto trabalharam em conjunto para chegar a um acordo sobre o que a formação em contexto simulado realmente significa e procurou uma definição apropriada dos termos relacionados. Tendo em conta que eram nove países diferentes a implementar maneiras diferentes de apoiar os jovens desde a escola até ao mercado de trabalho, tornou-se logo claro que os parceiros não usam apenas conceitos e termos diferentes, mas também atribuem significados diferentes à mesma palavra. Portanto, foi importante clarificar termos e definições, assim como as conotações e as várias percepções dos mesmos.

Na tentativa de encontrar uma definição simples, mas detalhada, para “formação em contexto simulado”, os parceiros finalmente concordaram com a seguinte descrição:

A formação em contexto simulado (FCS) é um caminho educacional que fornece aos aprendizes com experiências de trabalho verdadeiras onde podem aplicar competências teóricas, práticas, sociais, assim como competências interpessoais e transversais e, desse modo, desenvolver as suas competências vocacionais e de empregabilidade. FCS consiste numa série de situações e de experiências de aprendizagem que combinam aspectos do currículo da escola com o local de trabalho para criar um paradigma de aprendizagem diferente.

Por um lado, esta definição salienta a importância de ligar a aprendizagem teórica e prática e a referência do mundo do trabalho escolar com o mercado de trabalho. É importante reconhecer que existem caminhos e aproximações diferentes para que se possa ligar eficazmente a teoria e a prática. O que importa é o objetivo de preparar adequadamente os jovens para o mercado de trabalhar e capacitá-los para compreender e alcançar as competências necessárias para se qualificarem para um trabalho.

No relatório da Formação em contexto simulado na Europa, a Comissão Europeia definiu FCS de uma maneira muito parecida, deixando cuidadosamente uma abertura aos diversos caminhos para um determinado alvo.

A aprendizagem no trabalho é um aspeto fundamental do ensino profissional - está ligada diretamente à missão do EFP para ajudar aos aprendizes a adquirir o conhecimento, as aptidões e competências que são essenciais na vida profissional.³

Contudo, a definição descritiva mais sucinta de FCS vem de uma comissão de trabalho da Universidade da Califórnia em Berkely:

A formação em contexto simulado pode ser descrita como: Aprender SOBRE o trabalho, aprender ATRAVÉS do trabalho, aprender PARA o trabalho.⁴

Esta definição coloca a necessidade de ligar a instrução e o trabalho num só e deixa as possibilidades em aberto para alcançar os meios e as

³ http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/reposi/doc/alliance/work-based-learning-in-europe_en.pdf

⁴ http://casn.berkeley.edu/resource_files/FCS_Definitions_Outcomes_Criteria_pg_120512_v2.pdf

ligações didáticas. Indica meramente as fases através das quais a preparação para o mundo do trabalho deve ser desenvolvida.

Modelos da formação em contexto simulado

De acordo com a sua definição, o comité de trabalho na Universidade de Califórnia considera que essa preparação para o mundo do trabalho deva começar o mais cedo possível e ser realizada em três fases de aprendizagem consecutivas, tais como:

(1) *Experiências de preparação da carreira e Exploração apoiam a aprendizagem SOBRE o trabalho.*

(2) *Experiências da preparação da carreira apoiam a aprendizagem ATRAVÉS do trabalho.*

(3) *Experiências de formação sobre a carreira suportam a aprendizagem PARA o trabalho, nomeadamente a preparação para uma escala específica de ocupações.*

Em contrapartida, o documento de orientação da Comissão Europeia não define as fases de aprendizagem, mas concentra-se nos métodos e nas abordagens a serem aplicados no contexto da formação em contexto simulado enquanto se preparam os jovens para o mercado de trabalho. Relativamente às várias transições de escola-trabalho nos países parceiros, existem três modelos que são definidos de acordo com o nível da participação ativa das empresas no processo:

(1) *Esquemas de Alternância ou **estágios**, típicos na Áustria e na Alemanha como “sistema dual” onde a aprendizagem prática fica a cargo da empresa, enquanto a escola profissional é responsável pela transferência do conhecimento teórico.*

(2) *Um segundo modelo de FCS é a **escola de formação profissional que inclui períodos de***

formação de trabalho nas empresas. A FCT abrange tipicamente os estágios e colocações em empresa que são incorporados como um elemento obrigatório ou opcional dos programas do EFP que conduzem às qualificações formais.

(3) *Finalmente, a FCS que é **integrada num programa baseado na escola**, através dos laboratórios no local, oficinas, cozinhas, restaurantes, as simulações ou negócio/atribuições reais projeto da indústria. O objetivo é criar ambientes de trabalho reais, estabelecer contatos e cooperação com as empresas ou os clientes reais, e desenvolver competências do empreendedorismo.*

Os três modelos foram representados no projeto pelas organizações parceiras. O nível de ligação com as condições reais da vida profissional foram posteriormente bastante diferentes. Contudo, a necessidade de um maior envolvimento dos empregadores e das empresas no processo da formação em contexto simulado foi, na generalidade, referida por todos.

Formação em contexto de trabalho (FCT)

No mundo da língua inglesa, um outro termo é usado por vezes no contexto da formação em contexto simulado apesar de não ser exatamente definido: “formação em contexto de trabalho”.

Dentro do projeto, os parceiros concordaram que o termo “formação em contexto simulado” caracteriza um processo de aprendizagem onde a teoria e a prática estão interligadas e o próprio processo de aprendizagem é destacado, enquanto o termo “formação em contexto de trabalho” concentra-se mais na aproximação à aprendizagem e ao método de ensino prático. Assim, a FCS parece ser mais focada no estudante, enquanto FCT parece ser mais focada no professor e formador. Não obstante, ambos os termos são frequentemente usados em simultâneo.

Neste contexto, surge outro aspeto relacionado com o aspeto formal do processo de formação em contexto simulado. Em alguns países, por exemplo na Bulgária, fazer um estágio numa empresa é obrigatório, mediante um contrato vinculativo entre a escola, a empresa e o aluno. Em tal caso, o termo “formação em contexto de trabalho” é usado em contradição com os estágios de curta-duração, ou os cursos de base que são normalmente classificados como “formação em contexto simulado”.

Atividades relacionadas com FCS

Quando se trata do tópico da formação em contexto simulado na Europa, torna-se logo muito claro que não existe apenas uma forma para preparar os jovens e torná-los competentes para o mundo de trabalho. Mesmo que se reconheça que a participação ativa das empresas fortalece as possibilidades de uma boa integração dos jovens, existem vários métodos e abordagens encorajadores, pelo que parece que não existe apenas um modelo apropriado para todos os

países. Portanto, a este respeito, a adoção generalizada do sistema dual por todos os países não é recomendada. Em vez disso, tal como a distinta Fundação Alemã Bertelsmann recomendada, deve ser tida em conta a transferência cuidadosa de componentes particulares do sistema⁵.

E, desta forma, reconhecemos que – para além da normal abordagem da aprendizagem do trabalho que visa realizar formações e estágios nas empresas - há uma variada e rica escala de **atividades relacionadas com a formação em contexto simulado** que são adequadas para trazer “o mundo do trabalho para a sala de aula” e, conseqüentemente, consciencializar para o aumento das exigências do mercado de trabalho entre os jovens. Aprendemos, com este nosso projeto de 2 anos, que estes esforços são múltiplos e devem ser valorizados. A tabela em anexo reflete a diversidade das abordagens de FCS de acordo com o nível da participação ativa dos empregadores e das empresas.



⁵ Euler, Dieter: Sistema dual do formação profissional na Alemanha: um modelo para outros países? Fundação de Bertelsmann (Ed.), Gütersloh 2013

2_Como funciona a transição escola-trabalho nos países parceiros?

BULGÁRIA

Na Bulgária, o estágio é um ingrediente da formação profissional obrigatória dentro do sistema de educação profissional. É realizado durante os últimos dois anos do período da instrução e o número de horas é inserido no emprego obrigatório dos professores. O estágio é monitorizado por um professor e um especialista da unidade de produção e termina com uma avaliação que é documentada como parte do diploma secundário, assim como no próprio certificado para a qualificação profissional.



Jovens alunos em RESC em Pleven, Bulgária

De acordo com o revisto na *Lei da Educação e na Formação Profissional* (fim de 2014) aprender enquanto se trabalha (formação dual) é uma forma de parceria entre a escola profissional, universidade ou centro de formação, e um ou vários empregadores. O sistema dual da educação profissional na Bulgária encontra-se numa fase preparatória a nível regional e está introduzido nos locais-piloto dentro do projeto Búlgaro-Suíça (2015-19), em projetos de Representação de Comércio da Embaixada da Áustria na Bulgária e também com o Ministro da Educação e a Câmara de Comércio Alemã-Búlgara.

O objetivo dos projetos não é apenas introduzir o sistema dual do ensino profissional na

Bulgária, mas apoiar também o país no desenvolvimento do seu próprio modelo, que seja consistente com as suas próprias tradições históricas e culturais.

ALEMANHA

O processo de transição escola-trabalho é conhecido como “o sistema dual de estágio” em que a teoria é ensinada em instituições educativas e as aptidões práticas são adquiridas no local de trabalho de uma empresa. Após o término da educação obrigatória, a maioria dos jovens começa um estágio numa empresa para adquirir aptidões profissionais e incorporar o mercado de trabalho no final do estágio. Os estágios são, desta forma, parte do sistema educacional formal e ajudam a integrar os novos aprendentes na sociedade e no mercado de trabalho.

Tal sistema, com os dois lugares de aprendizagem - a escola responsável pela teoria e a empresa pela aprendizagem prática - assegura uma orientação muito próxima do mercado de trabalho. A prática não é apenas aprendida sob as condições artificiais numa sala de aula, mas mais importante sob condições reais de trabalho com entregas de produtos e prazos, assim como o aperfeiçoamento das competências-chave, tais como a exatidão, eficácia, confiabilidade, capacidade para o trabalho de equipa, entre outros. Isto garante aos jovens um acesso relativamente direto ao mercado de trabalho quando terminam os seus estágios. O resultado positivo é que a Alemanha está a enfrentar uma taxa relativamente baixa de desemprego dos jovens.

ITÁLIA

Nos últimos anos, a estrutura de regulamentação italiana relacionada com o sistema da

transição escola-trabalho seguiu dois caminhos diferentes:

1) para aumentar e estabilizar a *alternanza scuola-lavoro* (literalmente, traduzido como a “alternância da escola e trabalho”, um tipo de metodologia de formação em contexto simulado que envolve um período de estágio e que é obrigatório para todos os alunos do 3º ano da escola secundária) e

2) para reformar o estágio, que é um contrato de trabalho aplicável aos jovens com menos de 29 anos e obriga o trabalhador a assistir a um determinado número de horas do formação.

Estágio e *alternanza scuola-lavoro* diferem significativamente, mas partilham um objetivo comum: superar as divisões tradicionais entre a educação e o trabalho e ajudar os jovens a integrar-se tanto na sociedade como no mercado de trabalho. Apesar de os resultados da aplicação das leis ainda não foram recolhidos e analisados, os mais recentes dados registados mostram uma situação difícil: apenas 43.5% das escolas iniciaram os programas relacionados com o trabalho, envolvendo um número baixo de empresas e menos de 11% dos alunos. Entretanto, em relação aos estágios, nem todas as formas são claramente desenvolvidas ou bem executadas.

MALTA

O ensino profissional é proporcionado em Malta pelas duas principais faculdades do estado, *Universidade das Artes, da Ciência e da Tecnologia de Malta*, oferecendo cerca de 170 cursos por ano, desde o nível 1 a 6 no MQF (Malta Qualification Framework), e *O Instituto de Estudos do Turismo*, oferecendo aproximadamente 20 cursos por ano, desde o nível 2 ao 6.

Para além destas duas universidades, a instituição estatal *Corporação de Emprego e Formação*, estabelecida em 1990 que atua também como

serviço do emprego público, controla o EFP no que diz respeito às políticas ativas do mercado de trabalho e de outros serviços para os desempregados. A ETC está também envolvida em implementar o *Esquema de Garantia da Juventude Maltesa*, e oferece um número de possibilidades de emprego e de formação que têm como objetivo a participação dos jovens no mercado de trabalho: jovens vencedores; realçando a empregabilidade através da formação; estágios; sistema experimental de trabalho e possibilidade de exposição do trabalho e da formação.

As possibilidades de estágio para o EFP são, contudo, os principais caminhos que levam à transição de escola-trabalho em Malta, e baseiam-se no sistema dual onde o aprendiz segue um programa de formação numa instituição de ensino profissional enquanto realiza o estágio num local de trabalho.

PORTUGAL

Em Portugal, o sistema dual do EFP existe desde 1984, dentro do sistema alternativo inicial de formação de dupla certificação. A formação em contexto de trabalho representa pelo menos 30% da duração dos cursos, que é, pelo menos 1200 horas distribuídas gradualmente durante o processo formativo. Dentro da política educacional, o ensino profissional ganhou importância com a integração completa do país na Comunidade Económica Europeia (1986). Contudo, em contraste com o sistema alternativo, somente 420 horas são alocadas atualmente em formação em contexto de trabalho nestes cursos profissionais, que são os mais significativos dentro de todas as ofertas profissionais (2011/12: 42.8% da juventude inscreveu-se no ensino secundário). Nos últimos cinco anos, a qualificação no 12º ano e a extensão da educação obrigatória aos 12 anos de escolaridade

determinaram grandes mudanças no Sistema Educacional e houve uma expansão e uma diversificação da exigência para cursos de dupla certificação. Outras modalidades da dupla certificação, tais como as aplicadas para o EFP em cursos de adultos, cursos tecnológicos no ensino secundário, cursos EFP para o ensino básico e, mais recentemente, os cursos vocacionais (instrução de nível básico) foram agora interrompidos.

ROMÉLIA

A abordagem específica da formação no trabalho na Romélia inclui a preparação dos alunos em aulas de formação prática que são lecionadas por professores especializados em workshops na escola ou nas empresas. Durante estes estgios, os alunos aprendem a aplicar o conhecimento teórico adquirido na escola, tornam-se familiares com a atmosfera do local de trabalho e aprendem a assumir responsabilidades no trabalho.

Além disso, as atividades para facilitar a transição da escola para o trabalho na Romélia agora incluem:

- Atividades de apoio, tais como a aprendizagem no local de trabalho com orientação e aconselhamento
- Formação da equipa de funcionários envolvida na aprendizagem no local de trabalho, com os tutores que executam a formação
- Formação dos orientadores envolvidos em atividades específicas relacionadas com a transição escola-trabalho
- Apoio ao desenvolvimento das parcerias entre escolas e empregadores
- Acompanhamento da inserção dos graduados no mercado de trabalho, incluindo o prosseguimento de estudos
- Oferta de apoio à organização e à operação das empresas de formação

- Oferta de apoio aos alunos no ensino secundário e terciário para a sua participação nas atividades da empresa de formação organizada a nível local, regional, nacional e Europeu
- Iniciar Campanhas de Consciencialização Pública para apoiar a transição escola-trabalho
- Incentivar a troca da experiência e a disseminação das melhores práticas
- Incentivar a cooperação inovativa, inter-regional e transnacional.

ESLOVÉNIA

Na Eslovénia, o processo de transição escola-trabalho é caracterizado pelas diferentes oportunidades educacionais oferecidas pelo governo. Dependendo das qualificações e dos desejos dos estudantes para uma educação superior, existem as seguintes possibilidades:

- Programas vocacionais a curto prazo - geralmente para alunos com educação primária incompleta com uma duração de 1.5 anos incluindo 18 semanas de formação em contexto simulado na escola e 4 semanas numa empresa.
- Programas vocacionais - para aqueles com educação primária concluída, um programa de 3 anos que inclui 18 semanas de aprendizagem na escola e 24 semanas de formação numa empresa.
- Programas vocacionais técnicos - o sistema +2 que permite que os alunos do programa vocacional alcancem um nível técnico de competências com a duração de 2 anos, incluindo 5 semanas de aprendizagem na escola e 2 semanas de formação numa empresa
- Programas técnicos - também para aqueles que concluíram a educação primária com uma duração de 4 anos, incluindo 12 semanas de aprendizagem na escola e 8 semanas de formação numa empresa.
- Cursos vocacionais para adultos.

A parte teórica do processo educativo é proporcionada pela escola, visto que a parte prática é do domínio das empresas ou dos parceiros sociais, isto é, os empregadores. Dependendo do programa, há uma ligação forte ou fraca com o mercado de trabalho. Quanto mais elevado for o estatuto educacional, menos trabalho prático haverá no programa educacional.

O processo esloveno está atualmente a ser alvo de uma reforma. Está previsto um sistema dual de estágio mas não se sabe quando será posto em prática na fase experimental ou introduzido no sistema de escola.

SUÉCIA

A finalidade da transição da escola-trabalho é que os alunos estejam bem preparados para a sua vida profissional após uma educação e uma formação profissionais. Uma das componentes importantes neste processo é aquilo a que chamamos a fase de formação em contexto simulado (FCS), ou a experiência no local de trabalho. O sistema que permite realizar este processo varia obviamente entre os países parceiros, e este pode ser também apenas uma breve descrição da situação sueca, principalmente a respeito do sistema de educação formal.

A FCS na Suécia faz parte de todos os programas formais do EFP, quer se esjeja no nível secundário superior, ou no sistema mais avançado do EFP, para jovens ou para adultos. Podemos dividir a FCS simulando as atividades profissionais executadas em ambiente escolar ou participando em situações reais da vida profissional, em locais de trabalho, lado a lado com um tutor e outros “colegas”. Pode ser inserido como parte de um programa superior do EFP, APL (aprendizagem no local de trabalho), com um mínimo de 15 semanas num programa de três anos. Como alternativa, os alunos podem escolher envolver-se em programas do EFP

numa versão de estágio, onde grande parte do programa é realizada num local de trabalho real.

Tendo em conta um EFP superior, os programas que excedem dois anos têm um mínimo de 25% do tempo de aprendizagem num local de trabalho. Ultimamente, o governo propôs uma variedade de possibilidades para que as pessoas desempregadas começassem a educação profissional, combinando estudos e emprego em pequenas ocupações, em colaboração com as organizações da educação de adultos e o Centro de Emprego Nacional. Podem existir outras soluções.

De forma geral, considera-se que as medidas para a transição escola-trabalho na Suécia funcionam bem, embora haja sugestões para a sua melhoria.

TURQUIA

Existe um sistema de educação obrigatória de 12 anos em Turquia. A educação é dividida em dois tipos: educação formal e educação não-formal. Na educação formal, a instrução profissional e técnica é executada nas escolas chamadas “Vocational and Technical Anatolian High School”. A duração desta educação é de 4 anos. Os alunos começam a formação profissional no segundo ano selecionando uma área profissional. A educação profissional é executada com uma combinação da teoria e da prática. A formação prática é realizada nas oficinas da escola de acordo com o método de formação no local de trabalho. No último ano, os alunos fazem o seu estágio, o que lhes dá experiência de três dias por semana nas empresas. Os alunos podem ganhar dinheiro enquanto fazem o seu estágio e podem ser empregados na empresa após a conclusão do curso.

Após a graduação, estes alunos estão também qualificados para criar a sua própria empresa graças ao seu título de “Técnico”. Na educação

não-formal, existem vários cursos disponíveis que se assemelham a um programa de certificação. Desde 2010, estes cursos têm sido implementados através da formação em contexto de trabalho graças ao projeto chamado UMEM. Os estagiários têm que completar este estágio a fim de obter o certificado.

Para os alunos que não conseguem alcançar ou beneficiar daqueles programas de educação, existe um sistema de estágio. Neste sistema, os jovens trabalham nas empresas e têm apenas um dia para a educação teórica na escola. Devem também realizar alguns exames para a obtenção do certificado de habilitações

3_Quais são os principais resultados do estudo online sobre a formação no local de trabalho?

O estudo online sobre as abordagens à escola-trabalho e à formação em contexto de trabalho foi realizado em 2016 nos nove países parceiros e dirigido aos três grupos-alvo: professores, orientadores e estudantes. No total, foram recolhidos 562 estudos. A avaliação conduziu ao detalhado **Relatório de Resultados** publicado pela parceria em janeiro de 2017 e disponível para o download no website do projeto.

O estudo comparativo concentrou-se em 5 a 6 perguntas-chave que foram consideradas pelos parceiros como as mais importantes. Os resultados não serão repetidos aqui em detalhe, mas será apresentado um curto resumo com alguma generalização. A primeira secção do estudo sumariou os principais resultados que dizem respeito aos grupos-alvo, a segunda secção concentra-se no resultado dos países parceiros.

PROFESSORES

- Em primeiro lugar, observamos que em todos os países a percepção da formação em contexto de trabalho enquanto aproximação da aprendizagem útil é extensamente reconhecida pelos professores (aprovação por 75%-100%).
- Também, os professores parecem ter um conhecimento justo sobre métodos de formação em contexto de trabalho e atividades relacionadas com FCS, mas estão muito menos envolvidos no que concerne ao planeamento, implementação e avaliação do processo.
- De uma forma geral, os professores consideram o seu ensino bem integrado na fase de aprendizagem prática. Contudo, este resultado parece contrastar com as opiniões dos alunos que, na maioria, se queixam que a

aprendizagem da teoria e da prática não têm uma boa ligação.

- A imagem da orientação profissional nas escolas é completamente diferente de país para país (aprovação que varia de 38% a 95%).
- Também o grau de satisfação expressado a respeito da abordagem específica da FCS nos países difere muito (aprovação por 55%-100%).

ORIENTADORES

- Em alguns países, os orientadores estão satisfeitos com a informação e o apoio que receberam das suas escolas. Contudo, noutros países parece haver uma má combinação na cooperação entre escolas e empresas.
- Com a exceção do exemplo da Eslovénia, os orientadores consideram que o conhecimento dos estudantes é suficiente para as tarefas que têm que desempenhar. Em grande medida, estes consideram que os estudantes são uma vantagem para empresa.
- Novamente, e com a exceção da Eslovénia, os orientadores sentem-se satisfeitos com o sistema escola-trabalho com que lidam.

ESTUDANTES

- Os estudantes de todos os países consideram a aprendizagem no trabalho como muito importante para a sua carreira futura. Afirmam que receberam uma ideia mais clara sobre as suas carreiras futuras após a sua experiência no local de trabalho e consideram isto como um estímulo para a sua motivação.
- A maioria dos estudantes atesta que os seus orientadores são competentes e bons quando se

trata de explicar. Durante o estágio sentiram-se muito bem supervisionados pelos seus orientadores e integrados no ambiente de trabalho.

BULGÁRIA

Os resultados do estudo na Bulgária mostraram que os professores têm o conhecimento sobre o planeamento e unidades de FCT a definir, mas a maior parte deles não está diretamente envolvida em transmitir aquelas unidades, o que **confirmou as nossas expectativas**. Os professores não devem somente ser informados sobre as fases de aprendizagem prática, mas devem ser também envolvidos ativamente no planeamento e na execução.

A negligência dos professores e dos orientadores relativamente à importância de aptidões sociais no que diz respeito ao sucesso da aprendizagem do local de trabalho **também confirmou inteiramente as nossas expectativas**. Apenas uma minoria de 20% dos orientadores e dos professores da prática búlgaros nas escolas públicas e nos centros de formação profissional é que foram questionados sobre a sua opinião no que concerne às aptidões interpessoais, como a confiabilidade, a exatidão e a capacidade de trabalhar em uma equipa, de comunicar eficazmente, e considera que estas competências são mais importantes do que as aptidões técnicas requeridas. A maioria dos orientadores (80%) considera estas aptidões como igualmente importantes. Enquanto isso, a maioria dos empregadores na Bulgária afirmam que os jovens têm falta de aptidões básicas, tais como a disciplina de trabalho, a responsabilidade e o desejo para o desenvolvimento profissional. Isto parece demonstrar uma ausência de **Era esperado** que os formadores fizessem

comunicação e da colaboração entre as escolas e as empresas.

Tal como os orientadores, os alunos sentiram-se satisfeitos, de uma forma geral, com o sistema de escola-trabalho no seu país.

reclamações acerca do baixo nível de conhecimento dos alunos, mas os dados recolhidos mostraram que 70% deles referem-se ao conhecimento consistente dos alunos com as tarefas que eles tinham de realizar. Entretanto, a avaliação dos orientadores pode também ser o resultado do facto que os estudantes executam principalmente tarefas não qualificadas ao fazer um estágio numa empresa. Isto mostra novamente a falta de conexão entre as oficinas de aprendizagem na escola e a formação específica num local de trabalho real.

Além disso, a necessidade de reduzir a burocracia no sistema de ensino búlgaro foi confirmada pelos grupos-alvo que participaram no estudo.

Por um lado, **fomos surpreendidos** pela percepção diferente dos professores, dos orientadores e dos estudantes a respeito da presença da equipa de orientação profissional dentro das organizações. Os jovens consideram que lhes falta orientação profissional e precisam de alguém que seja capaz de aconselhar no que respeita a assuntos do mercado de trabalho.

Um tanto preocupante é o facto de que 71% dos estudantes indicou que os problemas que ocorreram durante a experiência no local de trabalho estiveram relacionados com os seus colegas da escola e colegas de trabalho, a natureza do trabalho que tiveram que fazer e a pontualidade. Isto indica aptidões “**interpessoais**” insuficientemente desenvolvidas e adquiridas, que são a chave para uma carreira futura bem sucedida para cada jovem.

A maioria dos estudantes (57%) considera que aprender no local de trabalho é muito importante para se prepararem para o mercado de trabalho e para um trabalho específico mas, ao mesmo tempo, 90% deles acha suficiente o tempo gasto na aprendizagem da prática na escola. Tudo isto reflete o facto de que o Sistema de Dupla Certificação Profissional na Bulgária se encontra ainda numa fase preparatória a nível regional e está a ser executada somente nos locais-piloto durante os anos letivos 2015-17.

Por outro lado, **fomos surpreendidos** pela elevada taxa de satisfação com a aproximação da FCT na Bulgária que era 71% dos professores, 75% dos orientadores e 95% dos estudantes.

ALEMANHA

Como resultado do nosso estudo na Alemanha, **esperávamos** um descontentamento geral sobre o fluxo de comunicação entre as principais partes interessadas no processo de FCS, a saber escolas e empresas. De facto, estas expectativas foram confirmadas pelos vários comentários que os professores, orientadores, assim como os estudantes fizeram quando questionados acerca de recomendações para melhorar o processo.

Para além disso, do ponto de vista dos formadores, aguardávamos reclamações acerca do nível do conhecimento dos estudantes aquando de um estágio numa empresa. Esta suposição não foi confirmada pelo estudo. 60% dos orientadores consideram o conhecimento dos estudantes suficiente e até mesmo 85% estão convencidos de que os estudantes trazem o valor acrescido à empresa.

Apenas foi provada, em parte, a antecipação que os estudantes queixar-se-iam sobre a fraca ligação entre a teoria e a aprendizagem da prática. De facto, apenas 58% pensa que a teoria

e a prática estão bem interligadas.

Além disso, apenas se confirmou em parte o descontentamento dos estudantes sobre o nível da orientação durante o seu estágio numa empresa. De facto, enquanto uma vasta maioria de 88% mostra satisfação com a orientação que recebe por parte da empresa e dos formadores, apenas 47% considera suficiente o apoio dado pela escola durante a fase de aprendizagem numa empresa.

Entretanto, **fomos surpreendidos** pelo elevado nível de insatisfação expressado pelos professores a respeito da abordagem da FCT na Alemanha. Mais de dois terços dos orientadores entrevistados e também dos estudantes expressam satisfação com o sistema escola-trabalho existente na atualidade na Alemanha, mas apenas 57% dos professores entrevistados concordam.

Igualmente surpreendente foi o facto de os professores por um lado oferecerem conhecimento geral sobre os métodos de formação em contexto de trabalho (87%), mas estarem muito menos envolvidos no processo do planeamento e da execução de atividades de FCT.

Também surpreendente foi a perceção completamente diferente dos professores e dos estudantes a respeito da orientação e sustentação oferecida durante os estágios. Visto que 53% dos estudantes se queixam que não se sentiram apoiados pela escola, 92% dos professores indica que comparecem às fases de aprendizagem práticas e que estão bem informados sobre os resultados do estágio.

Finalmente, foi uma enorme satisfação ver que há um número tão elevado de orientadores que considera que acolher estagiários é uma vantagem positiva para a empresa.

ITÁLIA

Os resultados do estudo italiano revelaram percepções diferentes e problemas críticos do sistema, alguns dos quais eram expectáveis.

Um desagrado geral na informação oferecida e no fluxo de comunicação era esperado e confirmou-se. Os professores pediram, no geral, mais reuniões e melhor colaboração com as empresas; os orientadores desejaram uma interação melhorada com as escolas ou, isto é, pediram uma melhor especificação a respeito das competências técnicas e pessoais requeridas aos estudantes; os estudantes expressaram a necessidade de um diálogo melhor com os professores. O problema da comunicação não diz respeito somente ao planeamento e às fases da execução do estágio, mas também à sua conclusão: os resultados e a avaliação são os tópicos principais, sendo que 60% dos professores não está suficientemente ciente dos resultados do estágio e pedem mais homogeneidade na avaliação do mesmo.

As dificuldades que as escolas têm em encontrar empresas disponíveis para receber estudantes para estágios não foram expressadas diretamente pelos professores no estudo – provavelmente, porque este é um problema que apenas o coordenador da escola tem que gerir, e não os professores. As dificuldades foram reveladas entretanto por orientadores/tutores das empresas que pedem melhorias relativas à aproximação das escolas com as empresas como se de um cliente se tratasse. Por vezes as empresas sentem que os professores querem apenas “colocar” os estudantes num lugar qualquer durante o estágio. Também os estudantes apontaram problemas similares e disseram que as “escolas deviam encontrar uma empresa que fosse adequada para as necessidades do estudante”.

Da perspectiva orientadores/tutores da empresa, esperávamos reclamações a nível da burocracia e da falta da compensação financeira, mas os tutores expressaram uma avaliação geral positiva em ambos os tópicos: somente 25% pensa que o nível da burocracia é inaceitável e apenas 20% declara que é essencial receber uma compensação financeira.

A necessidade esperada para uma revisão de algumas partes do programa curricular para que este se encaixe com a experiência de trabalho foi confirmada.

Por outro lado, alguns dados surpreenderam-nos.

Considerando todas as reclamações e sugestões expressadas principalmente por professores, mas também por orientadores e por estudantes, era esperado um nível mais baixo da satisfação total, mas 88% dos professores, 90% dos orientadores e 70% dos estudantes consideram estar muito satisfeitos com o sistema atual. Os estudantes, o grupo-alvo com o nível mais baixo de satisfação, concentraram principalmente as suas propostas em estágios mais longos, querendo uma quantidade maior de formação prática e uma informação mais exata.

Além disso, não se esperava o pedido das empresas para a realização de formação obrigatória antes do estágio relativa à segurança..

Um outro resultado inesperado, mas que ainda vale a pena considerar, é a tentativa de alguns professores, não apenas em Itália, ter uma visão mais ampla do problema: alguns refletem nas aptidões de pensar e tomar decisões independentes como sendo algo realmente relevante para os estudantes, tanto para o seu desenvolvimento pessoal como para a sua carreira futura; outros apontam a importância de aptidões interpessoais gerais.

Por fim, olhando para os dados comparativos entre os países parceiros, fomos surpreendidos também com o nível mais baixo da satisfação dos professores alemães em comparação com os italianos. De acordo com a mais recente legislação, o governo italiano vê o sistema dual alemão como um modelo positivo a seguir e, por isso, é surpreendente que aqueles que estão realmente a experienciá-lo, não consigam mostrar a sua total satisfação.

MALTA

Parece que, de acordo com o estudo realizado em Malta, a transição é suave para a maioria dos jovens malteses, que não parece ter problemas em estabelecer-se no trabalho.

Aparte destes bons resultados gerais, **esperávamos realmente** encontrar, mas **não** recebemos a confirmação do estudo a respeito de:

- Um memorando de cooperação entre as partes envolvidas em atividades formação em contexto de trabalho, isto é: Escola, Empresa, Ministério da Educação, Associação Comercial.
- Uma melhor ligação entre escolas e empresas.
- Um envolvimento mais profundo de tutores na empresa ou de empregadores em facilitar a transição dos aprendentes da escola para o trabalho.

Por outro lado, **ficamos surpreendidos** por ver que, no geral, a maioria dos professores, orientadores e estudantes estão satisfeitos com a abordagem da FCT em Malta. Também não esperávamos que 96% dos professores, assim como a mesma percentagem de orientadores, declarasse que existe um professor/formador designado na sua escola, instituição ou empresa responsável pela orientação profissional dos estudantes e pelo aconselhamento no que respeita ao mercado de trabalho. Parece que há

uma vontade crescente de ambos os lados em fornecer apoio em todos os sistemas da orientação e aconselhamento dentro das instituições e das empresas tendo como objetivo ajudar e preparar os jovens para o mundo de trabalho. Embora pareça que a transição é suave para a maioria dos jovens, deve-se também assegurar que estes estão bem orientados e aconselhados ao fazer as suas escolhas. Não é apenas uma questão de se habituar a trabalhar mas também aproveitar devidamente as suas competências.

Adicionalmente, o exame destacou, de forma surpreendente, o grau de desapego que ainda existe entre as escolas e o mundo de trabalho. Deve ser feito um maior esforço a fim de se aproximar estes dois mundos. Devem-se promover iniciativas que permitam proporcionar aos estudantes mais experiência de trabalho quando estiverem ainda em formação. Os empregadores também têm um grande papel neste processo.

PORTUGAL

Como resultado do nosso estudo em Portugal, esperávamos alguns comentários críticos dos três grupos (professores, orientadores e estudantes) a respeito da duração da formação em contexto de trabalho, que é considerada geralmente demasiado curta. Estas expectativas foram corroboradas pelas sugestões dadas pelos professores, assim como os estudantes que referiram que deveria haver mais experiências de formação em contexto de trabalho e deveriam ser mais longas. No que respeita aos orientadores, as suas respostas mostram algum descontentamento a respeito da duração do processo da FCT, tendo em conta que a maioria (65%) considerou a duração do estágio apropriada para alcançar os alvos do currículo.

Também era esperado um consenso entre os professores a respeito da importância da

formação em contexto de trabalho como um caminho da transição para entrar corretamente no mercado de trabalho. Estas expectativas foram, de facto, confirmadas através das respostas dos professores que concordam que a FCT pode ser útil para trabalhar competências, o que indica assim que estes consideram a FCT como algo que não deve ser subestimado.

No que diz respeito aos orientadores, esperávamos que todos, ou pelo menos um grande número deles, fossem favoráveis à FCT. Escusado será dizer que 75% dos orientadores concordam com esta afirmação, mostrando que os estudantes colocados nas suas empresas foram úteis e prestativos.

As nossas expectativas a respeito dos estudantes focalizaram-se nas suas respostas relativas à melhoria eficiente das suas aptidões. Estas expectativas foram confirmadas por todos os estudantes que responderam ao estudo, observando que tanto as aptidões técnicas e interpessoais, tais como a comunicação, o trabalho de equipa e as competências repetantes à resolução de problemas estão melhores após uma experiência de FCT.

Ficámos agradavelmente surpreendidos com o elevado número de professores que estão a utilizar outras atividades para preparar estudantes para o mercado de trabalho. A maioria vasta, isto é, 90% indica que está a proceder desta forma.

Fomos surpreendidos pelo facto de que somente 35% dos orientadores indicou descontentamento com a duração da FCT, mostrando que 65% dos orientadores considera que a duração do estágio é apropriada para alcançar os alvos do currículo. Isto é realmente surpreendente, visto que não é consistente com as opiniões dos professores e dos alunos.

Por outro lado, fomos surpreendidos também positivamente pelo facto de que 35% dos orientadores não concordam com a afirmação de que é essencial para eles receberem a compensação financeira para receber um estagiário. Isto levamos a concluir que o simples facto de receber um aluno dentro da estrutura de uma experiência de FCT é recompensador e enriquecedor para as empresas. Isto está em conformidade com as respostas dadas quando foram questionados acerca da vantagem para a empresa em receber estagiários. 95% respondeu positivamente.

Foi uma satisfação enorme ver que todos os alunos mostraram um aumento na sua motivação para levar a sua aprendizagem mais longe. Para além disso, todos concordaram que ficaram com uma ideia clara das suas carreiras futuras.

ROMÉNIA

Era esperado que o estudo descrevesse a realidade do processo de transição romeno da escola para o trabalho e demonstrasse uma clara visão de como os estudantes, os professores e os orientadores se sentiam satisfeitos acerca da abordagem da formação em contexto de trabalho no nosso país.

O que é **realmente surpreendente** é o facto de 100% dos orientadores sem exceção, 95% dos professores e 92% dos estudantes estarem satisfeitos com o sistema de formação. Os resultados são otimistas e positivos, embora quando inquiridos sobre sugestões e melhorias em relação ao processo de formação em contexto de trabalho, tinham várias propostas.

Ficámos **positivamente impressionados** pela enorme percentagem de professores que praticam métodos práticos nas suas aulas (90%) e pelo facto de 70% afirmar que usam atividades adicionais para preparar os alunos para os seus trabalhos futuros. De facto, **esperávamos** que os

professores salientassem a importância que as aulas e as atividades práticas têm na preparação dos estudantes e também estávamos **cientes** do facto de os professores romenos se envolverem numa grande variedade de atividades e também sugerirem maneiras de melhorá-las.

Não esperávamos e fomos conseqüentemente surpreendidos pelo facto de os orientadores considerarem que as escolas levam em conta a sua opinião (100%). Isto prova que a comunicação entre orientadores e escolas funciona. Os orientadores são também otimistas quando questionados se o estágio é apropriado para facilitar esta transição escola-trabalho. (95%).



Jovens estudantes na oficina de madeira na Escola Secundária Tecnológica Grigore Moisil em Braila, Roménia

Mais de metade dos orientadores questionados consideram que as aptidões interpessoais e as aptidões técnicas são igualmente importantes, o que **é surpreendente** tendo em conta que **esperávamos** que afirmassem ser mais importantes as aptidões técnicas do que as interpessoais. Assim, a fim de ter uma formação técnica eficaz e eficiente, é de máxima importância combinar as aptidões do trabalho de equipa, da pontualidade e uma boa comunicação.

A maioria dos estudantes romenos (88%) respondeu que preferem a parte prática da aprendizagem no local de trabalho e **isto não foi surpreendente**; participam de forma entusiasta em atividades práticas, os alunos estão cientes do facto de que ser bem formado envolve muita prática.

De forma geral, os alunos romenos deram respostas optimistas a respeito da sua experiência no local de trabalho e consideram que estão monitorizados o suficiente pela sua escola durante o estágio e da maneira como são preparadas para os seus trabalhos futuros (mais de 80%). **Este resultado não foi nada surpreendente**, porque há uma ligação próxima entre escolas, orientadores e local de trabalho; naturalmente, quando questionados, sugeriram que havia lugar para melhorias.

Apesar das respostas otimistas dos inquiridos, todos estão cientes que o sistema de formação em contexto de trabalho na Roménia necessita ainda de uma melhoria séria e há algumas sugestões comuns que devem seriamente ser tidas em conta (ver o capítulo seguinte “Conclusões e Propostas”).

ESLOVÉNIA

De acordo com o estudo, na Eslovénia esperávamos o desapontamento geral sobre o próprio processo da educação e os resultados do mesmo. Fomos surpreendidos pela forma como **é evidente o desapontamento dentro de todos os três grupos**, especialmente entre os empregadores que expressaram a necessidade de uma maior importância da educação prática. Surpreendentemente, mesmo os aprendentes observam distintamente esta necessidade e indicam que a falta da formação prática conduz mais tarde a problemas no mercado de trabalho.

Entre **professores**, estão persuadidos de que a transmissão do seu conhecimento é bastante boa para integrar os jovens no mercado de trabalho e no seu trabalho futuro. Os resultados do estudo revelaram a opinião oposta. Os professores também querem fases mais práticas de trabalho e esforçam-se para **apoiar os empregadores** no processo de educação dos jovens.

Como esperado, havia uma reclamação geral sobre **a grande lacuna entre a situação real e a condição de equipamento** nas escolas. Esta é a consequência do progresso tecnológico rápido, cujo ritmo, o sistema e os professores de escola não estão a conseguir acompanhar. Quer a maioria de alunos quer a dos professores indicaram o mesmo problema. Para além disso, os empregadores enfrentam esta situação diariamente quando os estudantes vêm para as suas empresas para aprender.

Na verdade, não esperávamos contribuições significativas dos **estudantes**. No entanto, os estudantes **mostraram um interesse forte na sua educação** e nos problemas que enfrentam. Além disso, propuseram uma melhor cooperação entre a escola e os empregadores e sugeriram recompensar os empregadores pelo seu envolvimento de modo a que houvesse mais oportunidades de estágios.

Entre **professores**, não esperávamos **que desajassem aptidões mais práticas** e menos conteúdo teórico. Ainda menos esperávamos o pedido para adquirir aptidões práticas no exterior. Os professores reiteraram a ideia de que também deve haver formação/preparação para tutores em torno de seu papel.

Apesar do facto de os **empregadores** terem pouco tempo, dedicaram-se genuinamente ao estudo e destacaram muitos problemas. Apesar de expressarem a disponibilidade para oferecer

em grande medida a formação prática, entre as sugestões, a mais importante, estava o desejo de ver **melhorada a cooperação** entre a escola e o empregador, assim como o **fluxo da informação** entre eles.

Os tutores destacaram a importância de os estudantes terem problemas, sendo os maiores problemas a falta da experiência prática e o atraso técnico geral. Às vezes, nem os tutores nem os aprendentes estão suficientemente cientes do que se espera deles em relação ao conteúdo do estágio.

SUÉCIA

Executando o estudo na Suécia, era esperado que os professores expressassem números mais baixos no que diz respeito ao conhecimento acerca do planeamento e das atividades de avaliação da FCS. De acordo com as respostas, podemos verificar que os 100% dos entrevistados reivindicam que têm esse conhecimento.



Young female student CFL, Sweden

Também era esperada pouca coerência entre os grupos-alvo, mas constatou-se que os professores e os orientadores/tutores têm uma visão completamente similar sobre muitas das perguntas educacionais. Indícios a respeito de uma falta de comunicação entre as escolas e os locais de trabalho eram esperados - uma suposição que mostrou estar correta considerando os comentários dos grupos-alvo.

Expectativas relacionadas às dúvidas do lado dos professores basearam-se em impressões de que FCS é um forma complicada de aprender e que poderia ser vista como completamente correta, visto que aproximadamente 70% dos professores dizem que estão satisfeitos com a abordagem nacional da FCT, e 25% sente que a FCS é um método de aprendizagem menos útil.

O que surpreendeu foi, mesmo com os resultados referidos acima, o facto de haver uma satisfação total expressada com a FCS enquanto forma de aprendizagem, especialmente entre orientadores e estudantes.

Um outro facto que surpreendeu foi o acordo entre professores e orientadores a respeito das áreas para a melhoria de atividades de FCT/FCS.

Sabendo que as escolas na Sucécia têm uma orientação bem estabelecida para os seus estudantes, a falta de conhecimento sobre a presença de uma equipa de orientação foi também surpreendente.

Além disso, foi inesperado ver que muitos estudantes expressaram que a FCS não produz nenhum efeito positivo específico para a motivação de aprender mais.

TURQUIA

Como resultado do estudo de FCT realizado na Turquia, mostrou-se que todas as partes interessadas estão altamente satisfeitas com o desempenho da FCT no país. 95% dos orientadores no local de trabalho estão satisfeitos com o desempenho da FCT no país comparando com 75% dos professores e dos estudantes que expressam a satisfação.

85% dos estudantes entendem que a formação

prática que estão a fazer é importante o para seu trabalho futuro e sentem-se parte integrante do local de trabalho durante a experiência de FCT. 75% dos orientadores indicou que o conhecimento dos estudantes é suficiente para a formação no local de trabalho. Esta percentagem é mais baixa do que o que se esperava no que diz respeito às qualificações do estudante. Enquanto todos os professores indicam que a FCT é útil, apenas 80% tem conhecimento do planeamento e experiências de avaliação de FCT: este resultado constitui o ponto o mais notável da pesquisa. Achamos que o restante 20% é de importância considerável.



Alunos do departamento de eletrónica na Escola Secundária Profissional de MTAL, Turquia

De acordo com os professores – de quem se espera que forneçam orientação profissional aos estudantes que participam na formação no local de trabalho - 55% está realmente a fornecer a orientação profissional na escola. 25% dos orientadores no local de trabalho estão também a fazer esta orientação. As atividades dos educadores a respeito da orientação profissional estão muito abaixo da expectativa, e a indiferença sobre este assunto tem um efeito adverso na transição da escola para o trabalho.

4_Quais são as nossas conclusões e propostas para a melhoria?

Como exemplificado, a forma com a qual os jovens na Europa encontram a sua maneira de transitar da escola para o mercado de trabalho e de como se preparam difere de país para país. Enquanto um país focaliza-se predominantemente na preparação nas escolas, o foco principal em outros países encontra-se na aprendizagem num local de trabalho e no envolvimento das empresas nesse processo.

Estas diferentes abordagens foram todas representadas pelos países parceiros envolvidos neste projeto. Neste contexto, é surpreendente como a maior parte das propostas para a melhoria do sistema específico são similares, assim como feitas por professores, por orientadores e por estudantes no estudo online. Algumas exigências e conclusões fundamentais são resumidas aqui e seguidas por propostas nacionais específicas para a melhoria.

- A experiência de **trabalhar numa empresa** sob circunstâncias reais quando se submetem a um estágio é uma experiência muito importante para o jovem. A sua personalidade será fortalecida, a sua autoconfiança e autoestima aumentam e o jovem fica com uma visão mais clara da sua escolha de carreira futura.
- Em todos os países representados no estudo, os jovens apelam para esta experiência de trabalho. Querem provar o seu conhecimento e as suas aptidões sob circunstâncias de funcionamento reais. As fases de aprendizagem práticas devem durar mais tempo e as empresas têm que ser envolvidas no processo.
- Assim, a comunicação e **colaboração entre escolas e empresas** tem que ser melhorada e intensificada. Os professores e os orientadores devem conjuntamente definir os objetivos de

aprendizagem. Os resultados do estágio têm que ser avaliados e levados em conta quando se considera o trajeto de aprendizagem adicional. Nem a empresa nem o estudante devem ter a sensação de que o jovem é apenas “largado” durante um estágio.

- Os professores devem ser informados não somente sobre as fases de aprendizagem práticas, mas deve ser envolvido ativamente no planeamento e na execução. Devem ser incentivados a encaixar atividades de formação em contexto simulado no seu próprio ensino.
- As escolas devem refletir como é que a **aprendizagem da teoria e da prática** podem estar ligadas eficazmente, para que os estudantes possam facilmente seguir essa correlação. Precisam de prosseguir com desenvolvimento técnico contínuo. Os currículos devem ser atualizados continuamente e o equipamento e a maquinaria têm que ser modernizados.
- Além do ensino do conhecimento teórico e das aptidões técnicas, as escolas têm também de se focar na personalidade total do estudante e nas **competências sociais** básicas - a confiabilidade, exatidão, pontualidade, capacidade de trabalhar em equipa e para resolver problemas adequadamente, são todas aptidões interpessoais importantes para a integração bem sucedida no mercado de trabalho.
- Os jovens necessitam de alguém no seu ambiente que possa **aconselhar em matérias de mercado de trabalho**. As questões a respeito da correta escolha da carreira, as competências requeridas, formação e vagas do trabalho, o processo de candidatura e outras são perguntas importantes que devem ser respondidas em

nome dos nossos jovens que incorporam o mercado de trabalho. As escolas e as empresas devem conseqüentemente designar uma pessoa para fornecer a orientação profissionais e para torná-la visível aos estudantes.

BULGÁRIA

Resumindo, as principais propostas dos grupos-alvo para melhoramentos na Bulgária são: *Limitar legalmente obrigações para empregadores, tutores, instituições de formação e estagiários; Um período mais longo do estágio num local de trabalho de funcionamento real; Desenvolvimento dos programas comuns/novos currículos escolares (envolvendo escolas, empresas e instituições no mercado de trabalho); Investir no setor educacional e no trabalho pago para os estudantes.*

As nossas propostas às autoridades competentes no nosso país são:

Em primeiro lugar, propomos executar a reforma da educação e expandir o sistema dual da formação profissional e da educação de acordo com o revisto na *Lei da Educação e da Formação Profissionais* (fim de 2014). É necessário realizar-se um estudo regular da avaliação das necessidades para que o setor do negócio estabeleça laços mais próximos entre a formação prática e a formação específica num local de trabalho real.

É particularmente importante preparar os professores e tutores no setor do negócio, assim como os peritos no ensino dual para aumentar a motivação e a qualificação dos professores, e dos tutores.

Fundamental para a transição da escola-trabalho é o processo de dominar aptidões sociais e as competências-chave no estágio a nível da escola. Além do ensino do conhecimento teórico e de competências técnicas, as escolas têm que

se focar na personalidade geral do estudante e também nas competências sociais básicas, porque já não falamos de uma escolha profissional, mas sim da gestão da carreira ao longo da vida, o que exige uma extensa variedade das competências e do conhecimento.

É necessária uma coordenação total entre todos os envolvidos na escola para trabalhar a transição. As diferenças étnicas e regionais significativas na realização e no emprego educacionais devem ser superadas para que o programa nacional de estágios seja desenvolvido.

ALEMANHA

Como conclusão principal a ser extraída do estudo na Alemanha, parece haver uma necessidade urgente de melhorar o fluxo de comunicação entre as escolas e as empresas a fim de ligar a teoria e fases de aprendizagem práticas e acompanhar e supervisionar melhor os alunos no que respeita às experiências e estágios nas empresas. Além disso, parece haver uma necessidade urgente de uma orientação mais apropriada de carreira em todos os processos de aprendizagem na escola e também no local de trabalho.

Desta forma propomos:

Em primeiro lugar, apelamos aos responsáveis para envolverem ativamente os professores em todo o processo de formação em contexto simulado, incluindo o planeamento, a implementação e a avaliação das fases de aprendizagem práticas, porque são eles que têm que executar o processo e acompanhar o aluno.

Para melhorar o processo de comunicação entre a escola e a empresa, deve haver uma pessoa designada para o efeito em cada escola, responsável pela comunicação consistente e contínua com o setor de trabalho. Em Northrhine-Westfalia, por exemplo, há já uma

função estabelecida, chamado StuBO (*Coordenador para a orientação profissional e educacional*). Esta pessoa está envolvida principalmente com o planeamento e implementação de todos os programas de orientação vocacional na escola. Esta posição deve ser desenvolvida de modo a que haja espaço suficiente para assegurar o fluxo adequado da comunicação com o mercado de trabalho.

Também é desejável combinar a tarefa da orientação profissional dos alunos com a posição de comunicação do coordenador. O estudo revelou a necessidade, por parte dos estudantes, de ter informação e aconselhamento apropriados nas escolas secundárias e profissionais. A tarefa da orientação profissional não deve apenas ficar dependente da existência ou não da responsabilidade voluntária do professor.



Estagiário em ZIB, Alemanha

Por fim, deve-se realçar que a formação de competências-chave relacionadas com o trabalho, as competências interpessoais como confiabilidade, precisão e a capacidade de trabalhar em equipa, para ser capaz de comunicar corretamente e resolver conflitos deve igualmente ser o foco constante do processo educacional nas escolas secundárias e profissionais públicas, assim como em centros de formação privados.

ITÁLIA

A necessidade de uma melhor comunicação é relatada por todos os intervenientes no sistema de transição escola-trabalho, a saber professores, empresas e estudantes. Mais especificamente, o estudo revelou que, para as empresas, os principais problemas estão relacionados com as aptidões e competências do aluno e a identificação das tarefas que estes têm que executar durante a sua experiência de trabalho. A produção do “**Passaporte de Competências**” em que o aluno, sob a supervisão do professor, fornece à empresa um *feedback* acerca do programa da escola e das aptidões adquiridas, poderia constituir uma ferramenta útil de comunicação que, ao mesmo tempo, fizesse com que o aluno se sentisse responsável e o envolvesse no diálogo da escola-empresa. O aluno apresenta-se à empresa e descreve aquilo que é capaz de fazer. Estes dados podem também ser a base para a avaliação do estágio.

A empresa deve também ser apresentada aos alunos, que se queixam às vezes da falta de informação detalhada nas modalidades de implementação do estágio e nas empresas que os recebem – informações tais como as características principais da empresa e qual o seu setor profissional, a sua história, missão e organização e as competências necessárias para o estágio.

A possibilidade de integrar o programa da escola para fazer o currículo dos alunos mais ajustados às exigências específicas do mercado de trabalho é outro aspeto importante que, partindo de uma comunicação/colaboração, vai além disso. As escolas, as empresas e também as organizações educacionais e as autoridades públicas têm que cooperar para preparar os alunos

de hoje para serem os trabalhadores de amanhã, mostrando quais são as exigências das aptidões, quer seja a nível setorial, ou transversal. Na verdade, desde 2010, a estrutura legislativa italiana criou o estabelecimento de Comissões Científicas Técnicas, composta por representantes das escolas e empresas, uniões sindicais, autoridades locais e universidades, sendo a intenção ligar objetivos educacionais e as necessidades profissionais das escolas do território. Infelizmente, apenas algumas escolas estabeleceram estas conexões.

As escolas devem também ter disponibilidade para receber pedidos específicos por parte das empresas para fazer estágios mais eficazes e atrativos para as empresas e mais motivantes para os alunos.

A avaliação da **experiência de trabalho** também foi reconhecida como um ponto a ser melhorado. Em relação às escolas, as empresas devem saber e partilhar com a escola uma escala comum da avaliação. Esta necessidade torna-se urgente visto que as avaliações dadas pelas empresas aos alunos no fim do estágio contribuem para a avaliação geral do aluno na disciplina para a escola e, a partir do ano seguinte, também para a avaliação final. Relativamente à empresa, a avaliação deve compreender os objetivos mais relevantes para a realidade da empresa, incluindo as aptidões transversais, tais como o trabalho em equipa, a gestão de tempo, a adaptação a um ambiente cultural diferente, o comportamento interpessoal, a iniciativa, a flexibilidade, a pontualidade e a vontade de aprender, entre outros.

Visto que os alunos relatam, às vezes, a falta de um processo de monitorização apropriado durante a experiência de trabalho, é necessária uma avaliação periódica para ajudar neste sentido.

A respeito das dificuldades que as escolas enfrentam em **concluir se as empresas estão disponíveis** para receber os alunos, a situação económica atual em Itália com as suas pequenas e médias empresas certamente não está a ajudar. A atratividade do estágio para as empresas é também um outro aspeto, por agora reconhecido como um dos pontos de viragem compartilhados com todos os restantes países da UE.

As empresas queixam-se que as escolas “largam os alunos” onde quer que seja possível, o que sugere uma experiência de trabalho demasiado distante do programa da escola, desenvolvida apenas para alcançar somente as horas obrigatórias necessárias. Com os anos, as escolas desenvolveram uma rede de empresas disponíveis e construíram uma relação próxima com elas, mas encontram dificuldades em largar e em variar esse grupo, especialmente em cidades pequenas. O “Registo da Empresa” introduzido pela mais recente lei em 2015 não resolveu o problema visto que somente algumas empresas estão inscritas. Para agravar o problema, os critérios básicos usados pelas escolas para a seleção inicial de empresas possíveis para receber alunos são a proximidade entre a casa do aluno e a empresa e a disponibilidade do transporte público: estes elementos são essenciais à praticabilidade própria do estágio, antes de toda a avaliação da eficácia de combinar as empresas-alunos. Uma solução possível seria envolver as autoridades públicas, com acordos específicos com as escolas para proporcionarem serviços de transporte gratuitos até às zonas industriais e/ou aos serviços. Por outro lado, a necessidade de um número mais alargado de empresas disponíveis no que toca ao tópico da atração, que está ligado também a problemas culturais - uma comunicação simples, mas mais eficaz com a empresa é consequentemente importante. Um fluxo de comunicação capaz deve

ser desenvolvido para informar e sensibilizar as empresas sobre os aspetos positivos de receber estudantes, incluindo as atividades específicas que as escolas podem executar para apoiar estagiários e empresas (isto é, combinando o programa da escola com as necessidades das empresas).

As atividades adicionais organizadas na escola para apoiar a experiência de trabalho do aluno pode contribuir para torná-la mais eficaz. O estudo mostra exemplos de muitas experiências positivas desenvolvidas pelos professores individualmente que poderiam ser sistematizadas: simulação de empresas, reuniões com os representantes do mercado de trabalho (o proprietário da empresa, representantes das uniões sindicais, operadores das agências de trabalho) e com os ex-alunos, formações dedicadas ao desenvolvimento das aptidões interpessoais, visitas às empresas, e simulação de entrevistas de trabalho.

MALTA

O estudo mostrou os aspetos positivos e negativos das escolhas e trajetórias da carreira dos jovens malteses no que respeita à transição da escola-trabalho. Mostrou como as escolhas da escola podem predeterminar expectativas futuras dos alunos. Mostrou também que apesar de alguns problemas existentes, a maioria dos jovens parece adaptar-se ao seu trabalho sem problemas. Por último, gostaríamos de indicar que houve muita boa-vontade por parte de todos os intervenientes envolvidos nesta transição. Entretanto, os seus esforços tendem a estar numa base individual, conduzindo às ações dispersas que reduzem a sua eficácia. Se os jovens devem ser ajudados para que o processo de transição seja suave, deve-se, em simultâneo, utilizar todas as potencialidades dos

alunos, todos os intervenientes necessitam de se juntar e começar a trabalhar enquanto um grupo a fim de proporcionar um esforço coordenado.



Jovens estudantes em Hermes, Malta

Desta forma propomos:

- Ter todas as partes interessadas envolvidas nas ações relacionadas com a transição escola-trabalho. Estas partes interessadas incluem educadores, empregadores, estudantes e pais, assim como outros corpos tais como uniões, Federação Industrial, Câmara de Comércio, entre outros. A participação não deve ser restringida à representação da direção, mas deve ser estendida a outras atividades diretamente relacionadas, tais como a participação em esboçar documentos, organização de cursos, e de participação nos projetos relacionados com a transição dos jovens da escola para o trabalho.
- Deve haver uma disposição da orientação profissional e a preparação dos alunos para o mundo do trabalho. Algum tipo de estrutura deve ser trabalhada através de um acordo de colaboração entre as diferentes partes, mas possivelmente também através do ajuste de um organismo independente que seja responsável por fornecer a orientação e aconselhar as escolas sobre gerir programas sobre o mundo do trabalho.

▪ Os empregadores ou seus representantes devem ser incentivados a participar no processo de transição escola-trabalho em vários níveis, sendo representados em reuniões de alto nível, fazendo-se representar nas equipas que trabalham na descrição dos cursos e tendo um papel ativo na FCT. É desta forma que os empregadores terão consciência das aptidões e das experiências de trabalho que os alunos precisam de obter.

PORTUGAL

Duas principais conclusões podem ser retiradas do estudo em Portugal.

Primeiramente, as experiências de FCT são essenciais para os alunos porque representam um período de preparação para assegurar o acesso adequado ao mercado de trabalho. Para além disso, oferecem valor adicional às empresas que podem aproveitar a oportunidade de formar e preparar os seus futuros empregados. Entretanto, estas experiências de FCT seriam certamente muito mais eficientes se tivessem uma duração maior.

Em segundo lugar, as experiências de FCT motivam os alunos para aprender mais e permitilhes estabelecer alvos profissionais, o que nos leva a concluir que quanto mais experiências de FCT têm, mais fácil será considerarem uma determinada carreira futura.

Desta forma propomos:

As escolas secundárias e profissionais públicas e os centros de formação profissional devem, seria e completamente, refletir se querem alunos motivados e profissionalmente preparados, ou se querem mantê-los nas salas de aula para ganhar apenas o conhecimento teórico. É importante para estas entidades definirem as prioridades a respeito dos seus objetivos educacionais e, assim, entendê-las como uma forma

de aumentar experiências de FCT para os seus alunos.

É conseqüentemente importante para estas instituições foratelecer e consolidar parcerias com empresas a fim de planear umas experiências mais longas e mais frequentes de FCT.

Além disso, estas parcerias reforçadas permitiriam também definir que aptidões importantes devem ser focalizadas no currículo da escola, de modo a que os estagiários possam ir ao encontro das necessidades profissionais das empresas e das exigências comerciais.

Finalmente, embora não seja uma condição *sine qua non* para as empresas que recebem um aluno para uma experiência de FCT, as compensações financeiras poderiam incentivar as empresas, proporcionando esta oportunidade com maior frequência e de uma maneira mais eficaz.

ROMÉNIA

Na Roménia, é necessário ter uma estratégia nacional que contribua para aumentar a empregabilidade dos graduados no mercado de trabalho. Os objetivos específicos desta estratégia incluem:

- Identificar as estratégias-chave para facilitar a inserção dos graduados no mercado de trabalho;
- Apresentar o papel e a organização dos estágios;
- Analisar a eficácia das atividades da carreira aconselhada;
- Identificar as principais características das atividades de formação.

Em resposta às dificuldades após a graduação, propomos como atividades principais, entre outras, a seguinte estratégia: desenvolver situações de aprendizagem em local de trabalho, fornecendo a orientação e aconselhamento profissional, assim como continuar a aconselhar

e a auxiliar na integração no trabalho, em detalhe:

- Organizar **estágios** obrigatórios nas empresas, executados antes da graduação a fim de formar competências ocupacionais.
- Organizar a **orientação profissional**, desenvolvendo um plano de carreira pessoal, identificando primeiro quais as barreiras e necessidades.
- Orientar e auxiliar de forma continuada, incluindo atividades baseadas na formação e oficinas de trabalho para fortalecer **aptidões básicas** como a capacidade de trabalhar em equipa, aptidões de empreendedorismo, competências de liderança, comunicação e aptidão de língua.
- Outras atividades adicionais como criar e suportar parcerias ativas entre as escolas e as empresas, sustentação financeira para alunos com necessidades, revisão dos currículos com maior referência às novas exigências do mercado trabalho, alternando a relação da Teoria-Prática a favor da aprendizagem ativa da prática.

ESLOVÉNIA

Na Eslovénia, havia muitas sugestões e propostas feitas por todos os três grupos, estudantes, professores e tutores envolvidos. A principal e a maior proposta é **aumentar o número de horas de aprendizagem prática** passadas num local de trabalho.

Um bom exemplo do número extenso das horas, que permite aos alunos aprender sobre a qualidade dos seus trabalhos e tarefas, é visível dentro do ensino profissional secundário. A sua finalidade dentro do currículo identifica e destaca as exigências mais óbvias que a maioria dos respondentes têm dentro do sistema de educação

esloveno - uma aprendizagem mais prática. Dentro das exigências da aprendizagem prática, define-se que os estudantes gastam **dois dias por semana** para saber e aprender apenas as especificidades da sua profissão. Nos dias restantes eles aprendem sobre assuntos educacionais gerais. Nos anos superiores, a aprendizagem prática na escola é combinada com a formação em contexto simulado nas empresas. Este período **estende-se por quase seis meses** e é, quando comparado com outros programas educacionais vocacionais, o período mais longo da formação em contexto de trabalho na Eslovénia.

O número das horas para ensinar assuntos gerais deve ser reduzido a favor de um número maior das horas de formação prática. Estas horas adicionais para a formação em contexto simulado podem ser direcionadas na realização gradual das etapas necessárias e a um trabalho mais independente do aluno, especialmente na parte onde é necessário um trabalho mais prático para aprender os procedimentos para completar uma determinada rotina de trabalho. Em consequência, eles permitem uma familiarização mas suave com o local de trabalho, onde **os alunos começam a incorporar o conhecimento obtido no uso prático.**

De acordo com tais possibilidades, seria necessário ter uma cooperação entre escolas e empregadores para preparar e fornecer um currículo útil. Isto deve permitir uma apresentação para os tutores, que **explica sistematicamente o que os alunos necessitam de saber** em cada nível específico. Os tutores sabem, então, o que esperar quando os alunos chegam à empresa. Além disso, o próprio currículo deve **revelar claramente o que os estudantes necessitam de aprender** quando estão na situação de formação em contexto simulado. O *feedback* dos tutores deveria ajudar as escolas a melhorar o conhecimento específico dos estudantes, que

não foi alcançado enquanto estavam na situação de formação em contexto simulado.

Um problema muito importante deveria ser também o **pagamento da formação prática no local de trabalho**. Os empregadores são os peritos que permitem aos estudantes compreender uma formação real em contexto simulado, mas também são esses que **verdadeiramente ensinam os alunos a fazê-lo**. O conhecimento baseado nas experiências e no tempo gastos em alunos para demonstrar e ensinar são frequentemente mais valiosos do que o conhecimento obtido através da aprendizagem teórica.

Outra grande necessidade é também melhorar o **equipamento das escolas** - especialmente nas escolas que ensinam as profissões de tecnologia sofisticada onde o processo de aprendizagem e o resultado do conhecimento são altamente seguros no uso de equipamento moderno. Com melhor equipamento, ou mesmo com o uso de simuladores de aprendizagem, aproximados à realidade, será mais fácil a **transferência das aptidões do ambiente de escola em formação em contexto simulado para um ambiente de formação em contexto simulado numa empresa**. Também para estas finalidades, os professores devem ser formandos, se necessário, dentro das empresas.

Entre outras propostas que foram feitas pelos inquiridos, o que seria de considerar é a **possibilidade de usar salas de aula para a formação individual fora das horas da escola**, que daria aos alunos a possibilidade de praticar, especialmente se não tivessem a possibilidade de praticar n outra parte. Além disso, haveria **um número maior de modelos e de exemplos da prática oferecidos**, apropriados para práticas adicionais. Para determinadas profissões ou comércios, também preferir-se-ia que houvesse **um número mais elevado de atividades práticas** incluídas na educação da escola e

testada pela sua eficácia antes de se envolver com o empregador.

Finalmente e ainda importante, há uma elevada exigência para **professores que tenham** pelo menos alguns anos de **experiência de trabalho concreta** dentro do trabalho, ou melhor ainda, que estão a praticar a sua profissão e estão a ensinar ao mesmo tempo.

SUÉCIA

Na Suécia, as principais propostas para melhorar a aproximação de formação em contexto simulado estão:

A respeito dos comentários dos estudantes, os jovens querem mais prática e menos teoria, mas por outro lado, estão satisfeitos com o sistema escola-trabalho tal como está.



Palestra em sala de aula em CFL, Sweden

A respeito dos professores e dos tutores, estes têm uma vista coerente de quais as necessidades que devem ser melhoradas:

- Contacto mais próximo entre as escolas e a vida profissional
- Melhor colaboração em planear os períodos de FCS (entre a escola e o local de trabalho)
- Melhor formação para os tutores e talvez mais detalhada
- “Job shadowing” para professores nos locais de trabalho que refletem as áreas de estudo

Seguindo as propostas para a melhoria, poder-se-ia recomendar que as autoridades educacionais nacionais se focassem nas seguintes sugestões para a melhoria de FCS na Suécia:

- Cumprir com os requisitos nacionais de formação para professores envolvidos na FCS
- Cumprir com os requisitos nacionais de formação para tutores
- Criar mecanismos que estimulem escolas a dar aos professores tempo para “Job shadowing” no mundo do trabalho
- Criar mecanismos mais fortes para estimular o mercado de trabalho para aprofundar a participação nos processos necessários para criar soluções eficazes de FCS
- Realçar as atividades de orientação na escola – desde a escola primária até ao ensino adulto, com maior envolvimento dos professores e dos tutores no processo, dando aos jovens um melhor retrato do mundo do trabalho.

TURQUIA

Particularmente quando as entrevistas são analisadas, vê-se que os resultados da transição dos alunos do estágio para o emprego não estão ainda no nível desejado. Foram recolhidas as

seguintes sugestões a fim de melhorar esta situação:

- Um dos nossos problemas é que as empresas sentem-se relutantes em receber estagiários. Se o estado permitisse a redução de impostos, seguros e outros quando os estudantes são formados numa empresa, então os empreendedores estariam mais aptos e dispostos a empregar estagiários.
- Um instrutor deve receber algum pagamento-extra se o aluno ficar empregado após a formação e o estágio na empresa.
- Se mais de um aluno estiver a fazer estágio na mesma empresa, os alunos não devem necessariamente seguir o mesmo programa. A capacidade do aluno, os seus interesses e as suas competências podem ser diferentes de acordo com as suas necessidades individuais, personalidade, preferências e circunstâncias pessoais.
- Deveriam ser organizados seminários de formação para os orientadores.

Os proprietários dos locais de trabalho deveriam estar informados acerca dos processos de estágio e emprego.

5_O que podemos aprender uns com os outros? Os nossos exemplos de FCT - Boas práticas

Nos 2 anos de trabalho, os parceiros do projeto descobriram logo que não existe apenas uma forma de preparar os jovens para o mercado de trabalho. Ao discutir diferentes abordagens relativas à formação em contexto simulado e ao ouvir a experiência de pedagogos de outros países, os parceiros chegaram à conclusão que todas as ferramentas, os métodos e abordagens têm os seus méritos e elegibilidade e que não deve ser retida apenas uma abordagem. Por outro lado, a nossa opinião comum era também que é essencial para o próprio mercado de trabalho e empregadores ser envolvidos no processo.

Assim, os parceiros estão convencidos que nós podemos aprender muito com os especialistas e os profissionais de outros países europeus não obstante as especificidades do processo de transição escola-trabalho.

Baseados nesta crença, os parceiros recolheram um número de exemplos de boas práticas em métodos e projetos na formação em contexto de trabalho. Estes exemplos levam em conta o facto de que existem práticas na formação em contexto de trabalho no sentido mais restrito da palavra com a participação direta do mercado de trabalho no que respeita aos estágios. Além disso, existem abordagens também apropriadas para preparar os jovens para o mundo do trabalho e para o seu trabalho futuro, tal como já descrito no capítulo “O que significa formação em contexto simulado?” e “Atividades relacionadas com FCS” (ver página 7ff).

Nas páginas seguintes poderá encontrar dois exemplos de cada país que foram retidos por ser

importantes e significativos o suficiente para serem escolhidos para este manual. De forma geral, foram escolhidos exemplos que são executados e desenvolvidos pelas instituições dos parceiros, ou em cuja implementação foram envolvidos - assim, foram testados pelos profissionais, confirmando que são experiências de formação em contexto simulado bem-sucedidas. Para além de uma descrição curta da atividade, existe informação útil sobre a abordagem relativa aos recursos necessários (duração, certificação, custos potenciais, etc.), assim como uma comparação das suas forças e fraquezas. Finalmente, está incluída uma opinião pessoal sobre “os ensinamentos retidos” quando foi desenvolvida a atividade. Caso o leitor estiver interessado, poderá encontrar as fontes remetendo a informações mais detalhadas e a contactos.



Jovens estagiários cozinheiros em RESC em Pleven, Bulgária

O consórcio do projeto espera que os exemplos apresentados sejam suficientemente interessantes e descritivos para despertar a curiosidade do leitor.

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 Plevan 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 Plevan, 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 Plevan 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 Plevan 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 			



<p>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.</p>			
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.</p> <p>Bulgarian employers can be extremely helpful in filling in the gaps that the education system is unable to fill at this stage and help young people on their way to developing adequate skills for employment and deployment of their full professional potential. The resources and facilities applied to this end are many and varied. One of the most effective being internship programmes and on-the-job training.</p>	

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



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

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



<ul style="list-style-type: none"> - Main features of programming - Simulation and error correction <p>Followed by the automated production at the end</p>	
<p>Costs related to implementation</p>	
<p>Costs occur for components of the model engine as well as for the e-learning programmes for technical drawing, coordinate system and programming</p>	
<p>9. Strengths and weaknesses</p>	
<p>Strengths</p>	<p>Weakness</p>
<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
<p>10. Lessons learned for WBT</p>	
<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/MORIO30007.shtml http://www.vallauricarpi.it/index.php?option=com_content&view=category&layout=blog&id=168&Itemid=255	5. Contact	formazione@anziani-enonsole.it
6. Short description of the project			
<p>The project has been strongly promoted by LAPAM, the Italian General Confederation of Crafts of Carpi area (Confartigianato Imprese di Carpi), an association of employers that, among many job sectors, also cares about the fashion industry in the region. Founded in 2009 (1° edition in the school year 2008-2009), the project has been very successful since its beginning, anticipating the latest law on the <i>alternanza scuola-lavoro</i>.</p> <p>The main focus of the project has been the direct relationship between student and company. Every single student had the opportunity of a working experience in one of the companies of Carpi’s fashion district, nationally known as an area of excellence in this specific job sector. During the internship, each student, supported and monitored by a company tutor, had to produce a clothing item linked to an interdisciplinary theme. Each student then participated in a final fashion contest, organised by LAPAM as a public event including a panel of experts judging the students’ work. Prizes consisted of training opportunities and a weekend in Florence, with visits to the most important fashion museums (Gucci, Ferragamo, Capucci and Palazzo Pitti). The project will be a topic to be produced as part of the school final exam.</p> <p>The project objective included both an improvement of the students technical skills and competencies and the direct experience of working in a company, understanding roles and dynamics of a real working context.</p> <p>The project is currently in its 9th edition (school year 2016-2017).</p>		<p>MODA AL FUTURO 8ª edizione 7 maggio 2016 ore 10 Sala del Mori Palazzo Pio – Carpi</p> <p>Programma • Saluto delle autorità • Sfilata dei capi realizzati dalle alunne della 5a B e della 5a D dell'Istituto Vallauri • Premiazione del concorso Moda al Futuro • Aperitivo</p> <p>Segreteria Organizzativa Lapam Carpi tel. 059 637411 – caricalbertamedia@lapam.eu Istituto Vallauri tel. 059 692573 – vallauri@vallauricarpi.it</p>	
7. Target group(s) addressed			
36 students (2 classes of the Clothing Operator section - 5° year)			
8. Description of resources			
Duration	School year	User's ICT level required	N/A
Methodology	Class lessons and working experience		
Pedagogical approach	The pedagogical approach will be of two types: - From teachers and experts to students - Collaborative training in the company where the tutor will work alongside students		
Certification	Certificate		

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

1. Identification of the practice or project			
Alternanza scuola-lavoro Ottici 2.0 - Alternate school and work for opticians 2.0			
2. Promoter and/or funding body	"G. Plana" Vocational School for Industry and Craftsmanship, Regional School Office of Torino area, Progetti Medical (Company)	3. Country	Italy (Torino)
4. Web page	http://www.istruzione.it/alternanza/TORI030002.shtml	5. Contact	formazione@anziani-enonsole.it
6. Short description of the project			
<p>The project, developed during the school year 2015/2016, was proposed by the Regional School Office of Torino area that involved the "G. Plana" Vocational School for Industry and Craftsmanship, in particular two classes of the Optical Department. The company that hosted the internship, named Progetti Medical, is one of the biggest international players in the medical sector.</p> <p>The activity planning, both the general and the detailed one, has been produced by a working group composed of staff from the vocational school and the company, with the constant supervision of the School Director and the Company Owner. In more detail, on the school side the staff involved is part of an existing "<i>alternanza scuola-lavoro</i> working group", which deals with all projects of WBL by: analyzing the occupational results of the students after they complete the educational path in school and the professional statistics requested by the area authorities; taking care of the planning and implementation of the <i>alternanza scuola-lavoro</i> projects together with the teachers of each related subject; taking care of the teaching programme in order to adapt them to the specific needs of the local area and to facilitate the interdisciplinary coordination; promoting contacts with other schools for the exchange of information, experiences and possible collaborative initiatives; searching for online news to ensure the constant update on the latest norms and directives on the subject of interests; programming guided visits and travel finalized to the <i>alternanza scuola-lavoro</i>; proposing the revision of the school time schedule to facilitate the implementation of the <i>alternanza scuola-lavoro</i> projects.</p> <p>The project was part of the activities organized by the school to expand the formative offer to students, in particular the <i>alternanza scuola-lavoro</i> paths aim to facilitate and support the student's vocational choices through direct work experience. The objectives of the "Alternanza scuola lavoro Ottici 2.0" for the classes of the Optical Department are:</p> <ul style="list-style-type: none"> - To deepen and improve the student's technical skills and competencies - To stimulate the development of soft skills <p>The project was highly appreciated by all actors involved. Teachers particularly valued the opportunity for professional growth and the possibility of discovering students' potentialities that might otherwise have remained hidden during the school lessons. The experience also generated enthusiasm among the students' tutors and trainers in the company who lead the interns through each production sector. Students appreciated the opportunity to practice and improve their technical skills and concretely understand all aspects of a company management: they had been provided with an insight into how to set up a company, how to manage it and how to place a product into the market. The project also gave the students the possibility to develop their awareness of their personal attitudes, and being divided into small groups, to develop important soft skills, such as team work, problem solving and leadership.</p> <p>The project is being repeated during the current school year (2016-2017).</p>			



7. Target group(s) addressed			
32 students (2 classrooms – 1° A and 1° B)			
8. Description of resources			
Duration	150 hours	User's ICT level required	Intermediate
Methodology	70 hours of theory lessons at school and 80 hours of internship in a working context		
Pedagogical approach	<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

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.

Phase 1: Alternative Learning Programme as part of Compulsory Schooling

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:



- 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).

Phase 2: Alternative Learning Programme Summer ICT Course

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.



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	<p>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.</p> <p>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.</p>		
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			
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		
<p>Phase 1: Initial Profiling</p> <p>Phase 2: Assessment by Occupational Therapist and/or other Professional/s</p> <p>Phase 3: Training and Development</p> <p>Phase 4: Sheltered Employment Training</p> <p>Phase 5: Work Exposure (Bridging the Gap)</p> <p>Phase 6: Sheltered Employment</p>		
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. 	<p>The Programme is delivered through the project's own funding, therefore no long term commitment to participants is foreseen for the time being.</p>
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			
<ul style="list-style-type: none"> - 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			
<p>Students: Preparation to placement in a foreign country - Performing internship - Evaluation</p> <p>Trainers: Meeting with placing organisation - Visit of hosting company - Training course on international projects including internships for students</p>			
Costs related to implementation			
Costs related to travel, accommodation, food (can be funded by Erasmus+)			
9. Strengths and weakness			
Strengths		Weakness	
<ul style="list-style-type: none"> - Opportunity to see the hosting companies in loco - Possibility to understand how important WBT is for foreign companies - Better understanding of WBT processes abroad 		<ul style="list-style-type: none"> - Very short period of time 	
10. Lessons learned for WBT			
<p>The following questions need to be clarified in preparation of the WBL activity abroad:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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>			
<p>Examples of fairs and events carried out in the past are Neon Run 2015 and 2016, e-fashion, seminars about entrepreneurship and youth, Zumba classes for children with cancer, stand up shows, gastronomy fairs, street and urban art and various workshops.</p>			
7. Target group(s) addressed			
<ul style="list-style-type: none"> - Students in the course Event Management - Trainers and coordinators 			
8. Description of resources			
Duration	Event management: 6 months Trainer seminar: 1-3 days	User’s ICT level required	Basic level
Methodology	Face to face		
Pedagogical approach	Collaborative		
Certification	Certification by Esprominho		
Structure of the resource (subjects distributions – modules –etc.)			
Planning, preparing, organizing, coordinating and managing events			
Costs related to implementation			
Costs relate to equipment (sound and light equipment), food, transportation			

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

1. Identification of the practice or project			
Young Craftsmen - Project in the frame of the Educational Partnership Project 'Transition from lower secondary school to technological high schools'			
2. Promoter and/or funding body	„Grigore Moisil” Technological High School	3. Country	Romania
4. Web page	http://www.moisilbr.ro	5. Contact	moisil.braila@yahoo.com , Tel: 0040 239 619 048
6. Short description of the project			
<p>The project entitled "Young Craftsmen" is part of the Educational Partnership Project aiming to facilitate the transition from a lower secondary school to a technological high school. It aims at initiating a number of extra-curricular activities in the wood processing industry by making and decorating wooden hand-crafts, bringing together students from different schools in our city (four lower secondary schools from the city of Braila). In this way, the secondary school students have the opportunity to become familiar with the atmosphere of our high school and to learn specialized technical skills. Following on from this practical experience, they can choose their educational path, opting perhaps to join the technological high school.</p> <p>The students' training is delivered using student-centered methods and the activities developed under this project will provide opportunities for students to enrich their knowledge related to wood processing and the formation of practical skills for making wooden crafted products.</p> <p>Activity no. 1 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). 			

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

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

- Are more satisfied with their education (according to our internal evaluation)			
7. Target group(s) addressed			
Young adults and adults in the job transition process (from 18 upwards)			
8. Description of resources			
Duration	Depending on the VET programme - from 2 to 6 months	User's ICT level required	All depending on the educational programme
Methodology	Theoretical learning (including presentations, explanations, real situation examples, discussions) combined with practical learning (first in an educational institution followed by training in a company for at least 30 hours up to 100 hours, depending on the programme)		
Pedagogical approach	As well as traditional teaching: experimental learning, case studies, discovery learning, learning in a workplace , discussions		
Certification	Certification by the National Examinations Centre – external national body		
Structure of the resource			
<ul style="list-style-type: none"> - Theoretical learning - Theoretical learning and getting to know (a lecture from the employers: show how it is on the job) - Working on the job - Preparation for the National NPK Exam 			
Costs related to implementation			
The tuition			
9. Strengths and weakness			
Strengths		Weakness	
<ul style="list-style-type: none"> - Real life learning situation - Practice instead of theory - Soft skills improvement - Ready for the labour market as soon as the national exam is passed - Better employment possibilities (already having the practical knowledge) 		<ul style="list-style-type: none"> - Sometimes there are not enough employers willing to participate (1 per learner) - A longer learning period in the beginning - Time consuming - Organisationally very demanding - Dependent on the knowledge and willingness of employers to provide opportunities for the learner 	
10. Lessons learned for WBT			
<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 and customers - Learn the correct order of working steps - Work independently - Get to know their own skills and competencies while adapting to new learning situations <p>Unfortunately, data from 2008 shows that only 15.7% of the students decided to go into a secondary vocational programme and even then, approximately 30% did not finish the first year. This poor registration number comes from the fact that this is the weakest education programme in Slovenia and has a bad reputation as a programme for “stupid” and “poor” kids. After the first year, the statistical data shows that</p>			

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Partnership Consortium



Zentrum für Integration und Bildung / Germany

www.zib-online.net



Anziani e non solo / Italy

www.anzianienonsolo.it



Esprominho / Portugal

www.esprominho.pt



RESC 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.afyonmerkezeml.meb.k12.tr

July 2017

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

Authors:

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

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