



Handbok om yrkes-/arbetsbaserat lärande och goda exempel



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



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

Content

Förord	3
1_Vad betyder yrkes-/arbetsbaserad inläring / träning?	4
2_Hur fungerar övergången mellan skola och arbetsliv i partnerländerna?	7
3_Vilka är de viktigaste resultaten av online-undersökningen om yrkes-/arbetsbaserad utbildning?	12
4_Vilka är våra slutsatser och förslag till förbättringar?	20
5_Vad kan vi lära av varandra? Här är våra goda exempel	28
European Centre for Youth Employment and Entrepreneurship (Bulgaria)	29
"Easy Mobil inklusiv" - A working stay abroad for apprentices (Bulgaria)	32
CNC Project "Coconut" (Germany)	34
Getting young people prepared for the labour market (Germany)	36
Fashion forward (Italy)	38
Alternate school and work for Opticians 2.0 (Italy)	40
Alternative Learning Programme (Malta)	42
Sheltered Employment Programme (Malta)	44
Accompaniment of the trainees doing their Internship abroad (Portugal)	46
Event Management - Monitoring of WBL activities (Portugal)	48
"Young Craftsmen" Project (Romania)	50
Strategic Partnership to perform merged internships (Romania)	52
GET fit for your job! (Slovenia)	54
Car Mechanic Programme (Slovenia)	56
Health care - Swedish for immigrants (Sweden)	58
Broadened recruitment for inclusion in higher VET (Sweden)	60
Skills' 10 Project (Turkey)	62
Skills training at the workplace (Turkey)	64

OPEN LICENCE:



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

DISCLAIMER:

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

Det strategiska partnerskapet "Work Based Learning" eller "Yrkes-/Arbetsbaserat Lärande" har samlat offentliga skolor, privata yrkesutbildningscenter och andra utbildningsinstitutioner från nio europeiska länder för att undersöka de olika nationella systemen för övergången mellan skola och arbetsliv liksom de deltagande ländernas specifika vägar för yrkes-/arbetsbaserade inlärningsmetoder. Erasmus + -projektet skapades för att utbyta erfarenheter om yrkes-/arbetsbaserat lärande och att lyfta fram goda exempel.

Vad var projektets aktiviteter?

Partnerskapet startade sitt arbete med en granskning om den nuvarande situationen i partnerländerna. Vi tittade på partnerländernas olika tillvägagångssätten att leda unga från skolan till arbetsmarknaden samt den roll som yrkes-/arbetsbaserat lärande har i denna process. Resultaten publicerades i översikten, "Övergång från skola till arbetsliv i Europa". Därefter genomfördes en online-undersökning om frågan i alla nio partnerländer. Undersökningen fokuserade på de viktigaste grupperna som är en del i processen, dvs.: lärare och pedagoger, och handledare/instruktörer, studerande/lärlingar. Syftet var att få en djupare förståelse för fördelar såväl som förbättringsbehoven inom de olika nationella systemen, och att lära sig om hur tillfredsställda de olika grupperna var med de nationella systemen, och därmed identifiera områden för vidareutveckling av hur man jobbar med yrkes-/arbetsbaserade lärandemodeller.

Online-undersökningen genomfördes i mitten

av 2016. Sammantaget samlades 562 frågeformulär, med i genomsnitt 20 fråge-formulär per målgrupp och land. Utvärderingen av resultaten ledde till en rapport som sammanfattar den stora mängden data i en jämförande studie, kompletterad med landspecifika rapporter.

Slutligen koncentrerade projektet sig på att sammanställa en handbok om yrkes-/arbetsbaserat lärande som kombinerar alla erfarenheter från det 2-åriga projektet med en sammanfattning av de slutsatser som konsortiet dragit under projektet.

Vad hittar du i handboken?

För det första syftar handboken till att ge svar på frågan om vad yrkes-/arbetsbaserat lärande innebär och vad relaterade termer faktiskt betyder, följt av en kort översikt över förhållandena i de nio partnerländerna för att förstå både framsteg och hinder för genomförandet av framgångsrika yrkes-/arbetsbaserade inlärningsmetoder.

Huvuddelen av handboken handlar om de viktigaste resultaten vi tagit från online-undersökningen, vilket ledde till våra slutsatser och förslag till förbättringar av processerna för övergången mellan skola och arbetsliv och yrkes-/arbetsbaserade inlärningsmetoder.

Partnerna samlade också goda exempel för att visa att det – oavsett övergångssystem - har gjorts många försök att framgångsrikt förbereda ungdomar för arbetsmarknaden och göra dem redo för deras framtida jobb. Den delen presenteras endast på engelska.

1_Vad betyder yrkes-/arbetsbaserad inläring / träning?

Yrkes-/arbetsbaserat lärande

Vid olika tillfällen arbetade projektpartnerna tillsammans för att komma fram till en överenskommelse om vad yrks-/arbetsbaserat lärande faktiskt betyder, och letade efter en lämplig definition av relaterade termer. Eftersom det var nio olika länder som genomför olika sätt att stödja ungdomar från skolan till arbetsmarknaden blev det snart klart att parterna inte bara använder olika begrepp och termer utan också tilldelar olika betydelser till samma ord. Därför blev det viktigt att klargöra termer och definitioner samt synonymer och varierande uppfattning om dem.

I försöket att hitta en enkel men ändå fullständig definition för "yrkes-/arbetsbaserat lärande" enades projektets parter slutligen om följande skriftliga tolkning:

Yrkes-/arbetsbaserat lärande är en pedagogisk väg som ger elever/studerande verkliga arbetsupplevelser där de kan tillämpa teoretiska, praktiska, sociala, mjuka och transversella färdigheter, och därigenom utveckla sin yrkeskompetens och anställningsbarhet. Yrkes-/arbetsbaserat lärande består av en serie inläringssituationer och erfarenheter som kombinerar aspekter av skolans läroplan med arbetsplatsen för att skapa ett annat lärandeparadigm.

Å ena sidan betonar denna definition vikten av att koppla teori till praktiskt lärande liksom skolans värld till arbetsmarknaden. Å andra sidan är den öppen nog för att inte specifikt styra

vägen till målet. Det betyder att det är viktigt att erkänna att det finns olika vägar och metoder för att effektivt koppla teori och praktik. Det som räknas är målet att på ett tillfredsställande sätt förbereda unga människor för arbetsmarknaden och stärka dem både för att förstå- och uppnå de kompetenser som krävs för att kvalificera sig för ett jobb.

I sin rapport om yrkes-/arbetsbaserat lärande i Europa definierade Europeiska kommissionen frågan på ett mycket likartat sätt, och höll nogsamt de olika vägarna till det valda målet öppna.

Yrkes-/arbetsbaserat lärande är en grundläggande aspekt av yrkesutbildningen - den är direkt kopplad till yrkesutbildningens uppgift för att hjälpa eleverna att förvärva kunskap, färdigheter och kompetenser som är väsentliga i arbetslivet.¹

Den mest kortfattade beskrivande definitionen av begreppet kommer emellertid från en arbetsgrupp vid University of California i Berkely:

Arbetsbaserat lärande kan beskrivas som: Lärande OM arbete, lärande GENOM arbete, lärande FÖR arbete.²

Denna definition beskriver nödvändigheten att koppla utbildning till arbete i ett nötskal och lämnar alla möjligheter öppna, vilket innebär att man kan anpassa sina didaktiska förhållningssätt. Den indikerar bara de faser genom vilka förberedelser för arbetslivet ska utvecklas.

¹ http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/repository/education/policy/vocational-policy/doc/alliance/work-based-learning-in-europe_en.pdf

² http://casn.berkeley.edu/resource_files/WBL_Definitions_Outcomes_Criteria_pg_120512_v2.pdf

Modeller av yrkes-/arbetsbaserat lärande

I linje med sin definition kräver arbetsutskottet vid University of California att förberedelse för arbetslivet bör starta tidigt och genomföras i tre konservativa inlärningsfaser, så att:

(1) Karriärmedvetenhet och upplevelser stöder lärande OM arbete.

(2) Erfarenheter från förberedelser för karriären stödjer inläring GENOM arbete.

(3) Erfarenheter från träning mot en yrkeskarriär stödjer lärande FÖR arbete, nämligen förberedelser för ett visst antal yrken.

I motsats härtill definierar inte EU-kommissionens policydokument inlärningsfaserna, utan fokuserar på metoder och modeller som ska tillämpas inom ramen för yrkes-/arbetsbaserat lärande när ungdomar förbereds för arbetsmarknaden. I överensstämmelse med de olika övergångsmodellerna i partnerländerna finns det tre modeller som är definierade baserat på hur aktiv ställning arbetslivet tar i processen:

(1) Alterneringssystem eller lärlingsutbildning, vanligtvis känd i Österrike och Tyskland som "the Dual system" där den praktiska utbildningsdelen ligger i företagets hand medan den skolan ansvarar för de teoretiska kunskaperna.

(2) En andra modell är skolbaserad yrkesutbildning som omfattar APL-perioder i företag, typiskt omfattande praktikplatser som ingår som obligatorisk eller frivillig del av yrkesutbildningsprogram som leder till formella kvalifikationer.

(3) Slutligen, modeller som integreras i ett skolbaserat program, genom laboratorier på plats. Exempel är kök, restauranger, praktikföretag, simuleringar eller verkliga affärs-/industriprojekt. Syftet är att skapa "verkliga" arbetsmiljöer, etablera kontakter och samarbete

med verkliga företag eller kunder och att utveckla entreprenörskapskompetenser.

Samtliga av dessa modeller var representerade i projektet av partnerorganisationer. Nivån på kopplingar med verkliga arbetsförhållanden varierade därefter. Behovet av ett större engagemang från arbetsgivare och företag i arbetet med yrkes-/arbetsbaserat lärande var emellertid generellt starkt framträdande.

Yrkes-/arbetsbaserad träning

I den engelsktalande världen används ibland en annan term i samband med yrkes-/arbetsbaserat lärande, som dock inte är exakt definierat: "Yrkes-/arbetsbaserad träning".

Inom projektet kom parterna överens om att definiera termen "Yrkes-/arbetsbaserat lärande" karaktäriserar en inlärningsprocess där teori och praktik kopplas till varandra och betonar själva inlärningsprocessen medan termen "Yrkes-/arbetsbaserad träning" fokuserar mer på tillvägagångssättet för inläring och en relaterad praxisbaserad undervisningsmetod.

Således verkar "yrkes-/arbetsbaserat lärande" vara mer studentfokuserad, medan "yrkes-/arbetsbaserad träning" verkar vara mer lärar- och handledarfokuserad. oavsett detta används båda termerna ofta samtidigt.

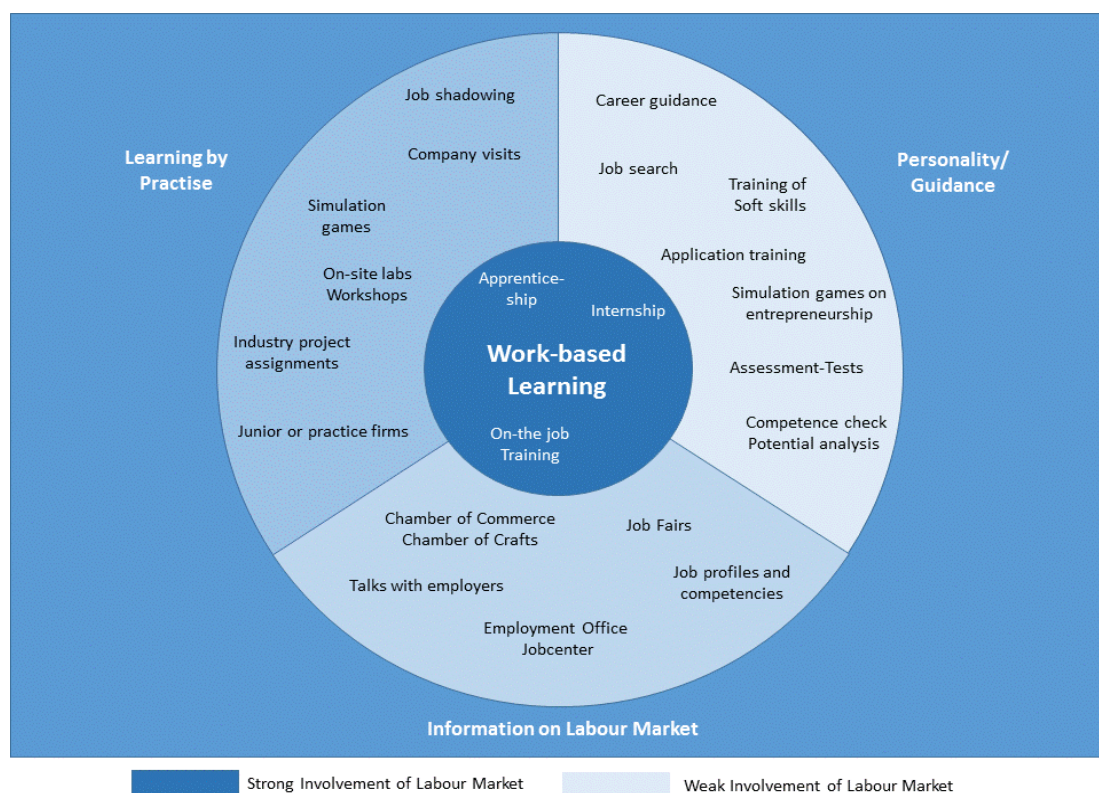
I detta sammanhang uppstår en annan aspekt från den formella sidan av den arbetsbaserade inlärningsprocessen. I vissa länder, till exempel Bulgarien, är praktik i ett företag obligatoriskt, baserat på ett bindande avtal mellan skolan, företaget och studenten. I dessa fall används termen "yrkes-/arbetsbaserad träning" i motsats till relativt informella, kortvariga och ickebindande praktikplatser eller inledande kurser som normalt betecknas som "yrkes-/arbetsbaserat lärande".

Yrkes-/arbetsbaserat lärande – aktiviteter

När man arbetar med ämnet yrkes-/arbetsbaserat lärande i Europa blir det snart klart att det inte bara finns en väg att förbereda ungdomar för arbetslivet och göra dem passande till arbetsmarknaden. Trots att det är allmänt erkänt att företagets aktiva inblandning stärker chanserna för framgångsrik integration av ungdomar, finns det så många olika lovande metoder och modeller att det står klart att det inte bara är en modell som är lämplig för alla länder. Med respekt för detta kan man inte rekommendera olika omarbetade former av exempelvis det Tyska "Dual system" för alla länder. I stället, som den kända German Bertelsmannfonden rekommenderar, bör stor hänsyn till nationella omständigheter tas vid eventuella överföringar av olika komponenter till/från de olika systemen³.

I detta sammanhang måste alla didaktiska tillvägagångssätt, verktyg och metoder som erkänns som specifikt lämpliga på ett eller annat sätt för att förbereda unga människor på arbetsmarknaden, övervägas noggrant.

Och vi inser att det – förutom den vanligt förekommande yrkes-/arbetsbaserade inlärningsmetoden som syftar till att genomföra utbildning och praktik i företag - finns ett varierat och rikt utbud av yrkes-/arbetsbaserade inlärningsrelaterade aktiviteter som är lämpliga för att få "arbetslivet" in i klassrummet" och därigenom öka medvetenheten om arbetsmarknadens krav bland unga studenter. Som vi lärde oss i vårt 2-åriga projekt är dessa ansträngningar mångfaldiga och alla måste värderas. I det bifogade diagrammet återspeglas mångfalden i olika strategier genom att kategorisera dem i enlighet med aktiva engagemang hos arbetsgivare och företag.



³ Euler, Dieter: Germany's dual vocational training system: a model for other countries? Bertelsmann Foundation (Ed.), Gütersloh 2013

2_Hur fungerar övergången mellan skola och arbetsliv i partnerländerna?

BULGARIEN

I Bulgarien är lärlingsutbildning en ingrediens i den obligatoriska yrkesutbildningen inom yrkesutbildningssystemet. Den utförs under de sista två åren av utbildningen, och antalet timmar ingår i den obligatoriska arbetstiden för lärare. Praktikperioden styrs av en lärare och en specialist från arbetsgivaren och slutar med en bedömning som registreras som gymnasiebetyg, liksom i intyget för yrkeskvalifikationerna själva.



Unga studenter vid RESC i Pleven, Bulgarien

Enligt den reviderade lagen om yrkesutbildning (slutet av 2014) är inläring genom arbete (dubbel utbildning) en form av partnerskap mellan yrkesskolan, högskolan eller utbildningscentralen och en eller flera arbetsgivare. Det dubbla systemet för yrkesutbildning i Bulgarien är på förberedande stadium på regional nivå och har införts på pilotplatser inom ramen för det Bulgariska-Schweiziska projektet (2015-2019), Handelsrepresentationens projekt med den Österrikiska ambassaden i Bulgarien och även med utbildningsdepartementet och den Tysk-Bulgariska handelskammaren.

Projektets mål är inte bara att införliva det dubbla systemet för yrkesutbildning i Bulgarien

utan även att stödja landet i utvecklingen av sin egen modell, i linje med sina egna historiska och kulturella traditioner. I Bulgarien är praktiken en ingrediens i den obligatoriska yrkesutbildningen inom yrkesutbildningssystemet.

TYSKLAND

Den tyska processen för övergång mellan skola och arbetsliv kallas "dubbelt lärlingssystem", där de studerande får teoretisk undervisning utbildningsinstitutioner och praktiska färdigheter förvärvas på ett företags arbetsplats. Efter avslutad obligatorisk allmänutbildning startar majoriteten av ungdomar som lärling i ett företag för att lära sig yrkeskunskaper och för att komma in på arbetsmarknaden efter avslutad utbildning. Lärlingsperioder är således en del av det formella utbildningssystemet och hjälper till att integrera unga elever i både samhälle och arbetsmarknad.

Ett sådant system, med de två platserna för inläring - den ansvariga skolan för teori och företaget för praktisk träning - säkerställer en nära anpassning till arbetsmarknaden. Praktiska handlag är något man inte bara lär sig under de konstgjorda förhållanden som kan vara i ett klassrum, men ännu viktigare under verkliga arbetsförhållanden med produktleveranser och tidsfrister, vilket ger att nyckelkompetenser som noggrannhet, effektivitet, tillförlitlighet, kapacitet för lagarbete för att nämna några få. Detta ger unga elever en relativt enkel tillgång till arbetsmarknaden när de avslutar sina lärlingsplatser. Det positiva resultatet är att Tyskland står inför en relativt låg ungdomsarbetslöshet.

ITALIEN

Under de senaste åren har det italienska regelverket som styr arbetet för övergång från skola till arbetsliv styrts i två olika riktlinjer:

1) för att öka stabilisera "alternanza scuola-lavoro" (bokstavligen översätts detta som "alternering mellan skola och arbete", en slags arbetsrelaterad inlärningsmetodik som innefattar en praktikperiod och som är obligatorisk för varje elev från 3:e året på gymnasiet), och

2) Att reformera lärlingssystemet, som är ett anställningsavtal som gäller för ungdomar under 29 år, vilket innebär en skyldighet för arbetstagaren att delta i ett visst antal timmar av utbildning.

Lärling och "alternanza scuola-lavoro" skiljer sig avsevärt från varandra men delar ett gemensamt mål: att övervinna de traditionella uppdelningarna mellan utbildning och arbete och hjälpa unga elever att integrera både i samhället och arbetsmarknaden. Även om resultaten av tillämpningen av de senaste lagarna ännu inte samlas och analyseras, visar de senaste registrerade uppgifterna en svår situation: endast 43,5% av skolorna har initierat yrkesrelaterade program, med ett lågt antal deltagande företag och mindre än 11% av studenterna. Under lärlings-sidan är inte alla former tydligt utvecklade eller väl genomförda.

MALTA

På Malta ges yrkesutbildning av de två huvudsakliga statliga högskolorna, Maltas högskola för konst, vetenskap och teknik (MCAST), som erbjuder ca 170 kurser per år från nivå 1 till 6 på MQF och Institutet för turismstudier (ITS), som erbjuder cirka 20 kurser per år från nivå 2 till 6.

Förutom dessa två högskolor förvaltar Statens arbets- och utbildningsbolag (ETC), som inrättades 1990 och som även fungerar som en offentlig arbetsförmedling, yrkesutbildning igenom en aktiv arbetsmarknadspolitik (ALMP) och övriga tjänster till arbetslösa. ETC är också involverat i genomförandet av programmet för Maltesiska ungdomsgarantisystemet och erbjuder ett antal sysselsättnings- och utbildningsaktiviteter som syftar till ungdomsdeltagande på arbetsmarknaden: Ungdomsmästare; Öka anställbarhet genom utbildning och praktik; Lärlingsprogram, Arbetsprov och arbets- och träningsexponeringsprogrammet.

Lärlingsplaner för yrkesutbildning är dock de viktigaste vägarna som går driver övergång från skola till arbetsliv på Malta, och som bygger på det dubbla systemet där lärlingen följer ett utbildningsprogram vid en yrkesinriktad skola samtidigt som man utövar yrkespraktik på arbetsplatsen.

PORTUGAL

I Portugal har det dubbla systemet för yrkesutbildning förekommit sedan 1984, inom det inledande alternativa systemet för dubbel certifiering. Yrkes-/arbetsbaserad träning representerar minst 30% av kurslängden, det vill säga minst 1200 timmar gradvis fördelad under inlärningsprocessen. Inom utbildningspolitiken har yrkesutbildning fått betydelse för den fullständiga integrationen av landet i den europeiska ekonomiska gemenskapen (1986). I motsats till det växlande systemet är emellertid bara 420 timmar fördelat på yrkes-/arbetsbaserad utbildning i dessa yrkesutbildningar, vilka är de viktigaste inom alla yrkesutbildningserbjudanden (2011/12: 42,8% av de ungdomar som är inskrivna i gymnasieutbildning). Under de senaste fem

åren har kvalifikationen på 12:e nivå och förlängningen av grundskolan till 12 år fastställt de viktigaste förändringarna i utbildningssystemet, och det har skett en breddning och diversifiering av efterfrågan på kurser inom ramen för det dubbla systemet. Andra metoder för dubbelcertifiering som ansökan om yrkesutbildningskurser för vuxna, teknologiska kurser inom gymnasieutbildning, yrkesutbildningskurser för grundutbildning och senast yrkesutbildning (grundnivåutbildning) har nu upphört.

RUMÄNIEN

Det specifika arbetsbaserade utbildningsförfarandet i Rumänien innefattar förberedande av elever i praktikkurser som ges av specialistlärare i skolverkstäder eller i företag. På dessa praktikplatser lär eleverna sig att tillämpa den teoretiska kunskap som krävs i skolan, bli bekant med arbetsplatsens omgivning och att ta på sig yrkes-/arbetsbaserat ansvar.

Dessutom omfattar aktiviteter som underlättar övergången från skola till arbete i Rumänien nu:

- Stödjande aktiviteter som att lära på arbetsplatsen med rådgivning och vägledning
- Utbildning av personal involverad i lärande på arbetsplatsen, med mentorer som stöd
- Utbildning av rådgivare som är inblandade i specifika aktiviteter i samband med övergången skola - arbetsliv
- Stödja för utveckling av partnerskap mellan skolor och arbetsgivare
- Övervakning av de studerandes etablering på arbetsmarknaden, inklusive spåringsstudier
- Erbjudande av stöd för organisation och uppförande av utbildningsföretag
- Stöd till elever och studerande i gymnasieutbildning och högre utbildning för deras deltagande i utbildningsföretags

verksamheter som organiseras på lokal, regional, nationell och på europeisk nivå

- Initierande av kampanjer för att öka medvetenhet kring- och stödjane av övergången från skola till arbetsliv
- Uppmuntrande av erfarenhetsutbyte och spridning av goda exempel
- Främja innovativa, interregionala och gränsöverskridande samarbeten.

SLOVENIA

I Slovenien präglas övergångsprocessen från skola till arbetsliv av olika skolbaserade utbildningsmöjligheter som erbjuds av staten. Beroende på de studerandes kvalifikationer och önskemål för vidareutbildning finns följande möjligheter:

- Kortvariga yrkesutbildningar - vanligtvis för elever som saknar komplett grundutbildning, med en varaktighet på 1,5 år inklusive 18 veckors yrkes-/arbetsbaserat lärande i skolan och 4 veckor i ett företag.
- Yrkesprogram - för dem med avslutad grundutbildning, ett 3-årigt program inklusive 18 veckors yrkes-/arbetsbaserat lärande i skolan och 24 veckors yrkes-/arbetsbaserat utbildning i ett företag.
- Tekniska yrkesutbildningar - +2-systemet som gör det möjligt för eleverna från yrkesprogrammet att nå en teknisk kompetensnivå, med en varaktighet på 2 år, inklusive 5 veckors yrkes-/arbetsbaserat lärande i skolan och 2 veckors yrkes-/arbetsbaserad utbildning i ett företag.
- Tekniska program - igen för dem som har slutfört grundskolan med en löptid på 4 år, inklusive 12 veckors yrkes-/arbetsbaserat lärande i skolan och 8 veckors yrkes-/arbetsbaserat utbildning i ett företag.
- yrkesutbildningskurser för vuxna elever

Den teoretiska delen av utbildningen ligger i skolans händer, medan den praktiska delen är domänen för antingen skolor eller arbetsmarknadens parter, dvs arbetsgivarna. Beroende på programmet finns det antingen en stark eller svag koppling till arbetsmarknaden. Vanligen har utbildningsprogram med högre utbildningsstatus mindre praktiska inslag.

Den slovenska utbildningen är för närvarande under reformering. Det finns ett dubbelt lärlingssystem under planering, men det är inte känt när det kommer att tas i bruk i försöksfas eller generellt införlivas i skolsystemet.

SVERIGE

Syftet med ett fungerande system för övergången mellan skola och arbetsliv är att de studerande ska vara väl förberedda för sitt arbetsliv efter en yrkesutbildning. En viktig komponent i detta förfarande är vad vi kallar den yrkes-/arbetsbaserade inlärningsfasen eller yrkes-/arbetsbaserade erfarenheter. Systemet för att förverkliga denna process varierar självklart sig mellan partnerländerna. Detta är en kort beskrivning av den svenska situationen, främst om det formella utbildningssystemet.

Yrkes-/arbetsbaserat lärande benämns i Sverige APL eller LIA och ingår i alla formella yrkesutbildningsprogram, oavsett om det är på gymnasiet eller yrkeshögskolan, och på samma sätt om det gäller ungdomar eller vuxna. Man kan skilja på yrkes-/arbetsbaserat lärande på aktiviteter som sker i skolmiljön och aktiviteter som deltar i verkliga arbetsmiljöer, på arbetsplatser, sida vid sida med en handledare och andra "kollegor". Det som i Sverige benämns APL innebär minst 15 veckor av ett totalt treårigt yrkesprogram, som genomförs på en arbetsplats. Som ett alternativ kan eleverna välja att delta i yrkesutbildningsprogram i en

lärlingsversion, där huvuddelen av programmet genomförs på en verklig arbetsplats.

Om man tittar på högre yrkesutbildning, yrkeshögskolan, så har program som överstiger två år minst 25% av inlärningstiden i det som heter Lärande I Arbete, LIA, och som även det genomförs i en skarp yrkessituation på en för yrkesrollen typisk arbetsplats.



Young female learner at CFL, Sweden

Under de senaste åren har regeringen lagt fram en rad nya möjligheter för arbetslösa att få yrkesutbildning, att kunna kombinera studier med sysselsättning i bristyrken, utformad i samarbete med vuxenutbildningsorganisationerna och arbetsförmedling. Andra lösningar kan existera.

Sammantaget är inställningen att övergång skola – arbetsliv i Sverige fungera relativt bra, även om det finns förslag på förbättring.

TURKIET

Det finns ett 12-årigt obligatoriskt utbildningssystem i Turkiet. Utbildningen är indelad i två typer: formell utbildning och icke-formell utbildning. I formell utbildning genomförs yrkes- och teknisk utbildning i skolor som kallas "Vocational and Technical Anatolian High School". Utbildningstiden i dessa skolor är 4 år. Studenter påbörjar yrkesutbildningen i andra klass genom att välja ett yrkesfält. Yrkes-

utbildning genomförs genom en kombination av teori och praktik.



*Studenter vid Elektronikavdelningen på
MTAL Vocational High School, Turkiet*

Praktisk träning utförs i skolverkstaden enligt arbetsbaserade träningsmetoder.

Under det sista året gör studenterna sin praktik. Tre dagar i veckan på företag ger

yrkeserfarenheter. Studenter kan tjäna pengar när de gör praktik, och blir oftast anställda i företaget efter examen. Efter examen anses dessa studenter också vara kvalificerade att etablera sitt eget företag tack vare titeln "Tekniker". I icke-formell utbildning finns olika kurser tillgängliga som snarare är ett certifieringsprogram. Sedan 2010 har dessa kurser genomförts genom arbetsbaserad utbildning tack vare projektet UMEM. Praktikanterna måste fullgöra denna praktik för att få certifikatet.

För de som inte kan få tillgång till eller dra nytta av dessa utbildningsprogram, finns det ett lärlingssystem. I det systemet arbetar unga i företag och har bara en dag teoretisk utbildning i skolan. Det finns också ett antal examinationer som måste passeras för att de ska erhålla kompetensbeviset.

3_Vilka är de viktigaste resultaten av online-undersökningen om yrkes-/arbetsbaserad utbildning?

Online-undersökningen om modeller för övergång skola – arbetsliv och yrkes-/arbetsbaserad utbildning genomfördes i mitten av 2016 i de nio partnerländerna, och var inriktad på de tre målgrupperna lärare, handledare och studenter. Totalt fick vi in 562 svar. Utvärderingen ledde till en omfattande rapport som offentliggjordes av partnerskapet i januari 2017 och kan hämtas från projektets webbplats.

Den jämförande studien koncentrerades till 5 till 6 nyckelfrågor som parterna ansåg vara de viktigaste. Resultaten återges inte här i detalj, men en kort sammanfattning med viss generalisering redovisas. Den första delen av studien sammanfattade de viktigaste resultaten med avseende på målgrupperna, och den andra delen koncentrerades på resultaten i förhållande till partnerländerna.

Lärare

- Först och främst kan man konstatera att uppfattningen om yrkes-/arbetsbaserad utbildning som en användbar inlärningsmetod är allmänt känd av lärare (godkännande med 75% -100%) i alla länder.
- Lärare verkar också ha en tämligen god kunskap om yrkes-/arbetsbaserade inlärnings-/träningsmetoder och aktiviteter, men är betydligt otillräckligt involverade när det gäller planering, genomförande och utvärdering av hela processen.
- Lärare betraktar i allmänhet sin undervisning som integrerad i den praktiska inlärningsfasen. Detta resultat tycks emellertid vara i strid med synpunkterna från studenter som i majoriteten

klagar på att teori och praktisk inläring inte känns väl kopplade till varandra.

- Bilden av studie- och yrkesvägledning i skolan är ganska olika i länderna (bara 38% till 95% svarar att kännedomen om detta är tillräcklig).
- Den grad av tillfredsställelse som uttrycks avseende det specifika tillvägagångssättet för yrkes-/arbetsbaserat lärande i länderna skiljer sig också mycket från varandra (55% -100%).

HANDELDARE

- Handledare i vissa länder är ganska nöjda med information och stöd de får från skolan.
- I andra länder verkar det emellertid vara bristande samarbete mellan skolor och företag.
- Med undantag av Sloveniens fall anser handledare i allmänhet kunskapen om eleverna tillräckliga för den uppgift de ansvarar för. I en ännu större utsträckning anser de studenterna vara en fördel för företaget.
- Återigen, med undantag av Sloveniens handledare känner de sig ganska nöjda med det system som råder för arbete med övergången skola - arbetsliv.

ELEVER/STUDERANDE

- Studerande i alla länder betraktar arbetsbaserat lärande som mycket viktigt för sin framtida karriär. De säger att de fått en tydligare bild om sin framtida karriär genom sin arbetsplatserfarenhet och betraktar detta som stimulans för deras motivation.
- Största delen av eleverna bekräftar att deras utbildare är kompetenta och vet hur de ska förklara saker på ett bra sätt. Under praktiken

kände de sig mycket omhändertagna av sina handledare, och integrerades väl i arbetsmiljön.

- På samma sätt som handledarna kände sig studenterna i allmänhet ganska nöjda med det system som råder för arbete med övergången skola - arbetsliv.

BULGARIEN

Resultaten av undersökningen i Bulgarien har visat att lärare har kunskap om planering och definiering av yrkes-/arbetsbaserade lärsituationer, men de flesta är inte aktivt involverade i att genomförandet, vilket bekräftade våra förväntningar. Lärarna måste inte bara informeras om de praktiska inlärningsfaserna, utan också aktivt involveras i både planering och genomförande.

Att lärare och handledare ignorerar vikten av sociala färdigheter med avseende på framgången av yrkes-/arbetsbaserad utbildning har också fullt ut bekräftat våra förväntningar. Endast en minoritet (20%) av de Bulgariska handledarna och praktiklärarna i offentliga skolor och yrkesutbildningscenter, ifrågasatte om deras åsikt om att de så kallade mjuka färdigheter som tillförlitlighet, noggrannhet och förmåga att arbeta i ett lag, att kommunicera effektivt, är viktigare än de tekniska kraven som ställs. Majoriteten av utbildarna (80%) anser att dessa färdigheter är lika viktiga. Samtidigt hävdar de flesta arbetsgivare i Bulgarien att ungdomar saknar grundläggande färdigheter, såsom yrkesdisciplin, ansvar- och lust för professionell utveckling. Detta verkar visa att det saknas kommunikation och samarbete mellan skolorna och företagen.

Vi förväntade att handledare skulle klaga på elevernas kunskaper, men de insamlade uppgifterna visade att 70% av dem betraktade kunskapen hos studenterna i överensstämmelse

med de uppgifter de hade att utföra. Handledarnas bedömning kan dock också vara en följd av det faktum att eleverna huvudsakligen utför okvalificerade uppgifter när de gör praktik i ett företag. Detta visar än en gång den till synes bristande kopplingen mellan praktisk inläring i skolan och den specifika träningen på en verklig arbetsplats.

Uppropet om att minska pappersarbetet i det bulgariska utbildningssystemet bekräftades också av de målgrupper som deltog i undersökningen.

Å andra sidan blev vi överraskad av hur olika lärare, handledare och studenter uppfattade närvaron av studie- och yrkesvägledare inom organisationerna. Ungdomar saknar studie- och yrkesvägledning, och behöver någon i sin miljö som kan ge råd om arbetsmarknadsfrågor.

Något oroande är att 71% av eleverna angav att problem som uppstod under arbetslivserfarenheten var relaterade till kollegor och medarbetare, typen arbete de hade att göra och punktlighet. Detta indikerar otillräckligt utvecklade och förvärvade "mjuka" färdigheter som är nyckeln till en framgångsrik framtidskarriär för varje ung person.

De flesta eleverna (57%) anser att det är ganska viktigt att lära sig på arbetsplatsen för att bli förberedda för arbetsmarknaden och ett specifikt jobb, men samtidigt upplever 90% att tiden att öva och att lära sig i skolan helt tillräcklig. Allt detta återspeglar det faktum att det dubbla systemet för yrkesutbildning i Bulgarien fortfarande är i en förberedelsesfas på regional nivå och endast genomförs på pilotplatser i skolan 2015-17.

Vi blev också överraskade av den höga tillfredsställelsen som råder rörande strategin för yrkes-/arbetsbaserade inlärnings-/tränings-

metoder i Bulgarien, som var 71% av lärarna, 75% av handledarna och 95% av eleverna.

TYSKLAND

Som ett resultat av vår undersökning i Tyskland förutsåg vi ett allmänt missnöje rörande kommunikationsflödet mellan de viktigaste intressenterna i processen, nämligen skolor och företag. Faktum är att dessa förväntningar infriats genom de olika kommentarer som lärare, handledare och elever gjorde när vi efterfrågade deras rekommendationer om hur man kan förbättra processen.

Dessutom, från handledarnas sida, förutsåg vi klagomål på de kunskaper som eleverna tar med sig ut när de genomför praktik eller lärlingsperioder i ett företag. Ett antagande som inte besannades av undersökningen. 60% av handledarna anser att kunskapen om elever är tillräckliga och till och med 85% är övertygade om att eleverna ger mervärde till företaget.

Bara delvis uppfylld blev vår förväntan på att studenter skulle klaga på svag koppling mellan teori och praktiskt lärande. Faktum är att en liten majoritet på 58% tycker att teori och praktikämnen är väl knutna till varandra.

Också, bara delvis bevisad, var förväntan att studenter skulle uttrycka missnöje om nivån på vägledning under sin praktik i ett företag. Faktum är att en stor majoritet, 88%, visar tillfredsställelse med den vägledning de får från företagets och handledarens sida. Bara 47% av dem betraktar skolans stöd under perioden ute på företag som tillräcklig.

Vi blev dock överraskad av det höga missnöje som lärarna uttryckte om strategierna för yrkes-/arbetsbaserade inlärnings-/träningssmetoder i Tyskland. Medan mer än två tredjedelar av intervjuade handledare och elever uttrycker tillfredsställelse med systemet för övergång

skola – arbetsliv så som det för närvarande existerar i Tyskland, gör endast 57% av de intervjuade lärarna det.

Det var också förvånande att lärare å ena sidan i stor utsträckning uttrycker allmän kunskap om yrkes-/arbetsbaserade utbildningsmetoder (87%), men tycks vara mycket mindre aktivt involverade i planerings- och genomförande-processen för dessa aktiviteter.

Likaså överraskande var att man har helt olika uppfattning, lärare och elever, beträffande den vägledning och det stöd som erbjuds under praktikperioderna. Medan 53% av eleverna visar att de inte känner sig stödda av skolan, säger 92% av lärarna att de besöker eleverna under de praktikfaserna, och är välinformerade om praktiken.

Det var slutligen en absolut glädje att se att det finns ett så stort antal handledare som anser att det är en stor och positiv fördel för företagen att ta emot studerande för yrkespraktik.

ITALIEN

Resultaten från de italienska undersökningarna avslöjade olika uppfattningar och kritiska problem i systemet, av vilka några var förväntad medan vissa andra inte var det.

Ett allmänt missnöje rörande informationen som erbjudits och kommunikationsflödet var förväntat och bekräftat. Lärare frågade i allmänhet efter fler möten och bättre samarbete med företag; handledare önskade förbättrad interaktion med skolor eller, mer detaljerat, bättre specifikation avseende de tekniska och personliga kompetenser som krävs av studenterna; Eleverna själva uttryckte behovet av en bättre dialog med lärare. Frågan om kommunikation handlar inte bara om planering och genomförandegraden i studien utan även i sin slutsats: resultat och utvärdering

är huvudområdena, där 60% av lärarna inte tycker sig vara tillräckligt medvetna om resultaten från praktikperioderna, och vissa begärande mer homogenitet i utvärdering av detsamma.

De förväntade svårigheterna för skolorna att hitta företag som är tillgängliga för praktikplatser uttrycktes inte direkt av lärare i undersökningen - förmodligen för att det här är en fråga som endast skolans samordnare måste hantera och inte majoriteten av lärarna. Svårigheter uppenbarades emellertid av handledares förslag, där man ber om förbättringar av skolans inställning till företaget som kund. Ibland har företagen en känsla av att lärare bara vill "parkera" eleverna någonstans för praktiken. Även eleverna verkar uppleva liknande problem och säga att "skolorna ska hitta ett företag som är adekvat för studentens behov".

Från handledare förväntades klagomål gällde byråkrati och brist på ekonomisk kompensation, men de gav generellt en positiv utvärdering av båda ämnena: endast 25 procent tycker att byråkratins nivå är oacceptabel och Bara 20% förklara att det är nödvändigt att ta införa en ekonomisk ersättning.

Det förväntade behovet av en översyn av vissa delar av kursprogrammen för att passa bättre med arbetslivserfarenheten bekräftades.

Å andra sidan förvånade några data oss. Med tanke på alla klagomål och förslag som framförallt givits av lärare, men även av handledare och studenter, förväntade vi oss en lägre nivå av övergripande tillfredsställelse, men 88% av lärarna, 90% av handledarna och 70% av eleverna sade sig vara tillräckligt- till mycket nöjd med det rådande systemet. Eleverna, målgruppen med den lägsta nivån av tillfredsställelse, föreslog framför allt längre

praktik, större praktiska moment och mer exakt information. Även företagens begäran om obligatorisk utbildning i säkerhet, utförd av skolan före praktikperioden, var oväntad.

Ett annat oväntat resultat, men fortfarande värt att överväga, är några lärares försök, inte bara i Italien, för att få en bredare bild av frågan: reflektion över färdigheterna med självständigt tänkande och beslutsfattande som något som är relevant för studenter, både för deras personliga utveckling och för deras framtida karriär, liksom vikten av allmänna mjuka färdigheter.

Slutligen, när vi titta på all jämförbar data, blev vi överraskade över de tyska lärarnas lägre nöjdhetsnivå i jämförelse med de italienska. Enligt den senaste lagstiftningen ser den italienska regeringen på det tyska dubbla systemet som en positiv modell att följa, så det är ganska förvånande att de som faktiskt upplever det inte visar större nöjdhet.

MALTA

Det framgår av undersökningen i Malta att övergången skola – arbetsliv är smidig för de flesta ungdomar, eftersom de inte verkar ha några speciella problem att ta sig in på arbetsmarknaden.

Bortsett från dessa generellt goda resultat förväntade vi oss att snabbt hitta-, men saknar bekräftelse från undersökningen avseende:

- Ett befintligt samarbetsavtal mellan de som är involverade i yrkes-/arbetsbaserad utbildningsverksamhet, dvs skola, företag, utbildningsdepartement, yrkesförbund..
- En bättre koppling mellan skolor och företag
- En djupare involvering av företagets handledare eller arbetsgivare för att underlätta elevens övergång från skola till arbetsliv

Å andra sidan blev vi förvånade över att den övergripande uppfattningen hos majoriteten av lärare, handledare och elever är att de är nöjda med strategierna för yrkes-/arbetsbaserat lärande på Malta. Vi förväntade oss inte heller att 96% av lärarna och lika många utbildare skulle säga att det finns en utbildad lärare / handledare i deras respektive skola, institution eller företag som är ansvarig för studie- och yrkesvägledning av studenter och för att ge råd om arbetsmarknadsfrågor. Det verkar som att båda parter har en ökad vilja att ge stöd genom alla system för vägledning och rådgivning inom de olika institutionerna och företagen i syfte att hjälpa unga att förbereda sig för arbetslivet. Även om det verkar som om övergången fungerar för de flesta ungdomar, måste man också se till att de är väl vägleda när de gör sina val. Det är inte bara en fråga om att bli van vid ett yrke, utan även att unga människor kan utnyttja sin fulla potential.

Dessutom har undersökningen överraskande framhållit graden av distans som fortfarande finns mellan skolor och arbetsmarknaden. En större ansträngning måste göras för att föra dessa två världar närmare. Initiativ måste skapas för att ge studenterna mer yrkes-/arbetserfarenhet medan de fortfarande är på praktik. Arbetsgivarnas roll i processen måste också öka.

PORTUGAL

I Portugal förutsåg vi kritiska kommentarer från de tre grupperna (lärare, handledare och studenter) rörande mängden tid för yrkes-/arbetsbaserat lärande, vilket i allmänhet anses vara för kort. Dessa förväntningar infriades genom de förslag som lärarna och eleverna gav, indikerande att det inte bara borde finnas fler yrkes-/arbetsbaserade inlärningserfarenheter utan också att de borde vara längre.

När det gäller handledare visade deras svar på mindrer missnöje än de andra när det gällde samma fråga, där majoriteten (65%) ansåg att praktikperioden var lämplig för att nå syftet med praktiken.

Vi förväntade oss också en enighet mellan lärare rörande vikten av yrkes-/arbetsbaserat lärande som en övergångsväg för att komma in och bli ordentligt införd på arbetsmarknaden. Dessa förväntningar bekräftades av lärarens svar, att de var överens om att yrkes-/arbetsbaserat lärande kan vara till nytta för att uppnå yrkeskompetenser, vilket därmed indikerar att de anser yrkes-/arbetsbaserat lärande som ett mervärde som inte ska underskattas.

När det gäller handledare väntade vi oss att alla eller åtminstone ett stort antal av dem skulle vara positiva till yrkes-/arbetsbaserat lärande. Och viss visade 75% av handledarna att man var överens om detta, och visade att studenter placerade i sina företag ansågs vara användbara och hjälpsamma.

Våra förväntningar gällande studenterna var inriktade på deras svar rörande effektiv utveckling av sina färdigheter. Dessa förväntningar kom av alla elever som besvarade undersökningen och observerade att både tekniska och mjuka färdigheter som kommunikation, teamarbete och problemlösning förbättras effektivt efter en yrkes-/arbetsbaserad lärande erfarenhet.

Vi blev positivt överraskade med det stora antalet lärare som använder andra aktiviteter för att förbereda eleverna på arbetsmarknaden. Den stora majoriteten, dvs 90%, säger att de gör det. Vi blev förvånade över det faktum att endast 35% av handledarna angav att de var missnöjda med praktikperiodernas varaktighet, vilket visar att 65% av utbildarna anser att praktikens varaktighet är tillräcklig för att nå

läroplanens mål. Detta är verkligen överraskande eftersom det inte överensstämmer med lärarnas och studenternas åsikter. Å andra sidan blev vi också positivt överraskad av det faktum att 35% av handledarna inte håller med påståendet att det är nödvändigt att de får ekonomisk ersättning för att vara ansvarig för en studerande.

Detta leder oss att dra slutsatsen att det enkla faktumet att vara ansvarig för en student inom ramen för en yrkes-/arbetsbaserat lärande upplevelse är i sig givande och berikande för företagen.

Detta stämmer överens med svaren när de fick frågan om huruvida det är en fördel för företaget att ta emot studerande, där 95% svarade positivt. Det var en glädje att se att alla eleverna observerade en ökning av deras motivation för att ta sitt lärande vidare. Dessutom var alla överens om att de fick en tydlig bild av sin karriär.

RUMÄNIEN

Vi hade förväntat oss att undersökningen skulle beskriva den rumänska övergångsprocessen från skola till arbete så som den är, och få en tydlig bild av hur nöjda studenter, lärare och handledare känner med det arbetsbaserade utbildningsförfarandet i vårt land.

Vad som verkligen är överraskande är att 100% av utbildarna utan undantag, 95% av lärarna och 92% av eleverna är nöjda med systemet. Resultaten är mycket optimistiska och positiva, även om de när det frågades efter förslag om förbättringar i samband med den arbetsbaserade inlärningsprocessen hade de olika idéer om detta.

Vi blev imponerade av den stora andelen av lärare som praktiserar yrkes-/arbetsbaserade metoder i sina klasser (90%) och av att 70% av

dem anger att de använder ytterligare aktiviteter för att träna studenter för sina framtida jobb. Faktum är att vi hade förväntat oss att lärare skulle betona den enorma betydelse praktiska lektioner och aktiviteter har i elevernas förberedelse, och vi har också varit medvetna om att rumänska lärare engagerar sig i en mängd olika aktiviteter och föreslår också sätt att förbättra dem.

Vi förväntade oss inte, varför vi förvånades över det faktum att handledare anser att skolor tar hänsyn till deras feedback (100%). Detta visar att kommunikation fungerar mellan handledare och skolor. Handledare är också optimistiska när de blir frågade om schemaläggningen av praktikperioderna är lämplig för att underlätta övergången mellan skola och arbetsliv (95%).



*Unga studenter i träverkstad vid Grigore Moisil
Technological High School i Braila, Rumänien*

Mer än hälften av handledarna anser att mjuka färdigheter och tekniska färdigheter är lika viktiga, vilket är förvånansvärt, eftersom vi förväntade oss att de skulle anse att tekniska färdigheter är viktigare än de mjuka. För att få effektiv och effektiv teknisk utbildning är det därför av yttersta vikt att kombinera kompetensen i lagarbete, punktlighet och god kommunikation.

Majoriteten av de rumänska studenterna (88%) har svarat att de föredrar den praktiska delen av lärandet på arbetsplatsen, vilket inte överraskande oss alls. De deltar ivrigt i praktiska aktiviteter - studenterna är medvetna om att bli väl utbildad innebär mycket träning.

I allmänhet gav rumänska studenter optimistiska svar om deras erfarenhet från yrkes-/arbetsbaserat lärande, det faktum att de är tillräckligt uppmärksammade av skolan under praktikperioden och hur de är beredda för sina framtida jobb (mer än 80%). Detta resultat var inte överraskande alls eftersom det finns en nära länk mellan skolor, utbildare och arbetsplats. Naturligtvis, när de frågades föreslog de att det fortfarande fanns utrymme för förbättringar.

Trots de övergripande optimistiska svaren vi fick från respondenterna är de alla medvetna om att det arbetsbaserade utbildningssystemet i Rumänien fortfarande behöver stora förbättringar och det finns förslag som bör beaktas seriöst (se nästa kapitel "Slutsatser och förslag").

SLOVENIEN

Bland lärare förutspådde vi att de skulle anse att deras kunskapsöverföring är tillräckligt bra för att integrera ungdomar på arbetsmarknaden och deras framtida jobb. Resultaten av undersökningen avslöjade motsatt åsikt. Lärare vill också ha mer praktiska utbildningsfaser och strävar efter att stödja arbetsgivare under utbildningen av unga elever.

Som förväntat fanns det allmänna klagomål om den stora skillnaden mellan verkligheten på arbetsmarknaden och utrustningen i skolan. Detta är konsekvensen av den snabba tekniska utvecklingen, med vilken skolsystemet och lärarna misslyckas med att hålla takten. Både de

flesta elever och lärare angav samma problem. Dessutom står arbetsgivare inför denna situation varje dag när eleverna kommer till företagen för att lära sig.

Vi förväntade oss inte riktigt betydande bidrag från eleverna. Studenterna visade emellertid ett starkt intresse för sin utbildning och de problem de möter. Dessutom föreslog de ett bättre samarbete mellan skolan och arbetsgivarna och föreslog att de skulle belöna arbetsgivarna för deras engagemang så att det skulle finnas fler möjligheter till praktisk utbildning.

Bland lärare förväntade vi oss inte att vi krävde mer praktiska färdigheter och mindre teoretiskt lärande innehåll. Ännu mindre förväntade vi oss förfrågan om att förvärva praktiska färdigheter utomlands. Lärare betonade också att det borde finnas en träning / förberedelse för mentorer kring deras roll, som de andra två grupperna inte upplevde.

Trots det faktum att arbetsgivare har mycket liten tid, har de verkligen ägnat sig åt undersökningen och framhåvt många problem. Förutom att uttrycka beredskapen att erbjuda en större grad av praktisk utbildning var bland de viktigaste förslagen viljan till att samarbetet förbättras mellan skolan och arbetsgivaren, liksom informationsflödet mellan dem.

Mentorer betonade betydelsen av att eleverna har problem inom sin utbildning, de mest aktuella frågorna är bristen på praktisk erfarenhet och generell teknisk bakåtvändning. Ibland är inte mentorerna eller eleverna tillräckligt medvetna om vad som förväntas av dem i förhållande till praktikens innehåll.

SVERIGE

I Sverige väntade vi oss att lärare skulle uttrycka låga siffror rörande kunskap om planering och utvärdering av yrkes-/arbetsbaserat lärande

aktiviteter. I svaret kan vi notera att 100% av de svarande hävdar att de har denna kunskap på en tillräckligt god nivå.

Vi förväntade oss också lägre samstämmighet mellan målgrupperna men fann att lärare och handledare har en ganska likadan syn på många pedagogiska frågor. Signaler om bristande kommunikation mellan skolorna och arbetsplatserna förväntades – och visade sig vara korrekt med beaktande av kommentarer från målgrupperna.

Förväntningar om tvivel på lärarnas sida om att yrkes-/arbetsbaserat lärande är en komplicerad form för lärande, infriades till viss del eftersom ungefär 70% av lärarna säger att de är nöjda med den nationella modellen och 25% känner att yrkes-/arbetsbaserat lärande är en mindre användbar inlärningsmetod.



Klassrumsföreläsning på CFL, Sverige

Vad som förvånade oss var att man trots resultaten ovan visade en övergripande tillfredsställelse över yrkes-/arbetsbaserat lärande som form, särskilt bland handledare och studenter.

Ett annat överraskande faktum var samsynen mellan lärare och handledare om förbättringsområden för yrkes-/arbetsbaserat lärande aktiviteter.

Med vetskap om att skolor i Sverige har väl etablerad studie- och yrkesvägledning för sina

elever var bristen på kunskap om dess närvaro lite överraskande.

Dessutom fann vi det oväntat att så många elever uttryckte att WBL inte ger några specifika positiva effekter för motivationen att lära sig vidare.

TURKIET

I Turkiet har det visat sig att alla intressenter är mycket nöjda med systemet för yrkes-/arbetsbaserat lärande i landet. 95% av handledarna är nöjda i jämfört med 75% av de lärare och studenter som tycker att det åtminstone fungerar.

85% av eleverna inser att den praktiska träning de gör är viktig för deras framtida arbete och känner sig själva som en del av arbetsplatsen under praktiken. 75% av handledarna uppgav att kunskapen hos studenterna är tillräcklig för utbildning på arbetsplatsen. En procentsats som är lägre än väntat.

Medan alla lärare anger att yrkes-/arbetsbaserat lärande är användbar, har endast 80% kunskap om planering och utvärdering av yrkes-/arbetsbaserat lärande-erfarenheter: Detta resultat utgör den mest anmärkningsvärda punkten i undersökningen. Vi anser att de återstående 20% är av stor betydelse.

Enligt lärarna - som förväntas ge mer karriärvägledning till de studenter som deltar i utbildningen – säger 55% av dem att de faktiskt tillhandahåller karriärvägledning i skolan. 25% av instruktörerna på arbetsplatsen ger också denna vägledning. Speciellt utbildarnas aktiviteter avseende professionell karriärvägledning ligger långt under förväntan och likgiltigheten kring denna fråga har en negativ inverkan på övergången från skola till arbete.

4_Vilka är våra slutsatser och förslag till förbättringar?

Såsom illustreras är metoderna för hur unga människor i Europa finner vägen från skolan till arbetsmarknaden och hur de bereds för detta olika från land till land. Medan ett land främst fokuserar på förberedelser i skolan ligger huvudfokus i ett annat land på lärande på en arbetsplats där företagen medverkar i processen.

De olika tillvägagångssätten representeras av de partnerländer som deltar i projektet. Mot bakgrund av detta är det förvånande hur liknande de flesta förslagen från lärare, handledare och elever i online-undersökningen till förbättring är av respektive lands specifika system.

Några centrala önskemål och slutsatser sammanfattas här följt av specifika nationella förslag till förbättringar:

- Erfarenheten av att arbeta i ett företag under verkliga omständigheter när man genomgår en praktik är en mycket viktig erfarenhet för ungdomar. Deras personlighet kommer att vara stärkt, deras självförtroende och självkänsla stiger och de får en tydligare bild av deras senare karriärval.
- I alla länder som ingår i undersökningen efterfrågar unga människor denna arbetslivserfarenhet. De vill visa sina kunskaper och sina förmågor under verkliga arbetsförhållanden. Praktiska inlärningsfaser bör vara längre och företagen måste vara involverade i processen.
- Kommunikationen och samarbetet mellan skolor och företag måste förbättras och intensifieras. Lärare och handledare måste tillsammans definiera lärandemålen. Utbildningsresultaten ska utvärderas och

beaktas när man planerar vidare utbildningsinsatser. Varken företag eller student ska uppleva att den unga bara "parkeras" under en praktikplats.

- Lärarna ska inte bara informeras om de praktiska inlärningsfaserna utan snarare aktivt involveras i planering och genomförande. De bör uppmuntras att integrera yrkes-/arbetsbaserade inlärningsaktiviteter i sin egen undervisning.
- Skolor måste tänka på hur teori och praktiska moment kan länkas till varandra på ett effektivt sätt, så att eleverna lätt kan se sammanhang. Den pågående tekniska utvecklingen måste följas och kurslitteraturen måste uppdateras kontinuerligt, utrustning och maskiner måste modereras.
- Utöver undervisningen i teoretiska kunskaper och tekniska färdigheter ska skolorna också fokusera på den unga studentens grundläggande sociala kompetenser - tillförlitlighet, noggrannhet, punktlighet, förmåga att arbeta i ett lag och att lösa problem är alla viktiga mjuka färdigheter och kompetenser som krävs för framgångsrik integration på arbetsmarknaden.
- Ungdomar behöver någon i sin omgivning som kan ge råd om arbetsmarknadsfrågor. Frågor om rätt karriärval, nödvändig kompetens, utbildning och lediga platser, ansökningsförfarandet och liknande är viktiga frågor som behöver besvaras för våra unga människor på väg till arbetsmarknaden. Skolor och företag bör därför utse dedikerade personer för att ge yrkesvägledning och göra den synlig för eleverna.

BULGARIEN

De viktigaste förslagen från målgrupperna för förbättring i Bulgarien är: *Juridiskt bindande skyldigheter för arbetsgivare, mentorer, utbildningsinstitutioner och praktikanter. En längre period på en verklig arbetsplats; Utveckling av gemensamma program / nya läroplaner (i samverkan mellan skolor, företag och institutioner på arbetsmarknaden); Investeringar i utbildningssektorn och betald yrkespraktik för studenter.*

Våra förslag till berörda myndigheter i vårt land är:

För det första föreslår vi att genomföra utbildningsreformen och utöka det dubbla systemet för yrkesutbildning enligt den reviderade lagen om yrkesutbildning (slutet av 2014). Det är nödvändigt att genomföra regelbundna undersökningar av behoven i näringslivet för att skapa fungerande knutpunkter mellan praktik och specifik utbildning på en verklig arbetsplats.

Det är särskilt viktigt att utbilda lärare och handledare hos arbetsgivarna, samt experter i systemet för dubbel utbildning, och att öka lärarnas och handledarnas motivation och kvalifikationer.

Avgörande för övergången från skola till arbete är behärskandet av sociala färdigheter och nyckelkompetenser redan på skolstadiet. Förutom undervisningen i teoretisk kunskap och tekniska färdigheter måste skolorna fokusera på den unga studentens grundläggande sociala kompetens, eftersom vi inte längre talar om yrkesval, men talar nu om livslång karriärutveckling, som kräver ett brett spektrum av kunskaper och kompetenser.

Full samordning behövs mellan alla som är involverade i övergången mellan skola och

arbetsliv. Betydande etniska och regionala skillnader i utbildningsresultat och sysselsättning måste övervinnas och det nationella praktikprogrammet utvecklas.

TYSKLAND

Den huvudsakliga slutsatsen som dras av undersökningen i Tyskland är att det verkar vara ett brådskande behov av att förbättra kommunikationsflödet mellan skolor och företag för att länka teori och praktiskt lärande, och att följa och övervaka studenter bättre när det gäller upplevelser av det arbetsbaserade lärandet/praktiken. Det verkar också vara ett brådskande behov av kompetent yrkesvägledning kopplat till alla former av lärande, både i skolan och på arbetsplatsen.

Vi föreslår därför:

Först och främst uppmanar vi att ansvar tas för att aktivt involvera lärare i hela processen med koppling till arbetsbaserat lärande, inkluderande planering, genomförande och utvärdering av det praktiska lärandet, eftersom det är lärarna som måste implementera och följa studenten i hela processen.

För att förbättra kommunikationsprocessen mellan skola och företag bör det finnas en utsedd person i varje skola som är ansvarig för en mer konstant och kontinuerlig kommunikation med arbetsmarknadens parter. I Nordrhein-Westfalen finns det till exempel samordnare, kallad StuBO. En samordnare som huvudsakligen är engagerad i planering och genomförande av alla typer av yrkesinriktade på skolan. Denna roll bör stärkas och utvidgas så att det finns tillräckligt med utrymme för att försäkra sig om att kommunikationen med arbetsmarknaden hålls på en tillräckligt hög nivå.

Det skulle även vara önskvärt att kombinera rollen som yrkesvägledare med positionen som kommunikationssamordnare. Undersökningen avspeglade ett stort behov från studenternas sida av korrekt vägledning/rådgivning i gymnasiet och yrkesskolan. Uppgiften för yrkesvägledningen bör inte bara överlämnas till att vara mer eller mindre frivilliga aktiviteter för respektive lärare.



Young metal worker at ZIB, Germany

Sist men inte minst måste det betonas att träning av yrkessrelaterade nyckelkvalifikationer, mjuka färdigheter som pålitlighet, noggrannhet och förmåga att arbeta i ett lag, att kommunicera ordentligt för att lösa konflikter och liknande bör hållas i ständigt fokus under utbildningsprocessen inom offentlig gymnasie- och yrkesskolor samt vid privata yrkesutbildningscentrum.

ITALIEN

Behovet av bättre kommunikation rapporteras av alla tre målgrupperna kopplade till systemet för övergången skola - arbetsliv, nämligen lärare, företag och studenter. I synnerhet har undersökningen visat att de viktigaste kritiska frågorna från företagets sida är kopplade till elevens förmågor och kompetens och identifieringen av de uppgifter som eleverna måste utföra under sin yrkespraktik.

Produktionen av ett "Kompetensbevis" (Competence passport) där studenten under lärarens handledning ger företaget feedback om skolprogrammet och de förvärvade färdigheterna kan utgöra ett användbart kommunikationsverktyg som samtidigt gör att eleven känner sig ansvarig och involverar honom / henne i dialogen mellan skola och företag. Eleven presenterar sig för företaget och beskriver vad han / hon tycker att han / hon kan göra. Dessa datablad kan också ligga till grund för praktikutvärderingen.

Omvänt bör företaget också presenteras före studenterna, som ibland klagar på bristen på detaljerad information om praktikens genomförandemetoder och om de företag som är värd för dem - information som företagets huvudsakliga karaktär och sektorstillhörighet, dess historia, uppdrag och organisation och de kompetenser som behövs för praktikperioden.

Möjligheten att integrera skolprogrammet för att göra elevernas läroplan mer anpassad till arbetsmarknadens specifika krav är en annan viktig aspekt, med utgångspunkt från kommunikationen / samarbetet, går utanför detta. Skolor, andra utbildningsorganisationer, företag och offentliga myndigheter måste samarbeta för att förbereda dagens elever för att bli morgondagens arbetstagare, genom att tydliggöra existerande och kommande kompetenskrav, både sektoriellt och transversalt. I själva verket har den italienska lagstiftningsramen sedan 2010 föreskrivit inrättandet av tekniska vetenskapliga kommittéer, som består av företrädare för skolan och företagen, fackföreningar, lokala myndigheter och universitet med ansvar att knyta skolans utbildningsmål till de professionella yrkeskompetenskraven.

Olyckligtvis har endast några skolor etablerat dessa kommittéer.

Skolor behöver också vara öppna för företagens specifika önskemål för att göra det mer attraktivt att ta emot studerande för praktik, och för att göra praktikperioden mer effektiv, och för att göra det mer motiverande för studenter.

Utvärderingen av praktikperioden har också noterats som en del som behöver förbättras. Skola och företag bör känna till och dela en gemensam utvärderingsskala. Detta är brådskande, eftersom utvärderingen som ges av företaget i slutet av praktiken bidrar till den totala utvärderingen av studenten i det aktuella skolämnet och från och med nästa år, till den slutgiltiga examinationen. På företagssidan bör utvärderingen utgå från mål som är mer relevanta för företagets verklighet, inklusive transversella färdigheter som teamarbete, tidshantering, anpassning till olika kulturmiljöer, interpersonella beteenden, initiativ, flexibilitet, punktlighet och vilja att lära sig etc.

Eftersom eleverna ibland rapporterar brister på uppföljning under praktiktiden, kan periodiska utvärderingsformulär också hjälpa till i denna riktning.

När det gäller de svårigheter som skolorna har för att hitta företag som är tillgängliga för att vara värd för studenter, är den nuvarande ekonomiska situationen, speciellt i Italien med sina små och medelstora, ingen hjälp. Attraktiviteten till att ta emot studerande för praktik i företag är också en annan aspekt, som redan nu erkänts som en av vändpunkterna som delas med alla andra EU-länder.

Företagen klagar över att skolan "parkerar" studenter, varhelst det är möjligt, vilket antas leda till en arbetslivserfarenhet allt för långt bort ifrån de mål som är uppsatta för utbildningarna, endast för att uppnå de nödvändiga

obligatoriska timmarna. Skolorna har genom åren utvecklat nätverk av tillgängliga företag och byggt ett nära samarbete med dem, men de har svårigheter att bredda och byta ut den poolen, speciellt i små städer. "Företagsregistret" som infördes senast i lagen under 2015 löste inte problemet eftersom endast ett fåtal företag är undertecknade det. Något som än mer försämrar frågan är de grundläggande kriterierna som skolorna använder för det första urvalet av möjliga företag som värd för studenter - närheten till studentens hem och tillgången till kollektivtrafik för att nå företaget: dessa element avgör genomförbarheten av praktiken, innan någon utvärdering görs av matchningen företaget – den studerande görs. En möjlig lösning kan innebära att involvera offentliga myndigheter genom särskilda avtal med skolor för gratis transport till industriområden eller "on demand" -tjänster. Å andra sidan berör behovet av ett större antal tillgängliga företag fråga kring attraktivitet, vilket också är knutet till kulturella frågor - en enkel men effektivare kommunikation med företaget är därför avgörande.

Ett kommunikationsflöde bör utvecklas för att kunna informera och medvetandegöra företag om de positiva aspekterna av att ta emot studenter, inklusive de specifika aktiviteter som skolor kan genomföra för att stödja praktikanter och företag (dvs matcha skolprogrammet med företagets behov).

Ytterligare aktiviteter anordnade i skolan, för att stödja studentens arbetslivserfarenhet, kan bidra effektiviserande. Undersökningen visar exempel på många positiva erfarenheter som lärare utvecklat individuellt, och som skulle kunna systematiseras: simulerade företag, möte med representanter från arbetsmarknaden (företagsägare, fackföreningar, representanter, arbetsförmedlare) och med före detta elever,

utbildningar som syftar till att utveckla mjuka färdigheter, besök på företag, simulering av arbetsintervjuer.

MALTA

Undersökningen har visat både positiva och negativa aspekter av maltesiska ungdomars karriärval och vägar som tagits för att göra övergången från skola till arbete. Den har visat hur skolval kan styra ungdomars framtidsutsikter. Det har också visat att trots de flesta existerande problem verkar de flesta ungdomar kvarstå i sina yrken utan stora problem. Vi vill också framhålla att vi har sett god vilja från de flesta aktörer som är involverade i övergången.



Unga studenter på Hermes, Malta

Men deras ansträngningar tenderar att vara individuella, vilket leder till ojämnheter som minskar dess effektivitet. Om unga medhjälpare ska få hjälp med att få en smidig övergång och samtidigt kunna utnyttja sina maximala potential måste alla spelare samlas och arbeta som en grupp för att kunna erbjuda en koordinerad insats.

Vi föreslår därför:

- Att involvera alla intressenter i åtgärder relaterade till övergången mellan skola och arbetsliv. Detta inkluderar handledare, skolor/utbildare, studenter och föräldrar, liksom

andra organisationer som fackföreningar, Industriförbund, handelskammare och andra. Deltagande bör inte begränsas till styrelsearbete utan utvidgas till andra direkt relaterade aktiviteter, såsom att delta i utarbetande av dokumentation, anordnande av kurser och deltagande i projekt relaterade till övergången skola – arbetsliv för ungdomar.

- Det bör tillhandahållas yrkesvägledning och förberedelse av elever för yrkeslivet. Någon form av struktur bör utarbetas antingen genom samarbetsavtal mellan parterna, och möjligen även genom inrättandet av en oberoende organisation som skulle vara ansvarig för att tillhandahålla vägledning och rådgivning i skolorna och att bedriva kurser om arbetslivet.

- Arbetsgivare eller deras företrädare måste bli ombudade att delta i övergången skola - arbetsliv på olika nivåer genom att vara representerade i styrelser på hög nivå och genom att ha representanter i team som arbetar med att utforma kursbeskrivningar, och spela en aktiv roll när man tillhandahåller arbetslivserfarenhet. Det är så medarbetare får kännedom om de färdigheter och yrkesfarenheter som studenterna behöver.

PORTUGAL

Två huvudsakliga slutsatser kan dras från undersökningen i Portugal.

Först och främst är yrkes-/arbetsbaserade erfarenheter avgörande för eleverna eftersom dessa utgör en förberedande period för att säkerställa en adekvat åtkomst till arbetsmarknaden. Dessutom erbjuder de mervärde för de företag som kan utnyttja möjligheten att träna och förbereda sina framtida anställda. Erfarenheter och upplevelser som säkert blir mycket effektivare om de varar längre.

För det andra motiverar yrkes-/arbetsbaserade erfarenheter studenterna att lära sig mer och gör det möjligt för dem att sätta professionella mål som leder till att ju mer yrkes-/arbetsbaserade erfarenheter de har, desto lättare blir det för dem att välja mellan olika karriärvägar.

Vi föreslår därför:

Offentliga gymnasie- och yrkesskolor och yrkesutbildningscentrum bör allvarligt och noggrant reflektera om de vill ha motiverade och professionellt förberedda studenter eller om de vill behålla dem i klassrummet för att ge dem teoretisk kunskap. Det är viktigt för dessa organisationer att definiera sina prioriteringar avseende sina utbildningsmål och därigenom utöka såväl som bredda de yrkes-/arbetsbaserade erfarenheter de ger sina elever.

Det är därför viktigt för dessa institutioner att stärka och befästa partnerskap med företag för att planera längre och mer frekventa yrkes-/arbetsbaserade erfarenheter.

Dessutom skulle dessa förstärkta partnerskap göra det möjligt för dem att definiera vilka viktiga färdigheter som det bör fokuseras på i läroplanen, så att praktikanterna kan möta företagens professionella behov och kommersiella krav.

Slutligen, även om det inte är en förutsättning för att företagen ska vara värd för en yrkes-/arbetsbaserade erfarenhet, skulle ekonomisk kompensation kunna uppmuntra företagen att erbjuda möjligheten oftare och på ett mer effektivt sätt.

RUMÄNIEN

I Rumänien är det nödvändigt att ha en nationell strategi som syftar till att öka anställbarheten

för akademiker på arbetsmarknaden. De specifika målen med denna strategi är:

- Att identifiera nyckelstrategier för att underlätta införandet av akademiker på arbetsmarknaden.
- Att presentera roll och organisation av trainee-skap.
- Att analysera effektiviteten av yrkesvägledningsverksamheten.
- Att identifiera de viktigaste egenskaperna i aktiviteter för färdighetsträning.

Som svar på de svårigheter som studenter möter efter examen föreslår vi som huvudaktivitet bland annat följande strategi: att utveckla läroplatser på arbetsplatser, ge vägledning samt fortsätta med mentorskap och hjälp med integrationen i arbetet, i detalj:

- Arrangera obligatoriska praktikplatser i företag, som genomförs före examen för att utbilda i yrkeskompetenser.
- Organisera yrkesvägledning och utveckla en individuell karriärplan genom att först identifiera hinder och behov.
- Fortsatt mentorskap och assistans inklusive färdighetsträning och workshops för att stärka grundläggande färdigheter som teamarbete, entreprenörskap, arbetsledande kompetenser, kommunikation och språkkunskaper.
- Ytterligare aktiviteter som att skapa och stödja aktiva partnerskap mellan skolor och företag, ekonomiskt stöd till missgynnade studenter, granskning av läroplaner med större hänvisning till nya krav på arbetsmarknaden, förändring av mängdförhållandet teori-praktiskt lärande.

SLOVENIEN

I Slovenien fanns många förslag, från alla tre berörda grupper, studenter, lärare och handledare. Det huvudsakliga och viktigaste förslaget är att öka antalet timmar för praktisk lärande, genomfört på en arbetsplats.

Ett gott exempel är det omfattande antalet timmar, som ska göra det möjligt för elever att lära sig om kvaliteten på sitt arbete och sina uppgifter, kan ses inom gymnasiet. Dess syfte inom läroplanen identifierar och betonar de mest uppenbara kraven som majoriteten av respondenterna har inom det slovenska utbildningssystemet - mer praktisk lärande. Inom kravbilden för praktisk lärande specificeras det att eleverna ska spendera två dagar i veckan för att lära känna till- och lära sig just det specifika yrkets specifika egenskaper. De återstående dagarna lär de sig allmänna ämnen. I högre klasser kombineras praktisk lärande i skolan med arbetsbaserat lärande i företag. Denna period sträcker sig till nästan sex månader och det är, jämfört med andra yrkesutbildningar, den längsta perioden av arbetsbaserad utbildning som erbjuds i Slovenien.

Antalet timmar undervisning i allmänna ämnen bör minskas till förmån för fler timmar praktisk träning. Denna ökning kan riktas in på ett gradvis genomförande av nödvändiga steg och mer självständigt studiearbete, särskilt i den del där det krävs mer praktiskt arbete för att lära sig slutföra en viss arbetsrutin. Som ett resultat möjliggörs ett smidigare bekantande med arbetsplatsen, där eleverna börjar omvandla kunskaper till praktisk användning.

För att möjliggöra detta skulle det vara nödvändigt att ha samarbete mellan skolor och arbetsgivare för att förbereda och tillhandahålla en användbar kursplan, som bör presenteras för

handledare och som systematiskt förklarar vad studenterna behöver veta på varje enskild nivå. Handledarna vet då vad som förväntas när studenterna kommer till företaget. Dessutom ska läroplanen själv tydligt visa vad eleverna behöver lära sig i den arbetsbaserade inlärningsituationen. Feedback från handledare ska hjälpa skolorna att förbättra den specifika kunskapen om elever som inte nåtts i den arbetsbaserade inlärningsituationen.

En mycket viktig fråga som också bör diskuteras är ekonomisk ersättning för praktik på arbetsplatsen. Arbetsgivarna är experterna som förmedlar eleverna till en verklig arbetsbaserad inlärningserfarenhet, men också de är de som verkligen lär eleverna hur man gör det. Kunskap baserad på erfarenheter och tid spenderad på elever genom att demonstrera och undervisa är ofta mer värdefulla än kunskapen från teoretiskt lärande.

Det är också väldigt nödvändigt att förbättra utrustningen på skolorna - särskilt i skolor som utbildar till högteknologiska yrken där inlärningsprocessen och kunskapsutbytet är mycket beroende av användningen av modern utrustning. Med bättre utrustning eller till och med användningen av inlärningsimulatorer, som är nära tillvägagångssätt för att spegla verkligheten, bör det bli lättare att överföra kompetenser från den arbetsbaserade skolsituationen till en verklig arbetsbaserad inlärningsmiljö i ett företag. Även för dessa syften bör lärarna bättre utbildas själva, om nödvändigt, inom företagen.

Bland andra förslag som kommer från respondenterna, väl värda att överväga, är möjligheten att använda klassrum för individuell utbildning utanför skoltid, vilket skulle ge eleverna möjlighet att träna, särskilt om de inte har möjlighet att träna någon annanstans. Dessutom skulle det finnas ett större antal

övningsmodeller och exempel som erbjuds, lämpade för ytterligare praktik. För vissa yrken skulle det också vara att föredra att det fanns ett större antal praktiska aktiviteter som ingår i skolutbildningen och övas innan de studerande gick i ut till arbetsgivaren.

Slutligen men väl så viktigt, är att det finns en hög efterfrågan på lärare som har minst några år av konkret arbetslivserfarenhet inom yrkesrollen eller ännu bättre som utövar sitt yrke och undervisar samtidigt.

SVERIGE

I Sverige är de viktigaste förslagen för att förbättra det yrkes-/arbetsbaserade lärandet:

När det gäller elevernas kommentarer vill de unga eleverna ha mer praktisk träning och mindre teori, men å andra sidan är de nöjda med systemet för övergången skola -arbetsliv som det är.

När det gäller lärare och handledare har de en gemensam bild av vad som behöver förbättras:

När det gäller lärare och handledare har de en gemensam bild av vad som behöver förbättras:

- Närmare/tätare kontakt mellan skolorna och arbetslivet
- Bättre samarbete vid planering av praktik-perioderna (mellan skolan och arbetsplatsen)
- Bättre och kanske mer detaljerad handledning
- Jobbskuggning för lärare på arbetsplatser som speglar ämnesområdenaBaserat på förslagen till förbättringar kan man rekommendera att nationella utbildningsmyndigheter tittar på följande förslag till förbättring av systemet för yrkes-/arbetsbaserat lärande i Sverige:
 - Nationella krav på utbildning av lärare som deltar i yrkes-/arbetsbaserat lärande

- Nationella krav på handledarutbildning
- Skapa mekanismer som stimulerar skolor att ge lärare tid för jobbskuggning i arbetslivet
- Skapa starkare mekanismer för att stimulera arbetsmarknaden att fördjupa deltagandet i de processer som krävs för att skapa effektiva yrkes-/arbetsbaserat lärande - lösningar
- Förbättra vägledningsaktiviteterna i skolan - från grundskolan till vuxenutbildning, med större inblandning av lärare och handledare i processen, vilket ger ungdomar en bättre bild av arbetslivet.

TURKIET

När intervjuerna granskas ser man att resultaten av elevernas övergång från praktik till sysselsättning ännu inte är på önskad nivå. Vi har samlat följande förslag för att förbättra denna situation:

- Ett av våra problem är att företagen är ovilliga att vara värddar för yrkes-/arbetsbaserat lärande. Om staten skulle tillåta sänkning av skatter, försäkringar och liknande när eleverna utbildas i ett företag, skulle entreprenörer vara mer benägna och villiga att anställa praktikanter.
- En handledare ska få lite extra lön om studenten blir anställd efter praktik i företaget.
- Om mer än en student gör praktik i samma företag, ska varje elev inte nödvändigtvis följa samma program. Studentens förmåga, intressen och kompetenser kan vara olika på grund av individuella behov, personlighet, preferenser och personliga förhållanden.
- Utbildningsseminarier för masterutbildare bör organiseras.

Företagsägare bör informeras om praktik och sysselsättning.

5_Vad kan vi lära av varandra? Här är våra goda exempel

Under de två år som projektet pågått upptäckte projektpartnererna snart att det inte bara finns ett sätt att förbereda unga människor på arbetsmarknaden. När man diskuterar olika metoder för arbetsbaserat lärande och när man lyssnar på pedagogernas kompetens från olika länder, kom partnererna snart fram till att de olika verktygen, metoderna och sätten att närma sig frågan alla har sina fördelar och legitimiteter, och att man inte bör vara låst till bara ett tillvägagångssätt. Samtidigt blev vår gemensamma övertygelse att det också är viktigt att arbetsmarknaden, i synnerhet arbetsgivarna är involverade i processen.

Så, vi projektpartners är övertygade om att vi kan lära oss mycket av experter och utövare från andra europeiska länder, oavsett den specifika övergångsprocess mellan skola och arbetsliv som må finnas där.

På grundval av detta credo samlade parterna ett antal goda exempel på med koppling till yrkes-/arbetsbaserat lärande/träningsmetoder och projekt. Dessa exempel tar hänsyn till att det finns yrkes-/arbetsbaserat lärandemodeller och metoder i en smalare betydelse, med direkt involvering av arbetsmarknaden när det gäller praktik och lärlingsverksamhet. Vidare finns det även modeller som är lämpliga för att förbereda unga elever för arbetslivet och deras framtida jobb som beskrivits tidigare i kapitlet 1, "Vad betyder yrkes-/arbetsbaserad inläring/träning?" under punkten "Yrkes-/arbetsbaserat lärande – aktiviteter".

På följande sidor hittar du två exempel från varje

partnerland, och som kan vara inspiration till läsaren. I regel valdes exempel som implementerats och tillämpats av partnerinstitutionerna eller vars genomförande de varit inblandade i. Därför kan vi säga att modellerna är testade, och att de på olika sätt är lämpliga för olika former av yrkes-/arbetsbaserade lärsituationer. Beskrivningarna innehåller en kort beskrivning av respektive verktyg tillsammans med användbar information, så som tillvägagångssätt, nödvändiga resurser (varaktighet, certifiering, kostnader etc.) samt en beskrivning av upplevda styrkor och svagheter, personliga "lärdomar". Om du som läsare är intresserad av ytterligare information hittar du källor med kontaktuppgifter kopplat till varje exempel.



Young cook trainee at RESC in Pleven, Bulgaria

Projektkonsortiet hoppas att det lyckades redigera exemplen intressant och beskrivande nog för att göra läsaren nyfiken.

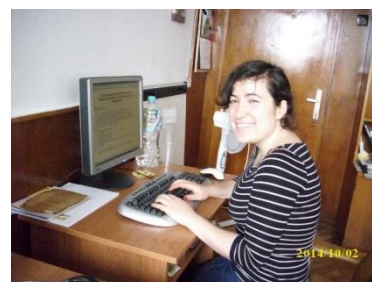
1. Identification of the practice or project			
Support measures in the framework of the project: „ European Centre for youth employment and entrepreneurship ”, using the Rickter model for assessment and soft skills development to get young people closer to the labour market.			
2. Promoter and/or funding 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			
RESC in Pleven has been offering support measures for young unemployed people, using the Rickter model for assessment and soft skills development since 2013. The overall objective of the project above was to develop sustainable transnational cooperation between organizations in Europe to participate actively in the employment of young people through the exchange of information, ideas, best practices and thereby add value to the policies and practices of the labour market. The aim was to move young people closer to the labour market The partners conducted a social experiment involving 300 unemployed young people in the region of Pleven, aged 18-29, who received advice and guidance to actually start work or to get closer to the labour market. In direct interviews, using the Rickter Scale® and through online consultations, 10 trained consultants helped the young people develop skills for employability and entrepreneurship. The Rickter Scale® is an A4 size hand-held board with ten headings down the left hand side and a magnetic slider for each heading. This slider can be moved along a scale of 0 to 10, enabling the user to scale how they feel about each topic. For the target group in Pleven Region, the topics were Skills, Self-Presentation, Communication, Motivation, Opportunities, Support, Barriers, Job Preparation, Type of Work and Work Readiness. 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. The Rickter model for assessment and soft skills development was adapted and applied to the target group in the Pleven region. After conducting 300 assessments using the Rickter Scale and generating 300 reports, as well as online consultations carried out on a specially developed online platform on the project website, the outcomes were as follows: - 83 young people started work in the primary labour market - 21 were involved in employability programmes - 38 were involved in training and achieved qualifications			



meaning a positive impact of 47% at the end of the project that increased to a rate of 58% six months later. All of the participants made their own decisions and took action according to their individual action plan for the successful approach to the active labour market. RESC Pleven was familiar with the Rickter tool from a previous project, European Model for Sustainable Employment, which introduced a model for sustainable employment from The Rickter Company Ltd in the UK to the Pleven Region in Bulgaria. As a result of the successful work with the Rickter model, it was institutionalized as a toolkit of the Centre for Information and Professional Orientation in Pleven as part of the National System for Vocational Education and Training in Bulgaria.			
7. Target group(s) addressed			
A group of 300 young unemployed people on the labour market in the Pleven Region			
8. Description of the resource			
Duration	The consultants conducted 2 attendance meetings with each person with a total duration of 3 hours – basic interview and interview to assess the progress; and online consultations with duration of 2 hours; overall 5 hours. The whole process took 3-6 months.	User's ICT level required	N/A
Methodology	- 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	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: - 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
Using Rickter Scale tool, the benefits for the individual are: - 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	- 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	
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. From the social experiment that we carried out successfully, we learned that the individual approach in working with young people produces good results. Moreover, it's very important that decisions for further steps are made by the young people themselves, and this allows exactly the use of techniques of the Rickter Scale Process®. We learned that the activity of employers towards organizing training in the workplace can be extremely useful for young people. These trainings need to be geared both towards raising qualification and to introductory programmes aiming for the orientation of young people towards their first job. Bulgarian employers can be extremely helpful in filling in the gaps that the education system is unable to fill at this stage and help young people on their way to developing adequate skills for employment and deployment of their full professional potential. The resources and facilities applied to this end are many and varied. One of the most effective being internship programmes and on-the-job training.	

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			
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. 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. 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: - 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 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. 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.			
7. Target group(s) addressed			
Apprentices with special needs			



8. Description of the resource			
Duration	3 weeks	User's ICT level required:	Low
Methodology	Interview, Skypetalking coaching, mentoring, tutoring		
Pedagogical approach	Learning by practical work Using individual approach		
Certification	Youth Pass		
Structure of the resource			
Individual workplace, good equipment, training materials available; Educational literature and modules in German and English; Care by a competent mentor/tutor, qualified in accounting; Project management; Coaching			
Costs related to implementation			
All costs are covered by the project. In case of failure to cover the cost of the project, RESC Pleven will cover the costs of accommodation and subsistence, because the benefits are mutual.			
9. Strengths and weakness			
Strengths		Weaknesses	
For the trainee a supportive environment and opportunities are created to: - develop skills for self-organization as well as teamwork - improve their capability to communicate in a foreign / and foreign speaking environment - acquire intercultural knowledge about living and working conditions and customs in the partner country - participate actively and become motivated in all parts of the project		Young people with special needs require special care in order to adapt to the new environment. They need a customized approach and good preparation.	
10. Lessons learned for WBT			
The employability skills are the common language in which the employers and the employees communicate. They show the quality of an individual's social and personal orientation within the labour market. With the development and the ongoing changes of the labour market, the demands on the work force develop and change as well. Lessons learned for WBT: Detailed background information for trainees is needed. It is also necessary to: - Foster understanding of the culture and attitudes of the host country; - Identify a tutor to monitor the participant's training progress (at RESC there is a tutor the participant can contact any time and who builds confidence and helps the participant feel at home); - Have clear rules and regulations regarding the host organisation; - Assign to the participants tasks and responsibilities to match their knowledge, skills, competencies and training objectives, and ensure that appropriate equipment and support is available; - Contact with the tutor or coordinator in case of difficulties or questions in order to find a quick solution. - Regular contact between participant and sending organisation; - Provide practical support if required; - Check appropriate insurance cover for each participant – to feel protected and secure.			

1. Identification of the practice or project			
CNC Project "Coconut" - Getting disadvantaged young people prepared to programme and operate a computer numerical controlled machine in metalworking			
2. Promoter and funding body	Zentrum für Integration und Bildung	3. Country	Germany
4. Web page	www.zib-online.net	5. Contact	info@zib-online.net
6. Short description of the project			
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. 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. 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. 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.			
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:			
- Technical drawing - The use of the coordinate system			



- Main features of programming - Simulation and error correction Followed by the automated production at the end	
Costs related to implementation	
Costs occur for components of the model engine as well as for the e-learning programmes for technical drawing, coordinate system and programming	
9. Strengths and weaknesses	
Strengths	Weakness
- 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	- The model character of the project with its limited possibilities - The costs for components and e-learning programmes
10. Lessons learned for WBT	
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. 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.	

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			
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. 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'. 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. 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. 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.			
			
			
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.			
7. Target group(s) addressed			
- 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			
- 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	
- 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		- 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			
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? Answering these questions genuinely enables the individual to set goals and think about how to realize them. 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. 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.			

1. Identification of the practice or project			
Moda al futuro - Fashion forward (8° edition)			
2. Promoter and/or funding body	"I.P.I.A. G.Vallauri" Vocational school, Associazione di categoria LAPAM, Imprese e rispettive associazioni di rappresentanza	3. Country	Italy (Carpi – MO)
4. Web page	http://www.istruzione.it/alternanza/MORI030007.shtml http://www.vallauricarpi.it/index.php?option=com_content&view=category&layout=blog&id=168&Itemid=255	5. Contact	formazione@anziani-enonolo.it
6. Short description of the project			
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>. 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. 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. The project is currently in its 9th edition (school year 2016-2017).			
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	
- 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
- 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.	- Not known
10. Lessons learned for WBT	
- Active involvement of a business association/industry - Close collaboration among schools and companies - Close link to the local area characteristics - Offer of a relevant individual working experience to be included in the student's CV	

1. Identification of the practice or project			
Alternanza scuola-lavoro Ottici 2.0 - Alternate school and work for opticians 2.0			
2. Promoter and/or funding body	"G. Plana" Vocational School for Industry and Craftsmanship, Regional School Office of Torino area, Progetti Medical (Company)	3. Country	Italy (Torino)
4. Web page	http://www.istruzione.it/alternanza/TORIO30002.shtml	5. Contact	formazione@anziani-enonsole.it
6. Short description of the project			
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. 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. 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: - To deepen and improve the student's technical skills and competencies - To stimulate the development of soft skills 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. The project is being repeated during the current school year (2016-2017).			



7. Target group(s) addressed			
32 students (2 classrooms – 1° A and 1° B)			
8. Description of resources			
Duration	150 hours	User's ICT level required	Intermediate
Methodology	70 hours of theory lessons at school and 80 hours of internship in a working context		
Pedagogical approach	- From teacher to students during the theory lessons - Collaborative training in the company where the tutor works alongside with students		
Certification	None		
Structure of the resource			
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. At the end of the internship, both school and company tutor produced an individual evaluation. Also, a self-evaluation was provided by students themselves.			
Costs related to implementation			
N/A			
9. Strengths and weakness			
Strengths		Weakness	
- 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			
- 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	Phase 1: a certificate at MQF level 1 is issued to successful participants. Upon completion of the first phase students are encouraged to proceed to the second phase. Phase 2: Successful participants are awarded an MQF Level 2 qualification certificate in Everyday Computing. Following completion of the ALP, young people are either encouraged to enrol in an educational institution to further their vocational training or to enlist in the NEET Activation Scheme.		
Structure of the resource)			
Phase 1 Students following this Alternative Learning Programme are required to choose any two units from the list: Electrical/Electronic Trade - Personal & Beauty Care – Hairdressing – Hospitality/Service - Gardening & Landscaping - Customer Care - Basic Engineering – Woodwork - Welding - Textiles Phase 2 The following topics are covered during this phase: Introduction to the Internet - Internet at Work including communicating - Searching for a job online - Writing and posting a CV online			
Costs related to implementation			
The Programme is financed through the ESF.			
9. Strengths and weaknesses			
Strengths		Weakness	
- 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.		- 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			
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. Phase 1: Initial Profiling 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. Phase 2: Assessment by Occupational Therapist and/or other Professionals 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. Phase 3: Training and Development 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. Phase 4: Sheltered Employment Training Following training and development, participants receive work-related practical training accompanied by continuous job coaching and assessment. Phase 5: Work Exposure (Bridging the Gap) 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. Phase 6: Sheltered Employment 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.			
7. Target group(s) addressed			
Disabled young learners/youths or learners/youths with special needs			
8. Description of resources			
Duration	Personalised and tailor-made	User's ICT level required	Basic and/or knowledge acquired through the Programme



Methodology	Classroom teaching/training – work exposure
Pedagogical approach	Personalised and tailor-made learning together with work-based learning
Certification	Certificates at MQF levels 1 and 2
Structure of the resource	
Phase 1: Initial Profiling Phase 2: Assessment by Occupational Therapist and/or other Professional/s Phase 3: Training and Development Phase 4: Sheltered Employment Training Phase 5: Work Exposure (Bridging the Gap) Phase 6: Sheltered Employment	
Costs related to implementation	
The Programme is financed through the ESF.	
9. Strengths and weaknesses	
Strengths	Weakness
- The Programme offers equality of opportunity; - It is a person-centred approach; - It is a flexible model; - It is used for a wide range of groups disabled/disadvantaged and/or with special needs; - It supports both the job seeker (client) and the employer; - It is focused on paid employment and full integration.	The Programme is delivered through the project's own funding, therefore no long term commitment to participants is foreseen for the time being.
10. Lessons learned for WBT	
People with disabilities and/or special needs are the most disadvantaged group with regards to transition from school to work and employment. The Sheltered Employment (SE) Programme takes inspiration from the well known Supported Employment Model. Supported Employment is based on the principle that individuals with severe disabilities have the right to be employed by community businesses where they can earn comparable wages, work side-by-side with co-workers with or without disabilities, and experience all of the same benefits as other employees of the company. This idea is often referred to as "Employment First". Supported employment assists people with severe disabilities by providing individualized support that enable them to choose the kind of job they want and to become successful members of the workforce.	

1. Identification of the practice or project			
Accompaniment of the trainees doing their internship abroad			
2. Promoter and/or funding body	Esprominho – Escola Profissional do Minho	3. Country	Portugal
4. Web page	https://www.facebook.com/EsproMinhoEurope/	5. Contact	+35125369244
6. Short description of the project			
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). 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). 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. 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. 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. 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. 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. 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.			



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

1. Identification of the practice or project			
Event management - Monitoring of WBL activities involving local institutions and bodies			
2. Promoter and/or funding body	Esprominho – Escola Profissional do Minho	3. Country	Portugal
4. Web page	https://www.facebook.com/EsproMinho/	5. Contact	+35125369244
6. Short description of the project			
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: - 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.  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. 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. Examples of fairs and events carried out in the past are Neon Run 2015 and 2016, e-fashion, seminars about entrepreneurship and youth, Zumba classes for children with cancer, stand up shows, gastronomy fairs, street and urban art and various workshops.			
7. Target group(s) addressed			
- 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
- Opportunity to see how companies work in loco - Increase professional contacts - Improve communication skills, Contact with the public	- Unexpected situations (delays, weather, equipment malfunction)
10. Lessons learned for WBT	
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. More skilled students have been working with professionals in the field and have gained new knowledge and professional competencies.	

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			
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. 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. 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. 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. 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. Activity no. 4 An exhibition of the works made by students in the three above mentioned project activities. 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. 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.			
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		
- 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
- 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		- Weak interest from the community to support technological high schools and to develop them
10. Lessons learned for WBT		
-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			
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. 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. 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. 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. 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. 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. 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. 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. The stages of the merged internship are as follows: - 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. The students undergoing internships in companies have the following obligations: - To be present throughout the internship at the internship partner's institution and to comply with the agreed work programme. - To carry out the activities specified by the tutor in accordance with the practical training portfolio, in compliance with the legal framework on workload and difficulty (Health and Safety).			

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

1. Identification of the practice or project			
GET fit for your job! - National Vocational Education and Training of (young) adults Bodi fit za nov poklic! - NPK izobraževanje odraslih v PCO			
2. Promoter and/or funding body	PCO - Poklicni Centre Obala	3. Country	Slovenia
4. Web page	www.pco.si	5. Contact	info@pco.si
6. Short description of the project			
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. The objectives of the education programme are: - 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 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. The training goals of the education programme are: - 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. 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. 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. The success of this project is visible by the fact that most participants - 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			
- 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	
- 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)		- Sometimes there are not enough employers willing to participate (1 per learner) - A longer learning period in the beginning - Time consuming - Organisationally very demanding - Dependent on the knowledge and willingness of employers to provide opportunities for the learner	
10. Lessons learned for WBT			
If we compare the traditional approach with the PCO learning approach, we can say, there are quite some differences. The PCO approach works more in cooperation with the labour market and helps to educate individuals in a more realistic job situation than others.			
Lessons learned for WBT are:			
- 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			
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. The 3-year programme emphasises a structured vocational education. Within the training students have: - 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). 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. The course of education at STŠ Koper: Grade 1: education only at school - practical knowledge is acquired within the workshops at the school, twice a week. 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. 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. Objectives of the programme are to: - 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 Training goals for learners/students are to: - 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 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			

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	
- 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		- Only a 3 year programme - Bad reputation of the programme (by the majority students with learning difficulties or even disabilities, from a poor social environment, with behavioural problems, etc.) - Students with poor marks and unfinished primary education - A low level of general knowledge - Problems within the technical programme (+2)	
10 Lessons learned for WBT			
This programme comes closest to the call for more practical learning made by the interviewees in our survey. It is not the classical German dual system, but it comes close to it. The students are getting the possibility of gaining more practical knowledge and competences. For WTB the main lessons that could be useful are: - 1/6 of the learning period is spent with the employer (6 months) - The working conditions should be as real as possible, including tools, vehicles (different car brands), problems arising from work situations (vehicles with different technical bugs and solutions requiring a broader knowledge), spare parts (the original and non-genuine parts available on the market for a better comparison) - Time and conditions (when explanations are given in specific work situations, repetitions of such issues will take less time and be resolved more thoroughly) - The customers come into the school which prevents competition with the real work environment - When at the employer: the employer knows exactly what was learned in school and how to proceed			

1. Identification of the practice or project			
Health Care - Swedish for Immigrants (SFI) - Promoting jobs in the health care sector to migrants			
2. Promoter and/or funding body	European Social Found – ESF	3. Country	Sweden
4. Web page	www.halsingeutbildning.se	5. Contact	Cecilia Torstensson cecilia.torstensson@hufb.se
6. Short description of the project			
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. 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. 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. 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. 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. 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.			
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: - 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
- 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.	- No specific ones pointed out.
10. Lessons learned for WBT	
A very good way to develop skills - and acceptance for integration in different occupations and work place settings. Integration of less fortunate social groups into education and training is possible if the schools and the employers are given the right conditions.	

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 lena.baleus@hufb.se
6. Short description of the project			
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. 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 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: - 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. The results are validated by a team of teachers by judging: - 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. Each part is weighted in points, being the basis for deciding the priority order among the applicants when giving access to the programme.			
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
- 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.	- 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	
- 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			
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. 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. 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.			
 			
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			

through an internship. Afyonkarahisar Vocational and Technical Anatolian High School has realized 29 different courses between 2010 and 2016 and 444 unemployed young people found employment in this context			
7. Target group(s) addressed			
In general unemployed people seeking to (re)enter the labour market			
8. Description of resources			
Duration	3 months theoretical training for each course and 3 months maximum for internship training.	User's ICT level required	None
Methodology	Classroom teaching - Labour at the work place		
Pedagogical approach	Learning by practical work		
Certification	Certification of the Turkish Employment Agency		
Structure of the resource			
- Occupational ethics and basic behaviour for professional development - Basic occupational knowledge - Advanced vocational knowledge (Practical training at school) - Skills training in enterprises			
Costs related to implementation			
Within the scope of the project, all costs related to modernizing the technical infrastructure of the project schools, providing the necessary machine-equipment and educating the trainers were covered by EU funds through the Ministry of Education. The social security of the students is covered by the unemployment fund.			
9. Strengths and weakness			
Strengths		Weakness	
- 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.		- The courses offered can not cover the needs of all of the trainees applying - After the course not all trainees can be employed. - Courses are on weekends or after working hours. - Many of those receiving social security benefits do not participate in courses even if they want to change their profession. - Some companies do not retain trainees at the end of the contract date.	
10. Lessons learned for WBT			
Inadequacies of professional knowledge are striking. However, the efforts of the student to learn the profession are remarkable. Especially the interest in practical training is very surprising. The sessions get close to 100% attendance even though they are done in the evening or at weekend. However, at the end of the course the project is not achieving the 90% employment target.			

1. Identification of the practice or project			
Skills Training at the Work Place			
2. Promoter and/or funding body	Afyonkarahisar Mesleki ve Teknik A-nadolu Lisesi	3. Country	Turkey
4. Web page	http://afyonmerkezeml.meb.k12.tr/ http://meb.gov.tr	5. Contact	114876@meb.k12.tr
6. Short description of the project			
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. 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. 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. Students can not obtain diplomas if they do not complete their skills training. When students graduate, they are employed in the same business. 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.			
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			
- 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
- 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	- 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	
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.	

Partnership Consortium



Zentrum für Integration und Bildung / Germany

www.zib-online.net



Anziani e non solo / Italy

www.anzianienonsolo.it



Esprominho / Portugal

www.esprominho.pt



RESC Plevén / Bulgaria

www.resc-pleven.org



PCO / Slovenia

www.pco.si



CFL / Sweden

www.hufb.se



Hermes / Malta

www.hermesjobs.com



Liceul Tehnologic Braila / Romania

www.moisil.coolpage.biz



Afyonkarahisar Mesleki ve Teknik

Anadolu Lisesi / Turkey

www.afyonmerkezeml.meb.k12.tr

July 2017

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

Authors:

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

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