



İş Tabanlı Eğitime Dayalı El Kitabı ve İyi Uygulama Örnekleri



Erasmus + KA2 Stratejik Ortaklık Projesi 2015 - 2017
'Okuldan işe geçiş sürecinde iş temelli eğitim'
Proje No 2015-1-DE02-KA202-002447



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

İçindekiler

Önsöz	3
1_İşe dayalı öğrenme / iş temelli eğitim ne demektir?	4
2_Ortak ülkelerdeki okuldan işe geçiş nasıl uygulanıyor?	7
3_İşe dayalı eğitim üzerine yapılan çevrimiçi anketin ana bulguları nelerdir?	11
4_Sonuçlarımız ve iyileştirme önerileri nelerdir?	18
5_Birbirimizden ne öğrenebiliriz? İyi uygulama örnekleri.....	25
European Centre for Youth Employment and Entrepreneurship (Bulgaria)	26
"Easy Mobil inklusiv" - A working stay abroad for apprentices (Bulgaria)	29
CNC Project "Coconut" (Germany)	31
Getting young people prepared for the labour market (Germany)	33
Fashion forward (Italy)	35
Alternate school and work for Opticians 2.0 (Italy)	37
Alternative Learning Programme (Malta)	39
Sheltered Employment Programme (Malta)	41
Accompaniment of the trainees doing their Internship abroad (Portugal)	43
Event Management - Monitoring of WBL activities (Portugal)	45
"Young Craftsmen" Project (Romania)	47
Strategic Partnership to perform merged internships (Romania)	49
GET fit for your job! (Slovenia)	51
Car Mechanic Programme (Slovenia)	53
Health care - Swedish for immigrants (Sweden)	55
Broadened recruitment for inclusion in higher VET (Sweden)	57
Skills' 10 Project (Turkey)	59
Skills training at the workplace (Turkey)	61

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.

Stratejik Ortaklık "İşe Dayalı Eğitim"¹, çeşitli ulusal okuldan işe geçiş ayarlarını, katılımcı ülkeleri ve belirli işe dayalı öğrenme yaklaşımlarını incelemek için dokuz Avrupa ülkesinden devlet okulları, özel mesleki eğitim merkezleri ve diğer eğitim kurumlarını bir araya getirdi. Erasmus + projesi, iş temelli öğrenme ve eğitim konusunda uzmanlık alışverişinde bulunmak ve iyi uygulama örneklerini vurgulamak amacıyla kuruldu.

Projenin faaliyetleri neydi?

Ortaklar, ortak ülkelerdeki mevcut durumla ilgili yeniden bir araştırma yaparak çalışmalarına başladı. Gençlerin okuldan işgücü piyasasına yönlendirilmesine yönelik farklı yaklaşımlar ve bu süreçte iş temelli eğitimin rolü incelenmiş ve sonuçlar, **Avrupa'da Okuldan İşe Geçiş**² görünümünde yayımlanmıştır. Ardından dokuz ortak ülkenin tamamında okuldan işe geçişle ilgili online (çevrimiçi) bir anket başlatıldı ve uygulandı. Anket, okuldan işgücü piyasasına sorunsuz geçişi engelleyen ana paydaş gruplarına, yani öğretmen ve pedagoğlara, eğitimciler ve eğitimcilere, öğrencilere ve çıraklara odaklandı. Amaç, çeşitli ülkelerin geçiş ayarlarındaki ihtiyaçlar ve boşlukların yanı sıra faydaların daha derinlemesine anlaşılmasını sağlamak ve belirli süreçten memnuniyet derecesini öğrenmek, böylece ileride ilerleme ve iş temelli eğitimin geliştirilmesi alanlarını belirlemektir. Online (Çevrimiçi) Anket, 2016 yılının ortalarında uygulanmaya başlandı. Sonuçta, 562 anket toplandı ve

her ülke için hedef grup başına 20 anket yapıldı. Sonuçların değerlendirilmesi, **Bulgular Raporu'na**, belirli Ülke Raporları ile tamamlanan Karşılaştırmalı Bir Çalışma'daki muazzam miktarda veriyi özetlemektedir.

Son olarak, ortaklar, 2 yıllık projenin tüm deneyimlerini birleştiren ve konsorsiyumun özet yoluyla geldiği sonuçları belirterek, **İş-Temelli Eğitim Üzerine** Bir Kılavuzun derlenmesi üzerine yoğunlaştılar.

Kılavuzda ne bulacaksınız?

İlk olarak, Kılavuz, iş temelli öğrenme ve tekrarlanan terimlerin gerçekte ne anlama geldiği sorusuna cevaplar sunmayı ve bunu takiben hem ilerlemeyi hem de engelleri anlamak için dokuz ortak ülkedeki okuldan işe geçiş koşullarında başarılı iş temelli öğrenme yaklaşımlarının uygulanmasına ilişkin olarak kısa bir bakış sunar. Kılavuzun büyük kısmı, çevrimiçi anketten aldığımız önemli bulguları ele alıyor ve sonuçta okuldan işe geçiş ve çalışma temelli öğrenme yaklaşımlarının iyileştirilmesine ilişkin sonuç ve önerilere götürüyor.

İş ortakları ayrıca, geçiş sisteminden bağımsız olarak, gençleri iş piyasasına başarıyla hazırlamak ve gelecekteki işlerinin gereksinimleri için onları uygun hale getirmek için çok sayıda girişimde bulunduklarını göstermek için **iyi uygulama örnekleri** toplamıştır.

¹ Work-Based Training in the school-to-work transition process (WBT), Erasmus+ KA2 Strategic Partnership 2015-17, Grant Agreement no. 2015-1-DE02-KA202-002447

² All products are available for download from the project website www.workbasedtraining.eu

1_İş Tabanlı öğrenme / iş temelli eğitim ne demektir?

İşe Tabanlı Öğrenme (WBL)

Proje ortakları, çeşitli vesilelerle, iş temelli öğrenmenin gerçekte ne anlama geldiğini anlamak için bir araya geldiler ve ilgili terimlerin uygun bir tanımını aradılar. Gençleri okuldan iş piyasasına destekleyen farklı yollar uygulayan dokuz farklı ülke olduğundan, ortakların sadece farklı kavram ve terimleri kullandıkları değil, aynı kelimeye farklı anlamlar atadıkları da belli oldu. Bu nedenle, terimlerin ve tanımlanmasının yanı sıra, onların anlamları ve değişik algıları açıklanması önemlidir.

Proje Ortakları "işyerinde öğrenme" için basit ama kapsamlı bir tanım bulmak için aşağıdaki açıklamayı kabul ettiler:

İşe Dayalı Öğrenme (WBL), öğrencilere teorik, pratik, sosyal ve yumuşak ve çapraz becerileri uygulayabilecekleri ve böylece mesleki yeterliklerini ve istihdam edilebilirliklerini geliştirebilecekleri gerçek yaşam deneyimlerini sağlayan eğitim yoludur. WBL, okul müfredatının özelliklerini işyeri ile birleştiren ve farklı bir öğrenme paradigması yaratan bir dizi öğrenme durumundan ve deneyimlerden oluşur.

Bir taraftan bu tanım, teori ve pratik öğrenmeyi ve okul dünyasını iş piyasasına bağlamanın önemini vurgulamaktadır. Bunun anlamı, kuramı ve uygulamayı etkin bir şekilde birbirine bağlayabilmek için farklı yollar ve yaklaşımlar bulunduğunu bilmek önemlidir. Neyin önemli olduğu, gençlerin işgücü piyasası için yeterince hazırlanması ve bir işe girmek için gereken yetkinlikleri anlamak ve elde etmelerini sağlamak için önemlidir. Avrupa'daki İşyerinde Öğrenme Raporunda Avrupa

Komisyonu, işe dayalı öğrenmeyi (WBL) benzer şekilde tanımladı.

İş temel alan öğrenme, mesleki eğitimin temel bir unsurudur - öğrencilere çalışma hayatında özünde bilgi birikimi, beceri ve yetkinlik kazandırmak için Mesleki Eğitim ve Öğretim göreviyle doğrudan bağlantılıdır.³

Bununla birlikte, WBL'nin en açık tanımlayıcı tanımlaması, Berkely'de Kaliforniya Üniversitesi'nde çalışan bir komiteden gelmektedir:

İş temelli öğrenme şu şekilde tanımlanabilir: iş hakkında öğrenme, İş Yaparak Öğrenme, İş için Öğrenme.⁴

Bu tanım, bağlama eğitimine ve işe olan ihtiyacı kısaca özetlemekte ve tüm olasılıkları açıklayarak hangi araçlarla ve didaktik yaklaşımlarla bağlantıların sağlanabileceğini ortaya koymaktadır. Sadece, çalışma dünyasına hazırlığın gelişmesi gereken aşamaları belirtir.

İş temelli öğrenme modelleri

Kaliforniya Üniversitesi çalışma komitesi tanımına uygun olarak, çalışma dünyası için ön hazırlığın erken başlaması ve üç ardışık öğrenme evresinde yapılması gerektiğini önermektedir; böylelikle:

(1) Kariyer Bilinci ve Araştırma deneyimi, hakkında öğrenmeyi destekler.

(2) Kariyer Hazırlama deneyimleri yoluyla öğrenmeyi destekler.

(3) Kariyer Eğitimi deneyimleri işe öğrenmeyi, yani belirli meslek alanlarına yönelik hazırlıkları desteklemektedir.

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

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

Buna karşılık, Avrupa Komisyonu'nun politika belgesi öğrenme aşamalarını tanımlamaz ancak gençleri işgücü piyasasına hazırlarken iş temelli öğrenme bağlamında uygulanacak yöntem ve yaklaşımlara odaklanır. Ortak ülkelerdeki çeşitli okul-iş geçiş ayarlarına karşılık olarak, süreçte şirketlerin aktif katılım düzeyine göre belirlenen üç model bulunmaktadır:

(1) *Almanyada ve Avusturya'da genellikle uygulama eğitiminin şirketin elinde olduğu "ikili sistem" olarak bilinen alternatif şemalar veya çıraklık kurslarından sorumluyken, mesleki okul ise teorik bilginin transferinden sorumludur.*

(2) *WBL'nin ikinci bir modeli okul tabanlı mesleki eğitimidir ve şirketlerde iş başında eğitim dönemleri içerir. İşbaşı eğitimi aşamaları tipik olarak, resmi niteliklere götüren mesleki eğitim programlarının zorunlu veya isteğe bağlı bir unsuru olarak dahil edilen staj, işe yerleştirme veya stajyeri kapsar.*

(3) *Son olarak, yerinde laboratuvarlar, atölyeler, mutfaklar, restoranlar, küçük veya pratik firmalar, simülasyonlar veya gerçek iş / sanayi projesi atamaları yoluyla bir okul tabanlı programa entegre edilemiş bir WBL. Amaç, "gerçek yaşam" çalışma ortamları yaratmak, gerçek şirketler veya müşterilerle temas kurmak ve işbirliği yapmak ve girişimcilik yetkinliklerini geliştirmektir.*

Bu modellerin üçü de projede ortak kuruluşlar tarafından temsil edildi. Gerçek çalışma hayatı koşullarıyla bağlantıların düzeyi oldukça farklıydı. Bununla birlikte, işveren ve şirketlerin işyeri tabanlı öğrenme sürecine daha fazla katılımı görüldü.

İşetabanlı eğitim (WBT)

İngilizcede bazen bir diğer terim, tam olarak tanımlanmamasına rağmen iş temelli öğrenme bağlamında kullanılır: "iş tabanlı eğitim". Proje ortakları arasında, "iş temelli öğrenme" teriminin, teori ve uygulama öğrenmesinin birbirine

bağlı olduğu ve "iş temelli eğitim" teriminin kendisi tarafından öğrenme sürecini vurguladığı bir öğrenme sürecini karakterize ettiği konusunda fikir birliği sağlandı . Böylece, WBL (iş tabanlı öğrenme) daha öğrenci odaklı görünürken, WBT (iş tabanlı eğitim) daha öğretmen ve eğitici odaklı gözüküyordu. Bununla birlikte, her iki terim de aynı anda sıklıkla kullanılır.



Braila, Romanya'daki GrigoreMoisil Teknik Lisesinde ahşap atölyesinde genç öğrenciler

Bu bağlamda, başka bir yönü, iş temelli öğrenme sürecinin resmi tarafında ortaya çıkmaktadır. Örneğin Bulgaristan gibi bazı ülkelerde bir şirkette staj yapmak, okul, şirket ve öğrenci arasındaki bağlayıcı bir sözleşmeye dayalı bir kariyer anlamına gelir. Böyle bir durumda, "iş temelli eğitim" terimi, normalde "iş temelli öğrenme" olarak etiketlenen, oldukça gayri resmi ve bağlayıcı olmayan kısa süreli staj veya giriş dersleriyle çalışmak için kullanılır.

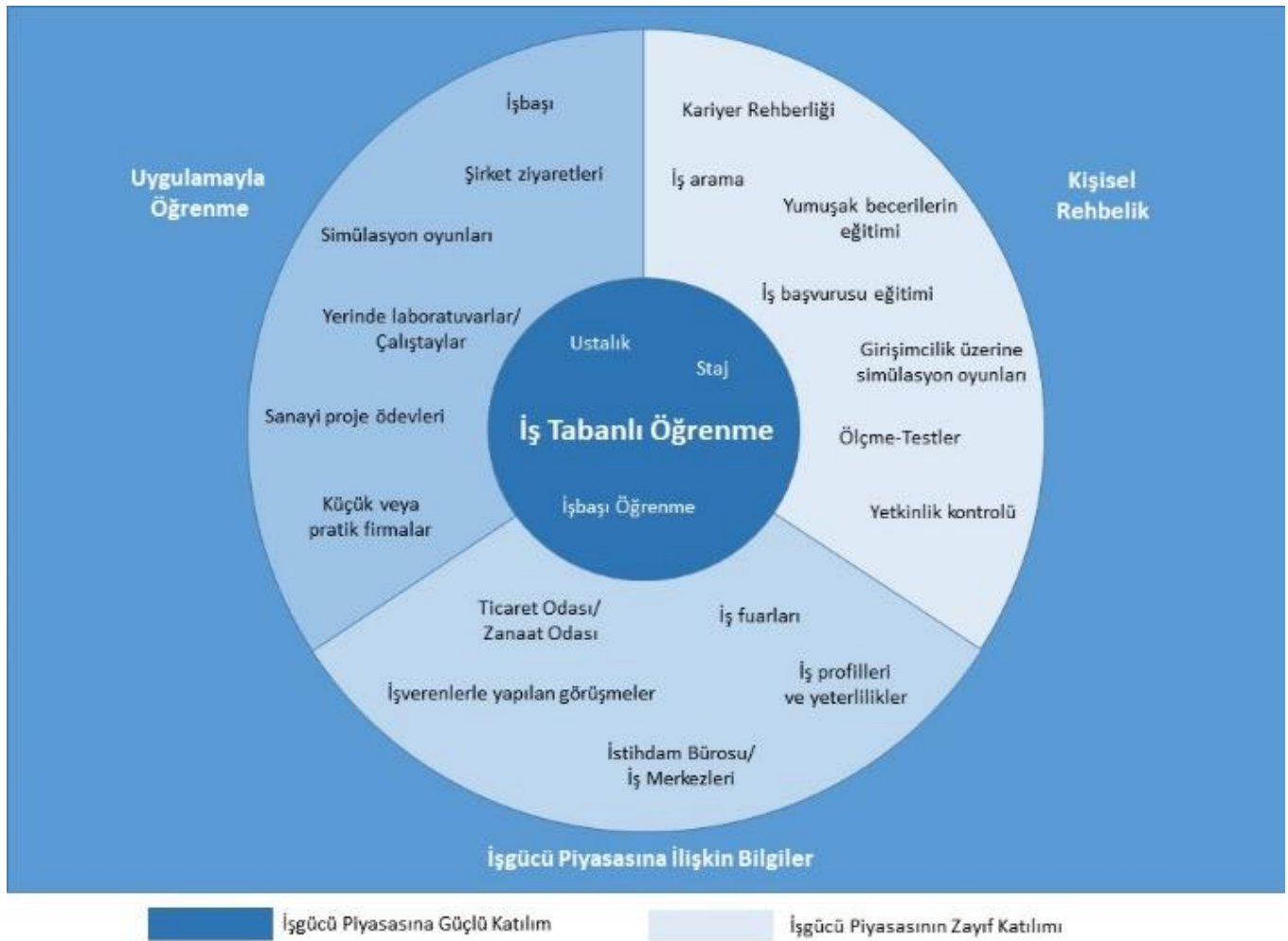
WBL (iş taanlı öğrenme) ile ilgili faaliyetler

Avrupa'da iş temelli öğrenme konusuyla ilgilenirken, genç insanlara iş dünyası için hazırlanmanın ve onları işgücü piyasasına uydurmanın tek bir yolu olmadığını gösteriyor. Şirketlerin aktif katılımının gençlerin başarılı bir şekilde entegrasyon şansını güçlendirdiği yaygın olarak bilinse de, pek çok umut vaat eden

yöntem ve yaklaşımlar vardır ki, kesinlikle tüm ülkeler için uygun bir model olmadığı görülmektedir. Bu nedenle, bu çerçevede, çifte çıraklık eğitiminin bütün ülkeler tarafından tam olarak benimsenmesi önerilmemektedir. Bunun yerine, tanınmış Alman Bertelsmann Vakfı'nın önerdiği gibi, sistemin belirli bileşenlerinin dikkatle aktarılması göz önünde bulundurulmalıdır.⁵

Bu bağlamda, gençleri işgücü piyasasına önceden yerleştirmek için belirli veya herhangi bir biçimde spesifik olarak uygun kabul edilen tüm öğretici yaklaşımlar, araçlar ve yöntemler

ciddi olarak düşünülmelidir. Ve bu nedenle, - işletmelerde eğitimler ve stajlar gerçekleştirmeyi amaçlayan olağan iş temelli öğrenme yaklaşımının yanı sıra - "iş dünyasını içine iş dünyasını" getirmek için uygun, işe dayalı öğrenme ile ilgili çeşitli faaliyetler bulunmaktadır ve sonuç olarak, genç öğrenciler arasında iş piyasasının talepleri konusunda farkındalık yaratır. 2 yıllık projemizde öğrendiğimiz gibi bu çabalar çok yönlüdür ve hepsi değerlendirilmelidir. Ekteki grafik, onları işverenlerin ve şirketlerin aktif katılım düzeyine göre kategorize ederek WBL yaklaşımlarındaki çeşitliliği yansıtıyor.



⁵ Euler, Dieter: Germany's dual vocational training system: a model for other countries? Bertelsmann Foundation (Ed.), Gütersloh 2013

2_Ortak ülkelerdeki okuldaki işe geçiş nasıl çalışıyor?

BULGARİSTAN

Bulgaristan'da stajyerlik, mesleki eğitim sistemi içinde zorunlu mesleki eğitimin bir bileşenidir. Eğitimin son iki yılı boyunca gerçekleştirilir ve saat sayısı öğretmenlerin zorunlu istihdamına dahil edilir. Stajyerlik, bir öğretmen ve üretim birimi uzmanı tarafından kontrol edilir ve ortaöğretim diploması sanatının yanı sıra mesleki yeterlilik belgesinde de kaydedilen bir değerlendirme ile sona erer.



Genç öğrenciler Plevne, Bulgaristan

Revize edilen Mesleki Eğitim ve Öğretim Kanunu'na göre (2014 sonuna kadar), öğrenme (ikili eğitim), meslek okulu, kolej veya eğitim merkezi ile bir veya birkaç işveren arasındaki bir ortak-gemi formudur. Bulgaristan'da ikili mesleki eğitim sistemi, bölgesel düzeyde bir hazırlık rejimindedir ve Bulgaristan-İsviçre projesi (2015-19) çerçevesinde pilot bölgelerde, Ticaret Temsilciliği Bulgaristan'daki Avusturya Elçiliğine projeleriyle ve ayrıca Eğitim Bakanlığı ve Alman-Bulgar Ticaret Odası ile desteklenir. Projelerin amacı yalnızca Bulgaristan'da mesleki eğitim çift sistemini tanıtmak değil aynı zamanda kendi tarihsel ve kültürel geleneklerine uygun olarak kendi modelinin geliştirilmesinde ülkeyi desteklemektir.

ALMANYA

Alman okuldaki işe geçiş süreci, teorinin eğitim kurumlarında öğretildiği ve bir şirketin işyerlerinde pratik becerilerin edinildiği "çift çıraklık sistemi" olarak bilinir. Zorunlu genel eğitim bittikten sonra, gençlerin çoğunluğu mesleki becerileri öğrenmek ve iş piyasasına tamamlanma aşamasında girmek için bir şirkette çıraklık yaparlar. Çıraklık, örgün eğitim sisteminin bir parçasıdır ve genç öğrencilerin hem topluma hem de iş piyasasına entegre edilmesine yardımcı olur. Böyle bir sistem, iki öğrenme yeriyle - okul teoriden sorumludur ve uygulama öğrenimi için işletme - işgücü piyasasıyla çok yakın bir uyum sergilemektedir. Uygulama sınıfta yapay koşullar altında değil, daha önemlisi gerçek iş koşulları altında, aynı zamanda doğruluk, etkinlik, güvenilirlik, ekip çalışması yapma kapasitesi gibi birkaç anahtar beceri yeterliliğini de netleştirir. Bu, genç öğrencilerin çıraklık eğitimlerini bitirirken iş piyasasına nispeten basit bir şekilde erişmelerini sağlar. Olumlu sonuç olarak, Almanya'nın genç işsizlik oranının göreceli olarak düşük olması gösterilebilir.

İTALYA

Son birkaç yılda, okuldaki işe geçiş sistemiyle ilgili İtalyan düzenleyici çerçeve iki farklı yönergeyi izledi:

1) alternanzas-cuola-lavoro'yu artırmak ve stabilize etmek için (kelimenin tam anlamıyla "okulun ve işyerinin değiştirilmesi" olarak adlandırılan, her öğrenci için staj döneminde yer alan ve işle ilgili öğrenme metodolojisini çeviren) Lise 3. sınıfından itibaren) ve

2) 29 yaşın altındaki gençlere uygulanabilir bir iş sözleşmesi olan çıraklık eğitimini reform etmek için, işçinin belirli bir eğitim saatine katılma zorunluluğunu getirmesi.

Çıraklık ve alternanzascuola-lavor, birbirinden önemli derecede farklılaşmakla birlikte ortak bir amacı paylaşmaktadır: eğitim ile çalışma arasındaki geleneksel bölünmelerin aşılması ve genç öğrencilerin topluma ve işgücü piyasasına entegre olmalarına yardımcı olmak. En yeni kanunların uygulanmasının sonuçları henüz toplanıp analiz edilemese de, en son kaydedilen veriler zor bir durumu gösteriyor: Okulların sadece % 43,5'i düşük sayıda işletmenin yer aldığı işle ilgili programları başlattı. Ve öğrencilerin % 11'den azı buna katıldı. Bu arada, çıraklık ile ilgili, bütün formlar açıkça geliştirilmez veya iyi uygulanmaz.

MALTA

Mesleki eğitim Malta'da, Malta Sanatlar Bilim ve Teknoloji Fakültesi (MCAST) tarafından iki ana Devlet kolej tarafından sağlanır ve yılda 1 ila 6 arasında MQF'de yılda 170 kurs sunar ve Turizm Araştırmaları Enstitüsü (ITS), 2. düzeyden 6. seviyeye kadar yılda yaklaşık 20 ders sunmaktadır.

Bu iki kolejin yanı sıra, 1990'da kurulan ve aynı zamanda bir kamu istihdam hizmeti görevi gören devletin işletmesi olan Employment and Training Corporation (ETC), MEÖ'i acil iş gücü piyasası politikaları (ALMP) ve İşsizler için diğer hizmetler vardır. Ayrıca ETC Malta Gençlik Kuralları'nın uygulanmasında yer alır ve gençlerin iş gücü piyasasına katılımını hedefleyen bir takım istihdam ve eğitim planları sunar: gençler şampiyonu; Eğitim yoluyla istihdam edilebilirliği arttırmak; stajyerlikler; Çalışma deneme şeması ve çalışma ve eğitim pozlama şeması gibi. Bununla birlikte, mesleki eğitim ve öğretim çıraklık programları, Malta'da okuldan işe geçiş sürecini yönlendiren temel yollardır ve çırak, bir

mesleki eğitim kurumunda bir eğitim programını izlerken, aynı zamanda, Bir işyerinde mesleki eğitime de tabi olur.

PORTEKİZ

Portekiz'de VET(mesleki eğitim) ikili sistemi, ikili belgelendirme ilk dönüşümlü eğitim sistemi içinde 1984 yılından beri var olmuştur. İşe dayalı eğitim, kursların uzunluğunun en az % 30'unu yani oluşum süreci boyunca kademeli olarak dağıtılan en az 1200 saati temsil eder. Eğitim politikasında mesleki eğitim, ülkenin Avrupa Ekonomik Topluluğu'na (1986) tam entegrasyonu ile önem kazandı. Bununla birlikte, değişen sistemin aksine, mesleki tüm derslerde en önemli meslek olanları olan mesleki kurslarda işyeri eğitimine sadece 420 saat ayrılmıştır (2011/12: Ortaokulda kayıtlı gençlerin % 42,8'i). Son beş yılda, 12. sınıf seviyesindeki yeterlilik ve üniversite eğitiminin 12 yıla çıkarılması Eğitim Sistemindeki ana değişimleri belirledi ve çift eğitim kurslarına olan talebin genişlemesi ve çeşitlendirilmesi sağlandı. Yetişkinler için mesleki eğitim kursları, orta öğretimdeki teknolojik dersler, temel eğitim için mesleki eğitim kursları ve en son olarak meslek kursları (temel eğitim) gibi uygulamalarda olduğu gibi çift sertifikasyonun diğer modları artık durdurulmuştur.

ROMANYA

Romanya'daki spesifik iş temelli eğitim yaklaşımı, işletmelerdeki okul atölyesinde uzman öğretmenler tarafından öğretilen öğrencilerin pratik eğitim sınıflarının hazırlanmasını içerir. Bu stajlar sırasında öğrenciler okulda edindikleri teorik bilgileri öğrenecek, işyerinde atmosfere aşina olacak ve iş temelli sorumlulukları üstlenmeyi öğreneceklerdir. Buna ek olarak, Romanya'daki okuldan işe geçişi kolaylaştırmak için şu anda faaliyetler bulunmaktadır:

- Rehberlik ve danışma hizmeti ile iş yerinde öğrenme gibi faaliyetlerin desteklenmesi
- Mentor performans eğitimi ile işyeri öğreniminde yer alan personeli eğitmek
- Okuldan işe geçişle ilgili spesifik faaliyetlerde yer alan danışmanları eğitmek
- Okullar ve işverenler arasında ortaklıkların geliştirilmesini desteklemek
- İzleme çalışmaları da dahil olmak üzere, mezunların işgücü piyasasına girmesini izlemek
- Eğitim şirketlerinin organizasyonu ve işleyişi için destek sağlanması
- Yerel, bölgesel, ulusal ve Avrupa düzeyinde düzenlenen eğitim firmasının faaliyetlerine katılımlarından dolayı orta ve yüksek öğrenimdeki öğrencilere destek sağlanması
- Okuldan işe geçişi desteklemek için Halkın Bilgilendirilmesi Kampanyalarını başlatmak
- Deneyim alışverişini ve en iyi uygulamaların yaygınlaştırılmasını teşvik etmek
- Yenilikçi, bölgeler arası ve ulus ötesi işbirliğini cesaretlendirmek.

SLOVENYA

Slovenya'da, okuldan işe geçiş süreci, öğrenci isteği tarafından sunulan farklı okul temelli eğitim fırsatlarıyla karakterize edilir. Öğrencilerin daha ileri eğitime yönelik nitelik ve arzularına bağlı olarak, aşağıdaki olanaklar bulunmaktadır:

- Kısa süreli mesleki programlar - genellikle ilk eğitimi tamamlamayan ve okulda 18 hafta işyerinde öğrenim gören ve işletmede 4 hafta dahil olmak üzere 1,5 yıl süreyle tamamlanmamış ilköğretim öğrencileri için.
- Mesleki programlar - ilköğretimi tamamlayanların, okulda 18 hafta iş temelli eğitim ve 24 haftalık bir işyerinde eğitim içeren 3 yıllık bir program.
- Mesleki teknik programlar - mesleki programdan öğrencilerin teknik yetkinlik düzeyine

erişmesini sağlayan +2 sistem - 2 yıl süreyle okulda 5 haftalık iş temelli öğrenme ve 2 haftalık iş temelli öğrenim.

- Teknik programlar - okulda 12 haftalık işyerinde öğrenim ve bir işletmede 8 haftalık iş temelli eğitim de dahil olmak üzere ilköğretimi 4 yıllık bir sürede tamamlayanlar için.
- Yetişkinler için mesleki kurslar.

Eğitim sürecinin teorik kısmı, okulun elinde yataarken, pratik kısım, okulların ya da sosyal tarafların yani işverenlerin alanıdır. Programa bağlı olarak, ya emek piyasasıyla güçlü ya da zayıf bir bağlantı vardır. Eğitim durumunun ne kadar yüksek olursa, orada daha az pratik çalışma eğitsel program içinde olması

Sloven eğitim süreci şu anda reform aşamasında. Planlamada çift görevli sistem var, ancak deneme evresine ne zaman götürüleceği bilinmiyor.

İSVEÇ

Okuldan işe geçişin amacı, öğrencilerin mesleki eğitim ve öğretim sonrasında mesleki yaşamları için iyi hazırlıklı olması gerektiğidir.

Bu süreçte önemli bir bileşen, iş-temelli öğrenme safhası (WBL) veya işyeri deneyimidir. Bu süreci gerçekleştirmek için sistem açıkça ortak ülkeler arasında değişir ve bu, esas olarak örgün eğitim sistemi ile ilgili olarak İsveç durumunun kısa bir tanımlaması olabilir.

İsveç'te WBL, gençler ya da yetişkinler için olduğu gibi, benzer şekilde, mesleki mesleki eğitim programlarının bir parçasıdır.

Bir kişi, okul ortamında gerçekleştirilen etkinlikleri taklit ederek ve gerçek yaşamda çalışma ortamlarına, işyerlerinde, öğretmen ve diğer "meslektaşları" ile yan yana katılarak simüle ederek WBL'yi ayırt edebilir.

Toplam üç yıllık uzun süreli programın en az 15 haftası olan bir orta öğretim Mesleki Eğitim ve Öğretim programı (APL) (İşyeri öğrenimi) kapsamında tanıtılır. Alternatif olarak, öğrenciler mesleki eğitim ve öğretim programlarına, programın büyük kısmının gerçek bir işyerinde tamamlandığı bir çıraklık programında yer almayı seçebilirler.



genç kız öğrenci CFL, İsveç

Yüksek mesleki eğitim sistemine baktığımızda, iki yıllık bir programın, bir işyeri ortamında öğrenme süresinin en az % 25'ine sahip olduğunu görürsünüz. Son yıllarda hükümet, işsizler için mesleki eğitim alma, yetişkin eğitimi organizasyonları ve ulusal istihdam bürosu ile işbirliği içinde önceden hazırlanmış sıkıntılı mesleklere çalışma ve istihdamı birleştiren çeşitli yeni olanaklar önermektedir.

Diğer çözümler de mevcut olabilir.

Genel olarak, İsveç'teki okuldan işle ilgili geçiş ortamının iyileştirilmesi için hala bazı öneriler olsa bile, oldukça iyi çalıştığı düşünülmektedir.

TÜRKİYE

Türkiye'de 12 yıllık zorunlu eğitim sistemi var. Eğitim, iki tipe ayrılır: örgün eğitim ve yaygın eğitim. Örgün eğitimde "Mesleki ve Teknik

Anadolu Lisesi" adı verilen okullarda mesleki ve teknik eğitim uygulanmaktadır. Bu okul temelli eğitimin süresi 4 yıldır. Öğrenciler mesleki eğitime ikinci sınıfında bir meslek alanı seçerek başlarlar. Mesleki eğitim teori ve pratik kombinasyonu ile gerçekleştirilir. Pratik eğitim, okul atölyelerinde iş temelli eğitim yöntemine göre yapılır. Son yıl öğrenciler staj yaparak işletmelerde haftada üç gün deneyim kazanırlar. Öğrenciler staj yaparken para kazanabilir ve mezun olduktan sonra şirkette istihdam edilebilirler. Mezun olduktan sonra, bu öğrenciler "Teknisyen" unvanları sayesinde kendi şirketlerini kurma konusunda nitelikli sayılırlar. Yaygın eğitimde, bir sertifika programı gibi çeşitli kurslar bulunmaktadır. 2010 yılından beri bu kurslar, UMEM adı verilen proje sayesinde işyeri bazlı eğitimle gerçekleştirildi. Sertifika almak için kursiyerler bu stajı tamamlamak zorundadırlar.



*Elektrik Bölümü öğrencileri
Afyonkarahisar MTAL, Türkiye*

Bu eğitim programlarına erişemeyen ya da yararlanamayan diğer insanlar için bir çıraklık sistemi var. Bu sistemde, gençler işletmelerde çalışıyorlar ve okulda teorik eğitim için yalnızca bir günlük okula gelirler. Yetki belgesini elde etmeleri için geçilmesi gereken bazı sınavlar da bulunmaktadır.

3_ İşe dayalı eğitim ile ilgili online (çevrimiçi) anketin ana bulguları nelerdir?

Çevrimiçi anket 2016 yılının ortasında öğretmenler, eğitimciler ve öğrencilerin üç hedef grubuna hitap eden dokuz ortak ülkede gerçekleştirildi. Toplam 562 anket yapıldı. Değerlendirme, Ortaklık tarafından Ocak 2017'de yayınlanan Bulgularla ilgili kapsamlı Rapor'a dönüt oldu ve proje web sitesinden indirilebilir. Karşılaştırmalı Çalışma, ortakların en önemlileri olarak gördüğü 5 ila 6 temel soruyu yoğunlaştırıldı. Bulgular burada detaylı olarak tekrar edilmemekle birlikte, bazı genellemelerle kısa bir özet verilecektir. Çalışmanın ilk bölümünde hedef gruplarla ilgili temel bulgular özetlenmiş, ikinci bölüm ortak ülkeler açısından bulgular üzerine yoğunlaştırılmıştır.

ÖĞRETMENLER

- Öncelikle, tüm ülkelerde iş temelli eğitimin yararlı öğrenme yaklaşımı olarak algılanmasının, öğretmenlerce yaygın olarak fark edildiğini fark etmelidir (% 75-100 arasında onay verme).
- Ayrıca, öğretmenler iş temelli eğitim yöntemleri ve WBL ile ilgili faaliyetler hakkında oldukça bilgi sahibiymiş gibi görünmektedirler ancak sürecin planlanması, uygulanması ve değerlendirilmesi konusunda çok daha az ilgilidirler.
- Öğretmenler genel olarak öğretimlerini pratik öğrenme safhasına da entegre olarak görüyorlar. Bununla birlikte, bu sonuç büyük çoğunluğun teori ve pratik öğrenmenin birbiriyle iyi ilişkisi olmadığını şikayet eden öğrencilerin görüşlerine karşı gelmektedir.
- Okullarda kariyer rehberliğinin resmi şudur:
- Ülkelerde oldukça farklıydı (onaylama oranı % 38 ila % 95 arasında değişiyordu).
- Ayrıca, ülkelerdeki belirli WBL yaklaşımıyla ilgili olarak ifade edilen memnuniyet derecesi

çok farklı (onay % 55-100).

USTA ÖĞRETİCİLER

- Bazı ülkelerdeki usta öğreticiler, okullarından aldığı bilgi ve destekten memnun. Bununla birlikte, diğer ülkelerde okullar ve şirketler arasındaki işbirliğinde bir uyumsuzluk var gibi görünüyor.
- Slovenya dışında, usta öğreticiler genel olarak öğrencilerin bilgilerini yapmaları gereken iş için yeterli., öğrencileri işetme için bir avantaj olarak görüyorlar.
- Sloven usta öğreticiler, okul aile sistemi ile uğraştıkları sistemden oldukça memnun.

ÖĞRENCİLER

- Bütün ülkelerdeki öğrenciler, işe dayalı öğrenmeyi gelecekteki kariyerleri için çok önemli görüyorlar. Onlar, gelecekteki meslekleri hakkında işyeri deneyimiyle daha net anladığını ve bunu motivasyonu için teşvik olarak gördüklerini belirtiyorlar.
- Öğrencilerin büyük çoğunluğu eğitimcilerini yetkin olmayı ve iyi nasıl iyi nasıl iyi gördüğünü ispatlarlar. Staj süresince, öğretmenleri tarafından çok iyi denetlendiğini ve çalışma ortamına entegre olduklarını hissettiler.
- Eğitimcilerle benzer şekilde, öğrenciler kendi ülkelerindeki okuldaki işle ilgili sistemden genellikle oldukça memnundu.

BULGARİSTAN

Bulgaristan'daki anketin sonuçları, öğretmenlerin WBT birimlerini planlama ve tanımlama konusunda bilgiye sahip olduklarını ancak bunların çoğunun, beklentilerimizi doğrulayan bu birimleri sunma konusunda aktif olarak yer almadıklarını ortaya koydu.

Öğretmenler sadece pratik öğrenme aşamalarından haberdar olmamalı, hem planlamaya hem de uygulamaya aktif olarak katılmalıdır. Öğretmenler ve eğiticilerin işyeri öğrenmesinin başarısı ile ilgili olarak sosyal becerilerin önemini gözardı etmeleri de beklentilerimizi doğruladı. Bulgaristan eğitimcilerinin sadece % 20'sinden az bir kısmı ve devlet okullarında ve mesleki eğitim merkezlerinde öğretmenler uygulamakta. Eğiticilerin çoğunluğu (% 80) bu becerileri eşit derecede önemsiyor. Bu arada, Bulgaristan'daki çoğu işveren, gençlerin iş gücü disiplini, mesleki gelişim için sorumluluk ve arzusu gibi temel becerilerden yoksun olduğunu iddia ediyorlar. Bu, okullar ve şirketler arasındaki iletişim ve işbirliğinin olmadığını gösteriyor gibi görünüyor.

Eğiticilerin öğrencilerin düşük bilgi düzeyiyle ilgili şikayet etmelerini bekledik ancak toplanan veriler, öğrencilerin % 70'inin gerçekleştirmek zorunda oldukları görevlerle tutarlı bir şekilde öğrencilerin ilgisini çektiğini gösterdi. Bununla birlikte, eğiticilerin derecelendirmesi aynı zamanda bir şirkette staj yaparken öğrencilerin çoğunlukla niteliksiz görevler yaptığı gerçeğinin bir sonucudur. Bu, bir kez daha, okuldaki öğrenim atölyeleri ile gerçek bir iş yerindeki spesifik eğitim arasındaki bağlantı eksikliğini bir kez daha gösterir. Ayrıca, Bulgar eğitim sisteminde evrak işlerini azaltma çağrısı, ankete katılan hedef gruplar tarafından onaylandı. Öte yandan, öğretmenler, eğitmenler ve öğrencilerin kurumlardaki kariyer rehberlik personelinin varlığı konusunda farklı algılamalarına şaşırdık. Y Gençler kariyer rehberliğinde eksik kalmaktadır ve işgücü piyasası konularında tavsiyelerde bulunabilecek çevrelerindeki birilerine ihtiyaç duymaktadırlar.

Öğrencilerin % 71'inin, işyeri deneyimi sırasında meydana gelen sorunların kendi topluluklarıyla ve iş arkadaşlarıyla, yaptıkları işin niteliğiyle ve

dakiklikle ilgili olduğunu belirttiği gerçeği biraz endişelendiriyor. Bu, her genç kişi için başarılı bir gelecek kariyerinin anahtarı olan yeterince gelişmemiş ve edinilen "yumuşak" becerileri gösterir.

Çoğu öğrenci (% 57), işyerinde hazır bulunmayı düşünürken, işgücü piyasasına ve belirli bir işe hazırlanmak için oldukça önemli olduğunu ancak aynı zamanda bunların % 90'ında okulda uygulama öğrenimi için harcanan zamanı tamamen yeterince bulmaktadır. Bu, Bulgaristan'daki Mesleki Eğitim Çift Sistemi halen bölgesel düzeyde bir hazırlık aşamasındadır ve sadece 2015-17 okul yıllarında pilot bölgelerde bulunmaktadır.

Ayrıca, Bulgaristan'daki WBT yaklaşımıyla öğretmenlerin % 71'i, eğitmenlerin % 75'i ve öğrencilerin % 95'i tarafından verilen memnuniyetteki yüksek orana şaşırdık.

ALMANYA

Almanya'daki araştırmamızın bir sonucu olarak, WBL sürecinin ana paydaşları olan okullar ve şirketler arasındaki iletişim akışıyla ilgili genel hoşnutsuzluğun ötesine geçtik. Aslında, bu beklentiler, öğretmenin yanı sıra öğrencilerin süreci nasıl ispatlamaları gerektiği konusunda kendilerine öneriler gönderdikleri zaman yaptığı çeşitli yorumlar tarafından verildi.

Ayrıca, eğitimcinin yanında, bir şirkette bir staj veya çıraklık gerçekleştirirken, öğrencilerin onlarla birlikte getirdiği bilgi düzeyiyle ilgili şikâyetleri ortaya çıkardık. Aslında, bu varsayım anket tarafından sağlanamamıştır. Eğiticilerin % 60'ı öğrencilerin bilgilerini yeterli görüyor ve % 85'i öğrencilerin şirkete katma değer getirdiğine ikna olmuş durumda.

Kısmen kanıtlanmış olan, öğrencilerin teori ile pratik öğrenme arasındaki zayıf bağlantıdan şikayet edeceği beklentisiydi. Nitekim, % 58'lik

bir çoğunluk teorisinin ve uygulama konularının birbiriyle iyi ilişkili olduğunu düşünmektedir.

Ayrıca, kısmen kanıtlanmış olan bir öğrenci, öğrencilerin bir şirkette öğretmenlik süresince rehberlik düzeyi hakkında hoşnutsuzluk ifade etmeleri beklentisiydi. Nitekim, % 88'lik çoğunluğun şirketin ve eğitici tarafın aldığı rehberlikten memnun kaldıkları görülürken, sadece % 47'si bir okulda verilen eğitimin yeterli olduğu kadar öğrenme aşamasında okulun verdiği desteği düşünüyor.

Bununla birlikte, öğretmenlerin Almanya'daki WBT yaklaşımıyla ilgili olarak ifade ettikleri hoşnutsuzluk seviyesinin üstesinden geldik. Görüşülen öğretmenlerin üçte ikisinden fazlası ve ayrıca öğrenciler Almanya'da olduğu gibi okuldan işe sistemle ilgili memnuniyeti dile getirirken, görüşülen öğretmenlerin sadece % 57'si bunu yapıyor.

Ayrıca şaşırtıcı olan, bir taraftan öğretmenlerin iş temelli eğitim yöntemleri hakkında genel bilgi sunması (% 87), ancak WBT faaliyetlerinin planlanması ve uygulanması sürecinde çok daha az faal olarak yer aldığı görülüyordu.

Benzer şekilde şaşırtıcı olan, staj süresince verilen rehberlik ve destek konusunda öğretmenlerin ve öğrencilerin tamamen farklı algılamalarıydı. Öğrencilerin % 53'ü okulun kendilerini desteklediğini hissetmediklerinden şikayet ederken, öğretmenlerin % 92'si pratik öğrenme aşamalarına katıldığını ve staj sonuçlarını iyi bildiklerini belirtti.

Stajyerlere ev sahipliği yapmayı şirketlere olumlu bir avantaj olarak gören çok sayıda eğitmen bulunduğunu görmek hoş oldu.

ITALYA

İtalyan anketlerinin bulguları, sistemin farklı algıları ve kritik konuları ortaya çıkardı. Sunulan bilgilere genel bir hoşnutsuzluk duyulmadı ve

iletişim akışı bekleniyordu ve doğrulandı. Öğretmenler genellikle daha fazla toplantı istedi ve şirketler ile daha iyi işbirliği istedi; Eğitimciler, okullarla daha iyi etkileşim kurmak için ya da daha detaylı olarak, öğrencilerin gerektirdiği teknik ve kişisel yeterliliklerle ilgili daha iyi şartnameler talep ettiler; Öğrencilerin kendileri öğretmenlerle daha iyi bir diyalog gerekliliğini ifade ettiler. İletişim konusu sadece stajın planlama ve uygulama aşamalarıyla değil, aynı zamanda onun sonucudur: Sonuçlar ve değerlendirme ana konulardır, öğretmenlerin % 60'ı staj sonuçlarını yeterince bilmemekte ve bazıları stajda daha fazla homojenlik istemektedir. Öğrencilerin stajyerlik için bulunabilecek şirketleri bulmalarında okulların beklediği zorluklar ankette öğretmenler tarafından doğrudan ifade edilmemiştir. Bununla birlikte, eğitimcilerin / şirket öğretmenlerinin, okulların müşteri olarak şirkete yönelik yaklaşımlarına iyileştirmeler yapmalarını önermek üzere güçlükler ortaya çıktı. Bazen şirketler, öğretmenlerin sadece staj süresince öğrencileri bir yere yerleştirmek istediklerini hissediler. Ayrıca öğrenciler benzer sorunlarla karşılaşılıyor ve "okulların öğrencinin ihtiyaçları için yeterli bir şirket bulması" gerektiğini söylüyorlardı. Eğitici / öğretmenlerin perspektiflerinden bakıldığında, bürokrasi seviyeleri ve mali tazminat eksikliği hakkında şikâyetler bekliyorduk, ancak öğretmenler her iki konuda da genel bir pozitif değerlendirme yaptı: % 25'i bürokrasinin seviyesinin kabul edilemez olduğunu düşünüyor ve sadece % 20'lik bir oran beyan ediyor. Müfredat programının bazı bölümlerinin çalışma tecrübesine daha etkili bir şekilde uyması için beklenen revizyon ihtiyacı dile getirildi.

Öte yandan, bazı veriler bizi şaşırttı. Tüm şikayet ve önerileri çoğunlukla öğretmenler tarafından değil eğitimciler ve öğrenciler tarafından

düşünüldüğünde genel memnuniyetin daha düşük bir seviyede olmasını bekleyeceğiz, ancak öğretmenlerin % 88'i, eğitimcilerin % 90'ı ve öğrencilerin % 70'i yeterince yüksek olduğunu kaydetti. En düşük memnuniyet seviyesine sahip olan hedef grup, çoğunlukla daha uzun stajlar, daha fazla pratik eğitim ve daha doğru bilgi istemek üzerine önerilerini yoğunlaştırmaktadır.

Ayrıca, şirketlerin staj öncesinde okul tarafından yürütülen, emniyetle ilgili zorunlu eğitim talepleri beklenmiyordu.

Beklenmedik bir başka sonuç, ancak stillworth düşüncesi, İtalya'da değil yalnızca konunun daha geniş bir bakış açısı kazanmak için bazı öğretmenlerin girişimidir: bazıları bağımsız düşünme ve karar verme becerileri üzerine öğrenciler için gerçekten önemli olan şeyleri yansıtmaktadır. Kişisel gelişimleri ve gelecekteki mesleği için, diğerleri genel yumuşak becerilerin önemini belirttiler.

Son olarak, tüm ortak ülkeler arasındaki karşılaştırmalı verilere bakarak, Alman öğretmenlerin İtalyan öğrencilere kıyasla daha düşük memnuniyetsizliği hakkında da şaşırdık.

MALTA

Malta'da yapılan anketten anlaşıldığı üzere, çoğu genç Malta halkı için işe geçişte belirli sorunlar görülmüyor. Bu genel iyi sonuçların yanı sıra, anketten hosnut olmayan durumlar da çıktı:

- İş temelli eğitim faaliyetlerine katılanlar (örneğin Okul, Şirket, Milli Eğitim Bakanlığı, Ticaret Dernekleri) arasında mevcut bir mutabakat belgesi vardır.
- Okullar ve şirketler arasında daha iyi bir bağlantı olmalı.
- Öğrencilerin okuldan işe geçişini kolaylaştır-

mada şirket öğretmenleri veya işverenlere daha derin bir katılma olmalı.

Öte yandan, genel görüşün, öğretmenlerin, eğitimcilerin ve öğrencilerin büyük çoğunluğunun Malta'daki WBT yaklaşımından memnun olduğunu gösterdiğine şaşırdık. Ayrıca, öğretmenlerin % 96'sının ve eğitimcilerin olduğu gibi, kendi okullarını, öğrencilerin mesleki rehberliklerinden sorumlu olan kurumsal şirkette belirli bir öğretmen / eğitimci bulunduğunu ve iş gücü piyasası konularında tavsiyelerde bulunmasını *beklemiyoruz*. Her iki tarafın, gençlere iş dünyasına hazırlanmak için çeşitli kurumlar ve şirketlerdeki rehberlik ve danışmanlık sistemlerini destekleme konusundaki istekliliği artmaktadır. Geçişin çoğu genç için sorunsuz olduğu görülse de, aynı zamanda seçimlerini yaparken rehberlik ettikleri ve danışmalarına bilgibsağlamaları gerekir. Bu yalnızca çalışmaya alışma meselesi değil, aynı zamanda gençlerin yeteneklerinin tüm potansiyeli içinde çalışıyor olmaları gerekmektedir. Ayrıca, anket şaşırtıcı bir şekilde, okullar ve iş dünyası arasında hâlâ var olan ayrılma derecesini vurguladı. Bu iki dünyayı daha yakın hale getirmek için daha büyük çaba sarf edilmelidir.

Öğrencilerin eğitim halindeyken daha fazla iş deneyimi kazanmaları için girişimler yapılmalıdır.

PORTEKİZ

Portekiz'deki araştırmamızın bir sonucu olarak, üç ana grubun (öğretmenler, eğitimciler ve öğrenciler) genel olarak çok kısa kabul edilen iş temelli eğitimin süresine ilişkin eleştirel yorumlar sunduk. Bu beklentiler öğretmenlerin yanı sıra öğrencilerin sadece daha fazla iş temelli eğitim deneyimi olması gerektiği değil, aynı zamanda daha uzun olması gerektiğini ifade eden önerileri ile ortaya çıkmıştır. Eğitimciler

göre, cevapları, WBT sürecinin süresiyle ilgili hoşnutsuzluk gösterdi, zira çoğunluk (% 65), staj süresinin müfredatın amacına ulaşmak için uygun olduğunu düşünüyordu. Ayrıca, işe dayalı eğitimin işgücü piyasasına girip girmesi için bir geçiş yolu olarak önemi konusunda öğretmenler arasında fikir birliği bekliyorduk. Bu beklentiler, aslında, öğretmenlerin WBT'nin çalışma yeterliklerinin kazanılmasında yararlı olabileceğini kabul etmesi ile teyit edildi; bu da, BDB'nin değerlendirilemeyeceğini düşündüğünü gösteriyor. Eğiticilere ilişkin olarak, hepsini veya en azından çok sayıda WBT için olumlu olmasını bekliyorduk. Söylemeye gerek yok, eğitmenlerin % 75'i bu bildiriyle hemfikir ve şirketlerine yerleştirilen öğrencilerin yararlı ve faydalı oldukları kanaatindeydi. Öğrencilerle ilgili beklentilerimiz, becerilerinin etkili bir şekilde geliştirilmesine yönelik cevaplarına odaklandı. Bu beklentiler, ankete cevap veren tüm öğrenciler tarafından sağlandı ve iletişim, takım çalışması ve problem çözme becerileri gibi teknik ve yumuşak becerilerin WBT deneyimi sonrasında etkili bir şekilde geliştirildiğini gözlemledi. Öğrencileri işgücü piyasasına hazırlamak için başka etkinlikler kullanan öğretmenlerin sayısının çok yüksek olması bizi şaşırttı. Büyük çoğunluk, yani % 90, bunu yaptıklarını belirtiyor.

Eğiticilerin sadece % 35'inin, WBT süresinden memnun olmadıklarını belirtmelerine şaşırdık; bu, eğiticilerin % 65'inin staj süresinin müfredatın amaçlarına ulaşmak için uygun olduğunu düşündüğünü gösteriyor. Öğretmenlerin ve öğrencilerin görüşleri ile tutarlı olmadığı için bu gerçekten şaşırtıcıdır. Öte yandan, eğiticilerin % 35'inin bir stajyer ev sahipliği yapmak için maddi tazminat almaları esastır ifadesine katılmadığı gerçeğinden de olumlu bir şekilde değerlendik. Bu, bir WBT deneyimi çerçevesinde bir öğrenciyi

barındırmanın basit gerçeğinin, şirketler için ödüllendirici ve zenginleştirici olduğuna karar vermemize neden olur. Bu, stajyerlere ev sahipliği yapmanın şirket için bir avantaj olduğu sorulduğunda verilen cevaplarla aynı çizgide. % 95'i olumlu yanıt verdi. Tüm öğrencilerin öğrenimlerini daha da ileri götürme motivasyonunda bir artış gözlemlediğini görmek sevinç kaynağıydı. Üstelik hepsi, gelecekteki kariyerleri hakkında net bir resim aldıklarına karar verdiler.

ROMANYA

Anketin Romanya geçiş sürecinin gerçeğini okuldan işe indirgemek ve ülkemizdeki iş temelli eğitim yaklaşımı hakkında öğrencilerin, öğretmenlerin ve eğitmenlerin ne kadar memnun olduklarını net bir şekilde görmek istedik. Gerçekten şaşırtıcı olan şey, istisnasız olarak eğiticilerin % 100'ü, öğretmenlerin % 95'i ve öğrencilerin % 92'si eğitim sistemi ile ilgili olmasının gerçeğidir. Sonuçlar çok iyimser ve olumludur, ancak iş temelli öğrenme süreciyle ilgili öneriler ve iyileştirmeler sorulduğunda, çeşitli önerileri vardı. Sınıflarında iş temelli yöntemler uygulayan öğretmenlerin büyük yüzdelere (% 90) ve öğrencilerin % 70'inin öğrencileri gelecekteki işlerine hazırlamak için ek etkinlikler kullandıklarını belirttikleri için olumlu bir şekilde etkilendik. Aslında, öğretmenlerin öğrencilerin hazırlanmasında pratik ders ve etkinliklerin büyük önemini vurgulamalarını bekledik ve ayrıca Rumen öğretmenlerin çok çeşitli etkinliklerde yer aldıklarının farkındaydık ve onları geliştirmenin yollarını da önerdik ve bu nedenle, eğitmenlerin okulların geri bildirimlerini (% 100) dikkate aldığını düşünmesi şaşırtıcıydı. Bu iletişimin eğitici ve okullar arasında çalıştığını ispatlıyor. Staj programının okuldan işe geçişi kolaylaştırmaya uygun olup

olmadığı sorulduğunda eğitimciler de iyimser davranıyorlar. (% 95).

Eğiticilerin yarısından fazlası, yumuşak becerilerin ve teknik becerilerin aynı derecede önemli olduğunu düşünerek sordu; bu, teknik becerilerin yumuşak olanlardan daha önemli olduğunu belirtmelerini beklediğimiz için şaşırtıcıydı. Bu nedenle, etkin ve verimli bir teknik eğitim alabilmek için ekip çalışması, dakiklik ve iyi iletişim becerilerini bir araya getirmek önemlidir. Rumen öğrencilerin çoğunluğu (% 88) işyerinde öğrenmenin pratik bölümünü tercih ettiklerini ve bunun bize hiç şaşırtıcı olmadığını söyledi; Öğrenciler pratik faaliyetlere hevesle katılırlar, iyi eğitilmiş olmalarının çok fazla uygulama gerektirdiğinin farkındalar. Genel olarak, Rumen öğrenciler işyeri deneyimine, staj sırasında okulları tarafından yeterince izlenmeleri ve gelecekteki işlerine hazırlanma biçimine (% 80'den fazla) göre iyimser cevaplar verdi. Okullar, öğretmenler ve işyeri arasında yakın bir bağ olduğu için hiç de şaşırtıcı değil; Tabii ki, sorulduğunda, iyileştirme için hala yer olduğunu önermişlerdi. Katılımcılardan elde ettiğimiz iyimser cevaplara rağmen, Romanya'daki iş temelli eğitim sisteminin halen ciddi bir iyileştirmeye ihtiyaç duyulduğunun farkındalar ve ciddiye alınması gereken bazı ortak öneriler var (bkz. Sonraki bölüm "Sonuçlar ve Öneriler").

SLOVENYA

Ankette, Slovenya'da eğitim sürecinin kendisi ve sonuçları üzerinde genel bir hayal kırıklığı bekliyorduk. Bu hayal kırıklığının her üç grupta ne kadar belirgindiğine, özellikle de pratik eğitime önem verilmesi gerektiğini ifade eden işverenler arasında ne kadar şaşkın olduğumuza şahit olduk. Şaşırtıcı bir şekilde, öğrenciler bile bu ihtiyacı belirgin bir şekilde fark ederler ve pratik eğitim eksikliğinin iş piyasasında daha

fazla sorun yaşamasına yol açtığını gösterir. Öğretmenler arasında bilgi aktarımının, gençleri işgücü piyasasına ve ilerideki işlerine entegre edebilecekleri konusunda ikna edeceğini öngördük. Anketin sonuçları, bunun tersini ortaya koydu. Öğretmenler ayrıca daha pratik çalışma evrelerini istemekte ve genç öğrencileri yetiştirme sürecinde işverenlerin desteğini almak için çaba göstermektedirler. Beklendiği gibi, gerçek durum ve okuldaki ekipmanın durumu arasındaki büyük uçurumdan şikayet eden bir genel grup vardı. Bu, okul sisteminin ve öğretmenlerin ayak uyduramadıkları hızlı teknolojik ilerlemenin sonucudur. Hem öğrencilerin hem de öğretmenlerin çoğu aynı sorunu gösterdi. Ayrıca, öğrenciler öğrenmek için şirketlerine geldiğinde işverenler her gün bu durumla karşı karşıyalar.

Öğrencilerden önemli katkılar beklemedik. Bununla birlikte, öğrenciler eğitimlerine ve karşılaştıkları sorunlara güçlü bir ilgi gösterdi. Buna ek olarak, okul ve işverenler arasında daha iyi bir işbirliği önerdiler ve pratik eğitim için daha fazla fırsat olmasını sağlamak için işverenlere katılımlarını ödüllendirmeyi önerdiler.

Öğretmenler arasında daha pratik becerilere ve daha az teorik öğrenme içeriğine ihtiyaç duyulacağını düşünmedik. Yurtdışında pratik beceriler kazanmanın tekrar soruşturmasını beklemedik. Öğretmenler ayrıca, diğer iki grubun algılamadığı rolleri etrafında mentorlara yönelik bir eğitim / hazırlık yapılması gerektiğini vurguladı.

İşverenlerin çok az zamanı olmasına rağmen, kendilerini gerçekten ankete adanmışlar ve birçok sorunu ön plana çıkarmışlardır. En önemli öneri arasında, daha geniş bir pratik eğitim sunmaya hazır olduğunu belirtmenin yanında, okulun ve işverenin arasındaki işbirliğin iyileştirilmesini arzusu ve aralarında bilgi akışını arzusu vardı.

Mentorlar, öğrencilerin eğitiminde sorun yaşayan öğrencilerin önemini vurguladılar, en güncel konular pratik deneyim eksikliği ve genel teknik geri kalmaydı. Bazen ne mentorlar ne de öğrenciler, stajın içeriğiyle ilgili olarak kendilerinden beklenen şeyin yeterince farkında değildirler.

İSVEÇ

İsveç'te yapılan çalışmada, öğretmenlerin WBL aktivitelerini planlama ve değerlendirmeye ilgili daha düşük rakamlar ifade etmeleri bekleniyordu. Yanıtın ardından, yanıtlayanların % 100'ünün sahip olduklarını iddia ettiklerini not edebiliriz.

Hedef gruplar arasında da bir tutarlılık bekledik ancak öğretmenlerin ve eğitmenlerin / öğretmenlerin birçok eğitimsel soru hakkında oldukça benzer bir görüşe sahip olduklarını gördük. Okullar ve işyeri arasındaki iletişim eksikliğine ilişkin işaretler bekleniyordu - hedef grupların yorumlarını doğru şekilde gösterdiği varsayımı.

Öğretmenlerin şüpheleri konusunda, WBL'nin öğrenme için komplike bir form olduğunu düşündükleri beklentiler, öğretmenlerin yaklaşık % 70'inin ulusal WBT yaklaşımından memnun olduklarını ve % 25'inin kendilerinden memnun olduğunu söylediği için, WBL'nin daha az kullanışlı bir öğrenme yöntemi olduğunu düşünün.

Bizi şaşırtan şey, yukarıda belirtilmiş olan sonuçlarla bile, özellikle eğitmenler ve öğrenciler arasında bir öğrenme biçimi olarak WBL ile genel bir tatmin edici oldu.

Bir başka şaşırtıcı gerçek, WBT/WBL faaliyetlerinin iyileştirilmesi için alanlar konusunda öğretmenler ve eğiticiler arasında yapılan anlaşamaydı.

İsveç'teki okulların öğrencileri için rehberlik sağladığını bilmekte, rehberlik personelinin varlığı hakkında bilgi eksikliği de biraz şaşırtıcıydı.

Dahası, o kadar çok öğrencinin, WBL'nin daha fazla öğrenme motivasyonu için hiçbir olumlu etki yaratmadığını ifade ettiklerini beklenmedik bulduk.

TÜRKİYE

Türkiye'de yapılan WBT anketi sonucunda, tüm paydaşların ülkedeki işbaşı eğitimi performansından son derece memnun oldukları görüldü. İşyeri eğitimcilerinin % 95'i, ülkedeki iş başında eğitimden memnun olduğunu ifade etti. Öğretmenlerin ve öğrencilerin % 75'inden memnun olduğunu belirtti.

Öğrencilerin % 85'i, yaptıkları pratik eğitimin gelecekteki çalışmaları için önem taşıdığını ve kendilerini WBT deneyimi sırasında iş yerinin bir parçası olarak hissettiklerinin farkında olduklarını belirtti. Eğiticilerin % 75'i öğrencilerin bilgi birikiminin iş başında eğitim için yeterli olduğunu belirtti. Bu yüzde öğrencinin nitelikleri beklenenden düşüktür. Tüm öğretmenler WBT'nin yararlı olduğunu belirtmekle birlikte, sadece % 80'inde WBT deneyimlerinin planlanması ve değerlendirilmesi konusunda bilgi sahibi olunmaktadır: Bu sonuç, araştırmanın en belirgin noktasını oluşturmaktadır. Geriye kalan % 20'lik oranın önemli olduğunu düşünüyoruz.

İşbaşı eğitimi alan öğrencilere daha fazla mesleki rehberlik etmesi beklenen öğretmenlere göre, bunların % 55'i okulda kariyer rehberliği yapıyor. İşyerindeki eğitmenlerin % 25'i de bu rehberliği yapıyor. Özellikle eğitimcilerin mesleki kariyer rehberliği konusundaki faaliyetleri beklentilerin çok altında ve bu konudaki kayıtsızlıktan okuldan işe geçişte olumsuz bir etkisi bulunmaktadır.

4_İyileştirme için önerilerimiz ve sonuçlarımız nelerdir?

Belirtildiği gibi, bu Avrupa'daki gençlerin okuldan işgücü piyasasına nasıl geldiklerini ve nasıl hazırlandıklarını ülkeden ülkeye değiştirecek yöntemdir. Bir ülke çoğunlukla okullarda hazırlık süreci üzerine yoğunlaşırken, başka bir ülkenin ana odağı işyerinde öğrenme ve şirketlerin bu süreçte yer almasıdır. Bu farklı yaklaşımlar, bu projede yer alan ortak ülkeler tarafından temsil edilmektedir. Önceki bulgulara karşı, çevrimiçi (online) sistem araştırmasında öğretmenlerin, eğitmenlerin ve öğrencilerin yaptığı gibi, spesifik sistemi iyileştirmek için yapılan önerilerin çoğunun benzerliğini şaşırtıcı bulmaktayız. Bazı merkezi talepler ve sonuçlar burada özetlenmekte ve daha sonra iyileştirme amaçlı ulusal öneriler sunulmaktadır.

Gerçek koşullar altında bir şirkette staj yaparken **çalışma deneyimi**, gençler için çok önemli bir deneyimdir. Kişilikleri güçlendirilecek, özgüveni ve benlik saygısı artacak ve daha sonraki kariyer tercihlerinin net bir resmini elde edeceklerdir. Ankette temsil edilen tüm ülkelerde gençler bu iş deneyimi arıyor. Bilgi ve yeteneklerini gerçek çalışma koşulları altında kanıtlamak istiyorlar. Pratik öğrenme evreleri daha uzun sürmeli ve şirketler süreçte yer almalıdır.

Buna göre, **okullar ve şirketler arasındaki iletişim ve işbirliğinin** geliştirilmesi ve yoğunlaştırılması gerekiyor. Öğretmenler ve eğiticiler birlikte öğrenme hedeflerini tanımlamak zorundadırlar. Stajın sonuçları değerlendirilmeli ve onaylanmazsa, daha ileri öğrenme yolunu incelemek gerekir. Ne şirket ne de öğrenci, staj sırasında genç kişinin sadece "**staj yapmış**" olduğu hissine kapılmamalıdır. Öğretmenler yalnızca kritik öğrenme aşamalarından haberdar olmakla kalmaz, aynı zamanda planlamaya ve uygulamaya aktif olarak katılırlar. Öğretmenler

İş temelli öğrenme faaliyetlerini kendi öğretilerine katıştırmaya teşvik edilmelidir. Okullar, **teori ve pratik öğrenmenin birbirleriyle etkili** bir şekilde nasıl bağlantılı olabileceğini düşündürmelidirler, böylece öğrenciler bu ilişkileri kolayca izleyebilir. Onlar sürekli gelişen teknolojik gelişmeleri takip etmeleri gerekiyor. Müfredatların sürekli güncellenmesi ve ekipmanların ve makinelerin modernleştirilmesi gerekiyor.

- Kuramsal bilgi birikimi ve teknik becerilerin öğretilmesinin yanı sıra okullar, genç öğrencinin genel kişilik ve temel **sosyal becerileri** üzerine odaklanmalıdır - güvenilirlik, doğruluk, beceri, takım çalışması ve çözme becerisi Sorunlar, iş piyasasına başarılı entegrasyon için gereken tüm önemli yumuşak beceriler ve yetkinliklerdir.

- Gençler, işgücü piyasasındaki konularda çevrelerinde **tavsiyelerde bulunabilecek birine** ihtiyaç duyarlar. Doğru kariyer seçimi, gerekli yetkinlikler, eğitim ve iş ilanları, başvuru süreci ve benzerleri ile ilgili sorular, gençlerin işgücü piyasasına girmesi adına cevaplanması gereken önemli sorulardır.

Okullar ve şirketler bu nedenle kariyerlere rehberlik etmek ve öğrencilere görünür kılmak için adlandırılmış bir kişi atamalıdır.

BULGARISTAN

Kısacası, Bulgaristan'daki iyileştirme hedef gruplarının temel önerileri şunlardır: İşverenlere, rehberlik görevlilerine, eğitim kurumlarına ve stajyerlere yasal olarak bağlı yükümlülükler; Gerçek bir çalışma ortamında daha uzun bir staj dönemi; Ortak programların geliştirilmesi yeni okul müfredatları (işgücü piyasasında okullar, iş yerleri ve kurumlar);

Eğitim sektörüne yapılan yatırımlar ve öğrenciler için ücretli çalışma uygulamaları.

Ülkemizdeki ilgili makamlara önerilerimiz şunlar:

Öncelikle, eğitim reformunu uygulamaya koymayı ve revize edilen Mesleki Eğitim ve Öğretim Kanunu'na (2014 sonuna) göre mesleki eğitim ve öğretimin ikili sistemini genişletmeyi öneriyoruz. Gerçek bir işyerinde pratik eğitim ile spesifik eğitim arasında daha yakın bir ilişki kurmak için iş sektörü için düzenli olarak ihtiyaç analizi anketi gerçekleştirmek gereklidir.

Öğretmenlerin ve rehberlerin işletme sektöründe yetiştirilmesinin yanı sıra ikili eğitim uzmanları ve öğretmenlerin, öğretmenlerin ve rehberlerin motivasyonunu ve yeterliliğini artırmak önemlidir. Okuldan çalışma hayatına geçiş için çok önemli olan şey, okul aşamasında sosyal beceri ve anahtar yetkinliklere hakim olma sürecidir. Teorik bilgi ve teknik becerilerin öğretilmesinin yanı sıra okullar, genç öğrencinin genel kişilik ve temel sosyal yeterliliklerine odaklanmak zorundadır. Geçiş yapmak için okula katılan herkes arasında tam koordinasyon gerekiyor. Eğitim kazanım ve istihdamında önemli etnik ve bölgesel farklılıklar olmalı ve Staj için Ulusal Program geliştirilmelidir.

ALMANYA

Almanya'daki anketin temel bir sonucu olarak teori ve pratik öğrenme aşamalarıyla bağlantı kurmak ve öğrencileri iş yerinde daha iyi eşlik etmek ve denetlemek için okullar ve şirketler arasındaki iletişim akışını geliştirmek için acil beklentiler var. Ayrıca, tüm öğrenme evrelerinde, okulda ve işyerlerinde doğru kariyer rehberliğine acilen ihtiyaç duyulmaktadır.

Bu nedenle şunları öneriyoruz:

Her şeyden önce, sorumluları, pratik öğrenme aşamalarının planlanması, uygulanması ve

değerlendirilmesi de dahil olmak üzere, iş temelli öğrenme sürecinin tümünde öğretmenleri etkin bir şekilde dahil etmeye çağırıyoruz çünkü öğrencilere eşlik etmek için süreç ve süreçleri uygulamak zorundalar.



Genç Alman Öğrenci- ZIB/Almanya

Okul ve şirket arasındaki iletişim sürecini iyileştirmek için, iş sektörüyle sürekli ve sürekli iletişimden sorumlu her okulda belirlenmiş bir kişi bulunmalıdır. Örneğin, Northrhine-Westfalia'da, StuBO adı verilen bir koordinasyon pozisyonu zaten kurulmuştur. Bu kişi çoğunlukla okulda her türlü mesleki oryantasyon programını planlamak ve uygulamakla ilgilenmektedir. İşgücü piyasası ile iletişimin düzgün akışını sağlamak için yeterli alanın bulunması için bu pozisyon güçlendirilmeli ve uzatılmalıdır. İstenilen, öğrencilerin kariyer rehberliği görevini iletişim koordinatörünün göreviyle birleştirmek olacaktır. Anket, öğrencinin yanından, orta ve meslek okullarında doğru tavsiye ve danışmanlık almak için büyük bir ihtiyaç olduğunu ortaya koydu. Mesleki rehberlik görevi, ilgili öğretmenin az ya da çok gönüllü sorumluluğuna bırakılmamalıdır.

Son olarak önemli olan şey, işle ilgili temel niteliklerin, anlaşılabilirlik, doğruluk ve bir takımında çalışabilme gibi yumuşak becerilerin düzgün bir şekilde iletişim kurması, çatışmaların çözülmesi ve benzer şekilde çözülmesi gibi

konularda eğitimin Kamu meslek okullarında ve özel mesleki eğitim merkezlerinde çok iyi ele alınmalıdır.

İTALYA

Daha iyi iletişim ihtiyacı, öğretmenler, şirketler ve öğrenciler olmak üzere, okuldan işe geçiş sistemindeki üç aktör tarafından rapor edilmektedir. Özellikle anket, şirket tarafında ana kritik konuların Öğrencinin becerileri ve yetkinlikleri ve öğrencilerin çalışma tecrübeleri boyunca yerine getirmesi gereken görevlerin tanımlanması üzerinde durmuştur. Öğrencinin, öğretmen gözetiminde, şirkete okul programı ve edinilen beceriler konusunda geribildirimde bulunduğu bir "**Yeterlik Pasaportu**" üretilmesi, aynı zamanda öğrenciyi sorumlu hissettiren yararlı bir iletişim aracı oluşturabilir ve Okul-şirket diyalogunda kendisine sorumluluk yükleyebilir. Öğrenci kendini şirkete tanıtmakta ve onun neler yapabileceğini düşündüğünü açıklamaktadır. Bu bilgi formları ayrıca staj değerlendirmesinin temelini oluşturabilir. Aynı şekilde, şirket bazen stajın uygulama yöntemleri ve bunları barındıran şirketler hakkında ayrıntılı bilgi eksikliğinden sorumlu olan öğrencilere - şirketin temel özellikleri ve İş sektörü, tarihi, misyon ve organizasyonu ve staj için gerekli yeterlilikler önceden bildirilmelidir.

Öğrencilerin müfredatını iş piyasasının özel taleplerine daha uygun hale getirmek için okul programını bütünleştirme imkanı, iletişim / işbirliği de bir diğer önemli husustur. Okullar, şirketler ve ayrıca eğitim kurumları ve kamu yetkilileri bugünün öğrencilerini yarının işçisi olmaya hazırlamak için işbirliği yapmalı ve hem sektörel hem de enlemesine olan yeteneklerin ne olduğunu açıklıyordu. Gerçekte, 2010 yılından bu yana, İtalyan yasal çerçeve, okulun ve şirketlerin, sendikaların, yerel yetkililerin ve üniversitelerin temsilcilerinden oluşan Teknik Bilim

Komitelerinin kurulması için okulun eğitim hedeflerini ve mesleki ihtiyaçlarını bağlama rolü ile sağladı. Bölge. Ne yazık ki, sadece birkaç okul bu komiteleri kurdu.

Okullar ayrıca şirketlerin stajlarını şirketler için daha etkili ve cazip hale getirmek için şirketlerin spesifik taleplerini almak ve öğrenciler için daha motive etmek için açık olmalıdır.

İş tecrübesinin değerlendirilmesi de bir gelişme noktası olarak kabul edilmektedir. Okul tarafında, şirketler okul ile ortak bir değerlendirme ölçeği bilmeli ve paylaşmalıdır. Bu zorunluluk, şirketler tarafından staj sonunda öğrencilere verilen notların, ilgili okul konusu için öğrencinin genel değerlendirmesine ve bu bir sonraki okul yıldan son sınava kadar da acil hale gelmesini sağlar. Şirket tarafında değerlendirme, ekip çalışması, zaman yönetimi, farklı kültür çevresine uyum, kişilerarası davranışlar, inisiyatif, esneklik, dakiklik ve öğrenme istekliliği gibi çapraz becerileri de içeren şirket gerçeğine daha uygun hedefleri anlamalıdır. Öğrenciler bazen, çalışma tecrübesi sırasında uygun bir izleme sürecinin eksikliğini bildirdiklerinden, periyodik değerlendirme anketleri de bu yönde yardımcı olabilir. Öğrencilerin barınak için **mevcut şirketleri bulmada** okulların karşı karşıya kaldıkları güçlüklerle ilgili olarak, özellikle İtalya'daki mevcut ekonomik durum, küçük ve orta ölçekli işletmelerde kesinlikle yardımcı olmuyor. Şirketler için stajın çekiciliği, diğer tüm AB ülkeleri ile paylaşılan dönüm noktalarından birisi olarak şimdiden tanıtılmış bir başka özelliktir.

Şirketler, okulların "staj öğrencileri" ne mümkün olduğu yerden şikayet ederler; bu da, zorunlu saatlere ulaşmak için geliştirilen, okul programından çok uzak bir çalışma tecrübesinin olduğunu ileri sürer. Yıllar geçtikçe, okullar mevcut şirketler ağı geliştirmiş ve onlarla yakın bir ilişki kurmuş ancak bu havuzun özellikle küçük

şehirlerde genişletilmesi ve çeşitlendirilmesi konusunda zorluk çekiyorlar. 2015 yılında yürürlüğe giren en yeni Kanunla getirilen "Şirket Kayıtları", sorunu çözmedi, yalnızca birkaç şirket abone oldu. Konunun kötüye gitmesi için, okulların öğrencileri ev sahipliği yapabilecekleri olası ilk şirketlerin seçiminde kullandığı temel ölçütler öğrencinin evinin ve şirketinin yakınlığı ve buna erişmek için toplu taşıma araçlarının bulunmasıdır: bu unsurlar, stajın fizibilitesi için gereklidir.

Olası bir çözüm, Kamu Makamlarını, endüstriyel alanlara veya talep üzerine hizmetlere ücretsiz ulaşım hizmetleri için okullarla yapılan belirli anlaşmalar yoluyla dahil edebilir. Öte yandan, daha geniş sayıda mevcut şirkete duyulan ihtiyaç, cazibecilik konusuna da değinmektedir; çekicilik, aynı zamanda kültürel konularla da bağlantılıdır - şirketle basit ama etkili bir iletişim bu nedenle önemlidir. Öğrencileri barındırmanın olumlu yönleri hakkında, okulların stajyerleri ve şirketleri desteklemek için uygulayabileceği spesifik faaliyetler (diğer bir deyişle, okul programını şirketlerin ihtiyaçlarıyla eşleştirmek) dahil olmak üzere firmaları bilgilendirmek ve hassaslaştırmak için bir iletişim akışı geliştirilmelidir. Öğrencilerin mesleki deneyimlerini desteklemek için okulda düzenlenen **ek etkinlikler** daha etkili olmasına katkıda bulunabilir. Anket, öğretmenlerin sistematikleştirilebilecek pek çok olumlu deneyden örnekler gösteriyor: simüle edilmiş işletmeler, iş piyasasından (şirket sahibi, sendikaların temsilcileri, iş ajansı operatörleri) temsilcilerle görüşmeler ve eski öğrencilerle özel eğitimler Yumuşak becerilerin geliştirilmesi, şirket ziyaretleri, iş görüşmelerinin simülasyonu ve benzeri unsurlar.

MALTA

Anket, Malta gençlerinin kariyer seçimlerindeki olumlu ve olumsuz yönlerini ve okuldan işe geçiş

sürecinde alınan yolları göstermektedir. Okul tercihlerinin gençlerin gelecekteki hedeflerini nasıl önceden belirleyebileceğini gösterdi. Şu anda bazı sorunlara rağmen, çoğu genç insanın işlerine büyük sıkıntılar yaşatmadan yerleştiklerini göstermiştir. Son bir notada, geçiş sürecinde yer alan oyuncuların çoğundan iyi niyet gördüğümüzü belirtmek isteriz. Bununla birlikte, çabaları, bireysel bir temel üzerinde olma eğilimi göstermekte ve etkinliğini azaltacak ayrıklıklar yapılmasına neden olmaktadır. Genç insanlar yumuşak bir geçiş döneminde yardımcı olmak ve aynı zamanda yeteneklerini maksimum potansiyellerinden faydalanabilmek için yardım edileceklerse, tüm oyuncuların birlikte bir araya gelmesi ve birlikte koordine bir çaba sarf etmeleri için grup halinde çalışması gerekir.



Genç Öğrenciler- Hermes, Malta

Bu nedenle şunları önermekteyiz:

- Tüm paydaşların, okuldan işe geçişle ilgili eylemlerde bulunmalarını sağlamak. Bu paydaşlar, eğitimcileri, işverenleri, öğrencileri ve velileri, ayrıca sendikalar, Sanayi Federasyonu, Ticaret Odası ve diğerleri gibi diğer organları içerir. Katılım, yönetim kurulu temsilciliğiyle sınırlandırılmamalı, ancak belgelerin taslağına katılım, toplantı organizasyonu ve gençlerin geçiş çalışmalarında bulunmaları gereken okullarla ilgili projelere katılım gibi diğer doğrudan faaliyetlerle de ilişkilendirilmelidir.

▪ Kariyer rehberliği ve çalışma dünyasına öğrencilerin hazırlanması sağlanmalıdır. Bazı tür yapılar, ya farklı taraflar arasındaki işbirliği anlaşmasıyla, ancak muhtemelen bağımsız bir kuruluşun kurulması yoluyla hazırlanmalıdır. Okullarda rehberlik ve danışma sağlama ve iş dünyasıyla ilgili program programlarını çalıştırma sorumluluğunu üstlenecek bir kurumdur.

▪ İş deneyimi sunarken işverenlerin veya temsilcilerinin, okuldan işe geçiş sürecine, çeşitli düzeylerde, yüksek seviyede kurullarda temsil edilmeleri, ders açıklamaları hazırlanmasında ve aktif rolü oynarken ekiplerde görev almalarıyla istenmesi gerekir. İşverenlerin, öğrencilerin alması gereken becerileri ve iş deneyimlerini fark etmeleri sağlanır.

PORTEKİZ

Portekiz'deki anketten iki ana sonuç çıkarılabilir.

Her şeyden önce, WBT(iş tabanlı eğitim) deneyimleri öğrenciler için şarttır çünkü emek piyasasına yeterli erişimi sağlamak için bir hazırlık dönemi oluşturmaktadır. Ayrıca, gelecekteki çalışanları eğitme ve hazırlama fırsatı yakalayabilen şirketler için katma değer sunuyorlar. Bununla birlikte, bu WBT deneyimleri, eğer daha uzun sürerse kesinlikle daha etkili olacaktır.

İkincisi, WBT, öğrencileri daha fazla öğrenmeleri ve onlara daha fazla WBT tecrübesinin belirli bir gelecekteki kariyer düşüncesinin ne kadar kolay olacağı sonucuna varmalarına yol açan mesleki hedefler belirlemelerine olanak tanımak için motive etmektedir.

Bu nedenle şunları önermekteyiz:

Kamu ortaöğretim ve meslek okulları ve mesleki eğitim merkezleri, motive olmuş ve profesyonelce hazırlanmış öğrencilerin olup

olmadıklarını veya teorik bilgiye sahip oldukları sınıflarda kalmasını isteyip istemediklerini ciddi ve kapsamlı bir şekilde yansıtmalıdır. Bu organlar, eğitim hedefleri ile ilgili öncelikleri tanımlamak ve böylece öğrencilerin WBT deneyimlerini arttırmak ve genişletmek için önemlidir. Bu nedenle, bu kurumların, daha uzun ve daha sık karşılaşılan WBT deneyimlerini planlamak için şirketlerle olan ortaklıkları güçlendirip sağlamlaştırılmaları önemlidir.

Dahası, bu güçlendirilmiş ortaklıklar, okul müfredatı boyunca hangi önemli becerilerin üzerinde durulması gerektiğini tanımlayarak stajyerlerinin şirketlerin profesyonel ihtiyaçlarını ve ticari gereksinimleri karşılayabilmesini sağlayacaktır.

Son olarak, şirketler bir WBT deneyimi için bir öğrenci barınması şirketleri için asılsız koşul olmamakla birlikte, mali tazminatlar şirketleri bu fırsatı daha sık ve daha etkili bir şekilde sunmaya teşvik edebilir.

ROMANYA

Romanya'da mezunların işgücü piyasasına girmesini artıracak ulusal bir stratejinin bulunması gerekiyor. Bu stratejinin spesifik hedefleri şunları içerir:

- Mezunların işgücü piyasasına sokulmasını kolaylaştırmak için kilit stratejileri belirlemek.
- Stajyeri gemilerinin rolünü ve organizasyonunu sunmak.
- Kariyer danışmanlığı faaliyetlerinin etkinliğini analiz etmek.
- Eğitim faaliyetlerinin temel özelliklerini tanımlamak.

Mezuniyet sonrası yaşanan zorluklara karşılık olarak, başkalarının yanı sıra aşağıdaki stratejiyi de ana faaliyetler olarak öneriyoruz: işyerinde öğrenme durumları geliştirmek, danışmanlık ve kariyer rehberliği sağlamak, ayrıca danışmanlık

ve işe entegrasyon konusunda yardım ve detaylı bilgi vermek.

- Mesleki yeterliklerin yetiştirilmesi için mezuniyet öncesi yapılan şirketlerde zorunlu meslek mensupları organize etmek.
- Kariyer rehberliği düzenlemek, önce engelleri ve ihtiyaçları belirleyerek kişisel bir kariyer planı geliştirmek.
- Takım çalışması yeteneği, girişimci beceriler, önde gelen yetkinlikler, iletişim ve dil becerileri gibi temel becerileri güçlendirmek için eğitim türü etkinlikler ve atölye çalışmaları da dahil olmak üzere sürekli danışmanlık ve yardım.
- Okullar ve şirketler arasında aktif ortaklıklar kurma ve destekleme, dezavantajlı öğrencilere maddi destek oluşturma, emek piyasasının yeni gereksinimlerini daha iyi referans alarak müfredatları gözden geçirme, Teorik-Uygulama oranını aktif öğrenme lehine değiştirme gibi daha ileri faaliyetler.

SLOVENYA

Slovenya'da, üç katılımcı grubun, öğrencilerin, öğretmenlerin ve rehberlerin yaptığı birçok öneri ve öneriler vardı. Temel ve en önemli öneri, bir işverenin çalışma yerinde harcanan pratik öğrenim süresini artırmaktır.

Öğrencilerin mesleki ve mesleki nitelikleri hakkında bilgi sahibi olmalarını sağlayacak geniş kapsamlı saat sayısı için iyi bir örnek **orta öğretim mesleki eğitimde** görülür.

Müfredatınamacı, katılımcıların çoğunluğunun Sloven eğitim sisteminde sahip olduğu en belirgin gereksinimleri belirtir ve vurgular . Uygulamalı öğrenmenin sağlanması gereklilikleri çerçevesinde, öğrencilerin sadece mesleğinin özelliklerini öğrenmek ve öğrenmek için hafta içi **iki gün** harcaması tanımlanmaktadır. Genel eğitim konularını öğrendikleri günler yüksek notlarda, okulda pratik öğrenme, şirketlerde iş

temelli öğrenme ile birleştirilir. Bu süre yaklaşık **altı ay boyunca** uzanır ve diğer mesleki eğitim programları ile karşılaştırıldığında, Slovenya'da sunulan en uzun işbaşı eğitim süresidir.

Genel alt nesnelerin öğretilmesi için geçen saat sayısı, daha fazla sayıda pratik eğitimden yana düşürülmelidir. İş temelli öğrenim için ek saatler, özellikle de belirli bir iş akışını tamamlama prosedürlerini öğrenmek için daha pratik çalışma alanında gerekli adımların kademeli olarak başarılmasına ve daha bağımsız öğrenci çalışmalarına yönlendirilebilir.

Sonuç olarak, **öğrencilerin edindikleri bilgileri** uygulamalı olarak kullanmaya başladıkları işyeri ile daha yumuşak bir alıştırma yapmalarını sağlarlar. Bu imkânlarla paralel olarak okullar ve işverenler arasında faydalı bir müfredat hazırlamak ve sunmak için işbirliği yapmak gereklidir. Bu, öğrencilerin her belirli seviyede bilmek istedikleri şeyleri sistematik olarak açıklayan mentorlar için bir sunum sağlamalıdır. Mentorlar daha sonra öğrenciler şirkete geldiğinde ne bekleyeceklerini bilirler. Buna ek olarak, müfredat öğrencilerin iş temelli öğrenme durumlarında öğrencilerin neyi öğrenmesi gerektiğini açıkça ortaya koymalıdır. Danışmanlardan gelen geribildirimler, okullara öğrencilerin belirli bilgilerini geliştirmelerine yardımcı olmalı; bu da işe dayalı öğrenme durumunda ulaşılamamıştır. Bir işyerinde pratik eğitimin ödenmesi çok önemli bir konudur. İşverenler, öğrencilerin gerçek bir iş temelli öğrenme deneyimi gerçekleştirmesine imkân sağlayan uzmanlardır, fakat aynı zamanda öğrencilere bunu nasıl yapılacağını öğrenecek kişilerdir. Öğrencilere göstermek ve öğretmek için harcanan deneyimlere ve zamana dayalı bilgiler genellikle teorik öğrenimden edinilen bilgilerden daha değerlidir. Okullarda, özellikle de öğrenme sürecinin ve bilgi sonuçlarının güncel ekipmanların kullanımına oldukça

güvenilir olduğu yüksek teknoloji mesleklerini eğiten okullarda donanımın geliştirilmesi büyük bir gerekliliktir. Gerçeklere yakın yaklaşım olan daha iyi donanımlar veya hatta öğrenme simülatörleri kullanımı ile, işyerinde öğrenme okul ortamından bir şirkette gerçek bir iş temelli öğrenme ortamına becerileri aktarmak daha kolay olmalıdır. Ayrıca, bu amaçlar doğrultusunda, öğretmenler, gerekirse, şirketler içinde daha iyi eğitim almış olmalıdırlar. Katılımcıların, düşünmeye değer diğer önerileri arasında, ders saatleri dışında, bireysel eğitim için derslik kullanma imkânı var; bu da özellikle başka yerlerde uygulama imkânı yoksa öğrencilere uygulama imkanı tanıyor. Buna ek olarak, ilave uygulama için uygun olan daha fazla sayıda uygulama modeli ve örnek sunulacaktır. Bazı meslekler veya esnaflar için, okul eğitiminde daha çok sayıda pratik faaliyetin yer aldığı ve işverene katılmadan önce etkinliklerinin test edildiği tercih edilecektir. Son olarak da en önemlisi, işinde en az birkaç yıl somut çalışma tecrübesine sahip olan ve mesleğini icra eden ve aynı anda öğretim yapan öğretmenler için yüksek bir talep olmasıdır.

İSVEÇ

İsveç'te, iş temelli öğrenme yaklaşımını geliştirmeye yönelik temel öneriler şunlardır:

Öğrencilerin yorumlarıyla ilgili olarak, genç öğrenciler daha pratik ve daha az teori istiyorlar, ancak öte yandan okuldan işe geçiş sisteminden memnun olduklarını dile getirmektedirler. Öğretmenler ve öğretmenler açısından, iyileştirilmesi gereken şeyler ise şunlardır:

- Okullar ve çalışma hayatı arasında daha yakın temas
- WBL dönemlerinin planlanmasında daha iyi işbirliği (okul ve işyeri arasında)
- Daha iyi ve belki daha detaylı öğretmen eğitimleri

- Konu alanlarını yansıtan işyerlerinde öğretmenlere işbaşı eğitimi fırsatı

Ulusal eğitim yetkililerinin İsveç'te WBL'nin geliştirilmesi için aşağıdaki önerilere bakmalarını tavsiye edebiliriz:

- WBL ile meşgul öğretmenlerin eğitimi için ulusal gereksinimler
- Okulları öğretmenlere iş dünyasında iş başı eğitim için zamana ayırmaya teşvik eden mekanizmalar oluşturulmalı
- Etkili WBL çözümleri oluşturmak için gerekli süreçlere katılımı derinleştirmek için iş pazarını teşvik etmek için daha güçlü mekanizmalar oluşturulmalı
- Okuldaki rehberlik faaliyetlerini geliştirin - ilkokuldan yetişkin öğrenme alanına, öğretmenlerin ve öğretmenlerin sürece katılımını artırarak gençlere iş dünyasının daha iyi bir görüntüsünü kazandırılmalı.

TÜRKİYE

Özellikle anketler incelendiğinde, öğrencilerin stajyerlikten istihdama geçiş sonuçlarının henüz istenilen seviyede olmadığı görülmektedir. Bu durumu iyileştirmek için aşağıdaki önerileri sunarız:

- Öğrenci, işletmede staj ve eğitim sonrasında istihdam edilirse, ustaöğretici fazladan kadar ücret almalıdır.
- Aynı işletmede birden fazla öğrenci staj yapıyorsa, her öğrencinin aynı programı takip etmesi şart olmamalıdır. Öğrenciler, ilgileri, yetkinlikleri, bireysel gerekçeler, kişilik, tercihler ve kişisel koşullar nedeniyle farklılık gösterebilirler.
- Usta öğreticiler için eğitim semineri düzenlenmelidir.
- İşyeri sahipleri, staj ve istihdamdan haberdar edilmelidir.

5_Birbirimizden ne öğrenebiliriz? İyi uygulama örnekleri.

2 yıllık çalışma yılında proje ortakları, gençleri işgücü piyasasına hazırlamanın tek bir yolu olmadığını yakında keşfettiler. İş temelli öğrenmeye yönelik farklı yaklaşımları tartışırken ve diğer ülkelerdeki pedagogların uzmanlığını dinlerken, ortaklıklar kısa sürede farklı araçlar, yöntemler ve yaklaşımların hepsinin hak ve uygunluğa sahip olduğuna kanaat getirdiler. Öte yandan, ortak inancımız aynı zamanda iş piyasasının kendisi ve işverenlerin sürece dahil olmaları esastır.

Bu nedenle, ortaklar, orada bulunabilecek okuldan işe geçiş sürecine bakılmaksızın, diğer Avrupa ülkelerindeki uzmanlar ve uygulayıcılardan çok şey öğrenebileceğimiz konusunda ikna oldular.

İşbirlikleri bu inanç temelinde, iş temelli eğitim yöntemleri ve projelerinde iyi uygulama örnekleri toplanmıştır. Bu örnekler, işgücü piyasasının staj ve çıraklık bağlamında doğrudan katılımıyla daha dar anlamda iş temelli eğitim uygulamaları olduğu gerçeğini göz önüne almaktadır. Ayrıca, daha önce "işle ilgili öğrenme ne anlama gelir?" bölümünde ve "WBL ile ilgili faaliyetler" (sayfa 7ff'ye bakınız) başlıklı bölümde açıklandığı üzere, genç öğrencilerin çalışma dünyasına ve gelecekteki işlerine hazırlanmasına yönelik yaklaşımlar da uygundur. Aşağıdaki sayfalarda, derleme için seçilecek kadar anlamlı olduğu düşünülen her iki ülkeden iki örnek bulacaksınız. Genel bir kural olarak, ortak kurumlar tarafından uygulanan veya uygulamaya dahil

oldukları - bu nedenle, başarıya özel iş temelli öğrenme deneyimlerinin uygunluğunu temin eden uygulayıcılar tarafından test edilmiş olan örnekler seçilmiştir.

İyi uygulama örnekleri bölümünde kısa bir açıklamasının yanı sıra, gerekli kaynakların (süre, sertifika, potansiyel maliyetler vb.) güçlü ve zayıf yönlerinin bir karşılaştırması için yaklaşımın teknik tarafında sağlanan yararlı bilgiler bulunmaktadır. Son olarak, araç uygulanırken açıklama tamamlandığında "öğrenilen dersler" üzerine kişisel bir görünüm gelir. Ve okuyucu ilgileniyorsa, daha fazla bilgi içeriği ve iletişim detayları için tanımlanan kaynakları bulacaksınız.



Genç aşçı stajyer RESC'de Pleven, Bulgaristan

Proje konsorsiyumu, örnekleri ilginç bir şekilde ve okurları meraklandırmak için yeterince açıklayıcı biçimde düzenlemeyi başardığını ummaktadır.

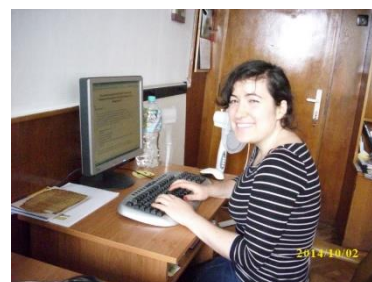
1. Identification of the practice or project			
Support measures in the framework of the project: „ European Centre for youth employment and entrepreneurship ”, using the Rickter model for assessment and soft skills development to get young people closer to the labour market.			
2. Promoter and/or funding 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-enonsole.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/TORI030002.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 handi-crafts, bringing together students from different schools in our city (four lower secondary schools from the city of Braila). In this way, the secondary school students have the opportunity to become familiar with the atmosphere of our high school and to learn specialized technical skills. Following on from this practical experience, they can choose their educational path, opting perhaps to join the technological high school. 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
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
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