



vetriangle
acting together

Promotion of WBL via Vocational Education Training Triangle

Promoción de Aprendizaje basado
en el trabajo (WBL) a través del triángulo
de Educación y Formación Profesional (FP)

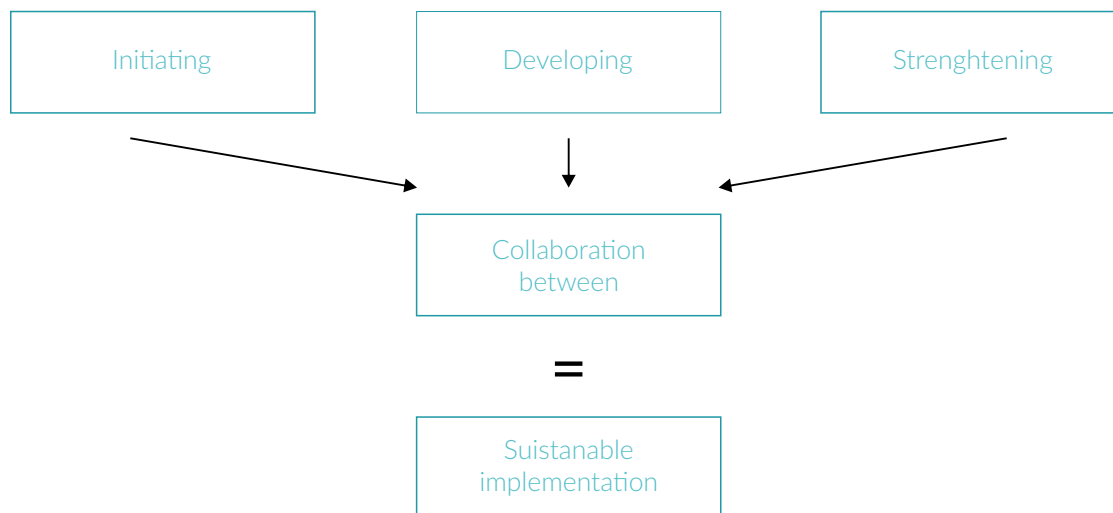
016-1-PL01-KA202-026592

Promotion of WBL via Vocational Education Training Triangle

VETriangle

Intellectual Output No 4

Process development strategy



016-1-PL01-KA202-026592

Promoción de Aprendizaje basado en el trabajo (WBL) a través del triángulo de Educación y Formación Profesional (FP)

Producción intelectual nº 4

Estrategia para el desarrollo de procesos

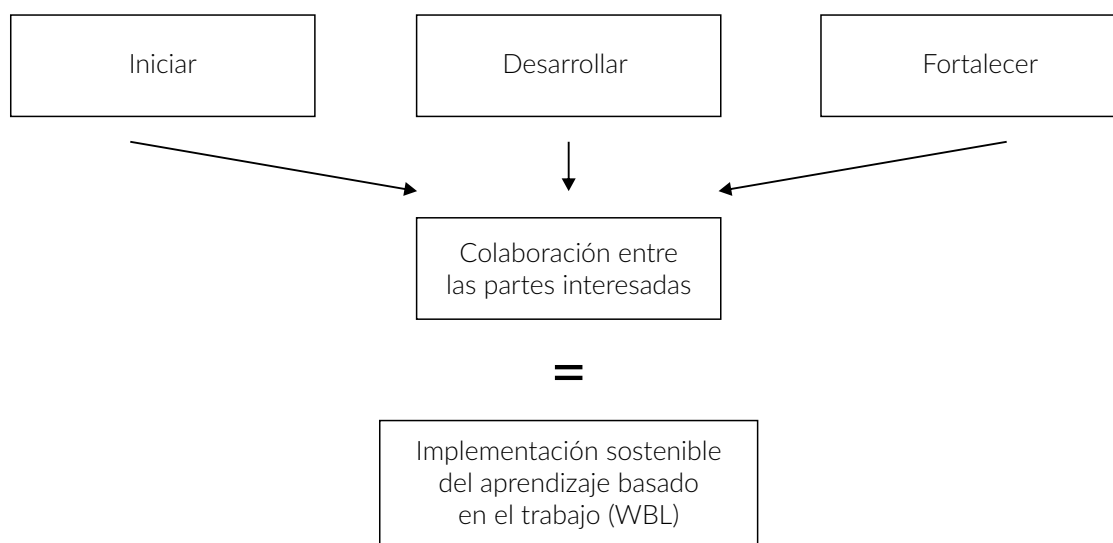


Table of content

1. Overview of VET Networks	► 01
2. Overview of VET Systems in partner countries	► 04
2.1. Germany	► 05
2.2. Lithuania	► 06
2.3. Poland	► 07
2.4. Spain	► 08
2.5. Turkey	► 09
3. Social Partner Role in VET System	► 10
4. Analysis of WBL types in VET observed in partner countries	► 12
5. Case studies on school-company partnerships	► 14
5.1. Germany	► 15
5.1.1. Labour market demands and expectations from VET sector	► 15
5.1.2. Trained personnel shortage	► 15
5.1.3. Training practices	► 16
5.1.4. The relevance and usefulness of training programmes	► 16
5.1.5. Preparation of training programmes	► 16
5.1.6. Evaluation of training programmes	► 16
5.2. Lithuania	► 18
5.2.1. Labour market demands and expectations from VET sector	► 18
5.2.2. Trained personnel shortage	► 18
5.2.3. Training practices	► 18
5.2.4. The relevance and usefulness of training programmes	► 18
5.2.5. Preparation of training programmes	► 18
5.2.6. Evaluation of training programmes	► 18
5.3. Poland	► 20
5.3.1. Labour market demands and expectations from VET sector	► 20
5.3.2. Trained personnel shortage	► 20
5.3.3. Training practices	► 20
5.3.4. The relevance and usefulness of training programmes	► 21
5.3.5. Preparation of training programmes	► 21
5.3.6. Evaluation of training programmes	► 21
6. Tools for effective WBL	► 24

7. Tools for ensuring quality of WBL	► 26
7.1. Practical tools for students and enterprises	► 27
7.1.1. Matching learners and work placements	► 27
7.1.2. Preparing students for work placements	► 27
7.1.3. Skills checklist	► 28
7.1.4. Personal learning plans	► 28
7.1.5. Debriefing with enterprises and students	► 28
7.1.6. Modern educational solutions	► 28
7.1.7. Quality of training	► 30
8. Strategies and methods for increasing attractiveness of VET	► 31
8.1. Germany	► 32
8.1.1. Promoting participation in IVET	► 34
8.1.2. Promoting participation in CVET	► 38
8.1.3. CVET for the unemployed	► 38
8.2. Lithuania	► 38
8.2.1. Bringing general education and VET closer together	► 38
8.2.2. Measures to improve mobility between VET and higher education	► 40
8.2.3. Incentives for youth	► 40
8.2.4. Incentives for employers and employees	► 40
8.3. Poland	► 42
8.3.1. Incentives for learners	► 42
8.3.2. Support for education providers	► 44
8.3.3. Support for enterprises	► 46
8.4. Spain	► 46
8.4.1. Incentives for learners	► 48
8.4.2. Incentives for companies	► 48
8.4.3. Incentives for training centres	► 48
8.5. Turkey	► 48
8.5.1. VET strategy and action plan	► 48
8.5.2. Incentives for learners	► 50
8.5.3. Incentives for companies	► 52
8.5.4. Incentives and opportunities for teachers/trainers	► 52
9. Strategies and methods for involving SMES/Social partners in VET	► 53
9.1. Patron class	► 54
9.2. Industry clusters	► 56
9.3. Professional trips and study visits	► 56
9.4. Study visits in enterprises	► 56
10. Policy Recommendations on Raising Awareness of VET	► 58
11. Description of the strategy paper	► 60
12. European Added Value	► 62

© Kielecki Park Technologiczny 2018

Project partners:



GLOBAL IDEAS



Contenido

1. Descripción general de las redes FP	► 01		
2. Descripción general de los sistemas FP en los países socios	► 04		
2.1. Alemania	► 05		
2.2. Lituania	► 06		
2.3. Polonia	► 07		
2.4. España	► 08		
2.5. Turquía	► 09		
3. El papel de los interlocutores sociales en el sistema FP	► 10		
4. Análisis de los tipos de WBL en FP observados en los países socios	► 12		
5. Estudios de caso sobre alianzas escuela-empresa	► 14		
5.1. Alemania	► 15		
5.1.1. Demandas y expectativas del mercado laboral del sector de FP	► 15		
5.1.2. Escasez de personal capacitado	► 17		
5.1.3. Prácticas formativas	► 17		
5.1.4. La relevancia y la utilidad de los programas de capacitación	► 17		
5.1.5. Elaboración de los programas de formación	► 17		
5.1.6. Evaluación de los programas de formación	► 17		
5.2. Lituania	► 19		
5.2.1. Demandas y expectativas del mercado laboral del sector de FP	► 19		
5.2.2. Escasez de personal capacitado	► 19		
5.2.3. Prácticas formativas	► 19		
5.2.4. La relevancia y la utilidad de los programas de capacitación	► 19		
5.2.5. Elaboración de los programas de formación	► 19		
5.2.6. Evaluación de los programas de formación	► 19		
5.3. Polonia	► 22		
5.3.1. Demandas y expectativas del mercado laboral del sector de FP	► 22		
5.3.2. Escasez de personal capacitado	► 22		
5.3.3. Prácticas formativas	► 23		
5.3.4. La relevancia y la utilidad de los programas de capacitación	► 23		
5.3.5. Elaboración de los programas de formación	► 23		
5.3.6. Evaluación de los programas de formación	► 23		
6. Herramientas para WBL efectivo	► 24		
7. Herramientas para garantizar la calidad del Aprendizaje basado en el trabajo (WBL)	► 26		
7.1. Herramientas prácticas para estudiantes y empresas	► 27		
7.1.1. Hacer coincidir alumnos y prácticas laborales	► 27		
		7.1.2. Preparar a los estudiantes para las prácticas de trabajo	► 27
		7.1.3. Lista de verificación de habilidades	► 29
		7.1.4. Planes de aprendizaje personal	► 29
		7.1.5. Debriefing con empresas y estudiantes	► 29
		7.1.6. Soluciones educativas modernas	► 29
		7.1.7. Calidad de la formación	► 30
		8. Estrategias y métodos para aumentar el atractivo de la FP	► 31
		8.1. Alemania	► 33
		8.1.1. Promoviendo la participación en FP	► 35
		8.1.2. Promover la participación en FPC	► 39
		8.1.3. FPC para desempleados	► 39
		8.2. Lituania	► 39
		8.2.1. Acercando la educación general y la FP	► 39
		8.2.2. Medidas para mejorar la movilidad entre la FP y la educación superior	► 41
		8.2.3. Incentivos para los jóvenes	► 41
		8.2.4. Incentivos para empleadores y empleados	► 41
		8.3. Polonia	► 43
		8.3.1. Incentivos para aprendices	► 43
		8.3.2. Soporte para proveedores de educación	► 45
		8.3.3. Apoyo a las empresas	► 46
		8.4. España	► 46
		8.4.1. Incentivos para aprendices	► 49
		8.4.2. Incentivos para las empresas	► 49
		8.4.3. Incentivos para los centros de formación	► 49
		8.5. Turquía	► 49
		8.5.1. Estrategia de FP y plan de acción	► 49
		8.5.2. Incentivos para aprendices	► 51
		8.5.3. Incentivos para las empresas	► 52
		8.5.4. Incentivos y las oportunidades para profesores / formadores	► 52
		9. Estrategias y métodos para implicar a las PYME / los interlocutores sociales en la FP	► 53
		9.1. La clase patronal	► 55
		9.2. Asociaciones empresariales	► 57
		9.3. Viajes profesionales y visitas de estudio	► 57
		9.4. Visitas de estudio en empresas	► 57
		10. Recomendaciones de política para aumentar la conciencia sobre la FP	► 58
		11. Descripción del documento de estrategia	► 60
		12. Valor añadido europeo	► 62



1

Overview of VET Networks

Descripción general de las redes FP

The EU member states are facing the challenge of reforming and adapting their VET systems to the requirements of new socio-economic context. One of the most important tasks is to sustain and develop co-operation and partnership networks between different stakeholders.

The observed lack of experience, especially in case of post-communist countries, requires investigating the possibilities to transfer the "good practice" in VET network development. Therefore the experiences of countries which already possess well developed theoretical models and practices of such cooperation networks present interesting and useful source of information in this field. The guidelines for the creation and development of the regional VET partnership and cooperation networks can be found on the recommended websites mentioned below.

Cedefop	The European Centre for the Development of Vocational Training works to strengthen European cooperation and provide the evidence on which to base European VET policy. Cedefop's added value is the high quality of its comparative analyses and expertise gathered through research and networking. www.cedefop.europa.eu
SkillsNet	Cedefop's network of experts on skills analysis and forecasting. www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/networks/skillsnet
ReferNet	Cedefop's network of institutions created to provide information on national vocational education and training (VET) systems and policies in the EU Member States, Iceland and Norway. www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/networks/refernet
CareersNet	Cedefop's network for lifelong guidance and career development. www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/networks/careersnet
EfVET	European Forum of Technical and Vocational Education and Training - association which has been created by and for providers of technical and vocational education and training (TVET) in all European countries. www.efvet.org
EUproVET	EUproVET is a representational platform for European VET providers. www.euprovet.eu
EQAVET	European Quality Assurance in Vocational Education and Training brings together the EU Member States, the Social Partners and the European Commission to develop and improve quality assurance in European VET systems within the context of the implementation of the European Quality Assurance Reference Framework. www.eqavet.eu
VETNET	The Vocational Education and Training Network covers a broad range of research areas, such as: comparison of VET cultures and Governance of VET systems, qualification frameworks, competence assessment, teachers' and trainers' professional development, careers, transitions and guidance & counselling, work-based learning, partnership of learning venues, social issues in VET and social impact of VET provision, pedagogic support by digital media. www.eera-ecer.de/networks/network2/

Los estados miembros de la UE se enfrentan al desafío de reformar y adaptar sus sistemas FP a los requisitos del nuevo contexto socioeconómico. Una de las tareas más importantes es mantener y desarrollar redes de cooperación y asociación entre las diferentes partes interesadas.

La falta de experiencia observada, especialmente en el caso de los países poscomunistas, requiere investigar las posibilidades de transferir la "buena práctica" en el desarrollo de la red FP. Por lo tanto, las experiencias de países que ya poseen modelos teóricos bien desarrollados y prácticas de tales redes de cooperación presentan una fuente de información interesante y útil en este campo. Las pautas para la creación y el desarrollo de las redes regionales de cooperación y asociación FP se pueden encontrar en los sitios web recomendados que se mencionan a continuación.

El Cedefop	El Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional trabaja para fortalecer la cooperación europea y proporcionar la evidencia sobre la cual basar la política europea de FP. El valor agregado de Cedefop es la alta calidad de sus análisis comparativos y su experiencia recopilada a través de la investigación y la creación de redes. www.cedefop.europa.eu
SkillsNet	Red de expertos del Cedefop en análisis de habilidades y previsión. www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/networks/skillsnet
ReferNet	La red de instituciones del Cedefop creada para proporcionar información sobre los sistemas y políticas nacionales de educación y formación profesional (FP) en los Estados miembros de la UE, Islandia y Noruega. www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/networks/refernet
CareersNet	Red del Cedefop para la orientación permanente y el desarrollo profesional. www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/networks/careersnet
EFVET	Foro Europeo de Educación y Formación Técnica y Profesional - asociación que ha sido creada por y para los proveedores de educación y formación técnica y profesional (FTP) en todos los países europeos. www.efvet.org
EUproVET	EUproVET es una plataforma de representación para proveedores de FP europeos. www.euprovet.eu
EQAVET	European Quality Assurance in Vocational Education and Training (Garantía de calidad europea en educación y formación profesional) reúne a los Estados miembros de la UE, los interlocutores sociales y la Comisión Europea para desarrollar y mejorar la garantía de calidad en los sistemas europeos de FP en el contexto de la aplicación del Marco de referencia europeo de garantía de calidad. www.eqavet.eu
VETNET	La Red de formación y educación profesional abarca una amplia gama de áreas de investigación, como: comparación de culturas de FP y gobernanza de los sistemas de FP, marcos de cualificación, evaluación de competencias, desarrollo profesional de docentes y formadores, carreras, transiciones y orientación y asesoramiento, trabajo -aprendizaje basado, asociación de lugares de aprendizaje, problemas sociales en FP e impacto social de la provisión de FP, apoyo pedagógico por medios digitales. www.eera-ecer.de/networks/network2/



2 | Overview of VET Systems in partner countries

Descripción general de los sistemas FP
en los países socios



The focus of IO1 was on the role of intermediaries in partner countries. The infographics below shed light upon the current practices and main actors in VET systems in partner countries. The German System of Dual Education and its specific roles and responsibilities for intermediaries served as a reference and as a role model in IO1, although reasonable balance between a holistic competence based approach like in Germany and a strong modular focus like in Spain was recommended as the most suitable for system changes.

El enfoque de IO1 se centró en el papel de los intermediarios en los países socios. Las infografías a continuación arrojan luz sobre las prácticas actuales y los principales actores en los sistemas de FP en los países socios. El sistema alemán de educación dual y sus funciones y responsabilidades específicas para los intermediarios sirvieron como referencia y como modelo a seguir en IO1, aunque el equilibrio razonable entre un enfoque holístico basado en competencias como en Alemania y un fuerte enfoque modular como en España se recomendó como el más adecuado para los cambios en el sistema.

2.1. Germany ▶ Alemania

German dual VET system | Sistema alemán de FP

Employer associations
Representation
of corporations, consultation

**Asociaciones de
empleadores**
Representación
de corporaciones,
consultación

Government (federal/state)
Provides legal framework
Funding and supervision

Gobierno (Federal Estatal)
Proporciona marco legal,
financiamiento y supervisión

**Federal Institute for
Vocational Training (BIBB)**
Provides services, develops
VET, reaseraches, advisory
capacity

**Instituto federal para
formación profesional
BIBB**
Proporciona servicios,
desarrolla EFP,
investigaciones, capacidad
de asesoramiento

**Chambers of commerce
and crafts
Association of German Chambers
of Commerce
and industry (DIHK)**
Certifies trainers, provides exams
for apprentices, consultation

**Cámara de comercio y oficios
Asociación de cámaras de
comercio e industria (DIKH)**
Certifica capacitadores,
proporciona exámenes para
aprendices, consultación

framework | marco de referencia

Apprentice Aprendiz

operational level | nivel operativo

(contract)
(contacto)

Private VET providers
Provides training,
consultation, researches

Proveedores de FP privados
Proporciona formación,
consultación, investigación

Trade unions
Consultation and advice

Sindicatos
Representa a los miembros
como cuerpos
de representación colectiva

Companies
Provides practical training

Empresas
Proporciona formación
práctica

Vocational school (public)
Provides theoretical profession
specific training

Escuela vocacional (pública)
Proporciona formación práctica

Lithuanian VET system | Sistema lituano de FP

Government Ministry of Education and Science
Shapes VET policy and qualifications for the vocational educational system as a whole

Ministerio gubernamental de educación y ciencia

Le da forma a la política de EFP y a las cualificaciones para el sistema de formación profesional como un todo

VET Development centre
Development of qualification standards, quality management, methodology

Centro de desarrollo de FP
Desarrollo de cualificaciones y estándares, gestión de la calidad, metodología

Accredited content, competence and assesment body

Contenido acreditado, competencia y cuerpo de evaluación

Municipalities
Municipalidades

Employer associations
Lobbying communicating demands of enterprises and industry

framework | marco de referencia

Apprentice
Aprendiz

operational level | nivel operativo

(contract)
(contacto)

VET institutions /practical training centers
Provides theoretical and practical training, consultation, research, close cooperation with local enterprises

Instituciones de FP/Centros de formación práctica

Proporciona formación práctica y teórica, investigación, cooperación cercana con las empresas locales

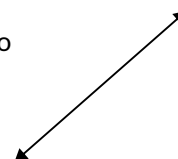
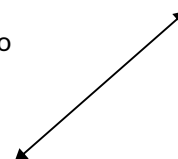
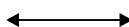
Companies
Provides practical training along the production line

Compañías
Proporciona formación práctica a lo largo de la línea de producción

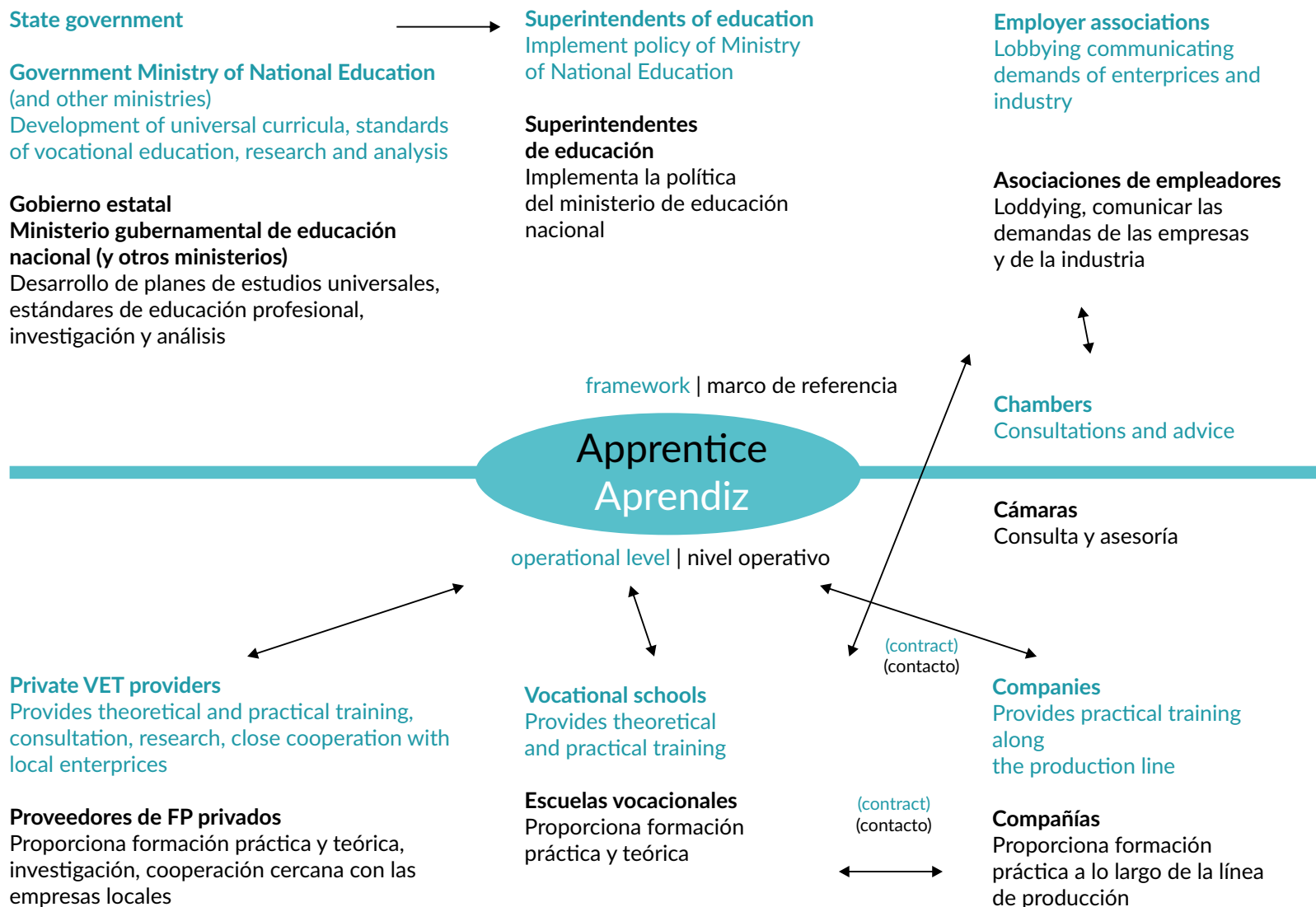
(contract)
(contacto)

Trade unions
Consultation and advice

Sindicatos
Consulta y asesoría



Polish VET system | Sistema polaco de FP



Spanish VET system | Sistema español de FP

**General Council
of Vocational Education
and Trainig (CGFP)**

**Consejo general
de formación y capacitación
profesional**

**Government Ministerio de
Education, Cultura y Deporte**
Final decision about new training
professions and every other issue
in VET

**Ministerio de Educación, Cultura
y Deporte**
Decisión final acerca de nueva
formación y cualquier otro asunto
relacionado con la FP

IVAC
Local adaptations of curricula
and diversification to demand
of local industry

IVAC
Adaptaciones locales
de los planes de estudio
y diversificación
de la demanda de la industria
local

INCUAL
Definition of qualification levels

Includes:
Industrial associations
Companies
Trade Unions

INCUAL
Definición de los niveles
de cualificación incluye:

Asociaciones industriales
compañías
sindicatos

framework | marco de referencia

**Apprentice
Aprendiz**

operational level | nivel operativo

(individual support)
(apoyo individual)

Private VET providers
Provides theoretical and practical training,
consultation, research, close cooperation with
local enterprises

Proveedores de FP privados
Proporciona formación práctica y teórica,
investigación, cooperación cercana con las
empresas locales

(contract)
(contacto)

Companies
Provides practical training
along the production line

Compañías
Proporciona formación
práctica a lo largo de la línea
de producción

(contract)
(contacto)

Trade unions
Represents members as
collective representation body

Sindicatos
Representa a los miembros como
cuerpos de representación
colectiva

Turkish VET system | Sistema turco de FP

Government Ministry of National Education (MoNE)
VET policies and activities

Ministerio nacional de educación (MoNE)
Política FP y actividades

Vocational Qualifications Agency (VQA)
Occupation standards, assessment and certification for students

Agencia de cualificaciones profesionales (VQA)
Estándares laborales, evaluación y certificación de estudiantes

VET institutions/practical training centres
Provides theoretical and practical training, consultation, research, close cooperation with local enterprises

Instituciones FP/Centro de formación práctica
Proporciona formación práctica y teórica, investigación, cooperación cercana con las empresas locales

Vocational Education Council (VEC)
Dialogue platform for intermediaries (trade unions, employer associations, ministries, public institutions, ...)

Consejo de formación profesional (VEC)
Plataforma de diálogo para intermediarios (sindicatos, asociaciones de empleadores, ministerios, instituciones públicas)

Turkish Labour Agency (ISKUR)
Labour market analysis, funding of WBL programmes

Agencia turca del trabajo (ISKUR)
Análisis del mercado de trabajo, financiamiento de programas de Aprendizaje basado en el trabajo (WBL)

Provincial Employment and Vocational Education Boards
Social dialogue, local solutions for local problems

Juntas provinciales de empleo y formación profesional
Diálogo social, soluciones locales para problemas locales

framework | marco de referencia

Apprentice Aprendiz

operational level | nivel operativo

(contract)
(contacto)

Companies
Provides practical training along the production line

Compañías
Proporciona formación práctica a lo largo de la línea de producción

Turkish Confederation of Employer Associations

Turkish Confederation of Employer Associations

Chamber of Commerce and industry

Cámara de comercio e industria

Trade Unions

Sindicatos

3

Social Partner Role in VET System

El papel de los interlocutores sociales en el sistema FP



Social partnership in vocational education and training is about employers, trade unions, public authorities and training institutions cooperating to ensure that the training provided is adequate and relevant to labour market needs. Social partners participate in both policy making and the practical provision of training. They are involved in different ways at different levels of the system (national, regional and local).

At national level, for example they are likely to play a consultative role in formulating vocational training policies or establishing occupational standards for different sectors, while at regional and local levels their involvement might take the form of analysing labour market trends with a view to translating this information into training programmes.

By working together, governments, employers and trade unions can develop education and training to respond to the diverse needs of society, the economy and individuals. When successful, cooperation transforms the role of social partners from a reactive one to active participation even if their role remains consultative. At the same time, cooperation has the potential to increase the capacities of all three parties to impose policies and practises. Employer organisations and trade unions need organisational and individual capacity to contribute to dialogue on vocational education and training. It includes understanding and articulating the needs of their members which are companies or workers. Currently they are not always well organised. Taking on such an active role is part of the professionalization of an organisation.

The involvement of the social partners is based on their awareness of the changing skills needs of the labour market - a precondition for employment and economic growth. They bring added value to the development of VET policies and practices if they argue these needs. Employers and trade unions also promote training in enterprises in many ways.

Improving the involvement of the social partners is based on understanding that vocational training has close links to the labour market and the economy. If governments are willing to empower social partner organisations to be more involved in vocational training policies and implementation, they gain by developing expertise among their stakeholders. This can be used when developing occupational standards, qualifications and training.

Involving social partners should go beyond formal participation into a real contribution that is taken into consideration when decisions are made. Their contribution requires capacity, but without real involvement in policy work social partners cannot be empowered.

Los interlocutores sociales en la educación y formación profesional se refieren a los empleadores, los sindicatos, las autoridades públicas y las instituciones de formación que cooperan para garantizar que la formación impartida sea adecuada y pertinente para las necesidades del mercado laboral. Los interlocutores sociales participan tanto en la formulación de políticas como proporcionando prácticamente la capacitación. Están involucrados de diferentes maneras en diferentes niveles del sistema (nacional, regional y local).

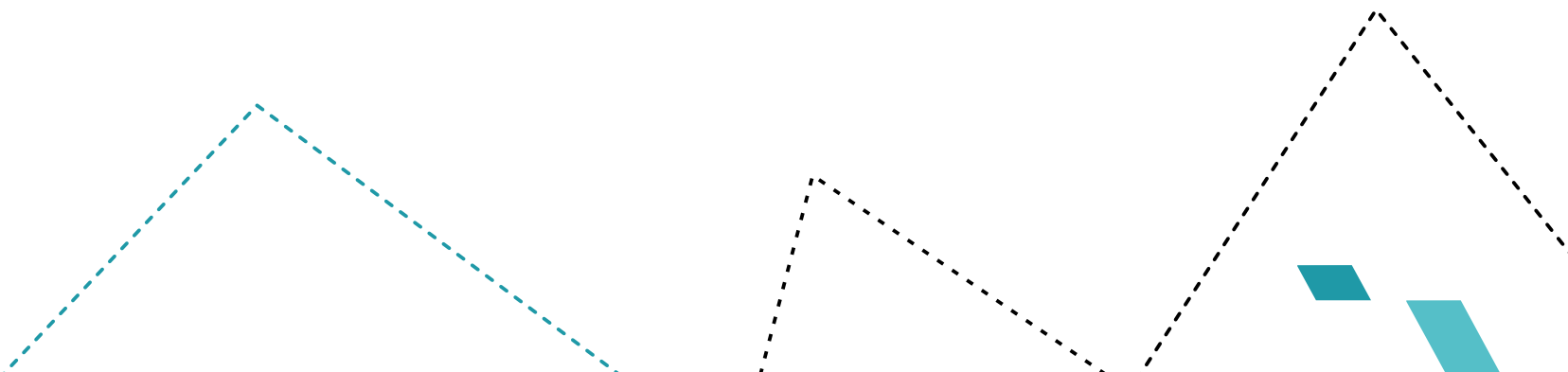
A nivel nacional, por ejemplo, es probable que desempeñen un papel consultivo en la formulación de políticas de formación profesional o el establecimiento de normas laborales para diferentes sectores, mientras que a nivel regional y local su participación podría tomar la forma de analizar las tendencias del mercado de trabajo con miras a convertir esta información en programas de capacitación.

Al trabajar juntos, los gobiernos, los empleadores y los sindicatos pueden desarrollar formación y capacitación para responder a las diversas necesidades de la sociedad, la economía y las personas. Cuando tiene éxito, la cooperación transforma el papel de los interlocutores sociales de una participación reactiva a una activa, incluso si su función sigue siendo consultiva. Al mismo tiempo, la cooperación tiene el potencial de aumentar las capacidades de las tres partes para imponer políticas y prácticas. Las organizaciones de empleadores y los sindicatos necesitan capacidad organizativa e individual para contribuir al diálogo sobre educación y formación profesional. Incluye comprender y articular las necesidades de sus miembros que son empresas o trabajadores. Actualmente no siempre están bien organizados. Asumir un papel tan activo es parte de la profesionalización de una organización.

La participación de los interlocutores sociales se basa en su conocimiento de las necesidades cambiantes de competencias del mercado de trabajo, una condición previa para el empleo y el crecimiento económico. Aportan un valor agregado al desarrollo de las políticas y prácticas de FP si argumentan estas necesidades. Los empleadores y los sindicatos también promueven la capacitación en las empresas de muchas maneras.

La mejora de la participación de los interlocutores sociales se basa en el entendimiento de que la formación profesional tiene vínculos estrechos con el mercado laboral y la economía. Si los gobiernos están dispuestos a empoderar a las organizaciones de los interlocutores sociales para que participen más en las políticas y la implementación de la formación profesional, ganan al desarrollar experiencia entre las partes interesadas. Esto puede usarse al desarrollar estándares ocupacionales, cualificaciones y entrenamiento.

La participación de los interlocutores sociales debería ir más allá de la participación formal en una contribución real que se tenga en cuenta cuando se tomen decisiones. Su contribución requiere capacidad, pero sin una participación real en el trabajo político no se puede empoderar a los interlocutores sociales.



4 | Analysis of WBL types in VET observed in partner countries

Análisis de los tipos de WBL en FP observados
en los países socios

On-the-job training	One-on-one employee training located at the place of work while doing the actual job. Usually a professional trainer (or an experienced employee) serves as the course instructor using hands-on training often supported by formal classroom training. It is inexpensive because no special equipment is needed other than what is normally used on the job.
Apprenticeship	Includes systematic long-term on-the-job training with alternating periods at the workplace and in an education and training institution or training centre . An apprenticeship is a real full-time job with training so individual is able to earn while learning, gain qualifications in the chosen course and receive professional work experience from industry experts.
Alternance training	An education or a training combining period in an educational institution or training centre and in the workplace . The alternance training can take place on a weekly, monthly or yearly basis depending on the country . Participants are not contractually linked to the employer where they do their practice.
Traineeship	An education and training programme which incorporates work experience, preparing young people for their future careers by helping them to become 'work ready'. Designed for people aged 16 to 24 who don't yet have the appropriate skills or experience.
Internship	An opportunity offered by an employer to work in the industry related to the field of study for a fixed , limited period of time. Most internships last for any length of time between one week and 12 months . Unlike conventional employment, internships have an emphasis on training , rather than employment itself.
Work-placement	A period of supervised work, where individual has the opportunity to experience working in a specific role with a company. Work-placements are basically extended internships or work experience assignments.
Job shadowing	Job shadowing (or work shadowing) is a popular on-the-job learning, career development, and leadership development program where an individual has the opportunity to work alongside and gain experience of the role of another individual, and gain an insight into that particular work area. It can also be used to provide an individual within a department the opportunity to work alongside more experienced colleagues so they can learn and develop within their current role .
Formación en el empleo	Entrenamiento personal para empleados ubicado en el lugar de trabajo mientras realiza el trabajo real. Por lo general, un capacitador profesional (o un empleado con experiencia) se desempeña como instructor del curso que utiliza capacitación práctica a menudo respaldada por capacitación formal en el aula. No es costoso porque no se necesita ningún equipo especial aparte de lo que normalmente se usa en el trabajo.
Aprendizaje	Incluye capacitación sistemática a largo plazo en el lugar de trabajo con períodos alternos en el lugar de trabajo y en una institución de educación y capacitación o centro de capacitación . Un aprendizaje es un trabajo real a tiempo completo con capacitación para que el individuo pueda ganar mientras aprende, obtener cualificaciones en el curso elegido y recibir experiencia laboral profesional de expertos de la industria.
Formación de alternancia	Un período combinado de educación o capacitación en una institución educativa o centro de capacitación y en el lugar de trabajo. La formación de alternancia puede tener lugar semanal, mensual o anualmente dependiendo del país. Los participantes no están vinculados contractualmente con el empleador donde realizan su práctica.
Entrenamiento	Un programa de educación y capacitación que incorpora experiencia laboral , preparando a los jóvenes para sus futuras carreras ayudándoles a estar 'listos para trabajar'. Diseñado para personas entre 16 y 24 años que aún no tienen las habilidades o la experiencia adecuadas.
Pasantía	Una oportunidad ofrecida por un empleador para trabajar en la industria relacionada con el campo de estudio por un período de tiempo fijo y limitado. La mayoría de las pasantías duran entre una semana y 12 meses . A diferencia del empleo convencional, las pasantías ponen énfasis en la capacitación, más que en el empleo en sí.
Colocación laboral	Un período de trabajo supervisado, donde el individuo tiene la oportunidad de experimentar el trabajo en un rol específico con una empresa. Las colocaciones de trabajo son básicamente pasantías prolongadas o asignaciones de experiencia laboral.
Observación de profesionales	La observación de profesionales (o seguimiento del trabajo) es un programa popular de aprendizaje en el trabajo, desarrollo profesional y desarrollo de liderazgo en el que un individuo tiene la oportunidad de trabajar junto y adquirir experiencia del rol de otro individuo, y obtener una idea de esa área de trabajo en particular. También se puede utilizar para proporcionar a un individuo dentro de un área la oportunidad de trabajar junto a colegas más experimentados para que puedan aprender y desarrollarse dentro de su rol actual .

5

Case studies on school -company partnerships

Estudios de caso sobre alianzas
escuela-empresa



Teachers from VET schools are typically required to cooperate with companies which host learners during work-based learning. Therefore, work-based learning provides opportunities for teachers to follow developments in workplace practices, processes, equipment and technology. Furthermore, good links and networking between VET providers and employers facilitates direct access for learners and teachers to the latest technology and equipment.

In particular in the case of industrial sectors, the investment required for VET schools to purchase such equipment may be too high and the possibility of cooperating with businesses makes it more cost-effective for them to train learners. In order to provide clear examples and best practices of partnerships between schools / VET centres and companies 2 main topics were analysed:

- partnership (labour market demands and personnel shortage),
- training practices (programmes, preparation and evaluation).

5.1. Germany

► 5.1.1. Labour market demands and expectations from VET sector

In Germany, the most common way of dual training is apprenticeship. This training option was already presented in IO1 in a more detailed way. This model contains practical training contents at companies and theoretical contents at vocational colleges. As a consequence, the cooperation between companies and schools in training is very close. Companies and schools both implement a framework curriculum for each profession. The needs and demands of the labour market are evaluated in a main board with stakeholders of the federation, the Länder, the trade unions and the companies. This main board is also responsible for adapting curricula to the changing demands of the labour market.

► 5.1.2. Trained personnel shortage

The existing gap for qualified employees in Germany can be found in specific profession areas like the care sector or manufacturing but there is no nationwide personnel shortage. There are several reasons for shortages of trained personnel in Germany. Sometimes the professions seem to be unattractive for young people because of low wages or the working environment. In recent years also more possible trainees and apprentices want to go to university instead of apprenticeships. Demographic change is also a reason for increasing personnel shortages. 60 % of the German companies evaluate personnel shortage as a valid risk. Training providers like VESBE focus on these skill gaps and provide training opportunities like apprenticeships, partial qualifications and retraining for professions and sectors where the companies can not find qualified employees or apprentices. The German government recognized the mismatch between the companies demands and the trained personnel and established a competence center to secure skilled personnel (KOFA). The center focuses especially on SMEs and their needs. One example for specific activities is to minimize the termination of apprenticeships before graduation. Other countermeasures include integration of refugees and the integration of foreign skilled employees. To react on trained personnel shortage the intermediaries focus on different potentially employable target groups like women, elderly people, migrants, young people without vocational qualifications and disabled people.

Los docentes de las escuelas de FP suelen necesitar cooperar con las empresas que acogen a los alumnos durante el aprendizaje basado en el trabajo (WBL). Por lo tanto, el aprendizaje basado en el trabajo (WBL) ofrece oportunidades para que los maestros sigan los desarrollos en las prácticas, procesos, equipos y tecnología en el lugar de trabajo. Además, los buenos enlaces y la creación de redes entre los proveedores de FP y los empleadores facilitan el acceso directo de los alumnos y profesores a la última tecnología y equipamiento.

En particular en el caso de los sectores industriales, la inversión requerida para que las escuelas de FP compren ese equipo puede ser demasiado alta y la posibilidad de cooperar con las empresas hace que sea más rentable para ellos capacitar a los estudiantes. Con el fin de proporcionar ejemplos claros y mejores prácticas de asociaciones entre escuelas / centros de FP y empresas, se analizaron 2 temas principales:

- La asociación (demandas del mercado laboral y escasez de personal),
- Las prácticas de capacitación (programas, preparación y evaluación).

5.1. Alemania

► 5.1.1. Demandas y expectativas del mercado laboral del sector de FP

En Alemania, la forma más común de entrenamiento dual es el Aprendizaje. Esta opción de capacitación ya se presentó en IO1 de una manera más detallada. Este modelo contiene contenidos de formación práctica en empresas y contenidos teóricos en centros de formación profesional. Como consecuencia, la cooperación entre las empresas y las escuelas en formación es muy estrecha. Tanto las empresas como las escuelas implementan un plan de estudios marco para cada profesión. Las necesidades y demandas del mercado laboral se evalúan en una junta principal con partes interesadas de la federación, los Länder, los sindicatos y las empresas. Esta junta principal también es responsable de adaptar el currículo a las demandas cambiantes del mercado laboral.

To address foreign qualified employees Germany established an online platform providing information on job opportunities, vacancies and provides additional information. Germany also implemented a mechanism which provides a legal claim for the examination evaluation and comparison of foreign qualifications to German vocational qualifications. This tool ensures that foreign qualifications can be recognized more easy.

► 5.1.3. Training practices

In recent years partial qualifications also became more common. This option focuses specific competence areas of apprenticeships and their framework curricula. Like in traditional apprenticeships companies are included in practical training besides vocational colleges and VET schools. The focus on specific areas which are requested from companies shortens the training duration to ca. 16 months instead of 3-3.5 years. Partial qualifications are aimed towards low-qualified adults, who can use this option to get a vocational qualification. Also job-seekers and refugees are part of the target group. Partial qualifications are certified and examined by the chambers like apprenticeships. The main target of this training option is to reach the target group and help the companies to get new potential employees. Other training options beside these two alternatives include retraining and combination programmes of profession specific training and language contents.

► 5.1.4. The relevance and usefulness of training programmes

The mentioned training opportunities like apprenticeships or partial qualifications are relevant and useful because they increase the labour opportunities of the participants of these training programmes. With a vocational qualification which is equivalent to a graduation in these training programmes the graduates receive a certificate by the chamber of craft or the chamber of commerce. Because of this certified vocational qualification and the wide recognition of the dual training system in Germany it is likely that the graduates will have good job opportunities. If the professions of the training programme are linked to personnel shortage the job opportunities are even better. The main board of the BIBB and the intermediaries in the German dual system ensure a continuous modernization of existing training programmes and establish new training programmes for changing demands needs or professions if necessary. For example the mentioned partial qualifications are designed for a specific target group and the needs of the industry.

► 5.1.5. Preparation of training programmes

Again the intermediaries and (the main board of) the BIBB have vital impact for the preparation of training programmes. On the one hand they influence and decide which training programmes will be offered according to the demands of the industry. On the other hand they also design the specific framework curricula which are obligatory for a certified dual training programme in Germany. Every training provider needs to implement the contents of the framework curricula in the training, adaptations and modifications can only be implemented in details and must be approved by the chambers. Only certified training providers are allowed to provide this kind of training.

Certification is done by independent evaluation and monitoring organizations like CERTQUA. During the preparation of training programmes the training provider has to ensure that training equipment, rooms, instructors, contents and other relevant aspects fit to the training programme, which will be conducted.

► 5.1.6. Evaluation of training programmes

The evaluation of training programmes in Germany is also the task of the Federal Institute for Vocational Education and Training (BIBB) in Germany. The BIBB is constantly providing research and exchange with the intermediaries and can update curricula and modernize training programmes. Besides this general perspective also the training provider itself can evaluate its training programmes with specific and individual tools. Nevertheless, modifications or adaptations which follow this evaluation process have to be in line with the framework curriculum.



► 5.1.2. Escasez de personal capacitado

La brecha existente para los empleados calificados en Alemania se puede encontrar en áreas de profesión específicas como el sector de atención o la fabricación, pero no existe escasez de personal en todo el país. Hay varias razones para la escasez de personal capacitado en Alemania. A veces las profesiones parecen ser poco atractivas para los jóvenes debido a los bajos salarios o al entorno laboral. En los últimos años, también hay más aprendices y aprendices posibles que desean ir a la universidad en lugar de las pasantías. El cambio demográfico es también una razón para aumentar la escasez de personal. El 60% de las empresas alemanas evalúan la escasez de personal como un riesgo válido. Los proveedores de capacitación como VESBE se enfocan en estas brechas de habilidades y brindan oportunidades de capacitación, como pasantías, calificaciones parciales y capacitación para profesiones y sectores en los que las empresas no pueden encontrar empleados o aprendices calificados. El gobierno alemán reconoció la falta de correspondencia entre las demandas de las compañías y el personal capacitado y estableció un centro de competencia para asegurar personal calificado (KOFA). El centro se centra especialmente en las PYME y sus necesidades. Un ejemplo de actividades específicas es minimizar la terminación de los aprendizajes antes de la graduación. Otras contramedidas incluyen la integración de refugiados y la integración de empleados calificados extranjeros. Para reaccionar ante la escasez de personal capacitado, los intermediarios se centran en diferentes grupos destinatarios potencialmente utilizables, como las mujeres, los ancianos, los migrantes, los jóvenes sin calificación profesional y las personas con discapacidad. Para dirigirse a los empleados extranjeros calificados, Alemania estableció una plataforma en línea que proporciona información sobre oportunidades de empleo, vacantes y proporciona información adicional. Alemania también implementó un mecanismo que proporciona un reclamo legal para la evaluación del examen y la comparación de las calificaciones extranjeras con las calificaciones profesionales alemanas. Esta herramienta garantiza que las calificaciones extranjeras se puedan reconocer más fácilmente.

► 5.1.3. Prácticas formativas

En los últimos años, las calificaciones parciales también se volvieron más comunes. Esta opción se enfoca en áreas de competencia específica de aprendices y su marco curricular. Al igual que en el aprendizaje tradicional, las empresas se incluyen en la formación práctica, además de las escuelas de formación profesional y las escuelas de FP. El enfoque en áreas específicas que se solicitan a las empresas acorta la duración del entrenamiento a alrededor de 16 meses en lugar de 3-3,5 años. Las calificaciones parciales están dirigidas a los adultos poco calificados, que pueden usar esta opción para obtener una calificación vocacional. También los solicitantes de empleo y los refugiados forman parte del grupo destinatario. Las calificaciones parciales son certificadas y examinadas por las cámaras como pasantías. El objetivo principal de esta opción de capacitación es llegar al grupo objetivo y ayudar a las empresas a obtener nuevos empleados potenciales. Otras opciones de capacitación además de estas dos alternativas incluyen el perfeccionamiento y los programas combinados de capacitación específica para la profesión y los contenidos del lenguaje.

► 5.1.4. La relevancia y la utilidad de los programas de capacitación

Las oportunidades de capacitación mencionadas, como pasantías o calificaciones parciales, son relevantes y útiles porque aumentan las oportunidades laborales de los participantes en estos programas de capacitación. Con una calificación vocacional que es equivalente a una graduación en estos programas de capacitación, los graduados reciben un certificado de la cámara de arte o la cámara de comercio. Debido a esta calificación profesional certificada y al amplio reconocimiento del sistema de capacitación dual en Alemania, es probable que los graduados tengan buenas oportunidades laborales. Si las profesiones del programa de capacitación están vinculadas a la escasez de personal, las oportunidades de trabajo son aún mejores. El consejo principal del BIBB y los intermediarios en el sistema dual alemán

aseguran una modernización continua de los programas de capacitación existentes y establecen nuevos programas de capacitación para cambiar las necesidades de demanda o las profesiones si es necesario. Por ejemplo, las calificaciones parciales mencionadas están diseñadas para un grupo objetivo específico y las necesidades de la industria. für eine kontinuierliche Modernisierung der bestehenden Ausbildungsgänge und legen bei Bedarf neue Ausbildungsgänge für wechselnde Anforderungen oder Berufe fest. Beispielsweise sind die genannten Teilqualifikationen auf eine bestimmte Zielgruppe und die Bedürfnisse der Branche zugeschnitten.

► 5.1.5. Elaboración de los programas de formación

Una vez más, los intermediarios y (la junta principal de) la BIBB tienen un impacto vital para la preparación de programas de capacitación. Por un lado, influyen y deciden qué programas de capacitación se ofrecerán de acuerdo con las demandas de la industria. Por otro lado, también diseñan los currículos marco específicos que son obligatorios para un programa de formación dual certificado en Alemania. Cada proveedor de capacitación necesita implementar los contenidos del currículo marco en la capacitación, las adaptaciones y modificaciones solo pueden implementarse en detalle y deben ser aprobadas por las cámaras. Sólo los proveedores de capacitación certificados pueden brindar este tipo de capacitación. La certificación es realizada por organizaciones independientes de evaluación y monitoreo como CERTQUA. Durante la preparación de los programas de capacitación, el proveedor de capacitación debe asegurarse de que el equipo de capacitación, las salas, los instructores, los contenidos y otros aspectos relevantes se ajusten al programa de capacitación que se realizará.

► 5.1.6. Evaluación de los programas de formación

La evaluación de los programas de formación en Alemania también es tarea del Instituto Federal de Educación y Formación Profesional (BIBB) en Alemania. El BIBB está constantemente investigando e intercambiando con los intermediarios y puede actualizar los planes de estudios y modernizar los programas de capacitación. Además de esta perspectiva general, el propio proveedor de capacitación puede evaluar sus programas de capacitación con herramientas específicas e individuales. Sin embargo, las modificaciones o adaptaciones que siguen a este proceso de evaluación deben estar en línea con el marco curricular.

5.2. Lithuania

18

► 5.2.1. Labour market demands and expectations from VET sector

Lithuanian labour market has shown positive trends, employment rate is the highest in the last 15 years, unemployment rate is steadily decreasing and is likely to get lower. Labour demand is likely to be slightly growing while the main obstacles are stagnating export markets and low volume of investment. Despite the high level of activities, the labour supply will continue to decline mostly because of the emigration. The most of new job vacancies were created in service and construction sectors. The growth of a minimum wage could have also had an impact on the bigger labour force supply.

► 5.2.2. Trained personnel shortage

Lithuanian Labour Exchange data indicates, that there are many bottleneck job vacancies exceeding the amount of jobseekers by a few times. The main reasons for the lack of staff are emigration, discrepancy between labour market needs and vocational training and retraining, unsatisfactory working conditions and job wage. The analysis of critical occupations reveals a qualitative imbalance of supply and demand showing the occupations where employers face the biggest challenges to find suitable candidate. This is determined by the lack of suitable candidates, and applicants not meeting the required skills/experiences.

Occupations where employers are meeting the greatest difficulties in recruiting staff are:

- Programmers, ICT professionals, finance and math specialists:
 - Software and application developers and analysts;
 - Database specialists and systems administrators;
 - Information and communications technology service managers;
 - Financial and mathematical associate professionals.
- Engineers:
 - Engineering professionals;
 - Electrotechnology engineers.
- Managers:
 - Sales, marketing and development managers;
 - Managing directors and chief executives;
 - Manufacturing, mining, construction and distribution managers;
 - Retail and wholesale trade managers.

► 5.2.3. Training practices

Vocational education and training programmes consist of two parts:

- The first part applies to all schools in the country and defines the fields of professional activities, competences, teaching goals, and assessment provisions;
- The second part is optional and covers teaching methods, subject programmes, teaching aids, etc. The programme must include Entrepreneurship, Civil Protection, Ecology, Information Technologies, and Foreign Language for Specific Purposes as subjects or modules.

Of the total time allocated to vocational subjects 60-70% should be devoted to practical training. Usually, practical training is conducted at the school or in a company. Recently 42 sectorial practical training centres for relevant branches of industry equipped with modern facilities were established at institutions of vocational education and training.

► 5.2.4. The relevance and usefulness of training programmes

VET curricula are based on VET standards established in cooperation with employers. When developing programmes, the demand for trained specialists is assessed and various research and analyses are taken into account. In order to ensure relevance and usefulness of training programmes and preparation of highly skilled workers the following measures are taken:

- Involving all stakeholders and social partners in particular in qualifications development;
- Adhering to main principles of transparency at all stages of developing and awarding qualifications: constantly inform society about activities, provide opportunities for sharing opinions, publicise outcomes;
- Opening the qualifications system to change. It is foreseen that social partners, VET providers, and other natural and legal persons will be able to initiate new qualifications;
- Encouraging society to become aware of the knowledge and skills gained through non-formal, informal learning and professional experience and create conditions to get them recognised;
- Promoting further development of internal quality assurance systems in VET institutions and implementing external assessment of VET programme delivery;
- Implementing the LTQF and participating in EQF implementation, were established at institutions of vocational education and training.

► 5.2.5. Preparation of training programmes

VET programmes are being developed by providers in cooperation with representatives of employers. When developing programmes, providers follow VET standards and general requirements approved by the Minister for Education and Science. A programme may include additional competences to satisfy local needs. VET programme development is also informed by research on skilled labour force needs at local level. A newly-drafted VET programme is subject to approval by a competent employer organisation. VET providers and enterprises have the possibility to initiate and design programmes. Currently modular training is being piloted in a group of institutions.

► 5.2.6. Evaluation of training programmes

A newly drafted VET programme is subject to approval by a competent employer organisation (e.g. the Chamber of Commerce, Industry and Crafts) and then experts (vocational teachers, employers) evaluate the quality of the programme. Following a positive evaluation, the programme is entered onto the Register of Study and Training Programmes. The development of VET standards and the assessment of the quality of VET programmes is organised by the Qualifications and VET Development Centre. In 2015 the four-year national project External assessment of vocational education and training (VET) quality was concluded. The system for external evaluations of initial VET had been developed, implemented, and produced recommendations for quality improvements for VET providers and policy makers. The evaluation focused on VET programme delivery, finding good and weak practices in the seven education sectors.

► 5.2.1. Demandas y expectativas del mercado laboral del sector de FP

El mercado de trabajo lituano ha mostrado tendencias positivas, la tasa de empleo es la más alta en los últimos 15 años, la tasa de desempleo está disminuyendo constantemente y es probable que disminuya. Es probable que la demanda laboral crezca ligeramente mientras que los principales obstáculos son el estancamiento de los mercados de exportación y el bajo volumen de inversión. A pesar del alto nivel de actividades, la oferta laboral continuará disminuyendo principalmente debido a la emigración. La mayoría de las nuevas vacantes de empleo se crearon en los sectores de servicios y construcción. El crecimiento de un salario mínimo también podría haber tenido un impacto en la mayor oferta de mano de obra.

► 5.2.2. Escasez de personal capacitado

Los datos de la Bolsa de Trabajo de Lituania indican que hay muchas vacantes de puestos de cuello de botella que superan en varias veces la cantidad de personas que buscan trabajo. Las principales razones de la falta de personal son la emigración, la discrepancia entre las necesidades del mercado laboral y la formación profesional y el reciclaje, las condiciones laborales insatisfactorias y el salario laboral. El análisis de las ocupaciones críticas revela un desequilibrio cualitativo de la oferta y la demanda que muestra las ocupaciones donde los empleadores enfrentan los mayores desafíos para encontrar un candidato adecuado. Esto está determinado por la falta de candidatos adecuados y los solicitantes que no cumplen con las habilidades/experiencias requeridas. Las ocupaciones donde los empleadores encuentran las mayores dificultades para contratar personal son:

- Programadores, profesionales de las TIC, especialistas en finanzas y matemáticas:
 - Desarrolladores y analistas de aplicaciones y software;
 - Especialistas de bases de datos y administradores de sistemas;
 - Gerentes de servicios de tecnología de la información y las comunicaciones;
 - Profesionales asociados financieros y matemáticos.
- Ingenieros:
 - Profesionales de la ingeniería;
 - Ingenieros en electrotecnia.
- Gerentes:
 - Gerentes de ventas, marketing y desarrollo;
 - Directores gerentes y directores ejecutivos;
 - Gerentes de manufactura, minería, construcción y distribución;
 - Gerentes de comercio minorista y mayorista.

► 5.2.3. Prácticas formativas

Los programas de educación vocacional y capacitación constan de dos partes:

- La primera parte se aplica a todas las escuelas del país y define los campos de actividades profesionales, competencias, objetivos de enseñanza y disposiciones de evaluación;
- La segunda parte es opcional y cubre métodos de enseñanza, asignaturas, material didáctico, etc. El programa debe incluir Emprendimiento, Protección Civil, Ecología, Tecnologías de la Información y Lengua Extranjera para Propósitos Específicos como asignaturas o módulos.

Del tiempo total asignado a las asignaturas vocacionales, el 60-70% debería dedicarse a la formación práctica. Por lo general, la capacitación práctica se lleva a cabo en la escuela o en una empresa. Recientemente, se establecieron 42 centros

de formación práctica sectorial para ramas de la industria pertinentes equipadas con modernas instalaciones en instituciones de educación y formación profesional.

► 5.2.4. La relevancia y la utilidad de los programas de capacitación

Los currículos de FP se basan en los estándares de FP establecidos en cooperación con los empleadores. Al desarrollar programas, se evalúa la demanda de especialistas capacitados y se toman en cuenta varias investigaciones y análisis. A fin de garantizar la pertinencia y la utilidad de los programas de capacitación y la preparación de trabajadores altamente calificados, se toman las siguientes medidas:

- Involucrar a todas las partes interesadas y los interlocutores sociales en particular en el desarrollo de las cualificaciones;
- Adherirse a los principios fundamentales de transparencia en todas las etapas de desarrollo y adjudicación de cualificaciones: informar constantemente a la sociedad sobre las actividades, proporcionar oportunidades para compartir opiniones, publicar los resultados;
- Apertura del sistema de cualificaciones para cambiar. Está previsto que los interlocutores sociales, los proveedores de FP y otras personas físicas y jurídicas puedan iniciar nuevas cualificaciones;
- Alentar a la sociedad a tomar conciencia del conocimiento y las habilidades adquiridas a través del aprendizaje no formal, el aprendizaje informal y la experiencia profesional y crear las condiciones para que se las reconozca;
- Promover un mayor desarrollo de los sistemas internos de aseguramiento de la calidad en las instituciones de FP y la implementación de evaluaciones externas de la entrega del programa de FP;
- Implementando el LTQF y participando en la implementación de EQF.

► 5.2.5. Elaboración de los programas de formación

Los proveedores están desarrollando programas de FP en cooperación con representantes de los empleadores. Al desarrollar programas, los proveedores siguen los estándares VET y los requisitos generales aprobados por el Ministro de Educación y Ciencia. Un programa puede incluir competencias adicionales para satisfacer las necesidades locales. El desarrollo del programa de FP también se basa en la investigación sobre las necesidades de mano de obra calificada a nivel local. Un programa de FP recientemente redactado está sujeto a la aprobación de una organización de empleadores competente. Los proveedores de FP y las empresas tienen la posibilidad de iniciar y diseñar programas. Actualmente la capacitación modular está siendo probada en un grupo de instituciones.

► 5.2.6. Evaluación de los programas de formación

Un programa de FP recientemente redactado está sujeto a la aprobación de una organización de empleadores competente (por ejemplo, la Cámara de Comercio, Industria y Oficios) y luego los expertos (profesores de formación profesional, empleadores) evalúan la calidad del programa.

Six quality areas were described by the list of quality criteria and evaluated:

- Training / learning environment;
- Lifelong learning;
- Access to training;
- Modernity of training
- Correspondence of qualification to the needs of the economy;
- Efficiency of information and career planning.

The external evaluators were experts from other VET providers and employers. They analysed VET provider self-assessment reports and other documentation, met with VET provider staff and social partners, and analysed and observed training resources and facilities. The evaluation revealed a range of areas for improvement at national and provider level:

- Reducing drop-outs;
- Improving student performance and employability;
- Designing the tools for, and collecting the opinions of, learners, teachers and employers;
- Enabling recognition of competences gained through work experience;
- Diversifying the offer of VET programmes and courses (very few providers offer CVET);
- Increasing opportunities for work-based learning;
- Increasing international mobility of VET teachers and learners;
- Supporting skills competitions;
- Achieving full efficient use of VET provider training facilities;
- Increasing company participation in training;
- Improving the teacher qualification system;
- Improving strategic planning among VET providers.

5.3. Poland

► 5.3.1. Labour market demands and expectations from VET sector

In Poland curtail demand and expectations towards young people entering the labour market are key competences, which youth should have and in which they should be accomplice after vocational education. The competencies for which employers report their needs are listed and a forecast is presented of how these expectations will change in the future. Current problem is most of all the mismatch between the competences of young people and the requirements of employers. The most frequently mentioned are: knowledge, skills and attitudes. In the European Reference Framework, eight key competences:

- communication in the mother tongue;
- communication in foreign languages;
- mathematical competences and basic scientific and technical competences;
- IT competences;
- the ability to learn;
- social and civic competences;
- initiative and entrepreneurship;
- cultural awareness and expression.

Entrepreneurs usually indicate a number of soft competences and attitudes they expect from candidates for work. Vocational school graduates can offer the employer only their knowledge gained from school and professional competences acquired during apprenticeships. Questions arise - firstly, is what young people can offer fit to the expectations of employers? Secondly, are their knowledge and competences competitive on the labor market, i.e. are they skills held by the majority of job candidates or are they deficient?

Key requirements for job candidates, employers valued the following skills and

attitudes: loyalty to the company, willingness to learn, develop their competences, the ability to admit to lack of knowledge, ability to work in a team, openness and motivation to learn the necessary professional skills, ability to cooperate with people, communicate, negotiate and mediate. Therefore, it is important for employers that the newly admitted employee would like to use the acquired knowledge and skills in favour of the one who invested in it. Readiness to learn, according to employers, is important due to continuous technological changes that force the development of employees and raise their qualifications. The ability to work in a team is also highly valued, related to the timeliness and sense of responsibility for the entrusted part of the work. This competence is particularly important in large companies, where there is a strong specialization of work, which is associated with the need for cooperation in the group.

► 5.3.2. Trained personnel shortage

There are many reasons for the competence mismatch in the labour market. This is mainly due to the lack of sufficient information about the situation on the labour market and insufficient investment in training as well as the education system that does not respond to the needs of the labour market. In order to achieve a balance between the expectations of employers and the resources present on the labour market (knowledge, skills of employees), competency needs should be identified more accurately and in a timely manner. This task applies mainly to employers who should forecast the demand for knowledge and skills so that the education system can be adapted to the needs of the labour market.

Meeting the competence mismatch requires linking skills development with employment and economic development. This means that social partners and key stakeholders (stakeholders) should be involved in the development of skills. Analysis is also needed to describe the situation on the labour market. It is worth focusing more on planning education taking into account the future, i.e. what may be expected on the labour market in 10-20 years (competences of the future). The analysis takes into account the socio-economic context that will contribute to changes on the labour market. These factors are: increasing life expectancy, more and more frequent use of machines performing repetitive routine activities, new media environment, increased importance of large structured organizations and progressive globalization. Changes that are likely to take place on the labor market will force the ability to adapt, adapt to changing working conditions, use of technology, etc. In the future, the need for professional mobility will also be greater. Research is already providing information on increasing readiness to change jobs, especially in people with higher education. Often this willingness to modify your professional path results precisely from the need to better match skills to the requirements of the employer.

► 5.3.3. Training practices

The practical training of the profession takes place in the form of practical classes organized at school and in the workplace and is aimed at acquiring professional skills required in a given profession. It can be carried out in workshops and school studios, school farms, continuing education institutions or practical education institutions. There is no data showing the participation of particular types of training. Practical training is around 60% hours devoted to vocational subjects in basic vocational schools and 50% in techniques. The practical vocational training cannot exceed 6 hours a day for pupils aged up to 16 years and 8 hours a day for students over 16 years old. Workplace training in all types of vocational schools last four weeks (in some professions up to 12) and are organized 1-2 times during the period of

learning. However, it can be concluded that employers (with the exception of crafts) are not interested in training students, and the percentage of students taking up practical learning the profession at the employer is very small. In the Polish education system, learning an employer's profession is considered a special kind vocational education. The most important condition for participation in this kind of education is graduating from junior high school and at least 16 years of age. However, in special situation, provisions they allow you to withdraw from this rule.

► 5.3.4. The relevance and usefulness of training programmes

The future of work on vocational training programs is definitely belongs to industry organizations that bring together employers and employees, which will cooperate with industry scientific institutes. Such a composition partners provides access to knowledge about modern production technologies and services and various trends in the industry. However, make organizations industry could well fulfil their role, they must be equipped with appropriate decision-making competences, not just consultative ones.

► 5.3.5. Preparation of training programmes

Each program module unit contains: detailed learning outcomes, the level of educational requirements for each learning effect, taxonomic category for each learning effect consistent with taxonomy, training material for the program department / module unit, planned tasks (exercises), conditions for achieving the assumed learning outcomes, including: didactic resources, recommended didactic methods, organizational forms, proposals for evaluation criteria and methods for checking the effects of education, forms of individualization.

The learning outcomes from the core curriculum are grouped in modules and let us understand how the authors planned their education and what is hidden under the individual learning outcomes. There may be a need at this stage slight changes in the allocation of learning outcomes. The program can Items / modules names that have not been used so far appear. Program authors have specific naming rules, that's why more important than the name are the learning outcomes assigned to it. It's based on them you can specify which teacher will teach the subject / module. Transferring learning outcomes from the subject / module to another subject / module may require changing the name of the subject or module, because the name of the subject / module should reflect its contents: assigned educational outcomes. This affects the allocation of hours, and thus the plan teaching and descriptions of individual subjects / modules.

► 5.3.6. Evaluation of training programmes

It should be emphasized that the lasting results of vocational training are visible they are only after a long time. It is difficult to express them in form typified. The fundamental problem is to determine the degree unequivocally, in what kind of training the training contributed to the observed changes. The flexibility of curricula should be a feature that is easy to exchange the content of education, changing their sequence and computer composition banks of learning content (blocks, modules, units) modular, including sets (databases) of forms, methods, mean and teaching aids. Flexible programs allow permanent improvement, and they are designed so the basis for the organization of the educational process. Every program it should be evaluated in practice, and evaluation is used. It is only the evaluation and verification of the program's project that makes program useful for school placement, contributing to activation of the education process.



Luego de una evaluación positiva, el programa se ingresa en el Registro de estudios y programas de capacitación. El desarrollo de los estándares de FP y la evaluación de la calidad de los programas de FP está organizado por el Centro de Capacitación de Capacitación y FP. En 2015 concluyó el proyecto nacional cuatrienal Evaluación externa de la calidad de la educación y formación profesional (FP). El sistema de evaluaciones externas de la FP inicial se desarrolló, implementó y produjo recomendaciones para mejorar la calidad de los proveedores de FP y los responsables de formular políticas. La evaluación se centró en la entrega de programas de FP, encontrando prácticas buenas y débiles en los siete sectores educativos. Seis áreas de calidad fueron descritas por la lista de criterios de calidad y evaluadas:

- Entorno de entrenamiento/aprendizaje;
- Aprendizaje permanente;
- Acceso a la capacitación;
- Modernidad de la capacitación
- Correspondencia de cualificación con las necesidades de la economía;
- Eficiencia de información y planificación de carrera.

Los evaluadores externos eran expertos de otros proveedores y empleadores de FP. Analizaron los informes de autoevaluación del proveedor de FP y otra documentación, se reunieron con el personal de proveedores de FP y los interlocutores sociales, y analizaron y observaron los recursos e instalaciones de capacitación.

La evaluación reveló una gama de áreas de mejora a nivel nacional y de proveedores:

- Reducir las deserciones;
- Mejorar el rendimiento estudiantil y la empleabilidad;
- Diseñar las herramientas y recoger las opiniones de estudiantes, docentes y empleadores;
- Permitir el reconocimiento de las competencias adquiridas a través de la experiencia laboral;
- Diversificar la oferta de programas y cursos de FP (muy pocos proveedores ofrecen CVET);
- Incrementar las oportunidades para el aprendizaje basado en el trabajo (WBL);
- Aumentar la movilidad internacional de profesores y alumnos de FP;
- Apoyar la competencia de habilidades;
- Lograr un uso eficiente completo de las instalaciones de capacitación de proveedores de FP;
- Incrementar la participación de la compañía en la capacitación;
- Mejorar el sistema de calificación docente;
- Mejorar la planificación estratégica entre los proveedores de FP.

5.3. Polonia

► 5.3.1. Demandas y expectativas del mercado laboral del sector de FP

En Polonia, reducir la demanda y las expectativas hacia los jóvenes que ingresan al mercado laboral son competencias clave que los jóvenes deberían tener y en las que deberían ser cómplices después de la formación profesional. Se enumeran las competencias para las cuales los empleadores informan sus necesidades y se presenta un pronóstico de cómo estas expectativas cambiarán en el futuro. El problema actual es, sobre todo, el desajuste entre las competencias de los jóvenes y los requisitos de los empleadores. Los más mencionados son: conocimiento, habilidades y actitudes. En el Marco de referencia europeo, hay ocho competencias clave:

- Comunicación en la lengua materna;
- Comunicación en idiomas extranjeros;
- Competencias matemáticas y competencias científicas y técnicas básicas;

- Competencias de TI;
- Capacidad de aprender;
- Competencias sociales y cívicas;
- Iniciativa y emprendimiento;
- Conciencia cultural y expresión.

Los empresarios generalmente indican una serie de competencias y actitudes blandas que esperan de los candidatos para el trabajo. Los graduados de las escuelas vocacionales pueden ofrecer al empleador solo el conocimiento adquirido de las competencias escolares y profesionales adquiridas durante el aprendizaje. Las preguntas surgen, en primer lugar: ¿lo que los jóvenes pueden ofrecer se ajuste a las expectativas de los empleadores? En segundo lugar, ¿sus conocimientos y competencias son competitivos en el mercado laboral, es decir, son habilidades que poseen la mayoría de los candidatos o son deficientes?

Los requisitos clave para los candidatos a puestos de trabajo, los empleadores valoran las siguientes habilidades y actitudes: lealtad a la empresa, disposición para aprender, desarrollar sus competencias, la capacidad de admitir la falta de conocimiento, la capacidad de trabajar en equipo, la apertura y la motivación para aprender lo necesario habilidades profesionales, capacidad de cooperar con las personas, comunicarse, negociar y mediar. Por lo tanto, es importante para los empleadores que el empleado recién admitido quiera utilizar los conocimientos y habilidades adquiridos a favor de quien invirtió en ellos. La disposición a aprender, según los empleadores, es importante debido a los continuos cambios tecnológicos que fuerzan el desarrollo de los empleados y aumentan sus cualificaciones. La capacidad de trabajar en equipo también es muy valorada, relacionada con la puntualidad y el sentido de responsabilidad de la parte del trabajo encomendada. Esta competencia es particularmente importante en las grandes empresas, donde existe una fuerte especialización del trabajo, que se asocia con la necesidad de cooperación en el grupo.

► 5.3.2. Escasez de personal capacitado

Hay muchas razones para el desajuste de competencias en el mercado laboral. Esto se debe principalmente a la falta de información suficiente sobre la situación en el mercado laboral y la inversión insuficiente en capacitación, así como al sistema educativo que no responde a las necesidades del mercado laboral. Para lograr un equilibrio entre las expectativas de los empleadores y los recursos presentes en el mercado laboral (conocimiento, habilidades de los empleados), las necesidades de competencia deben identificarse de manera más precisa y oportuna. Esta tarea se aplica principalmente a los empleadores que deben prever la demanda de conocimientos y habilidades para que el sistema educativo se pueda adaptar a las necesidades del mercado laboral.

Enfrentar el desajuste de competencias requiere vincular el desarrollo de habilidades con el empleo y el desarrollo económico. Esto significa que los interlocutores sociales y las partes interesadas clave (partes interesadas) deberían participar en el desarrollo de las habilidades. El análisis también es necesario para describir la situación en el mercado laboral. Vale la pena centrarse más en la planificación de la educación teniendo en cuenta el futuro, es decir, lo que se puede esperar en el mercado laboral en 10-20 años (competencias del futuro). El análisis tiene en cuenta el contexto socioeconómico que contribuirá a los cambios en el mercado laboral. Estos factores

► 5.3.3. Prácticas formativas

La formación práctica de la profesión se lleva a cabo en forma de clases prácticas organizadas en la escuela y en el lugar de trabajo y está destinada a adquirir las habilidades profesionales requeridas en una profesión determinada. Puede llevarse a cabo en talleres y estudios escolares, granjas escolares, instituciones de educación continua o instituciones de educación práctica. No hay datos que muestren la participación de tipos particulares de capacitación. La capacitación práctica es de alrededor del 60% de horas dedicadas a asignaturas vocacionales en escuelas vocacionales básicas y el 50% en técnicas. La formación profesional práctica no puede exceder de 6 horas por día para alumnos de hasta 16 años y 8 horas por día para estudiantes mayores de 16 años. La capacitación en el lugar de trabajo en todos los tipos de escuelas vocacionales dura cuatro semanas (en algunas profesiones hasta 12) y se organizan 1-2 veces durante el período de aprendizaje. Sin embargo, se puede concluir que los empleadores (con la excepción de los oficios) no están interesados en la formación de los estudiantes, y el porcentaje de estudiantes que asumen el aprendizaje práctico de la profesión en el empleador es muy pequeño. En el sistema educativo polaco, el aprendizaje de la profesión de un empleador se considera una educación vocacional de tipo especial. La condición más importante para la participación en este tipo de educación es graduarse de la escuela secundaria y tener al menos 16 años de edad. Sin embargo, en una situación especial, las disposiciones que le permiten retirarse de esta regla.

► 5.3.4. La relevancia y la utilidad de los programas de capacitación

El futuro del trabajo en los programas de formación profesional pertenece sin duda a las organizaciones de la industria que reúnen a empleadores y empleados, que cooperarán con los institutos científicos de la industria. Tal composición asociada proporciona acceso al conocimiento sobre tecnologías y servicios modernos de producción y varias tendencias en la industria. Sin embargo, para que la industria de las organizaciones pueda cumplir con su función, deben estar equipadas con las competencias adecuadas para la toma de decisiones, no solo las consultivas.

► 5.3.5. Elaboración de los programas de formación

Cada unidad de módulo de programa contiene: resultados de aprendizaje detallados, el nivel de requisitos educativos para cada efecto de aprendizaje, categoría taxonómica para cada efecto de aprendizaje consistente con taxonomía, material de capacitación para el departamento de departamento / unidad de módulo, tareas planificadas (ejercicios), condiciones para lograr el resultados de aprendizaje asumidos, que incluyen: recursos didácticos, métodos didácticos recomendados, formularios de organización, propuestas de criterios de evaluación y métodos para verificar los efectos de la educación, formas de individualización.

Los resultados del aprendizaje del plan de estudios básico se agrupan en módulos y nos permiten comprender cómo los autores planificaron su educación y qué se oculta bajo los resultados de aprendizaje individuales. Puede haber una necesidad en esta etapa de ligeros cambios en la asignación de los resultados del aprendizaje. El programa puede incluir nombres de elementos / módulos que no se han utilizado hasta el momento. Los autores del programa tienen reglas específicas para nombrar, por eso más importante que el nombre son los resultados de aprendizaje asignados.

Se basa en ellos y puede especificar qué profesor enseñará la materia / módulo. Transferir los resultados de aprendizaje de la asignatura / módulo a otra asignatura / módulo puede requerir cambiar el nombre de la asignatura o módulo, ya que el nombre de la asignatura / módulo debe reflejar su contenido: resultados educativos asignados. Esto afecta la asignación de horas y, por lo tanto, el plan de enseñanza y descripciones de materias / módulos individuales.

► 5.3.6. Evaluación de los programas de formación

Cabe destacar que los resultados duraderos de la formación profesional son visibles, sólo después de un largo tiempo. Es difícil expresarlos en forma tipificada. El problema fundamental es determinar el grado inequívocamente, en qué tipo de entrenamiento la capacitación contribuyó a los cambios observados. La flexibilidad de los planes de estudios debe ser una característica que es fácil de intercambiar el contenido de la educación, cambiando su secuencia y la composición de computadoras, bancos de contenido de aprendizaje (bloques, módulos, unidades), modular), incluyendo conjuntos (bases de datos) de formas, métodos, medios y material didáctico. Los programas flexibles permiten una mejora permanente, y están diseñados para la base de la organización del proceso educativo. Cada programa debe ser evaluado en la práctica, y se utiliza la evaluación. Sólo la evaluación y verificación del proyecto del programa es lo que hace que el programa sea útil para la ubicación en la escuela, lo que contribuye a la activación del proceso educativo.



6 | Tools for effective WBL

Herramientas para WBL efectivo

The IO2 main focus is on the description of a methodology to design and define new curriculums to cover skill gaps detected in the labor markets. The document describes a "universal" methodology to detect competencies and skills that are not included in the current training programs and to generate new curriculums that respond to those needs. The term "universal" has been used due to the adaptability of the methodology to any specialty, country, region, productive sector and level.

The methodology used in IO2 to create a specific curriculum consists of four phases or stages:

- **Pre-phase.** Contextualization of the program or studies that we are looking for; specifying some crucial aspects, such as PROGRAM (understood as study field or specialty) - SECTOR - LEVEL).
- **Skill needs analysis.** Obtaining and collecting information related to the sector and programs selected in the pre-phase from different sources in order to detect new demands coming from industry.
- **Contrast & Gap Definition.** Organizing and filtering all the gathered information to define the more detailed as possible the objective skills and to contrast them with the current curricula. From this comparison those needed skills that are not covered in any curriculum will be discovered.
- **Design of Specifications for new curricula.** In this stage the specifications of a new curriculum that covers the detected gaps will be described. Two main pillars are taken into account:
 - Program outputs.
 - Curriculum definition: Modules, contents, credit hours For the development of a curriculum, then, we show the structure that should be carried out and how each section should be written. It is very important to carry out the guidelines of the template that we raise very conscientiously.

It is important to underline that **the process should be carried out over and over again, every time that new skills are demanded.** In this context, the methodology must include a surveillance system in order to be updated concerning the labor market demands and needs, even to foreseen those demands. The surveillance systems will lead the organization to enter in the described loop every time that the need of new curriculums are detected.

The IO3 provides trainers and instructors with **examples of training methods and ideas for combining them in the context of work based learning.** It focuses on the role of trainers and can also function as a manual for implementation of the methods. An empty mask for combining methods is also provided on the website of the project: www.vetriangle.eu

El objetivo principal de IO2 es la descripción de una metodología para diseñar y definir nuevos planes de estudio para cubrir las brechas de habilidades detectadas en los mercados laborales. El documento describe una metodología "universal" para detectar competencias y habilidades que no están incluidas en los programas de capacitación actuales y para generar nuevos planes de estudio que respondan a esas necesidades. El término "universal" se ha utilizado debido a la adaptabilidad de la metodología a cualquier especialidad, país, región, sector productivo y nivel.

La metodología utilizada en IO2 para crear un plan de estudios específico consta de cuatro fases o etapas:

- **Pre-fase:** Contextualización del programa o de estudios que estamos buscando; precisando algunos aspectos cruciales, tales como el PROGRAMA (entendido como campo de estudio o especialidad) - SECTOR - NIVEL)
- **Análisis de necesidades de habilidades.** Obtener y recopilar información relacionada con el sector y los programas seleccionados en la fase previa de diferentes fuentes para detectar nuevas demandas provenientes de la industria.
- **Contraste y definición de brecha.** Organizar y filtrar toda la información recopilada para definir lo más detallada posible las habilidades objetivas y contrastarlas con el currículo actual. A partir de esta comparación, se descubrirán aquellas habilidades necesarias que no están cubiertas por ningún plan de estudios.
- **Diseño de especificaciones para nuevos currículos.** En esta etapa se describirán las especificaciones de un nuevo plan de estudios que cubra las lagunas detectadas. Se toman en cuenta dos pilares principales:
 - Resultados del programa
 - Definición del currículo: Módulos, contenidos, horas de crédito para el desarrollo de un currículo, luego, mostramos la estructura que debe llevarse a cabo y cómo debe escribirse cada sección. Es muy importante llevar a cabo las pautas de la plantilla que planteamos muy concienzudamente.

Es importante subrayar que **el proceso debe llevarse a cabo una y otra vez, cada vez que se demanden nuevas habilidades.** En este contexto, la metodología debe incluir un sistema de vigilancia para ser actualizado con respecto a las demandas y necesidades del mercado laboral, incluso para prever esas demandas. Los sistemas de vigilancia llevarán a la organización a ingresar en el ciclo descrito cada vez que se detecte la necesidad de nuevos currículos.

El IO3 proporciona instructores e instructores **ejemplos de métodos de capacitación e ideas para combinarlos en el contexto del aprendizaje basado en el trabajo (WBL).** Se centra en el papel de los formadores y también puede funcionar como un manual para la implementación de los métodos. También se proporciona una máscara vacía para combinar métodos en el sitio web del proyecto: www.vetriangle.eu



7 | Tools for ensuring quality of WBL

Herramientas para garantizar
la calidad del Aprendizaje

7.1. Practical tools for students and enterprises

► 7.1.1. Matching learners and work placements

In many forms of work-based learning, learners are required to take responsibility for identifying and securing work placements.

In preparing learners for their transition to the workplace, there are key issues to consider in relation to how learners are being prepared, particularly in terms of acquiring and developing the skills demanded by employers. This is particularly important given that employers often complain about the level of basic skills and key competences learners have when they enter the workplace. As such, ensuring appropriate selection criteria is in place provides one such approach to ensure that learners are allocated to placements that give them the potential to grow and develop.

Placing dedicated personnel in charge of recruitment / placement procedures ensures that learners are placed appropriately. A key issue in relation to finding suitable placements for learners is the extent to which the placement matches the expectations from the perspective of the learner and the employer. Matching expectations is important so as to avoid a negative learning experience for the learner and to avoid situations where employers feel they are not able to support the needs of the learner or are no longer willing to provide work placements in the future.

► 7.1.2. Preparing students for work placements

Activities that should be included in preparation of students:

- Introducing workplace learning: purpose, focus and implications for students;
- Student Placement Record;
- Work readiness;
- Understanding host employer expectations;
- Safe learning while in the workplace;
- Student welfare and well-being;
- Student responsibilities;
- Student conduct in the workplace;
- Dealing with problem situations;
- Planning for post placement follow up;
- Personal presentation and first impressions;
- Communicating appropriately in the workplace;
- Working with others in the workplace;
- Quality of work undertaken by the student;
- Pre-placement interviews with the host employer;
- Generic workplace skills: answering the phone, taking messages, customer service and employment related skills.

7.1. Herramientas prácticas para estudiantes y empresas

► 7.1.1. Hacer coincidir alumnos y prácticas laborales

En muchas formas de aprendizaje basado en el trabajo, los alumnos están obligados a asumir la responsabilidad de identificar y asegurar las prácticas laborales.

Al preparar a los alumnos para su transición al lugar de trabajo, hay cuestiones clave que deben tenerse en cuenta en relación con la forma en que se preparan los alumnos, particularmente en términos de adquisición y desarrollo de las habilidades exigidas por los empleadores. Esto es particularmente importante dado que los empleadores a menudo se quejan del nivel de habilidades básicas y competencias clave que tienen los estudiantes cuando ingresan al lugar de trabajo. Como tal, garantizar que se establezcan los criterios de selección adecuados proporciona uno de estos enfoques para garantizar que los alumnos se asignen a ubicaciones que les den el potencial para crecer y desarrollarse.

La colocación de personal a cargo de los procedimientos de reclutamiento / colocación asegura que los estudiantes estén colocados apropiadamente. Una cuestión clave en relación con la búsqueda de ubicaciones adecuadas para los estudiantes es la medida en que la colocación coincide con las expectativas desde la perspectiva del alumno y el empleador. Las expectativas coincidentes son importantes para evitar una experiencia de aprendizaje negativa para el alumno y para evitar situaciones en las que los empleadores sientan que no pueden apoyar las necesidades del alumno o que ya no estén dispuestos a ofrecer prácticas laborales en el futuro.

► 7.1.2. Preparar a los estudiantes para las prácticas de trabajo

Actividades que deben incluirse en la preparación de los estudiantes:

- Introducción del aprendizaje en el lugar de trabajo: propósito, enfoque e implicaciones para los estudiantes;
- Registro de colocación del estudiante;
- Preparación para el trabajo;
- Comprensión de las expectativas del empleador anfitrión;
- Aprendizaje seguro en el lugar de trabajo;
- Bienestar y bienestar del estudiante;
- Responsabilidades del estudiante;
- Conducta del estudiante en el lugar de trabajo;
- Lidar con situaciones problemáticas;
- Planificación para el seguimiento post colocación;
- Presentación personal y primeras impresiones;
- Comunicarse apropiadamente en el lugar de trabajo;
- Trabajando con otros en el lugar de trabajo;
- Calidad del trabajo realizado por el estudiante;
- Entrevistas previas a la colocación con el empleador anfitrión;
- Habilidades genéricas en el lugar de trabajo: contestar el teléfono, tomar mensajes, servicio al cliente y habilidades relacionadas con el empleo.

Tips for ensuring high quality workplace learning preparatory activities:

- Set aside time to plan, adapt resources and review existing activities;
- Involve employers and ex-students to present their stories;
- Use quality resources;
- Make preparation directly relevant to needs of students;
- Follow up with a debriefing and evaluation of the activities.

► 7.1.3. Skills checklist

Skills checklists are tools that state specific criteria and to gather information about specific behaviours, knowledge and skills information and to make judgements about what students know and can do in relation to the outcomes. The quality of information is highly dependent on the quality of the descriptors chosen for assessment. Their benefit is also dependent on students' direct involvement in the assessment and understanding of the feedback provided.

The suggested range of information worked-out and recommended by VETriangle cover:

- People skills (teamwork, leadership, communication, negotiating, public speaking),
- Task skills (time management, planning, organizing, problem solving, computer skills),
- Personal skills (initiative, independence, adaptability/ability to learn quickly, ability to follow instructions, safety awareness),
- Personal sets of qualities.

► 7.1.4. Personal Learning Plans

A personal learning plan is developed as a way to help achieve short- and long-term learning goals. Personal learning plans are generally based on the belief that students will be more motivated to learn, will achieve more in school, and will feel a stronger sense of ownership over their education if they decide what they want to learn, how they are going to learn it, and why they need learn it to achieve their personal goals.

The Personal Learning Plan Chart recommended by VETriangle include:

- Learning goal (skill),
- Strategy (process),
- Results (evidence),
- Deadline.

► 7.1.5. Debriefing with enterprises and students

Debriefing (Post-Placement Follow-up) is an important part of team building activities and allows students to process and reflect on their experience of the students, as well as the enterprises.

Debriefing with Students Form recommended by VETriangle cover i.a. evaluation of work station, work environment, work safety, clarity of tasks, relevance of tasks, communication with placement manager in school, communication with placement manager in company, communication with colleagues, communication with supervisor. Also the question concerning the influence of the placement for career planning and goals of the future appears.

In case of **Debriefing with Enterprises Form recommended** by VETriangle, evaluation undergo students' preparation for placement, students' motivation, students' knowledge, students' skills, students' work safety, communication with student and communication with placement manager in the school. Open question is on skills and knowledge areas require most improvements in order for students to gain employment.

► 7.1.6. Modern educational solutions

Technological development is not only about increasing the importance of the Internet and the popularity of computers and mobile devices (laptops, tablets, smartphones), but is also visible in modern educational solutions. An example of such measures can be an interactive whiteboard or electronic journal.

The e-board, which is precisely called an interactive whiteboard, replaces the last one years of classic chalk board. However, this is a device with a lot wider application. Thanks to connection to a computer, it enables use from any program that is installed on it. Teacher therefore, it can familiarize students with, for example, the basics of a support program complicated mathematical calculations or computer presentations models of the physical phenomena discussed. At the same time, he can teach lessons based on the mentioned applications without having to move to the studio computer. The interactive whiteboard also has its own software, which allows you to create notes, but also to construct e.g. charts or drawings. Interactive whiteboard is a practical, supportive tool learning process. Facilitates perception, memorization and later reproduction educational material and makes the content more attractive.

The e-journal is not only a tool for collecting data. It can also be used efficiently in the teacher's contact with students. The person conducting the classes can, for example, send messages to selected students by e-mail or post information about homework or upcoming classics. Not all electronic journals include those described previously functions. It is important, however, that the institution choose such software, which will be the most suitable for her. It is worth paying attention to on application possibilities, purchase and maintenance costs of the product, costs training of the employees or technical support. Thanks to the exact product analysis teachers will receive a tool supporting the process teaching, not complicating it.

It is worth remembering that the teacher, in connection with his pedagogical role, often also acts as a class tutor. There's a lot involved additional duties, both informal - for example, running students' educational process, modifying their unacceptable ones social attitudes, help in resolving conflicts - as well as formal ones, such as: organizing meetings with parents or completing certificates. That the teacher could better fulfil this role and be more active engage in the process of upbringing and spend less time formal obligations, created, among others computer program for printing certificates.

Another application that saves the teacher time and enriches and makes the didactic process more attractive is an interactive test (eSPRAWDZIAN). It is a program that allows the leading person subject arrangement of an interactive test.

Consejos para garantizar actividades preparatorias de aprendizaje en el lugar de trabajo de alta calidad:

- Dedicar tiempo a planificar, adaptar los recursos y revisar las actividades existentes;
- Hacer participar a los empleadores y ex alumnos para que presenten sus historias;
- Utilizar recursos de calidad;
- Hacer preparativos directamente relevantes para las necesidades de los estudiantes;
- Hacer un seguimiento con un interrogatorio y una evaluación de las actividades.

► 7.1.3. Lista de verificación de habilidades

Las listas de verificación de habilidades son herramientas que establecen criterios específicos y para recopilar información sobre conductas específicas, información de conocimientos y habilidades y para hacer juicios sobre lo que los estudiantes saben y pueden hacer en relación con los resultados. La calidad de la información depende en gran medida de la calidad de los descriptores elegidos para la evaluación. Su beneficio también depende de la participación directa de los estudiantes en la evaluación y la comprensión de los comentarios proporcionados.

El rango sugerido de información elaborada y recomendada por VETriangle:

- Habilidades de las personas (trabajo en equipo, liderazgo, comunicación, negociación, hablar en público),
- Habilidades de tareas (gestión del tiempo, planificación, organización, resolución de problemas, habilidades informáticas),
- Habilidades personales (iniciativa, independencia, adaptabilidad / capacidad de aprender rápidamente, capacidad de seguir instrucciones, conciencia de seguridad),
- Conjuntos personales de cualidades.

► 7.1.4. Planes de aprendizaje personal

Se desarrolla un plan de aprendizaje personal como una forma de ayudar a lograr los objetivos de aprendizaje a corto y largo plazo. Los planes de aprendizaje personal generalmente se basan en la creencia de que los estudiantes estarán más motivados para aprender, lograrán más en la escuela y sentirán un mayor sentido de propiedad sobre su educación si deciden lo que quieren aprender, cómo van a aprender y por qué necesitan aprenderlo para lograr sus objetivos personales.

La Tabla de Plan de Aprendizaje Personal recomendada por VETriangle incluye:

- El objetivo del aprendizaje (habilidad),
- La estrategia (proceso),
- Los resultados (pruebas),
- La fecha límite.

► 7.1.5. Debriefing con empresas y estudiantes

El debriefing (seguimiento posterior a la colocación) es una parte importante de las actividades de formación de equipos y permite a los estudiantes procesar y reflexionar sobre su experiencia con los estudiantes, así como con las empresas.

El **Formato Debriefing with Students** recomendado por VETriangle, cubre la evaluación de la estación de trabajo, ambiente de trabajo, seguridad laboral, claridad de tareas, relevancia de las tareas, comunicación con el administrador de colocación en la escuela, comunicación con el gerente de colocación en la empresa, comunicación con los colegas, comunicación con el supervisor. También aparece la pregunta sobre la influencia de la colocación para la planificación de carrera y los objetivos del futuro.

En caso del Formato Debriefing with Enterprises recomendado por VETriangle,

la evaluación se somete a preparación de los estudiantes para la colocación, motivación de los estudiantes, conocimiento de los estudiantes, habilidades de los estudiantes, seguridad del trabajo de los estudiantes, comunicación con el estudiante y comunicación con el administrador de colocación en la escuela. La pregunta abierta es sobre las habilidades y las áreas de conocimiento requieren más mejoras para que los estudiantes obtengan empleo.

► 7.1.6. Soluciones educativas modernas

El desarrollo tecnológico no solo se trata de aumentar la importancia de Internet y la popularidad de las computadoras y los dispositivos móviles (computadoras portátiles, tabletas, teléfonos inteligentes), sino que también es visible en las soluciones educativas modernas. Un ejemplo de tales medidas puede ser una pizarra interactiva o una agenda electrónica.

El **e-board** o tablero electrónico, que se llama más precisamente pizarra interactiva, sustituye a los últimos años de la pizarra clásica. Sin embargo, este es un dispositivo con una aplicación mucho más amplia. Gracias a la conexión a una computadora, permite el uso de cualquier programa que esté instalado en ella. Por lo tanto, el maestro puede familiarizar a los estudiantes con, por ejemplo, los conceptos básicos de un programa de soporte, cálculos matemáticos complicados o modelos de presentaciones de computadora de los fenómenos físicos discutidos. Al mismo tiempo, puede enseñar lecciones basadas en las aplicaciones mencionadas sin tener que desplazarse a la computadora del estudio. La pizarra interactiva también tiene su propio software, que le permite crear notas, pero también construir, por ejemplo, cuadros o dibujos. La pizarra interactiva es un proceso de aprendizaje práctico y de apoyo. Facilita la percepción, memorización y posterior material educativo de reproducción y hace que el contenido sea más atractivo.

El **e-journal** o agenda electrónica no es sólo una herramienta para la recopilación de datos. También se puede usar de manera eficiente para el contacto del maestro con los estudiantes. La persona que dirige las clases puede, por ejemplo, enviar mensajes a los estudiantes seleccionados por correo electrónico o publicar información sobre las tareas en casa o los próximos exámenes. No todas las agendas electrónicas incluyen las funciones descritas anteriormente. Sin embargo, es importante que la institución elija el software, que será el más adecuado para ella. Vale la pena prestar atención a las posibilidades de aplicación, los costos de compra y mantenimiento del producto, el costo de capacitación de los empleados o del soporte técnico. Gracias al análisis exacto del producto, los maestros recibirán una herramienta que respaldará el proceso de enseñanza, sin complicarlo.

Vale la pena recordar que el maestro, en relación con su rol pedagógico, a menudo también actúa como un tutor de clase. Hay muchos deberes adicionales, tanto informales, por ejemplo, ejecutar el proceso educativo de los estudiantes, modificar sus actitudes sociales inaceptables, ayuda para resolver conflictos, así como los formales, como: organizar reuniones con los padres o completar certificados. Que el docente pueda cumplir mejor este rol y ser más activo, participar en el proceso de crianza y pasar menos tiempo formalmente las obligaciones, crear, entre otros, programas informáticos para la impresión de certificados.

► 7.1.7. Quality of training

The different chambers and other stakeholders have a variety of responsibilities in assuring the quality of training: registration, adaptation and cancellation of contracts, intermediate and final examinations, examination of the suitability of the instructor and the training provider, advise for apprentices and (training) companies, monitoring of the apprenticeship preparation, apprenticeship training and retraining, support and monitoring of foreign exchanges of apprentices. Structuring and monitoring documents in training. i. e.:

- Monitoring / overview document for apprenticeships;
- Evaluation sheet.

Every apprentice has to maintain a training report to be registered for the final examination. A close cooperation between the different learning locations in the dual training is vital for quality training. Vocational schools and companies need to have close relationships and communication to ensure good and suitable dual training. There are cooperative guideline approaches to improve close links in training. Qualified instructors also have several roles like mentoring and caring besides sole knowledge transfer, this also increases the quality of dual training:

- Retraining for instructors;
- Processes for the employment of apprentices;
- A high amount of work-based learning;
- Training methods;
- Create learning situations which are close to real working tasks;
- Training of soft skills and competences;
- Cooperative learning goal agreements between apprentices and instructors;
- Feedback conversations between the instructor and the apprentice;
- Examination preparation.

In Germany, instructors have to fulfil all standards and regulation of the Ordinance on Trainer Aptitude (**AEVO**). Training providers and the jobcentres provide job coaching and placement for job seekers and graduates. Additional qualifications and training cooperation to cover specific competences in training.



Otra aplicación que ahorra tiempo y enriquece al docente y hace que el proceso didáctico sea más atractivo es una prueba interactiva (**eSPRAWDZIAN**). Es un programa que permite la disposición del sujeto principal de una prueba interactiva.

► 7.1.7. Calidad de la formación


Las diferentes cámaras y otras partes interesadas tienen una variedad de responsabilidades para asegurar la calidad de la capacitación: registro, adaptación y cancelación de contratos, exámenes intermedios y finales, examen de la idoneidad del instructor y del proveedor de capacitación, asesoramiento para aprendices y (capacitación) empresas, supervisión de la preparación de aprendices, capacitación y perfeccionamiento de aprendices, apoyo y monitoreo de intercambios de aprendices extranjeros. Estructurar y monitorear documentos en entrenamiento, es decir:

- Monitoreo/Documento recapitulativo para aprendices;
- Hoja de evaluación.

Cada aprendiz debe mantener un informe de capacitación para registrarse en el examen final. Una cooperación estrecha entre los diferentes lugares de aprendizaje en la capacitación dual es vital para la capacitación de calidad. Las escuelas y empresas vocacionales deben tener relaciones y comunicación cercanas para garantizar una capacitación dual buena y adecuada. Existen enfoques de directrices cooperativas para mejorar los vínculos cercanos en la capacitación. Los instructores calificados también tienen varias funciones, como la tutoría y el cuidado, además de la única transferencia de conocimiento, lo que también aumenta la calidad del entrenamiento dual.

- Perfeccionamiento para instructores;
- Procesos para la contratación de aprendices;
- Gran cantidad de aprendizaje basado en el trabajo (WBL);
- Métodos de entrenamiento;
- Crear situaciones de aprendizaje que sean similares a tareas de trabajo reales;
- Capacitación de habilidades y competencias interpersonales;
- Acuerdos de objetivos de aprendizaje cooperativo entre aprendices e instructores;
- Conversaciones de retroalimentación entre el instructor y el aprendiz;
- Preparación de exámenes.

En Alemania, los instructores deben cumplir con todas las normas y reglamentaciones de la Ordenanza sobre la aptitud de los formadores (**AEVO**). Los proveedores de capacitación y los centros de trabajo brindan orientación laboral y colocación para solicitantes de empleo y graduados. Cualificaciones adicionales y cooperación en capacitación para cubrir competencias específicas en capacitación.



8 | Strategies and methods for increasing attractiveness of VET

Estrategias y métodos para aumentar el atractivo de la FP



8.1. Germany

Because in Germany VET is linked closely to the dual education system and the common apprenticeships, most strategies and methods for increasing attractiveness of VET are focused on training option.

2010 the Central Association of Crafts in Germany started a dissemination and advertising campaign to promote craft professions and dual training. In general VET is well accepted in Germany due to the well-established dual system. In the last years it becomes a problem that less young people decide to start an apprenticeship and less companies train apprentices. Especially smaller companies (SME) do not train as often as they used to. One reason for this decline is that more young people aim for higher education and join university. Other reasons for the declining apprenticeship numbers are increasing costs of dual training for companies, declining need for qualified employees and the variety of other options besides the traditional dual training in apprenticeships (e.g. retraining, partial qualifications...).

Another initiative to increase the attractiveness of VET is to change the design and curricula of VET training programmes like apprenticeships. These changes aim for a more general training approach to facilitate the possibilities of job changes. Examples for this idea are families of professions and shared core competences. These adaptations are in line with the long life learning approach. This is not implemented in a large scale.

In Germany, initial and continuing training is based on mixed financing by various public and private bodies. These include the BMBF, BMWi, the Federal Ministry of Labour and Social Affairs (BMAS), the Federal Employment Agency (BA), the states and their ministries of employment, economics, education or cultural affairs, the European Union, local authorities, companies, unions, chambers, associations, private institutions and, lastly, individuals themselves. In this respect, financing for IVET and continuing general and vocational education differs quite substantially from the schools and universities sector, which benefits from relatively comprehensive public funding.



8.1. Alemania

Debido a que en Alemania, la FP está estrechamente vinculada con el sistema de educación dual y los aprendizajes comunes, la mayoría de las estrategias y métodos para aumentar el atractivo de la FP se centran en la opción de capacitación.

En 2010, la Asociación Central de Oficios en Alemania comenzó una campaña de difusión y publicidad para promover los oficios y la formación dual. Por lo general, la FP goza de buena reputación en Alemania debido al sistema dual bien establecido. En los últimos años, se convierte en un problema que los jóvenes decidan comenzar un aprendizaje y menos empresas capaciten a los aprendices. Las empresas especialmente más pequeñas (PYME) no se entrenan tan a menudo como solían hacerlo. Una razón de esta disminución es que más jóvenes aspiran a la educación superior y se unen a la universidad. Otras razones de la disminución del número de aprendices son los crecientes costos de la capacitación dual para las empresas, la necesidad cada vez menor de empleados calificados y la variedad de otras opciones además de la capacitación doble tradicional en aprendizaje (por ejemplo, reciclaje, cualificaciones parciales ...).

Otra iniciativa para aumentar el atractivo de la FP es cambiar el diseño y el currículo de los programas de capacitación FP como el aprendizaje. Estos cambios apuntan a un enfoque de capacitación más general para facilitar las posibilidades de cambios de empleo. Ejemplos de esta idea son las familias de profesiones y las competencias básicas compartidas. Estas adaptaciones están en línea con el enfoque de aprendizaje de larga vida. Esto no se implementa a gran escala.

En Alemania, la formación inicial y continua se basa en una financiación mixta de diversos organismos públicos y privados. Estos incluyen el BMBF, BMWi, el Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales (BMAS), la Agencia Federal de Empleo (BA), los estados y sus ministerios de empleo, economía, educación o asuntos culturales, la Unión Europea, las autoridades locales, las empresas, sindicatos, cámaras, asociaciones, instituciones privadas y, por último, las personas mismas. En este sentido, el financiamiento para la FP inicial y la educación general y vocacional continua difiere sustancialmente del sector de escuelas y universidades, que se beneficia de una financiación pública relativamente amplia.



► 8.1.1. Promoting participation in IVET

In-company training in the dual system is usually financed by the individual enterprise, i.e., an enterprise decides whether or not it will offer training and in which occupations. It decides how many trainees it will take on. SMEs, in particular crafts companies, are important training suppliers, but are unable, or not fully able, to provide all the facets of training required by regulations. This is primarily due to the increasing division of labour in production processes, increasing specialisation and in some cases financial problems or accelerated technological change. The limited suitability of such enterprises as training providers is compensated for by supplementary external training measures in inter-company vocational training centres (überbetriebliche Berufsbildungsstätten, ÜBSs) or through training structures (Ausbildungsverbünde). The VET-related expenditure of the BA applies to both pre-VET and IVET (i.e., grants for young people). The data do not include the amounts spent on promoting the transition from IVET into the labour market, since these are classified as employment policy measures.

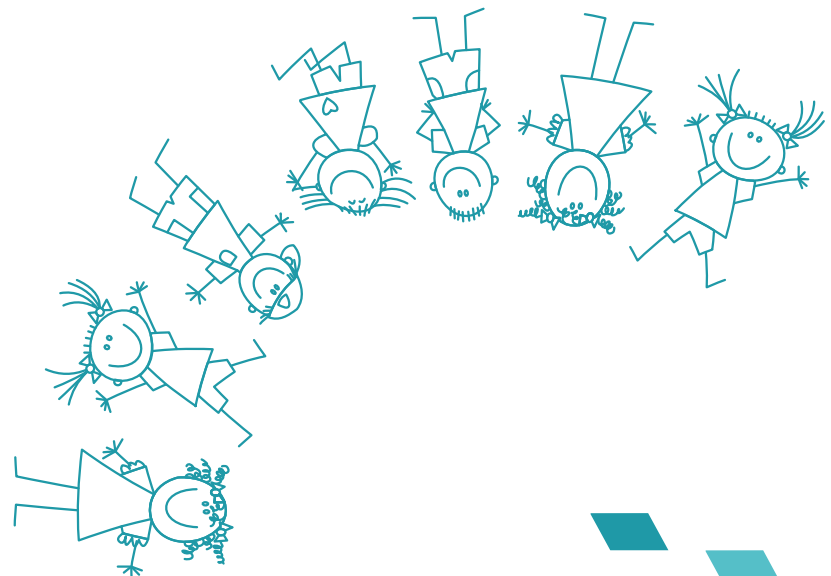
Funding for vocational schools - specifically public ones - comes primarily from the public budget. The traditional division of tasks between states and municipalities means the former cover the bulk of personnel costs while the latter fund the majority of current material costs and material investments from their own revenues. States currently finance nearly 80% of vocational school expenditure. Mainly school-based VET (e.g. grants for learners) and specific measures to promote VET (e.g. to create additional training positions) are also financed from state budgets (47).

The following information focuses on federal government standard funding and support, mostly regulated under the German Social Code (SGB II/III). There are also state regulations to support and enhance education and training activities in VET:

- ➡ Prevocational training measures (berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen - BvB). The federal employment agency provides prevocational training to young people and young adults below 25 who have not participated in IVET but have completed their compulsory general education and also subsidises VET for disadvantaged young people. The measures include:
 - Training support in the form of additional financial and socio-pedagogic assistance within the framework of an in-company training relationship;
 - Vocational training in non-company establishments in a training occupation recognised under the Vocational Training Act (BBiG) and Crafts Code (HwO), leading to a qualification upon completion;
 - Transitional support (continuation of training support following completion or discontinuation of training);
- ➡ Support for integration into employment in the form of additional financial and socio-pedagogic assistance.
- ➡ Vocational training support grant (Berufsausbildungsbeihilfe - BAB). Financial support is offered during in-company or extra-company vocational training and federal employment agency prevocational training measures to help people overcome the economic difficulties that can impede appropriate vocational qualification, to ensure a more balanced training market and secure and improve occupational mobility.
- ➡ Introductory training for young people (Einstiegsqualifizierung Jugendlicher - EQJ). The primary goal of introductory training is to give young people with limited prospects of being placed in training an opportunity to acquire or enhance modular qualifications towards a recognised occupation. Introductory training also offers companies providing training an opportunity to get to know young people, not just in a brief job application interview, but to observe their skills and abilities over a period of six to twelve months in daily work processes.
- ➡ Alliance for Initial and Further Training (Allianz für Aus- und Weiterbildung). In order to strengthen VET, the federal government together with employer associations, trade unions, state governments and the BMWi established an alliance. It replaces the national pact for career training and development of skilled manpower. Funding is provided by the federal employment agency. The comprehensive strategy offers various instruments, for example training

placement services, and particularly supports SMEs in training young people with special needs (i.e., with the new "assisted training" funding scheme).

- ➡ Training support measures (Ausbildungsbegleitende Hilfen - AbH). During introductory training or company-based training, young people who require assistance can receive training support. Special classes and accompanying social and educational mentoring help trainees overcome language and educational deficits and/or help them acquire practical and theoretical occupational skills, knowledge and competences. Such measures may be considered if a company-based training contract is dissolved prematurely and support is needed until another can be started, or if continued support is needed to establish or consolidate an employment contract.



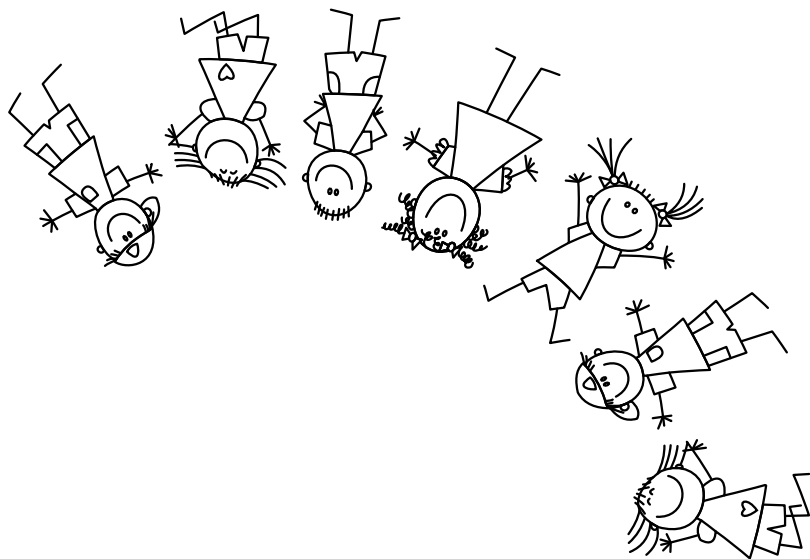
► 8.1.1. Promoviendo la participación en FP

La capacitación en la empresa en el sistema dual generalmente es financiada por la empresa individual, es decir, una empresa decide si ofrecerá o no capacitación y en qué ocupaciones. Decide cuántos aprendices tomará. Las PYMES, en particular las empresas artesanales, son importantes proveedores de capacitación, pero no pueden o no pueden brindar todas las facetas de la capacitación requerida por las reglamentaciones. Esto se debe principalmente a la creciente división del trabajo en los procesos de producción, el aumento de la especialización y, en algunos casos, los problemas financieros o el cambio tecnológico acelerado. La idoneidad limitada de tales empresas como proveedores de formación se ve compensada por medidas de formación externas complementarias en centros de formación profesional intercompañía (überbetriebliche Berufsbildungsstätten, ÜBSs) o mediante estructuras de formación (Ausbildungsverbünde). El gasto relacionado con la FP de la licenciatura se aplica tanto a pre-FP como a FP inicial (es decir, becas para jóvenes). Los datos no incluyen los montos gastados en la promoción de la transición de la FP inicial al mercado laboral, ya que estos se clasifican como medidas de política de empleo.

El financiamiento para las escuelas vocacionales, específicamente las públicas, proviene principalmente del presupuesto público. La división tradicional de tareas entre estados y municipios significa que los primeros cubren la mayor parte de los costos de personal, mientras que los segundos financian la mayoría de los costos materiales actuales y las inversiones materiales de sus propios ingresos. Los estados actualmente financian casi el 80% del gasto de las escuelas profesionales. Principalmente la FP basada en la escuela (por ejemplo, becas para estudiantes) y las medidas específicas para promover la FP (por ejemplo, para crear puestos de capacitación adicionales) también se financian con cargo a los presupuestos estatales (47).

La siguiente información se centra en la financiación y el apoyo estándar del gobierno federal, en su mayoría regulados por el Código Social Alemán (SGB II / III). También existen regulaciones estatales para apoyar y mejorar las actividades de educación y capacitación en FP:

- Medidas de formación prevocacional (berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen - BvB). La agencia federal de empleo proporciona capacitación prevocacional a jóvenes y adultos jóvenes menores de 25 años que no han participado en la FP inicial pero que han completado su educación general obligatoria y también subsidian la FP para jóvenes desfavorecidos. Las medidas incluyen:
 - Apoyo de formación en forma de asistencia financiera y sociopedagógica adicional en el marco de una relación de formación en la empresa;



- La formación profesional en establecimientos no pertenecientes a una empresa en una ocupación de formación reconocida en virtud de la Ley de Formación Profesional (BBiG) y el Código de Oficios (HwO), que conduce a una calificación al finalizar;
- Apoyo de transición (continuación del apoyo de capacitación después de completar o suspender el entrenamiento).
- Apoyo a la integración en el empleo en forma de asistencia financiera y sociopedagógica adicional.
- Beca de apoyo a la formación profesional (Berufsausbildungsbeihilfe - BAB). El apoyo financiero se ofrece durante la capacitación vocacional dentro o fuera de la compañía y las medidas de capacitación prevocacional de la agencia federal de empleo para ayudar a las personas a superar las dificultades económicas que pueden impedir la calificación vocacional apropiada, asegurar un mercado de entrenamiento más equilibrado y asegurar y mejorar la movilidad ocupacional.
- Formación introductoria para jóvenes (Einstiegsqualifizierung Jugendlicher - EQJ). El objetivo principal de la capacitación introductoria es brindar a los jóvenes con perspectivas limitadas de capacitación una oportunidad de adquirir o mejorar las calificaciones modulares hacia una ocupación reconocida. La capacitación introductoria también ofrece a las empresas que brindan capacitación una oportunidad de conocer a los jóvenes, no solo en una breve entrevista de solicitud de empleo, sino también para observar sus habilidades y habilidades durante un período de seis a doce meses en los procesos de trabajo diarios.
- Alianza para la formación inicial y posterior (Allianz für Aus- und Weiterbildung). Para fortalecer la FP, el gobierno federal junto con las asociaciones de empleadores, los sindicatos, los gobiernos estatales y la BMWi establecieron una alianza. Reemplaza el pacto nacional de capacitación profesional y desarrollo de mano de obra calificada. El financiamiento es provisto por la agencia federal de empleo. La estrategia integral ofrece varios instrumentos, por ejemplo, servicios de colocación de capacitación, y particularmente apoya a las PYMEs en la capacitación de jóvenes con necesidades especiales (es decir, con el nuevo esquema de financiación de "capacitación asistida").
- Medidas de apoyo a la formación (Ausbildungsbegleitende Hilfen - AbH). Durante la capacitación introductoria o la capacitación basada en la compañía, los jóvenes que requieren asistencia pueden recibir apoyo de capacitación. Las clases especiales y el acompañamiento de la tutoría social y educativa ayudan a los alumnos a superar los déficits de idioma y educación y/o les ayudan a adquirir habilidades ocupacionales y teóricas, conocimientos y competencias profesionales. Tales medidas pueden considerarse si un contrato de capacitación basado en la compañía se disuelve prematuramente y se necesita ayuda hasta que se pueda iniciar otro, o si se necesita apoyo continuo para establecer o consolidar un contrato de empleo.

- ➡ Educational Chains Leading to Vocational Qualifications initiative (Abschluss und Anschluss - Bildungsketten bis zum Ausbildungsabschluss). This initiative aims to comprehensively secure young people's success in education and training and to develop a structured and consistent funding and support policy by the federal government (BMBF, BMAS), BA and states for a vocational orientation and transition system. It focuses on analysing the potential of young people at an early stage, action-oriented career orientation options such as the vocational guidance programme (Berufsorientierungsprogramm - BOP), vocational orientation measures, individual career start coaching, mentoring through training by volunteers, introductory training, support for apprentices during training and assisted training.
- ➡ Mobility programme for young people interested in vocational training from other European countries, MobiPro-EU (Förderung der beruflichen Mobilität von ausbildungsinteressierten Jugendlichen aus Europa). MobiPro-EU contributes to reducing the high youth unemployment rates in several EU countries and fostering occupational mobility. Here are some examples of measures eligible for support in this context: German language courses in the country of origin and in Germany, flat-rate reimbursement for travel and relocation expenses and payments to cover apprentices' living expenses, along with socio-educational and vocational-pedagogic assistance. The programme is operated by BA's international placement services (Zentrale Auslands- und Fachvermittlung).
- ➡ Cadenas educativas que conducen a la iniciativa de cualificaciones profesionales (Abschluss und Anschluss - Bildungsketten bis zum Ausbildungsabschluss). Esta iniciativa tiene como objetivo asegurar ampliamente el éxito de los jóvenes en educación y capacitación, y desarrollar una política de apoyo y financiación estructurada y consistente por parte del gobierno federal (BMBF, BMAS), BA y los estados para un sistema de orientación vocacional y transición. Se enfoca en analizar el potencial de los jóvenes en una etapa temprana, opciones de orientación vocacional orientadas a la acción tales como el programa de orientación vocacional (Berufsorientierungsprogramm - BOP), medidas de orientación vocacional, entrenamiento individual de inicio de carrera, tutoría a través de entrenamiento por voluntarios, entrenamiento introductorio, apoyo a los aprendices durante el entrenamiento y la capacitación asistida.
- ➡ Programa de movilidad para jóvenes interesados en la formación profesional de otros países europeos, MobiPro-UE (Förderung der beruflichen Mobilität von ausbildungsinteressierten Jugendlichen aus Europa). MobiPro-EU contribuye a reducir las altas tasas de desempleo juvenil en varios países de la UE y fomenta la movilidad profesional. Aquí hay algunos ejemplos de medidas elegibles para recibir apoyo en este contexto: Cursos de alemán en el país de origen y en Alemania, reembolso a tanto alzado de los gastos de viaje y reubicación y pagos para cubrir los gastos de manutención de los aprendices, junto con la asistencia socioeducativa y vocacional y pedagógica. El programa es operado por los servicios internacionales de colocación de BA (Zentrale Auslands- und Fachvermittlung).

1 + 1 = 2



ABC



► 8.1.2. Promoting participation in CVET

The state promotes participation in CVET with various support and funding instruments (e.g., grants, subsidies and loans to cover CVET and living costs). Some of them are regulated by law (e.g., the SGB) and others are in the form of programmes:

- Upgrading Training Assistance Act (Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz, AFBG, known as 'Meister-BaföG'). This law gives craftspeople and other skilled workers a statutory entitlement to financial assistance to cover costs for further training and living expenses. This financial support, jointly covered by the federal and state governments, comprises subsidies for master craftsperson course and exam fees or other programmes leading to a comparable qualification.
- Continuing training grant (Weiterbildungsstipendium). BMBF offers particularly gifted young workers a specific CVET grant. One of its aims is to underline the importance of continuing training throughout working life.
- Upgrading scholarship (Aufstiegsstipendium). The BMBF's upgrading scholarship offers incentives to study to skilled workers with professional experience, whether or not they gained a higher education entrance qualification at school. When qualified skilled professionals are already working, financial issues often prevent them from starting a course of studies. These scholarships provide additional incentives for further study and improve the career and promotion prospects of talented staff.
- Continuing education bonus (Bildungsprämie). To encourage low and middle income groups to participate in continuing education and training, the federal government approved an additional financing scheme: premium vouchers and savings vouchers. The premium voucher reduces training costs by up to 50% of tuition fees for job-related training courses or courses that help improve people's employability.

► 8.1.3. CVET for the unemployed

CVET is a key instrument in improving employment opportunities through upskilling and skills development measures. Funding for CVET is not only open to people who have recently lost their jobs, but also to employed workers under certain circumstances. The employment agency or local authority providing basic income support for jobseekers decides whether CVET support is available. Persons meeting the general eligibility criteria are granted an education and training voucher (Bildungsgutschein) by the employment agency or the authority providing jobseeker support.

8.2. Lithuania

Traditionally, VET in Lithuania has not been considered prestigious by young persons, their parents and the population in general. Although participation in VET, in contrast to general education and higher education, is currently stable or even increases at post-secondary non-tertiary level, participation in VET at upper-secondary education level remains one of the lowest among EU countries. This is, first of all, caused by the preference for higher education over VET by young persons and their parents. Another important reason is the fact that funding for general education schools and VET institutions depends on the number of students which leads to competition between these two networks in attracting and keeping learners.

► 8.2.1. Bringing general education and VET closer together

Learners are able to acquire lower and upper secondary education together with vocational qualifications. Learners in general education also have the possibility to deepen their knowledge on technologies in certain fields and develop their practical skills. In 11th and 12th grades they may choose from general education modules in textile and clothing; applied art, crafts and design; tourism and nutrition technologies; construction and wood processing; business, management and retail trade; mechanics and repair. Also, some general upper secondary curricula include VET programme modules. When learners continue their studies in VET, the above-mentioned fields and VET modules are recognised as part of their VET programmes.

► 8.1.2. Promover la participación en FPC

El estado promueve la participación en FPC con diversos instrumentos de apoyo y financiación (por ejemplo, subvenciones, subsidios y préstamos para cubrir los costos de vida y FPC). Algunos de ellos están regulados por la ley (por ejemplo, el SGB) y otros están en forma de programas:

- Actualización de la Ley de Asistencia a la Formación (Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz, AFBG, conocida como 'Meister-BaföG'). Esta ley otorga a los artesanos y otros trabajadores calificados un derecho legal a asistencia financiera para cubrir los costos de capacitación adicional y gastos de subsistencia. Este apoyo financiero, cubierto conjuntamente por los gobiernos federal y estatal, comprende subsidios para el curso de maestro artesano y honorarios de examen u otros programas que conducen a una calificación comparable.
- Beca de formación continua (Weiterbildungsstipendium). BMBF ofrece a los jóvenes trabajadores especialmente dotados una beca de FPC específica. Uno de sus objetivos es subrayar la importancia de la formación continua durante toda la vida laboral.
- Actualización de la beca (Aufstiegsstipendium). La beca de mejora del BMBF ofrece incentivos para estudiar a trabajadores calificados con experiencia profesional, ya sea que obtuvieron o no una calificación de ingreso a la educación superior en la escuela. Cuando los profesionales capacitados ya están trabajando, los problemas financieros a menudo les impiden comenzar un curso de estudios. Estas becas ofrecen incentivos adicionales para seguir estudiando y mejorar las perspectivas de carrera y promoción del personal talentoso.
- Bono de educación continua (Bildungsprämie). Para alentar a los grupos de bajos y medianos ingresos a participar en la educación y capacitación continua, el gobierno federal aprobó un esquema de financiamiento adicional: cupones de primas y comprobantes de ahorro. El comprobante de la prima reduce los costos de capacitación hasta en un 50% de las tasas de matrícula para cursos o cursos de capacitación relacionados con el trabajo que ayudan a mejorar la empleabilidad de las personas.

► 8.1.3. FPC para desempleados

La FPC es un instrumento clave para mejorar las oportunidades de empleo a través de las medidas de desarrollo profesional y habilidades. El financiamiento para FPC no solo está abierto a personas que han perdido recientemente sus empleos, sino también a trabajadores empleados en ciertas circunstancias. La agencia de empleo o la autoridad local que proporciona apoyo de ingresos básicos para los solicitantes de empleo decide si la asistencia de FPC está disponible. A las personas que cumplen los criterios generales de elegibilidad se les concede un comprobante de educación y capacitación (Bildungsgutschein) por parte de la agencia de empleo o la autoridad que brinda el apoyo al solicitante de empleo.

8.2. Lituania

Tradicionalmente, la FP en Lituania no ha sido considerada prestigiosa por los jóvenes, sus padres y la población en general. Tradicionalmente, la FP en Lituania no ha sido considerada prestigiosa por los jóvenes, sus padres y la población en general. Aunque la participación en la FP, en contraste con la educación general y la educación superior, es estable o incluso aumenta en el nivel postsecundario no terciario, la participación en FP en el nivel de educación secundaria superior sigue siendo una de las más bajas entre los países de la UE. Esto se debe, en primer lugar, a la preferencia de los jóvenes por la educación superior y sus padres. Otra razón importante es el hecho de que el financiamiento para las escuelas de educación general y las instituciones FP depende del número de estudiantes que lleva a la competencia entre estas dos redes para atraer y mantener a los estudiantes.

► 8.2.1. Acercando la educación general y la FP

Los estudiantes pueden adquirir educación secundaria inferior y superior junto con cualificaciones profesionales. Los estudiantes en educación general también tienen la posibilidad de profundizar sus conocimientos sobre tecnologías en ciertos campos y desarrollar sus habilidades prácticas. En 11° y 12° grado pueden elegir módulos de educación general en textiles y vestimenta; arte aplicado, artesanía y diseño; tecnologías de turismo y nutrición; construcción y procesamiento de madera; negocios, administración y comercio minorista; Mecánica y reparación. Además, algunos planes de estudios generales de secundaria superior incluyen módulos de programas de FP. Cuando los estudiantes continúan sus estudios en FP, los campos antes mencionados y los módulos FP son reconocidos como parte de sus programas FP.

► 8.2.2. Measures to improve mobility between VET and higher education

VET graduates who have finished upper secondary education programmes and who choose to continue in higher education have a few advantages over students coming from general education. Selection criteria and procedures for ranking graduates who apply for higher education are defined annually in a specific regulation. This regulation awards an additional enrolment point for graduates from VET in the same field of studies who performed exceptionally, or who have at least one year of work experience in this field. This additional point increases their chances of being admitted to a Statefunded study place in colleges and, from 2018, to universities.

► 8.2.3. Incentives for youth

VET to acquire a first qualification is free of charge. IVET learners may receive a small student grant and other material support. Socially disadvantaged learners who do not receive the grant are provided free meals and other material support. Learners who do not live near the learning institution are provided with hostel accommodation.

► 8.2.4. Incentives for employers and employees

To support participation in CVET tax incentives, grant schemes, paid and unpaid training leave and payback clauses are applied:

- Tax incentives for individuals for both formal and non-formal VET were introduced in 2008. Persons paying income tax may claim these expenses in their annual tax return. Up to 25% of training expenditure can be deducted. When a studying resident of Lithuania is not an income tax payer or has no possibility to exercise the right to deduct expenditure for VET or studies from their own income, such expenses may be deducted from their parents' or other family members' income.
- Tax incentives for legal entities have been in place since 2005. The Law on Corporate Income Tax allows deductions for continuing training courses of employees that are linked to their present occupation.
- The Labour Code sets out training leave conditions for employees participating in a VET programme, to prepare and take exams and tests, for consultations, etc. All employees who participate in formal education programmes are entitled educational leave while retaining their average salary. Since 2015, according to the Labour Code, employees may be granted training leave for up to 5 working days per year to participate in non-formal adult education.
- To finance VET, enterprises and organisations may use the grant schemes available from EU structural funds. The provisions of the Labour Code allow employers to claim compensation from an employee for the costs of training over the past year if they quit their job before a previously agreed time.



► 8.2.2. Medidas para mejorar la movilidad entre la FP y la educación superior

Los graduados de FP que han terminado los programas de educación secundaria superior y que eligen continuar en la educación superior tienen algunas ventajas sobre los estudiantes que provienen de la educación general. Los criterios de selección y los procedimientos para clasificar a los graduados que solicitan la educación superior se definen anualmente en una regulación específica. Esta regulación otorga un punto de inscripción adicional para los graduados de FP en el mismo campo de estudios que se desempeñaron excepcionalmente, o que tienen al menos un año de experiencia laboral en este campo. Este punto adicional aumenta sus posibilidades de ser admitido en un lugar de estudio financiado por el Estado en universidades y, a partir de 2018, en universidades.

► 8.2.3. Incentivos para los jóvenes

La FP para adquirir una primera cualificación es gratis. Los estudiantes de FP inicial pueden recibir una beca de estudiante pequeña y otro apoyo material. A los alumnos socialmente desfavorecidos que no reciben la subvención se les proporcionan comidas gratuitas y otro material de apoyo. Los estudiantes que no viven cerca de la institución de aprendizaje reciben alojamiento en un albergue.

► 8.2.4. Incentivos para empleadores y empleados

Para apoyar la participación en incentivos fiscales de FPC, se aplican esquemas de subvenciones, permisos de formación remunerados y no remunerados y cláusulas de reembolso.

- En 2008 se introdujeron incentivos fiscales para las personas con formación profesional formal y no formal. Las personas que pagan impuestos sobre la renta pueden reclamar estos gastos en su declaración anual de impuestos. Se puede deducir hasta el 25% de los gastos de capacitación. Cuando un residente residente de Lituania no paga impuesto sobre la renta o no tiene la posibilidad de ejercer el derecho a deducir los gastos para FP o estudios de sus propios ingresos, dichos gastos pueden deducirse del ingreso de sus padres u otros miembros de la familia.
- Los incentivos fiscales para las personas jurídicas han estado vigentes desde 2005. La Ley del Impuesto sobre la Renta de las Empresas permite deducciones para los cursos de capacitación continua de los empleados que están vinculados a su ocupación actual.
- El Código del Trabajo establece condiciones de licencia de capacitación para los empleados que participan en un programa de FP, para preparar y tomar exámenes y pruebas, consultas, etc. Todos los empleados que participan en programas de educación formal tienen derecho a licencia educativa y retienen su salario promedio. Desde 2015, de acuerdo con el Código del Trabajo, los empleados pueden recibir licencia de capacitación por hasta 5 días hábiles por año para participar en la educación para adultos no formal.
- Para financiar la FP, las empresas y las organizaciones pueden utilizar los sistemas de subvenciones disponibles de los fondos estructurales de la UE. Las disposiciones del Código del Trabajo les permiten a los empleadores reclamar una compensación de un empleado por los costos de capacitación durante el año pasado si renuncian a su trabajo antes de un tiempo previamente acordado.



8.3. Poland

Participation in initial VET remains low but increasing due the higher share of students in VET education at technical secondary level (technika). Basic vocational schools are becoming less popular. The reform of vocational education introduced changes in the content and the evaluation of outcomes of basic and vocational upper secondary and post-secondary VET.

► 8.3.1. Incentives for learners

In the initial VET, incentives include:

- Scholarships for students at secondary and tertiary levels. Schools (including VET) offer academic, social and international scholarships to their learners as well as scholarships for students with disabilities. The support can also take the form of full or partial coverage of participation in education activities or in-kind support, such as purchasing of textbooks. VET students can also receive support to finance the cost related to learning outside the place of living. The criteria for the social scholarship include the low income in the family combined with social problems that the family is facing such as for example: unemployment of parents or guardians, disability in the family, long-term illness, family with many children, lack of ability to perform care of educational functions in the family, alcoholism or drug addiction in the family, single parenting. Scholarships for good performance in basic vocational schools can be granted by county governments and the Prime Minister.
- Salary for juvenile workers. Students who are juvenile workers (i.e. they have a contract with employers) are entitled to a salary. The amount of the salary for the juvenile is not less than 4% (in the 1st year of training) 5% (in the 2nd year of training) and 6% (in the 3rd year of training) of the average monthly salary. The employer may decide on another salary amount for the trainee, which should not be lower than the amounts indicated above. Employers also pay mandatory social insurance on the basis of the salary paid to the juvenile worker.
- The OHP provides vocational training to youth aged 15-18 years. The service is free of charge for participants, who also sign a labour contract with employers and receive salary for their work, similarly to the rules for juvenile workers described above. The OHP also implements Youth Guarantee projects. They offer vocational counselling and guidance.
- Developing a system to monitor the labour market entry of vocational school graduates. The education ministry is also working on developing a national system to monitor the school-to-work transition of VET students that would be based on a mix of survey-based methods and matching administrative information from the school information system to social insurance data.



8.3. Polonia

Hmm...

Vocational Education Training Triangle

La participación en la FP inicial sigue siendo baja, pero aumenta debido a la mayor proporción de estudiantes en la educación VET en el nivel secundario técnico (technika). Las escuelas vocacionales básicas son cada vez menos populares. La reforma de la educación profesional introdujo cambios en el contenido y la evaluación de los resultados de la FP superior y vocacional superior y de la educación postsecundaria.

► 8.3.1. Incentivos para aprendices

En la FP inicial, los incentivos incluyen:

- Becas para estudiantes en niveles secundarios y terciarios. Las escuelas (incluida la FP) ofrecen becas académicas, sociales e internacionales para sus alumnos, así como becas para estudiantes con discapacidades. El apoyo también puede tomar la forma de una cobertura total o parcial de la participación en actividades educativas o apoyo en especie, como la compra de libros de texto. Los estudiantes de FP también pueden recibir apoyo para financiar el costo relacionado con el aprendizaje fuera del lugar de residencia. Los criterios para la beca social incluyen los bajos ingresos en la familia combinados con los problemas sociales que enfrenta la familia, como por ejemplo: desempleo de padres o tutores, discapacidad en la familia, enfermedad a largo plazo, familia con muchos hijos, falta de capacidad para realizar el cuidado de las funciones educativas en la familia, el alcoholismo o la drogadicción en la familia, la crianza de los hijos solteros. Las becas por buen desempeño en las escuelas vocacionales básicas pueden ser otorgadas por los gobiernos de los condados y el Primer Ministro.
- Salario para trabajadores juveniles. Los estudiantes que son trabajadores juveniles (es decir, tienen un contrato con los empleadores) tienen derecho a un salario. El monto del salario para el menor no es inferior al 4% (en el primer año de capacitación) del 5% (en el segundo año de capacitación) y del 6% (en el 3er año de capacitación) del salario mensual promedio. El empleador puede decidir otro monto de salario para el aprendiz, que no debe ser inferior a las cantidades indicadas anteriormente. Los empleadores también pagan seguro social obligatorio sobre la base del salario pagado al trabajador juvenil.
- El OHP brinda capacitación vocacional a jóvenes de entre 15 y 18 años. El servicio es gratuito para los participantes, quienes también firman un contrato laboral con los empleadores y reciben un salario por su trabajo, de manera similar a las normas para los trabajadores juveniles descritas anteriormente. El OHP también implementa proyectos de Garantía Juvenil. Ofrece asesoramiento y orientación vocacional.
- Desarrollando un sistema para monitorear la entrada en el mercado laboral de graduados de escuelas vocacionales. El Ministerio de Educación también está trabajando en el desarrollo de un sistema nacional para monitorear la transición de la escuela al trabajo de los estudiantes de FP que se basaría en una combinación de métodos basados en encuestas e información administrativa del sistema de información escolar a datos del seguro social.

- In addition to activities organised at the national level, regional authorities are also developing various programmes aimed at promoting participation in VET. For example, the Mazovian region is offering scholarship programmes for IVET students, the Małopolska region is implementing comprehensive monitoring of the school-to-work transition of VET students. This information will enable learners to choose schools that offer best education and as a result, also labour market outcomes.
- The Labour Fund plays an important role in delivering state support for vocational educational and training. It promotes participation by granting resources for vocational training initiatives. The grants are distributed for individual and group training through the Labour Offices – UP (Urząd Pracy). The training is mainly offered to unemployed people, but it can also be provided to other job seekers, such as, for example, people with disabilities. The training is offered in the form of group training in courses offered by UPs or individual training, where the unemployed person receives financing to cover the cost of the training.

➤ 8.3.2. Support for education providers

Vocational schools can receive support from Regional Operational Programmes for activities related to their modernisation and development of educational offer. Such support can be granted, based on the regional contests, for the following activities:

- Vocational counselling;
- Organisation of extracurricular activities that serve gaining additional knowledge and vocational skills;
- Organisation of preparatory courses for higher education;
- Supporting students in achieving additional qualifications increasing their chances on the labour market;
- Out-of-school forms of vocational training;
- Raising competences and qualifications of VET teachers;

- Development of vocational training conditions similar to natural working conditions;
- Organisation of vocational practice;
- Development of the new VET educational offer.

Furthermore, schools can receive support for development of their infrastructure, such as:

- Building of new didactical facilities;
- Reconstruction, adaptation, modernisation of practical training rooms;
- Purchasing of the IT equipment;
- Purchasing of the equipment supporting vocational training;
- Purchasing of equipment and software that would enable developing of key competencies on the labour market.



- Además de las actividades organizadas a nivel nacional, las autoridades regionales también están desarrollando diversos programas destinados a promover la participación en la FP. Por ejemplo, la región de Mazovian está ofreciendo programas de becas para estudiantes de FP inicial, la región de Małopolska está implementando un monitoreo integral de la transición de la escuela al trabajo de los estudiantes de FP. Esta información permitirá a los estudiantes elegir las escuelas que ofrecen la mejor educación y, como resultado, también los resultados del mercado laboral.
- El Fondo laboral tiene un papel importante en la prestación de apoyo estatal para la educación y la formación profesional. Promueve la participación al otorgar recursos para iniciativas de capacitación vocacional. Las becas se distribuyen para la capacitación individual y grupal a través de las Oficinas Laborales - UP (Urząd Pracy). La capacitación se ofrece principalmente a personas desempleadas, pero también se puede proporcionar a otras personas que buscan empleo, como, por ejemplo, personas con discapacidades. La capacitación se ofrece en forma de capacitación grupal en cursos ofrecidos por UP o capacitación individual, donde el desempleado recibe financiamiento para cubrir el costo de la capacitación.

► 8.3.2. Soporte para proveedores de educación

Las escuelas vocacionales pueden recibir apoyo de los Programas Operativos Regionales para actividades relacionadas con su modernización y desarrollo de la oferta educativa. Tal apoyo puede ser otorgado, basado en los concursos regionales, para las siguientes actividades:

- Orientación vocacional;
- Organización de actividades extracurriculares que sirven para obtener conocimiento adicional y habilidades vocacionales;
- Organización de cursos preparatorios para la educación superior;
- Apoyar a los estudiantes en el logro de calificaciones adicionales aumentando

- sus posibilidades en el mercado laboral;
- Formas de formación profesional fuera de la escuela;
- Aumentar las competencias y calificaciones de los profesores de FP;
- Desarrollo de condiciones de formación profesional similares a las condiciones naturales de trabajo;
- Organización de la práctica profesional;
- Desarrollo de la nueva oferta educativa FP.

Además, las escuelas pueden recibir apoyo para el desarrollo de su infraestructura, como por ejemplo:

- Construcción de nuevas instalaciones didácticas;
- Reconstrucción, adaptación, modernización de salas de capacitación práctica;
- Compra del equipo de informática
- Compra de equipos de apoyo a la formación profesional;
- Adquisición de equipos y software que permitan el desarrollo de competencias clave en el mercado laboral.



► 8.3.3. Support for enterprises

- Supporting employers in their involvement in VET practical training. Employers who provide VET training to students of vocational schools can receive the following support: refund of trainers' salaries, refund of the extra salary paid to instructors, refund of the cost of work clothes and necessary protection measures, training allowance, and refund of the bonus for work placement supervisors.
- Promoting the involvement of local social partners in adapting VET to the needs of the local labour market. The European Social Fund projects in the programming period 2014-20 to further promote the involvement of employers, social partners and support for the VET schools in the development of curricula adapted to labour market needs. Within the project "Partnership for vocational education development" representatives of social partners are involved in working groups that update the VET curricula.
- National training fund supporting the financing of training organised by employers. Since 2014, employers are able to use the National Training Fund (Krajowy Fundusz Szkoleniowy) to finance training for their employees. The fund is part of the Labour Fund (Fundusz Pracy). It mainly finances courses and post-graduate studies attended by employees at the request of the employer; examinations enabling the attainment of vocational qualifications; medical and psychological examinations required for a job; and personal accident insurance.

8.4. Spain

There is an general strategy for increasing attractiveness of VET, however the actions are taken at an individual level. Every single VET centre carries out their own marketing campaigns. The main methods are considered to be:

- Marketing campaigns;
- Dissemination activities that target interest groups: youngsters, women, unemployed, companies, etc;
- Conferences, congresses, dissemination of results of individual actions;
- Visits to basic level education centres to Open doors: showing the facilities of the VET school to all the target groups.

The dissemination actions are carried out using different channels depending on the importance and size of the activity. Generally speaking, they are:

- Media: newspapers (regional and national), radio, TV, social media, individual letters, brochures, mailings, newsletters, etc;
- Conferences, congresses.
- Testimonies:
 - Experiences of professionals, different people graduated in VET programs speaks about their professional careers and the opportunities reached thanks to VET studies;
 - Women in technical jobs explaining what their everyday activities are
 - Workshops for youngsters using robots, machine tools and other machines.

In order to attract learners their motivations are being analysed. Once those motivations are detected, the focus is oriented to the activities underlining the strong point to reach their interest. The usual motivations are the need to find a job, professional promotion, change of professional fields, specialization in an particular technologic area, etc.

Different agents (companies, policy makers, social agents, etc.) can be involved in VET with different roles. Each agent gets involved for their benefit. So the strategies change from agent to agent. The participation of companies in VET is essential and to reach this participation the potential benefits should be shown.

► 8.3.3. Apoyo a las empresas

- Apoyar a los empleadores en su participación en la formación práctica FP. Los empleadores que brindan capacitación FP a estudiantes de escuelas vocacionales pueden recibir el siguiente apoyo: reembolso de los salarios de los entrenadores, reembolso del salario adicional pagado a los instructores, reembolso del costo de la ropa de trabajo y medidas de protección necesarias, subsidio de capacitación y reembolso del bono para los supervisores de colocación laboral.
- Promover la participación de los interlocutores sociales locales en la adaptación de la FP a las necesidades del mercado laboral local. El Fondo Social Europeo proyecta en el período de programación 2014-2020 promover aún más la participación de los empleadores, los interlocutores sociales y el apoyo a las escuelas de FP en el desarrollo de planes de estudio adaptados a las necesidades del mercado laboral. Dentro del proyecto "Asociación para el desarrollo de la educación profesional", los representantes de los interlocutores sociales participan en grupos de trabajo que actualizan los planes de estudio de FP.
- Fondo nacional de formación que respalda la financiación de la formación organizada por los empleadores. Desde 2014, los empleadores pueden utilizar el Fondo Nacional de Capacitación (Krajowy Fundusz Szkoleniowy) para financiar la capacitación de sus empleados. El fondo es parte del Fondo Laboral (Fundusz Pracy). Financia principalmente cursos y estudios de postgrado a los que asisten empleados a solicitud del empleador; exámenes que permiten el logro de calificaciones profesionales; exámenes médicos y psicológicos requeridos para un trabajo; y seguro de accidentes personales.

8.4. España

Existe una estrategia general para aumentar el atractivo de la FP, sin embargo, las acciones se toman a nivel individual. Cada centro de FP lleva a cabo sus propias campañas de marketing. Los principales métodos se consideran como:

- Campañas de marketing;
- Actividades de difusión dirigidas a grupos de interés: jóvenes, mujeres, desempleados, empresas, etc.
- Conferencias, congresos, difusión de resultados de acciones individuales;
- Visitas a centros de educación de nivel básico a Puertas abiertas: mostrando las instalaciones de la escuela VET a todos los grupos destinatarios.

Las acciones de difusión se llevan a cabo utilizando diferentes canales según la importancia y el tamaño de la actividad. En términos generales, son:

- Medios de comunicación: periódicos (regionales y nacionales), radio, televisión, redes sociales, cartas individuales, folletos, correos, boletines, etc.
- Conferencias, congresos.
- Testimonios:
 - Las experiencias de profesionales, diferentes personas graduadas en programas de FP hablan sobre sus carreras profesionales y las oportunidades que se obtienen gracias a los estudios de FP;

- Mujeres en trabajos técnicos que explican cuáles son sus actividades cotidianas;
- Talleres para jóvenes que usan robots, máquinas herramientas y otras máquinas.

Para atraer a los estudiantes, sus motivaciones están siendo analizadas. Una vez que se detectan esas motivaciones, el enfoque se orienta a las actividades que subrayan el punto fuerte para llegar a su interés. Las motivaciones habituales son la necesidad de encontrar un trabajo, la promoción profesional, el cambio de los campos profesionales, la especialización en un área tecnológica en particular, etc.

Diferentes agentes (empresas, legisladores, agentes sociales, etc.) pueden participar en la FP con diferentes roles. Cada agente se involucra para su beneficio. Entonces las estrategias cambian de agente a agente. La participación de las empresas en la FP es esencial y para alcanzar esta participación se deben mostrar los beneficios potenciales.

Los principales métodos para atraer empresas son las actividades de difusión específicas (resultados de investigación aplicada, conferencias técnicas), la difusión de los beneficios de WBL (buenas prácticas y casos de éxito), puertas abiertas y oportunidades de financiación para proyectos de colaboración entre empresas y centros de FP.



Main methods for attracting companies are targeted dissemination activities (results of applied research, technical conferences), dissemination of WBL benefits (good practices and success cases), open doors and funding opportunities for collaborative projects between companies and VET centres.

The existing structures for promoting participation in VET in Spain include incentives for individuals, enterprises and providers. VET diploma programmes have traditionally been less attractive than general education programmes leading to university, but in recent years, the number of VET students is increasing, as a result of the focus on employment of VET programmes and the support they offer in the transition of students to the labour market. Among the different regulatory measures which are in place or being implemented to increase enrolment in VET, the following can be highlighted:

- Introduction of new basic vocational training programmes as an alternative option for students at risk to stay in education and training;
- Free access exams for people without academic requirements and who, through passing the exam, can directly access VET studies in the education system;
- Direct access from each level of education authority VET programmes and from higher VET programmes to university studies;
- Implementation of dual VET projects which has meant a series of incentives for companies to increase their participation in the system;
- Implementation of measures included in the Strategy for Entrepreneurship and Youth Employment, to support (self-)employment and entrepreneurship, including training actions within the National Youth Guarantee programme under the responsibility of the employment authorities.

► 8.4.1. Incentives for learners

- Participation in education is encouraged through a system of scholarships and grants, distributed through annual calls published by the education ministry and the regions.
- CVET training programmes free of charge are available: employees can take part in training programmes run by their company or participate in other training schemes.
- Employed workers can also apply for individual training leaves (permisos individuales de formación - PIF) from their companies, to improve their skills at no cost to the company. The worker has the right to 200 working hours for educational purposes, provided that the company authorises his/her training leave to attend the respective training programme. The company is reimbursed for the cost of salary of that worker by the State Foundation for Training in Employment and the worker receives his/her salary during the training leave. These PIFs are intended to provide workers who want to improve their personal and professional skills, the opportunity to attend officially recognised or formal training courses.
- Unemployed workers may also take part in some of the different training schemes within the training for employment system. And they may request, if necessary, reimbursement for travel, accommodation and meal expenses during the training period.
- The introduction of the education authority dual VET system in recent years may be regarded as an incentive for young people to improve their chances of employment due to a closer contact with the labour market: the ratio of employability of dual VET students is usually higher than in traditional school based VET.

► 8.4.2. Incentives for companies

- Within the training for employment system, companies providing training for their workers can receive discounts on their social security contributions.
- Regulation for training and apprenticeship contracts sets different incentives for companies to hire trainees, in the form of reduction of employer social security contributions, or additional bonus to finance the costs of tutors in the company, as well as other incentives if apprentices become permanent staff.

► 8.4.3. Incentives for training centres

Training providers in the vocational training under the employment authority can apply on a competitive basis for funding to carry out training actions in the regional or state calls for proposal.

8.5. Turkey

Turkey considers vocational and technical education as one of the most important building blocks of sustainable development and carries out its activities accordingly. One of the main actors that MoNE (Ministry of National Education) cooperates on human resources and apprenticeship works is MOLSS (Ministry of Labor and Social Security) and its affiliated body ISKUR (Turkish Labor Agency).

► 8.5.1. VET strategy and action plan

The Vocational and Technical Education Strategy Document and Action Plan (2014–2018) has been formulated at the axis of three main policies aimed at developing the VET system in Turkey, namely increasing access, capacity development and employment:

- Access to VET includes awareness of the importance of VET and access; flexibility regarding horizontal and vertical transitions between different types and levels of VET institutions; increasing the access of groups requiring special policies; and developing cooperation in R&D activities.
- Capacity in VET includes development of the VET qualification system; national vocational standards and education programmes in line with qualifications; the educational environment; vocational guidance and career systems; administration and finance management; and quality development systems.
- Employment with VET includes providing VET students, trainees and graduates - including groups requiring special policies - with key competencies; workplace-based training; opportunities for creativity, innovativeness and entrepreneurship; occupational health and safety; and national and international mobility.

Las estructuras existentes para promover la participación en la FP en España incluyen incentivos para individuos, empresas y proveedores. Los programas de diploma FP han sido tradicionalmente menos atractivos que los programas de educación general que conducen a la universidad, pero en los últimos años, el número de estudiantes de FP está aumentando, como resultado del enfoque en el empleo de programas de FP y el apoyo que ofrecen en la transición de estudiantes al mercado laboral. Entre las diferentes medidas regulatorias implementadas o implementadas para aumentar la inscripción en FP, se puede destacar lo siguiente:

- Introducción de nuevos programas de formación profesional básica como una opción alternativa para los estudiantes en riesgo de permanecer en la educación y la formación;
- Exámenes de acceso gratuito para personas sin requisitos académicos y que, al aprobar el examen, pueden acceder directamente a los estudios de FP en el sistema educativo;
- Acceso directo desde cada nivel de programas de FP de la autoridad educativa y desde programas de FP superiores a estudios universitarios;
- Implementación de proyectos de FP dual, lo que ha significado una serie de incentivos para que las empresas aumenten su participación en el sistema;
- Implementación de medidas incluidas en la Estrategia para el emprendimiento y el empleo juvenil, para apoyar el (auto) empleo y el emprendimiento, incluidas acciones de capacitación dentro del programa nacional de Garantía Juvenil bajo la responsabilidad de las autoridades de empleo.

► 8.4.1. Incentivos para aprendices

- Se fomenta la participación en la educación a través de un sistema de becas y subsidios, distribuidos a través de convocatorias anuales publicadas por el Ministerio de Educación y las regiones.
- Los programas de capacitación FPC gratuitos están disponibles: los empleados pueden participar en programas de capacitación administrados por su empresa o participar en otros esquemas de capacitación.
- Los trabajadores empleados también pueden solicitar permisos de formación individuales (IPF) de sus empresas, para mejorar sus habilidades sin costo alguno para la empresa. El trabajador tiene derecho a 200 horas de trabajo con fines educativos, siempre que la empresa autorice su permiso de formación para asistir al programa de capacitación respectivo. La Fundación Estatal para la Capacitación en Empleo reembolsa a la compañía el costo del salario de ese trabajador y el trabajador recibe su salario durante la licencia de capacitación. Estos PIF están destinados a proporcionar a los trabajadores que desean mejorar sus habilidades personales y profesionales, la oportunidad de asistir a cursos de capacitación oficialmente reconocidos o formales.
- Los trabajadores desempleados también pueden participar en algunos de los diferentes esquemas de capacitación dentro del sistema de capacitación para el empleo. Y pueden solicitar, de ser necesario, el reembolso de los gastos de viaje, alojamiento y comida durante el período de capacitación.
- La introducción del sistema doble de FP de la autoridad educativa en los últimos años puede considerarse un incentivo para que los jóvenes mejoren sus posibilidades de empleo debido a un contacto más estrecho con el mercado de trabajo: la relación de empleabilidad de los estudiantes de FP doble suele ser mayor que en la FP basada en la escuela tradicional.

► 8.4.2. Incentivos para las empresas

- Dentro del sistema de capacitación para el empleo, las empresas que brindan capacitación a sus trabajadores pueden recibir descuentos en sus contribuciones a la seguridad social.
- La regulación de los contratos de formación y aprendizaje establece diferentes incentivos para que las empresas contraten aprendices, en forma de reducción de las cotizaciones a la seguridad social del empleador o bonos adicionales para financiar los costos de los tutores en la empresa, así como otros incentivos si los aprendices se convierten en personal permanente.

► 8.4.3. Incentivos para los centros de formación

Los proveedores de formación en formación profesional dependientes de la autoridad de empleo pueden solicitar una financiación competitiva para llevar a cabo acciones de formación en las convocatorias de propuestas regionales o estatales.

8.5. Turquía

Turquía considera que la educación técnica y profesional es uno de los componentes más importantes del desarrollo sostenible y lleva a cabo sus actividades en consecuencia. Uno de los principales actores con el que MoNE (Ministerio de Educación Nacional) coopera en recursos humanos y trabajos de aprendizaje es MOLSS (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social) y su organismo afiliado ISKUR (Agencia Laboral Turca).

► 8.5.1. Estrategia de FP y plan de acción

El Documento de Estrategia de Educación Profesional y Técnica y el Plan de Acción (2014-2018) se han formulado en el eje de tres políticas principales destinadas a desarrollar el sistema de FP en Turquía, a saber, aumentar el acceso, el desarrollo de la capacidad y el empleo:

- El acceso a la FP incluye la conciencia de la importancia de la FP y el acceso; flexibilidad con respecto a las transiciones horizontales y verticales entre los diferentes tipos y niveles de instituciones de FP; aumentar el acceso de grupos que requieren políticas especiales; y desarrollar la cooperación en actividades de I + D.
- Y desarrollar la cooperación en actividades de I + D. La capacidad en FP incluye el desarrollo del sistema de cualificación FP; normas profesionales nacionales y programas de educación acordes con las cualificaciones; el ambiente educativo; orientación vocacional y sistemas de carrera; gestión de administración y finanzas; y sistemas de desarrollo de calidad.

VET for individuals

There are also other initiatives supporting the individuals' access to VET courses. UMEM'10 (Specialized Employment Centers Skill'10 Project) is run by Turkish Employment Agency (İŞKUR), MoNE and TOBB University on the basis of raising skilled labour force through courses. There have been 19.844 courses/programs and 197.044 trainees have attended to these courses in 2015. According to the protocol, 50% of the graduates of these courses within the scope of Specialized Employment Centers Skill'10 Project are guaranteed for employment. According to October 2015 İŞKUR data, 68% of these 197.044 graduates have been employed until now.

VET for special groups

For the vocational education of the groups, which need special policy, the Vocational Skills Development Project (MESGEP) had started in 2013 and still going on. Within this project, 15.092 people have applied to the course programmes in 35 cities from 2013 to December 2015. 6.350 of 9.000 people trained in the project have deserved to receive certificates. MESGEP will be Turkey wide (81 Provinces) in 2017. With the Proposed Legislation to The Grand National Assembly of Turkey by MoNE exclusion of apprenticeship education from compulsory education will be ended. Apprentices will be able to start their businesses by earning mastership certificates and business licenses, and most importantly receive a VET High school diploma by completing K12 and will have the same rights with the graduates of vocational high schools.

Access, attractiveness and flexibility

The share of Turkish upper secondary students enrolled in vocational programmes (49.0%) is slightly above the corresponding EU average (47.3%) (data for 2015). Nearly all upper secondary IVET students in Turkey are in programmes giving direct access to tertiary education (99.3%), in contrast with the EU (at 66.7%).

Adult participation in lifelong learning at 5.8% is relatively low compared to the EU average of 10.8%. This difference is also reflected in the participation rates of various subgroups. The rates for older people (0.7%) and low-educated adults (2.8%) enrolled in lifelong learning are considerably lower than the respective EU averages (7.0% and 4.2%).

However, the rate for unemployed people (9.2%) enrolled in lifelong learning is only slightly below the EU average (9.6%). Also, young VET graduates are more likely to participate in further education (48.4%) than in the EU as a whole (32.8%).

Skill development and labour market relevance

Public expenditure on VET as a percentage of GDP in Turkey at 0.48% is below the corresponding EU average of 0.54% (data for 2014). The average expenditure per student, at 3 000 purchasing power standard (PPS) units, is considerably lower than the 8 400 PPS units in the EU. The percentage of short-cycle VET graduates among first time tertiary education graduates (at 39.1%) is much higher than the EU average (9.0%). The percentage of innovative enterprises with supportive training practices is near the percentage in the EU (43.0% versus 44.8% in the EU, based on data for 2014).

The employment rate for IVET graduates (aged 20-34) at ISCED levels 3-4 (67.3%) is relatively low compared to the EU average of 78.1%. Their employment rate is 8.7 percentage points higher than for graduates from general education (above the EU average premium of 5.7) and 12.5 percentage points higher than for graduates with lower-level qualifications (though this is below the EU average premium of 23.4 percentage points). All these employment data relate to 2016 and exclude young people in further education.

Turkey is restructuring vocational training in line with national targets, sectoral demands and pedagogical needs with the vision of 2023 in the scope of the Law on

the Organization and Duties of the Ministry of National Education No. 6764 and the Law on the Amendment of Decrees on Certain Laws and Decree Laws.

► 8.5.2. Incentives for learners

Apprenticeship education compulsory now. Tradesmen and craftsmen can now easily find apprentices for vocational continuity and they have the opportunity to teach their professions. It will be ensured that the apprentice students have the opportunity to work in a secure environment in line with their abilities.

- Apprentice students will both learn and earn money. Apprentice students will be paid not less than %30 of the minimum wage, and they will be encouraged to learn more about their profession. The government will cover two thirds of the wage to be paid to apprentice students so the burden of tradesmen and craftsmen will be lightened.
- The dreams of apprentices now come true. After graduating, the apprentice students will receive a certificate of mastery and business license, and they will be able to fulfill their dreams by opening their own workplace. Apprentice students will be able to take a vocational high school diploma by completing the difference courses and enter university exam.
- Vocational High School Students have a title now. All graduates of the vocational high school will be given the title of "technician". Students who have come to Turkey from different countries and those who have received vocational education abroad will be enabled to complete their classes in Turkey and get their diplomas.



- El empleo con FP incluye proporcionar estudiantes FP, aprendices y graduados, incluidos grupos que requieren políticas especiales, con competencias clave; entrenamiento basado en el lugar de trabajo; oportunidades de creatividad, innovación y emprendimiento; salud y seguridad ocupacional; y movilidad nacional e internacional.

FP para particulares

También hay otras iniciativas que apoyan el acceso de los individuos a los cursos de FP. **UMEM'10** (Specialized Employment Centers Skill'10 Project) es administrado por la Agencia de Empleo de Turquía (İŞKUR), MoNE y la Universidad TOBB sobre la base de aumentar la mano de obra calificada a través de cursos. Ha habido 19.844 cursos/programas y 197.044 aprendices han asistido a estos cursos en 2015. De acuerdo con el protocolo, el 50% de los graduados de estos cursos dentro del alcance del Proyecto Skill'10 de Centros de Empleo Especializados están garantizados para el empleo. Según datos de İŞKUR de octubre de 2015, el 68% de estos 197.044 graduados han sido contratados hasta ahora.

FP para grupos especiales

Para la educación vocacional de los grupos que necesitan una política especial, el Proyecto de Desarrollo de Habilidades Vocacionales (**MESGEP**) comenzó en 2013 y continúa. Dentro de este proyecto, 15.092 personas se han inscrito en los programas del curso en 35 ciudades desde 2013 hasta diciembre de 2015. 6.350 de las 9.000 personas capacitadas en el proyecto han merecido recibir certificados. MESGEP estará en toda Turquía (81 provincias) en 2017. Con la Propuesta de Legislación a la Gran Asamblea Nacional de Turquía, la exclusión de MoNE de la educación de aprendices de la educación obligatoria finalizará. Los aprendices podrán comenzar sus negocios obteniendo certificados de maestría y licencias comerciales, y lo más importante recibirán un diploma de escuela secundaria VET completando K12 y tendrán los mismos derechos con los graduados de escuelas secundarias vocacionales.

Acceso, atractivo y flexibilidad

La proporción de estudiantes de secundaria superior turcos matriculados en programas de formación profesional (49,0%) es ligeramente superior a la media correspondiente de la UE (47,3%) (datos de 2015). Casi todos los estudiantes de FPI de secundaria superior en Turquía están en programas que dan acceso directo a la educación terciaria (99,3%), en contraste con la UE (en 66,7%).

La participación de adultos en el aprendizaje permanente en el 5,8% es relativamente baja en comparación con la media de la UE del 10,8%. Esta diferencia también se refleja en las tasas de participación de varios subgrupos. Las tasas para las personas mayores (0,7%) y los adultos con bajo nivel educativo (2,8%) inscritos en el aprendizaje permanente son considerablemente inferiores a los respectivos promedios de la UE (7,0% y 4,2%).

Sin embargo, la tasa para los desempleados (9,2%) matriculados en el aprendizaje permanente es solo ligeramente inferior a la media de la UE (9,6%). Además, los jóvenes graduados de FP tienen más probabilidades de participar en la educación superior (48,4%) que en la UE en general (32,8%).

Desarrollo de habilidades y relevancia en el mercado laboral

Desarrollo de habilidades y relevancia en el mercado laboral. El gasto público en FP como porcentaje del PIB en Turquía en 0,48% está por debajo del correspondiente promedio de la UE de 0,54% (datos de 2014). El gasto medio por alumno, en 3 000 unidades estándar de poder adquisitivo (PPS), es considerablemente inferior al de las 8 400 unidades PPS en la UE. El porcentaje de graduados de FP de ciclo corto entre los titulados en educación terciaria por primera vez (en el 39,1%) es mucho más alto que el promedio de la UE (9,0%). El porcentaje de empresas innovadoras con

prácticas de capacitación de apoyo está cerca del porcentaje en la UE (43,0% versus 44,8% en la UE, con base en los datos de 2014). Proszentsatzes (43,0 % gegenüber 44,8 % in der EU, basierend auf Daten für 2014).

La tasa de empleo para los graduados de FP inicial (entre 20 y 34 años) en los niveles CINE 3-4 (67,3%) es relativamente baja en comparación con la media de la UE del 78,1%. Su tasa de empleo es 8,7 puntos porcentuales superior a la de los graduados de educación general (superior a la media de la UE de 5,7) y 12,5 puntos porcentuales más que los graduados con calificaciones inferiores (aunque esta es inferior a la media de la UE de 23,4 puntos porcentuales). Todos estos datos de empleo se refieren a 2016 y excluyen a los jóvenes de la educación superior.

Turquía está reestructurando la formación profesional de acuerdo con los objetivos nacionales, las demandas sectoriales y las necesidades pedagógicas con la visión de 2023 en el ámbito de la Ley de Organización y Deberes del Ministerio de Educación Nacional N° 6764 y la Ley de Enmienda de Decretos sobre Ciertas Leyes y Decretos Leyes.

► 8.5.2. Incentivos para aprendices

La educación de aprendices es obligatoria hoy día. Los artesanos y los artesanos ahora pueden encontrar fácilmente aprendices para la continuidad vocacional y tienen la oportunidad de enseñar sus profesiones. Se garantizará que los estudiantes aprendices tengan la oportunidad de trabajar en un entorno seguro de acuerdo con sus capacidades.

- Los aprendices aprenderán y ganarán dinero. Los estudiantes aprendices recibirán no menos del 30% del salario mínimo, y se les alentará a aprender más sobre su profesión. El gobierno cubrirá dos tercios del salario que se pagará a los estudiantes aprendices para que la carga de los comerciantes y artesanos se alivie.
- Los sueños de los aprendices ahora se hacen realidad. Después de graduarse, los aprendices recibirán un certificado de maestría y licencia comercial, y podrán cumplir sus sueños abriendo su propio lugar de trabajo. Los estudiantes aprendices podrán obtener un diploma de escuela secundaria profesional completando los cursos de diferencia e ingresando al examen universitario.
- Los estudiantes de escuela secundaria vocacional ahora tienen un título. Todos los graduados de la escuela secundaria profesional recibirán el título de "técnico". Los estudiantes que han venido a Turquía desde diferentes países y aquellos que han recibido educación vocacional en el extranjero podrán completar sus clases en Turquía y obtener sus diplomas.

► 8.5.3. Incentives for companies

The government supports businesses that employ trainees. The fees the students will receive during their skills training and internship at the workplace will not be less than %30 of the minimum wage. The government will cover the two thirds of the tuition fee paid to the students in order to reduce the financial burden of the enterprises due to student fees.

- Insurance for vocational high school students. The government will insure the vocational high school students against work accidents and occupational diseases at the 10th, 11th and 12th grades where they are trained at the workshop.
- The private sector will be able to train its own workforce. The private sector will be able to open private vocational schools outside the organized industrial zones. Education support will be provided by the government for all students who study in these schools. With this practice, the private sector will receive incentives from the state and will be able to train its own workforce.

► 8.5.4. Incentives and opportunities for teachers/trainers

For adaptation to the rapid development and change in knowledge, technology and occupations, in-service education of the teachers and managers is planned and implemented at the central and local level. In-service education of the teachers of vocational and technical education is carried out also within the scope of the protocols of cooperation with national and international projects.

DG Teacher Training and Development announces at the beginning of each year the annual in service training program. This program is disseminated to all schools by means of provincial and district directorates of MoNE and each teacher may apply thorough MoNE Information System (MEBSIS) for the training programs that he/she intends to participate. The final selection are done by DG TTD in the case of central training and by PD (Provincial Directorate) of MoNE in the case of regional training. Whole process is recorded by DG TTD.

In 2015 total 8 235 VET teachers and administrators attended in-service training courses.

In 2016 total 7 227 VET teachers and administrators attended (and will attend until the end of 2016) in-service training courses. DG for VET has 22 protocols signed with the business sector directly for the in-service training of teachers on different fields and topics.

► 8.5.3. Incentivos para las empresas

El gobierno apoya a las empresas que emplean aprendices. Las tarifas que los estudiantes recibirán durante su capacitación en habilidades y pasantías en el lugar de trabajo no serán inferiores al% 30 del salario mínimo. El gobierno cubrirá los dos tercios de la tarifa de la matrícula pagada a los estudiantes a fin de reducir la carga financiera de las empresas debido a las tasas de los estudiantes.

- Seguro para estudiantes vocacionales de escuela secundaria. El gobierno asegurará a los estudiantes de escuela secundaria vocacional contra accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales en los grados 10, 11 y 12, donde serán capacitados en el taller.
- El sector privado podrá capacitar a su propia fuerza de trabajo. El sector privado podrá abrir escuelas de formación profesional privadas fuera de las zonas industriales organizadas. El gobierno brindará apoyo educativo a todos los estudiantes que estudien en estas escuelas. Con esta práctica, el sector privado recibirá incentivos del estado y podrá capacitar a su propia fuerza de trabajo.

► 8.5.4. Incentivos y las oportunidades para profesores / formadores

Para la adaptación al rápido desarrollo y cambio en el conocimiento, la tecnología y las ocupaciones, la educación en servicio de los docentes y gerentes se planifica e implementa a nivel central y local. La educación en servicio de los docentes de educación técnica y profesional se lleva a cabo también dentro del alcance de los protocolos de cooperación con proyectos nacionales e internacionales.

DG Teacher Training and Development anuncia al comienzo de cada año el programa anual de capacitación en servicio. Este programa se difunde a todas las escuelas por medio de las direcciones provinciales y de distrito de MoNE y cada docente puede solicitarlo a través del Sistema de Información MoNE (MEBSIS) para los programas de capacitación en los que tiene la intención de participar. La selección final la realiza la DG TTD en el caso de la capacitación central y la PD (Dirección Provincial) de MoNE en el caso de la capacitación regional. Todo el proceso es registrado por la DG TTD.

En 2015, un total de 8 235 profesores y administradores de FP asistieron a cursos de capacitación en servicio.

En 2016, un total de 7 227 profesores y administradores de FP asistieron (y asistirán hasta fines de 2016) a los cursos de capacitación en servicio. La DG tiene 22 protocolos para FP firmados con el sector empresarial directamente para la formación en servicio de profesores en diferentes campos y temas.





9

Strategies and methods for involving SMEs / Social partners in VET

Estrategias y métodos para implicar a las PYME
/ los interlocutores sociales en la FP



Recommended solution from IO1 for industry sectors was to implement not only training co-operations with one company but also to support training co-operations between different companies. This reduces training costs for companies which is a valuable factor especially for SMEs but also can have positive effects on the training contents and curricula e.g. with additional contents or modules.

Other recommended solutions were:

- **training providers (vocational schools & enterprises), students and apprentices should be altogether involved in the development of curricula, teaching materials and learning objectives** (i.e. a consultation/discussion platform like a round table with all participating intermediaries, proposal of collaborative design of the curriculum, or additional measures suggestion like internships, job placement activities);
- for practical training contents and training in companies it is important to have **qualified instructors and trainers**. Besides profession specific work experience they also need to have didactical and pedagogical skills (**the mentoring role**);
- it could be useful for training companies to develop **skills profiles for instructors** and put some effort in staffing these positions. Also additional measures like **peer-learning with school teachers, pedagogical/didactical training or specific promotion initiatives** could be good incentives to increase the impact of **qualified training staff**.

It has to be noted that only one fifth of the companies provides training. Companies have a special role regarding training and VET. Besides the in-house trainings they are also direct contract partners of their apprentices.. Benefits for companies to provide dual training include:

- Assurance of the own need for skilled and qualified employees;
- High quality;
- High productivity;
- The company has direct influence on the training contents and can shape possible future employees through in-house trainings;
- Improved productivity and innovation, as well as quality of services and products;
- High ROI (return on investment) in the long run;
- CSR (corporate social responsibility);
- The entry time for new employees is not as cost and time consuming if an apprenticeship graduate is hired because every apprentice already had a high amount of training on the job and the companies know their trainees very well (and vice versa). This saves salary costs for the recruiting company. Retraining is barely needed;
- There is no obligation for the training enterprise to hire apprentices after their apprenticeship;
- Trainees build up competences and practice realistic work tasks;
- "Homegrown" apprentices identify with their employers and may be loyal in times of crisis.

9.1. Patron class

The patron class is under the patronage of a specific company. The patron in the letter of intent, agreement or agreement concluded with the school declares the support of the educational process. This support can take a variety of forms, for example: accepting students for apprenticeships, equipping schoolrooms with equipment and didactic materials, additional training, funding scholarships for the most talented. In

addition, the patron participates in the development of the curriculum, tailored to the profile and needs of his company. The best graduates are guaranteed employment.

Patronage agreements, which are currently signed, contain such records as:

- Supplementing the training by organizing additional courses and trainings enabling the acquisition of skills and competences not covered by the school curriculum;
- Patron supports the school in preparing the curriculum for the profession covered by the patronage agreement;
- Funding a scholarship for students from the patron class;
- Equipping the school with materials and teaching equipment, pupils in aids and educational materials - offering graduates employment;
- Organizing professional development of teachers of vocational subjects.

The aim is:

- Implementation of practical classes and professional practice in an attractive way through cooperation with leading hotels, restaurants, pastry shops in the region;
- Deepening knowledge and improving the skills of students and teachers through partnership projects, the opportunity to use the experience of culinary leaders in the region;
- Raising professional qualifications through access to modern culinary infrastructure of patron's facilities;
- Identifying needs and adapting students to the requirements of local employers (patrons);
- Better preparation of students for exams confirming the qualifications in the profession;
- Promotion of students' professional skills.



La solución recomendada de IO1 para los sectores de la industria fue implementar no solo co-operaciones de capacitación con una empresa, sino también apoyar cooperaciones de capacitación entre diferentes compañías. Esto reduce los costos de capacitación para las empresas, que es un factor valioso especialmente para las PYMES, pero también puede tener efectos positivos en los contenidos de la capacitación y los planes de estudio, por ejemplo, con contenidos o módulos adicionales.

Otras soluciones recomendadas fueron:

- **Proveedores de formación profesional (escuelas y empresas), estudiantes y aprendices deben estar completamente involucrados en el desarrollo de currículos, materiales didácticos y objetivos de aprendizaje** (es decir, una consulta/plataforma de discusión como una mesa redonda con la participación de todos los intermediarios, propuesta de colaboración en el diseño del currículo, o sugerencia de medidas adicionales como pasantías, actividades de colocación).
- Para los contenidos de capacitación práctica y la capacitación en empresas, es importante contar con **instructores y entrenadores calificados**. Además de la experiencia laboral específica de la profesión, también necesitan tener habilidades didácticas y pedagógicas (**el rol de mentor**).
- Podría ser útil para las empresas de formación para desarrollar **perfiles de habilidades para los instructores** y poner un esfuerzo en la dotación de personal de estos puestos. Además, medidas adicionales como el aprendizaje **inter pares con maestros de escuela, capacitación pedagógica/didáctica o iniciativas de promoción específicas podrían ser buenos incentivos para aumentar el impacto del personal de capacitación calificado**.

Cabe señalar que solo una quinta parte de las empresas ofrece capacitación. Las empresas tienen un papel especial en cuanto a capacitación y FP. Además de los entrenamientos internos, también son socios directos de sus aprendices. Los beneficios para las empresas para proporcionar capacitación dual incluyen:

- Aseguramiento de la necesidad propia de empleados calificados y calificados;
- Alta calidad;
- Alta productividad;
- La compañía tiene influencia directa en los contenidos de capacitación y puede dar forma a posibles futuros empleados a través de capacitaciones internas;
- Mejora de la productividad y la innovación, así como la calidad de los servicios y productos;
- Alto ROI (retorno de la inversión) a largo plazo;
- RSC (responsabilidad social corporativa);
- El tiempo de entrada para nuevos empleados no es tan costoso y consume mucho tiempo si se contrata a un graduado de aprendices porque cada aprendiz ya tiene una gran cantidad de capacitación en el trabajo y las empresas conocen muy bien a sus alumnos (y viceversa). Esto ahorra costos de salario para la empresa de reclutamiento. El perfeccionamiento es apenas necesario;
- No hay obligación para la empresa de capacitación de contratar aprendices después de su aprendizaje;
- Los aprendices desarrollan competencias y practican tareas de trabajo realistas;
- Los aprendices "caseros" se identifican con sus empleadores y pueden ser leales en tiempos de crisis.

9.1. La clase patronal

La clase patronal está bajo el patrocinio de una compañía específica. El patrón en la carta de intención, acuerdo o acuerdo celebrado con la escuela declara el apoyo del proceso educativo. Este apoyo puede tomar una variedad de formas, por ejemplo: aceptar estudiantes para pasantías, equipar a las aulas con equipos y materiales didácticos, capacitación adicional, financiamiento de becas para los más talentosos. Además, el usuario participa en el desarrollo del plan de estudios, adaptado al perfil y las necesidades de su empresa. Los mejores graduados tienen un empleo garantizado.

Los acuerdos de patrocinio, que están actualmente firmados, contienen registros tales como:

- Complementar la capacitación mediante la organización de cursos y capacitaciones adicionales que permitan la adquisición de habilidades y competencias no cubiertas por el plan de estudios de la escuela;
- El patrón apoya a la escuela en la preparación del plan de estudios para la profesión cubierta por el acuerdo de mecenazgo;
- Financiado una beca para estudiantes de la clase patronal;
- Equipar a la escuela con materiales y equipos de enseñanza, alumnos con material de ayuda y materiales educativos, ofreciendo empleo a los graduados;
- Organizar el desarrollo profesional de profesores de asignaturas vocacionales.

El objetivo es:

- Implementar clases prácticas y prácticas profesionales de una manera atractiva a través de la cooperación con los principales hoteles, restaurantes, pastelerías de la región;
- Profundizar el conocimiento y mejorar las habilidades de los estudiantes y maestros a través de proyectos de asociación, la oportunidad de utilizar la experiencia de los líderes culinarios en la región;
- Elevar las calificaciones profesionales a través del acceso a la infraestructura culinaria moderna de las instalaciones del cliente;
- Identificar las necesidades y adaptar a los estudiantes a los requisitos de los empleadores locales (clientes);
- Mejor preparación de los estudiantes para los exámenes que confirman las calificaciones en la profesión;
- Promoción de las habilidades profesionales de los estudiantes.

9.2. Industry clusters

The goal of clusters is to combine economic, educational and scientific potential for vocational education for the needs of the economy and local labour markets. In addition, they participate in the process of shaping awareness and creating vocational education for positive education, and above all give the opportunity to pursue a career path based on the development of key competences expected by employers. The most important benefits of schools in the presence of a caldera include:

- Raising the level of practical vocational training, including apprenticeships;
- Exchange of comments and conclusions resulting from the implementation of tasks related to theoretical and practical vocational training;
- Popularizing occupations necessary for the local labour market (i.e. within the open days of enterprises, organizing field trips, internships, internships for students and teachers);
- Help in improving teachers of vocational subjects;
- Co-organizing conferences devoted to vocational training;
- Enabling graduate internships;
- Informing about social, economic and technological trends and adjusting the offer of vocational education to the needs of the constantly changing labour market;
- Initiating, creating and implementing professional educational projects;
- Supporting the transfer of knowledge and experience between partners;
- Undertaking activities aimed at creating and proper equipping of examination centers;
- Participation in organizing additional activities in out-of-school forms for students of the last vocational school classes in order to increase the chance of their employment after finishing school;
- Taking initiatives to improve students' and teachers' ability to use foreign languages;
- Co-organizing projects motivating students to develop professional competences, among others competitions, quizzes.

9.3. Professional trips and study visits

The most important forms of cooperation between schools and employers in the didactic process are worthwhile professional trips and study visits. In addition, it should also be remembered for other projects, such as, for example, Olympics and professional competitions or educational fairs - festival festivals. Also important are the forms of professional activation of the school environment with employers, which should be mentioned: industry seminars, specialized courses and training for students, or trainings and courses for teachers of vocational subjects. Professional trips are an effective form of cooperation between the school and employers and an attractive method of work for students, which ensures that pupils interact in a real place of work. It must be properly prepared and planned. Understanding the goals and tasks of the trip and the nature of the visited objects as well as a reminder of the teaching material necessary to conduct a conscious and focused observation are the conditions necessary for an effective professional trip. After returning from the trip, you should discuss, systematize and generalize the acquired knowledge and skills as well as check and evaluate the reports and materials prepared by the students. Organized professional trips have important cognitive, educational and educational functions. They are an attractive form of gaining new experiences.

9.4. Study visits in enterprises

Study visits in enterprises in which activities are carried out consistent with the profile of the school preparing to work in a given profession. Study visits can be implemented as part of cooperation with domestic and foreign companies. The benefits of participating in study visits are valuable to students. They will learn about modern technological and organizational solutions appropriate for a given professional sector. In addition, they gain additional knowledge useful in vocational education, and thus enrich professional vocabulary. Further benefits include deepening the acquired knowledge and professional skills in real working conditions, identifying and comparing the conditions and factors of employers' involvement in vocational education, identifying good practices applied in the organization of vocational education, as well as gathering and exchanging experience.



9.2. Asociaciones empresariales

El objetivo de los conglomerados es combinar el potencial económico, educativo y científico para la educación vocacional para las necesidades de la economía y los mercados laborales locales. Además, participan en el proceso de formación de conciencia y creación de educación profesional para la educación positiva, y sobre todo dan la oportunidad de seguir una carrera profesional basada en el desarrollo de las competencias clave que esperan los empleadores. Los beneficios más importantes de las escuelas en presencia de una caldera incluyen:

- Elevar el nivel de la formación profesional práctica, incluidos los aprendizajes;
- Intercambio de comentarios y conclusiones resultantes de la implementación de tareas relacionadas con la formación profesional teórica y práctica;
- Popularizar las ocupaciones necesarias para el mercado laboral local (es decir, dentro de los días abiertos de las empresas, organizar excursiones, pasantías, pasantías para estudiantes y profesores);
- Ayudar a mejorar a los profesores de asignaturas vocacionales;
- Conferencias de coorganización dedicadas a la formación profesional;
- Permitir pasantías de posgrado;
- Informar sobre las tendencias sociales, económicas y tecnológicas y ajustar la oferta de educación vocacional a las necesidades del mercado laboral en constante cambio;
- Iniciar, crear e implementar proyectos educativos profesionales;
- Apoyar la transferencia de conocimiento y experiencia entre socios;
- Empezar actividades destinadas a crear y equipar adecuadamente los centros de examen;
- Participación en la organización de actividades adicionales en formularios fuera de la escuela para los estudiantes de las últimas clases de la escuela vocacional con el fin de aumentar las posibilidades de su empleo después de terminar la escuela;
- Tomar iniciativas para mejorar la capacidad de estudiantes y profesores de usar idiomas extranjeros;
- Proyectos de coorganización que motivan a los estudiantes a desarrollar competencias profesionales, entre otras competencias, cuestionarios.

9.3. Viajes profesionales y visitas de estudio

Las formas más importantes de cooperación entre las escuelas y los empleadores en el proceso didáctico son viajes profesionales valiosos y visitas de estudio. Además, también debe recordarse para otros proyectos, como, por ejemplo, Juegos Olímpicos y competiciones profesionales o ferias educativas - festivales de festivales. También son importantes las formas de activación profesional del entorno escolar con los empleadores, que deben mencionarse: seminarios de la industria, cursos especializados y capacitación para estudiantes, o capacitaciones y cursos para profesores de asignaturas vocacionales. Los viajes profesionales son una forma efectiva de cooperación entre la escuela y los empleadores, y un método de trabajo atractivo para los estudiantes, que garantiza que los alumnos interactúen en un lugar real de trabajo. Debe estar adecuadamente preparado y planificado. Comprender los objetivos y las tareas del viaje y la naturaleza de los objetos visitados, así como un recordatorio del material de enseñanza necesario para llevar a cabo una observación consciente y enfocada son las condiciones necesarias para un viaje profesional efectivo. Después de regresar del viaje, debe analizar, sistematizar y generalizar los conocimientos y habilidades adquiridos, así como verificar y evaluar los informes y materiales preparados por los estudiantes. Los viajes profesionales organizados tienen importantes funciones cognitivas, educativas y educativas. Son una forma atractiva de obtener nuevas experiencias.

9.4. Visitas de estudio en empresas

Visitas de estudio en empresas en las que las actividades se llevan a cabo de acuerdo con el perfil de la escuela que se prepara para trabajar en una profesión determinada. Las visitas de estudio pueden implementarse como parte de la cooperación con empresas nacionales y extranjeras. Los beneficios de participar en las visitas de estudio son valiosos para los estudiantes. Aprenderán sobre las soluciones tecnológicas y organizativas modernas apropiadas para un sector profesional dado. Además, obtienen un conocimiento adicional útil en la educación vocacional y, por lo tanto, enriquecen el vocabulario profesional. Otros beneficios incluyen profundizar los conocimientos adquiridos y las habilidades profesionales en condiciones laborales reales, identificando y comparando las condiciones y factores de la participación de los empleadores en la educación vocacional, identificando las buenas prácticas aplicadas en la organización de la educación vocacional, así como la recolección e intercambio de experiencias.

10 | Policy Recommendations on Raising Awareness of VET

Recomendaciones de política para aumentar
la conciencia sobre la FP



Recommended solution from IO1 for industry sectors was to implement not only training co-operations with one company but also to support training co-operations between different companies. This reduces training costs for companies which is a valuable factor especially for SMEs but also can have positive effects on the training contents and curricula e.g. with additional contents or modules.

Para hacer que la FP sea atractiva, se deben construir mecanismos fuertes. La FP debe convertirse en una opción atractiva y creíble para los jóvenes, y una oportunidad efectiva para el perfeccionamiento de habilidades y el perfeccionamiento de jóvenes y adultos que contribuyen a la competitividad de los empleados y a la empleabilidad de quienes buscan trabajo.

Forming public opinion on VET

- ➔ Media coverage and the way of reporting: higher education is presented as superior or better option to get a job;
- ➔ Studies and research from foundations or universities: reports get a wide media coverage and influence public opinion;
- ➔ Mouth to mouth dissemination: graduated students sharing their experiences with others;
- ➔ Feedback from companies: satisfied companies are the best ambassadors because they will continue hiring VET graduates;
- ➔ Not using marketing to "exaggerate" anything.

Changing public opinion on VET

- ➔ To assure that students after finishing their studies will be well qualified for fulfilling foreseen standards and they will be satisfied with the acquired education;
- ➔ To organize marketing campaigns, to disseminate activities among target groups (youngsters, women, unemployed, companies, families, etc.);
- ➔ To organize open door showing the facilities of the VET school to target groups (youngsters, families and companies).

Formar la opinión pública sobre la FP

- ➔ La cobertura de los medios y la forma de informar: la educación superior se presenta como una opción superior o mejor para obtener un trabajo;
- ➔ Estudios e investigaciones de fundaciones o universidades: los informes obtienen una amplia cobertura mediática e influyen en la opinión pública;
- ➔ Diseminación boca a boca: estudiantes graduados que comparten sus experiencias con otros;
- ➔ Comentarios de las empresas: las empresas satisfechas son las mejores embajadoras porque seguirán contratando graduados de FP;
- ➔ No usar marketing para "exagerar" nada.

Cambiar la opinión pública sobre la FP

- ➔ Asegurar que los estudiantes después de terminar sus estudios estén bien calificados para cumplir con los estándares previstos y estarán satisfechos con la educación adquirida;
- ➔ Organizar campañas de marketing para difundir actividades entre los grupos destinatarios (jóvenes, mujeres, desempleados, empresas, familias, etc.);
- ➔ Organizar la puerta abierta mostrando las instalaciones de la escuela FP a los grupos destinatarios (jóvenes, familias y empresas).

Main steps:

- ➔ Enhancing the attractiveness, relevance and quality of VET;
- ➔ VET for the improvement of professional performance, competitiveness and innovation;
- ➔ Diversified and flexible learning opportunities for acquiring the skills that are necessary for career development;
- ➔ Enhancing anticipation and management of labour market changes and encouraging business competitiveness;
- ➔ Promotion of excellence and social inclusion, contribution to greater employability, mobility and job security.

It is exceptionally important to introduce incentives for the business sector to ensure its greater involvement in and collaboration with VET.

Pasos principales:

- ➔ Mejorar el atractivo, la relevancia y la calidad de la FP;
- ➔ FP para la mejora del desempeño profesional, la competitividad y la innovación;
- ➔ Oportunidades de aprendizaje diversificadas y flexibles para adquirir las habilidades necesarias para el desarrollo profesional;
- ➔ Mejorar la anticipación y la gestión de los cambios en el mercado laboral y fomentar la competitividad empresarial;
- ➔ Promoción de la excelencia e inclusión social, contribución a una mayor empleabilidad, movilidad y seguridad laboral.

Es excepcionalmente importante introducir incentivos para el sector empresarial para garantizar su mayor participación y colaboración con la FP.

11

Description of the strategy paper

Descripción del documento de estrategia



The strategy paper for process development includes overview of VET networks and systems, school – company partnerships and work-based learning, involvement of SMEs and other topics. In order to ensure the successful collaboration between partners, the document can be used as a map:

El documento de estrategia para el desarrollo de procesos incluye una visión general de las redes y sistemas de FP, las asociaciones escuela-empresa y el aprendizaje basado en el trabajo, la participación de las PYMEs y otros temas. Para garantizar la colaboración exitosa entre socios, el documento se puede usar como un mapa:

School and company

- Preparation
- Evaluation
- Examples

Effective WBL

- Examples
- Tools
- Templates

Averness of VET

- Recommendations
- Instructions

Labour market

- Trained personnel
- Training programmes

High quality WBL

- Tools
- Templates

Involvement of social partners

- Strategies
- Methods

The process development in initiating, developing expanding/strengthening between stakeholders to ensure the sustainable of WBL in VET in partner countries was documented in such a way, that it can be used as a STRATEGY PAPER with focus on **how to encourage SMEs to become involved in apprenticeships and raise the attractiveness of VET in general.**

Attractiveness of VET

- Incentives for youth
- Incentives for employers and employees
- Incentives for learners
- Incentives for companies
- Incentives for training centres

Escuela y Empresa

- Preparación
- Evaluación
- Ejemplos

Aprendizaje basado en el trabajo (WBL) efectivo

- Ejemplos
- Herramientas
- Modelos

Conocimiento de la EFP

- Recomendaciones
- Instrucciones

Mercado laboral

- Personal capacitado
- Programas de capacitación

WBL de alta calidad

- Herramientas
- Modelos

Participación de los interlocutores sociales

- Estrategias
- Métodos

El proceso de desarrollo para iniciar y desarrollar la expansión / fortalecimiento entre las partes interesadas para garantizar la sostenibilidad de WBL en VET en los países socios se documentó de tal manera que se puede utilizar como PAPEL DE ESTRATEGIA con enfoque sobre **cómo alentar a las PYME a involucrarse en Aprendizaje y aumentar el atractivo de la FP en general.**

Atractivo de la EFP

- Incentivos para la juventud
- Incentivos para empleados
- Incentivos para estudiantes
- Incentivos para empresas
- Incentivos para centro de capacitación
- Incentives for training centres

12 | European Added Value

Valor añadido europeo

The aim of the Project: "Promotion of WBL via Vocational Education Training Triangle" was to promote synergies throughout the different fields of education and training, to foster new ideas, to cooperate with new actors from the world of work, civil society and policy-makers and to stimulate **new model of cooperation VETriangle based on WBL**.

The project partners analyzed the role of intermediary/social partners, advisory boards concerned with apprenticeship training at the federal and provincial levels in their countries. Then the project partners researched the structure of decision-making in their own VET systems and explored the ways to include and empower other actors and stakeholders in their system in order to make their VET system more effective. As a result "the VETriangles" was created – a matrix program for other organizations / entrepreneurs / authorities, etc.

The European Added Value was assured by initiating a system of intermediary partners enhanced to influence decision making in VET systems and allowing a more sustainable introduction of work-based learning in the project partner countries. Due to the publications (printed and digital form), Social Networks and Multiplier Events, not only people directly involved in the activities could get acquainted with the results and the evaluation of the designed method of VETriangle.

El objetivo del proyecto: "Promoción de WBL a través del Triángulo de Educación y Formación Profesional" fue promover sinergias en los diferentes campos de la educación y la formación, fomentar nuevas ideas, cooperar con **nuevos actores del mundo del trabajo, la sociedad civil y los responsables de la formulación de políticas y estimular nuevos modelos de cooperación VETriangle basado en WBL**.

Los socios del proyecto analizaron el papel de intermediarios/interlocutores sociales, consejos consultivos interesados en la formación de aprendices a nivel federal y provincial en sus países. Luego, los socios del proyecto investigaron la estructura de la toma de decisiones en sus propios sistemas de FP y exploraron las formas de incluir y empoderar a otros actores y partes interesadas en su sistema a fin de hacer que su sistema de FP sea más efectivo. Como resultado, se creó "VETriangles", un programa matriz para otras organizaciones / empresarios / autoridades, etc.

El valor añadido europeo se aseguró iniciando un sistema de socios intermediarios mejorado para influir en la toma de decisiones en los sistemas de FP y permitiendo una introducción más sostenible del aprendizaje basado en el trabajo en los países socios del proyecto. Debido a las publicaciones (impresas y en formato digital), Redes Sociales y Eventos Multiplicadores, no solo las personas directamente involucradas en las actividades pudieron familiarizarse con los resultados y la evaluación del método diseñado de VETriangle.





Creative Commons
Attribution 4.0 International
(CC BY 4.0)



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.

El presente proyecto ha sido financiado con el apoyo de la Comisión Europea.
Esta publicación es responsabilidad exclusiva de su autor. La Comisión no es responsable del uso que pueda hacerse de la información aquí difundida.