

Обучение чрез работа



ВХОД КЪМ ПРОФЕСИОНАЛНОТО БЪДЕЩЕ



#WBL
#SOFIA
#FEB2020

Каж ми и ще го забравя.
Научи ме и ще го запомня.
Направи ме съпричастен и ще
се науча.
Бенджамин Франклин



Въведение

Запознаване с нашия проект

Докладът за добри практики е крайният продукт на проекта „Учене основано на работа (WBL)-вход към професионалното бъдеще“, реализиран в рамките на програма Еразъм + на Европейския съюз (номер на договор 2018 - 3 - BG01 - KA205 - 060977), като участващите държави са: България, Румъния, Хърватия, Кипър, Испания, Италия, Полша и Гърция.

Организации, активно ангажирани в образователния сектор, са идентифицирали конкретни проблеми, свързани с несъответствието между компетенциите, придобити след конкуренцията на традиционните образователни пътеки, и реалните нужди на пазара на труда. Това несъответствие може да е една от основните причини за стагнацията в тенденцията за младежка безработица в Европа. Доклад, изготвен от CEDEFOP през 2015 г. относно политиките и практиките на обучение, основано на работа (WBL) в Европа, също предлага сътрудничеството между секторите да бъде засилено, подчертавайки необходимостта от прилагане на качествени схеми за чиракуване за предоставяне на възможности за заетост на младите хора. В доклада на CEDEFOP се посочва, че е необходимо подобро сътрудничество

между образователните институции и участниците на пазара на труда, в перспектива на насочване, като се започва от началните нива, за да се отворят училищата към трудовия свят.

Проектът „Учене основано на работа - вход към професионалното бъдеще“ има за цел да създаде ориентирана към младежите среда за овластяване, която да позволи на младите хора да преминат през WBL мобилност и насърчава цялостен подход за подкрепа на младежката заетост. Тя се стреми да свърже неформалното образование, формалното образование и секторите на пазара на труда, като същевременно допринася за създаването на дългосрочни многостепенни (Мулти-левъл) междусекторни мрежи и сътрудничество.

Основните цели на проекта са:

- Изграждане на компетентности на младежките работници, превръщането им в лидери на среда за овластяване на WBL и създаване на стратегии, които насърчават мобилността на WBL като допълващ образователен път с цел повишаване на заетостта на младите хора;
- Насърчаване на сътрудничеството за обмен на знания и развитие на капацитета в областта на мобилността, основана на работа между страните партньори;
 - Да се създаде и засили синергията между формалния и неформалния сектор на образованието, както и пазара на труда, така че да се създаде благоприятна среда за междусекторно сътрудничество с оглед повишаване на заетостта на младите хора;
 - Да се предоставят на младежките организации насоки и инструменти за свързване на сектори с оглед създаването на възможност за овладяване на обучение, основано на работа;

Безработицата е едно от най-големите предизвикателства, с които се сблъскват европейските младежи в днешно време и борбата с нея остава основен приоритет, за да се осигури позитивно бъдеще за младите хора.

Този доклад е адресиран до всеки от всяка възраст, който иска да знае повече за секторите на ПОО в различни европейски страни и предизвикателствата, пред които е изправено обучението, основано на работата (WBL). Докладът се фокусира върху: (1) предоставяне на дефинициите на ПОО и WBL; (2) описване на секторите на ПОО и специфичните проблеми на ПОО във всяка страна партньор; (3) определяне на общите проблеми на този сектор в европейските страни, участващи в този проект, и (4) предизвикателствата на обучението, основано на работа.



Целите на проектите за Професионално образование и обучение (ПОО) са свързани с обучението и развитието на практически умения (включително придобиване на теоретични познания, практически умения и нагласи) в тяхната област на професионалното образование. Учащите, които участват в подобни проекти, ще могат да упражняват професията си и да увеличат възможностите за заетост на пазара на труда.

Същевременно има полза от развитието на личностни, трансверсални, езикови и социокултурни умения чрез практически опит в чужбина и среща с други езици и култури.

И накрая, има нужда от стимулиране на партньорството между училищата, НПО и частния сектор, за да се увеличи международното сътрудничество между организациите, участващи в управлението на европейски проекти. Това впоследствие ще улесни включването на завършилите образованието си в пазара на труда и тяхната социално-професионална интеграция.

ГЛАВА 1

Определения и примери за сектора на Професионално образование и обучение (ПОО) и за обучение основано на работа (WBL)

Според Комисията на ЕС (Евростат, 2006) „Професионалното образование и обучение, съкратено като ПОО, е обучаването на умения и преподаване на знания, свързани със специфична професия или занаят/занимание, в която ученикът или служителът желае да участва.

Професионалното образование може да бъде проведено в образователна институция, като част от средното или висшето образование, или може да бъде част от първоначалното обучение по време на работа, например като чирак, или като комбинация от формално образование и обучение на работното място.” (1)

Много хора бъркат сектора на ПОО със сектора на висшето образование. Основният замисъл зад сектора на ПОО е да се предоставят на учащите практическите знания в определена професионална област, за да навлязат / да се завърнат отново на пазара на труда или да подобрят своите умения в съществуващата си професия.

Някои от най-популярните курсове в сектора на ПОО са следните сектори:

- Здравеопазване и социално подпомагане
- Строителство
- Производство
- Ресторантьорство
- Счетоводство
- Козметика и фризьорство
- Компютърна и ИТ поддръжка
- Камиони и транспорт

Обучението чрез работа (WBL) е образователна стратегия, която дава възможност на учениците да прилагат на практика наученото от теорията. Те се учат как да работят в реална работна среда и как да прилагат съществуващите си знания при конкретната работа. Те имат възможността да научат повече практически задачи по конкретни професии и придобиват необходимия професионален дух за бъдещата си реализация на пазара на труда. WBL може да се постигне

чрез стажове, следене на работа, симулации, програми за наставничество и др.

„Обучение основано на работа (WBL) набира сериозни усилия в международен мащаб. През 2015г. ОИСР стартира проучване за WBL професионалното образование и обучение (ПОО), за да разгледа как страните са могли да предложат този опит и какво може да се направи за подобряване на бъдещите възможности за WBL.“ (2)

Необходимо е сътрудничество между образователните институции и участниците на пазара на труда в перспектива за ориентиране, започвайки от началните нива, за да се отворят училищата към трудовия свят.

Някои от видовете WBL могат да бъдат следните:

• Чиракуване

Това е структуриран и формален начин за придобиване на умения и съчетава обучение на работното място с теоретични инструкции от образователната институция. Този тип WBL винаги се плаща.

• Опит на съвместна работа

Това е формално споразумение между образователните институции и работодателя и дава възможност на учениците да работят, докато учат. Този тип WBL обикновено се плаща.

• Стажове

Това е краткосрочен трудов опит за учащите и им дава възможност да придобият практически знания и умения по своята професия. Този тип WBL може да бъде платен или неплатен и в някои случаи учащите могат да получат кредити от него.

• Наблюдение на работа

Продължителността му варира от няколко часа до няколко дни. Този тип WBL дава възможност на обучаващите се да следват служител в неговата / нейната работна среда, за да имат опит в ежедневната работа в сектор или индустрия.

БЕЛЕЖКИ:

(1) <https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Glossary:VET>

(2) <https://drivinginnovation.ie.edu/what-is-work-based-learning/>

РЕФЕРЕНЦИИ:

<https://unevoc.unesco.org/go.php?q=TVETipedia+glossary+A-Z&id=545>

<https://www.upskilled.edu.au/faq/qualifications/vocational-education-versus-higher-education>

<https://careerwise.minnstate.edu/education/training.html>



Как са структурирани училищните системи в 8-те държави, участващи в проекта за обучение основано на работа?

ГЛАВА 2

ВЕТ в партньорските страни

ISCED 0: Програмите за ранно детско образование на това ниво обикновено са разработени с холистичен подход за подпомагане на ранното когнитивно, физическо, социално и емоционално развитие на децата и запознаване на малките деца с организирано обучение извън семейния контекст. ISCED ниво 0 се отнася до програми за ранна детска възраст, които имат компонент за съзнателно образование.

ISCED 1: Програмите за начално образование обикновено са предназначени да предоставят на учениците основни умения по четене, писане и математика (т.е. грамотност и смятане) и да създадат солидна основа за учене и разбиране на основните области на знанието, личностното и социалното развитие, в подготвка за прогимназиално образование. Възрастта обикновено е единственото изискване за влизане на това ниво. Обичайната или законна възраст за влизане обикновено не е под 5 години или над 7 години. Това ниво обикновено продължава шест години, въпреки че продължителността му може да варира между четири и седем години.

ISCED 2: Програмите за прогимназиално образование на това ниво обикновено са предназначени да надграждат резултатите от обучението от ниво ISCED 1. Учениците влизат в ниво ISCED 2 обикновено на възраст между 10 и 13 години (най-често срещана е възрастта 12).

ISCED 3: Горен курс - гимназиално образование Програмите на това ниво обикновено са предназначени за завършване средно образование в подготовка за висше образование или за предоставяне умения свързани със заетостта, или и двете. Учениците влизат в това ниво обикновено на възраст между 14 и 16 години.

ISCED 4: След средно не-висше образование Пост-средното не-висше образование предоставя учебен опит, надграждащ средното образование, подготовка за навлизане на пазара на труда, както и във висше образование. Програмите на ISCED ниво 4 или след средно не-висше образование, обикновено са предназначени да осигурят на лица, завършили ISCED ниво 3, не-висши квалификации, необходими за преминаване към висше образование или за работа, когато техните ISCED ниво 3 квалификации не предоставят такъв достъп. За постъпване в програми ISCED ниво 4 е необходимо завършването на програма ISCED ниво 3.

ISCED 5: Програмите за висше образование с кратък цикъл често са предназначени да предоставят на участниците професионални знания, умения и компетенции. Обикновено те са практически насочени, специфични за професията и подготвят студентите за навлизане на пазара на труда. Тези програми обаче могат също да осигурят път към други програми за висше образование. Участието в програми ISCED ниво 5 изисква успешното завършване на ниво ISCED ниво 3 или 4 с достъп до висше образование.

ISCED 6: Бакалавърски или еквивалентни нива Програмите на това ниво често са предназначени да предоставят на участниците междинни академични и/или професионални знания, умения и компетенции, водещи до първа степен или еквивалентна квалификация. Следването в тези програми обикновено изисква успешното завършване на програма ISCED ниво 3 или 4 с достъп до висше образование. Кандидатстването може да зависи от избора на предмет и/или оценките, постигнати на ISCED нива 3 и / или 4. Освен това може да се наложи да се явят успешно на приемни изпити. Постъпването или прехвърлянето в ниво ISCED 6 също е възможно понякога след успешното завършване на ниво ISCED 5. **ISCED 7:** Магистърските или еквивалентни на това ниво програми често са предназначени да предоставят на участниците напреднали академични и/или професионални знания, умения и компетенции, водещи до втора степен или еквивалентна квалификация. Обикновено програмите на това ниво са на теоретична основа, но могат да включват практически компоненти и са информирани от най-съвременните изследвания и/или най-добрите професионални практики.

Традиционно се предлагат от университети и други висши учебни заведения. Участието в програми на ниво 7 по ISCED, подготвящи се за втора или по-нататъшна степен, обикновено

Образователният път:
Пътуване из училищната
система

изисква успешното завършване на програма от ниво ISCED 6 или 7. В случай на дълги програми, които подготвят магистри (или еквивалентна на магистър) като първа степен, постъпването изисква успешното завършване на програма ISCED ниво 3 или 4 с достъп до висше образование. Следването в такива програми може да зависи от избора на предмет и/или оценките, постигнати на ISCED нива 3 и/или 4. Освен това може да се наложи да се явят и да успеят в приемните изпити.

След това можете да намерите 8 инфографики, които подчертават „Пътя за обучение“, който всеки гражданин трябва да следва, с особено внимание към ПОО - системата за професионално образование и обучение.

Професионалното обучение осигурява специфично за работата техническо обучение за работа в определена кариера. Тези програми обикновено се фокусират върху предоставянето на практически инструкции на учащите и могат да доведат до сертифициране, диплома или сертификат.

Професионалното обучение може също така да даде предимство на кандидатите в търсенето на работа, тъй като те вече притежават сертифицираните знания, от които се нуждаят, за да навлязат в тази област. Ученик може да получи професионално обучение или в гимназията, в колежа или в професионалните училища.

РЕФЕРЕНЦИИ: https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/sites/eurydice/files/the_structure_of_the_european_education_systems_2018_19.pdf

ОБРАЗОВАТЕЛНИЯТ ПЪТ

Пътуване из училищната система

България



ОБРАЗОВАТЕЛНИЯТ ПЪТ

Пътуване из училищната система

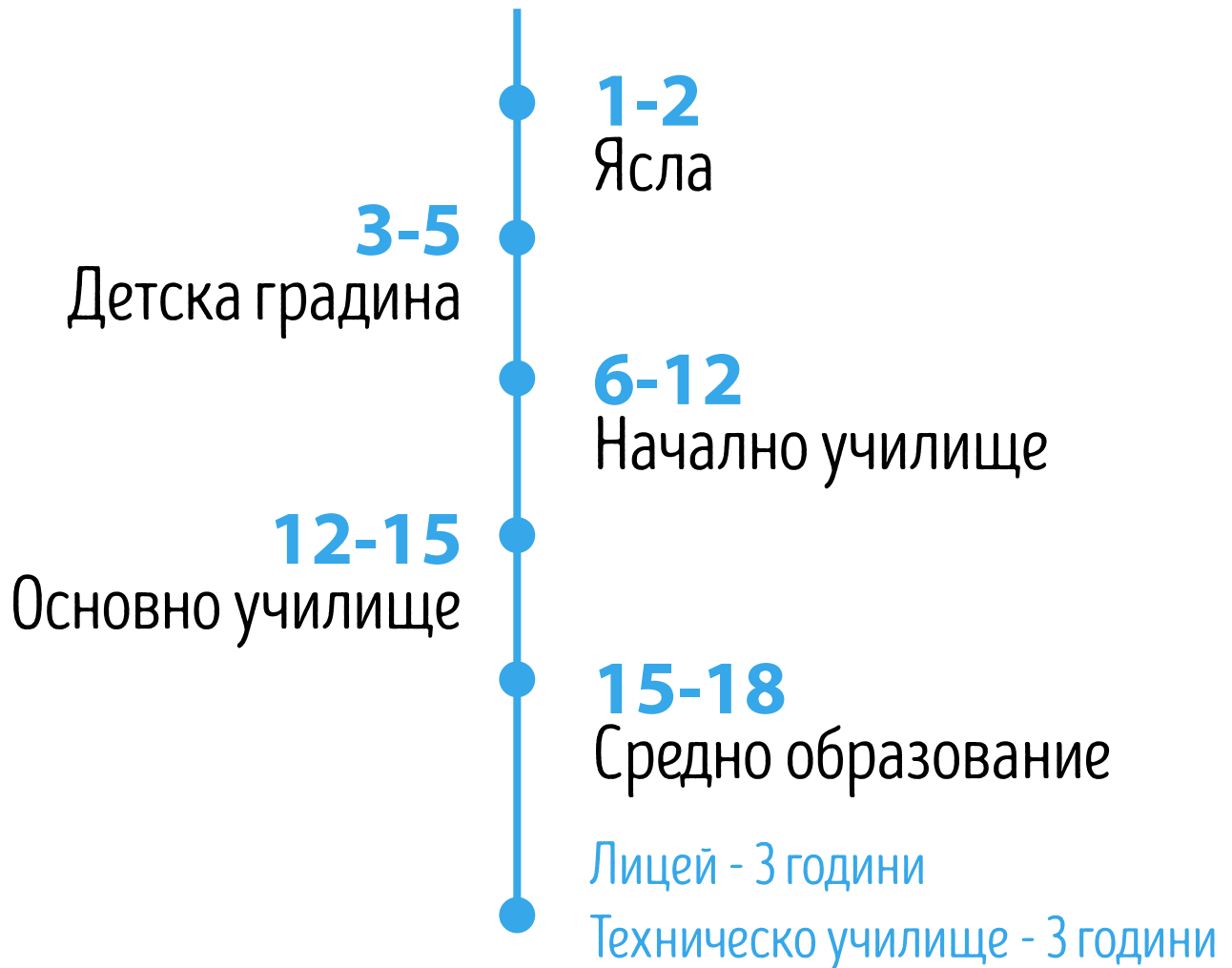
Хърватия



ОБРАЗОВАТЕЛНИЯТ ПЪТ

Пътуване из училищната система

Кипър



ПОО частно училище 2-4 години

- Диплом, висша диплома, бакалавър
- Практически професионални предмети
- Програми Еразъм

ОБРАЗОВАТЕЛНИЯТ ПЪТ

Пътуване из училищната система

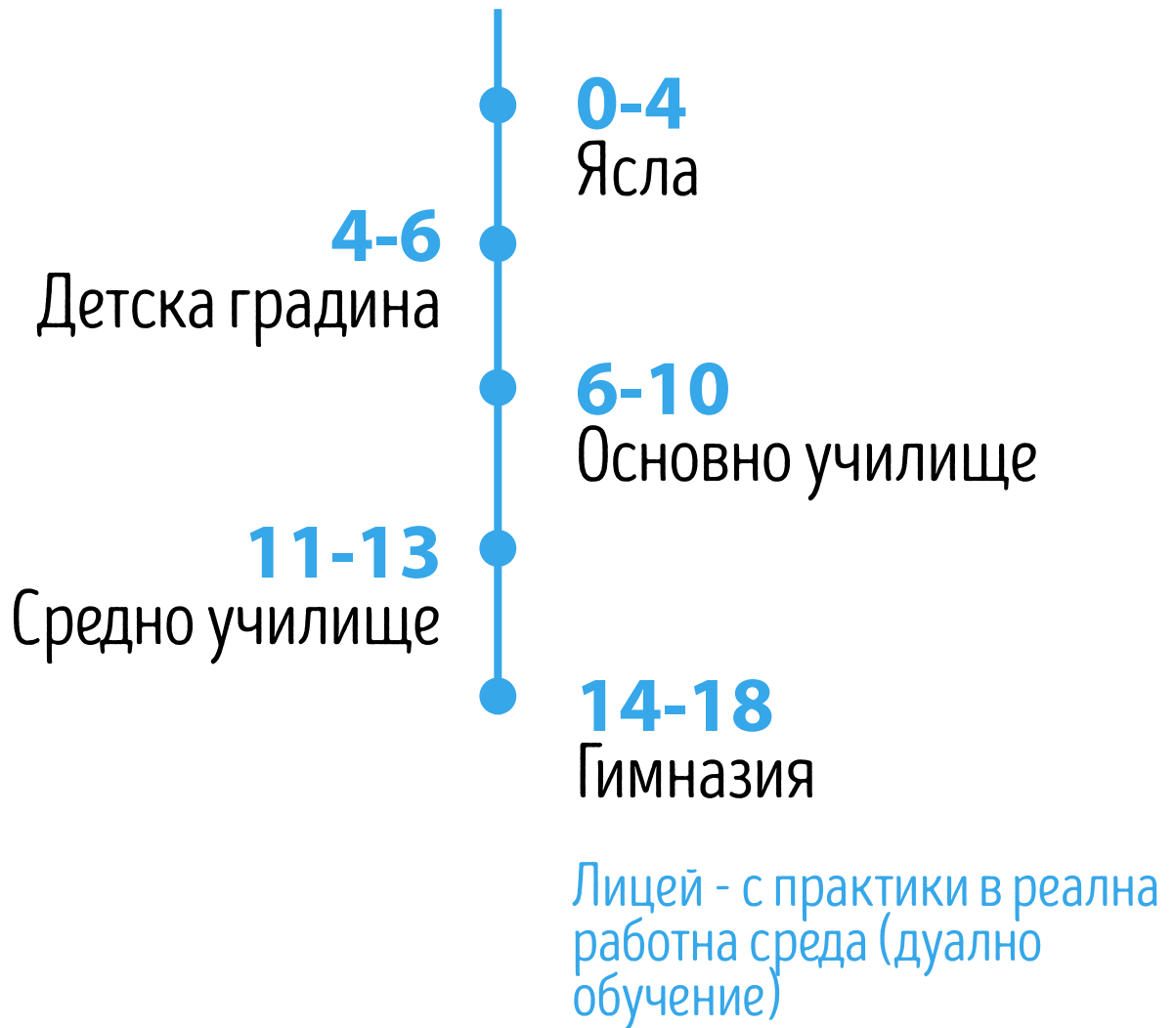
Гърция



ОБРАЗОВАТЕЛНИЯТ ПЪТ

Пътуване из училищната система

Италия



ПОО училище

- Технически предмети
- Практически занимания
- Практики в реална работна среда (дуално обучение)

ОБРАЗОВАТЕЛНИЯТ ПЪТ

Пътуване из училищната система

Полша



Основно ПОО училище

3 години

- Практически предмети
- Уроци в учебни центрове
- Практически стажове
- Професионални изпити

Професионални училища

5 години

Тип Общообразователно училище

4 години

ОБРАЗОВАТЕЛНИЯТ ПЪТ

Пътуване из училищната система

Румъния



Професионална гимназия

Текуща практика - 1/2 часа на седмица

Смесена практика (в реална работна среда) 3/5 седмици годишно

Професионално училище

Компетентен професионален изпит от ниво 3,
практически тест (степен за професионална квалификация)

Лицей

Компетентен професионален изпит от ниво 4,
писмен и практически тест (степен за професионална квалификация)

ОБРАЗОВАТЕЛНИЯТ ПЪТ

Пътуване из училищната система

Испания



Основно
ПОО училище

2 години

Редовно
ПОО училище

2 години



Общите проблеми, които се идентифицират във всички страни, работещи в сектора на ПОО включват социални, икономически и поведенчески проблеми, особено свързани с феномена тормоз сред учениците. Не се набляга на изучаването на езици при международните обмени, което води до затруднения в комуникацията по време на мобилността.

В училищата няма достатъчно финансиране за оборудването и учебните пособия и материали, необходими за училищната практика.

ГЛАВА 3

Общи и специфични за страната проблеми на ПОО сектора

Всички страни участнички са изправени пред общи проблеми в сектора на ПОО.

Да започнем с един от най-важните проблеми, които бяха идентифицирани сред участващите държави, този на големият брой ученици във всяка класна стая. Това може да действа като фактор предотвратяващ успешното постигане на зададените учебни резултати. По-специално по-големите класове карат инструкторите да променят курсовете си по начини, които влияят негативно върху резултатите от курса.

В днешно време е добре признат приносът на стажовете в професионалните и общностните среди, тъй като те интегрират знанията придобити от занятията в клас и от теорията с практическото приложение и развитите умения. Те също така носят много ползи за учащите, както за тези, които учат за придобиване на квалификационна степен, така и за тези, които се стремят към кариера след дипломиране. В допълнение, стажуването предоставя на участниците опит в областта на кариерата, която искат да продължат. И не само това, но също така дава на участниците предимство пред останалите кандидати при кандидатстване за работа, тъй като ги подготвя за това какво да

Известно е огромното значение на стажовете като интегриране на знанията от класната стая и теорията с практическо приложение и умения, развити в професионална среда и в общността.

очакват в своята област и повишава увереността им на работното място (1)

Това, което се отбелязва още е, че учениците по време на стажа си могат да бъдат ангажирани с други задължения, които не са пряко свързани с възложената им роля в компанията (напр. фотокопиране). Това беше един от проблемите, които са често срещани във всички участващи страни, заедно с нивото на качество на самия стаж. Например, компаниите не предлагат на учениците в ПОО подходящото качество на стаж, което не им помага да развият необходимите и полезни умения. Освен това много пъти няма признат сертификат за стажа при завършването му и стажовете обикновено не водят до щатна платена позиция за

стажантите. (2)

Освен това секторът на ПОО трябва да се справи с редица социално-икономически проблеми, които се считат за предизвикателство за образованието, което учащите в ПОО получават. Например в някои страни (предимно от източна Европа) родителите заминават да работят в чужбина, което води до по-малко стабилна семейна среда. Вследствие на по-слаб контрол върху децата впоследствие може да се стигне до липса на дисциплина на обучаемите. Също така отношенията между родители и ученици не са идеални и в резултат на това учениците не биха могли да се фокусират върху своите предмети. Освен това много често отношенията между преподавателския състав и родителите не са добре установени и между тях няма успешна комуникация в полза на учениците. Това може да доведе до неприятни взаимоотношения между дома и училище, които да повлияят на качеството на опита на учениците/курсистите в ПОО или центрове за ПОО.

Освен това с повечето проблеми в сектора на ПОО са свързани социални и културни проблеми. Например, много от учениците в сектора на ПОО имат ограничени познания по чужд език (напр. английски). Те могат също да имат проблеми с ученето, които са взаимосвързани помежду си, като липса на дисциплина, дефицит на внимание и липса на мотивация.

Не на последно място феноменът тормоз се разглежда като един

от проблемите на участващите в този проект страни, което като цяло се оказва сериозен проблем, с който съвременните общества трябва да се справят. Нараства броят на отпадналите от училище ученици. В страни, в които професионалното обучение се заплаща една от основните причини е, че учащите не могат да си позволят таксите в колежа. Повишаващите се такси увеличават студентските дългове, които пряко засягат студентите, особено тези, които идват от неравностойно положение. Проучване, проведено от India Times, показва, че около 50% от младите хора от 2017-2018 г., които не са могли да си позволят колеж, са отпаднали. (3)

БЕЛЕЖКИ:

(1) <https://blog.suny.edu/2018/06/10-reasons-why-an-internship-is-important-to-all-students/>

(2) <https://www.forbes.com/sites/jmaureenhenderson/2014/02/26/internships-arent-worth-it-heres-why/#6c89753c5769>

(3) <https://www.creatrixcampus.com/blog/7-reasons-why-students-drop-out>

В допълнение към това, институциите в сектора на ПОО се сблъскват с допълнителни проблеми, свързани с липсата на финансова подкрепа от правителството. Поради това броят на квалифицирания преподавателски персонал не е достатъчен, за да покрие нуждите на училищата. Освен това повечето от учителите, които в момента работят в сектора на ПОО, имат ограничен преподавателски опит свързан с практически базирани предмети. Това кара и учителите, и учениците да загубят мотивацията си. Бариерата пред по-малко мотивираща учебна среда в училищата за ПОО кара учениците да бъдат по-малко ангажирани с учебния процес, да се чувстват самотни и изолирани, което може да ги доведе до отпадане. Освен това в училищата има ограничено или недостатъчно оборудване, за да отговори на нуждите на училището, както и книгите в сектора на ПОО са доста остарели, за да отговорят на съвременните нужди на живота.

Въпреки че популярността на професионалното образование и обучение се увеличава малко по малко от началото на 2000-те години, секторът на ПОО остава по-малко популярен и образованието за ПОО отдавна не се оценява. Поради това секторът на ПОО трябва да се изправи пред «мита за университета», където съществува академична училищна култура и да засили ролята си, за да докаже своята стойност и приноса си за обществото. (4)

С изключение на общите проблеми, представителите от всички страни партньори в този проект са идентифицирали някои специфични проблеми, с които техните страни трябва да се справят. Някои от тези проблеми са следните:

- В Гърция основен проблем на професионалните гимназии е ограниченият набор от предлагани професионални курсове. Повечето от наличните специалности в професионалните гимназии са в сектора на техниката, компютърните науки, за разлика от други страни като България, които предлагат специалности свързани с икономика, чужди езици и др.
- В Румъния фактът, че много родители работят в чужбина, е сериозен проблем, който засяга и образователните системи. Родителите не присъстват в ежедневието на децата си и нямат контрол върху тях. Резултатът е, че много ученици не посещават часовете

и отсъстват от училище. Освен това родителите не насърчават децата да постъпват в техникуми, тъй като смятат, че теоретичните науки са по-престижни. Това води до ограничен брой учащи в сектора на ПОО в Румъния.

- В Полша учениците в професионалните гимназии са претоварени с учебен материал, тъй като трябва да се съсредоточат върху общообразователни предмети, както и върху професионални предмети. Това също така означава, че всеки учебен ден те остават в училище по-дълго от своите връстници, които посещават общообразователни средни училища.

- Професионалното обучение в Хърватия продължава от 3 до 4 години. Ако учениците изберат 3-годишна гимназия (фризьори, механици, козметички, електротехници ...), те нямат право да кандидатстват в университет. Те трябва да завършат допълнителната 4-та година - и да си я платят. Има изключение на училище за медицински сестри, които продължават 5 години, като 5-тата година е специално посветена на практическата работа.

- България се сблъсква с няколко проблема в сектора на ПОО, включително слабо сътрудничество между училищата и бизнес сектора, липса на надеждна система за изследване на нуждите на пазара на труда и намален брой часове практическо обучение, което пречи на придобиването на различни компетенции. Допълнителни проблеми са застаряващият състав по отношение на учителите по професионални предмети и остарялата база.

Популярността на професионалното образование и обучение се увеличава малко по малко от началото на 2000 год.

БЕЛЕЖКИ:

(4) http://nord-vet.dk/indhold/uploads/report1b_fi.pdf

За да се отговори на нуждите на ПОО, това, което се изисква, е модернизация на съоръженията, предвид бързото развитие на производствените технологии, по-практическа насоченост на образователното съдържание и периодично актуализиране на знанията на учителите по професионални предмети, заедно с преразглеждане на списъка на професии и специалности.

- В Испания има нужда от осъвременяване на оборудването и материалите на училищата за ПОО. Често срещаме работилници и класни стаи с остаряло оборудване, което означава, че не можем да подготвим адекватно нашите ученици. Освен това обучителите в този сектор оценяват липсата на социално признание за завършилите ПОО.

В случая с Кипър не е установен конкретен проблем. Проблемите, пред които е изправен кипърският сектор за ПОО, отговарят на общоевропейските проблеми на разглеждания сектор.





За да се постигнат целите, предложени в сектора на ПОО е важно да се анализират нуждите и да се приложат конкретни мерки. Класовете с по-малко мотивирани ученици допринасят за увеличаване на интереса към прилагането на теоретичните понятия. Подобряването на учебната програма и на практическите средства за обучение определя ефективността на сектора на ПОО. Участието на властите и семейството са важни фактори за материалната и емоционална подкрепа на учениците, участващи в проекти ERASMUS +.

ГЛАВА 4

Нужди и решения

В тази глава идентифицирахме най-важните проблеми, които съществуват в сектора на ПОО, и въз основа на тях предложихме някои решения за справяне с проблема.

Много институции в сектора на ПОО работят по редица важни проблеми като липсата на модерно оборудване, което да отговоря на нуждите на училището, както и остарели книги не съответстващи на днешните нужди на учениците. За да разрешим този проблем, предлагаме да има допълнителна финансова подкрепа чрез отпускане на държавни средства. Освен това има спешна нужда от образователна реформа, за да се даде подходяща мотивация на учителите да работят в сектора на ПОО. Освен това трябва да се установи диалог между ПОО, висшето образование и средното общо образование за да се разберат по-добре възможностите, предлагани за придобиване на необходимите умения.

Друг проблем, пред който е изправен секторът на ПОО, е ниското възприятие, което имат за него учениците привлечени от «мита за университета». Необходима е помощта на всички социални партньори в сектора на ПОО, за да се направи по-привлекателен профила на професионалните училища и ролята им в обществото.

Освен това е предизвикателство как професионалните училища ще използват европейските инструменти и ще си сътрудничат с други организации. Възприятието на сектора на ПОО от обществото може драстично да се подобри чрез мобилността на студентите в Европа чрез програма Еразъм и чрез създаване на призната кредитна система, политика за осигуряване на качеството на ПОО и система за оценка на практически опит. Като цяло тези инструменти ще насърчат пригодността за заетост и ще дадат решения на нуждите за придобиване на умения и мобилност за подобряване на конкурентоспособността.

Сътрудничеството на бизнеса с институциите може да бъде полезно за напредъка. Например, необходимо е да се осигури лесен достъп до нуждите на пазара на труда и да се съветват и насочват учителите в училищата възможно най-рано. Много е важно младите хора да започнат

да виждат пазара на труда в средното училище. Учениците трябва да получат квалификация като краен резултат от задължителното образование, те трябва да възприемат пазара на труда като важен краен резултат от общото си образование (1). Обучението в ПОО обаче не трябва да става за сметка на общообразователния процес, тъй като липсата на общо или основно образование и знания и умения може да бъде голяма пречка за професионалното развитие на учениците.

Друго предложение е сключването на споразумения между компании и училища за ПОО с цел подпомагане на учениците в търсенето на работа. Също така учениците трябва да играят ролята на «посланици на ПОО» в изложби и дни на отворени врати в ПОО, като представят резултати и мини- проекти, свързани с техните предмети и дейности в училище.

Правейки това, бъдещите ученици и техните семейства ще възприемат по-добре ролята на професионалните училищата за да променят манталитета си и да разберат по-добре ползите, предоставяни от ПОО. И накрая, сътрудничеството между семейството, учителите и учениците може да бъде значително подобро.

Много институции от сектора на ПОО се сблъскват със сериозни проблеми като недостатъчно модерно оборудване за поддържане на училищните нужди, както и книгите в сектора на ПОО са доста остарели, за да отговорят на съвременните нужди на живота.

Друг основен проблем на сектора, с който се сблъскват всички страни партньори, е, че училищата за ПОО всъщност не са адаптирани към реалността на пазара на труда. В този случай е от решаващо значение училищата и образователните власти да направят проучване на пазара в края на всяка учебна година. Този процес ще им помогне да идентифицират нуждите на пазара на труда и длъжностите, които имат ограничен брой специалисти. Учениците ще имат възможност да проучат този доклад и да решат кой сектор искат да следват, за да увеличат възможностите за намиране на работа по-късно.

БЕЛЕЖКИ:

(1) <https://www.cedefop.europa.eu/en/news-and-press/press-and-media/press-releases/six-solutions-effective-vocational-education-and>

Актуализирането на учебния план също е от голямо значение. Предметите, включени в учебната програма на всяко училище, трябва да бъдат адаптирани към реалността на пазара на труда във всяка държава и Европа като цяло. По този начин учениците ще разполагат с по-актуална информация относно наличните няколко професионални сектора. Техните умения също ще бъдат по-добре адаптирани към пазара на труда. За да се постигнат по-добри резултати, компаниите могат също така да комуникират и да си сътрудничат с училището, за да споделят своя опит, нужди и мисли относно реалността на пазара на труда.

Друга стъпка за справяне с този проблем е да се помогне на учителите да получат по-висока квалификация и да разберат по-добре нуждите на пазара на труда. Ученето през целия живот предлага възможност на възрастните да развият нови умения и да подобрят съществуващите. От голямо значение е учителите да продължат образованието си и да подобрят уменията си през годините. От същото значение е учителите да разбират по-добре реалната работна среда на дадена компания. Начин за постигане на това е чрез мобилности по програма Еразъм +, както и чрез фирмено обучение. Учителите могат да имат възможност да учат на място начина, по който работят компаниите и съответно да подготвят учениците си.

Друг важен проблем, който е широко признат, е експлоатацията на учениците, докато стажуват в компании. Това означава, че учениците изпълняват задачи, които всъщност не са свързани с желаната от тях професия, тъй като компаниите може просто да ги „използват“ за общи задачи (фотокопиране, приготвяне на кафе и др.). По тази причина от голямо значение е по-доброто договаряне между компаниите и образователните институции. В споразуменията трябва да бъдат ясно посочени задачите на ученика във фирмата, както и отговорностите на компанията и учениците по време на стажа.

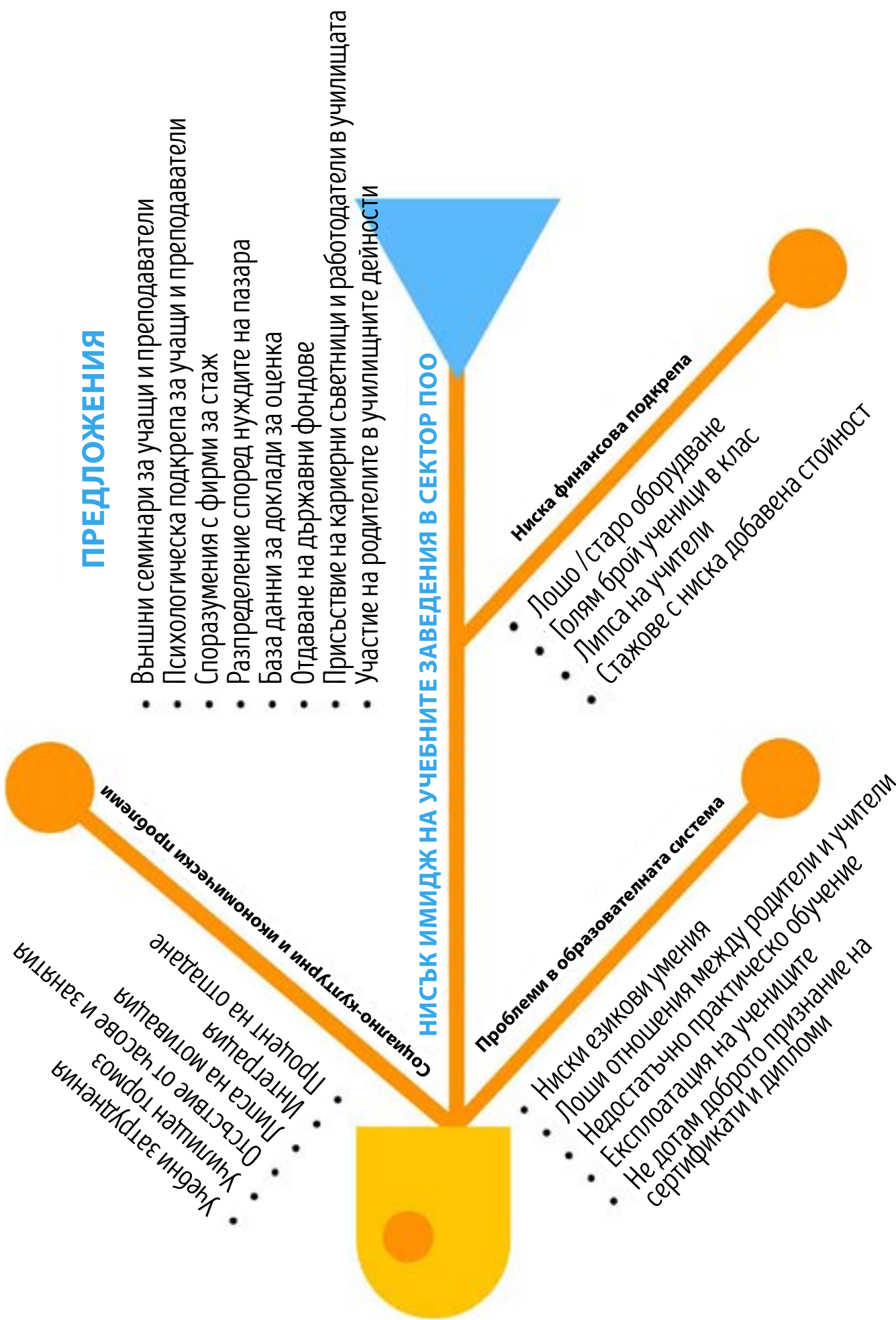
Също така е важно настаняването на стаж на учениците да се извършват в съответствие с пазарните нужди на всяка държава. Учениците е добре да провеждат стаж в сектори, които предлагат повече работни позиции в бъдеще. По

този начин те могат да развият умения, които са в крак с реалността на пазара на труда и които могат да използват за бъдещата си трудова реализация.

Съществуването на база данни с доклади за оценка както от учениците/курсистите, така и от работодателите може да бъде наистина полезно за подобряване на стажовете. Наистина е важно учениците да дадат обратна информация за времето, прекарано във фирма, заедно с предложения за подобрения. Същото значение има и обратната връзка от името на приемащите компани. По този начин процедурата за стаж може да бъде подобрена за в бъдеще и учениците могат да имат по-ясни и смислени задачи по време на стажовете си.

И накрая, случайни проверки от училищата в приемащите фирми са полезен метод за контрол на изпълнението и качеството на стажовете. Учителите, представляващи училищата, могат да организират произволни посещения в компаниите, в които стажуват учениците за да се уверят, че процесът протича гладко и учениците са активно включени в дейностите на компанията.

Разгледайте причинно-следствената „Диаграма на Ишикава“ или „Диаграма на рибената кост“.



ПРЕДЛОЖЕНИЯ

- Външни семинари за учачи и преподаватели
- Психологическа подкрепа за учачи и преподаватели
- Споразумения с фирми за стаж
- Разпределение според нуждите на пазара
- База данни за доклади за оценка
- Отдаване на държавни фондове
- Присъствие на кариерни съветници и работодатели в училищата
- Участие на родителите в училищните дейности

НИСЪК ИМИДЖ НА УЧЕБНИТЕ ЗАВЕДЕНИЯ В СЕКТОР ПОО

Ниска финансова подкрепа

- Лошо / старо оборудване
- Голям брой ученици в клас
- Липса на учители
- Стажове с ниска добавена стойност

Социално-културни и икономически проблеми

- Ученик затруднения
- Училищен тормоз
- Отсъствие от часове и занятия
- Липса на мотивация
- Интеграция
- Процент на отпадане
- Анкета

Проблеми в образователната система

- Ниски езикови умения
- Лоши отношения между родители и учители
- Недостатъчно практическо обучение
- Експлоатация на учениците
- Не дотам доброто признание на сертификати и дипломи



Обучението основано на работа е от голямо значение, особено за сектора на ПОО. В тази глава читателят ще може да разбере повече за това как работи това, значението на качеството в сектора, как училищата и компаниите могат да си сътрудничат за постигнати висококачествени резултати в обучение основано на работа. И накрая, тази глава обобщава действията, които трябва да бъдат предприети, за да се осигури удовлетворение за всяка страна на международната мобилност - на участниците, на изпращащата, както и на приемащата организация.

ГЛАВА 5

Значението на качеството в обучението, основано на работа (WBL)

Добър баланс на теорията и практиката.

В момента един от основните проблеми между ПОО и пазара на труда е несъответствието между променящата се реалност на изискванията на бизнеса и учебните планове, които не са много гъвкави при адаптирането към нуждите на пазара на труда. Необходим е баланс, така че учебните програми за ПОО да могат да станат по-гъвкави в адаптирането към новите нужди на пазара, но не за сметка на образователните нужди и без да се вземат предвид само нуждите на фирмите.

Комуникация между училища и компании.

Провеждане на редовни срещи между образователните власти и бизнес организациите са полезни за по-добър анализ и адаптиране на учебните планове към нуждите на пазара на труда.

Мотивация на всички заинтересовани страни. Държавна политика.

Едно от най-важните неща е мотивацията на всички страни. Малка би била ползата ако едната страна е силно мотивирана или заинтересувана, а другите не са. Правителствата разполагат с инструментите, необходими да помогнат на сектора на ПОО да привлече компании. Това би могло да бъде например установяване на политики за намаляване на данъците на фирмите и стимулиране на бизнес сектора да участва в процеса на WBL.

Успешен подбор на преподаватели/наставници.

Изборът на ментор, както от образователната институция, така и от приемащата фирма, е от основно значение за успешното провеждане на стажа. Често изборът на наставник не се основава на образователни критерии. Тъй като основната цел на професионалното обучение е интеграцията на пазара на труда, трябва да се обърне по-голямо внимание на избора на наставници на учениците.

Актуализирана технология в училищата и претъпканите класни стаи в някои държави.

Обикновено оборудването на семинарите и учебните зали на образователните институции в някои държави все още е оскъдно и остаряло. Ние вярваме, че щедрото финансиране от образователните власти и сътрудничеството с компаниите е от съществено значение и в интерес на двете страни за подобряване на оборудването

Едно от най-важните неща е мотивацията на всички заинтересовани страни.

за обучение. Добра практика е спонсорирането на инициативи от общ интерес от компании и в замяна на това правителството да компенсират с намаляване данъци на сътрудническите компании. Намаляването на броя на учениците в клас, особено в практическите класове, където се изисква по-персонализирано внимание, ще бъде от полза за обучението на учениците.

Предоставяне на учащите езикови курсове и умения.

Знаенето на чужд език е голямо предимство в нашия забързан международен свят. Освен традиционните методи на преподаване в училище, добра практика е да се включи изучаването на езици в практическите уроци за учениците в ПОО. Може да се използва като алтернативен метод по време на стажове в собствените им страни или в чужбина. По този начин учениците ще могат да практикуват както познанията в своята област на обучение, така и терминологията използвана на чужд език.

Сътрудничество между училища и компании. Дуална образователна система. Ангажираност на компаниите.

Прякото сътрудничество между центрове за обучение и компании е от съществено значение за развитието на бъдещите работници. Един добър начин да се подходи към това е чрез дуално обучение, където ученикът се обучава в образователната институция и в същото време работи във фирмата. Това е много интересна формула за всички страни и от компаниите ще се изисква да се ангажират с този вид споразумение. С изключение на страни като Германия, където има вече установена система, в други страни тя или започва да се развива, или все още не се изпълнява.

Нови методи за повишаване на интереса и подготовката на учениците.

Въпреки че е доста трудно да се заменят традиционните методи на преподаване, вече се разработват някои нови методи. Такива са базираното на проекти обучение, дуалното образование или инструменти, които макар и да не видоизменят цялата система я подобряват и допълват, като програмите Еразъм +.

Ангажимент на компанията.

Необходимо е да се информират компаниите за важността на тяхното сътрудничество при обучението на бъдещи работници, тъй като това скоро ще им бъде от полза.

Сътрудничеството между училища и компании и как то може да бъде подобро

Съвместни комисии от образователни власти и представители на компании могат да обсъждат общи цели и ползи.

Би било изгодно, ако се провеждат редовни срещи между образователните власти, участващи в ученически практики и компании. Тези срещи могат да анализират общите цели и ползи, да идентифицират нуждите от учебната програма и да ги адаптират към настоящите и бъдещите нужди на пазара на труда. Може да бъде назначен външен одитор да контролира добрите практики от всички участващи страни.

Акредитация на трудов опит извън образователната система.

Акредитацията на трудов опит извън образователната система е част от обучение основано на работа (WBL), която може да допълни формалното образование. В Испания се предлага алтернативен на официалното образование път за професионално обучение, който може да се приложи и в други страни. Този процес е известен като „Професионална акредитация“. Състои се от оценка на трудовия опит на работници, които имат няколко години опит в дадена професия. Това се прави от комисия/съвет състоящ се от преподаватели от център за професионално обучение. Този панел оценява знанията, придобити от работника по време на неговия/нейния трудов опит като взема предвид компаниите, в които са развити уменията. В случай че комисията прецени, че работникът отговаря на всички изисквания на официалната учебна програма на Министерството на образованието, той ще даде своето одобрение за присъждане на съответната степен на професионално обучение. В случай, че комисията счита, че на работника му липсват някои умения, му се препоръчва да се запише в център за професионално обучение, където липсващото обучение може да бъде официално получено. Когато работникът премине препоръчаното обучение, комисията ще одобри присъждането на официалното свидетелство за професионално обучение (ПОО). Този тип признаване също така изпълнява образователната цел на непрекъснатото обучение на работниците през целия им трудов живот.

„Професионална акредитация“ се състои в оценката на трудовия опит на работниците, които имат няколко години опит в дадена професия, от съвет, състоящ се от учители от център за професионално обучение.

Дарения на оборудване от компании за училища.

Добра практика е спонсорството, което включва даряване на оборудване от компании, финансови вноски и др. В замяна на това правителството да компенсира сътрудническите компании с данъчни облекчения.

Взаимно сътрудничество чрез външни събития.

Сътрудничеството между образователната институция и компаниите не може да бъде ограничено само до стажа; могат да се извършват и други дейности за сътрудничество, представляващи интерес за двете страни, като посещения на ученици/курсисти/студенти в компании или фирмени презентации на събитията на образователната институция и т.н.

Възможности за вашия град.

Важно е обучението в ПОО да е свързано с индустриалните сфери на развитие на района, където е училището. По този начин се увеличава стойността на преподаването, допринасяйки за намаляване на безработицата и за по-добра адаптация към пазара на труда. Като цяло е полезно за заетостта на местното население, тъй като има много селски райони, които са изоставени.

Оценка на WBL (Обучение основано на работа)

Дневник с прогнозните времена и срокове. Поддръжка на ментор. Процес на оценка. Оценка на времето.

Предизапочванена стажа, училището и компанията трябва да подпишат споразумението за обучение с подробни задачи, които да се изпълняват от учениците, включително прогнозните дати и графика на задачите. Настоятелно се препоръчва на учащите да напишат подробен доклад, включен в стажантския дневник.

Попълването на такъв стажантски дневник дава възможност на учащите да записват наблюдения от своя опит и им позволява да го обсъждат след това със своя ръководител или координатор на стажа. Записките в дневника също така дава възможност на стажантите да анализират своя опит и взаимовръзката с курсова работа и теория в областта на обучението си.

Стажът трябва да се наблюдава от координатор на стажа, определен от компанията. Надзорът е необходим, за да се гарантира, че стажантите ще достигат необходимия капацитет, необходим за степента на образование. Координаторът на стаж и учителят-наставник от училището трябва да се срещат периодично, за да анализират напредъка на учениците и в края на стажа да оценяват съвместно работата им, както и придобитите умения.

Следователно е добре за учениците, когато стажуват във фирми, да имат тетрадка-бележник, за да проследят подробностите от споразумението за обучение. В бележника с практики стажантите ще попълват ежедневни задачи и ще бъдат контролирани от наставника от компанията. Учителят от училището и наставникът на компанията и ще се срещат периодично, за да анализират напредъка на ученика и в края на стажа те ще оценяват съвместно работата на ученика, както и постигнатия набор от умения. Също така е необходимо учащите да достигнат необходимия капацитет, за да получат образователната степен.

Въпросник. Практически тест.

Във формулярите за оценка на стажантска програма обикновено се отговарят на въпроси като дали обучението е било полезно или дали участниците са получили някаква ценна информация от програмата. Това е формулярът за оценка на стажа, който служи на работодателя за оценка на представянето на стажанта. В края на стажа както учениците, така и

компанията трябва да бъдат насърчавани да попълват въпросник за стажа. Това би било полезен инструмент за повторна проверка на точките за подобряване, за да се осигури обективен индикатор за това как стажът е подпомогнал професионалното развитие на учащите в ПОО.

Данни за оценяване могат да бъдат получени и от ученици чрез взаимно оценяване. По този начин учениците могат да се учат от постиженията или грешките на своите връстници. Освен това обучението се подобрява, когато учениците допринасят за процеса на оценяване.

Силни и слаби страни.

Силни страни:

- Внимателно наблюдение от ментори / преподаватели / координатори
- Повишена сигурност за стажантите поради подкрепата на преподавателите
- Запис на всички извършени практики
- Възможност за сравняване на показатели между различните курсове

Слаби страни:

- Възможност да не бъдете правдиви в оценката на постиженията поради близостта на ученика с преподавателя
- Рискът анкетите да не се извършват сериозно или с голяма строгост

Информирайте семейства и общностите.

Резултатите, получени при завършване на стажа, могат да бъдат показани на местната общност и образователната общност. Винаги е препоръчително да се показват резултати пред образователната общност и обществото като цяло.

В края на програмата може да се проведе информативно събеседване, което трябва да бъде отворено за обществеността и за цялата общност, като се поканят ученици, семейства, компании и медии да присъстват и да участват.

Би било интересно за учащите, когато стажуват във фирми, да си водят специален дневник, с цел по-доброто проследяване на учебното споразумение

Международна мобилност във фаза на подбор на ученици за WBL

По отношение на международната мобилност във фазата на подбор на стажанти за обучение основано на работа (WBL) се препоръчва провеждането на презентация за WBL преди фазата на този подбор. Това би било от полза за всички участници. Например потенциалните участници ще имат възможността да повдигат своите въпроси и изкажат притеснения и да бъдат по информирани за културата на страната, която планират да посетят.

Фазата на подбор също трябва да служи като фаза, през която учениците ще демонстрират своята ангажираност и мотивация за участие в програмата за мобилност. По-конкретно, това ще ги принуди да положат усилия и да изпълнят определени задачи, като записване на необходимата документация на информационен облак (Drive) и посещение на информативни беседи. По този начин учениците, които не са много мотивирани и отдадени на програмата, ще отпаднат от процеса на подбор.

Следвайки горните стъпки, ще започне фазата на подбор. По време на тази фаза ще бъдат проведени лични събеседвания, ще бъде представена автобиография заедно с мотивационно писмо и преподавателски екип ще оцени нивото на познания по чужд език. Тези дейности ще подпомогнат процеса на създаване на окончателен списък с кандидати с окончателните оценки, които са получили по време на процеса на подбор. Този списък би послужил за избор, в случай че има различни опции, като държавата на местоназначение, компании, настаняване и т.н.

Подготвителен процес, разпоредби и изучаване на езици Добро съчетаване на учениците с приемаща компания.

Подготовката трябва да бъде непрекъснат процес и бъдещите стажанти трябва да изпълняват различни задачи преди мобилността, за да бъдат напълно концентрирани по време на стажа в страната по местоназначение. Например подготовката на документите като лични карти, паспорти, здравни карти трябва да се извърши предварително.

Езиковата подготовка е много важна и за тази цел могат да се използват различни инструменти, като платформа за онлайн езикова подкрепа, езикови курсове в клас и пр.

Както беше споменато, могат да бъдат използвани различни инструменти за подкрепа на езиковата подготовка преди заминаването и по време на

мобилността - като платформата OLS, курсове в клас и т.н. Във връзка с това за голямо предимство се счита предишен международен опит, тъй като такъв опит може да подготви учениците за трудностите, които могат да срещнат в страната на посещение. Иначе съществува риск ученикът да се почувства некомфортно в чуждата страна и да бъде по-трудно да се адаптира към културните нрави и новата среда по време на мобилността.

Среща с ученици и родители.

В това отношение е много важно да се провеждат подготвителни беседи с учениците и родителите през целия процес.

За учениците в ПОО е препоръчително да поговорят за мобилността със семействата и учителите си предварително, за да имат пълен и конкретен план за действията, които трябва да бъдат извършени преди мобилността. Препоръчително е например да се проучат възможностите за настаняване, работното място и компанията домакин. Добре е всички допълнителни въпроси, които участниците или техните семейства могат да имат, също да бъдат разгледани предварително.

По отношение на възрастта на учениците, семействата могат да имат някои страхове и притеснения, които могат да бъдат разгледани на тези срещи. Също така е възможно да се търси сътрудничество със семействата, така че ученикът да е по-ангажиран и впоследствие да оцени предоставената му възможност.

Друга важна стъпка в процеса е да поддържаеме семействата добре и често информирани за дейностите по време на периода на мобилност. Тийнейджърите често не предават много информация на семействата си, затова е ценно да има добри отношения между учителите и семействата, така че те да не са загрижени и да могат да оценят предоставената възможност заедно с децата си.

За учениците в ПОО е препоръчително да обсъдят предварително провеждането на обучението /стажа/ мобилността със своите семейства и учители, за да имат пълен и конкретен план.

Менторство:

По време на мобилността е важно всички участници да имат наставници, които ще могат да ги подкрепят през целия период. Наставниците могат да бъдат както от приемната организация и те трябва да са запознати с професионалния сектор, на който са посветени участниците; да носят отговорност за доброто състояние на участниците и безпроблемния преход и осъществяването на мобилността в чужбина.

Средносрочна оценка:

За дългосрочните мобилности е от голямо значение да има средносрочен период на оценка. Това означава, че както участниците, така и приемащите компании трябва да оценят изминалия период и да изразят своите притеснения и проблеми (ако има такива). Това ще помогне на организаторите да разрешат всичко

навреме и ще гарантира, че мобилността ще продължи гладко, без проблеми и от двете страни. Оценката може да бъде направена чрез въпросници или скайп срещи между участници/представители на компаниите и представители/ментори на изпращащата институция.

Менторите могат да бъдат както от приемащата, така и от междинно партниращата организация и трябва да бъдат запознати с професионалния сектор.

Избор на придружаващ учител:

Изборът и подготовката на учителя, който ще отговаря и който ще придружава участниците за тяхната мобилност в чужбина, е от основно значение. Учителите трябва да имат предварителна подготовка за да могат да реагират при извънредни ситуации, да знаят как да се справят с проблеми както с участниците, така и с приемащата организация, да знаят как да подкрепят участниците по време на пътуването, да могат да общуват на чужд език и др. Изпращащата организация може да бъде домакин на семинар, за да подготви придружаващите учители да бъдат готови за мобилността в чужбина.



ГЛАВА 6

Conclusion Connection between VET and WBL

Образователните системи се различават в различните държави, въпреки че някои имат прилики като в Гърция, Кипър и Италия. Във всички системи обаче секторът на ПОО е включен от годините на гимназията.

За съжаление секторът на ПОО е изправен пред значителни проблеми във всички страни партньори в настоящия проект. Някои от най-големите изброени проблеми са липсата на финансова подкрепа, експлоатацията на стажантите и схващането на учениците, че университетското обучение е по-престижно от

техническото. Освен това стажовете и учебните планове в някои от страните често не отговарят на нуждите и реалността на пазара на труда.

Нещо повече, представителите от всички страни партньори са идентифицирали някои специфични за страната проблеми, с които различните страни партньори трябва да се справят. Например Гърция

се сблъсква с проблема с ограничен набор от професионални курсове, предлагани в гимназиите за ПОО. В Румъния посещаемостта е значително ниска поради факта, че много родители работят в чужбина. В Полша учениците в техникумите (професионалните гимназии) са претоварени с учебен материал и трябва да се съсредоточат както върху общообразователни предмети, така и върху професионални предмети. В Хърватия учениците, които избераат 3-годишна гимназия, нямат право да кандидатстват в университета. В България в секторът на ПОО се наблюдава често лошо сътрудничество между училищата и бизнес сектора и липсата на надеждна система за изследване на нуждите на пазара на труда. В Испания има нужда от актуализиране на оборудването и материалите на училищата за ПОО. В случая с Кипър съществува слаб интерес на учениците към ПОО.

От всички проблеми, идентифицирани в сектора на ПОО, най-важни са липсата на модерно оборудване, остарелите книги и слабото възприемане на сектора на ПОО от родителите и учениците. Освен това училищата за ПОО не са съвсем адаптирани към реалността на пазара на труда. И накрая, но не на последно място е проблемът с експлоатацията на учениците, когато стажуват в компании

Някои предложения за справяне с тези проблеми са: увеличаване на финансовата подкрепа от правителството чрез отпускане на средства, използване на европейски инструменти (например сътрудничество с други организации),

увеличаване на студентската мобилност в Европа (напр. Програма Еразъм+, както и чрез обученията във фирма на място). Освен това ще бъде полезно, ако бизнесът си сътрудничи повече с институциите, ако се сключат споразумения между компании и училища за ПОО, ако се прилагат пазарни проучвания от училища и образователни власти, ако настаняването на ученици на стаж се извършва според пазарните нужди на всяка държава. И накрая, би било полезно съществуването на база данни, съдържаща докладите за оценка както от учениците, така и от работодателите. Препоръчва се и подобряване на комуникацията между училищата и компаниите с по-голямо участие на учителите.

За да научите повече за секторите на ПОО в различните страни партньори, можете да посетите следните връзки:

България
<https://www.navet.government.bg/en/>
https://rebrand.ly/cedefop_bulgaria

Хърватия
https://rebrand.ly/cedefop_croatia
<https://rebrand.ly/vetcroatia>

Кипър
<http://www.moec.gov.cy/mtee/en/>
https://rebrand.ly/education_cyprus

Гърция
<https://www.eoppep.gr/index.php/el/>
https://rebrand.ly/natpolicies_greece
https://rebrand.ly/cedefop_greece

Италия
https://rebrand.ly/vet_italy
https://rebrand.ly/cedefop_italy

Полша
https://rebrand.ly/cedefop_poland

Румъния
https://rebrand.ly/cedefop_romania

Испания
https://rebrand.ly/cedefop_spain
https://rebrand.ly/inform_spain

Project title: "Work Based Learning
The entrance to professional future"
Under the number: 2018-3-BG01-KA205-060977

Event: Joint staff training event
Date: 23rd -29th, February, 2020.
Place: Sofia, Bulgaria

Organised by: Horizont ProConsult Ltd
Financed by the Bulgarian National Agency (HRDC) for Erasmus+ Program KA2

Leading Partner : Horizont ProConsult Ltd, Bulgaria

Participants:
Denitsa Andonova
Stela Kamenska
Lili Kalibatseva

Partner organisation: Asociacion Mundus, Spain

Participants:
Alberto Vela
Cristina Torres
Francisco Javier Avllo Papia

Partner organisation: Mine Vaganti, Italy

Participants:
Stefania Clemente, Comincenter company
Danilo F. Barbarinaldi
Alessandra Rubelli

Partner organisation: CECIS, Romania

Participants:
Elvis Trusca
Mariana-Ayse Giurcà
Eva Nicoleta Bistreanu

Partner organisation: PAR, Business School, Croatia

Participants:
Rozana Veselica
Elaie Filipovi
Lucija Grbi

Partner organisation: IED, Greece

Participants:
Alexandra Cheimona
Eirini Chondrodinou
Giannis Kaltsatos

Partner organisation: CSI, Cyprus

Participants:
Dimitrios Sarris
Elena Anastasiou
Andria Kolokasi

Partner organisation: Regional Volunteer Center, Poland

Participants:
Agnieszka Partyka
Maciej Ziernik
Michal Braun

Съдържанието на тази брошура не отразява официалното мнение на Европейската комисия и съюз. Отговорността за изразената в тях информация и възгледи е изцяло на автора/ авторите.

Графичен дизайн
Danilo F. Barbarinaldi
Снимки
Eirini Chondrodinou
и
Alberto Vela

