

Стажове за развитие на дизайн мислене (ADDET)

Проект №: 2020-1-RO01-KA202-079926



ПРОФЕСИОНАЛНО ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУЧЕНИЕ –
РЪКОВОДСТВО ЗА ПАРТНЬОРСТВА С ПРЕДПРИЯТИЯ ЗА СТАЖОВЕ,

103

Партньори по проекта

- 1- Colegiul Economic "Ion Ghica" Braila / РУМЪНИЯ
- 2- MAGENTA CONSULTORIA PROJECTS SL / ИСПАНИЯ
- 3- IDEC / ГЪРЦИЯ
- 4- ZENTRALSTELLE FUR BERUFSBILDUNG IM HANDEL EV ZBB / ГЕРМАНИЯ
- 5- Antalya İl Milli Eğitim Müdürlüğü / ТУРЦИЯ
- 6- КЛУБ ПО УПРАВЛЕНИЕ НА ЗНАНИЯ, ИНОВАЦИИ И СТРАТЕГИИ / БЪЛГАРИЯ
- 7- CESIE / ИТАЛИЯ

Копирането, възпроизвеждането или цялостното или частичното изменение за каквато и да било цел без писменото разрешение от Консорциума ADDET не са позволени. Освен това следва ясно да се цитират авторите на документа и всички съответни части от известието за авторски права. Всички права запазени.

Този документ може да бъде изменян без предизвестие.

Автор: Дирекция „Образование“, Анталия

26.08.2022

ЦЕЛИ НА ПРОДУКТА

Целта на настоящия документ е да предостави ръководство за установяване на партньорства за стажове между предприятия и училища за ПОО.

Целите на този продукт са:

- Да популяризира идеята за партньорства между предприятия и ПОО на местно равнище
- Да подпомогне създаването на партньорства с практически инструменти
- Да популяризира модела на стажовете за развитие на предприемаческия дух
- Да подготви почвата за пилотните дейности за експериментиране и валидиране на модела на стажовете
- Да насърчи партньорствата между учебните заведения за ПОО и предприятията
- Да бъде разработено „Ръководство за партньорства за стажове между ПОО и предприятията“

„Ръководство за партньорства за стажове между ПОО и предприятията“ ще насърчи и подкрепи местните предприятия и центровете за ПОО да се присъединят към партньорството и да възприемат модела на стажовете. Ръководството ще представи практическа подкрепа за създаването на партньорства и успешни истории в различни сектори въз основа на пилотните проекти.

Съдържание

Контекст

| | |
|--|----|
| ЦЕЛИ НА ПРОДУКТА | 3 |
| Съдържание | 4 |
| Контекст | 4 |
| СТАЖОВЕ ЗА РАЗВИТИЕ НА ДИЗАЙН МИСЛЕНЕ | 6 |
| 1. СТАЖОВЕТЕ В ЕВРОПА | 6 |
| 2. ПОЛЗИТЕ ОТ СТАЖОВЕТЕ | 7 |
| 3. ПОЛИТИКИ И ПРАКТИКИ В ОБЛАСТТА НА ПРЕДПРИЕМАЧЕСТВОТО | 8 |
| 4. РОЛЯТА НА МСП | 9 |
| 5. РОЛЯТА НА ЦЕНТРОВЕТЕ ЗА ПОО | 11 |
| 6. СЪПКИ И РЪКОВОДНИ ПРИНЦИПИ ЗА УСТАНОВЯВАНЕ НА ПАРТНЬОРСТВО ЗА СТАЖОВЕ В ПРЕДПРИЕМАЧЕСТВОТО | 12 |
| 1) ПРЕДВАРИТЕЛНО ПЛАНИРАНЕ | 12 |
| 2) ОСНОВА НА ПАРТНЬОРСТВОТО | 12 |
| 3) ОСЪЩЕСТВЯВАНЕ НА ПАРТНЬОРСТВОТО | 13 |
| 4) УСТОЙЧИВОСТ НА ПАРТНЬОРСТВОТО | 13 |
| 5) ОЦЕНКА НА ПАРТНЬОРСТВОТО | 13 |
| 6) СЪВЕТИ | 13 |
| 7. ПРИНЦИПИ ЗА ОСИГУРЯВАНЕ НА КАЧЕСТВОТО НА ПАРТНЬОРСТВОТО МЕЖДУ ПОО И ПРЕДПРИЯТИЯТА | 14 |
| 1. Принципи за осигуряване на качеството на партньорството между ПОО и предприятията | 14 |
| 1.1. Роли и отговорности на различните страни | 14 |
| 1.1.1. Отговорности на доставчиците на ПОО | 14 |
| 1.1.2. Отговорности на предприятията | 15 |
| 1.2. Критерии за качество на стажовете | 15 |
| 1.3. Планиране, изпълнение, оценка и преглед на програмата за стажове съгласно модела за стажове на ADDET за придобиване на компетенции за решаване на проблеми и дизайн мислене. | 16 |
| Моделът се фокусира върху петте фази на дизайн мисленето: | 16 |
| Моделът се фокусира върху компетенциите за решаване на проблеми: | 17 |
| 1.1.3. Стъпки за планиране, изпълнение, оценка и преглед на програмата за стажове | 17 |

| | |
|---|----|
| 2. ПРИНЦИПИ ЗА ОСИГУРЯВАНЕ НА КАЧЕСТВОТО НА ПАРТНЬОРСТВОТО МЕЖДУ ПОО И ПРЕДПРИЯТИЯТА | 18 |
| 2.1. Място в системата на образованието и обучението | 18 |
| 2.2. Управленски структури | 18 |
| 2.3. Съдържание на обучението и резултати | 19 |
| 2.4. Сътрудничество между местата за обучение | 19 |
| 2.5. Участие и подкрепа на предприятията | 19 |
| 2.6. Изисквания и подкрепа на учителите и обучителите в предприятието | 20 |
| 2.7. Механизми за финансиране и споделяне на разходите | 20 |
| 2.8. Осигуряване на качеството | 20 |
| 2.9. Условия на труд и обучение на стажантите | 20 |
| 2.10. Отговаряне на нуждите на пазара на труда | 20 |
| 8. ОБРАЗЕЦ ЗА СЪБИРАНЕ НА ДОБРИ ПРАКТИКИ | 21 |
| 9. ОБРАЗЕЦ НА СПОРАЗУМЕНИЕ (МЕМОРАНДУМ ЗА РАЗБИРАТЕЛСТВО) | 22 |
| Образец на споразумение | 22 |
| Основни аспекти | 22 |
| МЕМОРАНДУМ ЗА РАЗБИРАТЕЛСТВО | 23 |
| 10. ЦИТИРАНА ЛИТЕРАТУРА | 28 |

СТАЖОВЕ ЗА РАЗВИТИЕ НА ДИЗАЙН МИСЛЕНЕ

1. СТАЖОВЕТЕ В ЕВРОПА

Европейската комисия определя стажовете като учене в процеса на работа, при което формално се съчетават и редуват периоди на обучение в предприятието и образование в учебно заведение, които водят до успешно завършване на национално призната квалификация¹. В повечето случаи стажовете се подчиняват на официален договор между работодателя, стажанта и/или доставчика на ПОО.

По-доброто вникване в това какво се разбира под стажуване е от съществено значение за включването на предприятията в схеми за стажове, за повишаване на тяхната привлекателност за младежите и за подобряване на общото качество.

В момента много различни професионални програми се вписват в определението на ЕС за „стаж“ и осигуряват отделни професионални направления за младежите успоредно с училищното ПОО. Областта на ПОО постоянно е подложена на политически реформи и до голяма степен се влияе от националните традиции и култура, както и от сдруженията на работодателите.

Поради особеностите на националните политики по отношение на стажовете е трудно да им се намери ясно и общовалидно определение.

Според Европейската комисия стажовете се характеризират със следното:

- Те са част от официалната система за ПОО;
- Те се ръководят от принципа на дуалното обучение, който съчетава или редува обучението в предприятието (периоди на практика) с училищното образование (периоди на теоретично/практическо образование в училище или център за обучение);
- Завършването на стажа води до национално признато свидетелство/степен на ПОО;
- Подчиняват се на договор между предприятието, стажанта и/или обучителната институция;
- На стажанта обикновено се заплаща за работата.²

Разпределението на времето между двете дейности може да варира в зависимост от националното законодателство. Като се вземат предвид тези критерии, в Европа намираме следните три схеми за стажове:

а) Тип А, при който обучението на работното място взема превес над теоретичното обучение (обучение на работното място);

¹ Европейска комисия (2015 г.), „Европейски алианс за професионална подготовка – добър за младежта, добър за предприятията“

² http://erc-online.eu/wp-content/uploads/2016/05/Employers_Final-Report-on-Apprenticeships-May-2016.pdf

б) Тип Б, при който теоретичното обучение преобладава, спрямо обучението в предприятието;

в) Тип В (дуални), които се характеризират с баланс между учене и обучение, с участието на различни заинтересовани страни на местно равнище.

Доказателствата сочат, че държавите със силна система за ПОО и стажове имат по-ниски нива на младежка безработица, което улеснява прехода от образованието и обучението към работата. В твърде много държави членки на ЕС ПОО (особено в гимназиалния курс) все още не се дооценява. На ПОО се гледа с пренебрежение в сравнение с общообразователните училища, като тенденцията продължава да е ПОО да се разглежда като второстепенен избор за второразредни обучаеми.

С цел укрепване на качеството, предлагането и образа на стажовете в Европа, както и на ПОО, европейските междуотраслови социални партньори стартираха през 2013 г. Европейския алианс за професионална подготовка. По-голямата част от държавите членки са се ангажирали с Европейския алианс за професионална подготовка и това подкрепя плановете за реформа на системата за стажуване с цел преодоляване на младежката безработица, справяне с недостига на умения и несъответствията между търсените и предлаганите умения и осигуряване на квалифицирана работна сила за стимулиране на растежа.

2. ПОЛЗИТЕ ОТ СТАЖОВЕТЕ

Положителното въздействие на политиките за стажуване не само води до увеличаване на възможностите за заетост на младежите, но обхваща и благосъстоянието на предприятията и обществото като цяло. Наред с другото, стажовете носят:

- Намалено несъответствие между търсените и предлаганите умения;
- Възможност свежа работна сила да се обучи от нулата;
- Повишаване на лоялността към предприятието;
- Подобряване на имиджа и репутацията на марката;
- Доходи, произтичащи от работата на стажанта;
- Намаляване на разходите за набиране на персонал, когато стажантите бъдат задържани на работа;
- Подобряване на многообразието на персонала на предприятието;
- Евтин начин за набиране на таланти хора и за подбиране на най-добрите във времена на демографски промени;
- Увеличаване на данъчните приходи на местно равнище;
- По-ниска цена на маргинализацията и по-малко разходи за социално подпомагане;
- Възможност за научаване на професия и навлизане на пазара на труда;
- Потенциални грантове и субсидии от държавата;
- Възможности за подобряване на уменията на всички служители, които участват в подпомагането или обучението на стажанти.

3. ПОЛИТИКИ И ПРАКТИКИ В ОБЛАСТТА НА ПРЕДПРИЕМАЧЕСТВОТО

Обучението по предприемачество е определено като приоритет в стратегията „Европа 2020“, в политическата рамка на ЕС за малките и средните предприятия (МСП) и в ключовите стратегии на ЕС за образование и обучение.

Политическата рамка на Европейския съюз относно малките и средните предприятия (МСП) чрез всеобхватния Законодателен акт за малкия бизнес в Европа и Плана за действие „Предприемачество 2020“³ подчертава значението на образованието по предприемачество за изграждането на предприемаческа култура в ЕС, което от своя страна ще доведе до по-конкурентоспособна икономика, създаване на работни места и социално сближаване.

В същото време обучението по предприемачество се счита за самостоятелна компетентност. От 2006 г. насам предприемаческата нагласа е определена като една от осемте ключови компетентности за учене през целия живот, определени от Европейския парламент и Съвета, като набор от знания, умения и нагласи, които са от основно значение за всеки човек в общество, основано на знанието, която следва да бъде придобита в края на задължителното образование и чрез учене през целия живот⁴.

Интегрирането на образованието по предприемачество в политиката, учебните програми и свързаните с тях квалификационни рамки означава да се гарантира, че обучаемите ще придобият ключовата компетентност – предприемачество. Малко вероятно е обаче да е достатъчно: Поради новостта и сложността на обучението по предприемачество, постигането на тази цел ще изисква по-големи усилия.

В този смисъл Европейската комисия е поискала от държавите членки да въведат обучаемите в предприемачеството преди да напуснат задължителното образование, което може да варира от управление на фирма или управление на предприемачески или социален проект. Повечето държави членки вече прилагат програми за обучение или сътрудничество, които позволяват на обучаемите да имат някаква форма на практически предприемачески опит, но приложението им не е еднакво. Освен това не всеки опит е в състояние да развие ключовата компетентност – предприемачество⁵.

Много от мерките за насърчаване и подкрепа на предприемачеството обикновено се провеждат извън формалната образователна система и включват неформално обучение по предприемачество за конкретни групи (или обучение за МСП).

Приемането на подхода с ключовите компетентности към обучението по предприемачество означава да се гарантира, че всички, които завършват формалното образование, ще придобият

³ Европейска комисия (2013 г.), План за действие „Предприемачество 2020 – Възраждане на предприемаческия дух в Европа“

⁴ Европейска комисия, ГД „Образование и култура“ (2006), „Ключови компетентности за учене през целия живот – Европейска референтна рамка“

⁵ Център за предприемаческо обучение в югоизточна Европа, „Обучението по предприемачество в Европейския съюз – преглед на политиките и практиката“

знанията, уменията и нагласите, определени в компетентността на ЕС, озаглавена „инициативност и предприемачество“, и че ще могат да доразвият тази компетентност чрез учене през целия живот. В допълнение към разглеждането на организационните възможности за предоставянето на обучение по предприемачество, възприемането на подхода с ключовите компетентности изисква да се обърне еднакво внимание на съдържанието на курса и резултатите от обучението. По-специално, подходи в учебната програма трябва да отразяват факта, че ключовата компетентност предприемачество в по-широк смисъл означава способността да се „превърнат идеите в действие“, ключов компонент на пригодността за заетост⁶. В този смисъл обучението по предприемачество трябва да надскочи границите на секторите „Икономика“ и „Бизнес“, за да се превърне в обща компетентност, която да се предоставя задължително на всички обучаеми.

4. РОЛЯТА НА МСП

Малките и средните предприятия (МСП) наемат две трети от работната сила в Европа и представляват 99% от всички европейски предприятия⁷.

Въпреки значението си за Европейския икономически растеж и създаването на работни места, МСП почти не се ангажират с програми за стажове, за разлика от по-големите предприятия. Средно, дори в страни, където културата на стажовете е широко разпространена, по-големите предприятия приемат повече стажанти, отколкото по-малките.

Основните причини за това нежелание са бюрокрацията, разходите, вътрешните недостатъци и липсата на време, което да бъде вложено за обучение.

Съвременното и стабилно ПОО, насочено към нуждите на пазара на труда, може да се справи с проблема с безработицата, който засяга над 16% от младежите на възраст от 15 до 24 години (по данни на Евростат от 2017 г.) в целия Европейски съюз.

ПОО се оказва ефективно за улесняване на прехода от образование към работа в тези страни с последователна традиция на стажуване, като повиши вниманието на политиците в цяла Европа. Сега Европейската комисия насърчава стажуването като основен компонент от по-широката стратегия за справяне с младежката безработица и социалното изключване⁸.

Тъй като МСП представляват 99% от всички европейски дружества и допринасят за 67% от заетостта в Европейския съюз, публичните органи естествено търсят начини за увеличаване на ангажираността им със стажовете.

Чрез съчетаване на обучение и работа, стажовете позволяват на младежите да трупат трудов опит, като същевременно придобиват практически умения, съответстващи на изискванията на работодателите, доколкото стажантите често остават в предприятието и след края на периода на

⁶ <http://ec.europa.eu/transparency/regexpert/index.cfm?do=groupDetail.groupDetailDoc&id=23932&no=3>

⁷ Европейска комисия (2017), „Годишен доклад относно европейските МСП за 2016/2017 г. Фокус върху самостоятелната заетост“

⁸ 8Cedefop (2011), “Making apprenticeships work for Small and Medium Enterprises: what does it take to strengthen their commitment?”, Briefing note. 9European Commission, DG Employment, Social Affairs and Inclusion (2015), “Guidance Framework. Support for Companies, in particular SMEs, offering apprenticeships: Seven guiding principles”

обучение.

Стажовите са икономически ефективен начин МСП да се справят с процесите на набиране на персонал. Чрез осигуряване на първоначално професионално обучение, предприятията имат възможност по-добре да подбират и обучават бъдещите си служители и да си осигурят квалифицирани работници – обучението на стажант позволява на предприятието да формира работните навици на младежа и с течение на времето да задържи квалифициран и мотивиран служител.

Дори и за тези, които не бъдат наети в предприятието след периода на обучението, стажовите им позволяват да си намерят работа съобразно квалификацията, за разлика от връстниците им от общообразователните училища или професионалните гимназии.

Като цяло, добре функциониращата стажантска програма подобрява прехода от училище към работа и повишава пригодността за заетост, като предоставя умения на средно равнище, които са особено ценни за МСП⁹. Системното сътрудничество между училищата за ПОО или центровете за обучение и предприятията е от съществено значение, за да се гарантира добро качество на стажуването и да се подобри плавният преход от училище към работа. Особено МСП с ограничени административни ресурси могат да се възползват от такова непрекъснато сътрудничество и подкрепа, включително достъп до квалифицирана и специализирана работна ръка, достъп до регионални иновационни мрежи или други възможности за подобряване на техните бизнес дейности. Организациите за ПОО, от друга страна, могат да се възползват от непрекъснатото актуализиране на нуждите от умения, профилите за длъжностите и използването на технологиите в предприятията.

Осигуряването на отговор на нуждите на пазара изисква процедура за одобрение на обучаващи предприятия и постоянни организационни мерки за подкрепа. В този контекст е важно да се включат социалните партньори, които разполагат със специфичен за сектора експертен опит. Поради това те са ключови участници в определянето на уменията и компетентностите, необходими за определяне на стандартите за качество.

Училищата за ПОО или центровете за обучение и предприятията могат да създадат партньорства със специфични цели, например под формата на общи проекти за развитие училище-предприятие, или да създадат общи партньорства, които не само да се съсредоточават върху стажовите, но и върху други въпроси, като например научните изследвания, регионалните иновации или предприемачеството.

Във всички случаи, предприятията трябва да договорят план за обучение, да осигурят съоръженията, обхвата на работа и надзор, както и да поддържат постоянен контакт с центъра за обучение, за да осигурят на обучаемия съответния опит.

През целия период преподавателят ще е отправната точка за обучаемия, като негов ментор, който да го подкрепя. Преподавателят не само ще показва, демонстрира и обяснява работата на стажанта, но и ще действа като посредник между стажанта и средата на предприятието. В края на периода на

обучение, успешното постигане на компетенциите, очаквани в плана за обучение, ще бъде удостоверявано чрез протокол за обучението и издаването на свидетелство за правоспособност. Задълженията на предприятията при създаването на стажове включват:

- Оценка на наличието на материални и човешки ресурси за създаване на стажантска програма;
- Определяне на данните за обучението;
- Установяване на сътрудничество с институция за ПОО;
- Определяне на пътеката на обучение с институцията за ПОО;
- Подписване на споразумение за партньорство за стажове;
- Осигуряване на обучение на стажанта;
- Заплащане на стажанта, осигуряване на безопасни условия на труд и социално осигуряване;
- Оценка на напредъка и постиженията на стажанта;
- Издаване на свидетелство.

5. РОЛЯТА НА ЦЕНТРОВЕТЕ ЗА ПОО

Професионалното обучение постоянно отговаря на търсенето на хората и различните сектори. В действителност, теоретичното и практическото обучение се адаптират към социалната и икономическата реалност. Центровете за ПОО са привилегированите заинтересовани страни за МСП, които желаят да се включат в политиките за стажуване благодарение на своите териториални корени. Чрез този непрекъснат диалог предложението за обучение непрекъснато се подобрява и адаптира към нужните умения на пазара на труда.

Тази система за обратна връзка позволява да се създадат нови или да се актуализират съществуващите квалификации, учебните програми или планове за ПОО. По този начин новите или променящите се изисквания на пазара на труда лесно се идентифицират и се включват в програмата за образование и обучение, за да се адаптират разпоредбите за обучение.

В много страни училищата и центровете за ПОО предлагат и услуги, с които да има по-добро съответствие между стажовете, предлагани от предприятията, и стажантите, търсеци такива възможности.

Основната роля на центъра за ПОО в рамките на стажантските взаимоотношения е да предоставя теоретично обучение и насоки на стажантите.

Тъй като МСП, особено микропредприятията, не винаги могат да си позволят да осигурят персонал, който да упражнява надзор върху стажантите или да се занимава с покриването на административните изисквания, които обучението им налага¹⁰, центровете за обучение могат да облекчат тези проблеми чрез организиране на допълнително външно обучение.

Стажът се подчинява на договор между предприятието и центъра за ПОО или може да се състои в многостранни отношения между центъра за ПОО, предприятието и стажанта.

Центърът за обучение, най-общо казано, отговаря за управлението на административните процедури за изпълнение на стажовете и наблюдение за спазването на взаимните задължения

¹⁰ Cedefop (2011), "Making apprenticeships work for Small and Medium Enterprises: what does it take to strengthen their commitment?", Briefing note.

между предприятието и центъра за ПОО, както и спрямо стажанта.

Ролята на ПОО при изготвянето на споразумение за стажуване включва:

- Проучване на възможностите за учене на работното място;
- Създаване на мрежа за сътрудничество с местни предприятия;
- Определяне на план на обучение с предприятието;
- Осигуряване на обучение на стажанта в класна форма;
- Наблюдение на напредъка и ефективността на стажа;
- Наблюдение на изпълнението на договорните задължения спрямо стажанта;
- Осигуряване на окончателна оценка на стажа.

6. СЪПКИ И РЪКОВОДНИ ПРИНЦИПИ ЗА УСТАНОВЯВАНЕ НА ПАРТНЬОРСТВО ЗА СТАЖОВЕ В ПРЕДПРИЕМАЧЕСТВОТО

Партньорствата за стажове могат да бъдат подходящи за малки и средни предприятия, които не са сигурни как да избират или обучават нетрадиционни кандидати, но имат желание да разширят своя състав и са готови да наставляват стажантите, за да навлязат в работата.

Създаването на стажове в предприемачеството може да се разглежда като предизвикателна дейност, тъй като предприемачеството и предприемаческото отношение често се възприемат като нещо, което не може да бъде преподадено. Общоприето е убеждението, че предприемачеството е вродена способност, често свързана със смелост, дръзновение, въображение или творчество, които не могат да бъдат канализирани в структурирана пътека на обучение.

Въпреки това, през последните години тази парадигма се променя и сега курсовете и семинарите по предприемачество процъфтяват в образователната система, обучението и работната среда.

Ефективният път за осъществяване на успешни партньорства за стажове между МСП и организациите за ПОО следва да бъде внимателно разработен и да включва най-малко следните стъпки:

1) ПРЕДВАРИТЕЛНО ПЛАНИРАНЕ

Преди да се създаде партньорство, е важно да има ясен сценарий, като се вземат предвид всички възможни пречки и рискове. В този смисъл е от съществено значение:

- Да се идентифицира секторът, профилът на обучаемите, дейностите (знанията, които ще бъдат предадени на обучаемите);
- Да се опишат задачите, резултатите от обучението, необходимите компетенции, продължителността, разходите...

2) ОСНОВА НА ПАРТНЬОРСТВОТО

След оценка на възможността за сключване на споразумение за започване на стажове, партньорите трябва:

- Да се срещнат лично или чрез Skype;
- Да подпишат споразумение за възлагане на задължения и отговорности;

- Да определят методиката за мониторинг и оценка и инструментите за оценка.

3) ОСЪЩЕСТВЯВАНЕ НА ПАРТНЬОРСТВОТО

Разработването на дейностите трябва да бъде наблюдавано непрекъснато и накрая да бъде коригирано, за да се предоставят ефективни възможности за обучение, да се осигури качество и да се гарантират безопасни условия на труд. Особено внимание следва да бъде обърнато на:

- Времевата рамка и комуникацията между партньорите;
- Наблюдението и надзора;
- Обучителните и менторските дейности;
- Гарантирането на безопасни условия на труд;
- Справедливото отношение и взаимното уважение.

4) УСТОЙЧИВОСТ НА ПАРТНЬОРСТВОТО

За да се гарантира дългосрочното въздействие на партньорството, на партньорите се предлага:

- Да създадат план за непредвидени обстоятелства (анализ на риска, ...);
- Да изготвят план за устойчиво развитие;
- Да продължат да проследяват напредъка след приключване на обучението (напр. в случаи на наемане след периода на обучение).

5) ОЦЕНКА НА ПАРТНЬОРСТВОТО

Партньорството може да бъде успешно, но също така и провал, или да се нуждае само от някои промени. За да се оцени качеството на стажовете, да се осигури непрекъснато усъвършенстване и да се насърчи ползотворното сътрудничество, всички партньори следва:

- Да извършват оценка в края на периода на стажуване;
- Да пишат препоръки за подобрения (с изтъкване на слабите и силните места);
- Да организират среща с центъра за ПОО и предприятието за преглед на стажа (ако е в присъствието на стажанта – още по-добре).

6) СЪВЕТИ

- Преценете възможността за включване на посреднически организации;
- Участвайте в прояви и събития, като дни на кариерата и дни на отворените врати в центрове за ПОО и предприятия (напр. Европейската седмица на професионалните умения).

7. ПРИНЦИПИ ЗА ОСИГУРЯВАНЕ НА КАЧЕСТВОТО НА ПАРТНЬОРСТВОТО МЕЖДУ ПОО И ПРЕДПРИЯТИЯТА

Изпълнението на качествени стажове изисква значителни инвестиции (финансови, инфраструктурни, човешки и др.). Разбираемо е, че повечето работодатели искат да приспособят обучението към специфичните нужди от умения на предприятието, за компенсиране на тези разходи. Това обаче би могло да бъде рисковано за стажанта, който трябва да има обща пригодност за заетост и да развие общи умения и компетенции, обхващащи „цели професии“¹¹.

За да се гарантира пригодността за заетост на младежите, съдържанието и предоставянето на стажове следва непрекъснато да бъдат преразглеждани, с оглед на нуждите на пазара на труда, като същевременно се зачитат потребностите от умения на отделното обучаващо предприятие¹².

Според Европейския център за развитие на професионалното обучение (Cedefop) политиките за стажовете делят характерни особености, които са налице до различна степен и в различни комбинации, които могат да бъдат предпоставки за качествени стажове¹³.

Тази рамка за осигуряване на качеството е предназначена за приемане от централите за ПОО и предприятията, за да се наблюдава и гарантира високото качество по време на стажантските програми, където ще се прилага моделът на стажуване за придобиване на компетенции за решаване на проблеми и дизайн мислене, създаден по ADDET.

Целта на рамката за осигуряване на качеството е да се гарантира:

- Ефективното прилагане на модела за придобиване на компетенции за решаване на проблеми и умения за дизайн мислене по време на стажуването в предприятието;
- Качеството на предлаганите стажове;
- Градивна обратна връзка;
- Максималното въздействие на модела.

Представените по-долу стандарти за осигуряване на качеството ще бъдат включени в Меморандума за разбирателство, подписван както от централите за ПОО, така и от предприятията. Тези стандарти подробно описват цялостния подход към качеството на стажовете и консорциумът по проекта призовава страните, участващи в стажовете, да се ангажират с тях и да прилагат ясен и съгласуван кодекс на поведение, като дават личен пример.

1. Принципи за осигуряване на качеството на партньорството между ПОО и предприятията

1.1. Роли и отговорности на различните страни

1.1.1. Отговорности на доставчиците на ПОО

- Доставчиците на ПОО следва да подпишат правно обвързващ договор със стажанта и

¹¹ European Commission, “High performance apprenticeships & work-based learning: 20 guiding principles”.

приемащата организация, в който се очертават основните принципи на стажуването, включително колко кредита ще донесе за дипломата на стажанта; към договора следва да бъде приложено описание на целите и задачите на обучението.

- Доставчиците на ПОО следва да си сътрудничат с предприятието, което е домакин на стажа, и да наблюдават процеса и напредъка на стажанта.
- Доставчиците на ПОО следва да предоставят цялата необходима документация, която компанията трябва да съхранява по време на стажа.

1.1.2. Отговорности на предприятията

- Предприятията следва да споделят с обучаемия в началото на стажа му продължителността и задачите на стажа, които се отнасят до определени учебни цели. За периода на обучението, работодателят следва да плаща на стажантите съгласно колективните трудови договори или националната и/или секторна минимална работна заплата.
- На всеки стажант следва да бъде определен обучител в предприятието, който да предприема реалното изпълнение на образователните дейности, да наблюдава напредъка на обучавания и да дава обратна връзка на доставчика на ПОО.
- Предприятията следва да разполагат с подходящи съоръжения, средства и оборудване за осъществяване на стажа.
- Предприятията следва да спазват правилата за безопасна и здравословна работа и да предоставят лични предпазни средства на стажанта, ако това се сметне за необходимо, съгласно националното законодателство.
- Предприятията следва да поддържат регистър за обучението по стажа и да го предадат на доставчика на ПОО.

1.2. Критерии за качество на стажовете

1. Стажовете следва да се градят на стабилни основи – националното законодателство, подзаконовите нормативни актове и/или колективните трудови договори.
2. Стажовете следва да осигуряват качествено обучение на работното място, с вътрешнофирмени ментори, обучени за тази функция, а също и в рамките на учебни заведения, които наемат обучители, които имат актуални и подходящи умения. Както на менторите, така и на обучителите следва да бъдат осигурени добри условия на труд, за да могат да си вършат работата както трябва.
3. Резултатите от цялостното обучение, определени в съответствие с националното законодателство, следва да бъдат договорени от работодателите и институциите за професионално образование и обучение и, когато е уместно, синдикалните организации. Това следва да гарантира баланс между специфичните за работата умения, знания и ключови компетентности, които подпомагат както личностното развитие, така и възможностите за кариера на стажантите.
4. За да се гарантират успешни резултати, да се предотвратява и намалява отпадането, както и

за подкрепа на учащите, стажовете следва да предоставят подходящи насоки за професионално развитие, наставничество и подкрепа на учащите преди и по време на стажуването.

5. Училищата и доставчиците на ПОО следва да оказват помощ на обучаемите, когато търсят подходяща стажантска програма.
6. Училищата и предприятията в областта на ПОО следва да прилагат механизми за насърчаване на обмена на добри практики.
7. Стажовете следва да гарантират висококачествена и безопасна работна среда.
8. Стажантите следва да имат право на социална закрила, включително необходимите осигуровки в съответствие с националното законодателство.
9. Стажовете следва да отговарят на реалните нужди от работни места и умения на работодателите в рамките на секторните и/или националните приоритети.
10. За периода на обучението, в стажовете следва да е уговорено работодателят да плаща на стажантите съгласно колективните трудови договори или националната и/или секторна минимална работна заплата.
11. Стажовете следва да бъдат преди всичко учебен опит и никога да не водят до заместване на един работник с друг.
12. Чиразуването следва да се основава на изграждането на компетенции и да има такава продължителност, която позволява на стажантите да постигнат подходящите стандарти, за да работят компетентно и безопасно.
13. Стажовете следва да гарантират равен достъп, да насърчават баланса между половете и да се борят с дискриминацията в стажантските схеми.
14. Стажовете следва да имат строги процедури за осигуряване на качеството.
15. Следва да се прилагат подходи за осигуряване на качеството, отчитайки Европейската референтна рамка за осигуряване на качество на професионалното образование и обучение (EQAVET), включително да има процес, който позволява валидна и надеждна оценка на резултатите от обучението. В съответствие с националното и европейското законодателство за защита на данните следва да се извършва проследяване на заетостта и кариерното развитие на стажантите.

1.3. Планиране, изпълнение, оценка и преглед на програма за стажове съгласно модела за стажове на ADDET за придобиване на компетенции за решаване на проблеми и дизайн мислене.

Моделът на стажове ADDET е предназначен да бъде стълб, а неговата цел е да подобри придобиването на компетенции за решаване на проблеми и дизайн мислене, както и компетентности от ученици в гимназиални и по-горни курсове на ПОО, чрез прилагане на компетенции за решаване на проблеми и дизайн мислене.

Моделът се фокусира върху петте фази на дизайн мисленето:

- Емпатия: Важно е да се разбере какъв е проблемът.
- Определяне: Чрез събиране на данните, обучаемите в институции за ПОО определят проблема

чрез анализ на нуждите, поставяйки човека в центъра.

- Генериране на идеи: обучаемите в системата на ПОО започват да генерират нови идеи за решаване на определения проблем чрез даване на свобода на мисленето.
- Прототип: Обучаемите в областта на ПОО създават множество подходи за решаване на проблема.
- Тестване: Съчетаване на умения и най-добрите варианти за решаване на проблема. Етап на фина настройка за създаване на решения с умения за решаване на проблеми.

Моделът се фокусира върху компетенциите за решаване на проблеми:

- Анализ: Събиране на данни, анализ на данни, установяване на факти и исторически анализ
- Генериране на интервенции: Мозъчна атака, творческо мислене, прогнозиране, съставяне на проект, планиране
- Оценка на решения: Анализ, обсъждане, потвърждение, работа в екип, приоритизиране
- План за изпълнение: Управление на проекта, изпълнение на проекта, сътрудничество, управление на времето, разработване на еталони
- Ефективност: Комуникация, анализ на данни, проучвания, обратна връзка, проследяване, отстраняване на пропуски

1.1.3. Стъпки за планиране, изпълнение, оценка и преглед на програмата за стажове

Определяне на стажовете

За разработване на стажантска програма, предприятията трябва първо да определят обхвата на програмата, стандартите, целите и ползите за организацията.

Следващата стъпка е да се определи стратегията, чрез която организацията ще изпълни стажантската програма.

Установяване на партньорства

След задаването на обхвата следва да се изградят мрежи от доставчици на ПОО и предприятия. Доброто сътрудничество и споделената визия са от решаващо значение за успеха на стажантските програми. Освен това споделената визия и цели са от жизненоважно значение за успеха на стажа, който отговаря на нуждите на всички заинтересовани страни.

На този етап и двете институции следва да договорят своите роли и отговорности и да подпишат Меморандум за разбирателство.

Разработване на висококачествена стажантска програма, основана на модела ADDET

След подписването на споразумението помежду им, двете организации следва заедно да разработят висококачествена стажантска програма, която да улесни придобиването на дизайн мислене и компетентностите за него чрез прилагане на компетенции за решаване на проблеми.

Оценка и преглед на стажантската програма

Следващата стъпка е мониторингът и оценката на програмата. Мониторингът следва да започне още от началото на процедурата. Както предприятията, така и доставчиците на ПОО следва да проследяват резултатите и да оценяват въздействието на програмата върху техните организации и върху стажантите. Тази оценка ще помогне на организациите да направят необходимите корекции за непрекъснато подобряване на програмата за стажове.

2. ПРИНЦИПИ ЗА ОСИГУРЯВАНЕ НА КАЧЕСТВОТО НА ПАРТНЬОРСТВОТО МЕЖДУ ПОО И ПРЕДПРИЯТИЯТА

Изпълнението на качествени стажове изисква значителни инвестиции (финансови, инфраструктурни, човешки и др.). Разбираемо е, че повечето работодатели искат да приспособят обучението към специфичните нужди от умения на предприятието, за компенсиране на тези разходи. Това обаче би могло да бъде рисковано за стажанта, който трябва да има обща пригодност за заетост и да развие общи умения и компетенции, обхващащи „цели професии“.

За да се гарантира пригодността за заетост на младежите, съдържанието и предоставянето на стажове следва непрекъснато да бъдат преразглеждани, с оглед на нуждите на пазара на труда, като същевременно се зачитат потребностите от умения на отделното обучаващо предприятие.

Според Европейския център за развитие на професионалното обучение (Cedefop) политиките за стажовете делят характерни особености, които са налице до различна степен и в различни комбинации, които могат да бъдат предпоставки за качествени стажове.

2.1. Място в системата на образованието и обучението

- Стажовете се регламентират и определят в правната рамка
- Позицията на стажовете спрямо другите учебни пътеки е ясна
- Стажуването предлага както хоризонтални, така и вертикални варианти за по-нататъшна специализация или образование на всички нива

2.2. Управленски структури

- Ясно определяне и разпределение на ролите и отговорностите на ключовите участници на национално, регионално и местно равнище
- Активна ангажираност на работодателските организации и синдикатите
- Признаване на значимостта на стажовете в обществото

2.3. Съдържание на обучението и резултати

- Редовна оценка и актуализиране на квалификационните стандарти и профилите на професиите за разработване на програми и учебни планове
- Възможност за адаптиране на части от учебните програми към нуждите на местния пазар на труда
- Определяне на минимални изисквания за достъп до стажантски програми
- Окончателна оценка, обхващаща всички резултати от обучението, независимо от местата на обучение
- Ясно разпространение и организация на съдържанието, продължителността и резултатите от обучението в предприятието и в учебното заведение

2.4. Сътрудничество между местата за обучение

- Сътрудничество, координация и ясно разпределение на отговорностите между местата за обучение и установяване на механизми за обратна връзка
- Разработване на план за обучение с участието на учебното заведение, предприятието и стажанта, съгласно учебната програма
- Сътрудничество между предприятията, за да се гарантира придобиването на всички необходими резултати от обучението, както е предвидено в учебната програма
- Ясно определяне на ролята на координатора
- Ясно определяне на административните отговорности за частта от програмата, базирана в предприятието

2.5. Участие и подкрепа на предприятията

- Ясно споразумение, съдържащо правата и задълженията на предприятията, предоставящи стажове
- Маркетингови стратегии и инициативи за насърчаване на стажовете и ползи за предприятията, включително стимули
- Минимални изисквания за предприятията, желаещи да предоставят места за стажове и/или процедура за акредитация
- Нефинансова подкрепа за осъществяване на стажовете
- Признание и награда за предприятия, които предоставят качествени стажове
- Участие на работодателска организация в ангажимента на предприятията

2.6. Изисквания и подкрепа на учителите и обучителите в предприятието

- Определяне на квалифициран личен обучител (тютор) да придружава стажантите
- Ясно определени изисквания и квалификации за професионалната област на тютора
- Педагогическа/дидактическа компетентност на обучителя в предприятието
- Непрекъсната пътека на обучение за преподаватели и учители, за да развиват и актуализират своите компетенции
- Сътрудничество и обмен между обучителите в предприятието и учителите в учебните заведения за ПОО
- Ясно определение на крайната отговорност за обучението на стажанта

2.7. Механизми за финансиране и споделяне на разходите

- Разходите за предприятията включват заплати и материали за стажантите
- Разходите за предприятията могат да бъдат поемани от работодателски организации и профсъюзи
- Държавна икономическа подкрепа за учебните заведения в областта на ПОО и грантове за стажове
- Възстановяване на инвестициите благодарение на работата на стажанта
- Стимули (субсидии, данъчни облекчения) за насърчаване на предприятията да приемат стажанти

2.8. Осигуряване на качеството

- Системите за осигуряване на качеството обхващат стажуването

2.9. Условия на труд и обучение на стажантите

- Правно регламентиране на правата и задълженията на стажантите, както за работа, така и за учене
- Определяне на лице за подкрепа на стажанта
- Предоставяне на трудов договор, определящ правата, ползите и отговорностите на стажанта
- Достъп до услуги за ориентиране и консултиране

2.10. Отговаряне на нуждите на пазара на труда

- Институционални процедури, които да позволяват на стажовете да отговарят или да предвиждат нуждите на пазара на труда

- Редовно наблюдение и оценка на непосредствените и крайните резултати от стажуването
- Създаване на механизми за ex ante/ex post оценка на стажовете

8. ОБРАЗЕЦ ЗА СЪБИРАНЕ НА ДОБРИ ПРАКТИКИ

| |
|----------------------|
| ДЪРЖАВА |
| |
| ГРАД |
| |
| ЦЕНТЪР ЗА ПОО |
| ... |
| ПРЕДПРИЯТИЕ |

| |
|--|
| ... |
| ЦЕЛЕВА ВЪЗРАСТОВА ГРУПА |
| ... |
| ОПИСАНИЕ НА СТАЖА |
| ... |
| ПОЛОЖИТЕЛНИ И ОТРИЦАТЕЛНИ ВЪЗДЕЙСТВИЯ |
| ... |
| ПРЕДЛОЖЕНИЯ ЗА ПОДОБРЕНИЕ |
| ... |

9. ОБРАЗЕЦ НА СПОРАЗУМЕНИЕ (МЕМОРАНДУМ ЗА РАЗБИРАТЕЛСТВО)

Образец на споразумение

Основни аспекти

В зависимост от държавата и законовите разпоредби, стажантът ще трябва да подпише споразумение или договор.

По-долу е списъкът на основните аспекти, които да съдържа споразумението:

- Идентификация на всички страни (предприятие и/или център за ПОО, стажант)
- Име, адрес и др.
- Споразумение между страните
- Съдържание (предмет)
- Задачи (план)
- Крайни срокове/етапи
- Ресурси
- Отговорни лица
- Права и задължения (на всяка от страните)
- Дата и място
- Подпис и печат на всички страни

* Настоящият образец на споразумение следва да бъде адаптиран в съответствие с националните разпоредби.

МЕМОРАНДУМ ЗА РАЗБИРАТЕЛСТВО

Споразумение между... (наименование на предприятието) и(наименование на институцията)

Настоящият Меморандум за разбирателство, наричан по-долу „Споразумението“, се сключва на

... между *[наименование на предприятието]*, със седалище и адрес на управление ... (адрес) , *[ДДС №]*, представлявано от главния изпълнителен директор/изпълнителния директор... *[име, презиме, фамилия]*, наричано по-долу за краткост... (кратко наименование) , заедно наричани „Страните“.

.. *[наименование на предприятието]*, наричана за краткост...;

и

... *[Наименование на институцията – партньор по проекта]*, наричана за краткост...

Страните сключват настоящото рамковото споразумение за професионално образование и обучение.

Във връзка с проведените преговори помежду им, Страните взаимно се договарят за следните условия.

Член 1

Цел на Споразумението

Настоящото рамково споразумение урежда условията и очакваните резултати между договарящите се Страни, които са част от процеса на развитие на професионалното образование и обучение в **[наименование на предприятието]**, в професионалното направление ... (поле).

Целта на настоящия меморандум е да улесни сътрудничеството между Страните по него, по въпроси от общ интерес, и да установи необходимите договорености за изпълнението на меморандума.

Страните се съгласяват да извършват дейности по мониторинг и оценка, за да оценят въздействието на дейностите върху участващите организации.

Член 2

Осъществяване на обучението

Периодът на обучение обхваща ... (брой години) години. Той започва от **xx.xx.xxxx** и завършва на **xx.xx.xxxx**.

Обучението се провежда на две учебни места:

- в ... **[наименование на предприятието]**, където се преподава съдържанието на практическото обучение;
- в ... **[име на институцията]**, където се преподават теоретичните познания за професията.

Обхватът на практическото обучение се определя в договора за обучение между предприятието и стажанта.

Обхватът на теоретичното обучение обхваща като цяло ... (брой часове) часа. Съответният график

е част от приложението към настоящото Споразумение.

Периодът на обучение завършва с полагане на изпитите за завършване, изисквани по приложимото право на *[наименование на държавата]*.

Ако стажантът не премине изпитите, стажът му се удължава до следващите възможни дати за изпит.

Член 3

Задължения на ... *(наименование на предприятието)*

В рамките на професионалното образование и обучение ... *[наименование на предприятието]* се задължава да обучава в практическо отношение ... *[брой стажанти]* стажанти в професията ... *(сфера)*

За да участват в теоретичната част на обучението, стажантите ще бъдат изпращани в ... *[наименование на институцията]*.

Задължения на ... *[наименование на предприятието]* към... *[наименование на институцията]* са резултат от договора, сключен между двете страни на ... *[дата]*.

Член 4

Задължения на ... *[наименование на институцията]*

... *[наименование на институцията]* се задължава да провежда обучението в съответствие с рамковата учебна програма за съответната професия, която е координирана с компетентния орган на публичната администрация в ... *[наименование на държавата]*.

... *[наименование на институцията]* се задължава да уведоми ... *[наименование на предприятието]* за критериите, на които трябва да отговарят стажантите, за да могат да участват в теоретичния курс на обучение. Моля, вижте таблицата в приложението относно разпределението на теоретичното и практическото обучение, за повече подробности.

... *[наименование на институцията]* се задължава да предприеме необходимите мерки за провеждане на теоретичното обучение за съответната професия.

Обучителната група се състои от стажантите, чието практическо обучение се провежда в различни предприятия за обучение.

След изпитите за завършване на обучението, ... *[наименование на институцията]* се задължава да

предостави на стажантите признато от държавата свидетелство, което удостоверява придобитата професионална квалификация.

Член 5

Отговорност и непреодолима сила

Всяка договаряща Страна носи отговорност пред другите договарящи страни за нарушаване на договорните задължения. Изключения са случаите на непреодолима сила.

Непреодолимата сила, например природни бедствия, трудови спорове, вълнения, въоръжени конфликти или тероризъм, които водят до непредвидими последици за изпълнението на договора, освобождава договарящите се страни от задълженията им за изпълнение за срока на сътресенията и до степента на тяхното въздействие, дори и да са в неизпълнение. Автоматичното разрешаване на спорове по договора не е предмет на тази клауза. Договарящите се страни се задължават да се уведомяват една друга за такива събития и добросъвестно да адаптират задълженията си към променените обстоятелства.

Ако в случай на непреодолима сила изпълнението на Споразумението стане невъзможно в дългосрочен план, договарящите се страни имат право да го прекратят.

Член 6

Срок на Споразумението

Споразумението влиза в сила в деня на подписването му.

Срокът на споразумението изтича на **xx.xx.xxxx (дата)** за периода на обучение, започващ на **xx.xx.xxxx (дата)**.

Договарящите страни могат да разширят договорните отношения по взаимно съгласие толкова често, колкото показва волята на всички страни.

Член 7

Прекратяване на Споразумението

Горното Споразумение може да бъде прекратено, както следва:

- С писмена декларация по взаимно съгласие от всички договарящи Страни;
- С изтичане на договорения срок (виж чл. 6);

- Всяка от договарящите Страни има право да прекрати Споразумението без предизвестие по основателна причина, в съответствие със законовите разпоредби. Прекратяването на Споразумението не засяга исквете за вреди.

Член 8

Заклучителни условия

Настоящото Споразумение и приложенията към него представляват цялото Споразумение между договарящите се Страни. Не съществуват други мълчаливи, устни или писмени допълнителни споразумения. За да влязат в сила, измененията и допълненията към настоящото Споразумение следва да бъдат в писмена форма. Това важи и за изменението или премахването на тази клауза.

Договарящите се Страни се задължават да пазят в тайна информация, свързана с работните им взаимоотношения, придобити в рамките на професионалното образование и обучение.

Ако някое условие на това Споразумение стане изцяло или частично нищожно, невалидно или неприложимо, или загуби своята законосъобразност или приложимост на по-късен етап, то това не засяга валидността на настоящото Споразумение. Същото се отнася и в случай на нарушение на това Споразумение.

На мястото на недействителното или неприложимо условие, или в случай на пропуск в Споразумението, Страните се задължават да изготвят целесъобразно условие, което, доколкото е възможно от правна гледна точка, е най-близо до това, което договарящите Страни са искали или което е най-близо до целта и духа на Споразумението.

В случай на спорове, произтичащи от настоящото Споразумение, Страните по Споразумението се задължават да проведат процедура по медиация, преди съдебното производство да бъде прекратено, с цел постигане на приятелско споразумение, с помощта на съвместно ангажиран медиатор. Процедурата по медиация се инициира с писмено уведомление от Страна по договора. Договарящата Страна следва да предложи медиатор. Предложението не е задължително за другите договарящи Страни. Ако договарящите Страни не постигнат съгласие за общ медиатор в срок от един месец след получаване на уведомлението, процедурата по медиация се счита за неуспешна.

Настоящото Споразумение се подписва в два екземпляра, по един за всяка от Страните по него.

Страните се съгласяват съдът за гарантиране на техните права и задължения по това Споразумение да бъде ..., [град], ... [име на страната]. Настоящото Споразумение се подчинява на правото на [името на държавата].



Сключено в (място), на(дата)
[наименование на предприятието]

(име на законния представител)
(подпис и печат)



Сключено в (място),(дата)
[наименование на институцията]

(име на законния представител)
(подпис и печат)

10. ЦИТИРАНА ЛИТЕРАТУРА

Albizu E., Olazaran M., Lavia C., Otero B., (2011), “Relationship between vocational training centres and industrial SMEs in the Basque Country: a regional innovation system approach”, Intangible Capital.

Cedefop (2018), “Apprenticeship schemes in European countries: a cross nation overview”, Luxembourg, Publication Office of the European Union.

Cedefop (2011), “Making apprenticeships work for Small and Medium Enterprises: what does it take to strengthen their commitment?”, Briefing note, Luxembourg, Publication Office of the European Union.

Cedefop (2017), “Cedefop European public opinion survey on vocational education and training”, Luxembourg, Publication Office of the European Union.

European Commission, “EntreComp: The Entrepreneurship Competence Framework”, JRC Science for Policy Report, 2016.

European Commission (2013) “Entrepreneurship 2020 Action Plan: Reigniting the entrepreneurial spirit in Europe”.

European Commission, ”High-performance apprenticeships & Work-Based Learning: 20 Guiding principles”.

DG Employment, Social Affairs and Inclusion (2015), “Guidance Framework: support for companies, in particular SMEs offering apprenticeships, seven guiding principles”.

Klein, P. G. (2006), “Can entrepreneurship be taught?”, Journal of Agriculture and Applied Economics.

South East Centre for Entrepreneurial Learning, “Entrepreneurial education in the European Union: an overview of policies and practice” (2015).