

Situación de la orientación profesional en Europa



II CONGRESO NACIONAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL

DEL ITINERARIO FORMATIVO A LA CARRERA PROFESIONAL

Hacia un sistema integrado de formación y orientación profesional

Ernesto Villalba and Cynthia Harrison

14 - 15 FEBRERO 2023

PALAU DE LES ARTS - VALÈNCIA



CEDEFOP



- Quienes somos?
- Que hacemos?
- Redes
- Departamento de FP y competencias
- Políticas de soporte a la FP – Orientación (professional) a lo largo de la vida, financiación y validación



Departamento de FP y competencias

Valorando la FP

- Cedefop promueve el aprendizaje y la empleabilidad de las personas proporcionando soporte:
- Aprendizaje en el lugar de trabajo, incluyendo aprendices
- La mejora de las cualificaciones y el reciclaje de adultos
- Soporte a la formación a través de la orientación, validación y financiación
- Desarrollo profesional de profesores y formadores
- Encuestas de la UE y estadística para promover la FP

Lifelong Guidance



CEDEFOP | European Centre for the Development of Vocational Training

Sixth CareersNet meeting

18 and 19 October 2022
Virtual event

#CareersNet

The poster features a stylized graphic of three overlapping mountain peaks or zig-zag lines in teal, orange, and yellow.



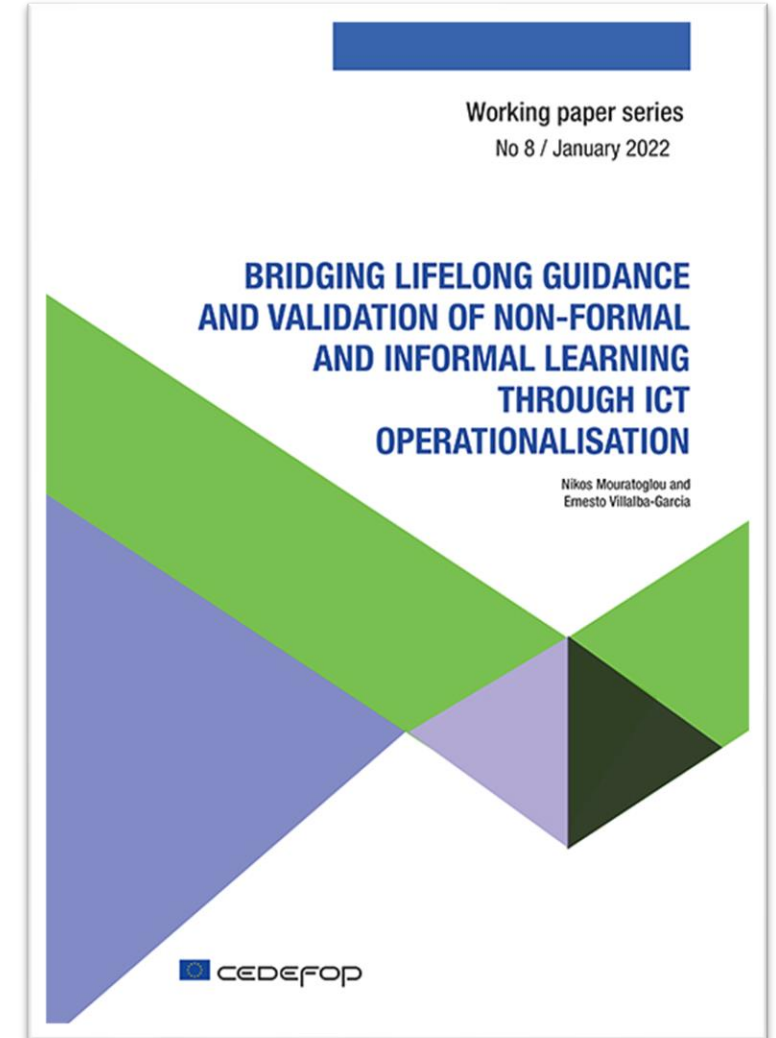
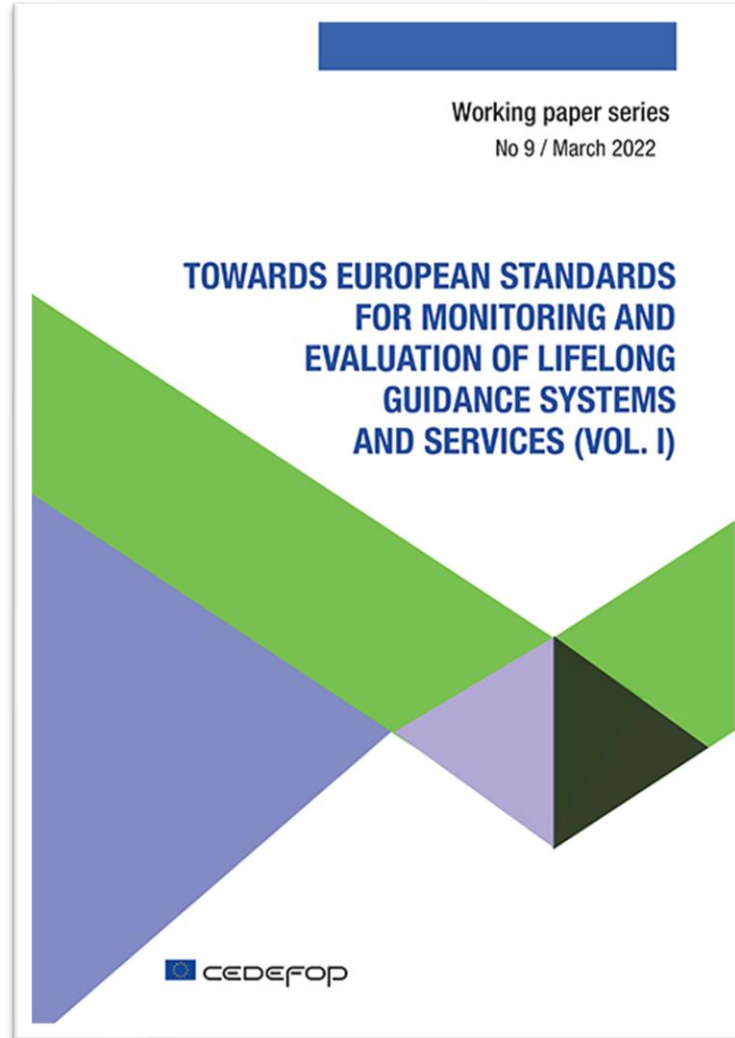
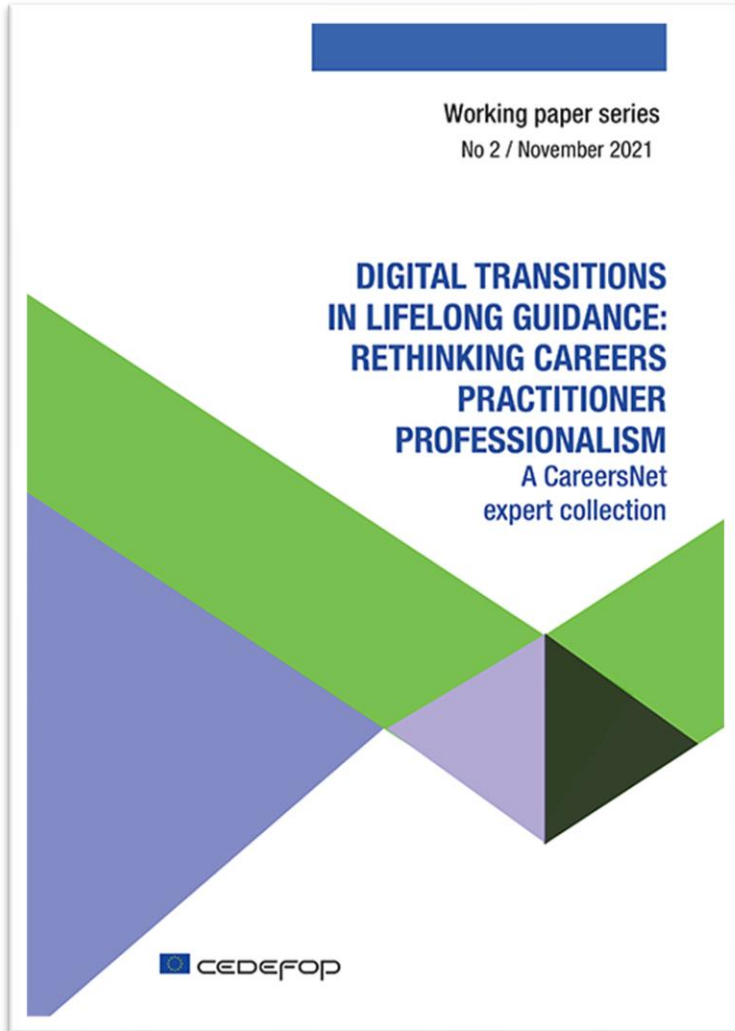
Themes | VET knowledge centre | VET support policies - financing, guidance, validation

VET support policies - financing, guidance, validation



CareersNet es la red del Cedefop de expertos independientes y voluntarios de la Orientación y el desarrollo profesional a lo largo de la vida, gestionado por el Departamento de FP y competencias. Su objetivo es mejorar el rol de la agencia en el desarrollo de los sistemas y practices de orientación en Europa, a través del soporte a la investigación, recoger evidencia, conocimiento y producción de herramientas y actividad entre pares. Esto apunta a un incremento del aprendizaje mutuo para el desarrollo de políticas trabajando junto a Cedefop en su rol como agencia de la Unión Europea

Orientacion a lo largo de la vida– últimas publicaciones



IAG CGWG – Global careers month



La presentación

- Retos y oportunidades - contexto Europeo
- El marco Europea en la orientación profesional: Las directrices Europeas
- Modelos y ejemplos Europeos
- Conclusiones

Retos y oportunidades para la política – contexto

1. Consecuencias de la pandemia
2. Retos demográficos
3. Incremento de la participación en el mercado de trabajo - a fair and inclusive society
4. Empleo sostenible en la nueva economía
5. Necesidad de capacitación y reciclaje
6. Automatización, transición y transformación digital
7. **Transición verde** - industria, economía, cambios políticos sostenible, mentalidad...
8. Cambios demográficos: Inmigración, envejecimiento (vidas más largas)

Contexto político Europeo

Action 1: A Pact for Skills

Action 2: Strengthening skills intelligence

Action 3: EU support for strategic national upskilling action

Action 4: Proposal for a Council Recommendation on vocational education and training (VET)

Action 5: Rolling out the European Universities Initiative and upskilling scientists

Action 6: Skills to support the twin transitions

Action 7: Increasing STEM graduates and fostering entrepreneurial and transversal skills

Action 8: Skills for life

Action 9: Initiative on individual learning accounts

Action 10: A European approach to micro-credentials

Action 11: New Europass platform

Action 12: Improving the enabling framework to unlock Member States' and private investments in skills

50% by 2025 Adults participating in learning **60% by 2030**



Un modelo Europeo de orientación?

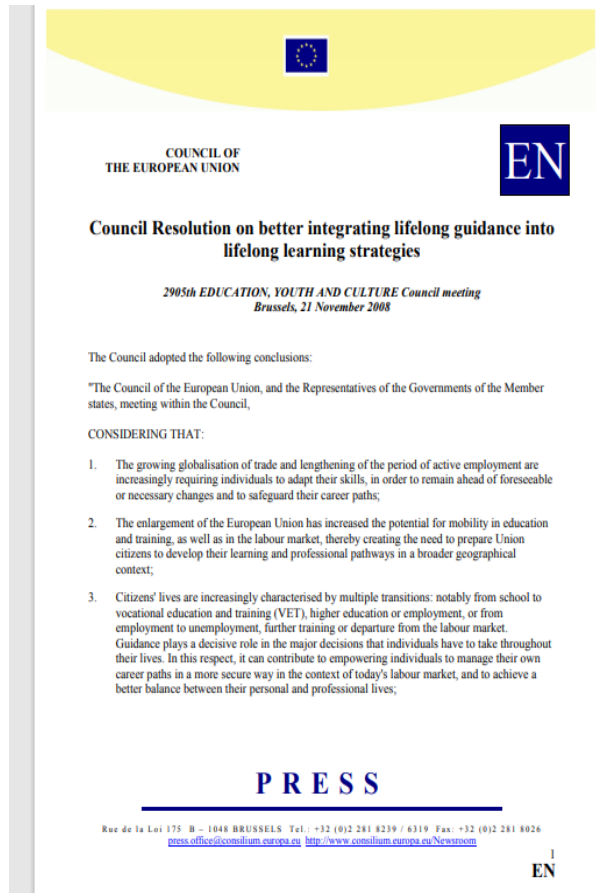
No existe un modelo común a nivel Europeo. Cualquier implementación de la orientación tiene que tener en cuenta las circunstancias particulares del contexto en el que se desarrollan

Política Europea y definición de orientación profesional

Aprendizaje - contruyendo capacidades - habilitando - emponderando

Connectando, enlazando....

- *Consejo de la Unión Europea....resolución del consejo sobre una mayor integración de la orientación profesional en las estrategias de aprendizaje a lo largo de la vida (2008)



*Resolución del Consejo y de los Representantes de los Gobiernos de los Estados miembros, reunidos en Consejo, de 21 de noviembre de 2008, titulada Incluir mejor la orientación permanente en las estrategias permanentes de educación y formación permanente, DO C 319 de 13.12.2008, p. 4/7

Definición de la orientación

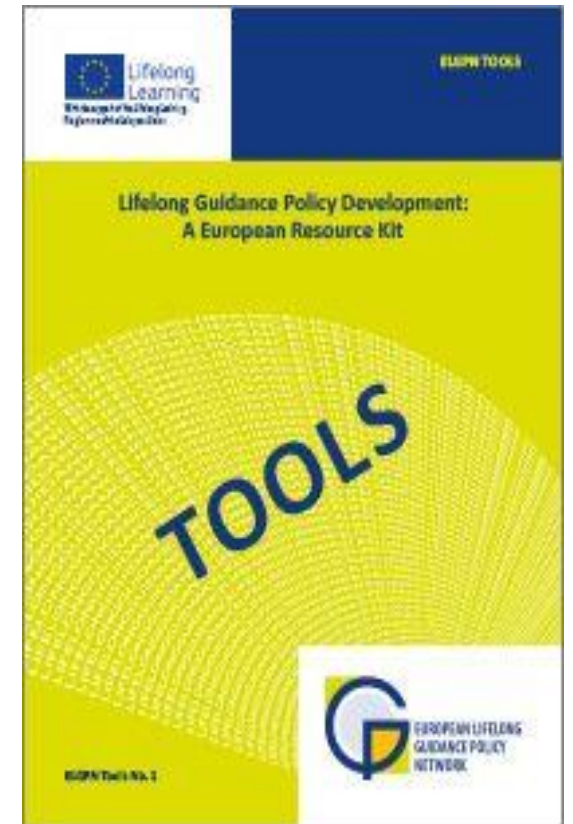
LA orientación puede ser interpretada de tres maneras:

- Un area política
- Un sistema
- Un servicio para el individuo

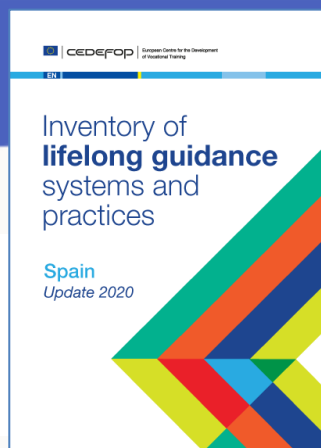
La orientación permanente tiene como objetivo proporcionar apoyo para el desarrollo profesional de personas de todas las edades, en todas las etapas de la carrera. Incluye información sobre carreras, asesoramiento, evaluación de habilidades y tutoría. Los servicios de orientación de calidad deben estar disponibles para todas las personas, independientemente de su situación laboral, estatus socioeconómico, etnia o género.

European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN)

- ELGPN Tools No. 6: directrices for Policies and Systems Development for Lifelong Guidance (2015)



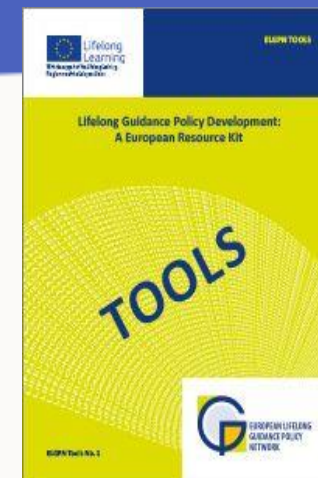
Inventory of lifelong guidance systems and practices



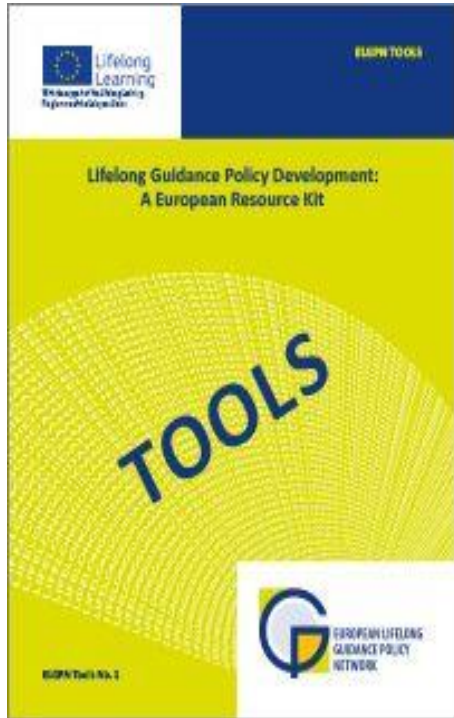
Introduction

Due to the highly decentralised system, guidance is provided and coordinated by central government institutions and agencies as well as by those in the Autonomous Communities (regions). According to Article 2 of the Spanish Constitution, the right to autonomy of the nationalities and regions of which it is composed, is guaranteed, including a certain level of self-government. The Constitution establishes that some competences must be assumed, according to each relevant Community Statute, which vary from one region to another and those that are exclusively of the Spanish State. Over time, there is an increased coordination between the different Autonomous Communities of which the Spanish State is composed. Meetings of Autonomous Communities and Conferences of the governments of the Autonomous Communities are held to promote cooperation and political and administrative collaboration. The Ministry of Education and Vocational Training, and the Ministry of Employment and Social Security are responsible for providing guidelines and objectives in the education and employment sector, respectively.

-  Belgium-FL
 -  Belgium-FR
 -  Bulgaria
 -  Cyprus
 -  Denmark
 -  Denmark
 -  Estonia
 -  Finland
 -  Finland
 -  Finland
 -  France
 -  Germany
 -  Greece
 -  Hungary
 -  Ireland
 -  Italy
 -  Luxembourg
-  Norway
 -  Poland
 -  Portugal
 -  Romania
 -  Serbia
 -  Spain
 -  Sweden
 -  Turkey
 -  United Kingdom - UK / England
 -  United Kingdom - UK / Northern Ireland
 -  United Kingdom - UK / Scotland
 -  United Kingdom - UK / Wales



La estructura del inventario Europeo y su origen

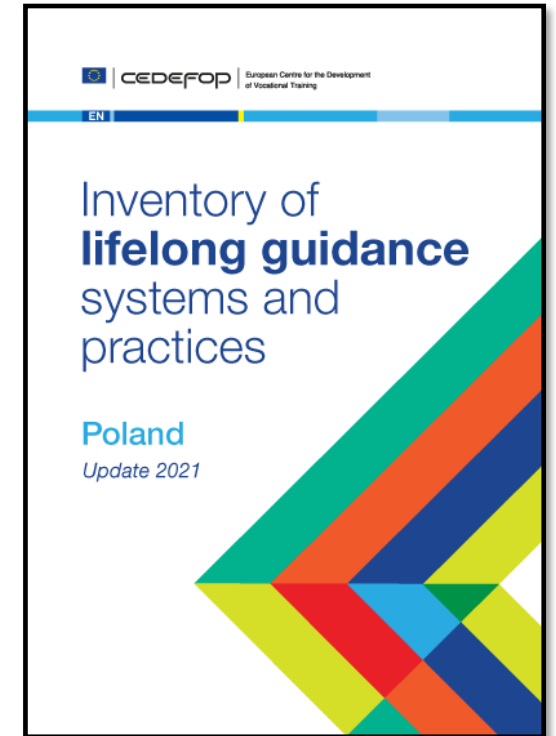


Directrices Europeas (2015)

- 18 directrices:
 - ✓ Transversales
 - ✓ Sector de educación y formación
 - ✓ Empleo y tercer sector
 - ✓ Inclusión social

Inventario de sistemas y prácticas de Orientación

- 24 secciones:
 - ✓ Basado en la estructura y contenido de las directrices Europeas
 - ✓ Las prioridades del Consejo (2008, 2004)
 - ✓ Incluye introducción, referencias/fuentes



Objetivo de las directrices

- Ayudar a mejorar la calidad, eficacia y consistencia de la experiencia en el aprendizaje sobre la carrera de toda la EU
- **Una guía para los responsables políticos (policy makers) nacionales y Europeos para identificar las dimensiones a tomar en cuenta en diferentes sectores**
- Una fuente de puntos comunes de referencia, de conocimiento y asistencia para la auto-evaluación y mejora, aprendizaje entre pares y revisiones externas
- Asiste en el dialogo y el aprendizaje mutuo sobre políticas
- Proporciona inspiración
- Permite a los países miembros responder con soherencia a los retos comunes
- Fortalecer la co-operación y la co-ordinación de las políticas entre los países miembros y con países vecinos

El formato de las directrices

- Cada directriz tiene cuatro partes
 - Definición de el contenido
 - Por qué es importante – fundamentación
 - Que es una buena práctica – Elementos de buenas políticas y sistemas
 - Recursos para políticos y administración
- Buenas prácticas ilustradas en un modelo IDEAL para los sistemas y políticas de la orientación a lo largo de la vida, abasadas en el consenso de todos los miembros del grupo de trabajo ELGPN y en resultados de revisiones internacionales y estudios comparativos
- Los estados miembros tienen autonomía en el diseno de los sistemas y políticas nacionales

Las directrices Europeas

Directrices de componentes transversales

Directriz 1: Competencias para la gestión de la carrera

Directriz 2: Acceso a los servicios de Orientación a lo largo de la vida

Directriz 3: Asegurando la calidad de la provisión de la Orientación a lo largo de la vida

Directriz 4: Evaluando la efectividad de la provisión de la Orientación a lo largo de la vida

Directriz 5: Liderazgo estratégico: Co-operación y co-ordinación

Directriz 6: Mejorar la información sobre carreras

Directriz 7: Formación y cualificación de los practicantes

Directriz 8: Financiación

Directriz 9: Tecnología de la información y la comunicación para la orientación a lo largo de la vida

3. Directrices para el sector de educación y formación

Directriz 10: Orientación a lo largo de la vida para alumnos de colegio

Directriz 11: Orientación a lo largo de la vida para estudiantes de la formación profesional

Directriz 12: Orientación a lo largo de la vida para estudiantes universitarios

Directriz 13: Orientación a lo largo de la vida para estudiantes adultos

4. Directrices para el empleo y el sector terciario

Directriz 14: Orientación a lo largo de la vida para los empleados

Directriz 15: Orientación a lo largo de la vida para los desempleados adultos

Directriz 16: Orientación a lo largo de la vida para personas de edad avanzada

5. Directrices para grupos de riesgo

Directriz 17: Orientación a lo largo de la vida Jovenes en riesgo

Directriz 18: Orientación a lo largo de la vida grupos desfavorecidos

Las directrices Europeas

Directrices de components transversales

Directriz 1: Competencias para la gestión de la carrera

Directriz 2: Acceso a los servicios de Orientación a lo largo de la vida

Directriz 3: Asegurando la calidad de la provision de la Orientación a lo largo de la vida

Directriz 4: Evaluando la efectividad de la provision de la Orientación a lo largo de la vida

Directriz 5: Liderazgo estratégico: Co-operación y co-ordinación

Directriz 6: Mejorar la informacion sobre carreras

Directriz 7: Formación y cualificación de los practicantes

Directriz 8: Funding Lifelong Guidance Services

Directriz 9: Information and Communications Technology in Lifelong

Directriz 1: Competencias para la gestión de la carrera

Conocimiento, destrezas y aptitudes para gestionar la Carrera profesional y trayectorias vitals – Career management skills (CMS)



Sistemas y políticas que apoyan el Desarrollo de competencias de gestion de Carrera y apoyan su ensenianza y su aprendizaje en diferentes contextos



CMS en escuelas, universidades, servicios de empleo, lugares de trabajo (empresas) + Cooperación



Prácticas se refieren a la gestion personal, del Aprendizaje y de la Carrera para emponderar a los usuarios

1

Gestión del aprendizaje

Involucración con el Aprendizaje y entendimiento de la conexión entre uno mismo, el aprendizaje, el trabajo , etc.

2

Administración de trayectoria profesional

Capacidad para encontrar y analizar fuentes y datos, oportunidades de trabajo, de educación, facilitando decisions adecuadas y transiciones entre diferentes niveles y tipos de educacion, trabajo y cambios vitals, etc.

3

Gestión personal

Auto-evaluación del propio concocimiento y destrezas, capacidades, intereses, necesidades, puntos Fuertes, planificación, etc.

Career competencies – areas for exploration and learning

The career buttons

- 1) Me in context
- 2) Opportunity and limitations
- 3) Choice and chance
- 4) Change and stability
- 5) Adaptation and resistance



Tonje F. Gravås (2020) Presentation at NorNet seminar 6.

https://nornet.au.dk/fileadmin/nornet/Seminar_nov.2020/NoRNet-meeting_-_Norwegian_quality_framework_Tonje_Grava_s_06.11.20.pdf



Figure 1: A competency approach to career development

Careers New Zealand. (2016). *Secondary Career Development Benchmarks*. Careers New Zealand. <https://www.careers.govt.nz/assets/Benchmarks/Career-Development-Benchmarks-Secondary.pdf>

Guideline 2: Acceso a los servicios de orientación a lo largo de la vida

Los medios y condiciones por los cuales los ciudadanos pueden comprometerse con servicios, herramientas y recursos de orientación de por vida, y participar en actividades de desarrollo profesional a lo largo de la vida.

- Accesibilidad UNIVERSAL (incl. personas con discapacidad)
- Se refiere a la CONCIENCIACIÓN y la visibilidad de los servicios
- Está relacionada con muchas otras directrices: TIC, profesionalización, financiación, colaboración y coordinación

Guideline 3 and 4: Asegurando la calidad y la efectividad de la provisión de la Orientación a lo largo de la vida

Guideline 3

Se refiere a políticas, normas y procedimientos que ayudan a evaluar los servicios, productos y actividades de orientación desde la perspectiva de los ciudadanos y otras partes interesadas y que conducen a su mejora continua.

Guideline 4

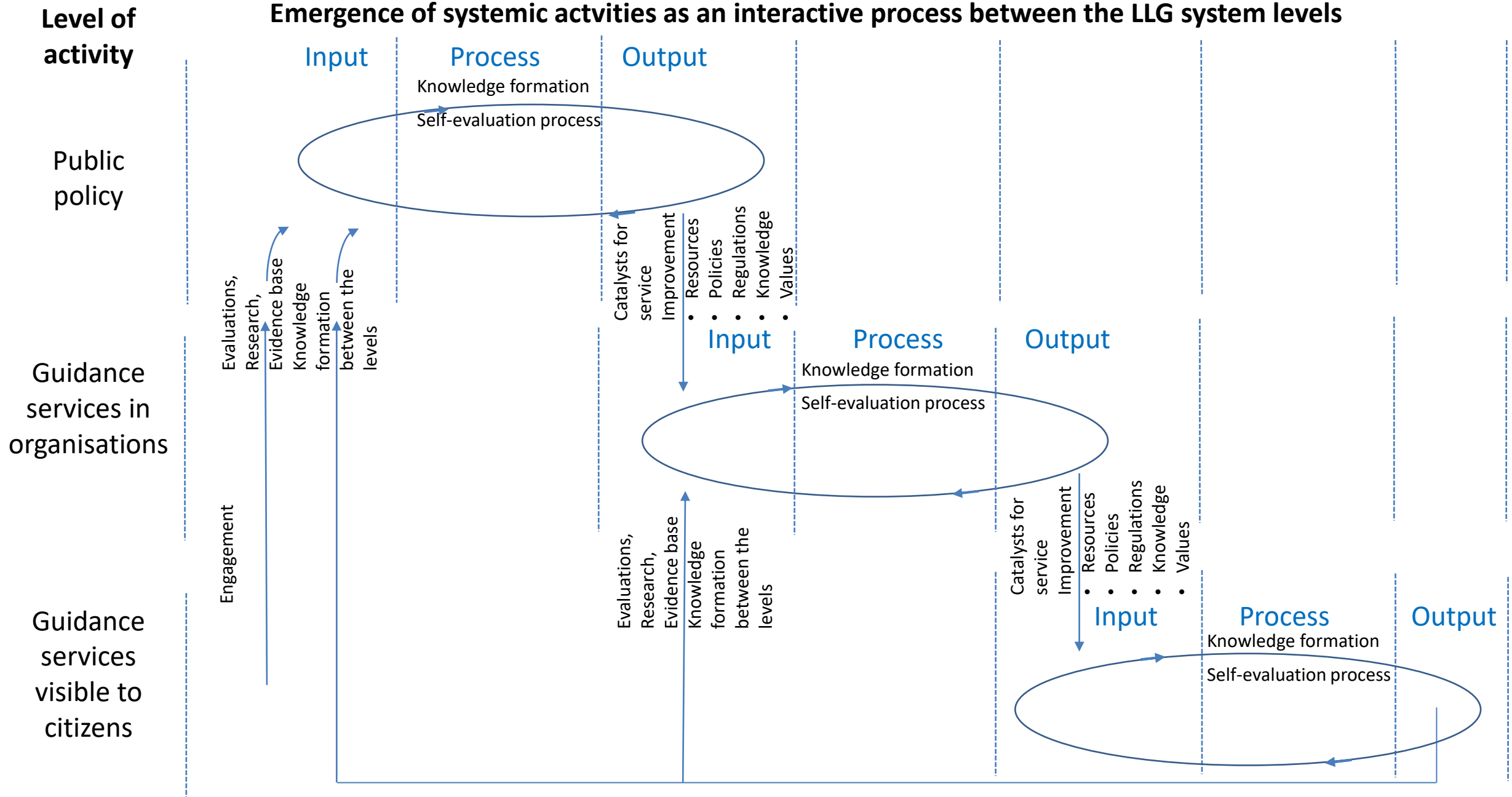
Se refiere a la recopilación y el análisis de datos a través de la investigación y otros medios sobre el uso y la eficacia de las políticas, los sistemas y las intervenciones de orientación permanente y su evaluación.

Orientación a lo largo de la vida – monitorización y evaluación



Esta publicación reúne los resultados de una convocatoria de artículos sobre el seguimiento y la evaluación de los sistemas y servicios de orientación profesional, adoptando la perspectiva del apoyo al desarrollo profesional para la carrera y el aprendizaje. Se invitó a expertos a proporcionar información sobre la situación actual, centrándose en las opciones metodológicas para monitorear y evaluar los servicios de orientación profesional y desarrollo profesional para adultos. Un mensaje fuerte en los trabajos de investigación es la importancia de considerar a los profesionales de la carrera en relación con las metodologías propuestas y estudiadas y encontrar soluciones para lograr una visión integrada de los resultados de las intervenciones y encontrar estándares mínimos en una perspectiva de por vida.

Emergence of systemic activities as an interactive process between the LLG system levels



Source: Vuorinen, R. and Kettunen, J. (2022, March, 22). Exploring the potential of a systemic approach for monitoring and evaluating career guidance systems and services [Power point]. <https://www.cedefop.europa.eu/en/events/supporting-careers-and-learning-towards-common-standards-monitoring-and-evaluation-europe>.

Directriz 5: Liderazgo estratégico: Co-operación y co-ordinación

Esto se refiere a como la orientación a lo largo de la vida se gestiona en un país, una región y una localidad. En particular se refiere a los mecanismos de cooperación y coordinación para implicar a todas las partes interesadas relevantes en la política y desarrollo de sistemas

- Conlleva un entendimiento VERTICAL y HORIZONTAL
- También conlleva conocimiento y entendimiento de los diferentes servicios
- Puede haber marcos legales en los que se apoya esta coordinación y cooperación
- La práctica de la Orientación debe estar basadas en cooperación y coordinación entre sectores

Guideline 7: Profesionalización de los servicios (Formación y cualificación del personal)

La formación se refiere a la preparación inicial y al desarrollo profesional continuo de los profesionales de la orientación, personas cuya principal función laboral es de por vida

Las calificaciones se refieren al resultado formal de un proceso de evaluación y validación, obtenido cuando un organismo competente determina que un individuo ha logrado los resultados de aprendizaje a un estándar dado para desempeñar funciones de orientación con los ciudadanos

Working paper series
No 2 / November 2021

DIGITAL TRANSITIONS IN LIFELONG GUIDANCE: RETHINKING CAREERS PRACTITIONER PROFESSIONALISM

A CareersNet
expert collection

A FRESH LOOK AT GUIDANCE PRACTITIONER PROFESSIONALISM

Defining the role and recognising competences is crucial
to policy development in lifelong guidance

Lockdowns and social distancing have accelerated the digitalisation of labour markets, triggering changes in work patterns and skills demand as European companies and public bodies have embraced new technologies and look for new talent ⁽¹⁾. As reflected in several EU countries' resilience and recovery plans, upskilling, reskilling and career guidance are ever more important, empowering people to manage their learning and working careers.

Some EU Member States have been working towards comprehensive ICT-driven lifelong guidance and career development systems, integrating advanced skills intelligence resources. They interlink public employment services, enterprises and education and training providers with users looking for work or learning opportunities, and reach out to those needing social and financial support.

Cedefop has set up *CareersNet*, a network of independent specialists with recognised expertise in lifelong guidance and career development, across the EU and beyond. The network monitors and documents implementation of policies towards the goals laid down by the 2008 *Council Resolutions on lifelong guidance* and the 2015 *European Guidelines for policies and systems development for lifelong guidance*.

Against this fast-shifting backdrop, EU and national policy-makers have renewed their attention to guidance practitioner changing roles, competences, skill needs and continuous professional development. This briefing note offers new insights into how countries are modernising their career guidance systems and services. Practitioner professionalism, including digital competences, is an integral part of this endeavour ⁽²⁾.

WHICH SKILLS FOR GUIDANCE STAFF?

Guidance provision and governance in the EU differ greatly across countries and regions, and so do guidance practitioners' job profiles and qualifications. Many have a tertiary degree in behavioural, educational and/or social sciences, including economics, often combined with specialised career guidance training prior to or during employment. The diversity of routes of access to the profession reflects the many different settings in which guidance is delivered and the multiple tasks and competences required from practitioners.

Yet the dynamic developments in the wake of the pandemic highlight European countries' need to re-define and, to a degree, mainstream guidance practitioners' occupational profiles and to offer them reskilling and upskilling options.

BOX 1. BUILDING KNOWLEDGE ON PROFESSIONAL GUIDANCE

Cedefop has monitored quality assurance in guidance systems for over 20 years. Recently, it has embarked on updating its work on professionalism in career guidance, which goes back to 2009 when it published a *study on professional standards and the design of a framework*.

Today, Cedefop's online *Inventory of lifelong guidance systems and practices*, launched in 2020, provides cross-country information on guidance systems, policies and practices. It also offers thematic sections on quality assurance, practitioner qualifications and training, user access, interservice coordination and stakeholder cooperation, ICT use, guidance for specific groups and settings, and social inclusion indicators.

⁽¹⁾ See Cedefop's recent *briefing note on changing jobs and skills*.

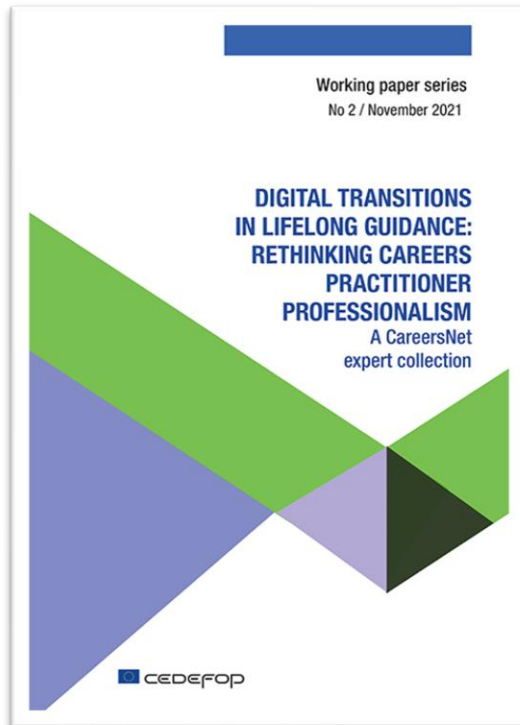
⁽²⁾ The information and examples of best practices included in this briefing note are based on contributions of Cedefop's national *CareersNet* partners, published by Cedefop in a working paper collection on *Digital transitions in lifelong guidance*.

Directriz 7: Profesionalización de los servicios (Formación y cualificación del personal)

CHAPTER 2.

Identifying standards for career professionalism

Raimo Vuorinen, CareersNet, Finland ⁽⁶⁾; Jaana Kettunen, CareersNet, Finland ⁽⁷⁾; Ernesto Villalba-Garcia, Cedefop; Cynthia Harrison, Cedefop



Within national guidance policies across the Member States, it is possible to identify several tangible ways of promoting professionalism and identifying career practitioner competences.

These include:

- **Legislation**
- **quality standards**
- **licensing arrangements**
- **registers of practitioners**
- **accreditation**

(ELGPN, 2015a; Vuorinen and Kettunen, 2017).

Cedefop (2009) Professionalising career guidance

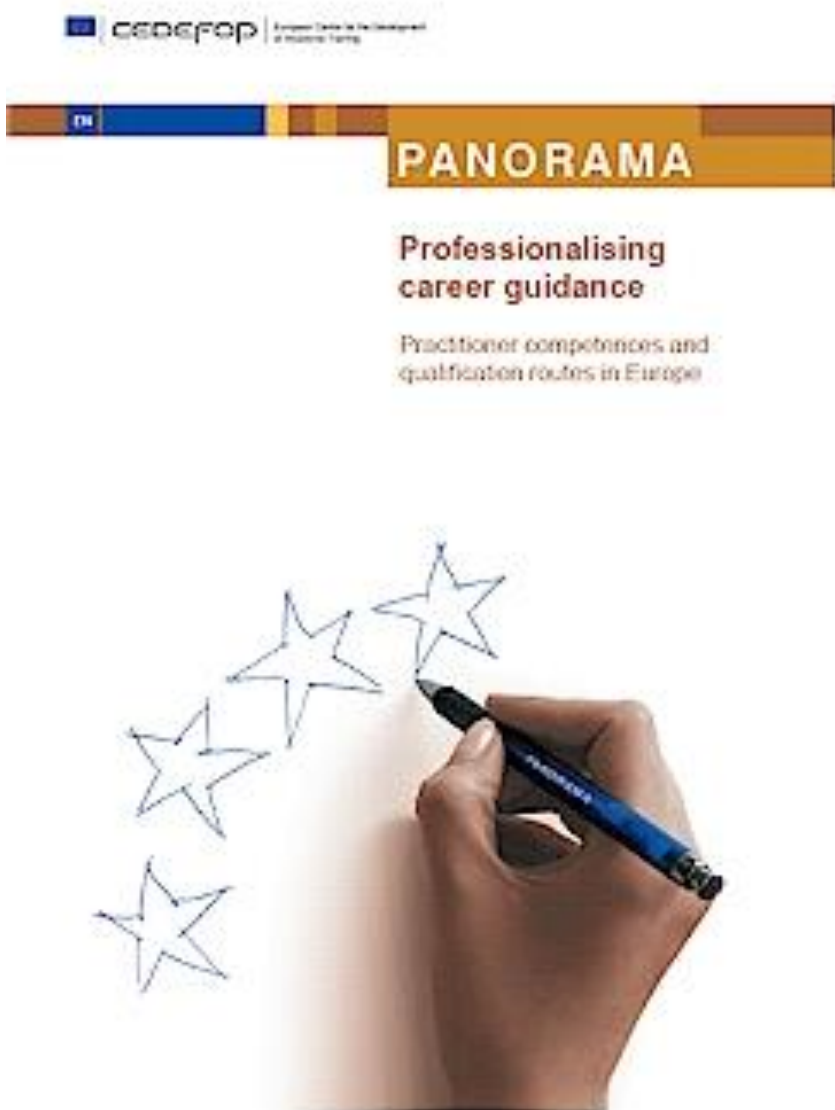


Figure 2. The competence framework

PRACTITIONER SKILLS AND VALUES	1	FOUNDATION COMPETENCES
	1.1	Ethical practice
	1.2	Recognise and respond to clients' diverse needs
	1.3	Integrate theory and research into practice
	1.4	Develop one's own capabilities and understand any limitations
	1.5	Communication and facilitation skills
	1.6	Information and computer technologies
WORKING WITH CLIENTS	2	CLIENT-INTERACTION COMPETENCES
	2.1	Undertake career development activities
	2.2	Enable access to information
	2.3	Conduct and enable assessment
	2.4	Develop and deliver career learning programmes
	2.5	Make referrals and provide advocacy
	2.6	Facilitate entry into learning and work
SYSTEMS AND NETWORKS	3	SUPPORTING COMPETENCES
	3.1	Manage opportunity information services
	3.2	Operate within networks and build partnerships
	3.3	Manage own caseload and maintain user records
	3.4	Design strategies for career development
	3.5	Engage with stakeholders
	3.6	Engage in research and evaluation
	3.7	Update own skills and knowledge

Guideline 7: Professionalisation of services (Training and qualifications of staff)

- **Legislation on staff qualifications, evaluating training programmes & developing competence frameworks**

Box 2. **Legally defined qualifications of guidance counsellors in comprehensive and upper secondary level education in Finland**

Finland: the qualifications of the guidance counsellors at comprehensive and secondary level education, and also of the vocational psychologists, are defined in legislation (628/1998, *Asetus opetustoimen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista*). In addition to the required qualification for teachers (a master degree or a special qualification for vocational-school teachers), all guidance counsellors must have a certificate of completion of a specialist postgraduate diploma in guidance counselling (60 ECTS). Another option is to take a master degree in guidance and counselling (300 ECTS, which includes the postgraduate diploma equivalent with 60 ECTS).

Source: Cedefop (2020g).

More recently, in Finland the recently agreed national lifelong guidance strategy 2020- 23 (Valtioneuvosto, 2020) includes a proposal for evaluating the existing training of career practitioners and defining a competence framework for them. The quality of services will be improved by assessing the training needs of those involved in guidance work to ensure they have the necessary skills for successful performance in guidance services across the sectors (Valtioneuvosto, 2020).

Source: Lifelong guidance inventory Cedefop (2021)

In Austria, the National strategy for lifelong guidance, developed in 2006, has among its goals the professionalisation of counsellors and trainers through mandatory standards for career practitioners. The providers of the country's free adult education guidance programmes must be certified by the Beratung und Orientierung für Bildung und Beruf (IBOBB, counselling, orientation and information for education and careers)

Source: Lifelong guidance inventory Cedefop (2020)

Transición digital – Perspectivas de CareersNet (Contexto)

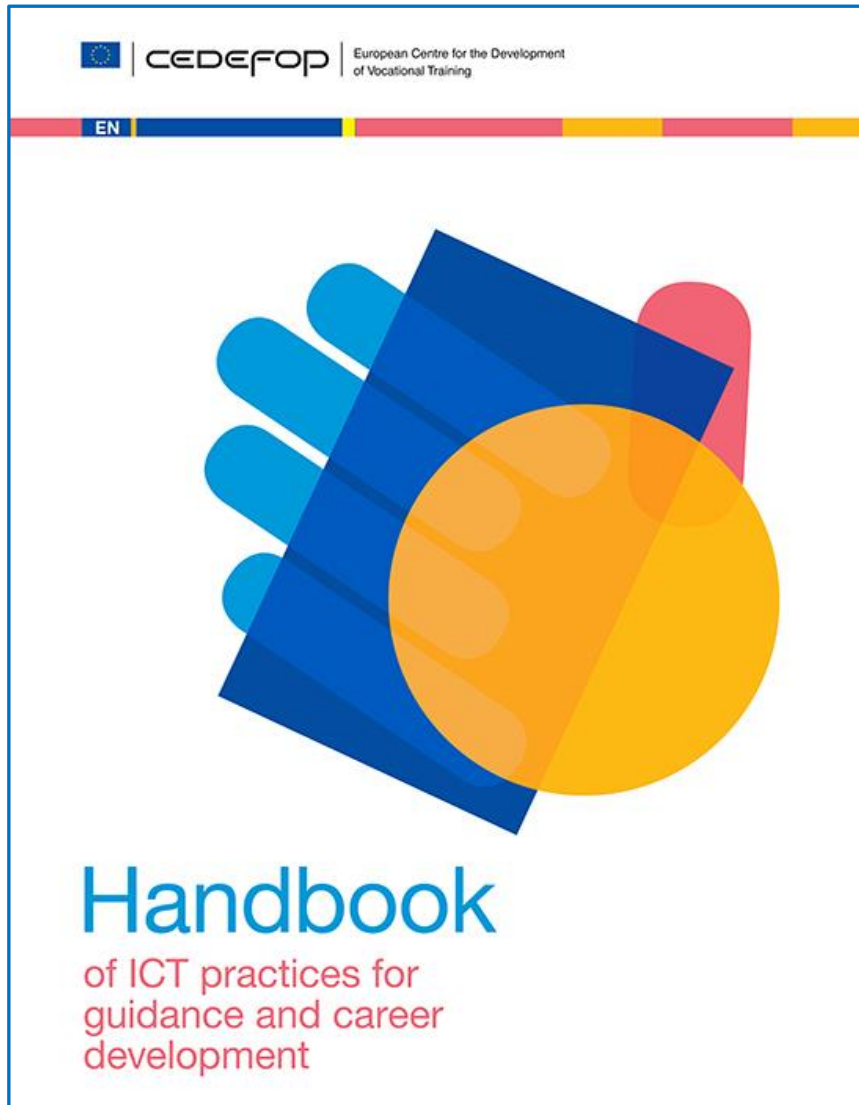
- Los países siguen teniendo obstáculos, pero hay señales de un aumento de la inversión
- Nuevos niveles de requisitos de competencia para profesionales en integración de TIC
- Los nuevos requisitos se alinean con las transformaciones digitales en el mercado laboral, la vida y el aprendizaje
- El impacto de la tecnología digital en el campo es grande y hay margen para más innovación
- La 'década digital' tiene como objetivo hacer que la fuerza laboral esté preparada para el futuro y se necesita una cooperación
- Pilar de Derechos Sociales: derecho a acceder al aprendizaje y al mercado laboral, sin barreras adicionales – cuidado con la brecha digital o canales limitantes

Directriz 9: Tecnología de la información y la comunicación para la orientación a lo largo de la vida

Los productos, infraestructura y el contenido electrónico que mejoran el desarrollo de políticas y sistemas para LLG y la prestación de servicios, recursos y herramientas de orientación permanente.

- Trayectoria profesional y información del mercado de trabajo (LMI)
- Soporte a través de diferentes medios (teléfono, sistemas de web asistidos, herramientas, recursos)
- Realidad virtual en 3D
- Redes sociales: Usuarios, grupos, profesionales
- Ayuda peer to peer (de igual a igual)
- Comunidades en línea
- Empleadores y solicitantes de empleo
- Tutoría en tiempo real impulsada por el usuario
- Exploración de carreras a través de juegos y aplicaciones (búsqueda de empleo, networking)
- Portales profesionales nacionales: ministerios y socios....

Handbook of ICT practices for career development (2018)



El objetivo principal del manual es apoyar el intercambio estructurado de conocimientos sobre actividades, métodos y herramientas que respaldan la integración de las TIC y LMI en los servicios de orientación profesional y presentan potencial para la transferibilidad.

Su objetivo es ayudar a los gerentes a identificar iniciativas exitosas de TIC y LMI para transferirlas a su contexto. Proporciona directrices sobre cómo integrarlos en su contexto nacional mediante la identificación y el análisis de sus componentes esenciales.

Recommendations políticas – Resultados del estudio

LMI ICT usage

Comprehensive
innovation
strategy

Good
collaboration
with
stakeholders

Prior
understanding
of all
stakeholders

Empowerment
of career
practitioners &
others

Awareness-
raising on
benefits of ICT
& evidence on
impacts

User-driven
design for all

Source: Cedefop (2018). Handbook of ICT practices for guidance and career development. Luxembourg: Publications Office. <http://data.europa.eu/doi/10.2801/368695>

Retos del futuro

Orientación y su
relación con las ILA
(cuentas individuales de Aprendizaje)

Marcos de
competencias para
los profesionales

Impacto,
efectividad y
investigación

TIC para auto
ayuda (LMI)

Integración de los
servicios/políticas

Orientación para
personas con
discapacidades

Gracias!



www.cedefop.europa.eu

Follow us on social media



CEDEFOP

European Centre for the Development
of Vocational Training