

01 Zaključno raziskovalno poročilo

**Pripravila: Group for European Integration
(Skupina za evropsko integracijo, Romunija)**

Vsebina

	Stran
Povzetek	3
Uvod	4
Del A: Ugotovitve teoretične analize stanja partnerskih držav	5
Del B: Ugotovitve empiričnih raziskav v partnerskih državah	24
Glavne ugotovitve partnerjev glede vsebin izobraževalnega programa nadaljnjega strokovnega razvoja (CDP curriculum)	27
Sklepne ugotovitve in priporočila	31

POVZETEK

Poročilo zajema ključne ugotovitve ter podobnosti in razlike med obstoječimi sistemi usposabljanja na delovnem mestu. Poročilo povzema rezultate in izsledke nacionalnih poročil, ki so jih pripravile države, sodelujoče v projektu DIDO.

V **Uvodu** predstavljamo potek izvedbe raziskav v posameznih državah, ki sodelujejo pri projektu. Vsi partnerji pri projektu so izvedli tako teoretično raziskavo sekundarnih virov s pomočjo študije literature kot empirično raziskavo.

V Poglavlju A: Ugotovitve teoretične analize obstoječega stanja v partnerskih državah so opisani sistemi poklicnega izobraževanja in usposabljanja (PIU) v državah, ki sodelujejo pri projektu.

Ugotovitve teoretičnega dela raziskave si sledijo po naslednjem vrstnem redu: opis in pomen usposabljanja na delovnem mestu; pregled zakonskih okvirjev; organiziranost usposabljanja na delovnem mestu; opis modelov začetnega in nadaljevalnega usposabljanja izobraževalcev/učiteljev/mentorjev; možnosti dosoptopnja zaposlenih do usposabljanja na delovnem mestu; različna učna okolja, v katerih poteka usposabljanje na delovnem mestu; učne vsebine, ki so najpogosteje vključene v usposabljanje na delovnem mestu; značilnosti programov usposabljanja na delovnem mestu z vidika vsebin; predstavitev vrednotenja/ocenjevanja in priznavanja pridobljenega znanja in veščin.

Poglavje B: Ugotovitve empirične raziskave v partnerskih državah prikazuje primerjavo rezultatov, pridobljenih na podlagi vprašalnikov, ki so jih izpolnjevali:

(A) izobraževalci, trenerji, mentorji in svetovalci,

(B) delavci, nizko kvalificirani delavci in delavci v prekarnih zaposlitvah.

Naslednji del poročila vključuje **glavne ugotovitve projektnih partnerjev, ki jih bomo upoštevali pri oblikovanju izobraževalnega programa za nadaljnji strokovni razvoj mentorjev, trenerjev in svetovalcev v podjetjih (CDP curriculum).**

V zadnjem delu povzetka poročila so predstavljene **sklepne ugotovitve in priporočila**, ki jih bomo uporabili pri oblikovanju nadaljnjih rezultatov projekta: matriki učnih izidov, didaktičnem modelu ter izobraževalnem programu za nadaljnji strokovni razvoj mentorjev, trenerjev in kadrovske svetovalcev.

UVOD

Vsi partnerji v projektu so izvedli raziskavo ob upoštevanju smernic (01 Guidelines), ki jih je pripravila organizacija GIE (Group for European Integration) iz Romunije.

Postopek raziskovanja je bil razdeljen na tri ključne segmente: teoretična analiza obstoječega stanja; empirična raziskava na vzorcu mentorjev, izobraževalcev, trenerjev in kadrovskih svetovalcev ter empirična raziskava na vzorcu kvalificiranih in nekvalificiranih delavcev ter delavcev v prekarnih zaposlitvah.

Vsak partner je izvedel teoretično analizo stanja na tem področju s pregledom obstoječega literature ter primerov dobrih praks.

Pri empiričnem delu raziskave smo uporabili vprašalnik v dveh verzijah: ena verzija vprašalnika je bila namenjena izobraževalcem, trenerjem, mentorjem in svetovalcem v podjetjih, druga pa je bila oblikovana za ciljno skupino kvalificiranih in nekvalificiranih delavcev ter zaposlenim v prekarnih zaposlitvah. Udeleženci so lahko vprašalnik izpolnili v elektronski ali papirnati obliki.

DEL A: UGOTOVITVE TEORETIČNE ANALIZE STANJA DRŽAV PARTNERIC

V **ROMUNIJI** se začetno poklicno izobraževanje in usposabljanje (ZPIU) izvaja tako v okviru srednješolskega izobraževanja, kot v okviru visokega šolstva. Začetno poklicno izobraževanje in usposabljanje tako v Romuniji vključuje srednje poklicno izobraževanje, srednje strokovno in tehniško izobraževanje ter višješolsko in visokošolsko izobraževanje.

Osnovnošolsko izobraževanje je v Romuniji obvezno, deli pa se na dve stopnji. Po končani osnovni šoli učenci lahko nadaljujejo šolanje na srednjih šolah. Sprejem na srednješolsko izobraževanje temelji na evalvaciji portfelja vsakega učenca, vključno z zaključnim spričevalom in rezultati nacionalnega preverjanja znanja, ki poteka na koncu osmega razreda.

Srednješolsko izobraževanje obsega tri smeri oz. programe, ki se vse umeščajo na 3. stopnjo po ISCED klasifikaciji (ISCED3), zaključijo pa se z maturo ali zaključnim izpitom:

- a three-year theoretical route with two fields of study: sciences (mathematics and informatics or natural sciences) or humanities (social studies or philology);
- triletno splošno izobraževanje, ki vključuje dve smeri: naravoslovna smer (matematika in informatika ali naravoslovne vede) in humanistična smer (družbene vede ali filologija);
- a three-year technological route with the following fields of study: technical (engineering, electro-techniques and electronics, mounting construction), services (trade, public catering), natural resources and environmental protection;
- triletno tehniško izobraževanje, ki vključuje naslednje smeri: tehnika (strojništvo, elektrotehnika in elektronika, gradbeništvo), storitve (trgovanje, gostinstvo) ter okoljevarstvo in upravljanje z naravnimi viri;
- a three-year vocational route with the following fields of study: military, theological, sports, arts and pedagogy.
- triletno poklicno izobraževanje na smereh: vojska, teologija, šport, umetnost in pedagogika.

Izvaja se tudi dvoletno poklicno izobraževanje v poklicnih šolah, ki se zaključi s poklicno kvalifikacijo po dveh (stopnja 1) ali treh letih (stopnja 2). Ta sklop izobraževanja omogoča tudi vpis v tretji letnik v tehniških programov (tretja stopnja kvalifikacije). Najbolj obiskani programi so s področja prometa, strojništva in gostinstva (hoteli in restavracije).

Višje strokovno izobraževanje je del poklicnega in tehniškega izobraževanja in ga delno financira država. Ponuja možnost dodatnega poklicnega usposabljanja za tiste, ki so dokončali srednješolski program (z ali brez opravljene mature). Večina višjih

strokovnih šol ponuja programe za usposabljanje zdravstvenih in farmacevtskih tehnikov.

Poklicno usposabljanje za odrasle izvajajo pravni subjekti (zasebni ali javni): centri za poklicno usposabljanje in posamezniki, usposobljeni za izvajanje programov PIU. Poklicno usposabljanje za odrasle se izvaja tudi v obliki usposabljanja na delovnem mestu, ki ga organizirajo delodajalci ali pa se izvaja v okviru pripravništev/specializacij.

Ministrstvo za izobraževanje je nacionalni organ, ki nadzira formalno izobraževanje do vpisa na univerze (vključno z ZPIU) in visokošolsko izobraževanje ter je odgovoren za razvoj in/ali izvajanje programov usposabljanja in ocenjevanja usposobljenosti.

Ministrstvo za delo je nacionalni organ, ki nadzira programe nadaljevalnega poklicnega izobraževanja in usposabljanja. Sektorski odbori so odgovorni za opredelitev in validacijo standardov in kvalifikacij ter, v sodelovanju z ministrstvom za delo in izobraževanje, za politiko nadaljevalnega poklicnega izobraževanja in usposabljanja. Nacionalni urad za kvalifikacije (The National Authority for Qualifications – ANC) koordinira usposabljanje odraslih. Socialni partnerji (delodajalci in sindikati) so v pomembnih segmentih odgovorni za nadaljevalno poklicno usposabljanje na državnem in sektorskem nivoju.

Poklicno usposabljanje odraslih je organizirano v obliki programov usposabljanja, ki so usmerjeni v začetno poklicno usposabljanje, pridobivanje kvalifikacij, prekvalifikacije, izpopolnjevanje in specializacijo.

Aktivnosti poklicnega usposabljanja odraslih se lahko izvajajo na različne načine:

- tečaji, ki jih organizirajo izvajalci usposabljanja,
- tečaji, ki jih organizirajo delodajalci znotraj njihovih inštitucij,
- pripravništva in specializacije,
- druge zakonsko določene oblike usposabljanja.

Druga oblika usposabljanja na delovnem mestu je neformalne oblike, izvaja pa se v okviru nadaljevalnega poklicnega usposabljanja. Pri tej obliki gre za neposredno vključevanje v specifične aktivnosti na delovnem mestu ali za samostojno učenje. Neformalno učenje in usposabljanje je proces, ki vključuje različne načrtovane aktivnosti z določenimi učnimi cilji, ki niso nujno opredeljeni z učnim načrtom in se lahko razlikujejo v času trajanja. Ta oblika usposabljanja je pogojena z namenom posameznika, ki se usposablja, in ne omogoča neposredno pridobitve uradnega priznanja pridobljenega znanja in veščin.

Programi poklicnega izobraževanja in usposabljanja (PIU) se izvajajo za poklice, navedene v Romunski klasifikaciji poklicev (*Clasificarea Ocupațiilor din Romania – COR*) ter za pridobivanje poklicnih kompetenc, ki so skupne določeni skupini poklicev. Ponudniki programov PIU, ki želijo izvajati poklicno usposabljanje za poklice, ki nimajo formalno določenih standardov, lahko sami opredelijo temeljne standard in osnutek predložijo v potrditev Nacionalnemu uradu za kvalifikacije.

Posamezniki, ki izvajajo aktivnosti izobraževanja ali usposabljanja v okviru sistema nadaljevalnega izobraževanja in usposabljanja za odrasle, so klasificirani v Romunskem sistemu poklicnih klasifikacij (*Clasificarea Ocupațiilor din România*) kot "izobraževalci odraslih" (*formatori de adulți*) s posebno specializacijo ter lastnim postopkom certificiranja. Usposabljanje trenerjev za odrasle večinoma organizirajo zasebni ponudniki, ki imajo za izvajanje teh programov pridobljen certifikat. Certificate (v Romuniji v pogovornem jeziku poznani kot "diplome") podeljuje Nacionalni urad za kvalifikacije (*Autoritatea Națională pentru Calificări*, nekdanji Nacionalni odbor za usposabljanje odraslih - CNFPA). Ministrstvo za izobraževanje redno organizira andragoške tečaje za interne izobraževalce, namenjene pridobivanju specifičnih znanj s področja izobraževanja odraslih.

Nacionalni načrt za poklicno usposabljanje temelji na:

- analizi prostih delovnih mest in identifikaciji deficitiranih delovnih mest ter tistih, kjer je pristno večje povpraševanje po kadru,
- evidenci iskalcev zaposlitve v podatkovnih bazah okrožnih uradov nacionalnega zavoda za zaposlovanje.

Te programe organizirajo centri, ki spadajo pod Nacionalni zavod za zaposlovanje (okrožni centri za poklicno usposabljanje odraslih), 23 centrov za poklicno usposabljanje okrožnih zavodov za zaposlovanje (*județ*) ter pooblaščen izvajalci (iz javnega ali zasebnega sektorja).

V skladu s posebnim zakonom, ki ureja sistem vajeništva/pripravništva v Romuniji, t.j. zakonu o vajeništvu 2005 (št. zakona 279/2005), se vajeništvo opredeljuje kot posebna in ločena oblika poklicnega usposabljanja, ki vključuje zaposlitev za določen čas ter praktično in teoretično poklicno usposabljanje, ki ga nudi delodajalec.

V skladu z zakonom in zakonskimi določili so do vajeništva upravičeni posamezniki, ki so stari med 16 in 25 let in nimajo pridobljenih drugih kvalifikacij v panogi, za katero nameravajo skleniti pogodbo o vajeništvu. Pogodba ne more biti sklenjena za več kot tri leta in ne za manj kot šest mesecev. Čas trajanja pogodbe je pogojen z vrsto kvalifikacije, ki jo vajenec pridobi po končanem vajeništvu. Zakonska določila pravzaprav jasno določajo, da veljavnost pogodbe ne sme presegati 24 mesecev, da ne krši določb zakona o delovnih razmerjih, ki ureja sklepanje pogodb za določen čas.

Delovno okolje predstavlja primerno učno okolje, v katerem je mogoče razviti poklicno specifične veščine za delo z moderno opremo ter mehke veščine skozi realne delovne izkušnje preko timskega dela, komunikacije in pogajanja. Usposabljanje na delovnem mestu spodbuja tudi zaposlovanje, saj delodajalcem in potencialnim bodočim zaposlenim omogoča, da se spoznajo, medtem ko udeleženci med usposabljanjem prispevajo k rezultatom podjetja.

Priložnosti, ki jih ponuja usposabljanje na delovnem mestu, so tudi neposredni pokazatelj potreb delodajalca, saj se ti ponavadi nagibajo k usposabljanju na področjih, kjer se kaže primankljaj veščin. Hkrati je pozitiven učinek usposabljanja na delovnem mestu odvisen od njegove kakovosti. Če ne preverjamo kakovosti usposabljanja, lahko usposabljanje za mlade postane prikrita oblika poceni delovne sile ali pa vključuje zelo ozek in za podjetje specifičen nabor pridobljenih veščin.

Izven programov vajeništva, katerih osrednji element je usposabljanje na delovnem mestu, se to v sklopu PIU programov na višji strokovni ravni uporablja v različnem obsegu. V nekaterih primerih je usposabljanje na delovnem mestu obsežnejše, kot sestavni del programov, kot je na primer trimesečno pripravništvo. V nekaterih primerih je pripravništvo obvezno.

Ne glede na to obstajajo določene smernice glede izvajanja usposabljanja na delovnem mestu. Eden izmed postopkov je t.i. "*pristop k oblikovanju programa usposabljanja na delovnem mestu*", ki obsega naslednje korake:

1. Priprava osnovnih pogojev za usposabljanje: opredelitev pravic ter prepoznavanje obstoječih določb glede usposabljanja na delovnem mestu;
2. Povezava s sindikatom;
3. Vzpostavitev dialoga z delavci: uporaba anketnih vprašalnikov za pridobitev informacij o izkušnjah in potrebah v zvezi z usposabljanjem; ;
4. Preoblikovanje potreb in izkušenj glede usposabljanja na delovnem mestu v zahteve sindikata;
5. Vzpostavitev dialoga z delodajalcem – oblikovanje dogovora glede usposabljanja na delovnem mestu;
6. Ponovno vzpostavljanje stika z delavci.

V **AVSTRIJI** je bila teoretična raziskava izvedena v juniju in juliju 2016, s poudarkom na:

- obstoječih programih začetnega in nadaljevalnega usposabljanja učiteljev in trenerjev;
- trenutnem stanju na področju organizacije, izvedbe in evaluacije usposabljanja na delovnem mestu;
- Opredelitvi različnih učnih okolij, ki so na voljo udeležencev programov usposabljanja na delovne mestu v Avstriji;
- učnih vsebinah ter zasnovi programov usposabljanja na delovnem mestu v Avstriji.

Dualni sistem v Avstriji, kjer vporedno poteka izobraževanje na poklicnih šolah ter usposabljanje na delovnem mestu, omogoča, da je usposabljanje specifično glede na panogo in osredotočeno na prakso.

Izobraževanje na višji sekundarni ravni v Avstriji poteka med 9. in 13. razredom srednje šole in je sestavljeno iz poklicne in splošne smeri. Poklicno izobraževanje in

usposabljanje na višji sekundarni ravni sestavljajo tri vrste, in sicer politehnične šole, srednje poklicne šole (BMS) in poklicne šole z vajeniškim sistemom. Slednje omogočajo nadaljevanje izobraževanja dijakom iz politehničnih šol in delujejo po dualnem sistemu, kjer teoretični del usposabljanja poteka v okviru šol, praktični del pa pa v obliki vajeništva v podjetjih in drugih organizacijah. Splošna veja višje obsega poklicne/strokovne šole (BHS), ki trajajo 5 let in omogočajo nadaljevanje študija na univerzi, hkrati pa usposabljuje za poklic. Najbolj pogosta področja, za katera se usposabljuje dijaki so: gradbeništvo, lesna industrija, marketing, turizem, kmetijstvo ipd.

Poklicno izobraževanje in usposabljanje ima v Avstriji pomembno vlogo, kar se kaže tudi v široki ponudbi različnih programov usposabljanja. Izrazita diferenciacija v šolah ter dobro vzpostavljen dualni sistem zagotavljata, da ima vsaka mlada oseba optimalne možnosti za razvoj svojih sposobnosti in talentov.

Zelo resno v Avstriji jemljejo tudi usposabljanje mentorjev in učiteljev. Učitelji v srednjih poklicnih in višjih strokovnih šolah so pravno zavezani, da svoje znanje in sposobnosti na nenehno razvijajo, pri čemer si lahko sami izberejo način izobraževanja. Učitelji v poklicnih šolah z vajeniškim sistemom so dolžni, da se udeležijo usposabljanj v obsegu najmanj 15 ur na leto. Obstajata dve vrsti usposabljanja:

- Tečajji za razvijanje tehničnih, metodoloških in didaktičnih veščin
- Usposabljanja za pridobivanje dodatnih kvalifikacij (npr. za nove učne vsebine, kot je zagotavljanje in kontrola kakovosti ali projektno vodenje)

Spodnja tabela prikazuje shemo usposabljanja za učitelje v srednjem poklicnem in strokovno-tehniškem izobraževanju:

Funkcija	Teoretično usposabljanje	Praktično usposabljanje
Srednje poklicne in višje strokovne šole		
Splošno teoretično predmeti	Univerzitetna diploma z nacionalnim izpitom za učitelje	Enoletno pripravništvo (praksa) na področju izobraževanja po zaključeni univerzitetnem študiju
Strokovno teoretični predmeti	Univerzitetni magisterij na specializiranem področju; dodatno pedagoško izobraževanje na pedagoški univerzi	Dve do štiri leta prakse na ustreznem poklicnem področju
Usposabljanje v šolskih delavnicah (kuhinjah, mizarska delavnica, elektronska obdelava podatkov (EDV) itd.	Zaključeno srednješolsko izobraževanje in dodatno izobraževanje na pedagoški univerzi	Dve ali tri leta prakse na ustreznem poklicnem področju
Poklicna šola z vajeniškim sistemom		

DIDO projekt:
Developing Innovative Didactics for Workplace Training
Razvoj inovativnih didaktičnih pristopov za učinkovito usposabljanje na delovnem mestu

Splošno teoretični predmeti	Srednješolsko izobraževanje s pridobljeno diplomom in pridobljena diploma na pedagoški univerzi (šesta stopnja, po treh letih študija)	Vsaj tri leta ustreznih delovnih izkušenj
Praktično usposabljanje z delom	Diploma na določenem poklicnem področju, mojstrski izpit in diploma na pedagoški univerzi (šesta stopnja, po treh letih študija)	Vsaj tri leta prakse na ustreznem poklicnem področju
Usposabljanje v podjetju		
Mentor na delovnem mestu (<i>Ausbilder</i>)	Opravljen 40-urni tečaj ali opravljen izpit, ki ga organizirajo gospodarske zbornice za preverjanje pedagoških znanj/veščin in osnovnega poznavanja prava	Podjetje mora dokazati, da je posameznik sposoben izvajati program ZPIU (ang. IVET), kot je predpisano v zakonu o poklicnem usposabljanju. Mentorji so običajno izkušeni posamezniki, ki jih predlaga delodajalec.

Pri **IRSKIH** partnerjih je bil glavni namen raziskave prepoznati trende in pristope k usposabljanju na delovnem mestu v kontekstu irskega izobraževalnega sistema s poudarkom na izkušnjah udeležencev usposabljanja na delovnem mestu in mentorjev, trenerjev, učiteljev ter drugih posameznikov, povezanih z izvedbo ali procesom usposabljanja na delovnem mestu. Glavna področja raziskovanja so bila:

- Analiza nacionalnih okvirjev in vloge usposabljanja na delovnem mestu tako z vidika delavcev kot ponudnikov usposabljanja
- Analiza raznolikosti učnih okolij in pristopov k usposabljanju na delovnem mestu
- Raziskovanje vpliva odnosa med delavcem in izobraževalcem/mentorjem na proces učenja/usposabljanja
- Prepoznavanje ključnih vprašanj na podlagi analize vprašalnikov

Viri za teoretični del raziskave so obsegali nacionalna poročila o strategiji nadaljnega izobraževanja in usposabljanja (FET), SOLAS (Agencija za nadaljnje izobraževanje in usposabljanje na Irskem), podatke in informacije glede vajeništev in pripravništev v okviru centrov za usposabljanje, okrožnice in poročila Ministrstva za izobraževanje ter različne strokovne in znanstvene članke s področja usposabljanja v industriji in gospodarstvu na Irskem.

Sistem nadaljnega izobraževanja (Further Education) zajema izobraževanje in usposabljanje, ki se izvaja po končanem sekundarnem izobraževanju, vendar ni del terciarnega izobraževanja. Programe nadaljnega izobraževanja ter izobraževanja

odraslih ponujajo številni izvajalci, nadaljevalno izobraževanje in usposabljanje (continuing education and training) za odrasle in osipnike, pa izvajajo različne šole, organizacije in inštitucije.

SOLAS (Agencija za nadaljnje izobraževanje in usposabljanje na Irskem) je bila ustanovljena leta 2013 po sprejetju Zakona o nadaljnjem izobraževanju in usposabljanju 2013. SOLAS v sodelovanju s 16 odbori za izobraževanje in usposabljanje (ETB - Education and Training Boards) deluje v smeri podpore razvoju ustreznih programov nadaljnega izobraževanja in usposabljanja, učnih načrtov in zagotavljanja virov za intervencije na področju nadaljnega izobraževanja in usposabljanja z zasebnega, javnega in neprofitnega sektorja. Odbori za izobraževanje in usposabljanje so odgovorni za izvajanje osnovnega, srednjega in nadaljnega izobraževanja (primary, post primary and further education) v skladu s svojimi predhodniki – odbori za poklicno izobraževanje (VEC - Vocational Education Committees).

Večino programov visokega šolstva na Irskem izvaja 7 univerz, 14 tehnoloških inštitutov in 7 višjih strokovnih šol. Poleg tega številne druge inštitucije v okviru terciarnega izobraževanja ponujajo strokovne programe na področjih, kot so umetnost in oblikovanje, medicina, poslovne študije, razvoj podeželja, teologija, glasba in pravo. Tehnološki inštituti ponujajo bolj pragmatičen pristop k pridobivanju visokošolske izobrazbe, saj vključujejo visok delež akreditacije za delovne izkušnje oziroma delo pri ustreznem delodajalcu.

Sektor nadaljnega izobraževanja in usposabljanja (FET) je raznolik tako z vidika ponudnikov kot udeležencev. Leta 2015 se je v nadaljnje izobraževanje in usposabljanje vključilo več kot 200,000 oseb. Ponudniki programov nadaljnega izobraževanja in usposabljanja omogočajo akreditacijo do vključno šeste stopnje po NFQ (Irish National Framework of Qualifications) ali enakovredne stopnje. Poleg akreditiranih so na voljo tudi neakreditirani programi, npr. v okviru programov ljudskih univerz (community education programmes).

ETB šole, ki so ustanovljene v okviru odborov za izobraževanje in usposabljanje ter zajemajo nekdanje odbore za poklicno izobraževanje (VEC) in FÁS centre za usposabljanje (vključno s programi zasebnih ponudnikov), ponujajo tudi programe nižjega (junior) in višjega (senior) ciklusa sekundarnega izobraževanja ter tako zajemajo večino ponudbe akreditiranih programov.

Karierna pripravništva (Career Traineeships) so kombinacija klasičnega izobraževanja v učilnicah (ki se izvaja v centrih odborov za izobraževanje in usposabljanje ali drugih centrih za usposabljanje, priznanih s strani ETB) ter usposabljanja na delovnem mestu, ki se izvaja direktno v podjetju.

Karierna pripravništva se pričnejo s klasično obliko izobraževanja (v učilnici), ki poteka v centrih za usposabljanje, kjer pridobijo veščine in znanja, ki jih bodo kasneje nadgradili v v podjetju, kjer se izvaja usposabljanje.

Zakonski okvir usposabljanja na delovnem mestu na Irskem temelji na Zakonu o usposabljanju na področju industrije (Industrial Training Act) z leta 1967. SOLAS hrani tudi dokumentacijo v zvezi s Kodeksom Prakse za delodajalce in praktikante v usposabljanju 2016 (Apprenticeship Code of Practice for Employers and Apprentices 2016), v katerem so jasno opredeljene odgovornosti obeh strani. Leta 2013 je bil objavljen Zakon o nadaljnjem izobraževanju in usposabljanju.

Zakon o kakovosti in kvalifikacijah iz leta 2012 (The Quality and Qualifications Act) je prav tako ključni element na področju certificiranja in je velja tako na državnem kot v okviru posameznih organizacij. Strategija nadaljnega izobraževanja in usposabljanja z leta 2014 (FET Strategy 2014) opisuje nacionalno strategijo, vključno z usposabljanjem na delovnem mestu.

Različna učna okolja so navedena na spodnjem seznamu, vendar niso medsebojno izključujoča:

- Neposredno učenje v učilnici
- Delni (part-time) programi individualnega in skupinskega izobraževanja
- E-učenje
- Kombinirano učenje
- Redni (full time) programi, akreditirani s strani Državnega okvira kvalifikacij in izvedeni preko programov za mlade (Youth reach programmes), programov PLC (Post Leaving Certificate), VTOS (Vocational Training Opportunities Scheme), NLN (National League for Nursing) in različnih zasebnih pogodbenih izvajalcev, ki delujejo v okviru ETB sektorja,
- Programi nadaljevalnega poklicnega usposabljanja na delovnem mestu, kot je program 'Veščine za delo' ('Skills for Work').

V **ITALIJI** vse organizacije na nivoju državnega izobraževalnega sistema, ki so povezane s poklicnim izobraževanjem in usposabljanjem, predstavljajo nehomogeno skupino, ki ni enotno zasnovana niti z vidika modela usposabljanja ali z vidika načina, na katerega opredeljuje povezavo med poklicnim in referenčnim usposabljanjem, niti s pedagoškega vidika.

Zakonski okvir jasno in izrecno cilja k oblikovanju integriranega sistema izobraževanja odraslih, ki zajema:

- a. področje izobraževanja (šole in univerze)
- b. področje poklicnega usposabljanja
- c. področje neformalnega izobraževanja.

Odgovornosti so razdeljene med različne akterje, ki so vpleteni v načrtovanje in organizacijo poklicnega izobraževanja in usposabljanja:

- the Ministry of Education, University and Research (MIUR) sets the framework for VET in national school programmes (technical and vocational schools) for ITS and IFTS;

- Ministrstvo za izobraževanje, univerze in raziskovanje (MIUR) vzpostavlja okvir za PIU v programih državnih šol (tehnične in poklicne šole);
- Ministrstvo za delo in socialne zadeve (MLPS) vzpostavlja okvir za poklicno izobraževanje in usposabljanje (leFP), medtem ko avtonomne province/regije nadzorujejo načrtovanje, organizacijo in izvedbo;
- province/regije nadzorujejo tudi načrtovanje, organizacijo in izvedbo ITS, IFTS, usposabljanje po končanem programu leFP (poklicno izobraževanje in usposabljanje), višješolskega izobraževanja in večino programov vajeništev/pripravnihštev;
- cilji nadaljevalnega poklicnega usposabljanja (NPU) v okviru javnega sistema izobraževanja so določeni s strani ministrstva za delo, medtem ko aktivnosti NPU upravljajo province/regije ali socialni partnerji;
- socialni partnerji igrajo pomembno vlogo pri promociji načrtov usposabljanja na nivoju podjetij (posameznega ali skupine podjetij) za financiranje s strani dežel ali poklicnih združenj;
- socialni partnerji imajo splošno svetovalno vlogo v politiki PIU, na podlagi katere je opredeljeno izvajanje PIU; socialni partnerji prispevajo k oblikovanju in organizaciji politike trga aktivne delovne sile (ISFOL, 2012, p. 15).

Izobraževalci in trenerji imajo zelo različne vloge in zadolžitve. Strokovni profil izobraževalca je z vidika usposabljanja, zaposlovanja, zadolžitve in veščin veliko natančneje opredeljen in reguliran kot profil trenerja/učitelja.

Minimalni pogoj za izvajanje učiteljskega poklica je pridobljena akademska diploma (po petih letih izobraževanja) in dokončan enoletni univerzitetni tečaj, kombiniran s pripravništvom v šolah. Pripravništvo traja 475 ur (75 ur od tega je namenjenih poučevanju oseb s posebnimi potrebami). Aktivnosti poučevanja obsegajo učne vsebine in metodološko/didaktične vidike ter se izvajajo pod nadzorom mentorja. Posebna pozornost je namenjena tujim jezikom in veščinam uporabe digitalnih naprav v skladu z priporočili EU. Učitelji in izobraževalci odraslih, ki si želijo poučevati osebe s posebnimi potrebami, se morajo udeležiti posebnega tečaja in opraviti izpit na državnem nivoju, da lahko poučujejo na državnih šolah.

Ministrstvo za izobraževanje v sodelovanju z Indire (Nacionalni raziskovalni inštitut) organizira razvoj programov usposabljanja za izobraževalce. Eden izmed teh programov je nacionalni načrt za vzpostavitev e-šol, ki podpira inovativnost metod poučevanja s promoviranjem uporabe novih tehnologij in razvoja informacijsko-komunikacijskih spretnosti pri izobraževalcih.

Drugi načrti, ki jih financira Evropski socialni sklad, zajemajo poznavanje evlacijskih metod in tehnik, izboljšanje kakovosti poučevanja matematike in naravoslovja ter izboljšanje uporabe novih tehnologij in učenja na daljavo.

Italijanska vlada, dežele in socialni partnerji so sprejeli dogovor o finančnem podprtju promocije programov usposabljanja za nizko kvalificirane delavce in za delavce, ki jih je upad gospodarstva najbolj prizadel.

V ta namen so bili sprejeti naslednji ukrepi: 1. Zbiranje podatkov o potrebnih veščinah in poklicnih profilih, po katerih se kaže interes v posameznih sektorjih na

lokalni ravni; 2. Leta 2012 sprejeti Zakon o reformi trga dela (št. 92) za oblikovanje celostnega informacijskega sistema o politikah izobraževanja in usposabljanja ter socialne politike na lokalni ravni; 3. Širše sprejetje konkretnih, v rezultate usmerjenih metod poučevanja; 4. Spodbude za odrasle, med drugim: a) dogovori o zagotavljanju novih možnosti zaposlovanja za delavce, ki jim je prenehalo delovno razmerje, b) uporaba skladov medresorskih združenj za zagotavljanje možnosti usposabljanja za nezaposlene; 5. Realizacija sistema zagotavljanja kakovosti na regionalni ravni.

Različna učna okolja.

PIU v tehničnih in poklicnih programih srednješolskega izobraževanja

Posamezniki, vpisani v programe tehničnih šol, pridobijo znanje, veščine in kompetence za izvajanje tehničnih in administrativnih nalog. V programih poklicnih šol se posamezniki udeležijo teoretičnih in praktičnih priprav, v katerih se usposobijo za izvajanje zahtevnejših nalog v proizvodnih panogah za področja, ki so v nacionalnem interesu.

Tri- in štiriletni programi poklicnega izobraževanja in usposabljanja (leFP)

Programi poklicnega izobraževanja in usposabljanja leFP mladim ponujajo priložnost, da izkoristijo svojo pravico/dolžnost do izobraževanja in usposabljanja. Programe usposabljanja oblikujejo in organizirajo posamezne dežele.

Poklicno izobraževanje in usposabljanje na nivoju višješolskega strokovnega izobraževanja

Ti programi so bili reorganizirani leta 2008 (DPCM 25.1.2008) in so usmerjeni predvsem v razvoj strokovnih specializacij na nivoju višjega strokovnega izobraževanja za namen zadovoljevanja potreb trga dela v javnem in zasebnem sektorju. Obstajata dve možnosti:

- programi izobraževanja in usposabljanja na višjem strokovnem nivoju,
- programi na visokih tehničnih šolah.

Programi poklicno strokovnega izobraževanja in usposabljanja v okviru po zaključenem visokošolskem izobraževanju

Posamezniki z univerzitetno izobrazbo se lahko udeležijo programov specializacije. Ti programi so organizirani po posameznih deželah/regijah in trajajo med 400 in 600 ur (redko dve leti). Po končanem programu posameznik pridobi kvalifikacijo na regionalni ravni, ki ustreza posameznim poklicnim področjem, ki niso navedena v nacionalnem registru kvalifikacij.

Programi vajeniškega usposabljanja

Vajeništvo v Italiji določa pogodba o delu s specifičnim ciljem usposabljanja ter vključuje tako usposabljanje na delovnem mestu kot tudi klasično učenje v učilnici. Pogodba o vajeništvu, ki je specifična za to obliko usposabljanja na delovnem mestu, mora biti sestavljena v pisni obliki.

Izobraževanje odraslih: Provincialni centri za izobraževanje odraslih (CPIA)

Izobraževanje odraslih zajema niz programov/tečajev ali aktivnosti izobraževanja in usposabljanja, namenjenih nadgrajevanju poklicnih veščin ali zviševanju ravni pismenosti odraslih. Izobraževanje odraslih je v pristojnosti Ministrstva za izobraževanje (MIUR), izvajajo pa ga pred kratkim prestrukturirani provincialni centri za izobraževanje odraslih (CPIA).

Nadaljevalno poklicno usposabljanje

Cilje nadaljevalnega poklicnega usposabljanja (NPU) določa Ministrstvo za delo in socialne zadeve (MLPS), medtem ko aktivnosti NPU nadzorujejo posamezne dežele ali socialni partnerji. Socialni partnerji igrajo pomembno vlogo pri promociji načrtov usposabljanja na nivoju podjetij (posameznega ali skupine podjetij) za financiranje s strani dežel ali skladov medresorskih združenj.

Struktura Italijanskega izobraževalnega sistema obsega štiri glavne komponente tehničnega in poklicnega usposabljanja:

- 1) *Komponenta tehničnega izobraževanja,*
- 2) *Komponenta strokovnega izobraževanja,*
- 3) *Komponenta poklicnega (izobraževanja in) usposabljanja,*
- 4) *Komponenta vajeništva.*

V Italiji ne obstaja enoten organ, ki bi bil odgovoren za vseživljenjsko karierno orientacijo, temveč je s tem področjem povezanih več organizacij. Izobraževalne ustanove so tradicionalno odgovorne za karierno svetovanje v skladu z določbami Ministrstva za izobraževanje. To se izvaja v sodelovanju s centri za usposabljanje, lokalnimi agencijami za karierno orientacijo ter visokošolskimi zavodi. Na osnovnošolski ravni šole ponujajo karierno orientacijo učencem, ki se odločajo za poklicno izobraževanje. Glavni javni ponudniki so: programov PIU so: **Javni zavodi za zaposlovanje**, ki delujejo v glavnem na ravni provinc in katerih storitve so prilagojene specifičnim potrebam uporabnikov; **Centri za poklicno/karierno svetovanje** na občinskem nivoju, ki nudijo informacije in svetovanje za posameznike ali skupine z namenom oblikovanja individualnega načrta usposabljanja in/ali iskanja zaposlitve; **informacijski centri** na občinski ravni ali na ravni provinc, ki nudijo brezplačne informacije za mlade v zvezi s poklicnim izobraževanjem in usposabljanjem (ponudbe delovnih mest, tekmovanja, pripravništva, vajeništva, univerze, štipendije, šole), aktualnimi dogodki (razstave, koncerti, sejmi in drugo) in prostovoljnimi delom; **Jamstvo za mlade (The youth guarantee)** je program, ki kot ključni element uspeha izpostavlja pomen svetovalne dejavnosti, s poudarkom na izdelavi osebnih profilov, pri čemer se ocenijo individualne potrebe vsakega posameznika.

Izvajalci PIU programov so akreditirani na podlagi standardov kakovosti v skladu z nacionalnim sistemom akreditacije za ponudnike programov usposabljanja in karierne orientacije.

Ta sistem je sprožil pomembne reforme, kjer so bili človeški viri prepoznani kot ključni vidik izboljšanja kakovosti sistema usposabljanja. Ankete ISFOLA z zadnjih let

kažejo, da akreditirani centri za usposabljanje prilagajajo sistem organizacije in poslovanja, z namenom učinkovitejšega zadovoljevanja potreb končnih uporabnikov.

V **SLOVENIJI** 98 % populacije med 15. in 19. letom po končani osnovni šoli nadaljuje šolanje na srednjih šolah, čeprav le-to ni obvezno. Srednješolsko izobraževanje je razdeljeno na poklicno in strokovno-tehniško izobraževanje ter na splošno srednje izobraževanje (splošne in strokovne gimnazije).

Poklicno izobraževanje zajema tudi višje strokovno izobraževanje, ki je del terciarnega izobraževanja. Opredeljujemo ga kot kratko višješolsko izobraževanje, študijski programi pa so zasnovani izrazito praktično.

Visoko šolstvo ima tri stopnje. V prvo se razvrščajo visokošolski strokovni študijski programi in univerzitetni študijski programi, v drugo magistrski študijski programi in v tretje doktorski študijski programi.

Odrasli si pridobivajo izobrazbo po posebnih izobraževalnih programih za odrasle ali po programih, ki veljajo za mladino, in sicer v javnih izobraževalnih organizacijah za odrasle, v javnih šolah in zasebnih organizacijah za izobraževanje odraslih.

Usposabljanje na delovnem mestu, ki je del šolskega Sistema je v Sloveniji del nižjega ali srednjega poklicnega izobraževanja ter delno terciarnega izobraževanja. V okviru nižjega ali srednjega poklicnega izobraževanja se izvaja v obliki praktičnega usposabljanja z delom (PUD) in je del formalnega/obveznega praktičnega usposabljanja. Obseg usposabljanja opredeljujejo izobraževalni programi. PUD se izvaja v podjetjih pod vodstvom usposobljenih mentorjev. Šole napotujejo dijake na PUD v skladu z letnim delovnim načrtom in dogovorom z delodajalci na podlagi kolektivnih ali individualnih učnih pogodb. Dijaki sodelujejo v neposrednem delovnem procesu in praktičnem usposabljanju na delovnem mestu. Na podlagi mentorjevega pisnega mnenja in ocene dijakovega poročila organizator PUDa oceni dijakovo uspešnost z oceno na dvostopenjski lestvici: *opravil/-a / ni opravil/-a*.

Najpomembnejši cilji praktičnega usposabljanja z delom so:

- pridobivanje praktičnih izkušenj ter povezovanje izobraževanja in dela,
- nadgrajevanje v šoli pridobljenih znanj ter prenos teoretičnega znanja v neposredno prakso v delovnem okolju,
- usposabljanje in razvoj specifičnih spretnosti ter kompetenc poklica,
- spoznavanje novih učnih situacij in tehnoloških procesov,
- spoznavanje novih delovnih sredstev, naprav, pripomočkov, materialov idr.,
- učenje sodelovanja in timskega dela ter komunikacije in nastopa pred strankami,
- razvijanje odgovornosti za lastno delo, za kakovost, potrebno pri poklicnem delu, za upoštevanje predpisov iz varnosti in zdravja pri delu ter varovanja okolja.

Programi višjega strokovnega izobraževanja v okviru terciarnega izobraževanja študentom nudijo strokovna znanja in veščine uporabe znanstvenih metod za reševanje zahtevnih tehničnih in poslovnih problemov, razvijanje komunikacijskih veščin znotraj določenega poklica in med poklici, strokovno kritičnost in odgovornost, iniciativnost in samostojnost pri odločanju in vodenju. Obvezen del učnega načrta je praktično usposabljanje na delovnem mestu. Nekateri univerzitetni programi/smeri

študija lahko prav tako vključujejo obvezno praktično usposabljanje na delovnem mestu, ki ga regulirajo interni akti, vendar ni zakonsko določeno (Zakon o visokem šolstvu). Tako imenovana študijska praksa običajno poteka dva tedna v zadnjih letnikih.

Praktično usposabljanje z delom opredeljuje več zakonov (le za nižje ali srednje poklicno izobraževanje in sistem terciarnega izobraževanja):

- Zakon o poklicnem in strokovnem izobraževanju (členi 5, 21, 23–26, 31–45).
- Zakon o organizaciji in financiranju vzgoje in izobraževanja.
- Zakon o delovnih razmerjih.
- Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju.
- Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju.
- Zakon o socialno varstvenih prejemkih.
- Zakon o nacionalnih poklicnih kvalifikacijah.
- Zakon o visokem šolstvu.

Ko posameznik izstopi iz sistema izobraževanja, zakonodajni okvir usposabljanja na delovnem mestu določa Zakon o delovnih razmerjih (členi 6, 54, 62, 137, 141, 170, 171, 195 in 217), zlasti člen 170:

(1) Delavec ima pravico in dolžnost do stalnega izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja v skladu s potrebami delovnega procesa, z namenom ohranitve oziroma širitve sposobnosti za opravljanje dela po pogodbi o zaposlitvi, ohranitve zaposlitve ter povečanja zaposljivosti.

(2) Delodajalec je dolžan zagotoviti izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje delavcev, če tako zahtevajo potrebe delovnega procesa ali če se je z izobraževanjem, izpopolnjevanjem ali usposabljanjem možno izogniti odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti ali poslovnega razloga. V skladu s potrebami izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja delavcev ima delodajalec pravico delavca napotiti na izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje, delavec pa ima pravico, da sam kandidira.

(3) Trajanje in potek izobraževanja ter pravice pogodbenih strank med izobraževanjem in po njem se določijo s pogodbo o izobraževanju oziroma s kolektivno pogodbo.

(4) Če delodajalec napoti delavca na izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje iz razlogov iz drugega odstavka tega člena, nosi stroške tega izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja delodajalec.

V srednjih poklicnih in strokovno-tehniških šolah je za usposabljanje na delovnem mestu in vse z njim povezane aktivnosti ter podporo izvedbi praktičnega usposabljanja in praktičnega usposabljanja na delovnem mestu odgovoren organizator.

Usposabljanje na delovnem mestu izven izobraževalnega sistema (za zaposlene) je lahko regulirano s kolektivnimi pogodbami (enotna kolektivna pogodba za celoten javni sektor, različne kolektivne pogodbe za različna področja zasebnega sektorja). Pri javnem sektorju ni potrebno imeti kolektivne pogodbe. V tem primeru je

usposabljanje na delovnem mestu regulirano v celoti z internimi akti podjetja, če ti obstajajo.

Usposabljanje mentorjev, ki bodo vodili praktično usposabljanje z delom za dijake srednjih šol, izvajajo različne organizacije (kot je Obrtno-podjetniška zbornica Slovenije). Ministrstvo za izobraževanje, znanost, kulturo in šport je objavilo Javni razpis za izbor operacij Usposabljanje mentorjev za izvajanje praktičnega usposabljanja z delom po izobraževalnih programih za pridobitev izobrazbe. Usposabljanje je plačljivo.

Vsebina usposabljanja:

- razvojne značilnosti mladostnikov
- osebni razvoj
- kognitivni procesi
- načrtovanje in izvajanje učnega procesa
- metodologija
- pomen varnosti pri delu
- izobraževalni sistem v Sloveniji
- pomen praktičnega usposabljanja z delom
- Naše podjetje si želi usposabljati dijake. Kakšni so postopki?
- Razlika med usposabljanjem na delovnem mestu na podlagi individualne in kolektivne učne pogodbe
- Razlika med praktičnimi vajami, praktičnim usposabljanjem in delom
- Preverjanje prostorov, kjer se bo izvajajo usposabljanje
- Praktično usposabljanje za dijake

Vsak dijak, vpisan v program poklicnega izobraževanja, mora opraviti praktično usposabljanje z delom (PUD).

Tradicionalna učna okolja: učni prostor je specializiran, namenski (učilnice, laboratoriji itd.), tradicionalen učni načrt, usmerjen v poučevanje in ocenjevanje, čas je določen in pogojen z učnim programom, urniki in standardi znanja.

Odprta učna okolja: prostor je prilagodljiv, odprt, nenamenski; pouk je usmerjen v razvoj undividualnega učnega procesa, učni načrt je prilagodljiv in odprt ter omogoča izbor predmetov in partnerstev izven šole; dostop do učenja IKT, mentorstvo izobraževalcev in drugih strokovnjakov, vzajemno in večkanalno učenje; časovni okvir je prilagodljiv na dnevni in tedenski ravni, individualni učni programi.

Glavni cilji praktičnega usposabljanja z delom (v okviru sekundarnega in terciarnega izobraževanja) so:

- Pridobivanje praktičnih izkušenj
- Povezovanje izobraževanja z delom
- Nadgradnja znanja, pridobljenega v šoli in prenos petoretičnega znanja v prakso neposredno v delovnem okolju

- usposabljanje in razvoj specifičnih veščin in kompetenc za opravljanje poklica
- odkrivanje novih učnih situacij in tehnoloških procesov
- Odkrivanje novih oblik dela in zaposlovanja, opreme, orodij, materialov itd.
- učenje sodelovanja in timskega dela ter komunikacije in nastopa pred strankami
- razvoj odgovornosti za lastno delo, za kakovost, potrebno pri poklicnem delu ter za upoštevanje predpisov iz varnosti in zdravja pri delu ter varovanja okolja.

Usposabljanje in razvoj zaposlenih vključuje:

- predstavitev novih zaposlenih,
- usposabljanje za uporabo delovnih veščin,
- tehnično usposabljanje,
- mentorstvo, svetovanje in
- razvoj zaposlenih.

V Sloveniji se izobraževalni programi za pridobitev poklicne oziroma strokovne izobrazbe oblikujejo na podlagi poklicnih standardov. Poklicni standard je dokument, ki določa vsebino poklicne kvalifikacije na določeni ravni zahtevnosti in opredeljuje potrebna znanja, spretnosti ter splošne in poklicne zmožnosti. Poklicni standard sprejme minister, pristojen za delo, na predlog Strokovnega sveta Republike Slovenije za poklicno in strokovno izobraževanje.

Učni izidi usposabljanja na delovnem mestu in oblika učnih vsebin izven izobraževalnega sistema (za zaposlene) so določeni na podlagi kolektivnih pogodb (ena kolentivna pogodba za celoten javni sektor, različne kolektivne pogodbe za posamezna področja zasebnega sektorja). Če zasebno podjetje nima kolektivne pogodbe, je usposabljanje na delovnem mestu regulirano v celoti z internimi akti podjetja.

Vendar pa, kot že omenjeno, v mnogih organizacijah kljub temu, da bi moralo biti usposabljanje na delovnem mestu regulirano, ta proces ni strukturiran in je večinoma opredeljen z ustnim dogovorom ter je neformalen oziroma informalen.

CIPRSKI sistem poklicnega izobraževanja in usposabljanja igra pomembno vlogo pri soočanju z neposrednimi negativnimi učinki gospodarske krize na trgu dela kot tudi pri postavljanju temeljev razvoja v prihodnosti. Glavna izziva sistema izobraževanja in usposabljanja, kot navedeno v nacionalnem programu reform, sta spodbujanje nadaljnje udeležbe v programih vseživljenjskega učenja in povečanje udeležbe v programih PIU. Ključna koraka pri tem sta vzpostavitev višješolskih ustanov za tehnično in poklicno izobraževanje in usposabljanje, ki bodo ponujali vmesno stopnjo izobrazbe med srednješolsko in terciarno izobrazbo, ter uvedba novih modernih programov vajeništev, ki bodo predstavljali izvedljivo, alternativno obliko usposabljanja in razvoja za mlade (European Centre for the Development of Vocational Training (Cedefop), 2012).

Struktura programov PIU je v procesu preoblikovanja zaradi uvedbe novega modernega vajeništva, alternativne poti za mlade med 14 in 20 let, in zaradi

vzpostavitev višješolskih ustanov za tehnično in poklicno izobraževanje in usposabljanje, ki bodo izobraževancem ponujali vmesno stopnjo izobrazbe. Nov program vajeništva je trenutno v procesu implementacije in naj bi začel delovati leta 2015.

Programi srednje strokovne in poklicne izobrazbe na Cipru ponujajo širok spekter začetnih programov usposabljanja. Nov učni načrt, ki naj bi bil razvit do leta 2015, bo okrepil privlačnost PIU in programe specializacij prilagodil trenutnim potrebam na trgu dela. PIU je pomemben sestavni del ciprske strategije vseživljenjskega učenja. Njegovi glavni ukrepi so okrepitev storitev vseživljenjskega usmerjanja in svetovanja ter razvoj nacionalnega sistema kvalifikacij (NQF). (European Centre for the Development of Vocational Training (Cedefop), 2015).

Najnižji nivo, na katerem se izvaja poklicno izobraževanje in usposabljanje, je srednješolska stopnja na tehničnih šolah, vključno s popoldanskimi programi tehničnih šol. PIU se izvaja tudi v okviru sistema vajeništev, ki so namenjena posameznikom, ki so prekinili izobraževanje med osmim in desetim razredom. PIU na nivoju višjega strokovnega izobraževanja se od leta 2012-13 izvaja na višjih strokovnih šolah. PIU na terciarnem nivoju izvajajo štiri javni inštitucije/šole, ki spadajo pod pristojnost različnih ministrstev ter na različnih zasebnih šolah. Na Cipru je poklicno usposabljanje široko dostopno za zaposlene, brezposelne in druge skupine posameznikov, ki jim grozi izključenost iz trga dela, ter odrasle na splošno, skozi javne in zasebne programe na fakultetah in visokih šolah, inštitucijah za izobraževanje in usposabljanje in svetovalnih podjetjih (Korelli, 2014).

Odločitev z leta 2011 o združenju PIU organizacij na post-sekundarnem ne terciarnem nivoju in njihovi integraciji v terciarno izobraževanje je povzročila resne težave pri izvajanju programov PIU, saj tako ni bilo več omogočeno napredovanje iz PIU programov na sekundarni ravni na višje stopnje izobraževanja. Ciper si tako kljub temu, da večja ponudba PIU na višjem strokovnem nivoju velja za ključen dejavnik pri zmanjševanju stopnje brezposelnosti, prizadeva za vzpostavitev novega sistema za izvajanje PIU. To ni le problem znotraj izvajanja programov PIU; del problema je tudi zamik vzpostavitve nacionalnega sistema kvalifikacij. PIU se na Cipru kot rezultat tega, še posebej na višjem strokovnem nivoju, pod okriljem ministrstva za izobraževanje sicer izvaja, vendar v premajhnem obsegu. Pomanjkanje oskrbe programov PIU v višjem strokovnem izobraževanju je tako izpostavilo pomen izobrazbe kot vstopnega pogoja in tako morda preprečil udeležbo tistih, ki bi lahko od PIU imeli največ koristi. (Korelli, 2010)

Trenutno vrzel v ponudbi PIU v višjem strokovnem izobraževanju delno pokrivajo zasebne inštitucije, še posebej v panogah, v katerih obstaja povpraševanje po delovni sili. To je privedlo do institucionalizacije in regulacije zasebnih zavodov s strani Nacionalnega organa za razvoj človeških virov (HRDA), kar je lahko pot naprej tudi za druge države. Sistem nagovarja vse ponudnike usposabljanj na Cipru, t.j. centre/zavode za poklicno usposabljanje in trenerje za poklicno usposabljanje. Tako je HRDA prevzel vlogo nadzornika kakovosti ponudbe programov PIU v zasebnem sektorju in s tem omogočil veliko obsežnejšo širitev PIU v okviru višjega strokovnega

izobraževanja in nadaljevalnega poklicnega izobraževanja in usposabljanja, kot bi bila možna preko javnih sredstev.

Odgovornosti na področju PIU so razdeljene med dve ministrstvi: Ministrstvo za izobraževanje in kulturo (MoEC), ki v glavnem pokriva začetno poklicno izobraževanje in usposabljanje, ter Ministrstvo za delo in socialne zadeve (MLSI), ki v glavnem pokriva programe vajeništva. Večji del pristojnosti, odgovornosti in načrtovanja je v rokah MoEC. Ne glede na to ima največji del odgovornosti za programe nadaljevalnega poklicnega izobraževanja in usposabljanja Nacionalni organ za razvoj človeških virov (HRDA), vladni organ, ki deluje neodvisno. Glavni namen HRDA je oblikovanje ukrepov za zmanjševanje brezposelnosti na vseh nivojih, še posebej skozi zagotavljanje praktičnih izkušenj za udeležence PIU in višješolske diplomante (Korelli, 2010).

Programe usposabljanja izvajajo javni in zasebni zavodi ter podjetja. Za odobritev programov morajo biti izpolnjeni kriteriji, ki jih določa HRDA (Nacionalni organ za razvoj človeških virov). HRDA zagotavlja kakovost programov z nadzorovanjem odobritve, izvedbe in subvencioniranja programov. Pomemben napredek predstavlja tudi uvedba sistema ocenjevanja in certificiranja izvajalcev usposabljanja (Korelli, 2014).

Sistem vajeništva je dvoletni začetni program poklicnega izobraževanja in usposabljanja, ki ponuja praktično in teoretično usposabljanje za mlade, ki so neuspešno zaključili obveznega sekundarnega izobraževanja in se želijo usposobiti in zaposliti v tehničnih poklicih (Korelli, 2014).

PIU na višji sekundarni stopnji se izvaja na tehničnih šolah za dijake med 15 in 18 let, na večernih tehničnih šolah ter na popoldanskih in večernih tečajih tehničnih šol za odrasle. Srednje tehniško in poklicno izobraževanje (STVE) ponuja širok spekter programov začetnega usposabljanja za odrasle in za tiste, ki opustili šolanje na gimnazijah.

Pred letom 2012 PIU na višjem strokovnem nivoju na Cipru ni obstajal. Ministrstvo za izobraževanje in kulturo je v sodelovanju z Ministrstvom za delo in socialne zadeve ter drugimi interesnimi skupinami v kontekstu reforme izobraževalnega sistema vzpostavilo višje strokovne zavode za poklicno izobraževanje in usposabljanje, sofinancirano s strani ESF, ki ponujajo nadaljnjo tehnično specializacijo in so začeli delovati med letoma 2012 in 2013. Udeleženci teh programov, še posebej tisti, ki si želijo neposredno vstopiti na trg dela, imajo tako priložnost pridobiti tehnično in poklicno izobrazbo (ISCED 45, EQF stopnja 5).

PIU na nivoju terciarnega izobraževanja izvajajo štiri javni zavodi, ki so v pristojnosti različnih ministrstev, ter 40 zasebnih zavodov. Na Cipru obstajajo tako javni kot zasebni zavodi, ki izvajajo programe terciarnega izobraževanja. Štiri javni zavodi (na neuniverzitetnem nivoju) izvajajo programe na področju gozdarstva, kulinarike in drugih področjih. Te inštitucije delujejo pod okriljem ustreznega ministrstva ali organizacije:

(a) Višji hotelski inštitut (the Higher Hotel Institute of Cyprus) deluje pod okriljem MLSI;

(b) Gozdarski inštitut (the Forestry College) deluje pod okriljem Ministrstva za okolje, kmetijstvo in naravne vire

(c) Turistične šole (delujejo po potrebi) delujejo pod okriljem Ciprske agencije za turizem

(d) Ciprska policijska akademija deluje pod okriljem Ministrstva za pravosodje in javni red (MJPO).

Izven in nad temi programi več kot 10 zasebnih zavodov, ki izvajajo programe terciarnega izobraževanja, ponujajo akademske študijske programe, ki temeljijo na validaciji panožnih dogovorov z več kot 10 evropskimi univerzami in sledijo zakonskim določbam Republike Ciper. Zakon, ki je bil sprejet leta 1996, ureja vzpostavitev in delovanje vseh zasebnih zavodov, ki ponujajo programe terciarnega izobraževanja. Ti zavodi morajo biti registrirani pri Ministrstvu za izobraževanje in kulturo.

Obstajajo tudi druge oblike usposabljanja, ki se nanašajo na PIU, ki ne vodijo v pridobitev uradne kvalifikacije, temveč v poklicni razvoj in nadgradnjo specifičnih veščin in kompetenc. Ti programi so namenjeni odraslim, zaposlenim, brezposelnim in drugim skupinam posameznikov, ki jim grozi izključenost iz trga dela.

Glavni organi, ki spodbujajo izvajanje programov usposabljanja za zaposlene, so HRDA (Nacionalni organ za razvoj človeških virov), MoEC (Ministrstvo za izobraževanje in kulturo), MLSI (Ministrstvo za delo in socialne zadeve) in druga ministrstva ter javni zavodi. Poleg tega zasebni zavodi – fakultete, zavodi za usposabljanje in svetovalna podjetja ponujajo različne tečaje za odrasle, številne izmed katerih HRDA ne financira.

Nenazadnje izobraževalni centri za odrasle, ki spadajo pod okrilje MOeC, ponujajo širok spekter tečajev, usmerjenih v celostni osebni razvoj posameznika in v družbeni, finančni in kulturni razvoj državljanov in družbe. Izobraževalni centri za odrasle delujejo tako v urbanih kot v ruralnih območjih Cipra, ki so pod vladnim nadzorom, in delujejo pod nadzorom Oddelka za osnovnošolsko izobraževanje MoEC (Korelli, 2014).

Na Cipru ni jasnih razlik med učitelji in trenerji, ki delujejo na področju PIU. Ponavadi se izraz učitelj nanaša na izobraževalce na vseh nivojih formalnega sistema izobraževanja, zato te osebe večinoma izvajajo formalni del PIU, medtem ko trenerji delujejo v okviru dobro uveljavljenega sistema usposabljanja na Cipru, zato te osebe večinoma izvajajo neformalni del PIU.

Predhodno in sprotno usposabljanje učiteljev in trenerjev začetnega poklicnega usposabljanja (ZPIU)

Učitelji v srednješolskem tehniškem in poklicnem izobraževanju

Programi in razvojne aktivnosti, ki spadajo v okvir sprotnega usposabljanja na delu, vključujejo:

- Obvezno usposabljanje za namestnike ravnateljev in ravnatelje strokovnih in poklicnih šol, ki ga organizira Pedagoški inštitut;
- neobvezno nadaljevalno usposabljanje in razvojne programe za učitelje ter
- posebne razvojne aktivnosti (Skupine agentov za spremembe /Change agent teams/, ki organizirajo obsežne tečaje sprotnega usposabljanja s poudarkom na učnih pristopih, osredotočenih na učence, z namenom podpore uvedbe novega učnega načrta v šolah).

Učitelji v javnih zavodih, ki izvajajo programe terciarnega izobraževanja

Predhodno usposabljanje je obvezno le na policijskih akademijah. Učitelji na policijskih akademijah so policisti z delovnimi izkušnjami v policiji, ki so premeščeni s svojega delovnega mesta, da lahko poučujejo. Policisti, ki si želijo poučevati, morajo imeti najmanj položaj narednika.

Sprotno (nadaljevalno) usposabljanje učiteljev ZPIU v javnih zavodih je običajna praksa. To usposabljanje je neobvezno na vseh javnih zavodih in trenutno še ni uvedenih ukrepov, ki bi spodbujali udeležbo. Večina programov sprotnega usposabljanja za učitelje v javnih zavodih je povezanih z interesnimi področji zavoda ter s potrebami učiteljev.

Trenerji v javnih in zasebnih zavodih za usposabljanje ter v podjetjih

Predhodno usposabljanje za trenerje v javnih in zasebnih zavodih za usposabljanje ter v podjetjih ni obvezno in je organizirano na individualni ravni v okviru posamezne inštitucije. Predhodno usposabljanje trenerjev ZPIU je obvezno le v primerih, ko trenerji nimajo predhodnih izkušenj s poučevanjem.

Sprotno (nadaljevalno) usposabljanje za trenerje je neobvezno, zato je od posameznega zavoda za usposabljanje oziroma od posameznega podjetja in njegovih trenerjev odvisno, ali bodo investirali v nadgradnjo svojih znanj in veščin.

Predhodno in sprotno usposabljanje učiteljev in trenerjev nadaljevalnega poklicnega usposabljanja (NPIU)

Pogoji glede predhodnega in sprotnega usposabljanja učiteljev in trenerjev NPIU so enaki kot za učitelje in trenerje ZPIU (glej zgoraj). (Korelli, 2010)

Udeležba posameznikov v poklicnem izobraževanju in usposabljanju je rezultat dejstva, da so programi srednjega strokovno-tehniškega in poklicnega izobraževanja, vključno z večernimi programi strokovno-tehniškega izobraževanja, programi vajeništva in javnega terciarnega poklicnega izobraževanja, brezplačni, medtem ko so različni programi vseživljenjskega učenja cenovno ugodni. Javna sredstva, s katerimi v večjem delu upravlja Ministrstvo za izobraževanje in kulturo, so glavni vir financiranja programov PIU.

Na Cipru izobraževanje na splošno poteka v treh različnih učnih okoljih: učenje z osebnim stikom (face to face learning), e-učenje in pripravništvo. Učenje z osebnim stikom je omenjeno na več točkah zgoraj.

Po Mornalizu (2012) e-učenje obsega tako učenje s pomočjo IKT (infomacijsko-komunikacijskih tehnologij) kot pridobivanje kompetenc, potrebnih za uporabo IKT v informacijski družbi (Christodoulou, Germanakos, and Samaras, 2008). E-učenje na Cipru lahko razdelimo na tri glavne kategorije: računalniško podprto učenje, tehnološko podprto učenje in spletno učenje. Računalniško podprto učenje poteka preko uporabe posebnih programov, ki se izvajajo na posameznikovem računalniku. Tehnološko podprto učenje zajema učenje preko elektronskih tehnologij, kot so internet, intranet, avdio/video konference, satelitski prenosi, spletne klepetalnice in spletne oddaje (webcasts) (Koller, 2001). Po drugi strani se pri spletnem učenju uporabljajo pretočni mediji, ki omogočajo dinamično učno okolje s pomočjo internetne povezave. Ta oblika je optimalna za večje skupine posameznikov, ki do učnih vsebin dostopajo z različnih koncev sveta, pod pogojem, da obstaja hitra internetna povezava. Na Cipru se za e-učenje uporabljajo različni tehnološki viri, kot so virtualno učno okolje s podporo za sinhrono/asinhrono komunikacijo, sodelovanje preko spleta (web collaboration), avtorstvo in predstavitev vsebin ter orodja za osebno produktivnost (Monaliz, 2012).

Pomanjkanje delovnih izkušenj je pogosta tematika pri vsakem iskanju prve zaposlitve. Na Cipru pripravništva predstavljajo ena izmed najpomembnejših in najbolj poznanih učnih okolij, ki so lahko v pomoč posameznikom z željo po pridobivanju delovnih izkušenj in priložnosti za zaposlitev. Priporočeno je, da posamezniki, ki si želijo najti stalno zaposlitev, svoje akademsko znanje dopolnijo z različnimi izkušnjami, npr. s študijem v tujini, družbeno koristnim delom, dodiplomskim raziskovanjem, športnim udejstvovanjem, sodelovanjem v študentskih organizacijah, članstvom v mladinskih sekcijah (pre-professional) organizacij ter s pripravništvom. Na Cipru univerze in programi pripravništva nudijo priložnost za učenje z delom pod nadzorom strokovnjaka in dosego lastnih učnih ciljev brez odgovornosti, ki jih prinaša pogodba o stalni zaposlitvi. Pripravništvo je za posameznika ključnega pomena, saj mu nudi priložnost za delo s potencialnim mentorjem v prihodnosti – ne samo v okviru pripravništva, temveč tudi skozi nadaljnjo kariero. (Monaliz, 2012)

Ciper nima vzpostavljenega formalnega procesa evaluacije/ocene in prepoznavanja ključnih veščin in kompetenc, pridobljenih v okviru usposabljanja na delovnem mestu. Vsak posameznik lahko pridobi certifikat ali diplomo za udeležbo v usposabljanju na

delovnem mestu, vendar je to prepoznano le kot dodatna izkušnja in ne predstavlja uradne kvalifikacije.

ŠVICARSKI sistem poklicnega in strokovnega izobraževanja in usposabljanja je razdeljen na dve kategoriji: poklicno izobraževanje in usposabljanje (PIU, srednješolski nivo) in strokovno izobraževanje in usposabljanje (SIU, terciarni nivo, tip B).

Švicarski sistem poklicnega izobraževanja in usposabljanja je znan po svojem dualnem sistemu izobraževanja. Po devetih letih obveznega šolanja lahko mladi vstopijo na trg delovne sile preko programov vajeništev (t.i. dualni sistem; vajenci se praktično usposablajo oz. delajo v podjetju in istočasno obiskujejo izobraževalne programe za pridobitev poklicne kvalifikacije), pa se vpišejo v druge programe poklicnega izobraževanja in usposabljanja ali pa šolanje nadaljujejo na splošnih srednjih šolah, po katerih se lahko vpišejo na univerzitetne študijske programe.

Dualni sistem

Učenje na delovnem mestu ima pomembno mesto v Švicarskem izobraževalnem sistemu. Večina PIU programov ima dualni sistem. Na izbiro je okoli 250 takšnih programov PIU.

Pri **programih PIU**, ki temeljijo na dualnem sistemu (t.i. dual-track approach), se posamezniki polovico časa izobražujejo klasično, v okviru na poklicnih šol, delno pa v okviru vajeništva v podjetjih. PIU programi so tako organizirani v različnih učnih okoljih:

a) Usposabljanje na delovnem mestu

Usposabljanje na delovnem mestu poteka v podjetju v obliki vajeništva, kjer udeleženci pridobijo praktično znanje in veščine, ki jih zahteva dotični poklic. Udeleženci poleg tega aktivno sodelujejo v proizvodnem procesu podjetja.

b) Klasično učenje v razredu

Klasično učenje v razredu poteka na poklicnih šolah in vključuje strokovne predmete ter splošne predmete, ki pokrivajo vsebine s področja znanja jezikov, komunikacije in družbe. Poklicne šole ponujajo tudi pripravljalni tečaj za Švicarski poklicni maturitetni izpit (Federal Vocational Baccalaureate Examination).

c) Industrijski tečaji

Industrijski tečaji so namenjeni dopolnitvi klasičnega izobraževanja na poklicnih šolah in usposabljanje na delovnem mestu v podjetjih, saj dijakom omogoča pridobitev temeljnih praktičnih veščin.

Terciarni programi strokovnega izobraževanja in usposabljanja (SIU) so namenjeni pridobivanju kompetenc na terciarnem nivoju, ki so potrebne za izvedbo kompleksnih nalog in sprejemanje težavnih odločitev v okviru določenega poklica. Za vstop v programe SIU morajo izobraževanci imeti pridobljeno zvezno diplomo iz PIU,

kvalifikacijo na nivoju visokega izobraževanja ali drugo enakovredno kvalifikacijo. Na terciarnem nivoju morata usposabljanje na delovnem mestu in strokovna praksa predstavljati sestavni del priprav, potrebnih za pridobitev priznane kvalifikacije na področju strokovnega izobraževanja in usposabljanja (zvezna diploma iz SIU ali zvezna diploma iz SIU na višjem nivoju). Kvalifikacijo s področja strokovnega izobraževanja in usposabljanja je mogoče pridobiti preko:

- a) Zveznega izpita s področja strokovnega izobraževanja in usposabljanja. Posameznik se za ta izpit pripravlja ob izvajanju običajnih delovnih aktivnosti.
- b) Višješolskih programov SIU. Ti programi so lahko v obliki rednega ali izrednega študija.

Usposabljanje na delovnem mestu poteka tudi v sklopu **programov nadaljnega poklicnega izobraževanja in usposabljanja**, ki so vezani na delovno mesto. V Švici obstaja širok razpon na delovna mesta vezanih programov nadaljnega izobraževanja in usposabljanja. Ta usposabljanja so organizirana na različnih nivojih in za različne ciljne skupine.

Pravno podlago za programe PIU v Švici predstavljajo odloki o PIU, ki jih izdaja Zvezni sekretariat za izobraževanje, raziskovanje in inovacije (SERI) in so rezultat sodelovanja Švicarske konfederacije, kantonov in ustreznih strokovnih organizacij.

Zakonodajni okvir za programe PIU in za dualni sistem (usposabljanje na delovnem mestu v okviru vajeništva) opredeljuje in nadzoruje Švicarski zvezni zakon o poklicnem in strokovnem izobraževanju in usposabljanju (VPETA, aneks A2) in s tem povezani odlok (VPETO). Druge oblike aktivnosti usposabljanja na delovnem mestu so opredeljene z različnimi zveznimi zakoni, kot je npr. Zvezni zakon o nadaljevalnem usposabljanju in vseživljenjskem učenju. Druge aktivnosti usposabljanja na delovnem mestu se izvajajo na neformalen ali informalen način in niso zakonsko opredeljene.

Na splošno poklicno izobraževanje in usposabljanje (PIU) poteka v okviru srednješolskega izobraževanja, medtem ko se strokovno izobraževanje in usposabljanje (SIU) izvaja na terciarnem nivoju (tip B).

Tako pri PIU kot pri SIU so učni načrt in postopki pridobivanja nacionalne kvalifikacije jasno opredeljeni. Zanj je značilna tudi visoka stopnja transparentnosti. Švicarski sistem poklicnega in strokovnega izobraževanja in usposabljanja ponuja širok izbor razpoložljivih programov usposabljanja. Programi so namenjeni razvoju različnih sposobnosti in so prilagojeni potrebam različnih starostnih skupin.

Poklicno izobraževanje in usposabljanje (PIU)

Programi PIU pokrivajo eno ali dve obdobji ter trajajo dve, tri ali štiri leta, odvisno od področja usposabljanja. V Švici programi PIU vodijo do priznane kvalifikacije in utrejo pot k vseživljenjskemu učenju.

Tri- ali štiriletni PIU programi, ki se zaključijo z zvezno diplomom iz PIU, izobraževancem omogočijo pridobitev veščin, potrebnih za opravljanje določenega poklica in omogočajo vpis na strokovno izobraževanje in usposabljanje (SIU) na terciarnem nivoju tipa B. Po končanem tri- ali štiriletnem programu PIU izobraževanci opravljajo končni izpit, s katerim pridobijo zvezno diplomom iz PIU.

Dvoletni programi PIU, ki vodijo do zveznega certifikata PIU, mladim z več praktičnimi veščinami omogoča pridobitev uradno priznane kvalifikacije za določen poklicni profil. Diplomanti dvoletnega programa PIU se lahko neposredno vpišejo v tri- ali štiriletni program PIU, ki se zaključi s zvezno diplomom iz PIU. Po končanem dvoletnem programu PIU izobraževanci opravljajo končni izpit, s katerim pridobijo zvezni certifikat PIU. Dvoletni programi PIU so oblikovani tako, da upoštevajo specifične potrebe izobraževancev.

Švicarska poklicna matura (Federal Vocational Baccalaureate – FVB). Poleg certifikata PIU izobraževanci lahko opravljajo poklicni maturitetni tečaj (FVB preparatory course), ki zajema splošne predmete in omogoča pridobitev švicarske poklicne mature. Na splošno se lahko posamezniki s pridobljeno Švicarsko poklicno maturo vpišejo na katerokoli švicarsko univerzo uporabnih znanosti (UAS) in jim pri tem ni potrebno opravljati sprejemnih izpitov. Poklicni maturanti lahko opravljajo tudi univerzitetni preizkus usposobljenosti (University Aptitude Test – UAT), ki jim omogoča pridobitev dodatne potrebne kvalifikacije za vpis na univerzo posameznih kantonov ali na eno izmed dveh švicarskih zveznih tehnoloških inštitutov (ETG v Zürichu ali EPF v Lozani).

Strokovno izobraževanje in usposabljanje (SIU)

Strokovno izobraževanje in usposabljanje (SIU) je zanovano tako, da upošteva potrebe trga dela s kombinacijo trdih praktičnih veščin in uveljavljenega teoretičnega strokovnega znanja.

Zvezni diplomski izpit iz SIU. Ta izpit je nadgradnja programov PIU in je namenjen strokovnjakom z večletnimi strokovnimi izkušnjami, ki si želijo nadgraditi svoje znanje in veščine in se specializirati na danem področju. Uspešni kandidati pridobijo zvezno diplomom iz SIU, ki je pogoj za opravljanje zveznega diplomskega izpita iz SIU na višjem nivoju.

Zvezni diplomski izpit iz SIU na višjem nivoju. Ta izpit je na splošno namenjen strokovnjakom z bogatimi izkušnjami na svojem področju in/ali nameravajo prevzeti vodstveno vlogo v podjetju.

Višješolski programi SIU. Ti programi so namenjeni strokovnjakom s pridobljeno zvezno diplomom iz PIU ali enakovredno kvalifikacijo, ki si želijo izboljšati svoje znanje in veščine in prevzeti vodstveno vlogo v podjetju.

Prehodni programi med osnovnošolsko in srednješolsko izobrazbo

Po končanem obveznem izobraževanju (osnovni šoli) učenci lahko dopolnijo svoja znanja z udeležbo na praktičnih tečajih, ki jih pripravijo na vpis v PIU programe na srednješolskem nivoju. Prehodni programi ne trajajo več kot eno leto in vključujejo praktično usposabljanje in začetne oblike vajeništva (pre-apprenticeships).

Na delovno mesto vezano nadaljevalno izobraževanje in usposabljanje (NIU)

A wide range of job-related CET options (i.e. non-formal courses, seminars, etc.) are available at all training levels as part of lifelong learning.

Širok razpon programov NIU (neformalni tečaji, seminarji, itd.) je dostopnih na vseh nivojih izobraževanja kot del vseživljenjskega učenja.

PIU za odrasle

Odrasli se lahko vpišejo v popravne tečaje za pridobitev PIU kvalifikacije. Zvezni zakon o poklicnem in strokovnem izobraževanju in usposabljanju omogoča različne možne poti za pridobitev te kvalifikacije.

Za zagotavljanje programov PIU so odgovorni Švicarska konfederacija, kantoni in strokovne organizacije (socialni partnerji, poklicna združenja in druge organizacije ter izvajalci programov PIU/SIU).

Vključevanje strokovnih organizacij v proces oblikovanja politike PIU ima v Švici velik pomen in je predpisano z zakonom.

Pri izvedbi programov PIU sodelujejo tudi delodajalci, saj zagotavljajo prostore, v katerih se izvajajo programi vajeništva, prisostvujejo pri vzpostavitvi in izvedbi tečajev usposabljanja v industriji in izvajajo del nacionalnega preverjanja znanja, ki je vezan na delovno mesto.

Švicarska konfederacija

Je odgovorna za strateško upravljanje in razvoj švicarskega PIU in SIU sistema. Njene najpomembnejše naloge so:

- zagotavljanje kakovosti, razvoja in inovativnosti sistema
- zagotavljanje primerljivosti in transparentnosti PIU kurikulumov na celotnem področju države
- oblikovanje in uveljavljanje pravnega okvira za PIU na državnem nivoju (odloki, zakoni, pravilniki)
- priznavanje strokovnih učnih načrtov, izpitov, programov usposabljanja, kvalifikacij (tudi tujih kvalifikacij) ipd.
- financiranje sistema PSIU (četrtno izdatkov javnega sektorja za sistem PSIU financira federacija)

Za te naloge (poleg drugih nalog) sta v splošnem odgovorna:

- *Zvezni sekretariat za izobraževanje, raziskovanje in inovacije (SERI).*
- Švicarski zvezni inštitut za poklicno izobraževanje in usposabljanje (SFIVET).

Kantoni

Švicarsko konfederacijo sestavlja 26 kantonov. Vsak kanton ima pisarno za PSIU, ki je odgovorna za izvedbo in nadzor programov PIU in SIU na kantonalnem nivoju. Kantoni so na splošno odgovorni za izobraževanje in usposabljanje v Švici. Njihove najpomembnejše naloge so:

- Implementacija državnega sistema poklicnega in strokovnega izobraževanja in usposabljanja
- Nadzorovanje programov vajeništva ter PIU in SIU šol.

- Oblikovanje programov za pripravo mladih na vpis v programe PIU, ter priprava programov za zagotavljanje poklicnega, izobraževalnega in kariernega svetovanja.
- Izdajanje dovoljenj podjetjem, da zaposlijo vajence in/ali udeležence usposabljanja.
- Usposabljanje trenerjev PIU v gostiteljskih podjetjih.
- Promoviranje programov vajeništva.

Strokovne organizacije

Strokovne organizacije imajo pomembno vlogo pri oblikovanju učnih načrtov in ponujanje priložnosti za opravljanje vajeništev:

- *Poklicna in industrijska združenja* so odgovorna za opredelitev vsebine usposabljanja in postopkov za pridobitev nacionalnih kvalifikacij. Poleg tega organizirajo tečaje PIU in SIU za različna sektorje.
- *Socialni partnerji, izvajalci PSIU in določene druge organizacije* sodelujejo s poklicnimi združenji pri oblikovanju učnih načrtov in učne vsebine za PSIU
- Podjetja, kadar je to izvedljivo (njihovo sodelovanje pri PSIU je prostovoljno), ponujajo vajeniške in pripravniške programe PIU za mlade zaposlene (in včasih tudi za odrasle) ter jim tako omogočijo pridobitev PIU kvalifikacije.

Glavne naloge strokovnih organizacij so:

- oblikovanje vsebine programov PIU in višješolskih programov SIU
- Priprava postopkov za pridobitev nacionalne kvalifikacije za programe PIU ter zveznih izpitov s področja strokovnega izobraževanja in usposabljanja (SIU)
- Promoviranje programov vajeništva v podjetjih z namenom ustvarjanja vajeniških delovnih mest za mlade.
- Oblikovanje novih programov usposabljanja na osnovi povpraševanja podjetij in nastajajočih potreb na trgu delovne sile.
- Organiziranje programov usposabljanja za podjetja z namenom spodbujanja priložnosti za nadaljnje usposabljanje delavcev.
- Upravljanje sredstev, namenjenih PSIU.

Usposabljanje trenerjev PIU/SIU

Izobraževanje in usposabljanje poklicnih trenerjev v podjetjih, učiteljev na PIU in SIU šolah ter trenerjev v programih na delovna mesta vezanih nadaljevalnih izobraževanj in usposabljanj se izvaja na univerzah in v drugih izobraževalnih zavodih (zlasti za poklicne trenerje v podjetjih in trenerje v programih na delovna mesta vezanih nadaljevalnih izobraževanj). Izobraževanje in usposabljanje trenerjev PIU/SIU organizira Švicarska konfederacija v okviru poklicnega in strokovnega izobraževanja in usposabljanja. Programi se razlikujejo glede na nivo zahtevnosti in obremenitev (krajši ali polni delovni čas).

Modularni sistem usposabljanja trenerjev (Train The Trainers system): usposabljanje trenerjev zunaj državnega okvira PIU (npr. trenerji za nadaljevalno izobraževanje in usposabljanje, trenerji v podjetjih, trenerji odraslih na delovnem mestu, trenerji nizko kvalificiranih posameznikov/delavcev itd.).

Švicarski modularni sistem usposabljanja trenerjev omogoča pridobitev SIU kvalifikacije za trenerje, inštruktorje, mentorje in ostale, ki izvajajo programe zunaj

državnega okvira PIU. Sistem usposabljanja trenerjev nadzoruje Švicarska federacija za učenje odraslih (SFAL - Swiss Federation for adult learning, nacionalna krovna organizacija za izobraževanje odraslih, ki deluje kot strokovno združenje in kot interesna skupina). Posebnost švicarskega izobraževalnega sistema je, da učno vsebino oblikujejo strokovne organizacije, delodajalci pa so odgovorni za opredelitev vsebine programov PIU (z odloki, v katerih so opisane kompetence, ki jih morajo udeleženci pridobiti v posameznem programu, ter načrti usposabljanja) ter nacionalnih preizkusov znanja. Strokovne organizacije imajo izključno pravico, da oblikujejo osnutke novih odlokov ali nadgradijo obstoječe ter da oblikujejo načrte usposabljanja.

B: REZULTATI EMPIRIČNE RAZISKAVE V PARTNERSKIH DRŽAVAH

Pri empiričnem delu raziskave smo uporabili vprašalnike, namenjene dvema ciljnim skupinama projekta DIDO:

- (1) Izobraževalcem, trenerjem, mentorjem in svetovalcem;
- (2) kvalificiranim in nekvalificiranim delavcem ter delavcem v prekarnih zaposlitvah

Spodaj so rezultati analize vprašalnikov za vsako skupino.

REZULTATI EMPIRIČNE RAZISKAVE: IZOBRAŽEVALCI, TRENERJI, MENTORJI IN HR SVETOVALCI

V spodnji tabeli so podatki o številu anketirancev po posameznih državah:

	Romunija	Avstrija	Irska	Italija	Slovenija	Ciper	Švica
Anketiranci	37	35	28	49	20	35	Ni podatkov

Vse skupine so bile mešane po spolu. Večina anketirancev je bila ženskega spola (Romunija, Italija, Slovenija, Irska). V Avstriji in Cipru so bili anketiranci približno enakovredno razporejeni glede na spol.

V Romuniji in Avstriji je bila polovica vseh anketirancev trenerjev, na Irskem jih je bila polovica izobraževalcev in v Sloveniji polovica mentorjev. V ciprski skupini jih je skoraj 40% imelo drugo obliko zaposlitve, v italijanski skupini pa je bilo približno enako število izobraževalcev, trenerjev in drugih kategorij.

Potrebno je omeniti, da 7 od 35 anketirancev iz Avstrije in 4 od 28 iz Irske ni odgovorilo na vsa vprašanja.

Pri vprašanju glede prednosti usposabljanja na delovnem mestu so anketiranci kot najpomembnejšo prednost ocenili *“omogoča učenje preko lastnih izkušenj”* (Romunija, Avstrija, Irska, Ciper), takoj za njo pa *“je koristno za delavce”* (Romunija, Slovenija, Ciper).

Anketiranci so prav tako visoko ocenili odgovor *“pozitivno vpliva na medosebne odnose zaposlenih”* (Romunija, Irska), *“je povezano z veščinami in znanji, potrebnimi za učinkovito opravljanje dela”* (Slovenija, Avstrija), *“omogoča učenje drug od drugega”* (Irska, Ciper) ter *“Povezuje osebne izkušnje in socialno ozadje posameznika s socialnim okoljem na delovnem mestu”* (Italija).

Večina anketirancev je kot zelo pomembno slabost usposabljanja na delovnem mestu ocenila odgovor "*cilji in vsebine usposabljanja so zastavljene presplošno in ne predstavijo vseh vidikov delovnega mesta*". Anketiranci iz Avstrije, Slovenije in Cipra so ta vidik označili kot bistvenega pomena.

Slabosti "*ne omogoča prenosa pridobljenih veščin na sorodna področja dela*" (Slovenija), "*je časovno omejeno*" (Ciper), "*je preveč specializirano*" (Italija) in "*ni dovolj prilagojeno specifičnim potrebam določenega delovnega mesta*" (Irska) so anketiranci ocenili kot zelo pomembno in bistvenega pomena. Pri anketirancih z Romunije jih le manjše število zgoraj navedene slabosti ocenjuje kot bistvenega pomena.

Anketiranci so skoraj vse priložnosti, ki jih prinaša usposabljanje na delovnem mestu, ocenili kot zelo pomembne ali bistvenega pomena: "*izboljšanje komunikacijskih veščin*" (Avstrija, Italija, Romunija), "*priložnosti za strokovno samoizpopolnjevanje*" (Slovenija, Ciper, Romunija), "*priložnosti za izboljšanje/obnovitev ključnih veščin*" (sporazumevanje v maternem jeziku, matematične veščine, digitalna pismenost, podjetnost ...) (Irska, Romunija), "*spoznavanje sodelavcev v drugačnih situacijah/okoljih*" (Avstrija). Vidik "*priložnosti za napredovanje*" so anketiranci s Cipra ocenili kot zelo pomemben, medtem ko so ga Avstrijci ocenili kot manj pomembnega.

Anketiranci iz Romunije in Italije so "*pridobljene veščine bodo uporabne samo za to vrsto dela*" označili kot zelo pomembno nevarnost usposabljanja na delovnem mestu, medtem ko so anketiranci iz Irske in Cipra kot zelo pomembno ocenili "*nevarnost, da posameznik ne bo iskal drugih možnosti usposabljanja*". Avstrijski in slovenski anketiranci teh dveh vidikov usposabljanja na delovnem mestu niso ocenili kot pomembnih.

Izmed treh kategorij učnih izidov so vsi anketiranci najvišje ocenili "*Praktične veščine ali competence*". Le anketiranci iz Romunije in Italije so kot zelo pomemben učni izid ocenili tudi "*Veščine upravljanja samega sebe in samoocenjevanja*".

Med težavami, ki se pojavljajo pri usposabljanju na delovnem mestu, so anketiranci iz Italije, Romunije, Avstrije, Slovenije in Irske visoko ocenili "*odpor do formalnega načina učenja zaradi preteklih izkušenj*".

Udeleženci iz Romunije, Italije, Slovenije, Avstrije in Cipra pogosteje kot ostale metode uporabljajo "*Učenje s praktičnim delom*", medtem ko udeleženci iz Irske najpogosteje uporabljajo »*Učenje z demonstracijo*«. Pri udeležencih iz Italije, Romunije in Avstrije sta se kot najmanj pogosti metodi izkazali »*Učenje ena na ena*« in »*Učenje s spoznavanjem in razvijanjem dobrih praks*«.

Pri vprašanjih glede uporabe tehnologije pri izvajanju usposabljanja na delovnem mestu je večina anketirancev poročala, da so seznanjeni z novimi tehnologijami, večina pa jih uporablja dnevno ali tedensko.

Pri vprašanju glede interakcije z delavci, vključenimi v usposabljanje na delovnem mestu, je približno 65% anketirancev označilo, da se s takšno obliko interakcije strinja oziroma jo sprejema (tako znotraj kot zunaj delovnega okolja). Kljub temu se je na splošno pokazala tendenca k ohranjanju profesionalne distance in jasnega postavljanja meja med osebnimi in profesionalnimi odnosi: 100% pri irskih anketirancih, okoli 80 % pri ciprskih, avstrijskih, italijških in romunskih ter malo manj kot 50% pri slovenskih anketirancih. Anketiranci so poročali, da so zadržke v odnosih na splošno vzpostavili sami, vendar so trenutne odnose z delavci kljub temu v veliki večini primerov ocenili kot zadovoljive.

REZULTATI EMPIRIČNE RAZISKAVE: KVALIFICIRANI IN NEKVALIFICIRANI DELAVCI TER DELAVCI V PREKARNIH ZAPOSLOSTVAH

Podatki o številu anketirancev po posameznih državah so prikazani v spodnji tabeli:

	Romunija	Avstrija	Irska	Italija	Slovenija	Ciper	Švica
Št. anketirancev	41	35	54	43	26	35	Ni podatkov
Ženske	26	25	4	24	15	22	Ni podatkov
Moški	15	10	50	19	11	13	Ni podatkov

Rezultati raziskave kažejo, da ima večina udeležencev sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas.

Velika večina udeležencev ima zaključeno srednje poklicno izobraževanje ali srednje tehniško in strokovno izobraževanje (udeleženci iz Romunije, Italije, Slovenije, Irske in Cipra). Med avstrijskimi anketiranci ima takšno izobrazbo 20% anketirancev, medtem ko jih ima večina (66%) drugo vrsto poklicne kvalifikacije.

Večina anketiranih zaposlenih je vse navedene prednosti usposabljanja ocenila kot zelo pomembne. Kot najpomembnejše so ocenili *“izkušene delavce lahko prosim za nasvete in podporo”* (Avstrija, Ciper Romunija, Slovenija), nato *“izboljšanje možnosti za napredovanje ali povišico”* (Ciper, Italija, Irska), *“usposabljanje je praktično”* (Avstrija, Slovenija, Irska) in *“usposabljanje je koristno za moje trenutno delovno mesto”* (Romunija, Slovenija, Irska).

Pri vprašanju o slabostih usposabljanja na delovnem mestu so udeleženci iz Avstrije, Romunije, Slovenije in Irske bistven pomen pripisali dejstvu, da je usposabljanje *“omejeno na uporabo opreme in prostorov, ki so na voljo v podjetju”*. Kot pomembni slabosti sta se izkazali še *“usposabljanje je močno vezano na moje trenutno delo in mi ne omogoča pridobivanja znanja na drugih delovnih področjih”* (Avstrija, Slovenija) ter *“usposabljanje je obvezno (včasih tudi določeno s pogodbo)”* (Ciper, Romunija). Slabost usposabljanja na delovnem mestu, da je *“časovno določeno in ga ni mogoče prilagoditi glede na posameznikovo razpoložljivost”*, so udeleženci iz Avstrije, Slovenije in Italije ocenili kot bistvenega pomena, medtem ko so Ciprčani in Romuni ta vidik ocenili kot najmanj pomemben.

Anketiranci iz vseh partnerskih držav so kot najpomembnejšo priložnost usposabljanja na delovnem mestu ocenili *“Pridobivanje novih znanj in veščin”*. Kot pomembni priložnosti sta se pokazali še *“Večja učinkovitost pri delu”* (Romunija, Slovenija, Italija) ter *“Priložnost za izboljšanje samega sebe in poklicnih veščin”*.

Udeleženci s Cipra, Romunije, Slovenije in Italije so kot zelo pomembno nevarnost usposabljanja na delovnem mestu ocenili *“Pridobljena znanja so uporabna samo za to vrsto dela”*, medtem ko so Avstrijci in Irci kot pomembno ocenili nevarnost, da se bi *“usposabljanja udeležili zaradi pritiska delodajalca”*.

Pri vprašanju glede pogostosti uporabe različnih stilov učenja se je pokazalo, da udeleženci v povprečju najpogosteje uporabljajo "vizualni" (Ciper in Romunija), "Besedni" (Avstrija in Slovenija), "kinestetični" (Irska) in "Socialni stil učenja" (Italija).

Večina avstrijskih anketirancev je poročala, da izmed navedenih metod učenja najpogosteje uporabljajo "Učenje s samostojnim delom". Udeleženci iz drugih partnerskih držav se glede na rezultate najpogosteje poslužujejo "Učenja preko nasvetov drugih".

Vsi udeleženci so poročali, da jim izmed različnih učnih okolij najbolj ustreza "Učenje na delovnem mestu". Kot drugo najbolj ustrezno učno okolje so Ciprčani, Romuni, Italijani in Irci izbrali "Učilnice z moderno tehnologijo", medtem ko so Avstrijci poročali, da jim to učno okolje ustreza v manjši meri.

Velik delež udeležencev raziskave (okoli 80%) je bilo zadovoljnih z okoljem, kjer poteka njihovo trenutno usposabljanje.

Večina delavcev je poročala, da jim je bilo usposabljanje na delovnem mestu lahko dostopno (so se brez težav vključili vanj). Tisti, ki so izbrali odgovor 'ne', so kot razloge za to navedli: "Zakonske omejitve" (Avstrija, Slovenija, Italija), "Zahtevana predhodna znanja in veščine" (Avstrija, Ciper) in "Delovno mesto se nahaja na težje dostopnem ali oddaljenem območju" (Irska).

Več kot polovica udeležencev je poročala, da so brez težav sodelovali pri usposabljanju na delovnem mestu. Kot dejavnike, ki so ovirali njihovo udeležbo pri usposabljanju, so navedli: "Pomanjkanje ustreznih znanj in veščin" (Avstrija, Romunija, Slovenija), "prevelika težavnost nalog" (Ciper) in "Starost" (Irska).

PREDLOGI ZA OBLIKOVANJE PROGRAMA NADALJNJEGA STROKOVNEGA USPOSABLJANJA IZOBRAŽEVALCEV IN MENTORJEV V POSAMEZNIH DRŽAVAH

ROMUNIJA:

- Prednosti usposabljanja na delovnem mestu večina, tako delavcev kot izobraževalcev, dojema kot zelo pomembne.
- Za delavce so priložnosti, ki jih ponuja usposabljanje na delovnem mestu, bistvenega pomena. Delavcem v večji meri ustrezajo vizualno, telesno (kinestetično), besedno in logično učenje, pri metodah učenja pa raje izbirajo učenje preko iskanja nasvetov, učenje s samostojnim delom, prakso in timskim delom ter učenje s pogovorom v skupini, medtem ko jim samostojno učenje v izoliranem okolju ne ustreza;

- Za mentorje in trenerje so inovativne metode/pristopi ključnega pomena;
- Kar se tiče učnega okolja udeleženci dajejo prednost učenju na delovnem mestu in v laboratoriju; po njihovem mnenju bi morale biti (nove) tehnologije temelj usposabljanja na delovnem mestu;
- Romunski delavci na srečo poročajo, da so imeli lahek dostop do informacij in usposabljanja na delovnem mestu, vendar kljub temu poročajo o določenih dejavnikih, ki so jih pri tem ovirali. Ti dejavniki so: pretekle izkušnje delavcev, neustrezni odnosi ter pomanjkanje znanja in ITK veščin;
- Izobraževalci poročajo o naslednjih ovirah: pomanjkanje veščin in znanja pri delavcih ter strah, ki ga imajo delavci pred formalnih učnim okoljem;
- Socialni odnosi in komunikacija so bistvenega pomena tako za delavce kot za izobraževalce;
- Potrebno je omeniti, da udeležencem najbolj ustreza praktično učenje in timsko delo ter učenje/usposabljanje na samem delovnem mestu;
- Izobraževalci menijo (kot je razvidno iz odprtih odgovorov), da bi moral program nadaljnega strokovnega usposabljanja izobraževalcev in mentorjev vključevati tudi vsebine kot so: delo s "težavnimi" ljudmi, reševanja vsakodnevnih problemov, učinkovita komunikacija ter delo z ljudmi z različnim kulturnim, zgodovinskim ozadjem znanje.

SLOVENIJA:

- Izboljšanje zavedanja in razumevanja konteksta in situacij, težav, tveganj in zmožnosti upravljanje samega sebe;
- Predhodna ocena teoretičnega znanja in veščin, kot je ocena znanja pridobljenega v okviru formalnega izobraževanja in ter zmožnost uporabe virov informacij;
- Improving judgement, including output and outcomes, priorities and levels of risk.
- Izboljšanje zmožnosti presojanja učinka in rezultatov dela, postavljanja prioritet ter ocene tveganja.

ITALIJA:

- Vsebine povezane z medosebnimi odnosi in reševanjem konfliktov.
- Delo v skupini.
- Primerjava s sodelavci.
- Uporaba novih tehnologij.

IRSKA:

- Po rezultatih sodeč delavci pripisujejo velik pomen tradicionalnim pristopom k usposabljanju na delovnem mestu, kar si lahko razlagamo z dejstvom, da so s takšnim pristopom bolj seznanjeni, oziroma da obstaja morebiten strah pred novimi pristopi in metodami. Zato bi morali pri snovanju programa nadaljnega strokovnega usposabljanja izobraževalcev in mentorjev previdni, v kolikor bi želeli v program vključiti tudi spoznavanje in uporabo novih metodologij.

- Glede na to, da je večina delavcev izrazila, da jim bolj ustreza pragmatičen pristop k učenju, in da so jasno izpostavili tudi pomen medsebojnega učenja in interakcije med sodelavci, je zelo pomembno, da to upoštevamo tudi pri snovanju programa nadaljnega strokovnega usposabljanja izobraževalcev in mentorjev. Skupinske aktivnosti in delovne naloge bi morale predstavljati ključen element pri oblikovanju novega programa.
- Pomembna ugotovitev raziskave je tudi, da so delavci tradicionalen pristop k učenju na delovnem mestu ocenili kot preveč splošen, zato ne upošteva specifičnosti njihovega dela. Pomembno je, da pri snovanju programa nadaljnega strokovnega usposabljanja izobraževalcev in mentorjev, kolikor je to mogoče, upoštevamo specifične določene delovnega mesta, vendar je pri tem potrebno paziti, da pristop ne postane omejujoč ali preozko usmerjen.
- Glede na to, da ima veliko zapošlenih, vključenih v usposabljanje na delovnem mestu, poklicno izobrazbo, je potrebno to upoštevati z vidika standarda znanj.
- Vsako zdravo učno okolje predpostavlja določeno mero izzivov in konfliktov, ki se lahko pojavijo med učnim procesom. Vključitev veščin reševanja konfliktov ter trening za razvoj svetovalnih veščin sta pomembna vidika, ki ju je vredno vzeti v obzir.
- The approach taken to the development of the curriculum will have to recognise the multiple learning styles preferred by learners, in order for them to be in a better position to be successful in their learning.
- Če želimo izboljšati možnosti za upešno učenje v okviru usposabljanja na delovnem mestu, je potrebno v program nadaljnega strokovnega usposabljanja izobraževalcev in mentorjev vključiti vsebine vezane na prepoznavanje in prilagajanje načina dela različnim učnim stilom

AVSTRIJA:

- Usposabljanje na delovnem mestu je dobro sprejeto s strani izobraževalcev/mentorjev in delavcev, kar dokazuje tudi visoka stopnja udeležbe v usposabljanju;
- Usposabljanje na delovnem mestu je pogosto težko dostopno, še posebej za posameznike iz depriviligiranih okolj (npr. priseljence), informacij o različnih možnostih pa je malo;
- Raznolikost ponudbe je prvi korak k nagovarjanju ciljnih skupin z različnimi interesi in delovnimi izkušnjami;
- Zakonske določbe in omejitve so pogosto zaznane kot ovira za potencialne udeležence usposabljanja;
- Priložnosti in prednosti usposabljanja na delovnem mestu so prepoznane kot bolj pomembne v primerjavi s slabostmi in nevarnostmi;
- Glede na različne učne stile, potrebe in učna okolja, v katerih poteka učenje/usposabljanje, je pomemben individualen pristop;
- Komunikacija z delavci, vključenimi v usposabljanje, predstavlja ključen element izboljšanja trenutnega stanja;
- Kontrola kakovosti je neizogibna, saj število ponudnikov narašča;
- Potreben je enostaven in praktičen pristop k usposabljanju na delovnem mestu, da se tako izognemo nepotrebnim težavam;

- Pomembno je, da upoštevamo tudi klasična/tradicionalna učna okolja, saj je za mnoge to najbolj poznan način učenja in pogosto tisti, s katerim imajo največ izkušenj;
- Rezultati empiričnega dela raziskave kažejo, da delavcem ustreza samostojno učenje oziroma delo, medtem ko se izobraževalci tej metodi učenja raje izogibajo;
- Delavci dojemajo zahtevano predznanje in veščine kot oviro pri njihovi udeležbi v usposabljanju na delovnem mestu. Izobraževalci ta vidik prav tako dojemajo kot problematičen: *“Kako lahko izboljšamo veščine in znanja, ki so potrebna, da se posameznik sploh lahko udeleži usposabljanja?”*

CIPER:

Kot so pokazali rezultati empirične raziskave, zaposlenim med različnimi učnimi okolji najbolj ustreza usposabljanje, ki poteka direktno na delovnem mestu ter učenje, ki temelji na (sodobni) tehnologiji, kar je potrebno upoštevati tudi pri snovanju programa nadaljnega strokovnega usposabljanja izobraževalcev in mentorjev v podjetjih (CPD kurikulum).

Ob tem je potrebno upoštevati tudi, da velik delež udeležencev usposabljanja na delovnem mestu veliko prednost daje vizualnem ter socialnem učnem stilu.

Največja težava, na katero so trenerji in mentorji, vključeni v raziskavo, naleteli pri izvajanju usposabljanja na delovnem mestu, je to, da so delavci potrebovali preveliko časa za usvojitev pričakovanih znanj in veščin.

Na koncu je pomembno omeniti, da so bili vsi mentorji in trenerji s Cipra seznanjeni z novimi tehnologijami in na novih tehnologijah temelječimi učnimi okolji ter jih v praksi tudi redno uporabljajo, zato bi bilo v program nadaljnega strokovnega usposabljanja izobraževalcev in mentorjev v podjetjih vključiti tudi ta vidik.

ŠVICA

Ni podatkov.

SKLEPNE UGOTOVITVE IN PRIPOROČILA

Priložnosti, ki jih ponuja usposabljanje na delovnem mestu, so ključnega pomena za zaposlene, medtem ko so izobraževalci bistven pomen pripisujejo inovativnim metodam/pristopom.

Za čim bolj učinkovito usposabljanje na delovnem mestu je pomembno upoštevati različne stile učenja kot tudi metode in pristope, ki so udeležencem/zaposlenim najbolj blizu. Med te zaposleni pričujoče raziskave uvrščajo vizualni, besedni in logični stil učenja, pri pristopih k učenju pa zaposleni kot najbolj koristne omenjajo sodelovalni pristop, kamor se uvrščata timsko delo in delo v skupini.

Empirični del raziskave je pokazal, da so udeleženci v večini zadovoljni z usposabljanjem na delovnem mestu. Nekateri izmed njih pa vseeno poročajo tudi o slabostih tovrstnega usposabljanja, in sicer menijo, da bi bilo potrebno povečati obseg usposabljanja na delovnem mestu in hkrati spodbuditi zanimanje zaposlenih za udeležbo. Nekateri udeleženci so tudi mnenja, da usposabljanja na delovnem mestu ne bi smeli omejevati na orodja in tehnologije, ki so dostopne na delovnem mestu.

Tako trenerji kot delavci so poročali, da usposabljanje ne omogoča prenosa pridobljenih veščin na druga področja dela, zato je priporočljivo, da se v kurikulum usposabljanja mentorjev in izobraževalcev vključijo vsebine v kategoriji »Razumevanje konceptov in teoretično znanje«, ki vključujejo vsebine povezane z »ozaveščenostjo in razumevanjem (sodelavcev, okoliščin in situacij, lastne organizacije, težav, tveganj itd.)« ter »teoretično znanje, sposobnost teoretičnega razmišljanja, raziskovanja in uporabe različnih virov znanj«. Drug pomemben vidik, ki ga je izpostavila večina udeležencev iz obeh ciljnih skupin, je potreba po strokovnem samo-izpopolnjevanju (z vidika delavcev) oziroma izboljšanju delovne učinkovitosti (hitrost, spretnost, obseg potrebnih veščin in sodelovalno delo (z vidika trenerjev). Usposabljanje na delovnem mestu se na splošno dojema kot pozitiven pristop k učenju, ki mu večina zaposlenih pripisuje največjo vrednost.

Pri oblikovanju programov usposabljanja na delovnem mestu je ključno, da se že ob začetku upošteva dejanske potrebe in pričakovanja delavcev.

Glaven izziv obstoječih sistemov izobraževanja in usposabljanja je vzpodbuditi udeležbo v programih vseživljenjskega učenja in povečati udeležbo zaposlenih v nadaljnjem poklicnem izobraževanju in usposabljanju.