



**Razvoj inovativne didaktike za usposabljanje na delovnem
mestu**

**07 INOVATIVNE DIDAKTIKE ZA USPOSABLJANJE NA
DELOVNEM MESTU
- POLITIČNI PROGRAMA**

December 2017



Erasmus+

Projekt št. 2015-1-IE01-KA202-008617 je bila financirana s pomočjo Evropske komisije. Ta dokument odraža samo stališča avtorja, Komisija ne more biti odgovorna za morebitno uporabo informacij, ki jih ta dokument vsebuje.

VSEBINA

Uvod	3
AVSTRIJA – Stroškovno učinkovite vajeniške sheme.....	4
IRSKA – Aktivno staranje na delovnem mestu	5
ITALIJA – Učinkovito usposabljanje na delovnem mestu glede na potrebe delavcev.....	6
ROMUNIJA – Učenje na delovnem mestu: stroški in koristi	7
SLOVENIJA – Učinek učenja na delovnem mestu: prenos v vsakodnevno delo.....	8
ŠVICA – Inovativna in prilagojena didaktika za nizko kvalificirane delavce.....	9
Zaključki	10
Literatura	11

Uvod

Cilj projekta DIDO – "Razvoj inovativne didaktike za usposabljanje na delovnem mestu" je ponuditi nov in inovativen prispevek na področju pedagogike na področju poklicnega izobraževanja in usposabljanja, ki trenutno še ni vključen v začetno usposabljanje učiteljev ali v okvir stalnega strokovnega izpopolnjevanja osebja poklicnih šol. V okviru projekta DIDO se razvija in implementira inovativen didaktični model za novo stalno strokovno izpopolnjevanje delovnem mestu.

Projekt izvaja konzorcij institucij iz sedmih evropskih držav: Irske (koordinator), Avstrije, Cipra, Italije, Romunije, Slovenije in Švice.

Ker so cilji in pričakovanja glede učenja na delovnem mestu vse bolj vključeni v splošne cilje in politike vseživljenjskega učenja v državah članicah, bo didaktični model, ki ga je razvil DIDO, relevanten in uporaben ne le za ciljno skupino projekta, temveč za celotno gospodarstvo, kjer je izboljšanje veščin (up-skilling) delovne sile predpogoj za konkurenčnost in vključenost.

Namen tega dokumenta je evalvirati sheme za učenje povezano z delom (work-based learning - WBL), opisati njihovo strukturo in raziskati potrebe, ki zahtevajo ukrepanje s strani politike.

Te potrebe so bile opredeljene v predhodni analizi nacionalnih raziskav, ki so jih izvedle partnerske organizacije projekta. Opisujejo konkretne teme/izzive v svojih državah, ki se nanašajo na učenje na delovnem mestu. Namenjene so strokovnjakom, ki delajo na tem področju, pa tudi na oblikovalcem politike, ki jih to vprašanje zadeva. Nacionalni in mednarodni primeri dobrih praks WBL predstavljajo inovativne pristope, iz katerih se lahko učimo.

Splošni cilj tega dokumenta je podati priporočila za ustrezne nacionalne in/ali evropske politike, ki bi lahko s svojimi odzivi na trenutne potrebe izboljšale kakovost WBL, zlasti:

- Stroškovno učinkovitost vajeniških shem, Avstrija
- Aktivno staranje na delovnem mestu, Irska
- Učinkovito usposabljanje na delovnem mestu glede na potrebe delavcev, Italija
- Učenje na delovnem mestu: stroški in koristi, Romunija
- Učinek učenja na delovnem mestu: prenos v vsakodnevno delo, Slovenija
- Inovativna in prilagojena didaktika za nizko kvalificirane delavce, Švica

AVSTRIJA – Stroškovno učinkovite vajeniške sheme

Utemeljitev	
<p>Poudarek te teme je ocena dejavnikov za izboljšanje učenja na delovnem mestu (WBL)/vajeništva v Avstriji. Čeprav ima dualni sistem dober mednarodni ugled, se mora zaradi gospodarskega in demografskega razvoja zdaj soočiti s spremembami. Poleg tega obstaja vse večja težnja k akademski izobrazbi. Zaradi nižje stopnje formalnega izobraževanja je vajeništvo manj privlačno za mlade, kar vodi v ožji izbor vajeniških podjetij in pomanjkanja delovne sile v določenih sektorjih. Ti dejavniki zahtevajo ponoven razmislek o modelu, da bi razvili visoko kakovostni WBL, ki je uspešen za vpletene.</p>	
Težave in izzivi za strokovnjake in oblikovalce politik	Inovativne prakse
<p>1. Nekatero šole (srednješolski programi) vključujejo WBL v kombinaciji s teoretičnimi predmeti in učencem izdajajo potrdilo o zaključku srednje šole in obenem dajejo možnost nadaljevanje šolanja na akademski stopnji. Zaradi teh šol vajeništvu grozi, da postane glavna možnost za manj uspešne mladi.</p> <p>2. Dinamične spremembe v gospodarstvu in tehnologiji zahtevajo, da se razvijejo strukture WBL tako, da se soočajo z izzivom ustvarjanja in vzpostavljanja vajeniških poklicev na novih področjih.</p> <p>3. Mala in srednja podjetja pogosto nimajo internih oddelkov za usposabljanje. Kratke inštrukcije izvajajo drugi zaposleni in se osredotočajo zlasti na prenos znanja, manj pa na pedagoško pripravo in sistematično poučevanje, kar vodi v nezadostne rezultate glede potrebnih spretnosti.</p>	<p>"Razvijanje vajeništva: Med-podjetniško usposabljanje internih trenerjev" je projekt Erasmus + (Litva, Finska, Belgija, Estonija in Latvija), katerega cilja sta: spodbujanje delavcev v gospodarskih sektorjih, ki najbolj občutijo pomanjkanje delovne sile; in usklajevanje veščin s potrebami trga dela. Izhodi so:</p> <ul style="list-style-type: none">-Model programa usposabljanja za izboljšanje znanj inštruktorjev, ki delajo z vajenci;-Modelni koncept za organizacije, vključene v WBL, za učinkovitejšo promocijo vajeništva in WBL.
Priporočila za oblikovalce politik	
<ul style="list-style-type: none">• Strukturirati vajeništvo in nadaljnje izobraževalne poti na bolj fleksibilen način, ki bi vajencem olajšal dostop do visokošolskega izobraževanja.• Vključiti več in nova podjetja, tj. novoustanovljena podjetja (start-up) v programe vajeništva, da bi se odprla nova poklicna področja. V ta namen so potrebni dobro usposobljeno osebje in pristopi, ki so primerni zadovoljitev novih zahtev dela, kot tudi nadaljnje napredovanje. Primanjkljaji v osnovnih in/ali socialnih veščinah novih vajencev so tendenca, ki bi jo bilo treba bolj upoštevati pri razpravi o politikah. To je, na primer, izziv za inštruktorje vajencev v zvezi z izobraževalnimi veščinami. Te bi bilo mogoče okrepiti, da bi olajšali ustrezno vključevanje mladih v podjetja.• Potrebno stalno izobraževanje za strokovnjake WBL, da bi jih opremili s spretnostmi, potrebnimi za izpolnjevanje novih zahtev in zagotavljanje kakovosti v WBL na splošno. Priporoča se, da se promovira pobude, kot je "Ausbilderakademie" (kolegij trenerjev), ki zagotavlja strokovne/diplomske tečaje za strokovnjake, vključene v WBL (predvsem za inštruktorje).	

IRSKA – Aktivno staranje na delovnem mestu

Utemeljitev	
<p>V naslednjih 20 letih se bo delež starostne skupine 55-64 povečal za več kot 16%. To zahteva večjo osredotočenost na tiste, ki dosežejo upokojitveno starost, da bi ostali na delovnem mestu. Poleg tega imajo starejši delavci nekatere kvalitete kot so: izkušnje pri delu/vlogi na delovnem mestu; zvestoba svojemu delodajalcu; nižja stopnja odsotnosti; pozitiven vzorec za mlajše člane osebja.</p> <p>V vidika učenja na delovnem mestu in zgoraj navedenega je jasno, da imajo starejši delavci lahko zelo pozitivno vlogo. Prva taka vloga mentor/trener za usposabljanje osebja za določene vloge. Medtem ko imajo morda težave s tehnologijo, imajo pogosto vrednote, stališča in motivacijo, ki pripomore k zdravemu in živahnemu delovnemu okolju. Druga vloga, ki jo imajo starejši delavci, je vloga učenca na delovnem mestu, saj mora vsak trener na delovnem mestu podpirati vseživljenjsko učenje. Vse učne vsebine morajo biti zanje prilagojene in relevantne. Vsaka učna izkušnja mora biti pozitivna, saj zagotavlja pomembne povratne informacije, ki pripomorejo izboljšati njihovo učinkovitost.</p>	
Težave in izzivi za strokovnjake in oblikovalce politik	Inovativne prakse
<ol style="list-style-type: none">1. Delodajalci morajo zagotavljati podporno okolje za zrele delavce, da oblikovati jasno politiko staranja na delovnem mestu, vključno s politikami, ki so prijazne do starosti.2. Vsako usposabljanje na delovnem mestu za starejše delavce mora upoštevati vprašanja in skrbi takšnih delavcev ter gojiti njihove delovne vrednote in etiko.3. Vrednote in odnosi delavcev na katerem koli delovnem mestu so zelo pomembni za delodajalce. Starejše delavce je mogoče izkoristiti za izkazovanje pozitivnih lastnosti v vlogi mentorja in strukturiranega formalnega/neformalnega trenerja.	<p>V prispevku z naslovom "Spodbujanje aktivnega staranja na delovnem mestu" (Juhani, 2009) je predstavljena pozitivna strategija za spodbujanje starejših delavcev na delovnem mestu. V tem prispevku je predstavljen model "Hiša delovnih sposobnosti", ki je nekakšen načrt za razvijanje praks, ki starejše delavce spodbujajo da dalj časa ostanejo zaposleni.</p> <p>Glavna sestavina tega modela je potreba po usposabljanju na delovnem mestu, skupaj s posebnimi tečaji usposabljanja osebja, s ciljem krepitve zmogljivosti starejših delavcev. Takšno usposabljanje na delovnem mestu vključuje tudi ustrezne učne strategije, učno okolje in urnike, ki se lahko razlikujejo od tistih, ki se uporabljajo pri rednem usposabljanju.</p>
Priporočila za oblikovalce politik	
<ul style="list-style-type: none">• Ključne vladne službe in agencije, ki so odgovorne za starejše delavce in njihove delodajalce zagotovijo visoko raven podpore pobudam, ki so namenjene tej ciljni skupini.• Zagotoviti usklajen pristop in ustrezne povezave z drugimi nacionalnimi političnimi pobudami, ki podpirajo pozive delodajalcev in vzgojiteljev za izboljšanje prenosljivih spretnosti in lastnosti učencev.• Pregledati sedanji sistem s ciljem izboljšanja njegove učinkovitosti in pravičnosti pri obravnavanju potreb po spretnostih na trgu dela. Izkoristite usposabljanje na delovnem mestu v vseh programih poklicnega izobraževanja in usposabljanja, ki temeljijo na obstoječih vrstah storitev.• Spodbuditi vse kategorije zaposlenih, da se pripravijo, načrtujejo in razmišljajo o napredovanju ali delu v drugih oddelkih in delih delovnega mesta. Na tak način osebju sporočijo, da sta usposabljanje in napredovanje odprta za vse ustrezno usposobljene kandidate.	

ITALIJA – Učinkovito usposabljanje na delovnem mestu glede na potrebe delavcev

Utemeljitev	
Med letoma 2011 in 2016 so poklici, ki so se razvili, sledljivi dejavnostim, za katere je značilna visoka tehnološka intenzivnost in organizacijske inovacije. Tržni strokovnjaki, proizvodni inženirji, programski strokovnjaki so nekateri od najbolj iskanjih na trgu. Po drugi strani se poklici v nizko tehnoloških dejavnosti zmanjšujejo.	
Težave in izzivi za strokovnjake in oblikovalce politik	Inovativne prakse
1- Uspešno izvajati "Italijansko digitalno agendo", t.j. "Nacionalni program za kulturo, usposabljanje in digitalne spretnosti", ki je usmerjena na vse državljane " 2 – Izboljšati veščine državljanov na šestih strateških področjih: infrastruktura in varnost; egov-/odprti podatki; elektronska trgovina; digitalne spretnosti; pametne skupnosti; raziskave in inovacije. 3 - Zagotoviti in spodbujati da se sklene krog med povpraševanjem po storitvah, participacijo, ponudbo javnih in zasebnih organizacij ter razvojem inovativnih in ustreznih strokovnih znanj za digitalno revolucijo.	Projekt "Na poti" ("On the move") je odprt izobraževalni vir za institucije in strokovnjake za vseživljenjsko učenje. Cilji so: -doseganje ljudi, oddaljenih od izobraževanja -izboljšanje udeležbe v nadaljnjem izobraževanju in zagotavljanje možnosti za učenje na nižjih ravneh - 32 strategij širjenja najboljše prakse po vsej Evropski uniji.
Priporočila za oblikovalce politik	
<ul style="list-style-type: none">• Spodbujanje stalnih raziskav, katerih cilj je razumevanje znanj in spretnosti, ki jih zahtevajo podjetja.• Spodbujanje sodelovanja med podjetji in institucijami za nadaljnje izobraževanje pri iskanju odgovorov na vprašanje katere vsebine so primerne, katere metode in na krajih naj usposabljanje poteka.• Resnično in navidezno okolje usposabljanja postaviti v kontekst specifičnih ciljev tistih, ki se usposabljaajo.	

ROMUNIJA – Učenje na delovnem mestu: stroški in koristi

Utemeljitev	
<p>V organizacijah je potrebno in koristno razvijati spretnosti in kompetence zaposlenih, da se lažje prilagodijo stalni spremembi tehnologij, povečajo produktivnost dela in povečajo motivacijo. Vendar izobraževanje odraslih na delovnem mestu velja kot obveznost ne kot priložnost. Ena od glavnih ovir pri učenju so stroški izobraževalnih programov. Statistični podatki poudarjajo majhen delež naložb romunskih organizacij v poklicno izobraževanje glede na skupne stroške dela. To je posledica pomanjkanja lastnih sredstev za programe strokovnega izobraževanja, pomanjkanja informacij, težav pri dostopu do sredstev in stroškov povezanih s popolno ali delno prekinitvijo dejavnosti zaposlenih.</p>	
Težave in izzivi za strokovnjake in oblikovalce politik	Inovativne prakse
<ol style="list-style-type: none">1. Pomanjkanje ustreznega sistema davčne spodbude za zadovoljevanje potreb zaposlenih pri odraslih.2. Pomanjkanje davčnih spodbud za gospodarske subjekte, da se vključijo v začetno poklicno usposabljanje.3. Nezadostni ukrepi za spodbujanje delovno sposobnih odraslih za sodelovanje v programih usposabljanja.	<p>V Združenem kraljestvu so delodajalci na področju vajeništva in učenja na delovnem mestu uvedli pogodbene klavzule za nekatere programe usposabljanja. Tako morajo zaposleni plačevati določen odstotek stroškov usposabljanja, če ob koncu usposabljanja zapustijo svoja delovna mesta.</p> <p>Podobno so delodajalci uvedli posojilni sistem za starejše zaposlene, da bi se udeležili tečajev učenja na delovnem mestu, saj so ti udeleženci bolj razumeli vrednost kompetenc.</p>
Priporočila za oblikovalce politik	
<ul style="list-style-type: none">• Poenostaviti postopek dostopa do evropskih sredstev, zmanjšati odstotek sofinanciranja organizacij in spodbujati ustanavljanje izvajalcev programov usposabljanja.• Izvajati nacionalne projekte za financiranje, celotno ali delno, stroškov usposabljanja na delovnem mestu.• Izvajati posojilni sistem za udeležbo na tečajih usposabljanja na delovnem mestu.• Motivirati odrasle da sodelujejo v programih usposabljanja s pomočjo promocije, povečanja plač, dostopa do nove tehnologije, razvijanja novih kompetenc.	

SLOVENIJA – Učinek učenja na delovnem mestu: prenos v vsakodnevno delo

Utemeljitev	
<p>Učenje na delovnem mestu podjetja izvajajo večinoma, ko uvajajo novega zaposlenega na delovno mesto. V tej fazi je potrebno učenje na delovnem mestu, da se nov zaposleni začne z delom, usposabljanje pa je večinoma specifično za zaposlene. Kasneje je izobraževanje na delovnem mestu še vedno prisotno, večinoma ko se pojavijo določene težave in izzivi, ki zahtevajo izmenjavo znanj, da bi se delo lahko nadaljevalo.</p> <p>Takšna vrsta neformalnega učenja na delovnem mestu se zlahka prenese v vsakodnevno delo, saj zaposlenim omogoča nadaljnje delo, še posebej, če zaposleni pogosto uporabljajo novo znanje. Na tak način si pridobijo znanje in izkušnje in jim kasneje sploh ni treba razmišljati o uporabi. Po drugi strani pa je neformalno učenje na delovnem mestu zelo nesistematično in nestrukturirano, zlasti v manjših podjetjih brez posebnega kadrovskega oddelka za razvoj zaposlenih.</p> <p>Formalno usposabljanje na delovnem mestu je bolj strukturirano vendar ga včasih ni tako preprosto prenesti v vsakodnevno delo. Ker ni nujno, da se uporablja pri vsakodnevnem delu, ga je mogoče hitro pozabiti, včasih pa zaposleni sploh ne poznajo praktične vrednosti tega znanja. V tem primeru je prenos znanja v vsakodnevno delo manj verjeten in zahteva več truda zaposlenih in tudi spodbude podjetij.</p>	
Težave in izzivi za strokovnjake in oblikovalce politik	Inovativne prakse
<ol style="list-style-type: none">1. Kako zagotoviti spodbude za zaposlene in oblikovati delovno okolje, da bi omogoča lažji prenos znanja, pridobljenega v formalnem učenju na delovnem mestu, v vsakodnevno delo.2. Več pozornosti posvečajte spretnostim in kompetencam, ki so skupne širšemu spektru delovnih mest. Podjetja se običajno osredotočajo na spretnosti, ki so specifične za delovno mesto, manj pa na kompetence, ki jih je mogoče prenesti med različnimi delovnimi okolji ali celo med poklici.3. Povečati sistematičnost in strukturiranost učenja na delovnem mestu bolj, da bi povečali prenos znanja.	<p>Na Finskem je bil program "NOSTE" (2003-09) namenjen izboljšanju ključnih kompetenc slabše usposobljenih odraslih, njihovih kariernih možnosti in zadovoljstva pri delu. V sodelovanju s socialnimi partnerji se je izvajal praktični učni proces na delovnem mestu. Program je pokazal, da nizko kvalificirani odrasli pričakujejo, da bo usposabljanje tesno povezano s svojimi delovnimi nalogami in upoštevalo njihovo zgodnejšo zgodovino dela. Ključna faktorja uspešnega učenja sta bila udeležnost delodajalcev pri ureditvi pogojev usposabljanja in vrstniška podpora sodelavcev/učencev.</p>
Priporočila za oblikovalce politik	
<ul style="list-style-type: none">• Uvesti formalno usposabljanje in povečati strukturiranost in sistematičnost neformalnega usposabljanja.• Voditi z zgledom (omogočiti stik med izkušenimi in manj izkušenimi sodelavci).• Izkoristiti priložnost za učenje iz napak. Ko zaposleni naredi napako, izkoristite to priložnost, da pojasnite, zakaj je prišlo do neuspeha in kaj je mogoče narediti še bolje.• Usposabljanje izvajati na način, ki bo podobno dnevni delovni okolju in nalogam.• Osredotočiti se na splošne kompetence, ne le na specifične spretnosti.	

ŠVICA – Inovativna in prilagojena didaktika za nizko kvalificirane delavce

Utemeljitev	
<p>Posameznik, ki želi imeti veščine, ki jih potrebuje trg dela, se mora še naprej usposablјati. Raziskava v Švici je opazila, da se starejši slabše usposobljeni in nizko kvalificirani ljudje ne vključujejo v usposablјanja. Po eni strani je potrebna finančna podpora, po drugi strani pa je treba zagotoviti in organizirati ad hoc tečaje usposablјanja za to ciljno skupino. V primeru slabše usposobljenih in nizko kvalificiranih ljudi bi lahko inovativno rešitev predstavljalo sodelovanja na internih tečajih ali tečajih usposablјanja na delovnem mestu. V tem primeru je pomembno, da je tečaj usposablјanja prilagojen ciljni skupini in da se vsebina preprosto prenese v vsakdanje življenje.</p>	
Težave in izzivi za strokovnjake in oblikovalce politik	Inovativne prakse
<ol style="list-style-type: none">1. Kako doseči ciljno skupino2. Prenos znanja na tečaj usposablјanja, na delovno mesto in v vsakdanje življenje3. Kako prepoznati nizko kvalificirane delavce in kako voditi ciljno skupino	<p>Projekt "MEET Change" (Motiviranje starejših zaposlenih za usposablјanje in spremembe) se odziva na izziv staranja prebivalstva z izboljšanjem dostopnosti izobraževalnih programov za to ciljno skupino na ravni podjetja. Projekt "MEET Change" bo izboljšal privlačnost in dostopnost programov vseživljenjskega učenja za starejše in nizko kvalificiranih ljudi. Temu je namenjeno usposablјanje strokovnjakov za razvoj kadrov in izobraževalce odraslih o tem, kako motivirati in usposobiti starejše in nizko kvalificirane delavce, da sprejmejo spremembe v svojem delovnem okolju in sodelujejo v izobraževalnih in izobraževalnih programih.</p>
Priporočila za oblikovalce politik	
<p>Priporočamo naslednje strategije in metode:</p> <ul style="list-style-type: none">-ekonomska podpora za izvedbo projekta za učenje na delovnem mestu-ekonomska podpora ljudem, ki so se odločili za sodelovanje v programih usposablјanja-opolnomočiti nizko kvalificirane delavce-osredotočiti se na osnovno znanje (branje, pisanje, IKT, matematika)	

Zaključki

V tem dokumentu so bili ocenjene sheme za učenje na podlagi dela (WBL) za posamezne države, analizirani so bili izzivi in potrebe v različnih državah ter podani priporočila za ustrezne nacionalne in/ali evropske politike.

Demografski razvoj ima velik vpliv na sisteme WBL, zato je treba upoštevati dejavnike, kot je povečan delež starejših in vladne podpirne pobude. Poleg tega obstaja vse večja težnja k akademski izobrazbi, zaradi česar so klasični sistemi vajeništva manj privlačni, kar v nekaterih sektorjih povzroča pomanjkanje delovne sile.

Da bi izboljšali sistem WBL, je treba upoštevati tudi povpraševanje po delavcih na trgu dela. V nekaterih sektorjih se povečuje povpraševanje, npr. zaradi tehnoloških sprememb ali inovacij. Priporoča se večja vključenost podjetij, kar bi omogočalo boljše razumevanje njihovih potreb po znanjih in veščinah. Poleg tega je treba v okviru vsakodnevnega dela izvajati formalne oblike usposabljanja, kot tudi neformalno, ki pa naj bo bolj strukturirano in sistematično. Nadaljevalno izobraževanje za strokovnjake WBL se zdi koristno, saj lahko pomaga pri reševanju nekaterih vprašanj, npr. pomanjkanju večšin nizko kvalificiranih delavcev in večje vključevanje te ciljne skupine v programih usposabljanja.

Poleg tega priporočamo različne oblike finančnih podpor. Na primer poenostavitev dostopa do evropskih sredstev ali izvajanje posojilnega sistema za udeležbo na tečajih usposabljanja na delovnem mestu. Delodajalci, ki investirajo v vajeništvo in učenje na delovnem mestu, lahko v pogodbe vključijo klavzule (kot npr. v Združenem kraljestvu), ki zahtevajo da zaposleni, ki so se usposabljali, plačujejo del stroškov usposabljanja, če svoja delovna mesta zapustijo po določenem krajšem obdobju. Poleg tega lahko delodajalci uvedejo posojilni sistem za starejše zaposlene, da bi se udeležili tečajev učenja na delovnem mestu, saj v takih primerih udeleženci bolj razumejo vrednost kompetenc.

Povzetek ključnih priporočil:

- Vladna podpora in povezava z ustreznimi pobudami za podporo usposabljanja starejših delavcev.
- Prilagodljive izobraževalne poti za vajeništvo, da se poveča njegova privlačnost in zmanjša pomanjkanje delovne sile v določenih sektorjih.
- Oblikovanje usposabljanja v sodelovanju s podjetji, da bi top usposabljanje bilo tesno povezano z resnično situacijo na delovnem mestu in bi zadovoljilo trenutne potrebe trga dela.
- Spodbujanje digitalnega znanja med delovno silo.
- Angažirati zaposlene, vključno s starejšimi in nizko kvalificiranimi delavci, za sodelovanje pri usposabljanju.

- Spodbujanje: stalnega izobraževanja za strokovnjake, ki se ukvarjajo z WBL; formalne in sistematične strukture usposabljanja; osredotočanja na transverzalne spretnosti in celo osnovne spretnosti, če je to potrebno, namesto samo za spretnosti, specifične za delo.
- Ekonomska podpora projektov WBL in poenostavitev dostopa do finančne promocije.

Literatura

Cambiamento Tecnologico (2017). Mansioni ed occupazione, inapp policy brief, n. 4.

European Commission (2017): Teachers and trainers in work-based learning/apprenticeships. Mapping of models and practices. Final report. Request for Services VT/2015/075 in the Context of EAC-47-2014-4. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Institute for Research on Qualifications and Training of the Austrian Economy (2014): Apprenticeship-type schemes and structured work-based learning programmes – Austria. Retrieved from: <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/country-reports/apprenticeship-type-schemes-and-structured-work-based-25> [05.12.2017]

Juhani, I. (2019): Promoting active ageing in the workplace. Retrieved from: <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/articles/promoting-active-ageing-in-the-workplace> [29.12.2017]

Parliament of the Austrian Republic: Apprenticeship - global role model with a bad image in Austria. Federal Council meeting on perspectives of dual education. Parliament Correspondence No. 1232, 17.12.2014. Retrieved from: https://www.parlament.gv.at/PAKT/PR/JAHR_2014/PK1232/ [05.12.2017]

“Qualität in der Lehre” (Quality for apprenticeship). Retrieved from: <https://www.qualitaet-lehre.at/ausbilden-im-betrieb/lehrbetrieb-werden/weiterbildung-fuer-ausbilderinnen/> [06.12.2017]

Wagner, Elfriede /ReferNet Austria (2015): Supporting teachers and trainers for successful reforms and quality of VET – mapping their professional development in the EU: Austria. Retrieved from: <https://refernet.at/en/dokumente/498-at-tt-article-en-final/file> [06.12.2017]

Links

http://egov.formez.it/sites/all/files/programma_nazionale_cultura_formazione_competenze_digitali_-_linee_guida.pdf [29.12.2017]

<http://www.employers.ee/wp-content/uploads/Information-Bulletin-Meeting-in-Vilnius.pdf>
<http://en.iddk.lv/projekts/developing-apprenticeship-in-company-trainer-training-and-apprenticeship-promotion/> [18.12.2017]

<http://meet-change.eu/index.php/en/> [29.12.2017]

<http://www.onthemove-project.eu/index.html> [29.12.2017]

https://www.researchgate.net/publication/291818132_NOSTE-programme_for_low-skilled_adults
[29.12.2017]