



O1 – Raziskovalna študija – izvršilni povzetek

pripravljeno s strani Meath Partnership

Naziv projekta:	pospeševanje izida in kvalitete praktičnega usposabljanja z delom preko/s pomočjo poslovno usmerjenega programa usposabljanja za odgovorne za praktično usposabljanje znotraj podjetji.
Akronim/okrajšava:	WBL Accelerator
Številka projekta:	2018-1-AT01-KA202-039231

Ta projekt je bil financiran s podporo Evropske komisije:
Ta publikacija odraža zgolj stališča avtorja in Komisija ni odgovorna za kakršno koli uporabo informacij,
ki jih vsebuje.

Kazalo vsebine

Uvod v raziskovalno študijo pospeševalnika poklicnega usposabljanja	3
Cilji raziskovalnega poročila	4
Pregled raziskovalnega procesa – Metodologija	5
Ugotovitve raziskovalnega procesa.....	6
Ugotovitve v zvezi z različnimi postopki po državah.....	8
Ugotovitve za obveščanje o razvoju programa za pospešeno praktično usposabljanje.....	14
Ugotovitve za obveščanje razvijanja priročnika pospeševanja praktičnega usposabljanja.....	16
Priporočila	17
Zaključek	18

Uvod v raziskovalno študijo pospeševalnika poklicnega usposabljanja

Praktično usposabljanje z delom je sestavni del poklicnega usposabljanja in izobraževanja v Evropi, vendar uporabljajo izobraževalne inštitucije ter podjetja različne koncepte in jezike v/znotraj svojih pristopov. Da bi zagotovili sodelovanje med šolstvom in podjetji, je potrebno graditi most, ki učinkovito povezuje poklicno izobraževalne inštitucije s podjetji.

Da bi izboljšali kakovost praktičnega usposabljanja z delom in vpliv poklicnega izobraževanja ter usposabljanja, je potrebno široko razumevanje, deljenje in sledenje konceptov modernega poklicnega izobraževanja ter usposabljanja s strani odgovornih oseb znotraj podjetij.

WBL Accelerator naj bi izboljšal kakovost poklicnega usposabljanja znotraj sistemov poklicnega izobraževanja in usposabljanja v Evropi skozi inovativni program usposabljanja in zbirko podpor za omogočanje odgovornim osebam za praktično usposabljanje v podjetjih, da se seznanijo s sledečimi vidiki:

- pedagogiko poklicnega izobraževanja in usposabljanja;
- evropskimi standardi poklicnega izobraževanja in usposabljanja;
- evropsko metodologijo in inštrumenti za poklicno izobraževanje in usposabljanje;
- sodobnim poklicnim usposabljanjem, načrtovanim na podlagi Evropskih načel in praktičnih vaj.

Vsako podjetje, vključeno v poklicno usposabljanje, ima zadolženo osebje, ki je odgovorno za izvajanje le-tega. Osebje je lahko določeno s strani delavcev, lastnika podjetja, HR osebja ali vodje usposabljanja. Vendar se moramo zavedati, da v večini primerov te odgovorne osebe niso pedagogi ali izobraževalci, ampak večji delavci, ki so lahko brez strokovnega znanja o sistemu in metodološki stopnji poklicnega izobraževanja ter usposabljanja, saj v svojem vsakodnevem delu prevzamejo povsem drugačne naloge in zadolžitve.

Potreba po podpori za razvoj potrebnih veščin znotraj ciljne skupine in po drugih postopkih z namenom izboljšati kakovost učenja na delovnem mestu ter posledice poklicnega izobraževanja in usposabljanja, so bile označene kot del celovitega raziskovalnega procesa v državah članicah, na kar se osredotoča poročilo povzetka.

Poročilo predstavlja ugotovitve dolgoročnega procesa raziskovanja, izvedenega s strani partnerjev iz Avstrije, Irske, Malte, Nemčije, Slovenije in Španije. Celovito raziskovalno poročilo je dostopno na spletni strani projekta.

Cilji raziskovalnega poročila

Ta povzetek je del prvega rezultata pospeševalnega projekta poklicnega usposabljanja in zagotavlja/omogoča kratek/strnjen pregled ugotovitev raziskovalnega procesa, ki je vodil Math Partnership. Raziskava je bila izvedena lokalno v vseh šestih državah članicah.

Namen raziskave je bil pomagati določiti status poklicnega usposabljanja v podjetjih, raziskati razloge za izzive prehoda in neskladnosti med svetom dela ter svetom izobraževanja in prepoznati »jezikovni problem« med izobraževalnimi sistemi ter poslovnimi razmerami, zlasti v zvezi s poklicnim izobraževanjem in usposabljanjem.

Raziskava je prav tako zagotovila sodobno poslovno realistično sliko poklicnega usposabljanja v Evropi z vidika podjetij in odgovore na vprašanja, zakaj je povezava med podjetji in poklicnim izobraževanjem znotraj izobraževalnih ustanov tako težavna.

Rezultati raziskovalnega procesa, ki je bil izveden v skladu z določenimi smernicami, so povzeli in analizirali vsi partnerji. Ugotovitve naših kolektivnih raziskovalnih procesov bodo v prihodnje prispevale k nadaljnjemu razvoju, in sicer:

1. IO2 – modularni program usposabljanja za odgovorne osebe v podjetjih;
2. IO3 – priročnik »Sodobnega poklicnega usposabljanja v Evropi – koncepti, metode, praktične zahteve«.

Program WBL Accelerator (IO2) bo temeljni rezultat projekta in bo prilagodljiv modularni tečaj za ljudi, ki sodelujejo pri poklicnem usposabljanju v podjetjih. Program WBL Accelerator bo namenjen zagotavljanju osebam, odgovornim za poklicno usposabljanje, potrebne kompetence, znanja in praktične izkušnje za vključitev lastnih praks poklicnega usposabljanja v evropski sistem poklicnega izobraževanja, z namenom načrtovanja poklicnega usposabljanja v skladu z evropskimi inštrumenti, strategijami in metodami za doseganje skladnosti med tem, kar se izvaja na ravni poklicnega izobraževanja in usposabljanja, ter tistim, kar se izvaja na ravni poklicnega usposabljanja v podjetjih.

Končni intelektualni rezultat (IO3) projekta bo obsežen priročnik o »Sodobnem poklicnem usposabljanju v Evropi – koncepti, metode, uporaba v praksi – ki bo deloval kot obsežna smernica za odgovorne osebe za poklicno usposabljanje, kako bi podjetja lahko procese poklicnega usposabljanja načrtovala, izvajala in ocenjevala. Jezik, uporabljen v priročniku, je tisti, ki ga uporabljajo in mu dajejo prednost podjetja ter kadrovski oddelki. Vsa terminologija za poklicno izobraževanje in usposabljanje ter izobraževalne teorije bo prevedena v poslovno terminologijo. Poleg tega je zelo pomembno, da se priročnik nanaša na standardne dejavnosti in procese v podjetjih in da v celoti odraža poslovne razmere. Končna vsebina in terminologija v času njenega

razvoja bo oblikovana na podlagi ugotovitev tega raziskovalnega poročila in priporočil ciljne skupine, zbranih med izvajanjem fokusne skupine.

Pregled raziskovalnega procesa – Metodologija

Delovna raziskovalna metodologija, ki je bila izvedena v vseh partnerskih državah, je vključevala organizacijo dveh srečanj fokusnih skupin z 12 udeleženci v vsaki skupini – s tem so dosegla skupno 144 oseb znotraj partnerskih držav. Udeleženci fokusnih skupin so bili ljudje v podjetjih, ki so odgovorni za vse vrste učenja na delovnem mestu – to je vključevalo lastnike podjetij, kadrovske osebe, osebe za usposabljanje, vodje skupin, pooblaščenca za trgovino, svetovalce vajeništva itd.

Zakaj fokusne skupine? Eden od ciljev partnerjev, ki jih je bilo potrebno doseči z izvajanjem raziskav, je bil aktiviranje in vključitev članov ciljne skupine. Ker fokusna skupina vključuje vodeno razpravo z izbrano skupino posameznikov za pridobitev informacij o njihovih pogledih in izkušnjah na določeno temo, je bila uporaba te raziskovalne metode opredeljena kot najučinkovitejši način za pridobivanje različnih stališč o temi projekta.

Vprašanja, ki so jih opredelili partnerji, so bila namenjena boljšemu razumevanju in poznavanju poklicnega usposabljanja v vseh partnerskih državah in ugotovitvi, zakaj v praksi podjetja raje uporabljajo poklicno usposabljanje, kakšen je zakonodajni okvir tega procesa, kakšni so postopki, ki se uporabljajo v partnerskih državah, in tudi kakšno podporo vodstvo nudi poklicnemu usposabljanju.

Zadnji sklop vprašanj je bil osredotočen na opredelitev potreb in naslednjih korakov, ki podpirajo nadaljnji strokovni razvoj odgovornih oseb. Raznolikost sestave vsake skupine je močno prispevala k specifikaciji spretnosti in sposobnosti popolne odgovorne osebe.

Zaključek raziskovalnega procesa je bil odločilen, saj so partnerji na podlagi opredelitev spretnosti in sposobnosti, ki se pričakujejo od odgovorne osebe, z njim lahko načrtovali in oblikovali učinkovit načrt usposabljanja, ki bi lahko v največji meri podprl strokovni razvoj vajencev.

Podatki fokusnih skupin, izvedenih v vsaki državi, so bili analizirani in povzeti s strani projektnih partnerjev, ki so glavne ugotovitve zapisali v kratkem poročilu o raziskovanju

države. Poročilo je na voljo tudi na spletni strani projekta pospeševalnika poklicnega usposabljanja.

Poročila o državnih raziskavah so ustvarila osnovo za razvoj tega poročila o raziskovalni študiji in povzetka.

Ugotovitve raziskovalnega procesa

Raziskovalni proces so izvedli partnerji iz Avstrije, Irske, Malte, Nemčije, Slovenije in Španije v mesecu januarju in februarju 2019. V fokusnih skupinah so bili vključeni udeleženci z različnih področij in položajev..

Partnerji so morali prvotni načrt prilagoditi tako, da so organizirali dve fokusni skupini z 12 udeleženci na skupino. V več državah so bile potrebne prilagoditve glede na potrebe ciljnih skupin in na raven njihovega interesa, zaradi česar je bilo organiziranih več sestankov za doseganje ciljev, zastavljenih v okviru projekta. Sestanki so bili organizirani v različnih dneh in krajih, v nekaterih primerih osebno, ena na ena – predvsem s predstavniki malih podjetij v nekaterih partnerskih državah.

Sestava fokusnih skupin znotraj držav partneric je bila precej raznolika. Na zasedanjih so sodelovali tako predstavniki MSP kot predstavniki velikih podjetij. V skupinah so bili zastopani različni sektorji:

- v Avstriji predstavniki IT, predelovalne industrije, gastronomije;
- v Nemčiji predstavniki poslovnega svetovanja, prava, davkarije, kadrovanja, informacijske tehnologije, poklicne izobrazbe, regionalnega razvoja podjetij;
- v Španiji predstavniki storitev, gostinstva, hotelirstva, sanitarnih in računalniških storitev;
- na Irskem predstavniki elektrotehničnih, vodovodnih in strojnih storitev, gradbeništva, IT, zavarovalništva, frizerstva;
- v Sloveniji predstavniki mizarstva, hotelskih storitev, gastronomije, zidarstva, orodjarstva, kamnoseštva, mehanike, papirne industrije
- na Malti predstavniki, ki prihajajo iz inženirstva, prometa, storitev skupnosti, agro gospodarstva, poslovanja in trgovine.

Da bi pridobili primerljive in ocenljive informacije, smo udeležencem vsake države zastavili 3 vprašanja, ki so jih partnerji opredelili kot najpomembnejša v smislu

začrtovanja celotnega procesa poklicnega usposabljanja v vsaki državi, za pridobivanje informacij o korporativni motivaciji za uporabo poklicnega usposabljanja v praksi in kakšno podporo zagotavljajo samim sodelavcem in vajencem poklicnega usposabljanja.

STATUS QUO

Prvo vprašanje je bilo namenjeno ugotavljanju vzroka, zakaj so se podjetja vključila v praktično usposabljanje z delom in kaj ga naredi tako privlačnega zanje. Odgovori na to vprašanje so bili enaki v skoraj vseh partnerskih državah.

Najpomembnejši razlogi, zakaj podjetja raje uporabljajo poklicno usposabljanje v svojih vsakodnevnikih praksah, ki so jih ugotovili udeleženci, so bili:

- **Prepoznavanje talentov**

Mnogi izmed udeležencev menijo, da je ta možnost najbolj pomembna, saj zaposlovanje mladih med pridobivanjem osnovnih znanj in ob sledenju njihovega napredka na delovnem mestu lahko omogoča odkritje in ovrednotenje talenta ter potenciala posameznika.

Odkritje talentov v začetnih fazah omogoča možnosti, da se vajencu zagotovi podpora in pozornost, ki je potrebna za doseganje boljših rezultatov. Pogost fenomen v praksi je, da nekateri vajenci pridejo do vodilnih položajev in so sposobni opravljati svoje delo na zelo visokem standardu in z veliko predanostjo.

- **Usposabljanje vajencev v skladu z zahtevami in potrebami podjetja**

Vsako podjetje ima svoje postopke in zahteve, ki se vsakodnevno uporabljajo v praksi. Zaposlovanje vajencev je velika prednost, saj se bodoči potencialni delavci usposabljaajo na podlagi teh zahtev. Posedovanje potrebnih veščin in znanj odpravlja potrebe po prekvalifikaciji in/ali usposabljanju delavca, ki je predhodno že delal za podjetje.

- **Poklicno usposabljanje ponuja priložnost za ohranitev delovne sile podjetij v prihodnosti**

Ena izmed ugotovitev raziskave je, da je zagotavljanje ustreznih delovnih pogojev med poklicnim usposabljanjem ter razmerje med delavcem in delodajalcem vzpostavljeno, povezano in zaupano. V primeru, da delodajalec zaposlenim zagotovi primerne pogoje in okolje, zaposleni pogosto delodajalca nagrajujejo s prizadevanjem, da ostanejo zvesti in oblikujejo močno zaposlitveno bazo za podjetje v dolgoročnem vidiku.

- **Poklicno usposabljanje je poceni vir dela, ki je brez tveganja**

Zaposlovanje vajenca v podjetju lahko zagotovi stroškovno najučinkovitejšo delovno silo v primerjavi s polno plačanimi rednimi zaposlenimi, prav tako je tudi zagotovilo za ohranitev te delovne sile za določeno obdobje, saj je praksa med učenjem nujna za doseganje kvalifikacij. Poleg tega študente nenehno nadzira dobro usposobljeno osebje z dolgoletnimi izkušnjami in znanjem. To odpravlja tudi tveganje za nesreče ali poškodbe in druge oblike morebitne škode pri delu v podjetju.

Poleg teh opažanj so udeleženci fokusnih skupin na Malti omenili tudi priložnost za usposabljanje zaposlenih in zmanjševanje motenj, medtem ko v Avstriji podjetja menijo, da poklicno usposabljanje ponuja tudi priložnosti pridobitve študentov z novimi idejami in inovacijami v podjetja.

Odgovori na **drugo vprašanje** so razkrili veljavne predpise in politiko za urejanje poklicnega usposabljanja v partnerskih državah, ki so običajno odgovorni za to, kako se celoten proces izvaja v podjetjih. Prav tako smo dobili boljši vpogled v število vajencev, ki jih podjetja podpirajo prek poklicnega usposabljanja na letni osnovi.

Ugotovitve v zvezi z različnimi postopki po državah so:

NEMČIJA

Po vsej Nemčiji obstaja dolga tradicija vajeniške strukture (Berufsausbildung, entsprechend Berufsbildungsgesetz). Ta po navadi vsebuje tristransko partnerstvo med:

- zasebnim podjetjem, ki prevzame vajenca (Ausbildungsbetrieb);
- Gospodarsko zbornico ali Obrtno zbornico (Industrie- und Handwerkskammer oder Handwerkskammer) in
- poklicno šolo (Berufsschule).

Običajno so poklicne šole v velikih primerih upravljane s strani države. Obstaja pa tudi možnost, da jih pooblastijo Trgovinska in Obrtna zbornica. Lahko pa tudi Nacionalna agencija za zaposlovanje subvencionira te zasebne poklicne šole v skladu s Trgovinsko ali Obrtno zbornico.

V nekaterih profesijah je možno, da se učenec kvalificira na poklicni šoli, vključno s pripravništvom (npr. Pharmazeutischer Assistent / PTA). To imenujemo neakademska poklicna kvalifikacija (obdobje usposabljanja: 2–3 leta).

Struktura vajeništva znotraj sistema poklicnega usposabljanja (Berufsausbildung) vključuje delitev časa z namenom pridobivanja praktičnih izkušenj v zasebnem podjetju in teoretičnega učenja na višjih strokovnih šolah. Politika in strukture vajeništva so centralno upravljane s strani trgovinske ali obrtne zbornice v sodelovanju z zasebnimi podjetji ter poklicnimi šolami (po lokalni ali regionalni – trgovinske ali obrtno-podjetniške zbornice) v obliki vajeniških načrtov. Takšni načrti

so pogosto prilagodljivi ampak vedno v skladu z izobraževalnimi predpisi, za vsako profesijo in poklicno dejavnost. Vsako zasebno podjetje mora imeti za vsak poklic certificirane ADA-trenerje (ADA = Ausbildung der Ausbilder, v angleščini: »train the trainers«), ki so odgovorni za praktično usposabljanje vajencev.

AVSTRIJA

V Avstriji je vsako podjetje, ki ponuja vajeništvo, pravno zavezano k upoštevanju obstoječih smernic in zakonov– predvsem zakona BAG (zakon o poklicnem usposabljanju, RIS 2019), ki v okviru vajeništva sestavlja vse zakone o poklicnem usposabljanju v avstrijskih podjetjih. Avstrijska Gospodarska zbornica podjetjem nudi svetovanja v zvezi s skladnim izvajanjem učenja na delovnem mestu v Avstriji in ponuja številne podporne dokumente za podjetja in odgovorne za kadrovske zadeve (WKOÖ 2011; WKO 2016).

V vsakem podjetju mora biti vsaj ena oseba, (odvisno od števila vajencev ki jih ima podjetje) ki jih nadzoruje. Odgovorna oseba je lahko ali lastnik podjetja ali katera druga oseba, ki ima ustrezne strokovne kompetence, pedagoško–andragoške kompetence in znanje prava, kar je vse treba preveriti in dokazati. Te kompetence se lahko pridobijo na 40–urnem usposabljanju ali potrdijo z že pridobljenimi dokazili. V vsakem primeru pa je za vajeniškega nadzornika potrebno opraviti test (WKO 2016) (obstaja le ena izjema, ki je pojasnjena v nadaljevanju pod vprašanjem 5). Glede na velikost podjetja in način nadzora oseb, ki ga izvaja nadzorna oseba, se področje uporabe smernic razlikuje. V nekaterih podjetjih obstajajo mape z načrti in kontrolnimi sezname, ki se redno posodablajo in na katerih temelji usposabljanje vajencev, v drugih pa je le uradni opis delovnega mesta, na podlagi katerega je vajenec usposobljen. Ti opisi delovnih mest so pogosto ali preveč osnovni ali pa preveč specifični in niso nujno v skladu s kompetencami, ki so navedene v standardiziranih opisih delovnih mest ali učnih rezultatih poklicnih šol in posledično izobraževalnega sveta. Velikokrat ima odgovorna oseba za vajence to nalogo le kot stransko nalogo in ni v prvi vrsti vajenčev učitelj. Priložnost, da se osredotočimo na pedagoške naloge, dobimo le v velikih podjetjih, kjer bi lahko bili tudi učitelji vajencev z asistenti, vendar je to izjema. To je razlog, da ni razpoložljivega časa, da bi se večina odgovornih oseb za praktično usposabljanje osredotočila na vajence in njihovo usposabljanje na delovnem mestu.

IRSKA

Nacionalni sistem vajeništva ureja zakonodaja, predvsem zakon o industrijskem usposabljanju iz leta 1967. Ta zakonodaja določa splošno strukturo nacionalnega sistema in zaščito ter odgovornosti vajencev, delodajalcev in ponudnikov poklicnega izobraževanja in usposabljanja. Vse organizacije, ki zaposlujejo vajence, delajo v skladu s standardi, ki jih določa kodeks prakse vajeništva. Večja podjetja so imela vzpostavljene procese in strukture, ki so vključevale nadaljnje postopke od zaposlitve

do konca pripravništva. Znotraj organizacij pogosto potekajo sestanki z vajenci, ki jim pogosto dodelijo mentorja, ki jim skozi proces usposabljanja svetuje in daje povratne informacije. Mentor je tudi oseba, ki se povezuje z ustanovo, ki nudi poklicno izobraževanje in usposabljanje.

Na splošno obstaja razlika med podjetji, ki imajo tradicijo vajeništva, in podjetji, ki ga uvajajo na novo. Podjetja, ki imajo nove programe vajeništva, imajo vpeljane močne strukture in procese.

Obrtna podjetja za MSP, ki lahko imajo v nekaterih primerih manj kot 5 zaposlenih, imajo manj strukturirane postopke, pri čemer je za vajenca odgovornih več oseb, odvisno od tega, kdo je prost. Običajno bi moral vajenec delati neposredno z lastnikom podjetja, ki je dobro usposobljen.

Število vajencev v programu poklicnega usposabljanja se je gibalo od 1 do 200 letno, kar je tesno povezano z velikostjo podjetja.

SLOVENIJA

Vsako podjetje, ki ponuja vajeništvo ali učenje na delovnem mestu, mora biti v skladu z obstoječo zakonodajo (najpomembneje z Zakonom o vajeništvu in Zakonom o poklicnem izobraževanju). Na Gospodarski zbornici Slovenije je zaposlen svetovalec, ki dnevno sodeluje s podjetji, šolami za poklicno izobraževanje in starši študentov/vajencev, jim odgovarja na njihova vprašanja in svetuje o različnih vprašanjih v zvezi z izvajanjem vajeništva. Mentorji (s podporo oddelkov za kadre) so tisti, ki so večinoma odgovorni za izvajanje vajeništva. V skladu z Zakonom o vajeništvu morajo biti podjetja sposobna zagotoviti vajencu mentorja za čas trajanja praktičnega usposabljanja (vsaj ena oseba – odvisno od števila vajencev v podjetju). Mentor mora imeti:

- vsaj srednjo strokovno izobrazbo, pedagoške in andragoške kvalifikacije ter vsaj tri leta delovnih izkušenj;
- ali magistrski oziroma vodstveni naziv na področju, za katerega se vajenec usposablja.

Izjemoma je lahko mentor tudi oseba s srednješolsko poklicno izobrazbo in najmanj petimi leti delovnih izkušenj na področju dejavnosti (panoge) ali poklica, za katerega se vajenec usposablja ter pedagoško-andragoške kvalifikacije.

Mentor ne more biti oseba, ki ji je v skladu z zakonom, ki ureja organizacijo in financiranje izobraževanja, prepovedano sklepati delovno razmerje ali opravljati delo na področju izobraževanja. Na splošno je večina udeležencev v fokusnih skupinah potrdila ugotovitve predhodne raziskave, ki je bila izvedena med sekundarno raziskovalno fazo, da so vajeništva vključena v dolgoročno strategijo ali cilje podjetij kot način za pridobivanje novih zaposlenih (tj. zajemanje talentov).

Ker imajo vajenci v Sloveniji še vedno status dijakov in so vpisani v poklicne šole, podjetja in šole (ter zbornice kot posredniki) tesno sodelujejo pri razvoju vajeniškega načrta za vsakega vajenca (tudi na podlagi kataloga praktičnega usposabljanja, ki je bil razvit s strani nacionalnega inštituta za poklicno izobraževanje in usposabljanje). Ti vajeniški načrti so temeljni dokumenti za izvajanje vajeništva.

ŠPANIJA

Obstajajo razlike med velikimi in malimi podjetji. V velikih podjetjih (IKEA, Fundacija Miranda, Igurco) imajo politiko vodenja praktičnega usposabljanja – imajo postopek sprejemanja ljudi, ki so odgovorni za mentorstvo in vodenje, vire itd. – hkrati pa je s strani vodstva praktično usposabljanje priznано kot zelo dobro orodje za izbor kadrov. V majhnih podjetjih ni konkretnih procesov; (običajno) je upravitelj tisti, ki se ukvarja s študenti, viri pa so nižji.

V velikih podjetjih (npr. IKEA, KIABI) obstaja za praktično usposabljanje selekcija dijakov. Selekcijo izvaja oddelek za kadrovske zadeve na podlagi CV-ja (pridobljene sposobnosti), . Kadrovska služba jih nato razporedi na ustrezne oddelke. Kadrovski oddelek ali mentorji jih tedensko spremljajo, da preverijo, kako se počutijo, kakšne so njihove potrebe, zahteve itd. V primeru, ko imajo vajenci neko vprašanje, se neposredno pogovorijo z mentorjem v podjetju, ki skrbi za vajenca in mu nudi ustrezno podporo. V KIABI imajo na primer vajenci dodaten dostop do portala (Wink) za usposabljanje in napredovanje.

V velikih podjetjih so zaposleni z več izkušnjami na določenem področju (v vsakem oddelku) določeni, da so lahko mentorji/svetovalci vajencu. Mlade mentorirajo različni člani osebja, odvisno od dela ali naloge.

V majhnih podjetjih je poslovođa (ali druga odgovorna oseba) odgovoren za usmerjanje vajenca skozi različna delovna mesta ali naloge, čeprav imajo študenti manjše možnosti za menjavo delovnih mest kot v velikih podjetjih.

MALTA

Malteška vodilna Visoka šola za umetnost, znanost in tehnologijo (MCAST) je ustanova za poklicno izobraževanje ter usposabljanje, ki je odgovorna za vodenje in upravljanje sistema vajeništva na nacionalni ravni na Malti. Prizadeva si za dvig kakovosti vajeništva, da bi dosegla ravnotežje med teoretičnim usposabljanjem in usposabljanjem na delovnem mestu ter tako omogočila, da vajenci ostanejo dolgoročno zaposljivi na podlagi prenosljivega in redno posodobljenega strokovnega znanja. S sodelovanjem z industrijo je MCAST pozicionirana kot pomemben deležnik: zagotavlja povratne informacije o tečajih, ki so podani v MCAST-u na različnih stopnjah od MQF1 do MQF7 (magistrski študij). Različni MCAST inštituti skozi vse leto

organizirajo seminarje, na katere povabijo ljudi iz določenih industrijskih sektorjev, da bi dobili povratne informacije o MCAST tečajih – njihovi ustreznosti, katere bi bilo potrebno posodobiti in novih tečajih, ki bi jih bilo potrebno uvesti. Temu skozi vse leto sledijo tudi drugi posvetovalni seminarji, ki so del rednega cikličnega pregleda MCAST tečajev na inštitutih.

MCAST je tudi v postopku imenovanja panožnih svetovalnih skupin, ki bodo vključevale organizacije v kooperativnem odnosu in delodajalce. Glavni cilji teh skupin so:

- identificiranje in pregled kompetenc;
- obveščanje MCAST-a o najnovejših trendih in spremembah na trgu dela;
- predlagati spremembe obstoječih programov;
- okrepiti povezavo med PIU in industrijo.

Svetovalne skupine za industrijo bodo skupaj z MCAST:

- ocenile obstoječe programe;
- oblikovale in razvile nove programe;
- okrepile strukture za zagotavljanje kakovosti;
- opredelile in ocenile specifične potrebe trga za industrijo;
- usposabljalne inštruktorje v podjetju in MCAST nadzornike;
- z ERASMUS+ privabile nove študente iz drugih izobraževalnih ustanov.

Večina udeležencev obeh ciljnih skupin se je zavedala nedavnih sprememb in sprejela prizadevanja MCAST-a pri zagotavljanju kakovostnih programov vajeništva, vključno s stalnim sodelovanjem in partnerstvom z lokalnimi industrijskimi sektorji. Skoraj vsi udeleženci so imeli pozitiven odnos z oddelkom za delovno prakso in vajeništvo v okviru MCAST. Pohvalili so učinkovitost, razpoložljivost, pripravljenost in pomoč, ki jo nudijo. Poleg tega so pogosto zadovoljni tudi s spremljanjem, ki ga izvaja tehnično osebje iz MCAST-a.

Večina podjetij na Malti je majhnih ali mikro, zato je delodajalec vajencu tudi trener/mentor. Vendar pa za srednje velika podjetja obstajajo določeni ljudje, ki delajo na oddelku za človeške vire ali kot vodje izobraževanja. To olajšuje vključevanje, usposabljanje in mentorstvo vajenca. Poleg tega so v takih podjetjih tudi drugi strokovnjaki, ki zagotavljajo, da vajenec pridobi potrebna znanja in sposobnosti. Usposabljanje je zagotovljeno tudi v srednje velikih podjetjih, bodisi v hiši bodisi preko prilagojenih programov usposabljanja, ki jih izvajajo izobraževalne ustanove. V takih podjetjih imajo osebe, ki sodelujejo pri kadrovanju ali usposabljanju, tudi možnost udeležbe na konferencah in seminarjih, ki jih organizirajo izobraževalne ustanove, zbornice in sindikati delodajalcev, povezani z izobraževanjem in usposabljanjem.

Splošni zaključek: Avstrija, Nemčija in Slovenija imajo veljavne predpise in zakone, ki urejajo vajeniške sheme in njihovo izvajanje (imenovanje mentorjev), medtem ko na Malti, Irski in Španiji obstaja razlika med postopki za večja podjetja in MSP/mikro podjetja. Število vajencev se razlikuje in je odvisno od velikosti podjetij. Na sestankih

fokusnih skupin so bili udeleženci iz podjetij, ki zaposlujejo od 1 do več kot 200 vajencev na leto.

Namen **tretjega vprašanja** ankete je bilo ugotoviti, kakšno podporo prejemajo odgovorni za praktično usposabljanje v svojih podjetjih za nadzor..

Ker se v vsaki od partnerskih držav uporablja drugačna zakonodaja, so se odgovori na to vprašanje razlikovali tudi po državah. Odzivi so odvisni tudi od velikosti in industrijske panoge, v kateri je podjetje. Skupna značilnost, ki so jo omenili udeleženci, je bila, da podpora vodstva podjetja po navadi prihaja v obliki formalnih in neformalnih srečanj, pri čemer je potrebno biti obveščen o tem, ali je vajeniški program uspešen ali ne, in kakšne spremembe so potrebne za povečanje učinkovitosti procesa praktičnega usposabljanja.

Najpogostejše oblike podpore v državah so bile:

- strokovno usposabljanje;
- povratne informacije;
- poročanje o napredku; podpora oddelka za kadre pri zaposlovanju, izbiri, vpeljevanju in spremljanju.

Udeleženci fokusnih skupin niso dobro poznali poteka ECVET-a. V mnogih poročilih so poudarjali njegovo nepomembnost, neskladnost in praktično vrednost za operacije na dejanskem delovnem mestu.

IZZIVI

Na podlagi komentarjev udeležencev fokusnih skupin so bili izzivi razdeljeni v dve osnovni skupini:

1. splošni izzivi;
2. izzivi v zvezi z upravljanjem, nadzorom in načrtovanjem praktičnega usposabljanja.

Splošni izzivi

Večina udeležencev fokusnih skupin je poročala, da je sodelovanje med ponudniki poklicnega izobraževanja in podjetji dobro vzpostavljeno. Vendar še vedno verjamejo, da obstaja prostor za izboljšave na naslednjih področjih: trud ponudnikov poklicnega izobraževanja in usposabljanja za promocijo določenih poklicev; znanje, potrebno za vsakodnevno praktično usposabljanje na delovnem mestu (udeleženci so ugotovili, da je na tem področju prišlo do velikega neskladja in pomanjkanja znanja); spodbujanje vajeništva za opustitev študija kot univerzalno alternativo; pozitivno spodbujanje poklicnega izobraževanja in usposabljanja za mlade in njihove starše; pomanjkanje informacij o postavitvi strukture (blokada), ki negativno vpliva na procese v podjetju;

boljša vzpostavitev in intenzivnejši stik večjih podjetij s poklicnim izobraževanjem in usposabljanjem v primerjavi z malimi in srednje velikimi podjetji, saj institucije poklicnega izobraževanja in usposabljanja menijo, da so to bolj dragocene stranke. Nazadnje tudi razpoložljivost in primernost vajencev za določena podjetja in priložnosti.

Izzivi v zvezi z upravljanjem, nadzorom in načrtovanjem praktičnega usposabljanja

Glavni izzivi, s katerimi se srečujejo udeleženci pri praktičnem usposabljanju, so, kako motivirati vajence in zlasti, kako najti »dobre« vajence – motivirane z dobro delovno etiko, ki so predani svojemu področju, saj se njihove spretnosti in motivacija pogosto ne ujemajo s pričakovanji delodajalca.

Glede na ugotovitve bi podjetja želela imeti spletno trgovino za vajence. Podjetja so poudarila tudi potrebo po zagotavljanju stalne podpore vajencem, saj se posamezne lastnosti/spretnosti mentorja lahko razlikujejo in da lahko odnos in/ali starost mentorja pomembno vplivata na odnos med mentorjem in vajencem, kar se kaže v »generacijski vrzeli«. Obstaja tudi potreba po zanesljivejših orodjih za spremljanje napredka, ne zgolj z dnevniki in zapiski. V povezavi s tem procesom so udeleženci zaznali problem v različnih metodah ocenjevanja od podjetja do podjetja pri vmesnem in končnem ocenjevanju praktičnih vaj.

V zvezi z usposabljanjem, ki je na voljo za osebe, odgovorne za praktično usposabljanje v manjših podjetjih, so udeleženci menili, da je pomanjkanje usposabljanj velik izziv. Raje bi imeli bolj izpopolnjeno uvajanje in nadaljnje usposabljanje, kot tudi orodja praktičnega usposabljanja, ki bi ga lahko koristili za podporo svojim vajencem med učnim procesom. Razpoložljivost vajencev, ki se pogosto ujema s šolskim in ne z urnikom podjetja – zlasti v storitvenih dejavnostih, je tudi eden glavnih izzivov, s katerimi se soočajo podjetja in odgovorne osebe praktičnega usposabljanja.

Ugotovitve za obveščanje o razvoju programa za pospešeno praktično usposabljanje

V povezavi z razvojem programa za pospešeno praktično usposabljanje nas je predvsem zanimalo, kakšne so zahteve, povezane z vlogo mentorja, ki so jih udeleženci fokusne skupine navajali za najpomembnejše.

S kolektivnimi razpravami in mnenji udeležencev smo prišli do zaključka, da je za učinkovito praktično usposabljanje z delom pomembno, da ima izbrani mentor potrebno znanje in veščine za vzdrževanje stikov z ustanovo za poklicno izobraževanje, pa tudi strokovne in osebne veščine ter ustrezen pristop do vajenca med praktičnim usposabljanjem znotraj njihove organizacije ali podjetja.

Na podlagi tega so bile priporočene naslednje specifične strokovne in osebne sposobnosti mentorja, razdeljene v dve glavni skupini:

Spretnosti in zmožnosti v povezavi z ustanovami za poklicno izobraževanje

Mentor mora imeti naslednje spretnosti in zmožnosti:

- sodeluje v izbirnem procesu;
- uspešno načrtuje praktično usposabljanje in njegovo uvajanje v podjetje;
- prenaša znanje na vajenca;
- ohranja stik s centrom za poklicno izobraževanje in usposabljanje;
- spremlja in podaja povratne informacije ter rešuje morebitne težave;
- vajencu nudi usmerjanje in poučevanje;
- ovrednoti študenta skupaj s centrom za poklicno izobraževanje in usposabljanje;
- je seznanjen z zakonskimi/regulativnimi zahtevami praktičnega usposabljanja/vajeništva.

Spretnosti in zmožnosti v zvezi z namestitvijo in podporo vajenca v podjetju:

- strokovno znanje in razgledanost na svojem področju;
- sposobnost poučevanja, tj. pedagoške sposobnosti;
- empatija in potrpežljivost;
- zmožnost poenostavljanja učenja;
- dobre komunikacijske spretnosti, vključno z IT-spretnostmi;
- spretnost vodenja ekip;
- spretnost upravljanja s konflikti;
- želja prevzeti vlogo mentorja;
- razumevanje študenta;
- zmožnost delovanja kot vzornik in motivator.

Pridobitev teh znanj in spretnosti bo zagotovila, da bo odgovorni za poklicno učenje lahko opravljal svojo funkcijo strokovno in učinkovito, tako v smislu sodelovanja z ustanovo za poklicno izobraževanje kot tudi v vsakodnevni praksi ter tako zagotavljal strokovni nadzor vajenca v podjetju.

V skladu s temi ugotovitvami so partnerji sklenili naslednji okvir za podporo razvoja programa za pospešeno usposabljanje praktičnega usposabljanja:

1. UVAJANJE POKLICNEGA USPOSABLJANJA ZA VODSTVO IN ODGOVORNE ZA PRAKTIČNO USPOSABLJANJE

- kaj je praktično usposabljanje;
- vloga podjetja v procesu praktičnega usposabljanja;
- primerljivost strukturne ravni glede na EQF, ECVET itd.;
- slovar izrazov, prevedenih v poslovni jezik;

- Europass za delodajalce;
- najboljše prakse praktičnega usposabljanja.

2. NAČRTOVANJE, SPREMLJANJE IN PREPOZNAVANJE PRAKTIČNEGA USPOSABLJANJA

- načrtovanje praktičnega usposabljanja;
- spremljanje/ovrednotenje praktičnega usposabljanja;
- kako najeti vajence iz tujine;
- prepoznavanje in prenosljivost praktičnega usposabljanja na evropski ravni.

3. VLOGA MENTORJA

- vsakodnevno življenje mentorjev;
- profil mentorjev glede na njihove vloge in glavne lastnosti;
- različne pedagoške metode;
- mentorstvo in sodelovanje;
- temeljne naloge mentorja praktičnega usposabljanja.

4. KULTURA MLADIH IN UČINKOVITA KOMUNIKACIJA Z VAJENCI

- uvod v generacijo X, Y, Z;
- kdo so zaposleni v prihodnosti?;
- medosebna komunikacija;
- komunikacija z uporabo digitalnih orodij;
- zajemanje talentov;
- mobilnost za razvoj spretnosti, vključno s predstavitvijo EURES in drugimi instrumenti mobilnosti EU, ki podpirajo razvoj spretnosti.

Ugotovitve za obveščanje razvijanja priročnika pospeševanja praktičnega usposabljanja

Predlagana vsebina tretjega intelektualnega proizvoda, celovit priročnik: »Sodobno praktično usposabljanje v Evropi – koncepti, metode, praktična uporaba«, namenjen lastnikom podjetij, osebju človeških virov, delavcem, upravljavcem delovnih mest, linijskim poslovojem, mentorjem itd., da se jih podpira pri zadolžitvah in vključi različne vrste procesov praktičnega usposabljanja. Udeležencem je bil predstavljen na sledeči način:

- uvod v praktično usposabljanje v evropskem prostoru za poklicno izobraževanje in usposabljanje;
- procesi praktično usposabljanje v poslovni realnosti;
- dodana vrednost praktičnega usposabljanja za poslovne dobrine;
- načrtovanje praktičnega usposabljanja s poslovno realnostjo in evropskimi načeli poklicnega izobraževanja ter usposabljanja;

- temeljni evropski instrumenti poklicnega izobraževanja in usposabljanja, metode, strategije ter njihova dodana vrednost za praktično usposabljanje in podjetje;
- študije primerov in praktični primeri iz poslovnega sveta;
- dokumenti, kontrolni sezname in nadaljnje gradivo za načrtovanje ter izvajanje praktičnega usposabljanja v podjetjih na podlagi evropskih strategij poklicnega izobraževanja in usposabljanja.

Udeleženci so menili, da je razvoj takšnega priročnika zelo koristen. Priporočilo v zvezi s priročnikom je bilo zagotoviti digitalno ali spletno različico, ki bi bila na voljo kot odprti vir za podjetja in vaje. Z vidika podjetij se je zdelo zelo pomembno, da bi priročnik vključeval ustrezne informacije in obravnaval vprašanja, ki so jih podjetja prepoznala, tako da bo ta vir imel potencial, da doseže ključne interesne skupine, da bi podprl nadaljnje izboljšave in spremembe politik ter praks, ki podpirajo praktično usposabljanje v partnerskih državah. Poleg tega je pomembno, da se priročnik nanaša na standardne dejavnosti in procese v podjetjih in v celoti odraža današnjo poslovno situacijo.

Po ugotovitvah raziskave je ključnega pomena, da je jezik, ki se uporablja v priročniku tisti, ki ga podjetja poznajo in da se terminologija in izobraževalna teorija o poklicnem izobraževanju in usposabljanju prevedeta v poslovno terminologijo.

Udeleženci so izrazili tudi zanimanje za preizkušanje priročnika in dajanje povratnih informacij partnerjem v zvezi z njegovo vsebino, da bi zagotovili najvišji potencial za uporabnost in prenosljivost.

Priporočila

Udeleženci iz vseh partnerskih držav so ugotovili, da je treba razviti in izvajati usposabljanje za odgovorne osebe praktičnega usposabljanja v podjetjih. Le-to mora biti formulirano v poslovnem jeziku ter je zlahka razumljivo in relevantno, da bodo tako bolje razumeli procese poklicnega izobraževanja ter usposabljanja in standarde ter izraze, uporabljene v izobraževanju za nadaljnjo podporo praktičnega usposabljanja v njihovih podjetjih. Da bi povečali učinkovitost postopka, je bilo močno priporočeno, da se razvijejo mehke spretnosti odgovornih oseb praktičnega usposabljanja.

Nadaljnja priporočila in predlogi udeležencev v zvezi z izboljšanjem procesa praktičnega usposabljanja so vključevali:

- program usposabljanja mora vključevati predstavitev primerov o tem, kaj je mišljeno s praktičnega usposabljanja – celotna zbirka priložnosti in z njimi povezane koristi;
- zagotovitev, da je jezik ECVET primeren za podjetja;
- program usposabljanja, predstavljen s »face-to-face« usposabljanjem kot možnost za mreženje;

- čas je pomemben dejavnik za vse udeležence – usposabljanje mora biti kratko in zelo praktično;
- vključevati mora tudi kratko uvajanje za vodstvo glede kompleksnosti sprejemanja vajencev/dijakov na praktičnem usposabljanju;
- nudenje spletne ali telefonske podpore za mentorje – vsaj z oddelkom s pogostimi vprašanji;
- prav bi prišlo centralizirano spletno pridobivanje informacij ECVET;
- dobrodošla bi bila spletna interaktivna učna platforma o ogrodjih kvalifikacij, vključno z učno platformo, ki bi lahko vključevala funkcijo klepeta, kjer se lahko prenese informacije in postavi vprašanja za razpravo med udeleženci;
- priročnik za podjetja, vključno z ECVET informacijami.

Zaključek

Poklicno usposabljanje kot način za pridobivanje strokovnih izkušenj in dostopna zaposlitev se vedno bolj sprejema ter ceni s strani delodajalcev in mladih iskalcev zaposlitve. Podjetja prepoznajo, da so koristi praktičnega usposabljanja vzajemne, kljub temu pa je za zagotovitev učinkovitosti procesa in napredka potrebno vzpostaviti ustrezno interakcijo z institucijami poklicnega izobraževanja ter usposabljanja in ustrezno podporo za praktično usposabljanje v podjetjih. Ta podpora bi morala biti v obliki usposobljenih mentorjev, ki bi lahko kar najbolj povečali učinkovitost učnega procesa vajenca.