

Delovno usposabljanje

I. Uvod

1. V vse bolj globaliziranem svetu in gospodarstvu, ki temelji na znanju, potrebujemo dobro **usposobljeno delovno silo, ki bo konkurenčna za proizvodnjo, kakovost in inovacije.**
2. Zaskrbljujoč je podatek, da 20% delovno aktivnega prebivalstva v EU ne dosega temeljne ravni bralne in matematične pismenosti – vse večji je **razkorak** med pridobljenimi znanji in povpraševanji trga dela, kar vse prispeva k **večji** brezposelnosti in **slabši** gospodarski rasti.
3. Izobraževanje in usposabljanje **pripomoreta** tudi k :
 - 3.1. Posameznikovemu osebnemu razvoju
 - 3.2. Državljanjskemu udejstvovanju
 - 3.3. Spodbujanju pravičnosti, vključenosti in socialni koheziji
4. Socialni partnerji morajo spodbujati organizacijo sistemov izobraževanja in usposabljanja

Delovno usposabljanje

5. Strategija Izobraževanje in usposabljanje 2020 (ET 2020) je del strategije Evropa 2020, ki je namenjena **spodbujanju gospodarske rasti in zaposlovanja**, pa tudi razvijanju **znanja in sposobnosti za trg dela**.

II. Pojasnila pojmov

1. Usposabljanje je proces pridobivanja, razvijanja in izboljševanja tistih sposobnosti, veščin, navad in kompetenc zaposlenih, ki jim bodo omogočili večjo **učinkovitost** in s tem doseganje ciljev podjetja. Izvaja se lahko za posameznika ali za skupino.
2. V širšem smislu zajema usposabljanje tudi krajše izobraževalne procese in dejavnosti v podjetjih, ki jih označujemo kot: **priučevanje, uvajanje, prekvalificiranje in poklicno rehabilitiranje**.
3. Dobro usposobljeni kadri so **temeljni dejavnik** razvoja, kakovosti in uspešnosti vsakega podjetja.

Delovno usposabljanje

4. Razlika med izobraževanjem in usposabljanjem:

4.1. Izobraževanje pomeni pridobivanje znanja na splošno in je vezano na določeno področje dela ali določen poklic. Je bolj dolgotrajno, po njem se pridobi **formalen naziv**.

4.2. Usposabljanje je povezano s konkretnim delom na določenem delovnem mestu. Običajno se pridobi **potrdilo o usposobljenosti za določeno delo** (takšna je določba v 3 kolektivnih pogodbah, ki jih sklepa SKEI).

4.3. Učenje je prisotno tako v izobraževanju (vodi k **eksplicitnemu** znanju) in v usposabljanju (vodi k **implicitnemu** znanju).

III. Normativna ureditev

1. V zakonodaji
2. V kolektivnih pogodbah ali splošnih aktih

Mednarodni seminar v Inzllu, Nemčija, 30.9. – 3.10.2015

Tema iz vseživljenjskega učenja

DELOVNO USPOSABLJANJE

Sekretar SKEI Slovenije

Bogdan Ivanovič

Delovno usposabljanje

3. Konkretizacija v pogodbi o zaposlitvi in pogodbi o izobraževanju/usposabljanju

IV. Razčlenitev delovnega usposabljanja

1. Stopnje usposabljanja:

1.1. Ugotovitev potreb po usposabljanju:

1.1.1. Sposobnosti, ki jih mora izpolnjevati kandidat za sklenitev pogodbe o zaposlitvi za konkretno delovno mesto, so določeni v **opisu delovnega mesta** kot delu sistemizacije pri delodajalcu

1.1.2. Dejanske sposobnosti ugotavlja nadrejeni in tudi sam zaposlen na delu

1.1.3. Potrebne/zahtevane in dejanske sposobnosti se prikažejo v preglednici znanja in sposobnosti (angleško „knowledge map“)

Delovno usposabljanje

2. Oblikovanje programa usposabljanja (stališče SKEI je, da morata biti vključena delavec in sindikat):

2.1. Na podlagi potreb se pripravi potreben program usposabljanja (formalno, neformalno in priložnostno učenje)

3. Izvajanje programa:

3.1. Na delovnem mestu (angleško „on the job training“) vključuje opravljanje različnih delovnih nalog, vajeništvo, dodatne zadolžitve in svetovanje (konstruktivna kritika)

3.2. Izven delovnega mesta (angleško „off the job training“) z razvijanjem timske, vodstvene, komunikacijske, jezikovne, računalniške in druge sposobnosti, povezane z delom

4. Ocena izvedbe programa:

4.1. Mišljena ocena uspešnosti (ali je potekal po planu, mnenja udeležencev in izvajalcev, ali je dosegel namen – npr. povečanje produktivnosti, zmanjšanje škarta...)

Delovno usposabljanje

5. Možni postopki usposabljanja

5.1. Načini in oblike usposabljanja so lahko zelo različni in so odvisni od pobud, usmeritve menedžmenta in stroke, opremljenosti, tehnologije ...

5.2. **Rotacijsko** usposabljanje temelji na sistematičnem razlikovanju zaposlenih med posameznimi timi in delovnimi mesti ter načrtnem učenju veščin in kompetenc

5.3. **Direktna inštrukcija** – bolj izkušeni zaposleni kaže, pomaga in svetuje manj izkušenemu ali novo zaposlenemu

5.4. **Igranje vlog** – izbere se neka situacija ali problem iz delovnega okolja in vsakemu udeležencu se nameni določena vloga

5.5. **Preučevanje primerov** – ko so vsi udeleženci seznanjeni s primerom, vsak zase ali v skupini razmišljajo in diskutirajo o problemu ter skušajo najti rešitev problema

5.6. **Formalne oblike** – metoda predavanja s prenašanjem informacij = pasivna oblika učenja, primerno za

Delovno usposabljanje

množično usposabljanje, s podarjeno vlogo učitelja/predavatelja

5.7. Programirano učenje – glavno vlogo ima programirano učno gradivo, ki se razčleni na več manjših vsebin

5.8. Simulacijske metode – so aplikativno naravnane in temeljijo na pridobivanju znanja na osnovi simulacije resničnih situacij pri opravljanju del in nalog (kako pravilno ukrepati v kriznih situacijah, optimalno odločanje), olajša prehod med teoretičnim in praktičnim znanjem

5.9. Senzibilen trening ali ekstremno usposabljanje – poteka v naravi za izboljšanje medsebojnih odnosov med zaposlenimi (team building v manjših skupinah)

5.10. Posebnosti za usposabljanje brezposelnih, ki jih organizirajo zavodi za zaposlovanja z delodajalci s katerimi sklenejo pogodbe, ki pod vodstvom mentorjev omogočajo delovni preizkus od 100 ur do 1 meseca ali 1 do 3 mesečno usposabljanje za brezposelne (zavod delodajalcem plača strošek mentorjev, udeležencem pa kilometrino za prevoz in dodatek za aktivnost)