

Poročilo o raziskavi IO1: Povzetek

Pripravil Spectrum Research Centre (junij 2021)

Naslov projekta:	WBL-Q: Od načel EQAVET (gradniki) do resnične kakovosti PUD na poslovni in podjetniški ravni - samoevalvacija, revizija in nenehne izboljšave.
Kratica:	WBL-Q
Številka projekta:	2020-1-AT01-KA202-077966

Projekt je financirala Evropska komisija. Publikacija odraža samo stališča avtorja in Komisija ne more biti odgovorna za kakršno koli uporabo informacij, ki jih vsebuje.

Vsebina

Uvod.....	3
Kontekst pravilnika	3
iVET in eVET po vsej Evropi	3
S katerimi izzivi se soočamo?	5
Raziskovalna metodologija	5
Rezultati intervjuja	6
Preglednica 1: Podrobna razčlenitev profila anketiranih:	6
Glavne ugotovitve:	6
Rezultati ankete: Seznam meril kakovosti za merjenje kakovosti PUD v podjetjih.....	7
Preglednica 2: Podrobna razčlenitev profila anketirancev po državah.	8
Ključni premisleki za načrtovanje:	8
Ključni kazalniki za izvajanje:	8
Ključni kazalniki za preverjanje:	9
Ključni kazalniki ukrepanja:	9
Prizadevanja in priporočila za razvoj orodja za samoevalvacijo in testiranje izjemnih situacij ter priložnik za odgovorne pri PUD.....	9
Povzetek in sklepi.....	11

Uvod

Dokument predstavlja prvo intelektualno produkcijo, proizvedeno v okviru projekta Erasmus+. "Od načel EQAVET (gradniki) do resnične kakovosti PUD na poslovni in podjetniški ravni – samoevalvacija, revizija in nenehne izboljšave (WBL-Q)". Cilj projekta WBL-Q je znatno prispevati h kakovosti Praktičnega Usposabljanja z Delom (PUD) / (ang. WBL - Work-Based Learning) v podjetjih po vsej Evropi, z vzpostavitvijo zanesljivega, veljavnega in ustreznega seznama kazalnikov meril kakovosti, ki jih je mogoče uporabiti za bistveno izboljšanje kakovost praktičnega usposabljanja z delom na poslovni in podjetniški ravni.

Projekt WBL-Q je financirala Evropska komisija preko programa Erasmus+, izvaja pa ga sedem evropskih partnerjev, in sicer:

1. Auxilium – Avstrija (koordinator projekta)
2. Wirtschaftskammer Steiermark - Avstrija
3. IHK-Projektgesellschaft - Nemčija
4. Start Development Foundation - Madžarska
5. Spectrum Research Centre – Irska
6. Gospodarska Zbornica Slovenije - Slovenija
7. Fondo Formacion Euskadi (FFE) – Španija

Kontekst pravilnika

Gospodarski pretresi, vključno z globalno recesijo leta 2009 in sedanjo pandemijo COVID-19, so temeljito spremenili obraz in obliko izobraževanja in izobraževalnega okolja po vsej Evropi. Zaradi teh šokov je bila delovna sila čez noč prisiljena postati prilagodljiva in okretna. Praktično usposabljanje z delom je ključni del sistemov poklicnega izobraževanja in usposabljanja (PIU); (ang. Vocational Education and Training (VET)) v Evropi, ki učencem zagotavlja možnosti za razvoj svojih spretnosti in znanja v delovnem okolju.

iVET in cVET po vsej Evropi

Začetno poklicno izobraževanje in usposabljanje (iVET) tradicionalno izvajajo posamezniki pred vzpostavitvijo kariere. iVET je priljubljena možnost za mlade med 15. in 19. letom starosti, pri čemer približno 50% te starostne skupine vsako leto sodeluje v iVET. Vendar se je v zadnjih letih odnos do iVET spremenil, od podpore posameznikom, da razvijejo svoje sposobnosti v zgodnji mladosti, do tega, da štejejo to za drugo najboljšo možnost, za terciarnim izobraževanjem in nadaljnjim študijem. Ravno nasprotno pa nadaljnje poklicno izobraževanje in usposabljanje (cVET) pride v poštev, ko posameznik zaključi izobraževanje ali začne svojo poklicno pot in je običajno aktiven na trgu dela. Da bi delavcem zagotovili,

da imajo večšine, potrebne za spreminjajoče se potrebe trga dela, cVET ponuja možnosti za stalno strokovno razvijanje s prekvalifikacijo ali usposabljanjem.

Poklicno izobraževanje in usposabljanje se nenehno razvijata in prilagajata po vsej Evropi. Nekatere od najpomembnejših elementov pri poklicnem izobraževanju in usposabljanju v Evropi si lahko ogledate v spodnji preglednici:

Avstrija

- Dualni sistem poklicnega izobraževanja in usposabljanja deluje s 110.000 učenci, ki vsako leto začnejo s PIU.
- Približno 80% usposabljanja PIU poteka v delovnih okoljih.
- Zakon o poklicnem izobraževanju in usposabljanju (1969) je vzpostavil pravno podlago in okvir za PIU.

Zaradi povečane svetovne konkurence in izzivov so bile številne organizacije prisiljene ustaviti ponudbo praktičnega usposabljanja z delom.

Nemčija

- Dualni sistem PIU, ki ga izbere 50 % mladih v Nemčiji.
- Učenje poteka na dveh prizoriščih – v podjetju in na poklicni šoli. To pomeni, da so pripravniki/vajenci zaposleni in učenci/študenti hkrati (dualni system PIU)
- Strokovno znanje učiteljev na poklicnih šolah in usposobljenih certificiranih učiteljev s sedežem v podjetjih igra pomembno vlogo pri zagotavljanju kakovosti dualnega usposabljanja.
- Zagotavljanje PIU je zelo urejeno preko nemškega zveznega ministrstva za izobraževanje in raziskave v zakonu o poklicnem usposabljanju (BBiG).
- Vajeništvo zaključni izpit, ki je v domeni zbornic.

Madžarska

- Zakon o poklicnem izobraževanju in usposabljanju iz leta 2019 spodbuja spremembe v okviru PIU.
- Cilj strategije poklicnega usposabljanja 4.0 je uvesti sisteme vodenja kakovosti, ki uporabljajo načela EQAVET.
- Dodatna podpora za tiste, ki sodelujejo v PIU, v obliki nepovratnih denarnih sredstev.

Irska

- Na Irskem obstaja dolgoletna tradicija vajeništva kot oblike PUD.
- Samo 2 % maturantov se poda na pot PUD, skupaj 12.849 vajencev v 2017.
- Leta 2020 si je irska vlada prizadevala korenito spremeniti dojemanje PUD, tako, da je ponudila dodatnih 35.000 tečajev za nadaljnje in visokošolsko izobraževanje v podporo potrebam in spremembam na trgu dela.
- Organizacijam so bile v letih 2020 in 2021 ponujene denarne ugodnosti, da bi spodbudile učence k PUD.

Slovenija

- Dualni sistem PIU, ki deluje od leta 1996.
- Odgovornost za učne rezultate si delijo trg dela, učenci in ponudniki izobraževanja in usposabljanja.

- 50% učenja se izvaja v podjetju, najmanj 40% pa izvaja ponudnik izobraževanja in usposabljanja. Ravnotežje je razdeljeno med obema stranema.
- Nov Zakon o Vajeništvu (2017), ki ureja vajeništvo kot obliko izobraževanja v srednjem poklicnem izobraževanju in v programih nadaljnega poklicnega in strokovnega izobraževanja, in določa, da se najmanj 50% izvaja v podjetju.
- Katalog praktičnega usposabljanja in načrt vajeništva podpirata načrtovanje in izvajanje PUD.

Španija

- Koncept PUD se nanaša na fazo praktičnega usposabljanja v podjetju, ki ga mora študent opraviti po končanem programu poklicnega izobraževanja PIU: iVET in cVET (kar vključuje dualno izobraževanje).
- Obstajata dve glavni pogodbi (v okviru cVET), ki podpirata razvoj mladih v Španiji, in sicer pogodba o učenju in usposabljanju ter pogodba o pripravništvu.
- V okviru teh dveh pogodb je bilo leta 2015 v PUD vključenih približno 244.400 študentov.
- Obstaja polemika glede pravilne in primerne uporabe teh pogodb.
- Pri iVET PUD zagotavlja učencem prakso v obsegu 400 ur.

S katerimi izzivi se soočamo?

Čeprav je za učence na področju poklicnega izobraževanja in usposabljanja po vsej Evropi na voljo več možnosti, je razlaga visokokakovostnega PUD različna v državah, regijah, sistemih in podjetjih po Evropi. Treba je navesti, da je bilo izvedenih že več poskusov objave smernic za razvoj in izboljšanje kakovosti PUD, kot je Evropsko zagotavljanje kakovosti v poklicnem izobraževanju in usposabljanju (ang. European Quality Assurance in Vocational Education and Training - EQAVET), vendar pa trenutno obstajajo vrzeli pri prizadevanjih za izvajanje teh smernic v resničnih življenjskih poslovnih situacijah in praksah upravljanja s človeškimi viri.

Raziskovalna metodologija

Da bi bistveno izboljšali kakovost praktičnega usposabljanja z delom na poslovni in podjetniški ravni po Evropi, so partnerji konzorcija analizirali glavni raziskovalni cilj:

"Opredeliti ustrezna in izvedljiva merila kakovosti praktičnega usposabljanja z delom."

Med decembrom 2020 in marcem 2021 so člani konzorcija izvajali tako pisarniške kot terenske raziskave, da bi ugotovili sedanje ponudbe poklicnega izobraževanja in usposabljanja po Evropi. Poleg spletnega

vpisalnika je bilo opravljenih več telefonskih in spletnih intervjujev, ki so bili zagotovljeni deležnikom, vključenim v sisteme PUD, vključno z lastniki podjetij, strokovnjaki za kadrovske storitve, odgovornimi osebami PUD, izvajalci, mentorji in učenci PIU.

Rezultati intervjuja

Da bi opredelili ustrezna in uresničljiva merila kakovosti, ki so potrebna za podporo znatnih izboljšav kakovosti praktičnega usposabljanja z delom na poslovni in podjetniški ravni, so vsi partnerji v projektu WBL-Q opravili vrsto intervjujev. Od decembra 2020 do januarja 2021 je bil preko tradicionalnih telefonskih metod in spletnih komunikacijskih orodij vzpostavljen stik z 31 zainteresiranimi stranmi, vključenimi v praktično usposabljanje z delom. Večina vprašanih je bila bodisi vključena v upravljanje PUD, kot lastniki podjetij, odgovorne osebe v organizacijah, ki so sodelovale pri PUD ali kadrovniki, ali pa so bili sodelujoči učenci PUD. Razporeditev anketirancev je razvidna iz spodnje preglednice:

Preglednica 1: Podrobna razčlenitev profila anketiranih:

	Lastnik podjetja / Odgovorni za PUD / Kadrovski uradnik	Učenec	PUD strokovnjak / PIU strokovnjak / PIU svetovalec	Vodja PIU	Vodja kadrovskega razvoja / vajeništva / Odgovoren za usposabljanje	Skupno
Avstrija	2	2	1	0	0	5
Nemčija	1	2	1	1	1	6
Madžarska	2	2	1	0	0	5
Irska	2	1	2	0	0	5
Španija	2	2	1	0	0	5
Slovenija	1	2	1	0	1	5
Skupno	10	11	7	1	2	31

Glavne ugotovitve:

Intervjuji so izpostavili vrsto izzivov, ki jih trenutno vidimo pri zagotavljanju postopkov PUD na različnih področjih, vključno s komunikacijo; povezavo; spodbudami; naložbami in zaposlovanjem.

Pogosto so izprašani poudarili, da se organizacije srečujejo z ovirami pri rekrutiranju primernih učencev PUD. Med učenci PUD, ponudniki PUD in institucijami PIU je pogosto premalo komunikacije, kar lahko povzroči neskladje med zahtevanimi znanji in spretnostmi, podjetja pa prejmejo neizkušene in/ali neučinkovite kandidate. To je pogosto povezano tudi s problemom, ki se pripisuje PIU in praktičnemu usposabljanju z delom, ki trenutno obstaja po vsej Evropi, saj se pogosto šteje kot "sekundarna možnost"

in ne priložnost za rast in razvoj, ki je tako zelo cenjena kot terciarno izobraževanje. Za reševanje teh izzivov so anketirani poudarili, da je potrebna izboljšana povezava in odnos med poklicnimi šolami in podjetji, ki zagotavljajo vzpostavitev PUD, kar bi lahko z različnimi matricami uspešnosti zagotovilo možnosti za izboljšanje uspešnosti učencev.

Kot dodatne izzive s katerimi se soočajo podjetja pri izvajanju PUD, so anketirani poudarili medgeneracijske pomisleke. Zaradi različnih generacijskih skupin znotraj podjetij prihaja do ovir z vidika učnih in komunikacijskih stilov in praks med starejšimi delavci in mlajšimi kandidati PUD. Ta izziv dodatno povečujejo znatne razlike v sistemih za upravljanje kakovosti, ki se uporabljajo v podjetjih in organizacijah, saj večje organizacije potencialno bolje upravljajo sisteme PUD kot manjša zasebna podjetja.

Da bi premagali trenutno prisotne izzive in ovire, je treba intenzivno vlagati v PUD, zlasti v to, da bi podjetja postala privlačnejša za sodelovanje. Anketirani so predlagali, da bi bila podjetja z naložbenimi ali finančnimi spodbudami bolj pripravljena sodelovati v programih PUD in ponujati prakso. Dodatni ukrepi, kot je spodbujanje stalnega strokovnega razvoja za vse zainteresirane strani, vključno s strokovnjaki s področja PIU, bi lahko povzročili, da bi bila podjetja bolj pripravljena sodelovati, saj bi te zainteresirane strani imele potrebna znanja in spretnosti za uspešno izvajanje programov PUD.

Za zaključek so bili vsi sogovorniki obveščeni, da "kot del projekta razvijamo spletno orodje za pomoč zainteresiranim stranem v procesu PUD pri vodenju procesa PUD". Čeprav je bilo izraženih nekaj zadržkov glede stopnje sprejemanja orodja WBL-Q, je bilo le to ocenjeno kot pozitiven razvoj in korak v pravo smer za odpravo vrzeli v sistemih vodenja kakovosti PUD.

Rezultati ankete: Seznam meril kakovosti za merjenje kakovosti PUD v podjetjih

Konzorcij WBL-Q je za podporo razvoju spletnega orodja za samoocenjevanje, ki se bo uporabljal za merjenje kakovosti sistemov PUD v podjetjih in organizacijah, razvil vprašalnik z uporabo dveh referenčnih okvirov, in sicer standarda ISO za upravljanje kakovosti in gradnikov EQAVET. Vprašalnik je združil ISO elemente Načrtuj, Izvedi, Preveri in Ukrepaj s petimi elementi gradnikov EQAVET; Kultura upravljanja in vodenje; Vodenje kakovosti; Podporno osebje in učenci; Samoocenjevanje; in Vključevanje zainteresiranih strani.

Vprašalnik je obsegal 51 vprašanj in omogočil konzorciju WBL-Q, da je zbral dragocene podatke ključnih kazalnikov kakovosti, na podlagi katerih naj bi bilo zasnovano orodje za samoocenjevanje in mnenje ustreznih zainteresiranih strani glede pomembnosti teh kazalnikov, na podlagi njihovih izkušenj pri praktičnem usposabljanju z delom. Spletni vprašalnik WBL-Q je bil opravljen s strani 300 anketirancev v šestih evropskih državah. Spodnja preglednica prikazuje porazdelitev odzivov po partnerskih državah:

Država	Lastniki podjetij (itd.)	Ponudniki PIU	Učenci
Avstrija	42	6	4
Nemčija	23	9	15
Madžarska	28	9	11
Irska	26	15	9
Slovenija	31	16	4
Španija	19	28	5
Skupno	169	83	48

Preglednica 2: Podrobna razčlenitev profila anketirancev po državah.

Vprašalnik je bil razdeljen na štiri glavne oddelke; Načrtuj, Izvedi, Preveri in Ukrepaj, pri čemer je 12 ključnih kazalnikov opredeljenih kot najpomembnejših za zasnovano orodje za samoocenjevanje.

Ključni premisleki za načrtovanje:

Pri načrtovanju (ang. PLAN) je bila predstavljena vrsta potencialnih kazalnikov kakovosti, ki bi jih lahko uporabili za merjenje prispevka kulture upravljanja in vodenja ter vodenja kakovosti PUD. Trije najpomembnejši kazalniki, ki so jih anketiranci izpostavili v vprašalniku, vključujejo (1) "Zavezanost k PUD na višji ravni (izjava o nameri)– 158 odgovorov; (2) "Vloge, odgovornosti in pooblastila so jasno opredeljeni" – 132 odgovorov; in (3) " Sredstva, dodeljena za olajšanje PUD" - 115 glasov.

Ti rezultati kažejo, da obstaja nujna potreba, da se višje vodstvo zaveže k svoji odgovornosti kot ponudnik PUD v organizacijah. Na višjem vodstvu je breme, da se zagotovi, da je PUD trdno vpeto v politiko in strateške cilje podjetij in je cenjeno kot vir za upravljanje talentov . Čeprav trenutno obstajajo izzivi, saj so vloge, odgovornosti in pooblastila slabo opredeljeni, morajo biti viri usmerjeni v splošno olajšanje PUD znotraj podjetij.

Ključni kazalniki za izvajanje:

Odsek pri izvajanju (ang. DO) je predstavil vrsto potencialnih kazalnikov kakovosti, s katerimi bi lahko merili prispevek podpornega osebja in učencev k PUD. Trije najpomembnejši kazalniki, ki so jih anketiranci izpostavili v vprašalniku, vključujejo (1) » Vzpostavljene so zahteve glede zdravja in varnosti pri delu« - 174 odgovorov, (2) »Nadzorniki PUD so usposobljeni in izkušeni« - 173 odgovorov; in (3) "Izpostavljenost resničnim delovnim izkušnjam med PUD" - 156 odgovorov. Vloge podpornega osebja in učencev v procesu PUD se ne sme podcenjevati, zlasti v trenutnih gospodarskih razmerah, v katerih smo. Od začetka pandemije COVID-19 sta zdravje in varnost v ospredju podjetij, zato v povezavi z obstoječimi zakonskimi zahtevami o varnosti na delovnem mestu ni presenetljivo, da je najpomembnejši kazalnik prav

zagotovitev, da so vzpostavljeni zdravstveni in varnostni standardi. V skladu z omenjenimi pomisleki se lahko s tem, ko se zaposlenim nudijo možnosti usposabljanja za stalni profesionalni razvoj, zmanjšajo tudi poklicna tveganja.

Ključni kazalniki za preverjanje:

Pri preverjanju (ang. Check) je bila predstavljena vrsta potencialnih kazalnikov kakovosti, ki bi jih bilo mogoče uporabiti za merjenje prispevka samoocene k PUD. Trije najpomembnejši kazalniki v tem poglavju so bili (1) »Vzpostavljene so povezave za interno komunikacijo in povratne informacije« - 135 odgovorov; 2) „Raven zadovoljstva se redno spremlja in meri bodisi za podjetje, učence in ustanovo PIU“ - 126 odgovorov in; (3) „Določene so možnosti za izboljšanje“ - 122 odgovorov.

Kot je bilo poudarjeno v intervjujih, komunikacija še naprej predstavlja izziv v procesih PUD. Trenutno neučinkoviti komunikacijski protokoli znotraj podjetij ovirajo sposobnost zagotavljanja povratnih informacij tako na notranjem kot zunanem področju. S tem v mislih je nujno, da se cilji določijo predhodno ter da se tako učencu, kot ponudniku PUD omogoči samopreverjanje lastnih sposobnosti, da bi lahko še naprej zagotavljali visokokakovostna praktična usposabljanja z delom in delovne izkušnje.

Ključni kazalniki ukrepanja:

Končni del vprašalnika WBL-Q je bil del "ukrepanja" (ang. Act), ki je predstavljal vrsto potencialnih kazalnikov kakovosti, s katerimi bi lahko merili prispevek vključenih deležnikov PUD. Trije najpomembnejši kazalniki v tem oddelku so bili (1) "Vzpostavljena strukturirana komunikacija med podjetjem in ponudnikom PIU - povratne informacije, reševanje težav itd." 135 odgovorov; (2) »Vzpostavljeno razmerje med podjetjem in ponudnikom PIU« - 131 odgovorov in; (3) „Določene možnosti za izboljšave“ - 113 odgovorov.

Z namenom, da bi še naprej zagotavljali visokokakovostno in ugledno PUD po vsej Evropi, ti rezultati podobno poudarjajo pomen gradnje in ohranjanja odnosov ter komunikacije z vsemi zainteresiranimi stranmi, vključenimi v PUD. Z uspešno komunikacijo si prizadevamo, da je mogoče prepoznati, določiti in ukrepati glede možnosti za izboljšanje. Cilj orodja za samoocenjevanje WBL-Q je bistveno pomagati pri tem procesu.

Prizadevanja in priporočila za razvoj orodja za samoevalvacijo in testiranje izjemnih situacij ter priročnik za odgovorne pri PUD

Glavne ugotovitve v raziskavi, ki jo je opravil konzorcij WBL-Q, poudarjajo, da je na splošno glede orodja veliko podobnosti, ki bi jih bilo potrebno uporabiti za oceno kvalitete praktičnega usposabljanja z delom v

podjetjih in organizacijah. Intervjuvanci in udeleženci raziskav iz vseh partnerskih držav se strinjajo, da bi moralo biti orodje na voljo tako na spletu kot tudi zunaj njega, zlasti na Irskem, saj obstajajo izzivi za tiste, ki delajo na podeželju in poskušajo dostopati do visokokakovostnih širokopasovnih povezav. To je bilo zastopano pri 66% anketirancev iz vseh držav, ki so glasovali za to, da bi bilo to orodje na spletu in brez njega. Drugi najbolj priljubljen odgovor z 83 odgovori (27%) je bila samo spletna različica. Najmanj priljubljen rezultat vprašalnika pa je bila različica v fizični obliki (ki ni na spletu), z 10 odgovori.

Poleg tega so rezultati vprašalnika izpostavili, da si partnerji želijo v orodju za samoocenjevanje videti določene skupne elemente, ki vključujejo:

- da deluje kot mobilna aplikacija
- sposobnost prilagajanja
- možnost, da lahko uporabniki prenesejo svoje rezultate
- možnost, da lahko uporabniki prejmejo posebna priporočila iz aplikacije.

Najmanj priljubljeni elementi, ki so bili izpostavljeni, so sistem ocenjevanja, funkcija za sodelovanje in zagotavljanje rezultatov.

Iz raziskave je razvidno priporočilo, da za zagotovitev trajnostne uporabe orodja za samoevalvacijo in testiranje izjemnih situacij, orodje WBL-Q ne bi smelo zahtevati dodatnega časa, naložb ali sredstev podjetij. Ta element je bil okrepljen tudi v celotnem zaključenem intervjuju. Pomembno je, da upoštevamo, da podjetja tega orodja ne smejo uporabljati, če niso opravila obvezne udeležbe, zato bo morda treba prednosti orodja omenjenim podjetjem potem "prodajati". Prvi uporabniki in njihova pričevanja bodo potrebna, da se bo orodje lahko uporabljalo tudi v prihodnosti. Ključnega pomena pa je zagotoviti, da vsebina orodja ustreza tipičnim kadrovskim procesom v podjetjih, je enostavna za uporabo, primerna za vsa podjetja (ne glede na velikost ali sektor) in je skladna z GDPR .

V intervjujih se je pogosto pojavljalo vprašanje uspešnega ujemanja podjetij in kandidatov. Za preučitev sposobnosti podjetij, za uspeh v prihodnjih prizadevanjih, bi bilo zanimivo vključiti odsek, kamor bi lahko podjetja naložila biografski članek o svoji organizaciji, da bi uspešno pritegnila kandidate v svoje podjetje.

Glede zahtev delovnega mesta, so vprašani izpostavili zaskrbljenost, da mentorji in vajenci niso bili seznanjeni z urniki drug drugega. Poklicni dnevnik bi morali biti na voljo preko tega spletnega orodja. Poleg tega se je to vprašanje navezalo tudi na mentorje, ki ne poznajo dolžnosti in nalog vajencev. Odsek, ki bi vseboval koristno dokumentacijo, ki jo v večini držav zagotavljajo podjetja v tej raziskavi, kot so npr. pogodbe o zaposlitvi, bi bil koristen za odpravo nekaterih izmed teh pomislekov. Končni del, ki je specifičen za posamezno državo, bi moral mentorje usmerjati k priložnostim za stalni profesionalni razvoj.

Povzetek in sklepi

Vse partnerske države so ugotovile, da so cilji projekta WBL-Q za zagotovitev visokih standardov in kakovosti znotraj PUD po Evropi, ki bi bili standardizirani in dostopni vsem, izjemno pomembni in tudi zelo potrebni.

Z raziskavo so bili ugotovljeni trije bistveni vidiki, ki jih je potrebno upoštevati, v kolikor želimo delati v smeri zagotavljanja kakovostnih možnosti PUD za mlade in učence iVET. Prvič, na podlagi raziskav je bilo opaženo, da v vseh partnerskih državah obstaja velika in stalna potreba po tem, da mora biti zavezanost praksam PUD znotraj podjetij na višji ravni upravljanja. Orodje za samoocenjevanje, ki ga je predlagal projektni konzorcij WBL-Q je bilo ocenjeno kot potencialno dragocen mehanizem, v katerem je to mogoče doseči, če se ga sprejme in uporablja v podjetjih.

Drugič, mentorji in nadzorniki PUD morajo biti dobro usposobljeni in motivirani, da lahko učencem zagotovijo visokokakovostne možnosti usposabljanja na področju iVET in vaještva. Ponudniki PUD bodo morali obravnavati medgeneracijske pomisleke na trgu dela, da bodo lahko zagotovili, da bodo mladi, tehnično podkovani učenci deležni podpore in mentorstva na vseh delovnih mestih.

In nenazadnje, nujno je, da gostiteljska podjetja in organizacije po vsej Evropi dobijo profile učencev, na primer v življenjepisu, da lahko na njihovi podlagi preverijo, ali se ujemajo s položajem ter jim dodelijo naloge in dolžnosti v okviru njihovih spretnosti, s katerimi lahko prispevajo k uspehu podjetja. Strukturirani razgovori in redna srečanja z internimi učenci, bodo izboljšali splošno kakovost praks PUD.

Poleg WBL-Q orodja za testiranje izjemnih situacij, bo projektni konzorcij razvil tudi spremljevalni priročnik WBL-Q za strokovnjake PUD in HR managerje, ki jim bo nudil podporo pri implementaciji orodja in zagotavljanju kakovosti pri praktičnem usposabljanju, s poudarkom na samovrednotenju in neprekinjenem izboljševanju. Vsebina priročnika bo upoštevala priporočila tega raziskovalnega procesa in oblikovala vir, ki bo vseboval naslednja poglavja:

1. Uvod v PUD v evropski areni PIU
2. Zagotavljanje kakovosti PUD - zakaj in kako
3. Dojemanje kakovosti - merila kakovosti za učenje na delovnem mestu
4. Ugotavljanje vrzeli in potenciala v procesih PUD v podjetju
5. Samoevalvacija in testiranje izjemnih situacij pri PUD
6. Študije primerov in praktični primeri iz poslovnega sveta
7. Dokumenti, kontrolni sezname in nadaljnje branje o vodenju in zagotavljanju kakovosti pri PUD in zunaj njega.