



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA IZOBRAŽEVANJE,
ZNANOST IN ŠPORT

Center
Republike Slovenije
za poklicno
izobraževanje



EVROPSKA UNIJA
EVROPSKI SKLAD
SOCIALNI SKLAD
NALOŽBA V VAŠO PRIHODNOST

PODJETJA POZDRAVLJAJO VAJENIŠTVO

Prvo evalvacijsko poročilo o poskusnem izvajanju vajeništva

»Dejte to še naprej delat!«

Vajenec 2018/19

Pri pripravi poročila so sodelovali:

Sodelavci Centra RS za poklicno izobraževanje: mag. Tina Klarič, Špela Lenič, Darko Mali

Zunanji sodelavci: dr. Klara Skubic Ermenc, dr. Katja Jeznik, Darja Štirn, Karmen Stolnik

Glavna in odgovorna urednica: mag. Tina Klarič

Tehnična urednica: Karmen Stolnik

Jezikovni pregled: Danuša Škapin

Ljubljana, 2018

*»Naložbo sofinancirata Republika Slovenija in Evropska unija iz Evropskega socialnega sklada. Operacija se izvaja v okviru Operativnega programa 2014-2020, **prednostna os 10** – Znanje, spretnosti in vse življenjsko učenje za boljšo zaposljivost, **prednostna naložba 10.2** - Izboljšanje relevantnosti izobraževalnih sistemov in sistemov usposabljanja za trg dela, olajšanje prehoda iz izobraževanja v zaposlitev ter krepitev sistemov poklicnega izobraževanja in usposabljanja in njihove kakovosti, tudi z mehanizmi za napovedovanje potreb po spretnostih, prilagoditvijo učnih načrtov ter vzpostavitvijo in razvojem sistemov za učenje na delovnem mestu, vključno z dualnimi učnimi sistemi in vajeniškimi programi; **specifični cilj 10.2.1**. – Prenova sistema poklicnega izobraževanja in usposabljanja«*

CIP

KAZALO VSEBINE

1	UVOD	1
1.1	Proces uvajanja vajeništva	1
1.2	Podatki o sodelujočih podjetjih, šolah in vajencih	2
1.3	Cedefopova študija kot izhodišče spremljave uvajanja in razvoja vajeništva	3
1.4	Vizija uvajanja in razvoja vajeništva v Sloveniji	4
2	PODROČJA SPREMLJAVE, RAZISKOVALNA VPRAŠANJA IN CILJNE SKUPINE	7
2.1	Splošna opredelitev spremljanja poskusnega uvajanja vajeništva	7
2.2	Področja spremljave	8
2.3	Raziskovalna vprašanja in ciljne skupine	10
3	METODOLOGIJA	17
3.1	Osnovne raziskovalne metode	17
3.2	Populacija, zajeta v raziskavo	17
3.3	Postopek zbiranja podatkov in instrument	18
3.4	Opis postopka obdelave podatkov	19
3.4.1	Obdelava podatkov, pridobljenih z intervjuji	19
3.4.2	Obdelava podatkov, pridobljenih z anketiranjem	19
4	REZULTATI IN INTERPRETACIJA	20
4.1	Motiviranje podjetij in kandidatov za vajeništvo	20
4.1.1	Spodbude za vključitev v vajeništvo, informiranje in promocija ter pridobivanje vajeniških mest	20
4.1.2	Pričakovanja deležnikov do vajeništva	24
4.2	Vodenje kariere, karierno usmerjanje in odnos do vajeništva	29
4.2.1	Možnosti nadaljnjega kariernega razvoja v podjetjih	33
4.3	Komunikacija in sodelovanje	36
4.3.1	Delitev vlog in odgovornosti med deležniki	36
4.3.2	Osrednje kontaktne osebe oziroma inštitucije	39
4.3.3	Sodelovanje pri zagotovitvi učnih izidov za vajence	40
4.3.4	Vloga, naloge in izzivi zbornic	42
4.4	Podporni dokumenti in nekateri elementi izvajanja vajeništva	45
4.4.1	Podporni dokumenti in sodelovanje pri njihovi pripravi	45

4.4.2	Izvedbeni kurikulum z vidika načrtovanja izvedbe v šoli, podjetju in MIC in vsebinska delitev učnih ciljev	51
4.4.3	Organizacijske in didaktične rešitve pri načrtovanju vajeniške oblike v razmerju do šolske.....	55
4.4.4	Vloga šol, zbornic in delodajalcev pri oblikovanju modela ocenjevanja.....	57
4.4.5	Morebitne spremembe pri verifikaciji učnih mest	59
4.4.6	Ustreznost rešitev pri usposabljanju mentorjev	61
4.4.7	Splošno zadovoljstvo z vajeništvom in vprašanje osipa	61
5	KLJUČNA SPOROČILA SPREMLJAVE	70
6	KAKO NAPREJ?.....	75
7	VIRI IN LITERATURA	76
8	PRILOGE.....	79

KAZALO TABEL

Tabela 1: Število vpisanih vajencev in vajenk po šolah in programih tekom šolskega leta 2017/2018.....	2
Tabela 2: Cilji, kriteriji, kazalniki spremljanja poskusnega izvajanja vajeništva	8
Tabela 3: Vzpostavitev sodelovanja med šolo in delodajalci -šole.....	20
Tabela 4: Aktivnosti informiranja in spodbujanja podjetij za izvajanje vajeništva - GZS	22
Tabela 5: Podpora mladim pri iskanju delodajalcev – zbornica 2	22
Tabela 6: Informiranje bodočih dijakov in vajencev na OŠ o možnostih izobraževanja v SŠ	23
Tabela 7: Viri informacij o možnostih izobraževanja v vajeniški obliki	23
Tabela 8: Pričakovanja od vajeništva - delodajalci	25
Tabela 9: Zaposlitev vajenca.....	25
Tabela 10: Pričakovanja od vajeništva - šole	26
Tabela 11: Pričakovanja od vajeništva - vajenci	27
Tabela 12: Kdo je dijake seznanil z različnimi poklici?	29
Tabela 13: Kaj in kdo je vplival na vajenčevo odločitev za vpis v poklicno izobraževanje? ..	30
Tabela 14: Poklic, za katerega se šolam, me zanima.	31
Tabela 15: Delovna klima v vajeniških podjetjih.....	32
Tabela 16: Možnosti nadaljnjega kariernega razvoja vajenca v podjetjih, po zaključku izobraževanja.....	33
Tabela 17: Jasnost razdelitev vlog in odgovornosti pri izvajanju vajeništva - delodajalci	36
Tabela 18: Vsebinska razdelitev vlog in odgovornosti pri izvajanju vajeništva - delodajalci .	36
Tabela 19: Jasnost razdelitev vlog in odgovornosti pri izvajanju vajeništva – šole.....	37
Tabela 20: Institucija ali oseba, ki svetuje v primeru vprašanj delodajalcev	39
Tabela 21: Institucija ali oseba, ki svetuje v primeru vprašanj šol	40
Tabela 22: Institucija ali oseba, ki svetuje v primeru vprašanj vajencev	40
Tabela 23: Pogoji za produktivno sodelovanje med šolo in podjetji obstajajo - delodajalci ...	40
Tabela 24: Dogovor o kroženju vajencev - delodajalci.....	41
Tabela 25: Podpora zbornic pri izvajanju vajeništva – delodajalci.....	42
Tabela 26: Vključenost delodajalcev v pripravo NIV	45
Tabela 27: Jasnost razdelitve ciljev med šolo in podjetjem – delodajalci	46
Tabela 28: Jasnost razdelitve ciljev med šolo in podjetjem - Program Oblikovalec kovin - orodjar	47
Tabela 29: Podjetje ima tudi dijaka/e na PUD-u.....	48
Tabela 30: Jasnost razdelitve ciljev med šolo in podjetjem - šole	48
Tabela 31: Upoštevanje zahtev delodajalcev	49
Tabela 32: Seznanjenost vajencev z NIV	50

Tabela 33: Korelacija med sedanjim sodelovanjem pri pripravi NIV in vključenostjo v sodelovanje v prihodnje	51
Tabela 34: Poznavanje KPU pri delodajalcih	51
Tabela 35: Presoja ustreznosti KPU med delodajalci	51
Tabela 36: Proces priprave IK na šolah.....	52
Tabela 37: Umeščenost OK v IK, NIV	53
Tabela 38: Elementi PUD-a	55
Tabela 39: Elementi IK	56
Tabela 40: Načini ocenjevanja - delodajalci	57
Tabela 41: Načini ocenjevanja - Program Oblikovalec kovin - orodjar.....	57
Tabela 42: Razmejitev odgovornosti pri ocenjevanju.....	58
Tabela 43: Verifikacija učnih mest – delodajalci.....	60
Tabela 44: Verifikacija učnih mest - šole.....	60
Tabela 45: Izvajanje vajeništva - delodajalci	61
Tabela 46: Izvajanje vajeništva – program Oblikovalec kovin - orodjar	62
Tabela 47: Izvajanje vajeništva - šole	63
Tabela 48: Izvajanje vajeništva – zbornici	64
Tabela 49: Načrtovanje vajeništva na zbornicah v prihodnje	64
Tabela 50: Vpliv nagrade na odločitev za vpis v vajeništvo.....	65
Tabela 51: Izbira dijakov ob ponovnem vpisu	66
Tabela 52: Vzroki, zakaj vajenci ob ponovnem vpisu ne bi več izbrali vajeniške oblike	66

UPORABLJENE KRATICE

RS – Republika Slovenija

EU – Evropska unija

CPI – Center Republike Slovenije za poklicno izobraževanje

MIZŠ – Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport

FURS – Finančna uprava Republike Slovenije

ZPIZ – Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije

ZZZS – Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije

OZS – Obrtno-podjetniška zbornica Slovenije

GZS – Gospodarska zbornica Slovenije

PU – praktično usposabljanje

PUD – praktično usposabljanje z delom

KPU – katalog praktičnega usposabljanja

NIV – načrt izvajanja vajeništva

KZ – katalog znanja

OK – odprti kurikul

IK – izvedbeni kurikul

ŠSS – šolska svetovalna služba

OŠ – osnovna šola

SŠ – srednja šola

MIC – medpodjetniški izobraževalni center

ŠC – šolski center

MOS – Mednarodni obrtni sejem

1 UVOD

1.1 Proces uvajanja vajeništva

Za uspešno vpeljavo vajeništva je pogoj najširše družbeno soglasje. To smo se naučili v letih od 1996 do 2006, ko smo bili neuspešni pri uvedbi dualnega Sistema v Sloveniji. Zato si Vlada RS ob uvajanju vajeništva prizadeva doseči široko družbeno soglasje, da je vajeništvo lahko zelo kakovostna oblika prenašanja znanja in izkušenj na mlajše rodove in da lahko omogoča zgodnejše zaposlovanje in s tem manjšo brezposelnost mladih.

Sistemska ureditev vajeništva je eden izmed ukrepov, vključenih v Socialni sporazum, ki je bil podpisan leta 2015. Za uresničevanje teh ukrepov je bila vzpostavljena koordinacija, v kateri so zastopani predstavniki vseh deležnikov, pripravljen je bil predlog Zaveze za vajeništvo, imenovana je bila delovna skupina za pripravo predloga Zakona o vajeništvu in delovni skupini za nova izhodišča za pripravo programov poklicnega in strokovnega izobraževanja.

Ob široki strokovni razpravi so bila pripravljena Izhodišča za pripravo izobraževalnih programov nižjega in srednjega poklicnega izobraževanja ter programov srednjega strokovnega izobraževanja (v nadaljevanju Izhodišča), ki jih je 11. marca 2016 sprejel Strokovni svet RS za poklicno in strokovno izobraževanje in je z njimi soglašala ministrica, pristojna za izobraževanje. V tem strokovnem dokumentu so opredeljena ključna razmerja med splošnim in strokovnim delom izobraževalnih programov ter med obsegom izobraževanja v šoli (predvidoma 2 dni v tednu v povprečju) in pri delodajalcu (predvidoma 3 dni v tednu v povprečju). V nova Izhodišča je umeščena tudi vajeniška oblika izobraževanja, ki pomeni nadgradnjo dosedanjega modela kolektivnih in individualnih učnih pogodb. Izobraževanje v realnih delovnih procesih je sestavni del vsakega izobraževalnega programa v poklicnem in strokovnem izobraževanju. Praktično izobraževanje mora omogočati tudi pridobivanje znanja, zlasti pa poklicno socializacijo in razvoj osebnostnih potencialov ter poklicnih kompetenc, pomembnih za kakovost dela in uspešen razvoj kariere. Na tak način se zagotavlja okolje, ki posamezniku omogoča vzpostavljanje neposrednega stika s trgom dela, širjenje socialne mreže in s tem večanje možnosti za zaposlitev po končanem izobraževanju. Nosilca izobraževanja sta podjetje in šola, ki izvajata izobraževalni program skupaj s šolsko delavnico ali medpodjetniškim izobraževalnim centrom. Programi srednjega poklicnega izobraževanja se izvajajo bodisi v šolski bodisi v vajeniški organizaciji izobraževanja. Ne glede na organizacijo pa so programi srednjega poklicnega izobraževanja enakovredni.

Za vajeniško obliko izvajanja srednjega poklicnega izobraževanja je značilno, da se udeleženec vsaj 50 % časa trajanja izobraževalnega programa (vsaj 55 tednov) praktično usposablja z delom v podjetjih. V obstoječi šolski obliki izvajanja srednjega poklicnega izobraževanja se pri delodajalcu praviloma izvede 24 tednov praktičnega usposabljanja z delom. V vajeniški obliki se pri delodajalcu kot praktično usposabljanje z delom izvedeta praktični pouk in del strokovnih vsebin izobraževalnega programa, ki se v šolski obliki izvajanja srednjega poklicnega izobraževanja sicer izvedeta v šoli.

Ministrica za izobraževanje, znanost in šport je imenovala medresorsko delovno skupino za pripravo predloga Zakona o vajeništvu, v kateri so sodelovali predstavniki ministrstev, pristojnih za področje izobraževanja, gospodarstva in dela, delodajalcev, sindikatov in Centra RS za poklicno izobraževanje. Predlog Zakona o vajeništvu, ki ureja ključna vprašanja glede statusa vajenca, pravic in obveznosti delodajalcev, šol, delodajalskih organizacij ter ministrstev, je bil v času od 5. julija do 19. avgusta 2016 v javni obravnavi, v času od 19. oktobra do 3. novembra 2016 pa je bil v medresorskem usklajevanju. Zaradi prejetih mnenj posameznih deležnikov so bila v mesecu novembru in decembru potrebna dodatna usklajevanja. Predlog Zakona o vajeništvu je dne 13. januarja 2017 sprejela Vlada RS in je bil posredovan v sprejem Državnemu zboru po rednem postopku.

1.2 Podatki o sodelujočih podjetjih, šolah in vajencih

Šole, ki sodelujejo v poskusnem izvajanju vajeništva, je skladno s svojimi pristojnostmi izbralo Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport, pri čemer je upoštevalo geografsko razporeditev šol, vpisne podatke, pobude šol, razpoložljivost delodajalcev in mnenje CPI.

Šole, ki so v šolskem letu 2017/2018 izvajale izobraževalne programe v vajeniški obliki, so:

- Šolski center Novo Mesto, Srednja gradbena, lesarska in vzgojiteljska šola,
- Strokovni izobraževalni center Ljubljana,
- Šolski center Škofja Loka, Srednja šola za strojništvo,
- Srednja šola Izola,
- Srednja šola za gostinstvo in turizem Radenci¹.

Število vpisanih vajencev je razvidno iz Tabele 1.

Tabela 1: Število vpisanih vajencev in vajenk po šolah in programih tekom šolskega leta 2017/2018²

Šola	Izobraževalni program	Število vajencev	Število vajenk	Število skupaj
ŠC NM, Srednja gradbena, lesarska in vzgojiteljska šola	Mizar	12	0	12
Strokovni izobraževalni center Ljubljana	Oblikovalec kovin-orodjar	9	0	9
Šolski center Škofja Loka, Srednja šola za strojništvo	Oblikovalec kovin-orodjar	25	0	25
Srednja šola Izola	Gastronomske in hotelske storitve	7	1	8
Srednja šola za gostinstvo in turizem Radenci	Gastronomske in hotelske storitve	5	3	8

¹ Vrstni red šol ni enak številčenju šol v poročilu.

² Število vpisanih vajencev se je tekom šolskega leta spreminjalo, v tabli so podatki o največjem številu vpisanih.

Šola	Izobraževalni program	Število vajencev	Število vajenk	Število skupaj
SKUPAJ		58	4	62

Največje število vpisanih vajencev tekom šolskega leta 2017/2018 je bilo 62. Največje število delodajalcev, s katerimi so imeli vajenci sklenjeno učno pogodbo, pa je bilo 38.

1.3 Cedefopova študija kot izhodišče spremljave uvajanja in razvoja vajeništva

Cedefopova študija (2017) je pokazala, da obstoječi sistem poklicnega izobraževanja vsebuje kar nekaj elementov, ki so dobro izhodišče za uvajanje vajeništva. Med drugim je izpostavila relativno velik delež praktičnega usposabljanja na delovnem mestu v programih srednjega poklicnega izobraževanja, ki temelji na socialnem partnerstvu in je pripomogel k temu, da so nekatere šole razvile zelo dobre oblike sodelovanja s podjetji. Ker so poklicni programi že sicer kompetenčno zasnovani, je posodobitev kurikulumov in njihova prilagoditev na vajeniško obliko lažja. Poleg tega kompetenčna in široka zasnova programov ponuja dobro osnovo za skladnost strokovnoteoretičnih znanj, praktičnih spretnosti in ključnih kompetenc ter lahko pomaga pri razdelitvi vsebin in s tem omogoča dogovor med šolami in podjetji o učnih izidih, ki jih vajenci dosegajo na različnih mestih učenja.

Tudi že obstoječi odprti kurikulum je dobra popotnica za boljše prilagajanje izobraževanja tako potrebam trga kot potrebam kandidatom, ki vstopajo v vajeniško obliko poklicnega izobraževanja.

Študija je tudi pokazala, da imajo šole (vsaj nekatere) že vzpostavljene mehanizme, ki jim omogočajo pripravo dijakov na praktično usposabljanje, vzpostavljanje različnih oblik sodelovanja s podjetji in vrednotenje učnih izidov. Organizatorji PUD, njihov položaj, ki ga financira država, in njihove dosedanje izkušnje so pomemben dejavnik za usklajevanje vajeništva.

Nenazadnje, medpodjetniški izobraževalni centri omogočajo pridobitev širših poklicnih kompetenc vajencev, tako da lahko dopolnijo učenje v šolah in podjetjih.

Z vidika priprave kurikularnih dokumentov in izvedbe vajeništva je pomembna sporočilo Cedefopove študije, ki pravi, da sta komuniciranje in sodelovanje med deležniki ključna dejavnika za uspeh vajeništva. Ker Zakon o vajeništvu (2017) ne določa in pojasnjuje natančno vlog vseh deležnikov pri izvajanju vajeništva, je treba biti še posebej pozoren na ustrezno delitev odgovornosti med šolo in delodajalci. Ključno je, da delodajalci sodelujejo pri opredelitvi učne vsebine in učnih izidov, zagotavljanju kakovosti in ocenjevanju vajencev (formativnem oziroma procesnem in končnem). Poleg tega Zakon o vajeništvu ne določa načina usklajevanja šolske in vajeniške oblike izobraževanja, ta naloga je v večji meri na strani šol.

Pozornost je treba nameniti tudi sporočilu, da trenutno mnenja dijakov in delodajalcev niso dovolj upoštevana. Da bi bili motivirani, morajo imeti oboji več besede na področju usposabljanja in učenja, pri čemer je lahko v podporo že obstoječi mehanizem odprtega kurikula. Vsebine usposabljanja in odprti kurikulum je treba razvijati in z njimi podpirati bolj

fleksibilen in individualiziran pristop ter zagotavljanje doseganja vseh učnih izidov, tako da so izpolnjene potrebe učencev in podjetij. Poleg formalnih učnih izidov, ki so opredeljeni v programih, lahko posamezni načrti vsebin usposabljanja vključujejo dodatne kompetence za posameznega vajenca, ki jih lahko pridobi glede na specializacijo podjetja in svoje zanimanje.

1.4 Vizija uvajanja in razvoja vajeništva v Sloveniji

Eno ključnih sporočil Cedefopove študije, na katerega moramo biti še posebej pozorni, opozarja na potrebo po jasnem definiranju vizije vajeništva in vizije njegovega razvoja. Spodaj navajamo delovno verzijo vizije razvoja vajeništva, ki nadgrajuje vizijo iz omenjene študije in ki nas bo usmerjala v vseh fazah spremljanja uvajanja vajeništva. Na koncu poskusnega uvajanja vajeništvabomo skušali ugotoviti dvoje: prvič, ali bi ponujena vizija bila sprejemljiva z vidika vseh vključenih deležnikov, in drugič, v čem bi jo veljalo dopolniti, popraviti in udejanjiti.

Delovna vizija uvajanja in razvoja vajeništva:

- 1. Uvajanje vajeništva poteka postopno, temelji na podatkih in raziskovanju potreb podjetij in interesov potencialnih kandidatov, šol in države.*

V državi se soočamo s pomanjkanjem celovitih podatkov, neažurnostjo in okostenelimi postopki, ki niso prilagojeni kakovostnemu uresničevanju načel socialnega partnerstva. Vse to ovira pravočasno in ustrezno izbiro področij, kjer se vajeništvo uvaja, ovira načrtovanje dejavnosti informiranja in promoviranja ter izpeljavo vseh potrebnih postopkov. Pridobivanje podatkov, njihovo povezovanje in učinkovita delitev informacij med deležniki so osnova za kakovostno uvajanje in nadaljnji razvoj vajeništva.

- 2. Vseskozi skrbimo za poglobljanje zaupanja med socialnimi partnerji in uporabniki, kar zagotavljamo tudi z jasno delitvijo in sprejemanjem odgovornosti.*

Izzivi, navedeni pod prvo točko, so povezani tudi s pomanjkanjem zaupanja med partnerji in prelaganjem odgovornosti drug na drugega. Uspeh vajeništva je v veliki meri odvisen od krepitve medsebojnega zaupanja med vsemi deležniki, zlasti med tistimi, ki kreirajo politiko na področju vajeništva. Zaupanje pa je mogoče krepiti zgolj s transparentnim delovanjem, prevzemanjem odgovornosti za lastno delo in njegove rezultate.

- 3. Vajeništvo razvijamo kot eno ob oblik (poti) izobraževanja, ne razvijamo drugačnih programov izobraževanja.*

Kakovostno vajeništvo kandidate pripelje do kakovostnih poklicnih kvalifikacij, enakovrednih tistim, pridobljenih v šolskih oblikah poklicnega izobraževanja. Zato velja vajeništvo razvijati kot obliko poklicnega izobraževanja oziroma kot drugačno pot do enakega cilja. Prizadevati si moramo za celovito usposobljenost kadra, ki se bo znal prilagajati novim okoliščinam na trgu dela in bo na trg dela vstopil z možnostjo nadaljnjega kariernega razvoja. To po drugi strani ne

pomeni, da morajo vajenci pridobiti popolnoma isto znanje brez možnosti individualnega pristopa in fleksibilnosti.

4. *Vajeništvo gradimo na primerih obstoječega dobrega sodelovanja med podjetji, šolami in zbornicami na lokalni, sektorski in nacionalni ravni.*

Razvite oblike socialnega partnerstva in relativno visok delež praktičnega usposabljanja v programih poklicnega izobraževanja, ki se v veliki meri odvija v podjetjih, so dobra popotnica za razvoj vajeništva, ki ga brez dobrega sodelovanja med deležniki ne more biti. Pomembni so dorečeni formalni okviri, prav tako pa tudi vzpostavljeni mehanizmi sodelovanja med deležniki na lokalni ravni. Beležimo kar nekaj oblik kakovostnega sodelovanja in razvitih modelov sodelovalnih praks, ki jih v vajeniški obliki le še nadgradimo tako, da več odgovornosti prenesemo na podjetja in bolj upoštevamo njihov način razmišljanja, delovanja in izkazane potrebe.

5. *Vajeništvo snujemo tako, da vajencem odpiramo vizije nadaljnjega kariernega razvoja s priložnostmi za nadaljnje učenje in izobraževanje.*

Z gotovostjo lahko trdimo, da bi bilo vajeništvo, ki bi mladim ljudem slikalo podobo vajeništva kot usposabljanja za doživljenjsko rutinsko delo na slabo plačanem delovnem mestu, obsojeno na neuspeh. Mladim (in odraslim) je treba pokazati, da vstop v vajeništvo pomeni začetek kariere, ki se z uspešnim zaključkom izobraževanja šele dobro začne. Kandidatom je treba pomagati graditi vizijo kariernega in osebostnega razvoja, ki jih bo vodila skozi različne oblike (priložnostnega) učenja, formalnega in neformalnega izobraževanja, do različnih možnosti kariernega razvoja in napredovanja na delovna mesta z več inovativnosti, odgovornosti, samostojnosti ter z boljšim plačilom. Vajeništvo lahko ponudimo tudi tistim odraslim oziroma mladim odraslim, ki želijo svojo karierno pot preusmeriti in najti nove izzive na področju učenja, izobraževanja in dela.

6. *Vajeništvo naj postane priložnosti tudi za tiste (mlajše) odrasle, ki želijo preusmeriti svojo kariero.*

Življenjski poteki (mladih) ljudi so v sodobnosti nepredvidljivi, ljudje se redko držijo iste izobraževalne in karierni poti vse življenje. Tudi v vajeništvu bi lahko našli priložnost za učenje in izobraževanje tisti, ki so že zaključili del srednjega/višjega izobraževanja izven poklicnega šolstva, pa se želijo izobraziti in delati na posameznem poklicnem področju. Smiselno se zdi omogočiti večjo odprtost vpisa ter razvijati prožne oblike izvajanja vajeništva, ki bi odgovorile tudi na drugačne potrebe in interese sodobnih generacij.

7. *Uvajanje in razvoj vajeništva je del sistema kakovosti.*

V sodobnosti si delovanja javnih sistemov ne moremo več zamisliti brez sistemov ugotavljanja in zagotavljanja kakovosti. Enako mora veljati tudi za vajeništvo. Sisteme kakovosti na področju poklicnega in strokovnega izobraževanja že razvijamo, imamo nacionalne kazalnike kakovosti in zavezujočo skrb za kakovost izobraževalnih zavodov. V ta okvir je treba vključiti

tudi vajeništvo in oblikovati nacionalne kazalnike kakovosti vajeništva, dodelati modele ugotavljanja in zagotavljanja kakovosti ter razdeliti naloge in odgovornosti med vse deležnike.

8. *Uvajanje in razvoj vajeništva temelji na modelu trajnostnega financiranja ob upoštevanju principa delitve stroškov.*

Da vajeništvo ne bo le muha enodnevnica, model financiranja po eni strani ne sme biti zgolj projektni (vezan na sredstva, ki jih država pridobi iz EU), po drugi strani pa ne more biti vezan zgolj na proračunska sredstva. Stroške si delijo tisti, ki so za vajeništvo zainteresirani. Projektna sredstva so lahko dobro dopolnilo, s katerimi se lahko finančno podpre dejavnosti, ki prispevajo k njegovi večji kakovosti, dostopnosti, promociji in podobno. Za financiranje temeljnih dejavnosti pa je treba razviti trajnostni model, ki temelji na principu delitve stroškov. Razvoj takšnega modela lahko nastane na osnovi učenja politik v državah z razvitim vajeništvom.

9. *Ključni dejavnik kakovostne usposobljenosti vajencev so podjetja, ki vlagajo v svoje vajence in mentorje.*

Vajeništvo pred mentorje v podjetjih prinaša nove izzive in naloge, kar terja prevetritev usposabljanja mentorjev ter mehanizmov za podporo in razvoj mentorstva. V ta namen je treba posodobiti in nadgraditi programe usposabljanja za mentorje, preučiti možnosti oblikovanja več tipov mentorjev ter v sodelovanju s podjetji in zbornicami vzpostaviti priložnosti za njihovo mreženje in sodelovanje.

2 PODROČJA SPREMLJAVE, RAZISKOVALNA VPRAŠANJA IN CILJNE SKUPINE

2.1 *Splošna opredelitev spremljanja poskusnega uvajanja vajeništva*

Cilj poskusa je omogočiti dijakom, ki bodo z delodajalcem sklenili ustrezno pogodbo o vajeništvu, uspešno in učinkovito izobraževanje v šoli in podjetju ter doseganje predpisanih standardov znanja. S poskusom želimo preveriti uresničevanje elementov, ki so opredeljeni v osnutku Zakona o vajeništvu, ki je bil januarja 2017 posredovan v parlamentarno proceduro. Tako želimo oceniti učinkovitost nove vajeniške oblike poklicnega izobraževanja, v kateri se najmanj 50 % izobraževalnega programa izvede kot praktično usposabljanje pri delodajalcu, najmanj 40 % izobraževalnega programa pa izvede šola, od tega vse splošnoizobraževalne predmete. Z razvojem ustreznih oblik spremljanja napredka dijakov in ocenjevanja njihovega znanja bomo preverili uspešnost dijakov v vajeniški obliki poklicnega izobraževanja. Želimo preveriti tudi učinkovitost sodelovanja delodajalcev in šol, z namenom zagotavljanja kakovostnega izvajanja izobraževalnega programa, pri čemer je delodajalec odgovoren za kakovost praktičnega usposabljanja z delom, šola pa je odgovorna za kakovost izobraževanja v šoli.

S poskusom želimo spodbuditi razvoj novih oblik organizacije praktičnega usposabljanja z delom v podjetjih. V šolah želimo spodbuditi razvoj novih pristopov pri pripravi izvedbenega kurikula in organizaciji pouka, novih oblik sodelovanja med učitelji, pa tudi sodelovanja učiteljev z mentorji dijakom v podjetjih. V okviru tega želimo preveriti učinkovitost izvajanja programskih elementov in organizacijskih rešitev tako v šolah kot v podjetjih ter opredeliti temeljne dejavnike, ki opredeljujejo uspešno izvajanje vajeniške oblike poklicnega izobraževanja. Z njimi bomo pridobili ustrezne argumente, s katerimi bo mogoče novo obliko izobraževanja ustrezno umestiti v prakso.

Spremljanje poskusnega uvajanja vajeniške oblike srednjega poklicnega izobraževanja načrtujemo kot proces sprotne, sistematičnega in čim bolj objektivnega zbiranja podatkov o tem, kako se nove kurikularne in organizacijske rešitve uresničujejo v neposredni pedagoški praksi. Skozi analizo in interpretacijo bomo identificirali, kakšni so učinki zvajanja vajeniške oblike, odkrivali vzroke za ugotovljeno stanje, jih kritično presojali, pojasnjevali razmere in pogoje, ki vplivajo na ugotovljeno stanje, ter iskali in predlagali ukrepe za izboljšanje oblikovanih rešitev. Proces spremljanja bo tudi podlaga za svetovanje in podporo neposrednim izvajalcem, da bi jim pomagali reševati težave in razplesti kritične točke ter s tem prispevali k boljši kakovosti sistema srednjega poklicnega izobraževanja.

Namen spremljanja je:

- ugotavljanje in analiza razmer, v katerih se programi izvajajo,
- sprotno odkrivanje odlik in pomanjkljivosti kurikularnih dokumentov,
- pravočasno odpravljanje napak oz. pomanjkljivosti,
- prilagajanje načrta spremljave glede na ugotovitve posameznih sklopov spremljave,

- oblikovanje izhodišč za svetovanje in strokovno pomoč pri reševanju konkretnih vprašanj, ki se pojavljajo v zvezi z uvajanjem, da bi izboljšali, dodelali in izoblikovali nove organizacijske in pedagoške rešitve,
- razširjanje učinkovitih rešitev.

2.2 Področja spremljave

Skladno z Načrtom za uvedbo poskusa uvajanja vajeniške oblike srednjega poklicnega izobraževanja (v nadaljevanju Načrt za uvedbo poskusa vajeništva), ki ga je leta 2017 sprejel Strokovni svet RS za poklicno izobraževanje, smo na CPI v obdobju poskusnega izvajanja vajeništva (od šolskega leta 2017/2018 do šolskega leta 2019/2020) zavezani spremljati naslednja področja:

Tabela 2: Cilji, kriteriji, kazalniki spremljanja poskusnega izvajanja vajeništva

Št.	Cilji	Kriteriji	
		Kazalniki	Metode zbiranja in viri podatkov
1.	Opredeliti temeljne dejavnike uspešnega in učinkovitega izvajanja vajeniške oblike poklicnega izobraževanja	<ul style="list-style-type: none"> - ocena ustreznosti in učinkovitosti razvitih elementov izvajanja vajeniške oblike - ocena posameznih elementov s strani socialnih partnerjev in podjetij - ocena posameznih elementov s strani učiteljev in drugih strokovnih delavcev v šolah - analiza in ocena procesa razvoja in izvajanja vajeniške oblike 	<ul style="list-style-type: none"> - podatkovna baza izvedenih aktivnosti - poročila o izvajanju projektnih aktivnosti - evalvacijska srečanja
2.	Razvoj in uporaba katalogov praktičnega usposabljanja	<ul style="list-style-type: none"> - ocena učiteljev in mentorjev v podjetjih o uporabnosti metodologije za KPU - analiza uporabe KPU pri načrtovanju usposabljanja in ocenjevanju dijakov - analiza ustreznosti KPU glede na zahteve poklicnih standardov 	<ul style="list-style-type: none"> - metodologija za pripravo KPU - podatkovna baza izdelanih KPU - intervjuji
3.	Razvoj izvedbenih kurikulumov in organizacija pouka v šoli	<ul style="list-style-type: none"> - ocena učiteljev o usposobljenosti za razvoj IK in njihovo uresničevanje - ocena ustreznosti in učinkovitosti timskega dela učiteljev in drugih novih organizacijskih oblik dela - ocena opazovalcev o didaktičnih pristopih poučevanja dijakov, ki so vključeni v vajeniško obliko 	<ul style="list-style-type: none"> - podatkovna baza IK in aktivnosti, ki so potekale po šolah - poročila šolskih timov - evalvacijski vprašalniki - intervjuji

Št.	Cilji	Kriteriji	
		Kazalniki	Metode zbiranja in viri podatkov
		- ocena uspešnosti inividualizacije izobraževanja	
4.	Razvoj NIV in organizacija usposabljanja v podjetjih	<ul style="list-style-type: none"> - ocena strokovnjakov v zbornicah in mentorjev v podjetjih o usposobljenosti za razvoj načrtov praktičnega usposabljanja in njihovo uresničevanje - ocena ustreznosti in učinkovitosti organizacije praktičnega usposabljanja v podjetjih 	<ul style="list-style-type: none"> - podatkovna baza načrtov praktičnega usposabljanja - evalvacijski vprašalniki - intervjuji - opazovanje praktičnega usposabljanja v podjetjih
5.	Spremljanje napredka dijakov v vajeniški obliki, ocenjevanje njihovega znanja in ovrednotenje njihove uspešnosti	<ul style="list-style-type: none"> - ocena ustreznosti inštrumentov za spremljanje - dnevnik dijakovega dela v podjetju - zapisniki spremljanja - zapisniki vmesnih preizkusov in zaključnih izpitov - zaključne ocene dijakovega znanja - ocena opazovalcev zaključnih izpitov - ocena delodajalcev o dijakovi uspešnosti 	<ul style="list-style-type: none"> - podatkovna baza inštrumentov za spremljanje in ocenjevanje - metodologija vmesnega preizkusa in zaključnega izpita - evalvacijski vprašalniki - opazovanje praktičnega usposabljanja in zaključnih izpitov
6.	Vrednotenje učinkovitosti sodelovanja šol s podjetji in zbornicami	<ul style="list-style-type: none"> - ocena učiteljev, strokovnjakov v zbornicah in mentorjev v podjetjih o usposobljenosti za sodelovanje in doseganje skupnih ciljev - analiza učinkovitosti in ustreznosti sodelovanja 	<ul style="list-style-type: none"> - podatkovna baza izvedenih aktivnosti - evalvacijski vprašalniki - poročila zbornic - poročila šolskih timov
7.	Ugotavljanje zadovoljstva vseh sodelujočih deležnikov z vajeniško obliko	<ul style="list-style-type: none"> - ocena dijakov, učiteljev in mentorjev v podjetjih - ocena predstavnikov zbornic, sindikatov in ministrstev - ocena delodajalcev 	<ul style="list-style-type: none"> - evalvacijski vprašalniki - intervjuji

V prvem letu spremljanja smo se osredotočili na vseh 7 ciljev, ki smo jih vsebinsko razdelili na štiri področja:

- I. Motiviranje podjetij in kandidatov za vajeništvo
- II. Vodenje kariere, karierno usmerjanje in odnos do vajeništva
- III. Komunikacija in sodelovanje

IV. Podporni dokumenti in nekateri vidiki izvajanja vajeništva

Vsako od področij smo razčlenili na posamezna raziskovalna vprašanja, prilagojena izbranim ciljnim skupinam. V tabeli so v levem stolpcu navedena vsa splošna raziskovalna vprašanja, v desnem pa specifična, za posamezne ciljne skupine.

2.3 Raziskovalna vprašanja in ciljne skupine

I. Motiviranje podjetij in kandidatov za vajeništvo

<i>Raziskovalna vprašanja</i>	<i>Specifična vprašanja za posamezne ciljne skupine</i>
Kakšne so spodbude za vključitev v vajeništvo, kako potekata informiranje in promocija o možnostih vajeništva? Kako poteka pridobivanje vajeniških učnih mest?	Delodajalci: 1. Kdo vas je spodbudil, da ste sklenili pogodbo z vajencem, kje ste pridobili informacije? Vloga šole pri tem? Vloga zbornic pri tem? Šole: 1. Ali je vaša šola pomagala pridobivati vajeniška učna mesta? Če da, kako? Razdelitev dela šola-zbornice, kako? 2. Ste imeli dovolj informacij za pridobivanje delodajalcev za vajeniška mesta? Če ne, kaj je manjkalo? Priporočila za naprej. Dijaki in vajenci: 1. Kako so te na osnovni šoli informirali o možnostih izobraževanja v srednji šoli? 2. Kje si izvedel/a o možnosti vpisa v vajeniško obliko poklicnega izobraževanja? Zbornici: 1. Katere aktivnosti ste do sedaj izvedli za informiranje in spodbujanje podjetij za izvajanje vajeništva? (navedite konkretne primere: načine informiranja, promocije ipd., morebitni info material, spletna stran, število delavnic/srečanj, ...) 2. Na kakšen način informirate in podpirate majhna in mikro podjetja? 3. Katere druge promocijske aktivnosti izvajate za spodbujanje vajeništva? 4. Kako podpirate mlade pri iskanju delodajalcev?
Kaj deležniki pričakujejo od vajeništva?	Delodajalci: 2. Kaj pričakujete od vajeništva? Kaj boste z vajeništvom pridobili glede na vaš vložek? Šole: 3. Kaj pričakujete od razvoja vajeništva? Kako bo to vplivalo na vašo šolo? Dijaki in vajenci: 3. Kaj pričakuješ od vajeništva? Zbornici:

<i>Raziskovalna vprašanja</i>	<i>Specifična vprašanja za posamezne ciljne skupine</i>
	5. Kaj pričakujete od razvoja vajeništva? Kako vidite vlogo zbornic?
Kakšne so namere podjetij glede vajencev po zaključku njihovega izobraževanja?	Delodajalci: 3. Kakšni so razlogi za to, da imate vajenca? Kako vidite vlogo vajeništva pri zagotavljanju kadrov, zaposlovanju? 4. Ali imate vajenca namen zaposliti po zaključku izobraževanja? Pod kakšnimi pogoji? Zakaj da/ne?

II. Vodenje kariere, karierno usmerjanje in odnos do vajeništva

<i>Raziskovalna vprašanja</i>	<i>Specifična vprašanja za posamezne ciljne skupine</i>
Kako osnovne šole informirajo potencialne vajence o možnostih vključevanja v vajeništvo in kako jih podpirajo zbornice? S kakšnim odnosom do vajeništva se srečajo dijaki in vajenci?	Dijaki in vajenci: 1. Si imel/a v okviru priprave na izbiro srednje šole možnost spoznati različne poklice? 2. Kdo te je seznanil s temi poklici? 3. Kaj je vplivalo oziroma kdo je vplival na tvojo odločitev, da se vpišeš v vajeniško obliko poklicnega izobraževanja? 4. Kako so učitelji v osnovni šoli gledali na tvojo izbiro poklicnega izobraževanja v vajeniški obliki? 5. Kako na tvojo izbiro poklicnega izobraževanja v vajeniški obliki gledajo pri tebi doma? 6. Kako na tvojo izbiro poklicnega izobraževanja v vajeniški obliki gledajo prijatelji? 7. Kakšen odnos imajo v podjetju do tebe? 8. Kakšno vzdušje prevladuje v podjetju? 9. Ali te mentor ves čas usmerja in nadzoruje? 10. Ali mentor upošteva znanje, ki ga pridobiš v šoli? 11. Ali te mentor usmerja v naloge, ki so povezane s tvojim izobraževanjem, ali delaš večinoma pomožna dela in dela, ki niso povezana s tvojim izobraževanjem?
Ali podjetja nudijo možnosti nadaljnega kariernega razvoja?	Delodajalci: 1. Kakšne možnosti nadaljnega kariernega razvoja ima vajenec po zaključku izobraževanja in po zaposlitvi v vašem podjetju?

III. Komunikacija in sodelovanje

<i>Raziskovalna vprašanja</i>	<i>Specifična vprašanja za posamezne ciljne skupine</i>
Ali so pri izvajanju vajeništva vloge in odgovornosti med deležniki jasno razdeljene?	Delodajalci: 1. Ali menite, da so pri izvajanju vajeništva jasno razdeljene vloge in odgovornosti vseh udeleženi: šola (vodstvo, ŠSS, učitelji, organizator PUD-a), podjetje (mentor, kadrovik...), zbornica (nacionalna, sektorsko-lokalno...)? Kaj bi bilo potrebno izboljšati? Kako? Šole:

Raziskovalna vprašanja	Specifična vprašanja za posamezne ciljne skupine
	<p>1. Ali menite, da so pri izvajanju vajeništva jasno razdeljene vloge in odgovornosti vseh udeležениh: šola (vodstvo, ŠSS, učitelji, organizator PUD-a), podjetje (mentor, kadrovik...), zbornica (nacionalna, sektorsko-lokalno...)? Kaj bi bilo potrebno izboljšati? Kako?</p> <p>2. Ali menite, da so jasno razdeljene in razmejene vloge v relaciji šolska-vajeniška oblika?</p> <p>Zbornici:</p> <p>1. Ali menite, da so pri izvajanju vajeništva jasno razdeljene vloge in odgovornosti vseh udeležениh? Kako vidite svojo vlogo?</p>
Kdo so osrednje osebe oziroma inštitucije, na katere se obrnejo šole, vajenci ali delodajalci za vprašanja?	<p>Delodajalci:</p> <p>2. Ali obstaja oseba, institucija, ki vam svetuje pri izvedbi katere koli aktivnosti pri izvajanju vajeništva? Ste se že obračali na koga glede kakšnega vprašanja? Uspešno?</p> <p>Šole:</p> <p>3. Ali obstaja oseba, institucija, ki vam svetuje pri izvedbi katere koli aktivnosti pri izvajanju vajeništva? Ste se že obračali na koga? Uspešno?</p> <p>Dijaki in vajenci:</p> <p>1. Katera oseba ali osebe ti najbolj pomaga/jo, če imaš v zvezi z vajeništvom vprašanja?</p>
Ali NIV predvideva sodelovanje podjetij in/ali MIC-a pri zagotovitvi vseh učnih izidov za vajence?	<p>Delodajalci:</p> <p>3. Ali obstajajo zadostni pogoji za produktivno sodelovanje pri izvedbi PU med šolo in delodajalci? Ali imate interes za sodelovanje? Komentar, predlogi za naprej.</p> <p>4. Ali obstaja dogovor, da bi vi ali kakšen drug delodajalec izvedli delovne procese, učne cilje za vajence, s katerimi nimate/nimajo učne pogodbe (kroženje vajencev)? Kako je prišlo do tega dogovora? Kako bo to formalno rešeno in operativno izvedeno?</p> <p>Šole:</p> <p>4. Ali obstajajo zadostni pogoji za produktivno sodelovanje pri izvedbi PU med šolo in delodajalci? Predlogi.</p> <p>5. Ali imate dogovor, da bi se določeni delovni procesi, cilji izvedli pri delodajalcu, s katerim vajenec nima sklenjene pogodbe? Kako je prišlo do dogovora; kako bo formalno rešeno in izvedeno?</p> <p><i>Dokumentacija šole:</i></p> <p><i>Ali se del učnih ciljev realizira v MIC-u ali drugem podjetju?</i></p>
Kako zbornice izvajajo naloge , ki izhajajo iz zakona? S kakšnimi izzivi se zbornice srečujejo, kaj načrtujejo v prihodnje?	<p>Delodajalci:</p> <p>5. Vloga zbornic: kako zbornice skrbijo za podporo vajeništvu, kakšne naloge prevzemajo (glede na Zakon), kako spodbujajo, informirajo, pripravljajo podjetja za vključevanje v vajeništvo? Kako podpirajo majhna in mikro podjetja (ali nudijo dodatno podporo, kako)?</p> <p>Šole:</p>

<i>Raziskovalna vprašanja</i>	<i>Specifična vprašanja za posamezne ciljne skupine</i>
	<p>6. Vloga zbornic: kako zbornice skrbijo za podporo vajeništvu, kakšne naloge prevzemajo (glede na Zakon), kako spodbujajo, informirajo, pripravljajo podjetja za vključevanje v vajeništvo? Kako podpirajo majhna in mikro podjetja (ali nudijo dodatno podporo, kako)?</p> <p>Zbornici:</p> <p>2. Kako poteka svetovanje delodajalcem za izvajanje vajeništva? Temeljna področja svetovanja?</p>

IV. Podporni dokumenti in nekateri vidiki izvajanja vajeništva

<i>Raziskovalna vprašanja</i>	<i>Specifična vprašanja za posamezne ciljne skupine</i>
<p>Ali prihaja do sodelovanja podjetij in vajencev pri pripravi NIV (odziv na njihove potrebe); ali so cilji v NIV jasno razdeljeni med šolo in podjetjem?</p>	<p>Delodajalci:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ali ste bili vključeni v pripravo NIV? Kako je potekala priprava? 2. Ali menite, da so cilji iz KPU (NIV) jasno razdeljeni med šolo in podjetjem? Je vsaki strani jasno, katere delovne procese in učne cilje mora izvajate/doseči ter kako? 3. Ali imate tudi dijake na PUD-u? Če da, ali menite, da so jasno razdeljene in razmejene vloge tudi v relaciji šolska-vajeniška oblika? 4. Ali so lahko tudi vajenci prispevali k pripravi NIV? Komentar. Predlogi za naprej. <p>Šole:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ali menite, da so cilji iz KPU (NIV) jasno razdeljeni med šolo in podjetjem? Je vsaki strani jasno, katere delovne procese in učne cilje mora izvajati oziroma doseči ter kako? 2. V kolikšni meri so lahko delodajalci prispevali k pripravi NIV? Ali imajo interes sodelovati? 3. Ali so tudi vajenci lahko prispevali k pripravi NIV? Kako vidite možnosti sodelovanja vajencev pri pripravi NIV v bodoče? <p><i>Dokumentacija šole:</i></p> <p><i>Kakšne so načrtovane oblike sodelovanja med šolo, zbornico in podjetji?</i></p> <p><i>Ali so razvidni kakšni elementi odzivanja na potrebe vajencev?</i></p> <p>Dijaki in vajenci:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ali veš, da obstaja NIV, v katerem je opredeljeno, kaj se moraš naučiti v šoli in kaj v podjetju? 2. Kako si seznanjen z vsebino NIV-a? 3. Si lahko sodeloval pri nastajanju NIV-a? 4. Bi si želel biti v prihodnje vključen v pripravo NIV-a? <p>Zbornici:</p>

<i>Raziskovalna vprašanja</i>	<i>Specifična vprašanja za posamezne ciljne skupine</i>
	1. Ali sodelujete s šolami in delodajalci pri pripravi NIV-a? Kako?
<p>Kakšno je v IK in NIV razmerje med izvedbo programa v šoli, podjetju in MIC?</p> <p>Ali NIV poleg ciljev iz KPU vključuje tudi učne cilje drugih elementov programa (npr. OK)? Kakšna je ocena tega razmerja s strani šol, podjetij in zbornic?</p>	<p>Delodajalci:</p> <p>5. Ali poznate KPU? Kako ocenjujete njegovo ustreznost?</p> <p>6. Ali v podjetju izvajate tudi strokovne module? Katere? Kako poteka izvedba?</p> <p>Šole:</p> <p>4. Kako je na vaši šoli potekala priprava IK, načrta ocenjevanja in NIV? Ali se IK razlikuje za šolsko in vajeniško obliko? Kako?</p> <p>5. Kako je umeščen OK v IK, NIV?</p> <p>6. Kdo je bil na vaši šoli vključen v pripravo NIV? Kako je potekalo delo?</p> <p>7. Ali so v NIV zgolj cilji iz KPU ali morda še kaj drugega (iz strokovnih modulov)?</p> <p>8. Kako in kje poteka izvedba strokovnih modulov? Ali tudi vajeniška podjetja izvajajo cilje strokovnih modulov? Katere?</p> <p><i>Dokumentacija šole:</i></p> <p><i>Ali se teoretični učni cilji iz strokovnih modulov realizirajo tudi v podjetjih?</i></p> <p><i>Kdo izvede cilje OK?</i></p> <p><i>Ali se praktično izobraževanje izvaja tudi v šoli?</i></p> <p>Zbornici:</p> <p>2. Ali sodelujete pri pripravi KPU? Kako?</p>
<p>Kakšne so organizacijske in didaktične rešitve pri načrtovanju vajeniške oblike v razmerju do šolske?</p>	<p>Šole:</p> <p>9. Ali NIV vključuje tudi cilje PUD-a za vajence? Kako gledate na element PUD-a v vajeništvu? Predlog za rešitev?</p> <p>10. Kako je šola upoštevala zahteve delodajalcev pri oblikovanju časovne razporeditve PU?</p> <p><i>Dokumentacija šole:</i></p> <p><i>Je alternacija med poukom v šoli in usposabljanjem v podjetju zasnovana periodično ali ciklično?</i></p> <p><i>Ali so šole oblikovale kombinirane oddelke za dijake v šolski in vajeniški obliki, ali poznajo ločeni oddelek za vajence?</i></p> <p><i>Ali se imajo vajenci možnost udeležiti interesnih dejavnosti in drugih dejavnosti?</i></p>
<p>Kakšna je vloga šol, zbornic in delodajalcev pri oblikovanju modela ocenjevanja za vajeništvo? Kako bodo odgovornosti deljene in kako bo potekalo ocenjevanje?</p>	<p>Delodajalci:</p> <p>7. Kakšna je/bo vaša vloga pri ocenjevanju znanja? So glede ocenjevanja odgovornosti, pristojnosti, razdelitev vlog med šolo in vami jasne? Imate kriterije, po katerih boste ocenjevali vajenca, jih potrebujete?</p> <p>Šole:</p>

<i>Raziskovalna vprašanja</i>	<i>Specifična vprašanja za posamezne ciljne skupine</i>
	<p>11. So pri ocenjevanju PU odgovornosti, pristojnosti, razdelitev vlog med šolo in delodajalci jasne? Imate kriterije, po katerih boste ocenjevali vajenca, jih potrebujete?</p> <p><i>Dokumentacija šole:</i></p> <p><i>Ali ima šola pripravljen načrt ocenjevanja?</i></p> <p><i>Katere elemente vsebuje?</i></p> <p>Zbornici:</p> <p>3. Kakšna je vaša vloga pri ocenjevanju znanja?</p> <p>4. Kako potekajo priprave na izvedbo vmesnega preizkusa? So kje kakšne ovire, težave, dileme? Katere? Kako se jih lotevate?</p>
Ali (in kakšne) se načrtujejo spremembe pri verifikaciji učnih mest?	<p>Delodajalci:</p> <p>8. Imate v podjetju učna mesta verificirana? Kako komentirate trenutni pristop k verifikaciji učnih mest? Predlog za naprej.</p> <p>Šole:</p> <p>12. Ali so učna mesta vajencev verificirana? Kako komentirate trenutni postopek za verifikacijo učnih mest.</p> <p>Zbornici:</p> <p>5. Kako ocenjujete trenutne rešitve za verifikacijo učnih mest? Predlagate kakšne spremembe?</p>
Kakšna je ustreznost trenutnih rešitev pri usposabljanju mentorjev in kakšni načrti za nadaljnji razvoj?	<p>Zbornici:</p> <p>6. Kako komentirate trenutne rešitve glede usposabljanja mentorjev? Načrtujete kakšne spremembe?</p>
Kakšno je splošno zadovoljstvo z vajeništvom? Ali prihaja do osipa vajencev?	<p>Delodajalci:</p> <p>9. Kako na splošno komentirate vajeništvo? Se srečujete z osipom?</p> <p>Šole:</p> <p>13. Kako poteka izvajanje vajeništva, so še vsi vajenci vpisani? Osip, če da, kam so se prepisali?</p> <p>Zbornici:</p> <p>7. Kako po vaši oceni poteka uvajanje vajeništva? Kje vidite močne vidike? Ali ste naleteli na kakšne težave? Kakšne? Kaj se kažejo kot dobre prakse?</p> <p>8. Katere korake načrtujete za novo šolsko leto in katere srednjeročno, dolgoročno?</p> <p>Dijaki in vajenci:</p> <p>5. Kako usklajuješ delo v podjetju in učenje v šoli?</p> <p>6. Si zadovoljen z višino vajeniške nagrade?</p> <p>7. Je finančna nagrada vplivala na tvojo odločitev glede izbire izobraževanja v vajeniški obliki?</p> <p>8. Če bi se ponovno vpisoval v 1. letnik, kam bi s vpisal?</p> <p>9. Zakaj ne bi več izbral vajeniške oblike?</p>

3 METODOLOGIJA

3.1 Osnovne raziskovalne metode

Pri izvedbi evalvacije smo kombinirali kvantitativni in kvalitativni tip raziskovanja. Za proučevanje stališč delodajalcev³, predstavnikov šol⁴ in predstavnikov zbornic⁵ smo izvedli kvalitativno raziskavo. Mesec (1998) kvalitativno raziskavo opredeli kot tisto, pri kateri osnovno izkustveno gradivo, zbrano v raziskovalnem procesu, sestavljajo besedni opisi ali pripovedi. Pri tovrstnih raziskavah ne moremo govoriti o reprezentativnem vzorčenju in statističnem posploševanju na širšo populacijo.

Ker nismo proučevali večjega števila oseb, da bi prišli do posplošenih ugotovitev, ampak smo raziskovali posamezne primere, smo kot vrsto kvalitativne raziskave izvedli pluralno študijo primera. Študija primera je celovit opis posameznega primera in njegova analiza (opis značilnosti primera, dogajanja). Namen študije primera je odkrivanje povezav, struktur, obrazcev interakcij in zakonitosti interakcij med sodelujočimi, ocenitev uspešnosti dela ali napredka v razvoju (prav tam).

Za proučevanje stališč vajencev in dijakov⁶ smo uporabili deskriptivno metodo za predstavitev stanja proučevanega pojava in neeksperimentalno kavzalno metodo, s katero smo dokazovali vzročne zveze med spremenljivkami.

Izvedli smo še analizo dokumentacije, ki so jo pripravile šole in delodajalci (izvedbeni kurikul, načrt izvajanja vajeništva, načrt ocenjevanja ...). Analiza dokumentacije dopolnjuje rezultate, pridobljene z anketiranjem in intervjuji ter omogoča pridobitev širšega vpogleda v problematiko.

3.2 Populacija, zajeta v raziskavo

Delodajalci:

Vseh 5 šol, ki izvajajo vajeniške programe, smo prosili, da nam pošljejo kontakte delodajalcev, s katerimi imajo vajenci sklenjeno pogodbo o vajeništvu. Za sodelovanje na intervjujih smo zaprosili vsa podjetja s seznama šol. Na pogovor smo povabili prvenstveno mentorje, po želji pa še predstavnike kadrovske službe in direktorje podjetij. Skupaj je v intervjujih sodelovalo 32 podjetij. Pogovarjali smo se skupaj z 51 osebami, od tega z:

- 11 direktorji, ki so hkrati mentorji vajencem,

³ Celotno poročilo o stališčih delodajalcev do vajeništva je priloga pričujočemu sinteznemu poročilu in je objavljeno na spletni strani CPI: www.cpi.si.

⁴ Celotno poročilo o stališčih predstavnikov šol do vajeništva je priloga pričujočemu sinteznemu poročilu in je objavljeno na spletni strani CPI: www.cpi.si.

⁵ Celotno poročilo o stališčih predstavnikov zbornic do vajeništva je priloga pričujočemu sinteznemu poročilu in je objavljeno na spletni strani CPI: www.cpi.si.

⁶ Celotno poročilo o stališčih vajencev in dijakov do vajeništva je priloga pričujočemu sinteznemu poročilu in je objavljeno na spletni strani CPI: www.cpi.si.

- 23 mentorji in
- 17 predstavniki kadrovske službe.

Šole:

V raziskavo so bili vključeni predstavniki vseh petih šol, ki so imele v šolskem letu 2017/18 vpisane vajence. Dve šoli izvajata program s področja orodjarstva, dve s področja hotelirstva in gastronomije, ena pa s področja mizarstva. Pogovarjali smo se z vsemi ravnateljicami, tem pa so se pridružili še organizatorji PUD oziroma pomočniki ravnateljev. Skupaj smo se pogovarjali:

- s 5 ravnateljicami,
- s 5 organizatorji PUD in
- z 1 pomočnikom ravnateljice.

Zbornice

V raziskavo so bili vključeni predstavniki obeh zbornic, ki sta verificirali učna mesta v podjetjih za poskusno izvajanje vajeništva. Skupaj smo se pogovarjali s 3 predstavniki zbornic.

Vajenci, dijaki

Spletni anketni vprašalnik smo posredovali vsem vajencem, ki so se v šolskem letu 2017/2018 vpisali v 1. letnik vajeniških programov poklicnega izobraževanja. Spletni anketni vprašalnik smo posredovali tudi vsem dijakom, ki so v šolskem letu 2017/2018 obiskovali šole, ki izvajajo vajeniške programe poklicnega izobraževanja. Anketirali smo dijake, ki so bili vpisani v 1. letnik enakih programov kot vajenci, le da je izvedba programov potekala v »klasični«, »šolski« obliki. Na spletni vprašalnik se je odzvalo 66 dijakov in 48 vajencev. Vzorčno skupino torej predstavlja 48 vajencev, med katerimi so 4 dekleta (8,3 %) in 44 fantov (91,7 %), ter 66 dijakov, med katerimi je 14 deklet (21,2 %) in 52 fantov (78,8 %).

3.3 Postopek zbiranja podatkov in instrument

Pri proučevanju stališč delodajalcev, predstavnikov zbornic in šol smo uporabili tehniko delno strukturiranega intervjuja, kar pomeni, da smo imeli vnaprej pripravljena vprašanja, ki pa smo jih med intervjujem po potrebi dopolnjevali s podvprašanji. Intervjuje smo izvajali ustno, v obdobju od aprila 2018 do junija 2018, in sicer tako, da smo sodelavci CPI obiskali zbornici, podjetja in šole ter izvedli pogovore. Intervjuji z delodajalci so trajali do 1 ure, intervjuji s predstavniki šol do 2 uri, intervjuji s predstavniki zbornic do 1,5 ure. Predstavnikom zbornic smo zapise intervjujev posredovali v avtorizacijo.

Pri proučevanju stališč vajencev in dijakov smo uporabili tehniko spletnega anketiranja. Izpolnjevanje spletnega vprašalnika za vajence je trajalo do 20 minut, izpolnjevanje spletnega vprašalnika za dijake pa do 15 minut.

Za potrebe raziskave stališč delodajalcev smo za delno strukturiran intervju pripravili 19 odprtih vprašanj s pripadajočimi podvprašanji. (PRILOGA A – protokol za delno strukturiran intervju z delodajalci).

Za potrebe raziskave stališč predstavnikov šol smo za delno strukturiran intervju pripravili 22 odprtih vprašanj s pripadajočimi podvprašanji. (PRILOGA B – protokol za delno strukturiran intervju s šolami).

Za potrebe raziskave stališč predstavnikov zbornic smo za delno strukturiran intervju pripravili 15 odprtih vprašanj s pripadajočimi podvprašanji. (PRILOGA C – protokol za delno strukturiran intervju z zbornicama).

Za potrebe raziskave stališč vajencev smo pripravili spletni anketni vprašalnik, ki je poleg vprašanj o spolu in letnici rojstva vseboval 23 vprašanj, med njimi štiri filtrska. Od tega je bilo 20 vprašanj zaprtega tipa (pri šestih je bilo možno izbrati več odgovorov) in eno vprašanje odprtega tipa. Dve vprašanji sta s 5-stopenjsko Likertovo lestvico merili stališča vajencev (prva lestvica je vsebovala 10 trditev o razlogih za izbiro vajeniške oblike izobraževanja, druga je vsebovala 7 trditev, povezanih z delom vajenca v podjetju) (PRILOGA D – anketni vprašalnik za vajence).

Vprašalnik za dijake je poleg vprašanj o spolu in letnici rojstva vseboval 13 vprašanj, med njimi tri filtrska. Od tega je bilo 11 vprašanj zaprtega tipa (pri dveh so lahko dijaki izbrali več odgovorov), dve vprašanji pa sta s 5-stopenjsko Likertovo lestvico merili stališča dijakov (prva lestvica je vsebovala 8 trditev o razlogih za vpis v poklicno izobraževanje, druga je vsebovala 7 trditev, povezanih z delom dijaka v podjetju). (PRILOGA E – anketni vprašalnik za dijake).

3.4 Opis postopka obdelave podatkov

3.4.1 Obdelava podatkov, pridobljenih z intervjuji

Osnovno empirično gradivo – zapise intervjujev – smo najprej uredili in prepisali. Nato smo posamezno besedilo razčlenili, da smo dobili enote kodiranja. Enotam kodiranja smo pripisali temeljne pojme oziroma kode. Nato smo iz množice pojmov izbrali tiste, ki so relevantni za našo raziskavo in jih združili v kategorije. Kategorije smo nato primerjali med seboj in jih razporedili v domnevne odnose, na podlagi česar smo nato oblikovali končne interpretacije. Odgovore intervjuvancev smo v posameznih primerih razvrstili v več kategorij, zato število odgovorov v nekaterih tabelah ni enako številu intervjuvancev.

3.4.2 Obdelava podatkov, pridobljenih z anketiranjem

Podatke smo obdelali na nivoju deskriptivne statistike (f , f %, M) in jih predstavili v strukturnih tabelah. Za preverjanje statistično pomembnih razlik med programi smo uporabili χ^2 -preizkus. V primeru neizpolnjenih pogojev (če je bilo več kot 20 % teoretičnih frekvenc manjših od 5) smo uporabili nadomestni, Kullbackov preizkus.

4 REZULTATI IN INTERPRETACIJA

4.1 Motiviranje podjetij in kandidatov za vajeništvo

Spremljavo smo odprli z vprašanji, kakšne so spodbude za vključitev v vajeništvo, kako je potekalo informiranje in promocija vajeništva ter pridobivanje vajeniških mest. Vse deležnike smo vprašali, kaj pričakujejo od vajeništva, podjetja pa tudi, kakšne so njihove namere glede vajencev po zaključku njihovega izobraževanja.

4.1.1 Spodbude za vključitev v vajeništvo, informiranje in promocija ter pridobivanje vajeniških mest

Kaj pravijo delodajalci?

O možnosti vajeništva so delodajalce informirale večinoma šole (tako pravi 24 od 32 delodajalcev). Devet delodajalcev je informacije prejelo tudi od zbornice, šest pa jih je še posebej izpostavilo, da so se pozanimali sami, ker je vajeništvo v interesu njihovega podjetja. Glede informiranja so se pokazale nekatere razlike glede na izobraževalni program: v primeru programov Mizar in Oblikovalec kovin-orodjar je bil ključni informator šola, v primeru programa Mizar se kaže tudi večja vloga zbornice, v primeru programa Gastronomske in hotelske storitve pa so viri informacij najbolj razpršeni.

Kaj pravijo šole?

Vse vključene šole so pomagale pridobivati vajeniška mesta, iskanja pa so se lotile na različne načine. Stike s podjetji, ki so jih stkale v prejšnjih letih v okviru PUD, so s pridom izkoristile štiri šole. Spodnja tabela pa kaže, da so bile ostale dejavnosti bolj razpršene.

Tabela 3: Vzpostavitev sodelovanja med šolo in delodajalci - šole

Kategorija	Šola					Skupaj
	1	2	3	4	5	
Da	1	1	1	1	1	5
Pretekle izkušnje s PUD	1	1	1	/	1	4
Sestanek z delodajalci v šoli	/	1	/	1	/	2
Sestanek z delodajalci, starši in vajenci	/	1	/	1	/	2
Izbira večjih, uspešnih podjetij	/	/	1	/	/	1
Izbira delodajalcev z verificiranimi učnimi mesti	/	/	/	1	/	1
Zbornice so obveščale delodajalce	/	/	/	1	/	1
Telefonsko anketiranje podjetij o pripravljenosti izvedbe vajeništva	/	/	/	/	1	1

Kategorija	Šola					Skupaj
	1	2	3	4	5	
Sestanek s predstavnikom CPI in Zbornice	/	/	/	/	1	1
Drugo	/	/	/	/	1	1

Na dveh šolah so denimo po seznanitvi delodajalcev z vajeništvom zainteresirane delodajalce povabili na informativni sestanek v šolo. V drugem koraku je na obeh šolah sledil še sestanek s starši in vajenci. V enem primeru so se na sestanku tudi delodajalci predstavili staršem in vajencem.

Na eni šoli so k sodelovanju povabili predvsem večja, uspešnejša podjetja, na eni pa so o vajeništvu obvestili delodajalce z verificiranimi učnimi mesti.

V enem primeru je predstavnik šole z delodajalci naredil kratke telefonske razgovore, v katerih je zbral glavna odprta vprašanja, ki jih je posredoval zbornicam. Na tej šoli je bil organiziran tudi skupni sestanek zbornic, predstavnikov CPI in delodajalcev, da bi razjasnili odprta vprašanja.

Šole so se v začetni fazi uvajanja vajeništva srečevale s pomanjkanjem informacij, ki bi jih lahko posredovale delodajalcem, a hkrati poročajo, da so kasneje, ko je poskus stekel, teh informacij imele dovolj. Dva sogovornika s šol sta izpostavila dvom v to, da je pridobivanje delodajalcev za vajeniška mesta naloga šole. Prvi komentira, da je to naloga zbornic, drugi pa, da je to naloga delodajalcev samih:

»Zakaj bi morale šole pridobivati delodajalce za vajeniška mesta? To bi moral biti interes delodajalcev.«

Na eni šoli so predstavili vajeništvo vsem bodočim dijakom/vajencem in njihovim staršem, o obliki izobraževanja (vajeniška ali šolska) pa so se odločali starši in mladostniki sami. Na šoli iščejo tudi nove organizacijske oblike izvedbe predstavitev srečanj.

Na drugi šoli so ob informativnem dnevu obveščali tudi o vajeništvu, npr. delili letake z informacijami o vajeništvu ipd.

Kaj pravita zbornici?

Pri zbornicah smo najprej pozvedeli, katere aktivnosti so do sedaj izvedli za informiranje in spodbujanje podjetij za izvajanje vajeništva. Obe zbornici informacije delodajalcem, pa tudi drugim deležnikom, nudita na spletni strani, svetujeta pa tudi prek drugih kanalov: osebno, telefonsko, elektronsko. Hkrati se povezujejo še z območnimi in regijskimi zbornicami, prek katerih informacije skušata deliti na regionalni in lokalni ravni. Delodajalce obiščeta tudi na delovnem mestu, bodočim dijakom pa se skušata približati na sejmu MOS v Celju, na sejmu izobraževanja in poklicev Informativa, na informativnih dnevih srednjih šol, tržnicah poklicev po osnovnih šolah.

GZS denimo navaja številne aktivnosti informiranja in spodbujanja podjetij ter drugih deležnikov. Na njihovi spletni strani najdemo bogate informacije za podjetja, mentorje, vajence in njihove starše. Najdemo tudi ambasadorje vajeništva in blog. Spodnja tabela prikazuje vse njihove aktivnosti.

Tabela 4: Aktivnosti informiranja in spodbujanja podjetij za izvajanje vajeništva - GZS

Kategorija	Primer odgovora
Spletna stran	Informacije za delodajalce
Družbena omrežja	Facebook, Twitter, blog na spletni strani GZS
Mediji	Tiskani mediji: članki in intervjuji v časopisih, revijah, glasilih (Glas gospodarstva, Papir, Delo, Finance, Dolenjski list, Primorske novice itd.) TV, radio, spletni portali: članki, oddaje, novice na RTV SLO, Radio Center, TV Velenje, Pop TV, Siol, Svet24, Delo idr.
Publikacije v tiskani in e-obliki	E-bilten Poslovni tednik GZS Tiskana zgbanka z osnovnimi informacijami za delodajalce Obsežnejši priročnik za delodajalce
Delodajalci	Osebni obiski podjetij in poslovnih enot Informiranje delodajalcev, vključenih v vajeništvo na SŠ
Regijske zbornice	Predstavitve za podjetja na regijskih zbornicah
Učenci	Tržnice poklicev na OŠ, roditeljski sestanki, informativni dnevi Informativa
Osebno svetovanje, telefonsko svetovanje in svetovanje po e-pošti	Individualno svetovanje
Drugo	Okrogle mize, sestanki z drugimi, vpletenimi v vajeništvo (FURS, ZPIZ, ZZZS, CPI, MIZŠ), mednarodni projekti

Obe zbornici posvečata dodatno pozornost majhnim in mikro podjetjem, pri čemer ena nudi dodatno individualno svetovanje, druga pa poleg slednjega nudi pomoč podjetjem pri administrativnih zadevah ter podjetja skuša povezati med seboj.

Nenazadnje nas je zanimalo tudi, kako zbornici podpirata mlade pri iskanju delodajalcev. Na eni zbornici mladim svetujejo preko telefona (kličejo jih mladi in njihovi starši), na spletni strani pa imajo objavljena učna mesta. Na drugi zbornici odgovarjajo takole:

Tabela 5: Podpora mladim pri iskanju delodajalcev – zbornica 2

Kategorija	Primer odgovora
Spletna stran	Na spletni strani imamo posebno podstran za vajence.
Osebno svetovanje po telefonu	Za osebno svetovanje po telefonu kličejo mladi in starši.
Družbena omrežja	Aktivni smo na socialnih omrežjih (Facebook, Twitter, Instagram).
Mladinske organizacije	Poskušali smo preko organizacij mladih (Mladinski svet, Dijaška organizacija, Nefiks ...).
Šole	Sodelujemo s šolami.

Na slednji zbornici izpostavljajo, da je njihov dostop do mladih omejen, še zlasti do osnovnošolskih učencev. Pravijo, da so bili proaktivni v navezovanju stikov, ampak so šole pogosto preobremenjene z drugimi zadevami. Osnovnošolskim učencem se zato skušajo približati na poklicnih tržnicah v lokalnih okoljih.

Kaj pravijo dijaki in vajenci?

Dijake in vajence smo vprašali, kako so jih na osnovni šoli informirali o možnostih izobraževanja v srednji šoli.

Tabela 6: Informiranje bodočih dijakov in vajencev na OŠ o možnostih izobraževanja v SŠ

Kako so te na osnovni šoli informirali o možnostih izobraževanja v srednji šoli?	Dijaki		Vajenci	
	f	f% (od veljavnih n = 66)	f	f% (od veljavnih n = 48)
<i>V okviru razredne ure so nam predstavili različne srednješolske programe.</i>	52	78,8	33	68,8
Enkrat sem imel osebno svetovanje v svetovalni službi.	14	21,2	14	29,2
Večkrat sem imel osebno svetovanje v svetovalni službi.	7	10,6	3	6,3
Šola je organizirala obiske podjetij.	17	25,8	13	27,1
V šoli so nam predstavili portal Mojaizbira.si.	18	27,3	11	22,9
Obiskal sem karierno središče na Zavodu RS za zaposlovanje.	5	7,6	1	2,1
Drugo.	10	15,2	1	2,1

Pri tem vprašanju so lahko anketiranci izbrali največ 3 odgovore. Največ dijakov (78,8 %) in največ vajencev je odgovorilo, da so jim v okviru razredne ure predstavili različne srednješolske programe (razlike med odgovori niso statistično pomembne). Približno četrтина dijakov je navedla še: v šoli so nam predstavili portal Mojaizbira.si (27,3 %), šola je organizirala obiske podjetij (25,8 %), enkrat sem imel osebno svetovanje v svetovalni službi (21,2 %). Vajenci, poleg razredne ure, navajajo tudi osebno svetovanje v svetovalni službi (29,2 %), obiske podjetij (27,1 %) ter obisk portala Mojaizbira.si. Druge možnosti so manj izkoriščene.

Vajence smo vprašali tudi, kje so izvedeli za možnost, da se lahko vpišejo v vajeniško obliko poklicnega izobraževanja. Izbrali so lahko največ 3 odgovore.

Tabela 7: Viri informacij o možnostih izobraževanja v vajeniški obliki

Kje si izvedel/a o možnosti, da se vpišeš v vajeniško obliko poklicnega izobraževanja?	f	f% (od veljavnih n = 48)
V osnovni šoli me je seznanil svetovalni delavec	13	27,1
V osnovni šoli me je seznanil učitelj	3	6,3

Kje si izvedel/a o možnosti, da se vpišeš v vajeniško obliko poklicnega izobraževanja?	f	f% (od veljavnih n = 48)
Na informativnem dnevu	30	62,5
Na dogodkih Obrtno-podjetniške zbornice Slovenije in Gospodarske zbornice Slovenije	/	/
V časopisu	1	2,1
Na televiziji ali radiju	4	8,3
Na spletu	4	8,3
Starši so mi povedali	17	35,4
Prijatelji so mi povedali	7	14,6
Delodajalec me je seznanil	4	8,3
Drugo: <i>Na predavanju, ki ga je organizirala šola in srednja šola</i>	2	4,2

Največ (30 ali 62,5 %) vajencev, je o možnostih izobraževanja v vajeniški obliki izvedelo na informativnem dnevu. 17 ali 35,4 % vajencev je odgovorilo, da so jih s to možnostjo seznanili starši, 13 oziroma 37,1 % vajencev je s to možnostjo seznanil svetovalni delavec na osnovni šoli. Malo vajencev je informacijo pridobilo v medijih, nihče pa na dogodkih OZS in GZS.

4.1.2 Pričakovanja deležnikov do vajeništva

Kaj pravijo delodajalci?

Delodajalci vidijo vajeništvo predvsem kot dober način spoznavanja in pridobivanja bodočega kadra, tako je odgovorilo kar 23 delodajalcev. Delodajalci želijo imeti vpliv na poklicno socializacijo vajencev, prispevati k njihovi zmožnosti povezovanja teorije in prakse, jih pripraviti na vstop v samostojno opravljanje poklica. Kot pravi sogovornik s področja orodjarstva:

»Vajeništvo je dober način, da pride podjetje do novega kadra [...]. Karakterno spoznaš človeka. Vajenec že v rosnih letih spozna kolektiv, sam vidi, ali je to za njega.«

Nekateri delodajalci želijo s pomočjo vajeništva dvigniti interes mladih za poklic in stroko in jih – če bodo to dovolile razmere in če se bo vajenec izkazal – tudi zaposliti. Zanimivo, da v enem podjetju vajeništvo vidijo tudi kot način promocije podjetja in izboljšanja strokovnih kompetenc podjetja.

Tabela 8: Pričakovanja od vajeništva - delodajalci

Kategorija	Program Gastronomske in hotelske storitve	Program Mizar	Program Oblikovalec kovin - orodjar	Skupaj
Kadrovanje	2	5	16	23
Uvesti mlade v delo	2	5	2	9
Bodoča zaposlitev	3	/	2	5
Pomoč pri delu	1	1	/	2
Drugo	/	/	1	2

Delodajalce smo vprašali tudi, s kakšnim razlogom so se odločili za vajenca oziroma vajence. Večina med njimi vajeništvo vidi v kontekstu pridobivanja in razvoja lastnega kadra. Želijo imeti priložnost bolje spoznati svoj potencialni kader (delavnost, pridnost), želijo jim približati podjetje:

»Potrebujemo kader. Vajenca v tem času spoznaš, on spozna podjetje, se nauči, kar podjetje potrebuje.«

Zanimiva je izjava sogovornika, ki izpostavlja dober odnos s šolo v kontekstu PUD:

»Že prej smo imeli dijaka na PUD-u, je bil dober vtis, odnos.«

Spodnja tabela prikazuje, da kar 30 od 32 podjetij, vsaj načeloma, namerava vajence tudi zaposliti.

Tabela 9: Zaposlitev vajenca

Kategorija	Program Gastronomske in hotelske storitve	Program Mizar	Program Oblikovalec kovin - orodjar	Skupaj
Da	4	8	18	30
Drugo	1	1	5	7

Na področju gostinstva so z izjemo enega obrata, kjer ne morejo presoditi, kakšne bodo potrebe čez nekaj let, vsi intervjuvani potrdili, da nameravajo vajence na koncu izobraževanja zaposliti. Tudi na področju mizarstva so odgovorili podobno, le en sogovornik je dodal:

»Če se bo vajenec izkazal.«

Na področju orodjarstva so namero po zaposlitvi vajencev nekateri sogovorniki pogojevali: za dva je pomembno, da se vajenec izkaže, za enega, če bo vajenec to sam želel, za tretjega, če bo obojestranski interes. Eden od sogovornikov pa pravi, da želi preskusiti več vajencev in se nato odločiti, katere med njimi bo zaposlil.

Kaj pravijo šole?

Pričakovanja šol se precej razlikujejo, enako tudi njihov pogled na učinek, ki ga lahko ima vajeništvo na njihovo šolo. Kot prikazuje spodnja tabela, tri šole izražajo pozitivno naravnost do vajeništva: na šoli 1 svojo vlogo vidijo predvsem kot podporo delodajalcem, na šoli 2 so izpostavili višjo kakovost izobraževanja in boljše sodelovanje, večjo povezanost med socialnimi partnerji:

»Delodajalci so zelo zadovoljni. Kakovost izobraževanja se bo dvignila, s sodelovanjem bo boljša izvedba, boljše vsebine, bolj bomo povezani.«

Na šoli št. 3 so izpostavili medsebojni interes za vajeništvo med šolo in delodajalci:

»V vseh programih izobražujemo dijake za delodajalce. Nam je v interesu, da zadovoljimo delodajalce. Če delodajalci želijo vajeniška mesta, je to tudi v interesu šole.«

Tabela 10: Pričakovanja od vajeništva - šole

Kategorija	Šola					Skupaj
	1	2	3	4	5	
Šola kot podpora delodajalcem	1	/	/	/	/	1
Višja kakovost izobraževanja, boljše sodelovanje z delodajalci	/	1	/	/	/	1
Medsebojni interes med šolo in delodajalci	/	/	1	/	/	1
Dvom v perspektivno vajeništva zaradi splošne šibkosti gospodarstva	/	/	/	1	/	1
Vajeništvo bi morala biti domena delodajalcev, a šolam to zaradi lastnega obstoja ni v interesu.	/	/	/	/	1	1
Vajeništvo pomeni več dela, več sodelovanja z delodajalci.	/	/	1	/	/	1
Organizacijska vprašanja (kompetence delodajalcev, organizacija oddelkov)	/	/	/	/	1	1

Drugi odgovori nakazujejo dvom v perspektivo vajeništva. Na šoli 4 so denimo izpostavili problem splošne šibkosti gospodarstva in zatrdili, da šole, zaradi dobre opremljenosti, dijake za delo že zdaj dovolj dobro pripravijo. Po njihovem mnenju je vajeništvo smiselno tam, kjer so specifični pogoji oz. specifična oprema, npr. urarstvo, kamnoseštvo, zlatarstvo, dimnikarstvo. Na šoli 5 pa verjamejo, da bi morali vajeništvo voditi delodajalci in da ne bi smelo biti masovno. Delodajalci bi po njihovem mnenju morali biti promotorji poklica, kar šoli zaradi lastnega obstoja ni v interesu. Opozarjajo na odprta vprašanja, kot npr. vprašanje usposobljenosti delodajalcev in organizacije oddelkov:

»Šoli je v interesu imeti ločen oddelek, ne znamo si predstavljati izvajati vajeništvo v kombiniranem oddelku.«

Kaj pravita zbornici?

Glede pričakovanj in vloge zbornic pri razvoju vajeništva zbornici različno odgovarjata. Ena zbornica je s svojo sedanjo vlogo, kot jo prinaša novi Zakon o vajeništvu, dokaj zadovoljna in jo kot tako prepozna tudi v prihodnje. Od vajeništva na tej zbornici pričakujejo zagotovitev

kompetentnega in zaposljivega kadra. Druga zbornica je bolj kritična, a hkrati podaja celovitejši pogled na svojo vlogo. Sogovorniki ocenjujejo, da država nima vizije razvoja vajeništva, kar zlasti negativno vpliva na zaupanje javnosti do te oblike izobraževanja:

»V času od sprejema Zakona o vajeništvu nismo na nacionalnem nivoju naredili čisto nič za promocijo vajeništva, na promociji, ki bi sprožila zaupanje in zanimanje med učenci in starši, celo svetovalnimi delavci na OŠ. Svetovanja strokovnih delavcev na OŠ gredo v smeri, da je to nekaj poskusnega in svetujejo staršem, naj vpišejo otroke v šolske programe srednjih poklicnih šol.«

Pri strateških razmislekih in razvoju vizije želijo v prihodnje še sodelovati, saj vidijo *»izreden interes podjetij za vključevanje v to področje, pripravljenost, tudi pričakovanja podjetij za razvoj področja, pri čemer so zbornice tiste, ki smo vezni člen do politik in tudi do šol.«*

Ker so poznavalci razmer na trgu in potreb gospodarstva, želijo imeti večji vpliv na razvoj mreže šol, ki bodo izvajale vajeniško obliko izobraževanja. Iz tega razloga si želijo tudi tesnejše povezave z MIZŠ.

Zavedajo se, da se šole s podjetji same povezujejo, pa vendar vidijo pri tem tudi svojo vlogo, saj *»smo zbornice tiste, ki s podjetji na dnevni ravni urejamo vse potrebno za vajeništvo (svetovanja, informiranje in povezovanje s FURS-om, ZZZS-jem ipd.), povezujemo podjetja in mentorje pri prenosu dobrih praks in reševanju konkretnih težav, dnevno odgovarjamo na vprašanja podjetij, pa tudi vajencev in staršev.«*

Kaj pravijo vajenci?

Svoja pričakovanja od vajeništva so lahko izrazili tudi vajenci sami. Kot je razvidno iz tabele 11, največ vajencev (91,7 %) pričakuje od vajeništva dobro praktično usposobljenost. Malo več kot polovica vajencev pričakuje plačilo za svoje delo (62,5 %) in zaposlitev po zaključku izobraževanja (58,3 %). Slaba polovica vajencev (47,9 %) pričakuje bolj zanimivo šolanje. Malo je takih, ki o tem nimajo posebnih pričakovanj.

Tabela 11: Pričakovanja od vajeništva - vajenci

Kaj pričakuješ od vajeništva?	f	f% (od veljavnih n = 48)
Dobro praktično usposobljenost	44	91,7
Zaposlitev po zaključku izobraževanja	28	58,3
Manj učenja v šoli	14	29,2
Plačilo za moje delo	30	62,5
Bolj zanimivo šolanje	23	47,9
Nič posebnega	2	4,2
O tem ne razmišljam	3	6,3

Zaključek

Večinoma so šole spodbudile podjetja, da so z vajenci sklenile pogodbe. Takšna ugotovitev ne preseneča, saj je, kot je pokazala že tematska analiza Cedefopa (2017), ključni pobudnik – kljub socialno-partnerskemu pristopu – za uvedbo vajeništva bilo Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport. Šole so v večini primerov pomagale vajencem pridobivati vajeniška učna mesta, kar je pozitiven učinek že do sedaj vzpostavljenih vezi s podjetji v okviru PUD, ter hkrati začele iskati tudi nove načine informiranja in spodbujanja podjetij. Nekatere so vendarle izrazile tudi dvom v smiselnost te svoje nove vloge. Da pa je delitev prizadevanj na tem področju prisotno in se krepi, kažejo odgovori zbornic. Njihovi navedeni primeri informiranja, spodbujanja in promoviranja vajeništva odražajo inovativnost in širino. Da njihovi učinki za zdaj še niso bili toliko zaznani, je posledica zgodnje faze razvoja sistema ter dejstva, da zbornice nekatere informacije o izvajanju vajeniške oblike na posameznih šolah prejmejo (pre)pozno. Ob vzpostavitvi boljšega sodelovanja med oblikovalci politik lahko pričakujemo, da se bo na ta način vloga zbornic v prihodnje okrepila.

Ugotoviti je mogoče tudi, da so pričakovanja sogovornikov do vajeništva precej velika, zlasti s strani delodajalcev in zbornic. Interes delodajalcev je za nadaljnji razvoj vajeništva izjemno pomemben. Podjetja kader potrebujejo, hkrati pa želijo, da je ta kader za vstop v delo pripravljen v socializacijskem in strokovnem smislu. Upravičeno trdijo, da šole same kakovostnega kadra ne morejo v celoti oblikovati, saj lahko učenje, umeščeno v skupnost zaposlenih in njihove odnose, bistveno doprinese k usvajanju znanja in veščin ter je tesno povezano z razvojem poklicne identitete. V procesu učenja in sodelovanja v skupnem učenju se posameznik spreminja, razvija svojo poklicno identiteto, učijo raziskovalci situacijskega učenja (Ličen, 2012, Waite in Pratt, 2005).

Pričakovanja šol do vajeništva so različna: Nekatere se zavedajo, da je učenje na delovnem mestu pomemben del poklicnega izobraževanja in zato v interesu vseh, ki želijo kakovostno poklicno izobraževanje, so pa postavljene pred nekatere izzive, za katere rešitev še ne vidijo v celoti (zlasti na področju organizacije dela in kadrovskih vprašanj). Za nadaljnji razvoj vajeništva se zdi pomembno tudi upoštevanje stališča ene izmed zbornic, ki opozarja na pomen oblikovanja jasnejše vizije razvoja vajeništva in strateški pristop, ki bo hkrati vplival tudi na povečanje zaupanja do vajeništva med vsemi deležniki.

Dijaki in vajenci so bili v osnovni šoli o možnostih poklicnega izobraževanja največkrat seznanjeni v okviru razrednih ur, okoli petina pa jih je dobila informacije prek portala Mojaizbira.si, v svetovalni službi oziroma z obiskom podjetij. O možnosti vajeništva je bila večina bodočih vajencev seznanjena na informativnih dnevih. Ker je uvajanje vajeništva potekalo zelo na hitro, je rezultat pričakovan. Informiranje vseh zainteresiranih, predvsem pa celovit in domišljen sistem poklicnega svetovanja, je za državo še izziv (Cedefop, 2017), ki mu bo v prihodnje treba nameniti več pozornosti.

Zanimiva je ugotovitev, da vajenci od vajeništva pričakujejo zlasti dobro praktično usposobljenost (kar 91,7 % jih odgovarja tako) in bolj zanimivo šolanje (47,9 %), kar nakazuje interes določenega deleža mladih, da iz izobraževanja izstopijo pripravljeni na delo. Zaposlitev pričakuje (le?) 58,0 % vajencev. Mladi se gotovo zavedajo nepredvidljive prihodnosti, a vendarle dajo ti rezultati slutiti, da si določen delež mladih, ki svojo prihodnost vidi na nekem poklicnem področju, po zaključku začetnega poklicnega izobraževanja vendarle želi

nadaljnega učenja (ne nujno izobraževanja), ki bo povezano z razvojem njihove kariere, ki se dogaja v presečišču dela in učenja/izobraževanja. Rezultati, ki jih navajamo tudi v nadaljevanju, so za zdaj še preskromni za smeje zaključke, a hkrati kažejo potrebo po takšnem pogledu, ki vajeništvo umešča v kontekst celovitejšega kariernega razvoja mladih (in odraslih).

4.2 Vodenje kariere, karierno usmerjanje in odnos do vajeništva

Vajeništvo v povezavi s celovitejšim kariernim razvojem še ni bil osrednji vidik prve faze spremljanja uvajanja vajeništva. Na začetku tega procesa je bil namen spremljave predvsem dobiti vpogled v kombinacijo informiranja o poklicnem izobraževanju, zlasti vajeništvu, in hkrati odnosa, ki se do vajeništva vzpostavlja. Izhajamo iz predpostavke, da je pozitiven odnos do vajeništva eden ključnih dejavnikov, ki vpliva na njegovo uspešno uvajanje tudi v prihodnje.

Kaj pravijo dijaki in vajenci?

Dijake in vajence smo vprašali, če so imeli v okviru priprave na izbiro srednje šole možnost spoznati različne poklice. Pritrdilno je odgovorilo 93,9 % dijakov in 83,3 % vajencev. Tiste, ki so odgovorili pritrdilno, smo dodatno vprašali, kdo jih je seznanil z različnimi poklici (izbrali so lahko največ tri odgovore). Dobili smo naslednji rezultat.

Tabela 12: Kdo je dijake seznanil z različnimi poklici?

Kdo te je seznanil s temi poklici?	Dijaki		Vajenci	
	f	f% (od veljavnih n = 62)	f	f% (od veljavnih n = 40)
Svetovalni delavec na šoli	15	24,2	16	40,0
Razrednik	13	21,0	12	30,0
Učitelj	16	25,8	5	12,5
Starši in sorodniki	47	75,8	26	65,0
Prijatelji	24	38,7	13	32,5
Obiskal/a sem podjetje.	9	14,5	10	25,0
Na spletu	12	19,4	7	17,5
Na televiziji	7	11,3	1	2,5
Drugo	4	6,5	1	2,5

Pri obeh skupinah anketirancev izstopajo starši in sorodniki kot osrednji vir informacij. Pri vajencih so na drugem mestu svetovalni delavci na šoli, medtem ko so pri dijakih prijatelji. Pri vajencih na tretjem mestu sledijo prijatelji, skoraj enako število odgovorov je dobil razrednik; medtem ko je pri dijakih na tretjem mestu učitelj, sledita svetovalni delavec in razrednik. Rezultati kažejo velik vpliv družine, ki pa je pri vajencih malenkost manjši, drugi vplivi so bolj

razpršeni. Morda to nakazuje na vpliv načrtnih informativnih aktivnosti, ki so bile izvedene ob vpeljevanju vajeništva. Temu vprašanju bi v prihodnje veljalo nameniti več pozornosti.

Dijake in vajence smo vprašali, kaj je vplivalo oziroma kdo je vplival na njihovo odločitev, da se vpišejo v poklicno izobraževanje.

Odgovori dijakov kažejo, da so najpogosteje izbirali naslednje ponujene trditve:

- *Želim se čim hitreje zaposliti.* 68,2 % dijakov je navedlo, da ta trditev zelo drži oziroma drži.
- *Poklic, za katerega se šolam, me zanima.* 67,9 % dijakov se je strinjalo, da ta trditev zelo drži oziroma drži.
- *Starši (sorodniki) so mi predlagali.* 60,7 % dijakov se je strinjalo, da ta trditev zelo drži oziroma drži.

Najmanj pogosto pa so izbrali trditev, da so šolo izbrali zato, ker je v bližini njihovega doma.

Pri vajencih so rezultati naslednji:

Tabela 13: Kaj in kdo je vplival na vajenčevo odločitev za vpis v poklicno izobraževanje?

Stališče	Zelo drži		Drži		Deloma drži, deloma ne drži		Bolj ne drži, kot drži		Ne drži	
	f	f%	f	f%	f	f%	f	f%	f	f%
Želim se čim hitreje zaposliti.	16	33,3	17	35,4	11	22,9	3	6,3	1	2,1
Vajeniška oblika se mi zdi bolj zanimiva kot šolska.	28	58,3	16	33,3	3	6,3	1	2,1	/	/
V osnovni šoli so mi predlagali.	2	4,2	10	20,8	9	18,8	7	14,6	20	41,7
Starši (sorodniki) so mi predlagali.	8	16,7	24	50,0	8	16,7	6	12,5	2	4,2
Poklic, za katerega se šolam, me zanima.	23	47,9	16	33,3	3	6,3	1	2,1	5	10,4
Raje se učim tako, da delam.	25	52,1	15	31,3	3	6,3	1	2,1	4	8,3
Za delo pri delodajalcu bom prejel plačilo.	29	60,4	13	27,1	4	8,3	2	4,2	/	/
V osnovni šoli sem imel nizke ocene.	8	16,7	8	16,7	17	35,4	8	16,7	7	14,6
Poklicna šola je v bližini mojega doma.	5	10,4	13	27,1	9	18,8	14	29,2	7	14,6

Največ vajencev je med ponujenimi trditvami najvišje ocenilo trditve, da se jim vajeniška oblika zdi bolj zanimiva kot šolska, da se raje učijo tako, da delajo, in da jih poklic, za katerega se šolajo, zanima. Zanimivo je, da se kot posamično postavko najvišje ocenili trditev, da bodo za delo pri delodajalcu prejeli plačilo, ter na drugem mestu, da se jim vajeniška oblika zdi bolj zanimiva kot šolska. Tako kot dijaki, tudi vajenci večinoma šole niso izbirali zato, ker bi bila v

bližini doma ali ker bi imeli v osnovni šoli slabše ocene (dobrih 35 % vajencev in dobrih 30 % dijakov je ocenilo, da slednja trditev deloma drži).

Med odgovori dijakov in vajencem smo ugotavljali, če se pri posameznih ocenah pojavljajo statistično pomembne razlike. Te so se pokazale pri treh ocenah:

- Pri ocenah trditve *V osnovni šoli so mi predlagali se je pokazala statistično pomembna razlika med odgovori vajencev in dijakov*: Dobrih 40 % vajencev se je izreklo, da jim v OŠ niso predlagali vpisa v poklicno izobraževanje, medtem ko je tako ocenilo manj dijakov (15,2 %).
- Statistično pomembne razlike med dijaki in vajenci so se pokazale tudi pri trditvi *Raje se učim tako, da delam*. Učenje z delom je bližje vajencem kot dijakom: 59,1 % dijakov ocenjuje, da trditev drži ali zelo drži, medtem ko tako ocenjuje kar 83,4 % vajencev.
- Zanimivo je, da so pri ocenah trditve *Poklic, za katerega se šolam, me zanima* vajenci v večjem deležu izrazili, da jih poklic zanima, manjši delež med njimi je neopredeljenih.

Tabela 14: Poklic, za katerega se šolam, me zanima.

Status	Zelo drži		Drži		Deloma drži, deloma ne drži		Bolj ne drži, kot drži		V celoti ne drži		Skupaj	
	f	f%	f	f%	f	f%	f	f%	f	f%	f	f%
Dijaki	27	40,9	18	27,3	15	22,7	4	6,1	2	3,0	66	100,0
Vajenci	23	47,9	16	33,3	3	6,3	1	2,1	5	10,4	48	100,0
Skupaj	50	43,9	34	29,8	18	15,8	5	4,4	7	6,1	114	100,0

Pogoj za uporabo χ^2 -preizkusa ni bil izpolnjen, zato smo uporabili nadomestni Kullbackov preizkus. $2\hat{I} = 9,573$ ($g = 4$; $\alpha = 0,048$).

Raziskovali smo tudi odnos do poklicnega izobraževanja v šolski ali vajeniški obliki, kot ga doživljajo dijaki in vajenci s strani pomembnih drugih. Zanimalo nas je predvsem, če se srečujejo z negativnimi odzivi in odnosi. Vendar teh v veliki meri nismo opazili:

- Dobrih 62 % dijakov in skoraj 65 % vajencev je poročalo, da so se učitelji strinjali z njihovo odločitvijo za izbrani poklicni program, dobrih 27 % dijakov in dobrih 29 % vajencev pa, da se učitelji za izbiro niso zanimali. Le 6 % obojih je povedalo, da izbira učiteljem ni bila všeč.
- Tudi starši so se z izbiro v veliki meri strinjali in svoje otroke spodbujali. Zanimivo pa je, da je ta odstotek pri vajencih statistično pomembnejši: pri dijakih je bil delež tistih, ki so poročali, da jih starši spodbujajo, dobrih 86 %, pri vajencih pa kar 95,8 %. Zelo malo je staršev, ki se za izbiro otrok ne zanimajo (1,5 % v primeru dijakov; 4,2 % v primeru vajencev), relativno malo je tudi takih, ki se z izbiro ne strinjajo, nekoliko več (6,1 %) pri dijakih in manj pri vajencih (4,2 %). Rezultat ne preseneča, če upoštevamo velik vpliv, ki ga imajo starši na izbiro izobraževalnega programa svojih otrok.
- Tudi prijatelji v veliki meri podpirajo dijake in vajence pri njihovi izbiri, tako poroča skoraj 76 % dijakov in dobrih 77 % vajencev.

Dijake (ki so že bili na PUD) in vajence smo povprašali, kakšen odnos imajo v podjetjih do njih. Zanimalo nas je, če se v odnosu kažejo kakšne razlike. Največ dijakov je med ponujenimi trditvami najvišje ocenilo naslednje trditve:

- *Mentor upošteva znanje, ki sem ga pridobil v šoli.* 82,6 % dijakov je navedlo, da ta trditev zelo drži oziroma drži.
- *Mentor me usmerja v takšne naloge, ki so povezane z mojim izobraževanjem.* 82,6 % dijakov se je strinjalo, da ta trditev zelo drži oziroma drži.
- *Med zaposlenimi vlada prijetno vzdušje.* 78,3 % dijakov se je strinjalo, da ta trditev zelo drži oziroma drži.
- *V podjetju imajo do mene enak odnos kot do ostalih zaposlenih.* 73,9 % dijakov se je strinjalo, da ta trditev zelo drži oziroma drži.

Največ dijakov (5 ali 21,7 %) je z najnižjima ocenama (bolj ne drži kot drži oziroma v celoti ne drži) ocenilo postavko: *Delam pomožna dela in dela, ki niso povezana z mojim izobraževanjem* ter postavko *Večino časa sem prepuščen samemu sebi in lastni iznajdljivosti za delo* (21,7 % dijakov je navedlo, da to bolj ne drži kot drži).

Zanimivo je, da je velik delež dijakov (enako se je pokazalo tudi pri vajencih) trdil, da so večino časa prepuščeni sami sebi in lastni iznajdljivosti, hkrati pa so trdili, da jih mentor ves čas nadzoruje in usmerja njihovo delo. Ti dve trditvi se na prvi pogled zdita nasprotujoči si, po drugi strani pa nakazujeta situacijo, v kateri mentorji iščejo ravnovesje med samostojnostjo in nadzorom.

Odgovori vajencev so zbrani v tabeli 15.

Tabela 15: Delovna klima v vajeniških podjetjih

Stališče (N=23)	Zelo drži		Drži		Deloma drži, deloma ne drži		Bolj ne drži, kot drži		Ne drži	
	f	f%	f	f%	f	f%	f	f%	f	f%
V podjetju imajo do mene enak odnos kot do ostalih zaposlenih.	16	33,3	24	50,0	7	14,6	1	2,1	/	/
Večino časa sem prepuščen samemu sebi in lastni iznajdljivosti za delo.	4	8,3	9	18,8	18	37,5	8	16,7	9	18,8
Mentor me ves čas usmerja in nadzoruje moje delo.	10	20,8	18	37,5	15	31,3	3	6,3	2	4,2
Med zaposlenimi vlada prijetno vzdušje.	23	47,9	19	39,6	5	10,4	/	/	1	2,1
Mentor upošteva znanje, ki sem ga pridobil v šoli.	17	35,4	25	52,1	6	12,5	/	/	/	/
Mentor me usmerja v takšne naloge, ki so povezane z mojim izobraževanjem.	17	35,4	23	47,9	3	6,3	3	6,3	2	4,2

Stališče (N=23)	Zelo drži		Drži		Deloma drži, deloma ne drži		Bolj ne drži, kot drži		Ne drži	
	f	f%	f	f%	f	f%	f	f%	f	f%
Delam pomožna dela in dela, ki niso povezana z mojim izobraževanjem.	4	8,3	11	22,9	12	25,0	11	22,9	10	20,8

Največ vajencev je med ponujenimi trditvami glede dela in sodelavcev v podjetju najvišje ocenilo trditve:

- *Mentor upošteva znanje, ki sem ga pridobil v šoli:* 87,5 % vajencev je navedlo da ta trditev zelo drži oziroma drži.
- *Med zaposlenimi vlada prijetno vzdušje:* 87,5 % vajencev se je strinjalo, da ta trditev zelo drži oziroma drži.
- *Mentor me usmerja v takšne naloge, ki so povezane z mojim izobraževanjem:* 83,3 % vajencev se je strinjalo, da ta trditev zelo drži oziroma drži.
- *V podjetju imajo do mene enak odnos kot do ostalih zaposlenih:* 83,3 % vajencev se je strinjalo, da ta trditev zelo drži oziroma drži.

Statistično pomembna razlika med dijaki in vajenci se je pokazala zgolj pri trditvi *Večino časa sem prepuščen samemu sebi in lastni iznajdljivosti za delo*. Vajenci v večjem deležu trdijo, da niso prepuščeni sami sebi, kot dijaki.

4.2.1 Možnosti nadaljnjega kariernega razvoja v podjetjih

Kaj pravijo delodajalci?

Odgovori podjetij se med seboj razlikujejo predvsem glede na velikost podjetja/obrata in glede na razumevanje kariernega razvoja. Odgovore smo razvrstili v 7 kategorij. Nekatere odgovore delodajalcev smo razvrstili v več kategorij, zato število odgovorov ni enako številu intervjuvanih.

Tabela 16: Možnosti nadaljnjega kariernega razvoja vajenca v podjetjih, po zaključku izobraževanja

Kategorija	Program Gastronomske in hotelske storitve	Program Mizar	Program Oblikovalec kovin - orodjar	Skupaj
Zahtevnost del - začne z osnovnimi deli, potem opravlja vse zahtevnejša dela po vsebini in strukturi (vodja proizvodnje, vodja oddelka...)	2	6	4	12
Odvisno od osebe: od sposobnosti, interesa, zanimanja, kompetenc ...	/	4	6	10
Višja plača	/	3	/	3
Nadaljnje izobraževanje	1	1	14	16
Vse možnosti so odprte	3	2	3	8
Drugo	/	Glede na delovno dobo – 1x	Ne toliko, potrebujemo zaposlitev za točno določeno delovno mesto – 1x	2

Na področju gostinstva in mizarstva je odgovor odvisen zlasti od velikost obrata, v večjih podjetjih imajo zaposleni več možnosti kariernega razvoja. V manjših podjetjih posameznik napreduje znotraj svojega delovnega mesta od opravljanja manj do bolj zahtevnih del. Na področju mizarstva so izpostavili, da se s tem viša tudi plača oziroma so zaposleni nagrajeni. V obeh primerih dodajajo, da je dosti odvisno od truda, ki ga posameznik vложи. Orodjarji bolj izpostavljajo možnosti nadaljnjega izobraževanja, tako internega kot zunanjega (npr. visokošolski študij). Dodajajo, da je možnosti napredovanja več, so pa odvisne od sposobnosti posameznikov in interesa, da se usmerijo v tisto, kar jih dejansko zanima.

Zaključek

Pri zgornjih ugotovitvah velja posebno pozornost nameniti dvema vidikoma. Prvo pomembno spoznanje je gotovo vezano na velik vpliv, ki ga imajo starši pri usmerjanju svojih otrok na njihovi izobraževalni poti. Čeprav so bili dijaki in vajenci že v osnovni šoli – vsaj do neke mere – seznanjeni z različnimi poklici, se kot ključni informator pojavijo starši. Zato po svoje ne preseneča, da starši izbirajo svojih otrok v veliki meri podpirajo. Predstavniki dijakov so že v okviru Cedefopove tematske študije (2017) povedali (predstavniki staršev so jim potrdili), da imajo starši velik vpliv na njihovo izbiro in da jim vstop v poklicno izobraževanje včasih tudi omejujejo. To je lahko problematično vsaj iz dveh zornih kotov: Prvič zato, ker morda nekateri mladi zaradi drugačnih pričakovanj staršev nimajo možnosti razviti svojih potencialov; drugič pa zato, ker se s tem krepi socialna stratifikacija znotraj sistema izobraževanja. V poklicno izobraževanje se največ vključujejo mladi, ki prihajajo iz družin nižjega socialno-ekonomskega ali manjšinskega položaja (to dokazujejo tako nekoliko starejši podatki, npr. Dekleva in Razpotnik, 2002; Medveš idr., 2008; kot tudi najnovejši, npr. še neobjavljena raziskava v projektu MIND+, ki v času priprave poročila poteka na Centru RS za poklicno izobraževanje).

Čeprav torej pričujoča spremljava kaže na pozitiven odnos mladih, njihovih staršev in prijateljev do vajeništva, pa moramo upoštevati, da gre za zelo majhen in nereprezentativen vzorec ter da je do splošnega sprejemanja vajeništva (in poklicnega izobraževanja) kot vredne izobraževalne poti še daleč.

Odnos podjetij do vajencev, kot ga izpričujejo vajenci, in možnosti za nadaljnji razvoj vajencev, kot ga vidijo podjetja, pa vendarle nakazujejo na potencial vajeništva. Vajenci so v večji meri kot dijaki vedeli, kaj in zakaj so izbrali, učenje prek dela jih motivira, podjetja (zlasti nekoliko večja) pa jim ponujajo določene možnosti nadaljnjega kariernega razvoja. Kaže se potreba po povezovanju izobraževalnega in podjetniškega sektorja na tem področju.

4.3 Komunikacija in sodelovanje

Področje, ki mu pričujoča spremljava namenja več pozornosti, je področje sodelovanja in komunikacije med deležniki. Kot je bilo ugotovljeno (Cedefop, 2017), je kakovostno sodelovanje eden ključnih dejavnikov uspeha vajeništva in hkrati tudi eden osnovnih pogojev za njegovo vzpostavitev sploh. Zato mora biti sodelovanju pozornost posvečena od vsega začetka uvajanja vajeništva. Zanimalo nas je predvsem, kako deležniki vidijo delitev vlog in odgovornosti za uspešno izvajanje vajeništva, kdo so osrednje osebe, na katere se lahko obrnejo vsi, ko se soočijo z vprašanji, ali se predvideva tudi sodelovanje s podjetji ter med podjetji in MIC, pa tudi, kako zbornice, ki so z novim Zakonom o vajeništvu (2017) dobile dodatne naloge, te naloge izvajajo in s kakšnimi izzivi se srečujejo.

4.3.1 Delitev vlog in odgovornosti med deležniki

Kaj pravijo delodajalci?

Jasna delitev vlog med deležniki je za dobro delovanje vajeništva ključna. Delodajalci so v veliki meri z njo zadovoljni, saj kar 27 od 32 delodajalcev meni, da so vloge in odgovornosti pri izvajanju vajeništva jasne. 6 delodajalcem so vloge in odgovornosti delno jasne, le en delodajalec meni, da vloge niso jasno opredeljene.

Tabela 17: Jasnost razdelitev vlog in odgovornosti pri izvajanju vajeništva - delodajalci

Kategorija	Program Gastronomske in hotelske storitve	Program Mizar	Program Oblikovalec kovin - orodjar	Skupaj
Da	4	5	18	27
Ne	/	/	1	1
Delno	1	1	4	6
Ne vem	/	2	/	2

Glede na vsebinsko utemeljevanje odgovorov ugotovimo še (Tabela 18), da jih je 13 izpostavilo veliko vlogo šol pri izvajanju vajeništva. V petih podjetjih so izpostavili tako vlogo šole kot tudi vlogo zbornice.

Tabela 18: Vsebinska razdelitev vlog in odgovornosti pri izvajanju vajeništva - delodajalci

Kategorija	Primer odgovora	Število
Tako šola kot zbornica	Da. Tudi na zbornici so na voljo. Šola stalno obvešča, pride na obisk. Ni pripomb.	5
Šola +	Da. S šolo smo imeli skupen sestanek, smo se vse dogovorili. Vse je bilo zelo dobro izpeljano. Sedaj po enem letu bi bilo morda potrebno malo	13

Kategorija	Primer odgovora	Število
	spremeniti program, je malo prezahteven. Preveč široko znanje bi mu morali predati v preveč kratkem času (opomba: govori za 1. letnik).	
Zbornica +	Da. Na začetku nam je zbornica zelo pomagala. Smo člani obrtne, ampak nam je gospodarska pomagala.	3
Zbornica -	Pogrešam ažurnost zbornice. Rečeno je bilo, da bodo subvencije, šole so vse pripravile, delodajalci so svoje naredili, zbornica pa še vedno ni uredila subvencij. Vloge zbornice ne prepoznamo. Nimamo občutka, da bi bila to tripartitna pogodba.	7
Začetna zmeda	Na začetku je bilo malo zmede. Kasneje se je vse uredilo. Sistem se šele vzpostavlja.	5

Večina delodajalcev je kot ključnega partnerja izpostavila šolo. Eden izmed sogovornikov s področja orodjarstva denimo pojasnjuje:

»Zadeva je še precej nova, zato se še vsi po malem učimo. Skozi leta se bo sistem uravnal in menimo, da bo uresničil pričakovanja. Nam se vajeništvo zdi zelo primerno za pridobivanje tovrstnega kadra, zato ga bomo še naprej spodbujali in sodelovali. Šola je pri tem opravila veliko delo, saj so se zelo angažirali pri oblikovanju programa, dajanju usmeritev in tudi praktičnih nasvetih, kako vajeništvo vpeljati v dnevni ritem podjetja.«

Nekateri sogovorniki zbornicam niso pripisovali večje teže (*»Zbornica samo pošlje pogodbo.«*), drugi so njihovo večjo prisotnost pogrešali.

Spodbudno pa je, da so v treh podjetjih s področja mizarstva izpostavili enakovredno sodelovanje s šolo in z zbornico. Takole pojasnjujeta dva sogovornika:

- *»S šole sta prišla razrednik in mentor in je bilo jasno razdeljeno kaj mora narediti kdo, glede pogodbe pa poteka komunikacija z zbornico. So oboji na voljo, če se je treba karkoli dogovoriti.«*
- *»Razumemo, da gre za začetke. V tem trenutku vse skupaj dobro poteka. Smo v stiku s šolo, ki pomaga, kadar koli je to potrebno. Na obisk so že prišli tudi iz zbornice. Na zbornici so tudi pripravili dokument z najpogostejšimi vprašanji delodajalcev glede vajeništva in so nam to po mailu poslali.«*

Kaj pravijo šole?

Z delitvijo vlog je v celoti zadovoljna samo ena šola, ostale pa glede na posamezne socialne partnerje.

Tabela 19: Jasnost razdelitev vlog in odgovornosti pri izvajanju vajeništva – šole

Kategorija	Šola					Skupaj
	1	2	3	4	5	
Da	/	1	/	/	/	1
Vloge so se določale sproti	/	/	1	/	/	1
Šole da	1	/	/	/	/	1

Kategorija	Šola					Skupaj
	1	2	3	4	5	
Delodajalci da	1	/	/	/	/	1
Ne	/	/	/	1	1	2
Večja aktivnost zbornic (poleg podpore, verifikacije, tudi promocija)	1	1	1	/	/	3
Normativi, sistematizirano delovno mesto (vajenec zahteva več dela)	/	1	/	1	/	2

Na šoli 1 so mnenja, da so vloge jasne, dvomijo pa v kakovost same izpeljave. Na tej šoli in še na dveh opozarjajo na premajhno aktivnost zbornic, ki bi morale poleg podpore in verifikacije skrbeti tudi za promocijo poklicnih področij.

Na šoli 3 so opozorili predvsem na neaktivnost lokalne zbornice, izpostavili pa so tudi, da so se letos vloge med njimi določale šele sproti.

Na šoli 4 in šoli 5 so izrazili mnenje, da vloge in odgovornosti niso jasno razdeljene.

Na šoli 4 so opozorili na problematično prakso pošiljanja NIV v Ljubljano, na GZS. Menijo, da bo dolgoročno verjetno bolj smiselno, da ta dokument evidentira šola.

Na šoli 5 so opozorili na težave na ravni zakonodajnih določil. Še vedno naj bi bilo veliko področji nedorečenih, nekatera zakonodajna določila pa so preveč ohlapna.

Na dveh šolah so opozorili na neustreznost obstoječih normativov in sistematizacije delovnega mesta za koordinatorja vajeništva na šoli. Vajeništvo namreč zahteva bistveno več in drugačno sodelovanja z delodajalci, kot pa je to predvideno in organizirano znotraj PUD:

»Normativ je potrebno spremeniti za vajenca, ker je več dela, koordinacije, priprav, dogovarjanja. Gre za individualizacijo izobraževanja.«

Šole se soočajo s kompleksno situacijo, saj morajo iskati sinergijo med vajeniško in šolsko obliko izvajanja programov. Zanimalo nas je, ali so po mnenju šol v odnosu med šolsko in vajeniško obliko vloge jasno razdeljene. Na treh šolah so odgovorili pritrdilno:

»Sta razmejeni in jasni. Sta kompatibilni in možnost prehajanja med njima je omogočena. Individualna pogodba v šolski obliki je podobna vajeniški.«

Na drugih dveh šolah pa so opozorili na nekatere nejasnosti:

»Držimo se zakonodaje, vmes pa improviziramo. Relacije so, ni pa primerne finančne podpore, da bi se vse izvedlo, npr. sistemizacija organizatorja PU. Ni določeno na kakšen način sodelovati s podjetji, kolikokrat se srečati, kdo bo te obiske financiral, kako se to vrednoti.«

Na šoli št. 5 pa to vprašanje navežejo na obliko vajeništva:

»Pri nas ja, ker imamo ločena oddelka. Si pa ne predstavljamo izvajati združeno šolsko in vajeniško obliko, sploh če bi govorili o kakovosti izvajanja.«

Ugotoviti smo želeli, ali z vidika šol obstajajo zadostni pogoji za produktivno sodelovanje med šolo in delodajalci pri izvedbi PU ter kakšne predloge bi imeli. Kar tri šole izpostavljajo zlasti potrebo po nujni ureditvi normativov za organizatorja PUD. Tudi na šoli 5 vidijo izzive in jih komentirajo takole:

»Trenutno da. Vsi so pripravljeni na sodelovanje. Formalno sodelovanje ovirajo programi in zakoni. Več fleksibilnosti je potrebno. Potrebno je veliko usklajevanja, sestankov, pogovorov. Ne vemo, kako bomo fizično zmogli, če bomo imeli več vajencev. Pomemben je osebni faktor! Tak način dela je zahteven za razrednike in organizatorje PUD-a. Kot ravnateljica imam težavo, da najdem primeren kader, tako strokovno kot tudi to, da znajo komunicirati s podjetji.«

Kaj pravijo zbornice?

Obe zbornici sta mnenja, da so pri izvajanju vajeništva jasno razdeljene vloge in odgovornosti vseh udeleženi. Ena zbornica dodaja, da je te vloge jasno razmejil Zakon o vajeništvu; svojo vlogo pa vidijo zlasti v podporni funkciji:

»Naša vloga se kaže v obliki servisa – nudimo svetovanje, informiranje, pogajamo se za sofinanciranje.«

Druga zbornica daje velik poudarek povezovanju, saj menijo, da jim starši zaupajo, samo če so vsi trije partnerji (šola, zbornica, podjetje) povezani.

4.3.2 Osrednje kontaktne osebe oziroma inštitucije

Kaj pravijo delodajalci?

Delodajalce smo vprašali, na koga se obrnejo v primeru vprašanj, povezanih z vajeništvom. Vsi (32) so navedli, da se obračajo na šolo. Za ilustracijo navajamo en primer odgovora:

»Šola. Sploh se ni treba obračati na njih, ker oni tako sproti ažurirajo.«

V enem primeru pa je bil komentar bolj kritično naravnani:

»Na šolo. Šola nam da informacije, vendar ne vemo še, česa ne vemo. Ni celovite informacije.«

V 11 podjetjih so povedali, da se obračajo tako na šolo kot na zbornico:

»Da. Največkrat na šolo. Glede pogodb pa na GZS. Na obeh koncih so dosegljivi, angažirani.«

Tabela 20: Institucija ali oseba, ki svetuje v primeru vprašanj delodajalcev

Kategorija	Program Gastronomske in hotelske storitve	Program Mizar	Program Oblikovalec kovin - orodjar	Skupaj
Šola.	5	8	19	32
Zbornica.	1	3	7	11

Kaj pravijo šole?

Na šoli 1 so po lastni oceni samostojni in peljejo svoj model, ostali pa so navedli, da se v primeru vprašanj obračajo tako na CPI kot na zbornice. Sogovornike ocenjujejo kot angažirane in pripravljene za sodelovanje.

Tabela 21: Institucija ali oseba, ki svetuje v primeru vprašanj šol

Kategorija	Šola					Skupaj
	1	2	3	4	5	
Peljejo svoj model, so samosvoji	1	/	/	/	/	1
CPI in zbornice	/	1	1	1	1	4

Kaj pravijo vajenci?

Tudi vajece smo vprašali, na koga se obrnejo, če imajo v zvezi z vajeništvom vprašanja. Vajenci so lahko izbrali največ 3 odgovore. Zanimivo je, da so največkrat izbrali mentorja v podjetju ter druge sodelavce. Obračajo se tudi na pedagoške delavce v šoli, pri čemer so odgovori razpršeni med razrednika, svetovalnega delavca in organizatorja PUD.

Tabela 22: Institucija ali oseba, ki svetuje v primeru vprašanj vajencev

Katera oseba ali osebe ti najbolj pomaga/jo, če imaš v zvezi z vajeništvom vprašanja?	f	f% (od veljavnih n = 48)
Mentor v podjetju	41	85,4
Sodelavci v podjetju	23	47,9
Obrtno-podjetniška zbornica ali Gospodarska zbornica	2	4,2
Organizator praktičnega usposabljanja v šoli	6	12,5
Svetovalni delavec v šoli	6	12,5
Razrednik	17	22,9
Starši	17	22,9

4.3.3 Sodelovanje pri zagotovitvi učnih izidov za vajece

Kaj pravijo delodajalci?

Delodajalce smo vprašali, če obstajajo zadostni pogoji za produktivno sodelovanje med šolo in delodajalci pri izvedbi PU. Delodajalci v večini hvalijo angažiranost in odzivnost šol. Le v enem podjetju s sodelovanjem s šolo niso zadovoljni.

Tabela 23: Pogoji za produktivno sodelovanje med šolo in podjetji obstajajo - delodajalci

Kategorija	Program Gastronomske in hotelske storitve	Program Mizar	Program Oblikovalec kovin - orodjar	Skupaj
Da	4	8	19	31
Ne	1	/	/	1

V štirih podjetjih s področja orodjarstva so podali tudi predloge za naprej. V dveh podjetjih si želijo bolj dorečene postopke ocenjevanja vajencev, v dveh znova poudarjajo pomen vajeništva zlasti za večja podjetja, ki delujejo na tujih trgih. V zadnjem podjetju pa si želijo še več obiskov s strani šol, njihovih konkretnih usmeritev – nekoga, ki se s tem resno ukvarja.

Ker je za nekatera (zlasti manjša) podjetja zagotovitev pogojev, pod katerimi bi vajenci lahko usvojili vse učne izide v programu izobraževanja, naloga, ki ji niso kos, Zakon o vajeništvu predvideva možnost kroženja vajencev. Večina podjetij (26) za takšno možnost ne ve, dve podjetji na področju strojništva pa pravita, da so se o tem pogovarjali oziroma da takšen dogovor obstaja.

Tabela 24: Dogovor o kroženju vajencev - delodajalci

Kategorija	Program Gastronomske in hotelske storitve	Program Mizar	Program Oblikovalec kovin - orodjar	Skupaj
Da	/	/	2	2
Ne	5	4	17	26
Smo se pogovarjali	/	4	/	4

Pomembna je ugotovitev, da imajo podjetja na možnost kroženja vajencev zelo različne poglede in ni mogoče potegniti skupnega imenovalca. Na področju mizarstva so v polovici (4) podjetjih povedali, da so se o kroženju pogovarjali s šolo, vendar tega še niso izvedli. To pride v poštev kasneje, ko bo program bolj specializiran. En delodajalec je odgovoril, da ni zainteresiran za takšno kroženje vajencev, ker lahko pri njih vajenec doseže vse cilje. Drug delodajalec pa je kot problem takšnega kroženja izpostavil problematiko izvedbe (kdo je odgovoren za vajenca v tistem času, zavarovanje ipd.). V štirih podjetjih so imeli do ideje načeloma pozitivni odnos, kljub temu pa lahko izpostavimo nekaj odprtih dilem. Navajamo primer takšnega razmisleka:

»Debate so bile v to smer. Izvedbeno je to težko speljati (ostajajo odprta vprašanja: malica, potni stroški, mentorstvo). Teoretično se to dobro sliši, praktično pa ne vidimo, da je to realno mogoče speljati. Če že, da gre vajenec v drugo podjetje 14 dni, preden zaključi prakso.«

Tudi v primeru programa Oblikovalec kovin-orodjar so podjetja v večini (17) odgovarjala, da kroženja vajencev nimajo in da niti ne poznajo te možnosti. Nad njo niti niso bili navdušeni. V dveh primerih je bil izpostavljen dvom zaradi možnosti prenosa poslovnih skrivnosti podjetja. V enem podjetju so izpostavili, da jim ideja s kroženjem ni všeč, ker je delo z vajenci zahtevno in vajence potrebujejo zase.

V dveh podjetjih so potrdili, da tak dogovor obstaja:

»Ideja je bila spontana. Glede na učni načrt in ne-pokrivanje nekaterih pomembnih tem z naše strani smo skupaj prišli na idejo, da bi to pokrilo sosednje podjetje, ki pa te teme ima. Poleg tega je sodelovanje s tem podjetjem zelo dobro in smo se hitro dogovorili za izmenjavo. Menim, da spoznavanje več podjetij s strani vajenca ni slabo oziroma je sploh velik plus in bi to spodbujali naprej.«

Kaj pravijo šole?

O možnosti kroženja vajencev smo vprašali tudi šole. V treh primerih so predstavniki šole odgovorili nikalno. Nadomeščanje si lahko prej predstavljajo v šoli kot pri drugem delodajalcu. Zastavlja se jim tudi vprašanje nagrade. Drugačen pogled na isto vprašanje pa so predstavili na šoli 2, kjer so se dogovorili, da si bosta dva delodajalca v 2. letniku zamenjala vajenca. V ta namen so oblikovali tudi drugačno pogodbo. Na šoli 5 imajo kroženje predvideno, pričakujejo pa pomoč zbornic da ga bodo lahko dejansko izvedli. Tudi analiza dokumentacije šol je pokazala enako: Kroženje vajencev (še) ni načrtovano.

4.3.4 Vloga, naloge in izzivi zbornic

Kaj pravijo delodajalci?

Delodajalce smo vprašali, kako po njihovem mnenju zbornice skrbijo za podporo vajeništvu, kakšne naloge prevzemajo in kako pripravljajo podjetja za vključevanje v vajeništvo. Posebej nas je zanimalo tudi, kako po njihovem mnenju podpirajo majhna in mikro podjetja. Kot prikazuje spodnja tabela, polovica (17 od 32) podjetij vloge zbornic pri izvajanju vajeništva ne pozna. 15 pa jih je izpostavilo naslednje naloge: formalno urejanje vajeništva (pogodbe, dokumentacija, pravilniki ...), izobraževanje mentorjev, promocija.

Tabela 25: Podpora zbornic pri izvajanju vajeništva – delodajalci

Kategorija	Program Gastronomske in hotelske storitve	Program Mizar	Program Oblikovalec kovin - orodjar	Skupaj
Ne vem, ne prepoznam	5	4	8	17
Formalnosti (dokumentacija, verifikacija ipd.)	/	3	6	9
Izobraževanje mentorjev	/	/	2	2
Usmerjevalna vloga	/	/	2	2
Promocija	/	/	1	1
Drugo: vloga, ki bi jo morala imeti	/	1	/	1

Pri tem vprašanju se kažejo razlike med odgovori podjetij glede na področje: V primeru programa Gastronomske in hotelske storitve delodajalci vloge zbornico niso prepoznali, medtem ko podjetja s področja mizarstva izpostavljajo predvsem formalne naloge zbornice. Sogovornik petega podjetja pa je razmišljal takole:

»Zbornica bi morala biti stanovska častna organizacija. Člani bi morali biti ponosni, da so člani zbornice. [...] Zbornica bi morala skrbeti za javno mnenje, da je vajeništvo zanimivo, sprejeto, da so poklici častni [...]. Promocija poklicev, poklicnega izobraževanja, bi morala biti

na strani zbornic. Danes pa so poklici in poklicno izobraževanje stigmatizirani. Zbornice bi morale spraviti poklicno delo na višjo raven spoštovanja.»

Bolj prepoznana je vloga zbornic pri delodajalcih v primeru programa Oblikovalec kovin-orodjar.

Kaj pravijo šole?

Pogled šol na vlogo zbornic ja izrazito raznolik. Na šoli 3 je bil odnos do vloge zbornic odklonilen. Po njihovi presoji zbornice ne opravljajo svoje vloge, čeprav bi morale biti vezni člen med šolo in delodajalcem.

Na šoli 1 in šoli 4 so podali nedoločen odgovor. Na šoli 1 so ocenili, da je njihova vloga prvenstveno skrb za pogodbe, na šoli št. 4 pa so izpostavili, da nimajo vpogleda v delovanje zbornic. O njihovih aktivnostih se seznanjajo preko spleta.

Na šoli 2 in šoli 5 so izpostavili, da so predstavniki zbornice, s katero sodelujejo, zelo angažirani in odzivni. Po mnenju predstavnikov šole 5 prihajajo na sestanke, če jih povabiš, hodijo pa tudi k delodajalcem. Ko pa bo število vajeniških mest naraslo, bo verjetno taka količina obiskov in sestankov velik organizacijski zalogaj. Zanimivo razmišljanje pa je podal vprašani iz šole 2:

»Njihova vloga je velika. Bolj ko bodo aktivne, boljše se piše vajeništvu. Zbornice morajo biti promotorji vajeništva. Pomagati bi morale pri vzpostavitvi učnih programov v podjetjih. Podjetja imajo ideje, da bi znotraj podjetij oblikovala mesta, na katera lahko pride vajenec. In da bi pomagala ostalim podjetjem, predstavila, kako se je eno podjetje tega lotilo. Da se grejo prenos znanja, primerov dobrih praks.«

Kaj pravijo zbornice?

Aktivnosti zbornic pri promoviranju vajeništva smo že navedli. Zanimalo pa nas je tudi, kako poteka njihovo svetovanje, zlasti tistim podjetjem, ki so že vključena v vajeništvo, in katera so temeljna področja svetovanja. Na obeh zbornicah ugotavljajo, da se delodajalci, ki so že vključeni v sistem vajeništva, na njih obračajo s konkretnimi vprašanji glede delovnopравne zakonodaje, davčna zakonodaje, medicine dela, izvedbe vajeništva, učnih vsebin, NIV, sodelovanja s šolami, načina komunikacije, vmesnega preizkusa in zaključnega izpita. Delodajalci, ki se šele spuščajo v svet vajeništva, pa imajo praktična vprašanja glede razporeda prakse, NIV, same izvedbe, verifikacijskega obiska, ustreznosti mentorjev, promocije, obveznosti, vajeniške pogodbe in podobno.

Zaključek

Z delitvijo vlog in odgovornosti niso vsi enako zadovoljni. Spodbudno je, da največ zadovoljstva izražajo delodajalci, ki pa v večji meri najdejo sogovornika v šoli, manj v zbornicah. Ugotovili smo kar velike razlike med področji, saj je na nekaterih vloga zbornic precej bolj opažena in cenjena kot na ostalih. Šole so na splošno manj zadovoljne, so pa med njimi velike razlike. Nekateri pogrešajo večji angažma zbornic, večino med njimi pa skrbi obilica dela in odgovornosti, ki ga vajeništvo prinaša, še posebej če bo postalo bolj množično. Najbolj izpostavljen konkretni problem je obremenjenost organizatorja PUD, ki je običajno

ključni vezni člen med šolo in podjetjem. Šole terjajo ureditev statusa in normativov. Naleteli smo na dvome o smiselnosti njihovega angažmaja pri izvajanju vajeništva, saj vse šole vajeništva ne vidijo v luči lastne vizije razvoja. Tudi zbornici pri odgovorih nista enotni: ena je z novo dodeljenimi vlogami zadovoljna, druga vidi v okrepitvi povezovanja ključni izziv za naprej. Zanimivo pa je, da vajenci najbolj pogosto izpostavljajo mentorja v podjetju (tudi ostale zaposlene) kot ključnega sogovornika v primeru vprašanj; pedagoški delavci so tu nekoliko manj prepoznani.

Rezultati kažejo, da se pomena sodelovanja in jasne delitve vlog ter odgovornosti vsi deležniki zavedajo in v to vlagajo veliko energije. Opisali smo primere dobrih praks, a hkrati pokazali, da se v državi trenutno vzpostavljajo različne prakse, od katerih ene temeljijo na skupni podpori vajeništvu in pozitivnemu odnosu, druge na dvomih in kritikah. Uspeh vajeništva bo v bodoče odvisen tudi od tega, ali bodo pri njem sodelovali tisti, ki so vajeništvu naklonjeni in vidijo v njem prednost. Hkrati pa bo treba krepiti mreženje med vsemi udeleženi, kar bo pripomoglo k delitvi izkušenj in uspešnih praks. Nenazadnje, če bo vloga šol tudi v bodoče tako pomembna, jim bo treba prisluhniti pri njihovih kadrovskih in drugih sistemskih ovirah.

Kot smo že videli, sta obe zbornici povečali svoje aktivnosti in okrepili svojo vlogo; pri promoviranju in informiranju smo naleteli na zelo inovativne prakse. Podjetja in šole, ki sodelujejo v projektu uvajanja vajeništva, pa tega angažmaja še niso v polni meri zaznale. En razlog je gotovo kratek čas uvajanja, verjetno je v ozadju tudi problem kadrovske stiske, na katero opozarja tudi poročilo Cedefopa. Pa vendarle, tudi pri tem vprašanju se kaže neenotna praksa, zato bi bila posploševanja zavajajoča. Zopet smo spoznali tako primere dobrega sodelovanja kot tudi primere njegove odsotnosti oziroma nezadostnosti. Rezultati kažejo, da so zbornice močne zlasti v poznavanju in obvladovanju pravno-formalnih vprašanj ter zato prvi sogovornik, ko gre za tovrstna vprašanja. Sogovorniki pa poudarjajo, da ne bo dovolj, če bodo zbornice svoje delo omejevale na izpolnjevanje formalnih dolžnosti in nudile šolam in delodajalcem samo tovrstno podporo. Po njihovem mnenju morajo zbornice okrepiti svojo vlogo v bolj vsebinskem smislu in postati »promotorji vajeništva«, kot je to izrazil predstavnik ene izmed šol.

Na koncu se je treba dotakniti tudi vprašanja možnosti izvajanja praktičnega usposabljanja pri več delodajalcih. Pokazali smo, da je to možnost, ki jo sicer Zakon o vajeništvu (2017) predvideva (4. člen), da pa ne uživa splošne naklonjenosti oziroma da niso bili premišljeni konkretni pogoji, pod katerimi bi jo bilo mogoče realizirati. Vprašanje je pomembno, če hočemo zagotoviti doseganje ustreznega izobrazbenega standarda za vajeniško obliko. Zagotovitev realizacije učnih ciljev iz KPU je za številna podjetja prevelik zalogaj – bodisi so premajhna bodisi so preveč specializirana. Kroženje vajencev je v tem primeru nuja. Zasnovati bi ga bilo mogoče ob hkratni prenovi sistema verifikacije učnih mest: Verifikacija učnih mest bi morala biti pogojena z zmožnostjo podjetja, da pripelje vajenca do vseh predvidenih učnih izidov. V primeru podjetij, ki tega ne morejo zagotoviti, bi lahko prišlo pred verifikacijo do podpisa sporazuma med dvema podjetjema (ali več), v katerem bi se dogovorili, da vajence skupaj usposobijo. V postopek verifikacije bi nato stopili skupaj. Zbornice bi podjetjem pri mreženju lahko pomagale, kar bi bilo zlasti koristno za mikro in majhna podjetja, ki po mnenju zbornic posebno podporo tudi potrebujejo. Ta podpora zbornic delodajalcem bi predstavljala enega od mehanizmov sodelovanja, ki bi jih (še) lahko vzpostavili za podporo vajeništva.

4.4 Podporni dokumenti in nekateri elementi izvajanja vajeništva

Ko se v izobraževalnem sistemu vzpostavlja nov segment, je načrtovanje in usklajevanje aktivnosti še toliko pomembnejše kot sicer, saj brez dobrega načrtovanja tudi izvedbe ne more biti. Zato smo področju načrtovanja namenili velik pomen v prvi fazi spremljanja uvajanja vajeništva. Pridobiti smo želeli odgovore na vprašanja, ki povezujejo področje sodelovanja s kurikularnimi in organizacijskimi vprašanji. Zato smo spraševali, ali prihaja do sodelovanja med šolo, podjetji in vajenci pri pripravi NIV⁷ in s tem tudi odziva na potrebe podjetij in vajencev; kakšno je razmerje med izvedbo programa v šoli, podjetju in MIC, ali NIV poleg ciljev iz KPU vključuje tudi učne cilje drugih elementov programa (OK, teoretični učni cilji); kakšne so organizacijske rešitve glede odnosa med vajeniško in šolsko obliko. Kratko pa smo se dotaknili tudi področij, ki se bodo v teku projekta še razvijala in jim bo v prihodnje posvečeno več pozornosti: Zanimala nas je vloga deležnikov pri oblikovanju modela ocenjevanja ter morebitne načrtovane spremembe pri verifikaciji učnih mest in usposabljanju mentorjev. Spremljavo smo zaključili z vprašanjem o splošnem zadovoljstvu z vajeništvom.

4.4.1 Podporni dokumenti in sodelovanje pri njihovi pripravi

Kaj pravijo delodajalci?

Glede na dejstvo, da imajo v vajeništvu podjetja pri usposabljanju vajencev veliko vlogo, ki je vezana na njihove potrebe po kadrih z določenimi znanji, so nas zanimale njihove izkušnje pri pripravi NIV, ki je osnova za načrtovanje dela vajenca v podjetju. Slaba polovica (13) podjetij je poročala, da je NIV pripravila samo šola, trije na vprašanje niso znali odgovoriti, slaba polovica pa je potrdila, da je NIV nastal v sodelovanju med njimi in šolo.

Tabela 26: Vključenost delodajalcev v pripravo NIV

Kategorija	Program Gastronomske in hotelske storitve	Program Mizar	Program Oblikovalec kovin - orodjar	Skupaj
Šola je pripravila NIV.	4	1	8	13
NIV je nastal v sodelovanju med podjetjem in šolo.	1	5	10	16
Ne poznam.	/	2	1	3

Tudi pri tem vprašanju smo naleteli na različne izkušnje delodajalcev glede na področje in glede na način delovanja posamezne šole. Načrt je po besedah štirih podjetij s področja gostinstva

⁷ Treba je opozoriti, da šole v obdobju uvajanja vajeništva niso imele enotne metodološke podlage za pripravo NIV, zato so k temu pristopale različno.

pripravila šola in jim ga predstavila. V enem podjetju pa so povedali, da so pri nastajanju NIV sodelovali s šolo:

»Da, smo sodelovali. V podjetju smo pripravili nabor del, ki jih opravljamo [...] in ga posredovali šoli. Na podlagi tega je šola pripravila načrt.«

Ocenili pa so, da so nekatera predvidena dela za prvi letnik prezahtevna, saj je treba pri vajencih na usposabljanju začeti pri osnovah.

Na področju mizarstva sta dva mentorja posredno odgovorila, da NIV ne poznata in o nalogah vajenca odgovarjala precej na splošno. V petih primerih so vprašani odgovarjali, da so NIV pripravljali skupaj. Takole navaja eden od sogovornikov:

»Iz šole so posredovali katalog, ki smo si ga pogledali sami. Ko so bili iz šole na obisku, smo pregledali vsebine, določili, kaj se bo vajenec naučil v šoli, kaj v podjetju.«

V enem podjetju pa so povedali, da je bil NIV posredovan s strani šole:

»Ne, samo dobili smo ga. Od šole. Nisem se spet tako podrobno z njim ukvarjal. Je pa zelo podrobno narejen.«

V okviru programa Oblikovalec kovin-orodjar so podjetja poročala različno glede na to, s katero šolo sodelujejo. Z eno šolo so sodelovala vsa podjetja, druga šola pa je NIV pripravila sama in ga zgolj posredovala podjetjem v odobritev. Prva šola je, kot poročajo delodajalci, podjetja najprej pozvala, naj podajo predloge za vsebine, ki bi se izvajale pri praktičnem usposabljanju. Na osnovi predlogov so na šoli oblikovali svoj predlog, sledili so pogovori in usklajevanja. Primer odgovora:

»Šola je nato organizirala srečanje za delodajalce. Na tem srečanju so bili učitelji stroke in so predstavili, kaj in kako oni poučujejo na šoli. Šola je pripravila celotno gradivo, ki ga uporabljajo predavatelji.«

Podjetja smo tudi vprašali, ali so po njihovem mnenju učni cilji med šolo in podjetjem jasno razdeljeni. Večina (29 od skupaj 32) podjetij je pritrdilo, le dve podjetji sta podali nejasen odgovor, ki nakazuje nerazumevanje vloge NIV v vajeništvu. Samo v enem podjetju so navedli, da ni jasne razdelitve učnih ciljev med podjetjem in šolo.

Tabela 27: Jasnost razdelitve ciljev med šolo in podjetjem – delodajalci

Kategorija	Program Gastronomske in hotelske storitve	Program Mizar	Program Oblikovalec kovin - orodjar	Skupaj
Da	4	6	19	29
Ne	1	/	/	1
Neopredeljen	/	2	/	2

Podjetja so v svojih odgovorih pogosto pohvalila sodelovanje s šolo pri nastajanju NIV, naleteli pa smo na primer, kjer je – po besedah predstavnika podjetja – šola od podjetja pričakovala, da vajence poučuje tudi določene teoretične vsebine. Do tega so bili v podjetju seveda kritični, so

pa nalogo kljub temu prevzeli. V dveh podjetjih so (znova) poudarili, da je večji izziv pripraviti mlade na delo in jim privzgojiti delovne navade, kot po doseči učne cilje.

Poveden je primer podjetij na področju orodjarstva. Vsa podjetja so odgovorila, da je razmejitev ciljev jasna, trije predstavniki pa so podali nekaj konstruktivnih kritik.

Tabela 28: Jasnost razdelitve ciljev med šolo in podjetjem - program Oblikovalec kovin-orodjar

Kategorija	Primer odgovora	Število
Da	Da.	9
Da, ob sodelovanju s šolo	Da. Pride tudi mentor iz šole in še on malo predstavi. Sicer jim je jasno, kako morajo učiti. Vsak ponedeljek pogledajo dnevnik.	4
Da, podanih nekaj pripomb	Da. Mentor je še razdelal NIV, ker se mu je zdel preveč splošen.	3
Da, a preveč teorije za prakso	Da, v načrtu moti, da je notri tudi teorija. Teorijo bi se morali učiti v šoli, ne v podjetju. To so sicer izvedli skozi prakso, vendar jemlje preveč časa.	2
Da, izrecna pohvala šoli	Da. ŠC je pripravil izredno dobro mapo. Odlična dokumentacija!	1

En sogovornik je dodal še:

»Učim jih hitreje, kot je predvideno, sicer jih ne bi mogel vključiti v proizvodnjo. Prednost vajeništva je individualna obravnava, vsakega učimo glede na njegove sposobnosti.«

Drugi pa je v svoji kritiki izpostavi dvom, da bodo delodajalci lahko pokrili toliko ciljev, kot jih je predvideno v KPU:

»V našem podjetju bomo pokrili večino iz kataloga, dvomim pa, kako bo to pri drugih. Vidim, ko hodim okoli, da dajo fanta ne eno delovno mesto in je ves čas ne tem mestu, se ne uči, ne dobiva širine.«

Dva vprašana sta podala izrecno kritiko na to, da se prevelik delež teorije prenaša na čas, ko ga vajenec preživi pri delodajalcu:

»Je pa 70 ur teorije, ki so jo predstavili na podjetje, preveč. Tega mentor ne more izvesti. V tem, da podjetje uči teorijo, ne vidim smisla.«

Predstavnike podjetja smo vprašali še, ali so tudi vajenci prispevali k oblikovanju NIV. Vsi so odgovorili negativno. Večina jih vprašanja ni komentirala, nekaj komentarjev pa je šlo v smeri, da bi vajenci vsaj v višjih letnikih morali imeti priložnost za izražanje svojega mnenja. Ilustrativen je odgovor enega sogovornika:

»Vajenca ni nihče nič vprašal, kar ni prav. Tudi oni bi morali biti vključeni.«

Dva odgovora nakazujeta delno sodelovanje vajencev:

»Ko smo se pogovarjali glede dodatnih vsebin, smo njega vprašali, kaj si želi delati. Je šel na primer v testni laboratorij.«

Drugi primer pa:

»Imel je možnost, da se odloči, kdaj bo pisal dnevnike. Mu je tudi omogočeno, da dela tisto, kar mu je bliže.«

Nazadnje smo se posvetili vprašanju, kako delodajalci, ki usposablajo dijake v okviru PUD, vidijo svojo vlogo pri doseganju ciljev glede na odnos med šolsko in vajeniško obliko.

Tabela 29: Podjetje ima tudi dijaka/e na PUD

Kategorija	Program Gastronomske in hotelske storitve	Program Mizar	Program Oblikovalec kovin - orodjar	Skupaj
Da	4	8	18	30
Ne	1	/	1	2

Kar 30 od 32 podjetij je odgovorilo, da imajo poleg vajencev tudi dijake na PUD. Devet podjetij še ni zaznalo razlik med eno in drugo obliko izobraževanja, nekateri jih pričakujejo v prihodnje. Eden od vprašanih je bil do razlik polemičen. Podajamo celotni odgovor:

»Razlika med vajeništvom in PUD je, da mora biti en ocenjen opisno, drugi pa številčno. To je smešno. Časovna razdelitev je tudi različna, na PUD pride dijak dvakrat na teden, vajenec je na PUD v strnjeni obliki. Sprejemljivo je oboje, se mi pa zdi, da je za otroka lažje, če je v podjetju dvakrat na teden.«

Kar 14 podjetij pa je odgovorilo, da gre med dijaki in vajenci za pomembno razliko. Nekateri vidijo razlike v tem, da z vajenci delajo bolj načrtno, poglobljeno, drugi gledajo z vidika trajanja (vajeništvo traja dlje časa) oziroma načina izvajanja (strnjena, periodična oblika), nekaj pa razlike utemeljuje tudi skozi ocenjevanje, npr.:

»Večja odgovornost mentorja, ker je moral številčno ocenjevati.«

Nekaj delodajalcev je izpostavilo tudi večjo kontrolo (obiski s šole in zbornice), več "papirologije".

Kaj pravijo šole?

Tudi pri šolah smo se najprej posvetili njihovem stališču o delitvi ciljev iz KPU v NIV.

Tabela 30: Jasnost razdelitve ciljev med šolo in podjetjem - šole

Kategorija	Šola					Skupaj
	1	2	3	4	5	
Da	1	/	1	1	1	4
Delno	/	1	/	/	/	1

Na štirih šolah so potrdili, da je delitev jasna. Pri tem so na šoli 1 kot pogoj izpostavili sprotne obiske pri delodajalcih (1-krat mesečno) in redno komunikacijo, namenjeno razčiščevanju

nejasnosti. Na šoli 5 so dejali, da v prvem letniku ni težav, pričakujejo pa jih kasneje, ker vsi delodajalci ne morejo zagotoviti doseganje vseh ciljev. Takole so dodatno pojasnili:

»Eno podjetje je že privolilo v izvajanje vajeništva, ko pa so kasneje videli, kaj vse bi morali uresničevati, so preklicali interes za sodelovanje. Ni realno pričakovati, da se pri delodajalcih uresničijo vsi cilji, kompetence. Na šoli nismo imeli vpliva na KZ. Dva učitelja sta sicer avtorja kataloga, ampak nista imela vpliva na nastajanje. Ko je bil pripravljen, sta se sicer strinjala (saj druge opcije sploh ni bilo).«

Na šoli 2 so dejali, da so na njihovi šoli KPU pretvorili v bolj berljiv dokument za delodajalce, odziv mentorjev pa ocenjujejo kot pozitiven.

S sodelovanjem med šolo in podjetjem se dosega tudi boljši odziv na potrebe podjetij. Naslednji vidik prilagajanja je tudi dogovarjanje o časovni razporeditvi PU. Šole smo vprašali, kako so uspele upoštevati zahteve podjetij. Kot kaže spodnja tabela, sta se delodajalcem prilagodili dve šoli, pri dveh pa so predlog šole sprejeli delodajalci. Samo ena šola pravi, da se na želje delodajalcev ne more odzivati, ker ima kombinirani oddelek.

Tabela 31: Upoštevanje zahtev delodajalcev

Kategorija	Šola					Skupaj
	1	2	3	4	5	
Delodajalci so sprejeli predlog šole.	1	/	/	1	/	2
Na šoli so upoštevali tudi želje delodajalcev.	/	1	/	/	1	2
Ker gre za kombiniran oddelek, se željam delodajalcev ne morejo prilagajati.	/	/	1	/	/	1

Na šolah smo tudi poizvedeli, če so dali vajencem priložnost za sodelovanje pri pripravi NIV in kako vidijo te možnosti v bodoče. Vse šole so odgovorile, da vajenci te priložnosti niso imeli. Izrazili so izrazito odklonilen odnos do sodelovanja vajencev pri pripravi NIV, saj naj bi vajenci bili premladi, hkrati pa jih pri tem ovira trenutna ureditev, ki naj ne bi dopuščala dovolj svobode niti delodajalcem. Ta stališča šol se odražajo tudi v njihovi dokumentaciji, kjer aktivna vloga vajencev ni nikjer omenjena.

Analiza dokumentacije je med drugim pokazala, da vse šole vseh oblik sodelovanja med akterji (še) niso zabeležile v svojih izvedbenih dokumentih, četudi se sodelovanju morda posvečajo. Zapisovanje samo po sebi seveda ni element kakovosti, lahko pa sistematično beleženje aktivnosti vodi v bolj sistematično sodelovanje.

Kaj pravita zbornici?

Naloga zbornice je, da vsak NIV registrira, ugotovi, če ima vse potrebne sestavine, in ga dopolni s podatki, ki so zahtevani s strani zbornic (zlasti glede organizacije vmesnih in končnih preizkusov znanja). Ena zbornica pravi, da načrte pripravljajo šole, oni se vključijo le, če jih šole povabijo. Druga zbornica je aktivna pri pripravi metodologije za NIV in je v sodelovanju s CPI tudi pripravila obrazec, dostopen na spletni strani, ki ga lahko šole in delodajalci

neposredno uporabijo. Strokovni delavci obrazec predstavljajo, ko obiskujejo podjetja in šole. Zanje je pomembno, da je iz NIV razvidno:

- kdo je odgovoren za usposabljanje vajencev za posamezne veščine, znanja oziroma kompetence;
- kdaj bo posamezni učni cilj ocenjen;
- dogovor o tem, kje se vajenec nahaja med letom;
- kdo je vključen v komunikacijo med odgovornimi za vaje;
- katera znanja bo moral vajenec izkazati na vmesnem preizkusu, kako se preizkus izvaja in kaj so dolžnosti vajenca.

Kaj pravijo vajenci?

Spoznali smo, da so na šolah in v podjetjih precej nenaklonjeni ideji, da bi imeli pri pripravi NIV vajenci priložnost izraziti svoja pričakovanja in interese. Izjema so nekateri delodajalci, ki vidijo te možnosti pri že nekoliko izkušenejših vajencih. Vajence smo vprašali, če (in do kakšne mere) so z NIV seznanjeni. Ugotovili smo, da 68,8 % vajencev ve, da NIV obstaja, kar dobrih 31 % pa tega ne ve.

Vajence, ki vedo za obstoj NIV, smo vprašali tudi, ali NIV poznajo natančno ali površno. Dve tretjini dijakov je povedalo, da NIV pozna površno.

Tabela 32: Seznanjenost vajencev z NIV

Kako si seznanjen z vsebino NIV?	f	f%
Prebral sem in se poglobil v vse, kar je napisano v mojem načrtu izvajanja vajeništva.	11	33,3
Na hitro sem prebral in približno vem, kaj je napisano v mojem načrtu izvajanja vajeništva.	22	66,7
Skupaj	33	100,0

Glede na poročanje šol in podjetij, da vajencev v nastajanje NIV niso vključevali, preseneča odgovor vajencev na vprašanje, če so pri nastajanju NIV lahko sodelovali. Kar 36,4 % jih je odgovorilo pritrdilno. Preverili smo, ali so tisti, ki so sodelovali pri nastajanju svojega načrta, tudi bolje seznanjeni z vsebino, vendar temu ni tako. Rezultat gre razumeti v smislu, da so vajenci verjetno informiranje o NIV razumeli že kot sodelovanje. Ta interpretacija se zdi prava tudi zaradi naslednjih ugotovitev.

Vajenci so bili vprašani, ali bi si želeli v prihodnje biti vključeni v pripravo NIV. 47,9 % jih je odgovorilo pritrdilno, kar 37,5 % pa, da ne vedo. Primerjali smo odgovore na vprašanja: *Si lahko sodeloval pri nastajanju načrta?* in *Bi si želeli biti v prihodnje v pripravo bolj vključen?*

Tabela 33: Korelacija med sedanjim sodelovanjem pri pripravi NIV in vključenostjo v sodelovanje v prihodnje

Si lahko sodeloval pri nastajanju Načrta izvajanja vajeništva?		Bi si želel biti v prihodnje vključen v pripravo Načrta izvajanja vajeništva?			Skupaj
		Da	Ne	Ne vem	
Da	f	9	1	2	12
	f%	75,0	8,3	16,7	100,0
Ne	f	6	5	10	21
	f%	28,6	23,8	47,6	100,0
Skupaj		15	6	12	33
		45,5	18,2	36,4	100,0

$$2\bar{I} = 6,851 \text{ (g = 2; } \alpha = 0.033)$$

Razlika med tistimi, ki so lahko sodelovali pri nastajanju svojega načrta, in tistimi, ki niso, je statistično pomembna glede želje, ali bi hoteli biti v prihodnje vključeni v pripravo načrta izvajanja vajeništva. Tri četrtine tistih, ki so bili vključeni, bi si želeli sodelovati še naprej, medtem ko je skoraj polovica vajencev, ki niso bili vključeni v pripravo svojega načrta, izbrala odgovor 'ne vem'.

4.4.2 Izvedbeni kurikulum z vidika načrtovanja izvedbe v šoli, podjetju in MIC in vsebinska delitev učnih ciljev

Kaj pravijo delodajalci?

Vprašanje načrtovanja elementov izvedbenega kurikula je sicer v večji meri stvar šole, pa vendar nas je zanimalo, če delodajalci poznajo KPU in če imajo o njem kakšno mnenje. Izkazalo se je, da jih večina (25) KPU pozna.

Tabela 34: Poznavanje KPU pri delodajalcih

Kategorija	Program Gastronomske in hotelske storitve	Program Mizar	Program Oblikovalec kovin - orodjar	Skupaj
Da	4	7	14	25
Ne	1	1	5	7

Kot prikazuje spodnja tabela, pa nekaj podjetij do KPU izraža kritike: 8 podjetij izpostavlja problem preobsežnosti, sledijo prezahtevnost in nesodobnost (nekateri postopki se v podjetjih ne izvajajo več).

Tabela 35: Presoja ustreznosti KPU med delodajalci

Kategorija	Primer odgovora	Število
Ustrezen	Da, ok je.	5
Preobsežen	So ga predstavili, veliko je vsebin. Če bi hotel vajenec vse to obdelati, bi moral v 5 različnih podjetij. Tudi v šoli se ne naučijo vsega.	8
Prezahteven	Za vajenca, za 1. letnik, je preveč zahteven.	2
Drugo	Premalo je razčlenjen, določena so minimalna znanja, kaj pa naprej. Delodajalci bi lahko bili bolj prisotni pri nastajanju. Delodajalci se včasih premalo angažiramo. Preveč po šolsko je napisan, npr. osnove ročnega brušenja, tega se v proizvodnji ne dela več. Te starejše postopke so sedaj zamenjali modernejši. Npr. računovodje ne računajo več na roko, ampak znajo uporabiti določen program. Enako je v mizarstvu. Po enem letu še ni mogoče oceniti...	3

Ob tem smo delodajalce še vprašali, če so se s šolami dogovorili za realizacijo teoretično naravnanih učnih ciljev, ki so sicer del strokovnih modulov. Vsa podjetja jasnega odgovora niso mogla podati, ker kurikularnih gradiv ne poznajo natančno. So se pa nekateri srečali s tem izzivom, a so do njega kritični. Največ mnenj so izrazili predstavniki podjetij s področja orodjarstva. Prvi sogovornik pravi, da jim je šola ponudila izvajanje celotnega modula, a so jim povedali, da za to nimajo časa in da mora za teorijo poskrbeti šola. V enem podjetju pravijo, da so prevzeli cel modul, a da zaradi tega trpi delovni proces:

»Učimo ga bolj sproti ob delu.«

Tretji sogovornik pa pove, da ja vajencem dal gradiva in so morali narediti seminarsko nalogo, ki so jo uporabili pri pisanju dnevnika.

Kaj pravijo šole?

Izvedbeni kurikulum so šole pripravljale same, v dveh primerih niso poročale o razlikah med vajeniško in šolsko obliko izobraževanja, pri šoli 5, kjer sta tudi oddelka ločena, pa se IK razlikuje.

Tabela 36: Proces priprave IK na šolah

Kategorija	Šola					Skupaj
	1	2	3	4	5	
Na šoli	/	/	/	1	/	1
Delodajalci seznanjeni z IK	/	/	1	/	/	1
Ni razlike med vajeniško in šolsko obliko izobraževanja	1	/	1	/	/	2
So razlike med vajeniško in šolsko obliko izobraževanja	/	/	/	/	1	1
Sodelovali predstavniki šole	/	/	/	1	/	1
Sodelovali tudi predstavniki šole in CPI	/	/	/	/	1	1
Sodelovali tudi z delodajalci	/	1	/	/	/	1

Šola 2 je izpostavila, da je sodelovala z delodajalci pri načrtovanju NIV, okvir so pripravili za 3 leta, natančno pa so načrtovali za prvo leto. Šola 3 je izpostavila, da je z IK delodajalce seznanila. Na četrti šoli so poudarili, da so pri načrtovanju IK sodelovali organizator PUD, učitelji stroke, svetovalna delavka, razrednik; pri peti šoli pa so sodelovali tudi s CPI.

V okviru priprave je bilo potrebno načrtovanje odprtega kurikula in šole so se tega procesa lotile na različne načine. Na šoli 1 so odprti kurikul usklajevali z delodajalci, niso pa (enako na šoli 4) delali razlik med vajeniško in šolsko obliko izobraževanja. Na šoli 3 so ure, namenjene odprtemu kurikulu, delno vključili v NIV, delno pa so jih ohranili na šoli (pouk nemščine je denimo del OK, ki se izvaja v šoli tudi za vajence). V primeru četrte šole so praktični pouk, ki so ga pred vajeništvom izvajali v povečani obliki v okviru OK, vključili v praktično usposabljanje v podjetju.

Tabela 37: Umeščenost OK v IK, NIV

Kategorija	Šola					Skupaj
	1	2	3	4	5	
OK usklajen z delodajalci	1	/	/	/	/	1
OK se v celoti izvaja pri delodajalcih	/	/	/	/	1	1
Enak za vajeniško in šolsko obliko izobraževanja	1	/	/	1	/	2
OK delno v NIV	/	/	1	/	/	1
PP iz OK v PU	/	/	/	1	/	1
OK omogoča individualizacijo PU	/	1	/	/	/	1

Na zanimiv izziv opozarja sogovornik s šole 5, ki pravi, da so ure celotnega odprtega kurikula prenesli na del izobraževanja, ki se izvaja v podjetjih. Ker so ta del predmetnika poimenovali nejasno, so po usmeritvah CPI pripravili več modulov z jasnimi imeni, tudi z namenom, da bodo jasno razvidni iz priloge k spričevalu. Šola je mnenja, da je način načrtovanja, kot ga poznamo v šolski obliki izobraževanja, preveč tog in neprimeren za vajeniško obliko. Če bi bilo vajeništvo drugače zastavljeno, bi lahko bil OK za vsakega vajenca drugačen, prilagojen njemu in podjetju, v katerem dela, so izpostavili.

KPU so nastali tako, da so bili vanje vključeni določeni učni cilji iz katalogov znanj za posamezne strokovne module, vendar ob upoštevanju poklicnih standardov, ki so bili osnova za pripravo teh programov. Drugače rečeno, na nacionalni ravni je prišlo do odločitve, katere cilje strokovnih modulov je treba dosegati pri praktičnem usposabljanju, pri čemer se praktično usposabljanje nanaša tako na praktični pouk v šoli kot na praktično usposabljanje pri delodajalcu (tako v šolski kot vajeniški obliki). Šole se torej odločijo (načeloma v komunikaciji s podjetji), katere cilje KPU bodo uresničevale v šoli v okviru praktičnega pouka in za katere bodo zadolžena podjetja.

Zanimalo nas je, kakšne odločitve so sprejemale šole. Glede na to, da je v vajeniški obliki izobraževanja čas za pouk v šoli precej bolj omejen kot v šolski, smo hkrati ugotavljali, ali so šole na podjetja prenesle tudi tiste učne cilje, ki pokrivajo teoretične vidike strokovnih modulov.

Ugotoviti je mogoče, da so se na šolah razvile različne prakse. Šola 1 poroča, da delodajalci izvajajo učne cilje tako iz obveznih kot izbirnih strokovnih modulov.

Na šoli 2 so sami pripravili predlog, katere cilje bi delodajalci lahko izvedli, in se dogovorili, da bo delodajalec v celoti izvedel cilje enega modula. Učitelj na šoli je v sodelovanju z mentorjem izbral strokovne kompetence, postavili so tudi pričakovana znanja in minimalne standarde.

Pomembno pri šoli 2 je izpostaviti pomen, ki so ga pripisali komunikaciji s podjetjem: Po uvodnem sestanku, kjer so predstavili vajeništvo, so izvedli sestanek tudi z učenci in njihovimi starši. Jeseni so predstavniki šole obiskali podjetja, potem pa mentorje povabili še v šolo. Z mentorji so skupaj pregledali IK in pripravili več načrtov izvajanja vajeništva, ki so bili prilagojeni potrebam vsakega posameznega podjetja oziroma skupin podjetij. Predlog načrtov so znova prediskutirali s predstavniki podjetij in jih glede na njihove pripombe popravili.

Šola 3 del teoretičnih učnih ciljev prepušča podjetjem. Pravijo, da gre za drugačno izvedbo strokovne teorije, kjer se vajenec teoretičnih osnov uči ob urjenju praktičnih veščin.

Šola 4 realizacijo teoretičnih učnih ciljev podjetjem ne zaupa, saj naj bi – zaradi izobrazbene strukture v podjetjih – po njihovem mnenju imeli za to premalo znanja. Bistvo vajeništva vidijo v praktični usposobitvi kadra, svojo vlogo pa v posredovanju teorije.

Na šoli 5 pa poročajo, da so v 1. letniku strokovni moduli za šolsko in vajeniško obliko enaki. Edina razlika je v tem, da so del enega modula v primeru vajeniške oblike prepustili delodajalcu. Vajenec je v prvem letniku 16 tednov pri delodajalcu, 22–23 tednov pa v šoli, pri čemer se od njega pričakuje, da do osvojitve enako teoretično znanje kot njegov vrstnik v šolski obliki, ki ima za to 31 tednov, torej najmanj 8 tednov več kot vajenec. Ker je tedenska obremenitev vajenca prevelika, so nekaj ciljev teoretičnega pouka prenesli k delodajalcu. Vse to so v NIV natančno opredelili.

Na podvprašanje o tem, ali se delodajalci držijo NIV, so na šoli 5 odgovorili, da delodajalci ne grejo po vrsti, kot je v učnem načrtu, vendar vajenci znanje pridobijo prek dela. Se je pa včasih težko dogovoriti, ker se ne razumejo: *»Oni ne razumejo nas, mi pa ne njih. Mi smo formalisti in oni so gospodarstvo.«*

Zanimalo nas je še, ali se praktično izobraževanje izvaja tudi pri praktičnem pouku v šoli. Šoli 1 in 4 poročata, da ne, medtem ko ostale šole praktično izobraževanje delijo med šolo in podjetje. Na šoli 2 denimo izvede v prvem letniku šola 132, delodajalec pa 198 ur. Do tretjega letnika se ure praktičnega izobraževanja na šoli postopno zmanjšujejo. V šoli 3 do delitev prihaja v prvem in tretjem letniku (v drugem letniku je praktično izobraževanje samo v podjetju), medtem ko v šoli 5 praktično izobraževanje delijo v prvem in drugem letniku, ostalo poteka v podjetju.

Kaj pravijo zbornice?

Skladno s socialno-partnersko zasnovo priprave vsebinskih podlag za delo šol v poklicnem in strokovnem izobraževanju na splošno, zbornici sodelujeta tudi pri pripravi KPU, saj so njihovi predstavniki vključeni v delovna telesa za pripravo KPU po posameznih izobraževalnih programih. Pričakujejo, da se bo takšno sodelovanje še nadaljevalo.

4.4.3 Organizacijske in didaktične rešitve pri načrtovanju vajeniške oblike v razmerju do šolske

Kaj pravijo delodajalci?

Podjetja se srečujejo tako z dijaki kot zdaj tudi z vajenci. Zakon o vajeništvu ni jasno opredelil razmerja med šolsko in vajeniško obliko izobraževanja, kar za podjetja, ki usposabljaajo tako dijake kot vajence, predstavlja poseben izziv. Zaradi te nedorečenosti in interpretacije, da en izobrazbeni standard za obe obliki izobraževanja pomeni tudi identične elemente v spričevalu in njegovi prilogi, so se šole – kot je pokazala racionalna evalvacija njihovih kurikularnih dokumentov – odločale, da PUD formalno ločeno izvedejo tudi za vajence. Vsebinsko gledano je KPU osnova tako za usposabljanje dijakov kot tudi vajencev, razlike pa so na izvedbeni ravni in tudi v ocenjevanju (opisno v primeru PUD in številčno v primeru vajeništva), kar sproža med sogovorniki različne pomisleke. Zato nas je zanimalo, kako so šole in podjetja uskladila in povezala cilje praktičnega usposabljanja ter kako gledajo na element PUD v vajeništvu. Odgovori podjetij kažejo, da vsebinskih razlik ne poznajo in vprašanje težko komentirajo. Kot smo pokazali že prej, nekatera podjetja ne vidijo racionalne osnove za formalistično ločevanje, ki se odraža v drugačnem načinu ocenjevanja, lahko pa tudi v drugačni organizaciji (npr. vajeniški del v strnjeni obliki, PUD ne).

Kaj pravijo šole?

Tudi predstavnike šol smo vprašali, kako vidijo razmerje med PUD in praktičnim usposabljanjem vajencev. Ugotovili smo, da dve šoli PUD ne ločujeta od PU, v treh pa razlike imajo.

Tabela 38: Elementi PUD

Kategorija	Šola					Skupaj
	1	2	3	4	5	
PUD je enak PU.	/	1	/	/	1	2
PUD ni enak PU.	1	/	1	1	/	3

Na šolah 2 in 5 PUD ne ločujejo od PU. Prvi sogovornik utemeljuje:

»PUD je praksa v praksi. Delodajalci imajo še več časa za doseganje ciljev.«,

drugi pa dodaja:

»PUD je integriran v PU! Ni jasno, zakaj sploh mora biti PUD zapisan, ali ni dovolj PU? Ločiti je potrebno šolski in vajeniški program izobraževanja. Če že mora biti PUD notri, naj bo fleksibilen, ne vezan na ure, ampak na vsebino.«

Na ostalih treh šolah pa vidijo PU in PUD kot dve ločeni enoti. Razmišljanje lepo povzame razlaga dveh šol:

- »PUD je namenjen dijakom, da se seznani z delom v njihovem poklicu. Za vajence pa to pomeni strnjeno oblika dela, saj imajo sicer 2-krat na teden prakso.«
- »Vajenci so bili na praksi pri delodajalcu, kar niso uspeli doseči, bodo lahko na PUD ponovili. PUD se izvaja v sezoni in nimajo časa doseči vseh ciljev. Zato gre za dve različni enoti. Na PUD delajo sezonsko, kar dela mentor dela dijak. Vpliva na to, kaj bodo delali dijaki na PUD, šola nima. PUD je večkrat izkoriščanje otrok, ne toliko na njihovi šoli, ampak na drugih šolah, ki pošiljajo dijake na prakso v podjetja na obali.«

Na šoli 4 so izpostavili tudi problematične točke trenutnega sistema:

»Vajenci bodo sedaj končali PU in bodo odšli na PUD. PU bodo delodajalci ocenili, PUD pa ne; samo opravil/ne opravil. Ni bilo dovolj podpore s CPI, ko so to opredeljevali. Kaj se na PUD-u dela, ni določeno in to je že ves čas problematično.«

Analiza dokumentov šole je podatke, pridobljene z intervjuji, dopolnila z naslednjimi ugotovitvami.

Tabela 39: Elementi IK

Elementi IK	Šola 1	Šola 2	Šola 3	Šola 4	Šola 5
Periodična/ciklična izvedba PU/kombinacija	Periodična <u>Prvi letnik:</u> 3 dni šola, 2 dni podjetje <u>Drugi, tretji letnik:</u> 2 dni šola, 3 dni podjetje	Ciklična <u>Prvi letnik:</u> sept.–apr. šola, apr.–predzadnji teden podjetje, zadnji teden šola <u>Drugi letnik:</u> sept.–dec. šola, dec.–apr. podjetje, apr.–jun. šola <u>Tretji letnik:</u> sept.–feb. podjetje, feb.–maj šola	Kombinacija <u>Prvi letnik:</u> sept.–jan. šola, nadaljnjih 16 tednov periodično 2 dni podjetje, 3 dni šola <u>Drugi letnik:</u> periodično 2 dni podjetje, 3 dni šola <u>Tretji letnik:</u> sept.–jan. šola, jan.–jun. periodično 2 dni podjetje, 3 dni šola	Kombinacija <u>Prvi letnik:</u> sept.–nov. šola, jan.–maj periodično 3 dni šola, 2 dni podjetje, maj–jan. podjetje (PUD) <u>Drugi letnik:</u> sept.–maj periodično 3 dni šola, 2 dni podjetje, konec maja–jun. podjetje (PUD) <u>Tretji letnik:</u> sept.–jan. periodično 3	Ciklična <u>Prvi letnik:</u> sept.–feb. šola, feb.–jun. podjetje <u>Drugi letnik:</u> sept.–jan. šola, jan.–jun. podjetje <u>Tretji letnik:</u> sept.–dec. šola, dec.–maj podjetje

				dni šola, 2 dni podjetje, jan.–jun. podjetje	
Kombinirani/ločeni oddelek	kombinirani	ločeni	kombinirani	kombinirani	ločeni

4.4.4 Vloga šol, zbornic in delodajalcev pri oblikovanju modela ocenjevanja

Kaj pravijo delodajalci?

Model ocenjevanja pred uvedbo vajeništva še ni bil natančno razvit, zato ne preseneča, da delodajalci poročajo o neenotni in nedorečeni praksi ter nekaterih nejasnostih. Iz spodnje tabele je razvidno, da NIV še ni v polni meri postal dokument, ki bi služil tudi kot izhodišče za ocenjevanje učnih dosežkov vajencev.

Tabela 40: Načini ocenjevanja - delodajalci

Kategorija	Program Gastronomske in hotelske storitve	Program Mizar	Program Oblikovalec kovin- orodjar	Skupaj
Ocenjujem po presoji, glede na potrebe podjetja.	3	1	2	6
S šolo se še dogovarjamo.	/	5	/	5
Ocenjujem dnevnik.	2	3	6	11
Ocenjujem po NIV.	2	3	16	21

Podjetja z gostinskega področja so pri ocenjevanju sledila bolj lastnim potrebam kot NIV. Upoštevala so tudi angažiranost, resnost, celovit pristop k delu. Dve podjetji sta poročali, da sta od šole prejeli ocenjevalna lista.

Podjetja s področja mizarstva so najpogosteje navedla odgovor, da se s šolo (v času izvedbe intervjujev) še dogovarjajo in bodo skupaj določili kriterije za ocenjevanje, sicer pa pregledujejo dnevnik (3 odgovori). Trije sogovorniki so odgovorili, da so vajence ocenili skupaj z organizatorjem PUD glede na NIV.

Odgovori podjetij s področja orodjarstva nekoliko odstopajo, saj je večina sogovornikov povedala, da so ocenjevali vajence glede na ocenjevalne liste, ki so jih pripravili na šoli in so skladni z NIV. Oglejmo si njihove odgovore podrobneje.

Tabela 41: Načini ocenjevanja – Program Oblikovalec kovin-orodjar

Kategorija	Tipičen odgovor	Število odgovorov
Ocenjujem po lastni presoji, glede na potrebe podjetja.	Na podlagi kriterijev, ki jih je pripravil mentor sam. Mene zanima odnos do dela, dojemljivost. Kako naj jaz ocenjujem glede na v šoli pripravljene obrazce, npr. poznavanje osnovnih finančnih pojmov, kalkulacija opravljenega dela ...? To ni moje področje.	2
Ocenjujem dnevnik.	Dnevnike, prisotnost, marljivost. S šolo smo se dogovorili, kako ocenjevati. Dnevnike ocenjujemo.	6
Ocenjujem po NIV oziroma po ocenjevalnih listih, ki jih je pripravila šola.	Dokumentacija, ki jo je pripravila šola, je zelo dobra. S šole so prišli in pojasnili, kako je potrebno ocenjevati. Vse so pojasnili, kdaj in do kdaj morajo vse oceniti in ocene posredovati šoli. S šolo smo šli skupaj čez ocenjevalne liste, tako da nam je jasno, kaj in kako oceniti. Tudi dnevnik smo sproti ocenjevali. Zelo dobro je vse skupaj potekalo, šola je bila zelo angažirana in v podporo.	16

Hkrati so opozorili na nekaj pomanjkljivosti: V enem podjetju so pogrešali standarde za višje ocene, ne zgolj minimalni standard; v drugem pa so opozorili, da ocenjevalni list ni zajemal vseh segmentov dela, za katere so želeli vajenca izučiti.

»Ocenjevalni list je narejen predvsem za ocenjevanje v strojnem parku, mi pa vajenca učimo bolj orodjarstvo. Ocenjevalni listi zajemajo drug segment dela, mi pa smo fanta vzeli, da ga izučimo za orodjarstvo.«

Kaj pravijo šole?

Šole niso izrazile enotnega stališča. Tri šole so mnenja, da so razmejitve odgovornosti jasne, dve pa menita, da še ne povsem.

Tabela 42: Razmejitev odgovornosti pri ocenjevanju

Kategorija	Šola					Skupaj
	1	2	3	4	5	
Jasne razmejitve	1	1	/	/	1	3
Razmejitve niso jasne	/	/	1	1	/	2

Šoli 1 in 2 ne vidita veliko odprtih vprašanj in menita, da so odgovornosti, tudi glede ocenjevanja, jasne. Na šolah so pripravili ocenjevalne liste in kriterije ocenjevanja, ki so vodilo za ocenjevanje delodajalcev.

Šoli 3 in 4 menita, da odgovornosti med šolo in delodajalci še niso čisto jasne. V tekočem letu so si vloge razdelili sami, vendar je treba na tem področju še veliko narediti:

»CPI naj pojasni, razmeji naloge, vloge in odgovornosti. Delodajalcu je potrebno dati posebno vlogo. Šola bi morala upoštevati oceno, ki jo pripravi mentor. Ocene so dali mentorji po modulih. Pred tem so izvedli usposabljanje za mentorje. K mentorju so šli organizatorica PUD in učitelji stroke. Vsak je povedal za svoj modul, kaj ocenjuje, in potem je te vsebine ocenil še mentor.«

Na šoli 4 še povedo, da so pripravili svoj predlog ocenjevanja. Podjetjem so učitelji stroke pripravili ocenjevalne liste in točkovnik, ki jih je šola posredovala delodajalcem. Med njimi je tako vse dogovorjeno in jasno.

Na šoli 5 izpostavijo pomen zaupanja, ki se počasi vzpostavlja med šolo in delodajalci: *»Pri ocenjevanju mora šola delodajalcem zaupati. Delodajalci vedo, na katerem področju so vajenci boljši, šibkejši ... Učitelj stroke (in hkrati razrednik in organizator PUD) bosta šla skupaj do delodajalcev (učiteljem odpade pouk, da gredo lahko ocenjevat k delodajalcem). Te stvari niso dogovorjene.«*

Kaj pravijo zbornice?

O njihovi vlogi pri ocenjevanju smo vprašali tudi zbornici. Prva zbornica pravi, da pri ocenjevanju znanja sodelujejo samo na konceptualnem nivoju, druga pa se do vprašanja ni opredelila. Poudarili so le, da je mentor dolžan pripraviti in šoli posredovati oceno doseganja operativnih učnih ciljev vajencev na PUD, šola pa je dolžna to oceno upoštevati. Prav tako morajo mentorji biti vključeni pri ocenjevanju vajenca na vmesnem preizkusu in na zaključnem izpitu.

Nadalje nas je zanimalo, kako potekajo priprave na izvedbo vmesnega preizkusa. Prva zbornica je mnenja, da priprave na izvedbo vmesnega preizkusa potekajo po načrtih, da ni dilem in vprašanj. Koncept izvajanja je dogovorjen, osnova za ocenjevanje pa bo NIV. Ocenjevalo se bo, ali je vajenec dosegel kompetence iz NIV. Izpostavili so še, da bo treba ustrezno usposobiti zunanje ocenjevalce, koncepta tega usposabljanja pa še nimajo.

Na drugi zbornici so povedali, da so rešitve, ki so jih predlagali glede izvedbe vmesnega preizkusa, zajete v predlogu metodologije, ki so jo razvili.

4.4.5 Morebitne spremembe pri verifikaciji učnih mest

Kaj pravijo delodajalci?

Pri podjetjih smo poizvedeli, če imajo učna mesta verificirana, in jih prosili za komentar sedanjega pristopa k verifikaciji. V večini (27) podjetjih so odgovorili, da imajo verificirana učna mesta. V dveh podjetjih odgovora niso poznali, v treh podjetjih pa je bil odgovor negativen.

Tabela 43: Verifikacija učnih mest – delodajalci

Kategorija	Program Gastronomske in hotelske storitve	Program Mizar	Program Oblikovalec kovin-orodjar	Skupaj
Da	3	7	17	27
Ne	1	/	2	3
Ne vem	1	1	/	2

Sogovornik s področja gostinstva je izrazil stališče, da gre pri verifikaciji bolj za formalizem in da se boji, da zbornice teh mest ne spremljajo. Na področju orodjarstva sta dva sogovornika izrazila pozitivno stališče, zlasti zaradi koristnega pedagoško-andragoškega usposabljanja. Naleteli smo tudi na negativna stališča in izkušnje: V enem podjetju so poročali, da so šli skozi postopek pred leti, ampak takrat niso dobili jasnih informacij o tem, za koliko časa je mesto verificirano in podobno. V drugem podjetju pa so dobili občutek, da komisija ni bila dovolj strokovno podkovana.

Kaj pravijo šole?

Ker so za verifikacijo učnih mest pristojne zbornice, so odgovori šol do neke mere pričakovani. V večini primerov na šolah postopka ne poznajo natančno ali pa ne vedo, kdo in kdaj ga je izpeljal. Na šoli 3 so opozorili, da včasih delodajalci z zbornico komunicirajo preko šole, kar ni konstruktivno.

Tabela 44: Verifikacija učnih mest - šole

Kategorija	Šola					Skupaj
	1	2	3	4	5	
Postopka ne poznajo, ne vedo, kdo in kdaj ga je izpeljal	1	/	/	1	1	3
Nedoločni odgovor	/	1	1	/	/	2

Celovitejši pogled na verifikacijo so podali predstavniki šole 2:

»Verifikacija je zelo pomembna. Potrebno je dati veliko pozornost na postopek verifikacije. Mentorje je potrebno dobro izobraziti. Še posebej tiste v malih podjetjih. Potrebno se je ukvarjati z izobraževanjem mentorjev. Potrebno je postaviti kriterije za verifikacijo in se pod te kriterije ne spuščati. Najprej naj se naredi nabor, da vajeništvo zaživi. Potem pa tudi ne vsakemu podjetju podariti verifikacijo. Postopek je hiter, enostaven in hiter.«

Kaj pravita zbornici?

Na eni zbornici so s trenutno ureditvijo verifikacije učnih mest zadovoljni in ne predlagajo sprememb. Dodajo še, da bo vsaka vajeniška obratovalnica pregledana trikrat (1. letnik: obisk

oz. nadzor, 2. letnik: vmesni preizkus, 3. letnik: nadzor oz. obisk in zaključni izpit), hkrati pa imajo dodatno kontrolo: Operacijski sistem za podporo verifikacije učnih mest je kompatibilen z Ajpesom, s pomočjo katerega zbornica izve, če se podjetje zapre.

Na drugi zbornici z verifikacijo niso povsem zadovoljni in menijo, da je finančna podpora preskromna, zato je verifikacija učnih mest premalo kakovostna. Predlagajo ustanovitev nacionalne strokovne komisije za to področje ter določitev nalog, načina dela in njegovo ustrezno finančno ovrednotenje.

4.4.6 Ustreznost rešitev pri usposabljanju mentorjev

Kaj pravita zbornici?

Usposabljanje mentorjev je sicer kompleksno področje, ki se mu bomo podrobneje posvetili v nadaljevanju spremljanja uvajanja vajeništva. Tokrat smo, v povezavi z verifikacijo, zgolj povprašali zbornici, kako komentirata trenutne rešitve in kakšne spremembe načrtujeta. Zbornici se v svojih odgovorih tudi pri tem vprašanju razlikujeta. Na eni zbornici so z obstoječim sistemom večinoma zadovoljni, njihov predstavnik le dodaja, da bo potrebno vsebine spremeniti glede na to, kako se bo vajeništvo še razvijalo. Nasprotno pa na drugi zbornici z usposabljanji niso zadovoljni. Menijo, da bo več pozornosti treba nameniti prenosu znanja in usposabljanja nadgraditi s *coachingom*. Po njihovem mnenju bi morala biti usposabljanja čim bolj praktično naravna, termini in lokacije pa bolj premišljene:

»Predvsem pa samo eno usposabljanje ni dovolj, zato predlagamo razvoj coachinga na tem področju.«

4.4.7 Splošno zadovoljstvo z vajeništvom in vprašanje osipa

Kaj pravijo delodajalci?

Delodajalci so z vajeništvom, zlasti pa s svojimi vajenci, v veliki meri zadovoljni.

Tabela 45: Izvajanje vajeništva – delodajalci

Kategorija	Program Gastronomske in hotelske storitve	Program Mizar	Program Oblikovalec kovin- orodjar	Skupaj
Zadovoljstvo z vajencem	3	2	13	18
Zadovoljstvo z vajeništvom	/	7	4	11
Na začetku težave pri urejanju formalnosti	1	/	1	2

Kategorija	Program Gastronomske in hotelske storitve	Program Mizar	Program Oblikovalec kovin- orodjar	Skupaj
Delno zadovoljstvo z vajencem.	/	1	1	2
Nezadovoljstvo z vajencem.	1	/	/	1
Osip.	1	/	/	1

Na področju gostinstva so vajece v treh podjetjih pohvalili, v dveh pa so se soočili s problemi. En sogovornik pravi takole:

»Na začetku smo imeli z dvema vajencema velike težave. Nista prihajala na prakso, nista bila točna. Ukvarjanje s temi problemi nam je vzelo preveč časa. Pogodba je pisana v zaščito vajencev, delodajalec bi moral imeti možnost prekiniti pogodbo. Preden se sklene pogodba, naj bo predpogodba, kjer se pokaže, ali ima vajenec interes.«

Na področju mizarstva so izrazili zadovoljstvo zlasti z vajeništvom. Veseli so, da je vajeništvo spet zaživelo, saj je po njihovem mnenju to dober način, kako usposobiti bodočega delavca.

Dva sta posebej izrazila zadovoljstvo z vajenci, eden pa je s svojim vajencem le delno zadovoljen, pri čemer je izpostavil problem delovnih navad.

Isti sogovornik pravi, da je njihovo družinsko podjetje pripravljeno vlagati v vajeništvo, saj nimajo dobrih izkušenj s pridobivanjem kadra prek Zavoda za zaposlovanje. Od države in zbornice pričakujejo razumevanje, da delodajalec z zaposlitvijo vajenca tudi tvega. Vajencu se mora posvetiti, vsakega se tudi ne da zaposliti.

»Danes je šel vajenec s fanti na teren, trenutno ne naredi veliko, imamo pa veliko dela z njim. Najprej mora dobiti občutek za orodje. Lepo bi bilo, če bi obrtniki dobili finančno pomoč. Za začetek od vajenca ne dobimo veliko, moramo pa veliko vložiti. Veliko je dela, časovno zamudno. Več dela kot za delavca iz ZPIZ-a.«

V enem podjetju pripovedujejo, da so z vajencem na začetku imeli veliko težav, saj je veliko manjkal. Problem so rešili tako, da so ga premestili na drug oddelek, kjer mu delo bolj odgovarja. Želeli bi si več vpliva na izbor vajenca in tudi nekoliko več jasno izraženih pričakovanj s strani šole. Zdaj ne vidijo razlik med PUD in vajeništvom.

Kot kaže spodnja tabela, so na področju orodjarstva vsi vprašani izrazili pozitiven odnos do vajeništva in vajencev, ki jih imajo v podjetjih.

Tabela 46: Izvajanje vajeništva – program Oblikovalec kovin-orodjar

Kategorija	Primer odgovora	Število
Zadovoljstvo z vajencem	Fant je OK. Tudi fant je zadovoljen z vajeništvom.	13
Zadovoljstvo z vajeništvom	Skrajni čas za sodelovanje med izobraževanjem in podjetji. Dolgo časa smo čakali na to.	4

Kategorija	Primer odgovora	Število
Na začetku težave pri urejanju formalnosti	Začetni postopki niso bili jasni, npr. varstvo pri delu, zavarovanje – na začetku ni bilo natančno opredeljeno, kako to urediti, zato smo porabili veliko časa, da smo izvedeli, kako to izvesti. Tudi kaj in kako v primeru bolniške.	1
Delno zadovoljstvo z vajencem	Srednje zadovoljen sem z vajencem, malo je nezainteresiran za delo.	1

V pozitivnem smislu so izpostavljali dvoje:

- pomen stalne komunikacije s šolo in
- koristnost kriterijev ocenjevanja.

V smislu odprtih dilem, mnenj in vprašanj so na koncu intervjujev vprašani izpostavili sledeče:

- Učna mesta so objavljena na dveh zbornicah. Podjetje je član ene zbornice in pravi, da je sitem iskanja učnih mest na tej zbornici nepregleden. Njihovo podjetje je težko najti.
- Dobro bi bilo, da bi bil NIV za vsa tri leta tako natančno razdelan kot je za prvo leto.
- Predlagajo dogovorjeno obliko dnevnika od začetka vajeništva.
- Delodajalcem bi bile v pomoč učne priprave tako za vajence kot dijake na PUD.
- Po koncu vajeništva naj bi bil vajenec vsaj pol leta pri delodajalcu, potem pa lahko nadaljuje na poklicno-tehniško izobraževanje.

Kaj pravijo šole?

Tri šole so s z vajeništvom zadovoljne. Opažajo, da so mladostnikom zaupane vedno bolj kompleksne delovne naloge.

Tabela 47: Izvajanje vajeništva – šole

Kategorija	Šola					Skupaj
	1	2	3	4	5	
Osip	1	/	1	/	/	2
Zadovoljni z izvedbo vajeništva	/	1	/	1	1	3

O osipu poročajo na šoli 1 in 3. Na šoli 1 se je vajenec izpisal hitro po začetku pouka, na šoli 3 pa so od sedmih vajencev ostali le trije. Ostali so prešli v šolsko obliko. Vprašani niso pojasnili razlogov.

Kaj pravita zbornici?

Zbornici si tudi pri oceni uvajanja vajeništva nista povsem enotni. Na eni zbornici menijo, da se je preveč hitelo in zato nekatere stvari še niso bile pripravljene in domišljene; premalo je bilo časa za promocijo. Obe zbornici sta izpostavili problem neusklajenosti ministrstev oziroma ostalih odgovornih institucij, kar se je odražalo predvsem na področju ureditve zavarovanja vajencev. Ena zbornica izpostavi neusklajenosti:

»... npr. pred 14 dnevi smo izvedeli, da morata prispevek za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, letni pavšalni prispevek (9,89 EUR), plačati tako šola kot delodajalec. Strošek vajenca pa je, po Zakonu o zdravstvenem zavarovanju (55. člen), 6,36 % od dohodka, to gre torej od njegove nagrade. Na začetku se je to drugače interpretiralo.«

Na drugi zbornici vendarle ugotavljajo, da kljub začetnemu pomanjkanju informacij vsi deležniki idejo same vzpostavitve vajeniškega sistema podpirajo. Opažajo, da podjetja vajeništvo od vsega začetka podpirajo, tudi mentorji, saj menijo, da gre za dober primer povezovanja gospodarstva s šolo. Ocenjujejo, da zaupanje med njimi in šolami raste.

Tabela 48: Izvajanje vajeništva – zbornici

Kategorija	Zbornica		Skupaj
	1	2	
Z uvajanjem se je preveč hitelo	1	/	1
Neusklajenost ministrstev oz. ostalih odgovornih institucij	1	1	2
Zadovoljstvo deležnikov	/	1	1

Zbornice so še povedale, katere korake načrtujejo v prihodnje. Na eni zbornici pravijo, da bodo nadaljevali z utečenim delom ter da bodo še naprej izpolnjevali svoje vloge in obveznosti, ki jim jih nalaga Zakon o vajeništvu, nekatere pa bodo, glede na razvoj vajeništva, poskušali konstruktivno spremeniti in izboljšati.

Kot kaže spodnja tabela, ima druga zbornica ima svoje načrte jasneje razčlenjene:

Tabela 49: Načrtovanje vajeništva na zbornicah v prihodnje

Kategorija	Primer odgovora
Negovanje dobrih povezav s podjetji in šolami	V dosedanjem obdobju smo vzpostavili zelo dobre povezave s podjetji in s srednjimi šolami, ki izvajajo vajeništvo. Te povezave in sodelovanje bomo samo še nadgrajevali in podpirali vajeništvo tam, kjer bo potrebno.
Večja promocija vajeništva	Primanjkuje nam priložnosti za informiranje strokovnih delavcev na OŠ, učencev, staršev. Pripravili bomo vsaj splošne informacije in začeli bolj na široko ozaveščati javnost, da vajeništvo uvajamo čisto resno in ne poskusno. V primeru zagotovljenih finančnih sredstev si želimo organizirati Dan odprtih vrat slovenskega gospodarstva ter izdelati in organizirati potujočo razstavo poklicev po OŠ.

Kategorija	Primer odgovora
Nova aplikativna podpora in nadgrajevanje obstoječih orodij	V tem koledarskem letu bomo razvili novo aplikativno podporo verifikaciji učnih mest, registraciji pogodb in vzpostavili moderne registre, ki nam jih predpisuje Zakon. Nadgrajevali bomo spletno stran in bomo še bolj aktivni na spletnih portalih ter socialnih omrežjih.
Usposabljanja	Izvajali bomo usposabljanja za predstavnike gospodarstva na področju aktivnega pristopa k promociji poklicev, vajištva in njihovih podjetij.

Kaj pravijo dijaki in vajenci?

Zadovoljstvo vajencev smo preučevali z več zornih kotov. Najprej nas je zanimalo, kako so zadovoljni z usklajevanjem dela v podjetju in učenja v šoli. Pri tem vprašanju smo opravili tudi primerjavo z dijaki, ki so odgovarjali o usklajevanju med PUD in šolo.

Večina dijakov (20 ali 87,0 %) meni, da je prehajanje iz podjetja v šolo dobro organizirano in da s tem nimajo posebnih težav. Tudi večina vajencev (44 ali 91,7 %) je mnenja, da je prehajanje iz podjetja v šolo dobro organizirano in da zato s tem nimajo posebnih težav. Samo 4 vajenci (8,3 %) pa menijo, da zahteva prehajanja med šolo in podjetjem od njih veliko usklajevanja. Med odgovori dijakov in vajencev so statistično pomembne razlike: Vajenci v večjem deležu kot dijaki izražajo, da je prehajanje med podjetjem in šolo dobro organizirano.

Vajence smo vprašali, če so zadovoljni z višino vajeniške nagrade. Približno dve tretjini vajencev (60,4 %) je z višino vajeniške nagrade zadovoljnih. Preostalih 33,3 % vajencev ni zadovoljnih, trije so izbrali odgovor drugo. Ob tem nas je zanimalo še, če je finančna nagrada vplivala na njihovo odločitev glede izbire izobraževanja v vajeniški obliki. Rezultati v spodnji tabeli kažejo, da višina finančne nagrade ni bila eden ključnih motivatorjev za izbiro vajeniške poti (kar ne preseneča, saj so nagrade izjemno nizke).

Tabela 50: Vpliv nagrade na odločitev za vpis v vajeništvo

Je finančna nagrada vplivala na tvojo odločitev glede izbire izobraževanja v vajeniški obliki?	f	f%
Ni vplivala, ker se želim predvsem dobro usposobiti za poklic.	24	50,0
Ni vplivala, ker lahko več zaslužim z delom prek napotnice.	6	12,5
O finančni nagradi nisem razmišljal.	4	8,3
Je vplivala, ker je finančna nagrada zame pomembna.	13	27,1
Drugo: vplivala je zelo malo.	1	2,1
Skupaj	48	100,0

Zanimalo nas je, ali bi dijaki in vajenci ob možnosti ponovnega vpisa izbrali isti izobraževalni program in isto obliko izobraževanja. Približno tri četrtine dijakov bi se ob ponovnem odločanju o vpisu v poklicno izobraževanje vpisalo v enak program poklicnega izobraževanja, od tega bi se jih 17 oziroma 25,8 % vpisalo raje v vajeniško izvedbo programa, 31 oziroma 47 % pa enako

kot doslej, to je v šolsko izvedbo programa. 83,4 % dijakov bi se ponovno vpisalo v isto poklicno šolo, od tega bi jih 15,2 % izbralo drug program. En dijak je izbral odgovor drugo in ga vsebinsko pojasnil:

»Ne bi se vpisal.«.

Velika večina vajencev (44 ali 91,7 %) bi se ob morebitnem vpisu ponovno odločila za isti program v vajeniški izvedbi. Le 4 vajenci se ne bi več odločili za vajeništvo, od tega bi 3 izbrali drug program poklicnega izobraževanja na isti šoli, en vajenec pa bi izbral drug program poklicnega izobraževanja na drugi šoli.

Pomembna je ugotovitev, da so vajenci statistično pomembno bolj zadovoljni s svojo izbiro kot dijaki – skoraj vsi bi se ponovno odločili za isti program in vajeniško obliko.

Tabela 51: Izбира dijakov ob ponovnem vpisu

Trditev.		V isti program z vajeniško obliko izobraževanja	V isti program v šolsko obliko izobraževanja	Izbral bi drug program poklicnega izobraževanja na isti šoli	Izbral bi drug program poklicnega izobraževanja na drugi šoli	Drugo	Skupaj
dijaki	f	17	31	7	10	1	66
	f%	25,8	47,0	10,6	15,2	1,5	100,0
vajenci	f	44	0	3	1	0	48
	f%	91,7	0,0	6,3	2,1	0,0	100,0
Skupaj	f	61	31	10	11	1	114
	f%	53,5	27,2	8,8	9,6	0,9	100,0

Vajence, ki ne bi več izbrali vajeniške oblike, smo vprašali tudi po razlogih. Izbrali so lahko največ tri odgovore; rezultati so prikazani spodaj.

Tabela 52: Vzroki, zakaj vajenci ob ponovnem vpisu ne bi več izbrali vajeniške oblike

Vzroki, da vajenci ob ponovnem vpisu ne bi več izbrali vajeniške oblike:	f
Pričakoval sem boljše odnose v podjetju.	1
Pričakoval sem več podpore mentorja.	1
Pričakoval sem boljše plačilo.	1
Pričakoval sem, da se bom v podjetju več naučil.	/
Pričakoval sem več podpore šole pri dogovarjanju, kaj se moram pri delodajalcu naučiti.	2
Drugo: Drug poklic mi bolj ustreza.	1

Zaključek

Podjetja so zainteresirana za vajeništvo, kadar koristi njihovemu podjetju in stroki. Drugače rečeno, če imajo priložnost pridobiti takšen kader, na katerega bodo lahko prenašali njim relevantno znanje. Iz tega razloga je ključnega pomena, da podjetja sodelujejo z drugimi partnerji pri oblikovanju ciljev, ki naj jih vajenci pri njih dosežejo. Pa vendarle je naša spremljava pokazala, da je pri pripravi NIV sodelovala le polovica delodajalcev, med njimi pa je le peščica takih, ki so s šolami tesneje sodelovali in je NIV rezultat skupnega pretehtavanja različnih možnosti. Zato ne presenečajo ocene nekaterih delodajalcev, da cilji niso realistični, da so bodisi preobsežni bodisi prezahtevni in podobno. Intervjuji in analiza dokumentacije šol so pokazali še na eno nevtralgično točko trenutne ureditve vajeniške oblike: šole so – domnevno zaradi časovne stiske, deloma tudi zaradi pomanjkljivega partnerskega odnosa s podjetji – na podjetja prenesla tudi teoretično obarvane učne cilje (nekaj v okviru modulov odprtega kurikula, nekaj v okviru modulov nacionalnega programa). Našli smo denimo primer, ko šola v IK navaja, da je modul odprtega kurikula v celoti prenesla na podjetje in ga zasnovala kot praktični modul (kjer so vsi cilji praktični oziroma kjer poteka pouk zgolj skozi prakso), podjetje, ki je modul izvajalo, pa je povedalo, da so morali vajenca posebej poučevati. V drugem primeru so v podjetju povedali, da poučevanje moti njihov delovni proces in da to počnejo nekako sproti.

Tovrstni primeri kažejo na resno pomanjkljivost sedanje ureditve, na katero so bili odločevalci tudi opozorjeni s strani Cedefopa (2017) in katere posledice se že kažejo ter lahko resno ogrozijo uspešnost nadaljnjega uvajanja vajeništva. Problem je večplasten: Vajencu se odreka dostop do kakovostne strokovne teorije, ki jo lahko da edinole izobraževalna ustanova; šoli se odreka opravljanje njenega osnovnega poslanstva; podjetja pa se sili v pošolanje, v prilagajanje potrebam, značilnostim in filozofiji izobraževanja. Še več, podjetjem se na pot postavljajo ovire za vzpostavitev podjetjem in vajencem prilagojenih oblik učenja. Kot kažejo sodobne teorije učenja v organizacijah, npr. teorija ekspanzivnega učenja (Engeström, 2009, 2016), teorija situacijskega učenja (Ličen, 2012; Lave in Wenger, 1991; Waite in Pratt, 2015), Illerisov model učenja (Illeris, 2009, 2018), model učenja na delovnem mestu V. Marsicka (Marsick in Watkins, 1990, 2001), se učenje na delovnem mestu odvija v največji meri kot priložnostno učenje brez intencionalnega poučevanja. Takšno učenje poteka v dinamičnem odnosu med učnimi procesi zaposlenih in skupnostjo zaposlenih, podjetjem kot tehnično-organizacijskim sistemom ter posameznikom, ki vstopa v ta sistem kot novinec in ob podpori mentorja in s postopnim vključevanjem v delovne procese hkrati razvija poklicne veščine, se postopno uči uporabljati znanje za reševanje poklicnih izzivov in se kot osebnost transformira (več glej v: Mikulec, 2018). Potencial učenja na delovnem mestu je izjemno velik, toda ne pride sam. Lotiti se ga je treba s študijem sodobnih teorij učenja na delovnem mestu, usposobljenostjo tako mentorjev v podjetju kot vseh akterjev (zbornice, sindikati, strokovne ustanove) ter s fleksibilnostjo izobraževalnih programov, ki se izvajajo v vajeniški obliki. S tem se bomo izognili skoraj absurdnim situacijam, ki se dogajajo zaradi pretirano birokratskega pogleda na enakost izobrazbenega standarda (ki je razumljen kot identičnost spričeval), kar je privedlo do tega, da denimo vajenci opravljajo PUD, ki je po svoji osnovni logiki namenjen dijakom v šolski obliki poklicnega izobraževanja. Hkrati poudarjamo, da je razvoj kompetenc vajencev skupni cilj tako podjetij kot šole. To pomeni, da vračanje na čas pred uvedbo kompetenčnega

pristopa ni ustrezno, saj bi prineslo neživljenjsko in neučinkovito ločevanje teorije in prakse ter s tem oviralo vajence pri uporabi teoretičnega znanja za reševanje praktičnih izzivov. Zato je tako na sistemski kot institucionalni ravni treba ohraniti zavest, da si tako šola kot podjetje prizadevata za razvoj strokovnih oziroma poklicnih kompetenc (zato sodelovanje pri pripravi NIV!), ter hkrati zavest, da se pridobivanje celostnega, sistematičnega in abstraktnega znanja omogoči vajencem v šoli (lahko tudi v MIC, kadar ti izvajajo različne programe izobraževanja, usklajene s potrebami podjetja in vajenca). Podjetje pa vajencu hkrati omogoči, da to znanje organsko poveže s konkretnimi delovnimi situacijami in poklicnimi izzivi.

Podobno se odpirajo vprašanja smiselnosti mehaničnega prenašanja logike odprtega kurikula v vajeniško obliko. Logiko drugih aktivnosti, ki so del programa (interesne dejavnosti, dni dejavnosti) in njegove filozofije, da omogoči mladim pridobiti široko poklicno izobrazbo, je treba v odnosu do vajeništva ponovno premisliti.

Vprašanje odprtega kurikula v državi ni popolnoma dorečeno, zato so šole že pred uvedbo vajeništva razvile različne prakse. Ocenjujemo, da so se v šolah oblikovali trije pristopi pri snovanju odprtega kurikula, ki vplivajo tudi na rešitve glede OK v vajeniški obliki: Nekatere šole so odprti kurikulum uporabile za povečanje deleža praktičnega usposabljanja v podjetjih. Te šole so tudi v primeru vajeniške oblike OK v celoti namenile PU v podjetjih, ne da bi za ta povečani obseg določile dodatne učne cilje. Nekatere šole so predhodno oblikovale posebne module, ki pokrivajo specifične delovne procese v podjetju. Tretja skupina šol pa je module OK oblikovala skupaj s podjetji, upoštevajoč specifiko njihovega področja dela.

Enoznačno ni mogoče reči, da je ustrezna samo ena praksa, saj so lahko situacije in konteksti različni in te razlike je smiselno spoštovati. Pa vendar je ena dimenzija ključna za vse dobre rešitve: Ne glede na to, ali šola oblikuje dodatne module ali zgolj poveča število dni/ur praktičnega usposabljanja, je ključno, da do rešitve pride skupaj s podjetji in da upošteva njihove specifične interese in možnosti. To hkrati pomeni, da se praksa ne razlikuje ne zgolj med šolami, ampak lahko tudi znotraj šol glede na posamezna podjetja. Iz tega izhaja tudi, da NIV ne more biti povsem uniformiran dokument, enak za vsa podjetja in vse vajence v okviru enega izobraževalnega programa.

Dileme ocenjevanja in usposabljanja mentorjev smo zgolj načeli, saj ni mogoče evalvirati procesov, ki so šele na začetku svojega razvoja. A že začetni rezultati so zelo povedni: Oboje, tako ocenjevanje kot usposabljanje mentorjev sta za kakovostno vajeništvo izjemnega pomena. Tukaj nam v slovenskem prostoru še primanjkuje znanja in nujno je, da ga čim prej osvojimo in zasnujemo modele, ki ne bodo silili podjetij v pošolanje, hkrati pa bodo prispevali h kakovostni usposobitvi vajencev. Vajencem lahko najbolj škodimo tako, da jih ne usposobimo kakovostno. To bi moral biti tudi interes sindikatov, ki jih nameravamo v spremljavo vključiti v naslednji fazi. Kompetence vajencev morajo biti enakovredne, in ne enake kompetencam dijakov – enakovredne po kakovosti, ne pa nujno po vsebini. Lahko bi rekli, da morajo biti enako kakovostne v smislu, da bi lahko bile umeščene na isto raven nacionalnega ogrodja kvalifikacij.

Kaj nam povedo podatki o (ne)zadovoljstvu deležnikov?

Kljub oviram, na katere smo naleteli ob spremljavi uvajanja vajeništva, pa zelo pozitivno sporočilo prihaja zlasti od delodajalcev in večine vajencev. Podjetja so v veliki meri zadovoljna s svojimi vajenci in nekatera je oživitev vajeništva posebej razveselila. Motijo jih formalne nedorečenosti (npr. zavarovanje vajencev), nekatere pa tudi, da nimajo možnosti za izbor kandidatov. Zdi se, da so formalne nedorečenosti posledica pravno-formalnega statusa vajenca, ki je neke vrste »dvoživka«, saj je hkrati dijak in hkrati vajenec. Vprašanje statusa bi bilo smiselno dodatno analizirati, nanj pogledati tudi z vidika (ne)usklajenosti z drugimi pravicami družin in mladih ljudi ter priložnosti za delo in zaslužek (dijaško/študentsko delo, otroški in družinski dodatki, štipendijska politika ipd.). Denar ni ključni dejavnik, zaradi katerega bi se vajenci odločali za vajeništvo, bi pa lahko bil večji motivator, če bi bil zaslužek konkurenčen ostalim oblikam dela, ki so mladim na voljo.

Podobno kot delodajalci so tudi vajenci z vajeništvom večinoma zadovoljni, zelo spodbuden je podatek, da bi skoraj 92 % vajencev ponovno izbralo isti program in vajeniško obliko izobraževanja (tu so statistično pomembne razlike med odgovori vajencev in dijakov). Žal smo se srečali tudi z nekaj osipa, sploh na področju gostinstva. Osipu se ni mogoče povsem izogniti, njegov pojav pa opozarja, da bomo v bodoče morali posvečati več pozornosti ne le promociji vajeništva, temveč tudi vprašanju izbora kandidatov (s strani delodajalcev), karierni orientaciji in svetovanju (s strani šol). Več besede bo treba dati delodajalcem, potencialnim kandidatom pa ponuditi priložnost, da se z delovnimi pogoji in poklici res dobro seznani, preden se dokončno odločijo. Delodajalci so vajencem naklonjeni, ker na prostem trgu kakovostne delovne sile ni preprosto pridobiti, potrebujejo pa znanje, kako vajenca vključiti v kolektiv, da ga bosta delo in ob tem tudi učenje »posrkala vase«. Upoštevanje temeljnih dejavnikov uspešnega vključevanja vajencev v učenje in delo v podjetjih (Mikulec, 2018, str. 58, 59) zmanjšuje možnosti za negativni pojav osipa, pa tudi t. i. »zgrešenega učenja« (*mislearning*), do katerega pride, če dejavniki uspešnega učenja na delovnem mestu niso upoštevani.

5 KLJUČNA SPOROČILA SPREMLJAVE

1. Pobuda za vključitev vajencev v vajeniško obliko izobraževanja prihaja v večji meri s strani šol, manj s strani zbornic in delodajalcev.

Trenutno pobuda za vključitev v vajeništvo prihaja večinoma s strani šol. Šole so v večini primerov pomagale vajencem poiskati podjetja, kar je pozitiven učinek že do sedaj vzpostavljenih vezi s podjetji v okviru PUD. Nekatere so izrazile tudi dvom v smiselnost te svoje nove vloge in pričakujejo večji angažma s strani zbornic.

2. Zbornici iščeta inovativne načine promocije in informiranja; potrebujeta podporo.

Ugotovili smo, da OZS in GZS iščeta inovativne načine promocije in informiranja, zaradi zgodnje faze uvajanja vajeništva pa njihove aktivnosti še niso bila toliko zaznane. V pomoč zbornicam bil hitrejši dostop do ključnih informacij odločevalcev o programih in šolah, ki se vključujejo v vajeništvo.

3. Močna stran zbornic je poznavanje in obvladovanje pravno-formalnih vprašanj, vključeni pričakujejo več njihovega vsebinskega angažmaja.

Kaže se, da so zbornice močne zlasti v poznavanju in obvladovanju pravno-formalnih vprašanj ter zato pomemben sogovornik, ko gre za tovrstna vprašanja. Sogovorniki v spremljavi pa poudarjajo, da ne bo dovolj, če bodo zbornice svoje delo omejevale na izpolnjevanje formalnih dolžnosti ter nudile šolam in podjetjem zgolj birokratsko podporo. Koristno bi bilo, če bi zbornice okrepile svojo vlogo tudi v vsebinskem smislu in postale »promotorji vajeništva«, kot je to izrazil eden izmed sogovornikov.

4. Pričakovanja deležnikov do vajeništva so velika, zlasti s strani delodajalcev in zbornic.

Spremljava je pokazala, da so pričakovanja sogovornikov do vajeništva precej velika, zlasti s strani delodajalcev in zbornic. Interes podjetij je za nadaljnji razvoj vajeništva izjemno pomemben. Podjetja kader potrebujejo in želijo, da je ta kader za vstop v delo pripravljen v socializacijskem in strokovnem smislu. Njihove vloge pri tem šole ne morejo nadomestiti, saj lahko učenje, situirano v skupnost zaposlenih in njihove odnose, bistveno doprinese k usvajanju znanja in veščin, v procesu učenja in sodelovanja v skupnem učenju pa se posameznik spreminja in razvija svojo poklicno identiteto.

Pričakovanja šol do vajeništva so različna: Nekatere se zavedajo, da je učenje na delovnem mestu pomemben del poklicnega izobraževanja in zato v interesu vseh, ki želijo kakovostno poklicno izobraževanje, so pa postavljene pred nekatere izzive, zlasti na področju organizacije dela in kadrovskih vprašanj.

5. O možnosti vajeništva je največ vajencev izvedelo na informativnih dnevih na šolah.

Dijaki in vajenci so bili v osnovni šoli o možnostih poklicnega izobraževanja največkrat seznanjeni v okviru razrednih ur, okoli petina pa je dobila informacije prek portala

Mojaizbira.si, v svetovalni službi oziroma z obiskom podjetij. O možnosti vajeništva pa je bila večina bodočih vajencev seznanjena na informativnih dnevih. Ker je uvajanje vajeništva potekalo zelo na hitro, je rezultat pričakovan.

6. Vajenci si želijo dobre praktične usposobljenosti in zanimivo šolanje.

Zanimiva je ugotovitev, da vajenci od vajeništva pričakujejo zlasti dobro praktično usposobljenost in bolj zanimivo šolanje, kar nakazuje interes določenega deleža mladih, da iz izobraževanja izstopijo pripravljeni na delo. Mladi se zavedajo nepredvidljivosti prihodnosti in rezultati nakazujejo, da si določen delež mladih po zaključku začetnega poklicnega izobraževanja želi nadaljnjega učenja (ne nujno izobraževanja), povezanega z razvojem njihove kariere, ki se dogaja v presečišču dela in učenja/izobraževanja.

7. Starši imajo pri usmerjanju svojih otrok na njihovi izobraževalni poti velik vpliv.

Starši imajo pri usmerjanju svojih otrok na njihovi izobraževalni poti velik vpliv, kar ima – ob pomanjkanju celovite karijerne orientacije in slabšega družbenega ugleda, ki ga je deležno poklicno izobraževanje – lahko tudi negativen učinek. Čeprav spremljava kaže na pozitiven odnos mladih, njihovih staršev in prijateljev do vajeništva, pa moramo upoštevati, da gre za zelo majhen in nereprezentativen vzorec ter da je do splošnega sprejemanja vajeništva (in poklicnega izobraževanja) kot vredne izobraževalne poti še daleč.

8. Podjetja so izkazala dober odnos do vajencev; zlasti večja med njimi ponujajo vajencem možnosti nadaljnjega kariernega razvoja.

Odnos podjetij do vajencev, kot ga izpričujejo vajenci, in možnosti za njihova nadaljnji razvoj, kot jih vidijo podjetja, nakazujejo na potencial vajeništva. Vajenci so v večji meri kot dijaki vedeli, zakaj so izbrali svojo izobraževalno pot, učenje prek dela jih motivira, podjetja (zlasti nekoliko večja) pa jim ponujajo določene možnosti nadaljnjega kariernega razvoja. Kaže se potreba po povezovanju izobraževalnega in podjetniškega sektorja na tem področju.

9. Delodajalci so z vajenci in vajeništvom v veliki meri zadovoljni, njihov ključni sogovornik je šola. Šole in zbornice imajo do svoje vloge v vajeništvu različen odnos.

Nadalje ugotavljamo, da z delitvijo vlog in odgovornosti niso vsi enako zadovoljni. Spodbudno je, da največ zadovoljstva izražajo delodajalci, ki v večji meri najdejo sogovornika v šoli, manj pa ga prepoznajo v zbornicah. Ugotovili smo dokaj velike razlike med področji; na nekaterih je vloga zbornic precej bolj opažena in cenjena, kot v ostalih. Šole so na splošno manj zadovoljne, so pa med njimi občutne razlike. Večino med njimi skrbi obilica dela in odgovornosti, ki jih vajeništvo prinaša, še posebej če bo postalo bolj množično. Najbolj izpostavljen konkretni problem je obremenjenost organizatorja PUD, ki je običajno ključni člen med šolo in podjetjem. Šole terjajo ureditev statusa in normativov.

Naleteli smo na dvome o smiselnosti uvajanja vajeništva, saj vse šole vajeništva ne vidijo v luči lastne vizije razvoja. Tudi zbornici pri odgovorih nista enotni: Ena je z novo dodeljenimi vlogami zadovoljna, druga vidi v okrepitevi povezovanja ključni izziv za naprej. Zanimivo pa

je, da vajenci najbolj pogosto izpostavljajo mentorja v podjetju (tudi ostale zaposlene) kot ključnega sogovornika v primeru vprašanj; pedagoški delavci so tu nekoliko manj prepoznani.

10. Oblikujejo se različne prakse uvajanja, ene temeljijo na skupni podpori vajeništvu in pozitivnemu odnosu, druge na dvomih in kritikah.

Rezultati kažejo, da se pomena sodelovanja in jasne delitve vlog ter odgovornosti vsi deležniki zavedajo in vanj vlagajo veliko energije. Opisali smo primere dobrih praks, a hkrati pokazali, da se v državi trenutno vzpostavljajo različne prakse, od katerih ene temeljijo na skupni podpori vajeništvu in pozitivnemu odnosu, druge na dvomih in kritikah. Uspeh vajeništva bo v bodoče odvisen tudi od tega, ali bodo pri njem sodelovali tisti, ki so vajeništvu naklonjeni in vidijo v njem prednost. Hkrati pa bo treba krepiti mreženje med vsemi udeleženi, kar bo pripomoglo k delitvi izkušenj in uspešnih praks.

11. Izvajanje vajeništva pri več delodajalcih še ni dorečeno.

Opcija, ki jo sicer Zakon o vajeništvu predvideva, ni naletela na splošno naklonjenost, saj ni bila celovito premišljena. Vprašanje pa je pomembno, če hočemo zagotoviti doseganje ustreznega izobrazbenega standarda za vajeniško obliko.

12. Podjetja so pri določanju ciljev usposabljanja še premalo slišana in razumljena.

Podjetja so zainteresirana za vajeništvo, če imajo priložnost pridobiti takšen kader, na katerega bodo lahko prenašali njim relevantno znanje. Iz tega razloga je ključnega pomena, da podjetja sodelujejo z drugimi partnerji pri oblikovanju ciljev, ki naj jih vajenci pri njih dosežejo. Pa vendarle je naša spremljava pokazala, da je pri pripravi NIV sodelovala le polovica podjetji, med njimi pa je le peščica takih, ki so s šolami tesneje sodelovala in je NIV rezultat skupnega pretehtavanja različnih možnosti. Zato ne presenečajo ocene nekaterih podjetij, da cilji niso realistični, da so bodisi preobsežni bodisi prezahtevni. Intervjuji in analiza dokumentacije šol so pokazali še na eno nevtragično točko trenutne ureditve vajeniške oblike: Šole so – domnevno zaradi časovne stiske, deloma tudi zaradi pomanjkljivega partnerskega odnosa s podjetji – na podjetja prenesle tudi takšne teoretično obarvane učne cilje, ki so od podjetij terjala neposredno poučevanje.

13. Kaže se dvoje tveganj: tveganje, da šola vajencem ne bi omogočila dostopa do kakovostne poklicne izobrazbe, ter tveganje, da se podjetja sili v pošolanje.

Tovrstni primeri kažejo na resno pomanjkljivost sedanje ureditve, ki lahko privede do situacije, v kateri se vajencem odreka dostop do kakovostne strokovne teorije, ki jo lahko da edinole izobraževalna ustanova, šoli se odreka opravljanje njenega osnovnega poslanstva, podjetja pa se sili v pošolanje, v prilagajanje potrebam, značilnostim in filozofiji izobraževanja. Še več, podjetjem se na pot postavljajo ovire, ki jim otežujejo vzpostavitev podjetjem in vajencem prilagojenih oblik učenja. Treba je upoštevati sodobne raziskave učenja na delovnem mestu, ki ugotavljajo, da se tovrstno učenje odvija v največji meri kot priložnostno učenje brez načrtnega poučevanja in poteka v dinamičnem odnosu med učnimi procesi zaposlenih in skupnostjo

zaposlenih, podjetjem kot tehnično organizacijskim sistemom ter posameznikom. Potencial učenja na delovnem mestu je izjemno velik, toda ne pride sam. Lotiti se ga je treba ob upoštevanju sodobnih teorij učenja na delovnem mestu in skladno z njimi usposobiti mentorje v podjetjih ter opolnomočiti zbornice, sindikate. Pozornost je treba posvetiti tudi fleksibilnosti izobraževalnih programov, ki se izvajajo v vajeniški obliki.

14. Mehanično prenašanje logike izobraževalnih programov v vajeniško obliko ter uniformiran pristop sta kontraproduktivna.

Podobno se odpirajo vprašanja smiselnosti mehaničnega prenašanja logike odprtega kurikula v vajeniško obliko. Tudi logiko drugih aktivnosti, ki so del programa (interesne dejavnosti, dni dejavnosti) in njegove filozofije, da omogoči mladim pridobiti široko poklicno izobrazbo, je treba v odnosu do vajeništva ponovno premisliti. Rešitve glede odprtega kurikula v državi niso popolnoma dorečene, zato so šole že pred uvedbo vajeništva razvile različne prakse. Enoznačno ni mogoče reči, da je ustrezna samo ena praksa, saj so lahko situacije in konteksti različni in te razlike je smiselno spoštovati. Pa vendar je ena dimenzija ključna: Do rešitve šola pride skupaj s podjetji, upoštevajoč njihove specifične interese in možnosti. To hkrati pomeni, da se praksa ne razlikuje zgolj med šolami, ampak lahko tudi znotraj šol glede na posamezna podjetja. Implikacija te rešitve je tudi, da NIV ne more biti povsem uniformiran dokument, enak za vsa podjetja in vse vaje v okviru enega izobraževalnega programa.

15. Treba je razviti koncept ocenjevanja v vajeniški obliki. Za kakovostno izvajanje vajeništva je ključno tudi zavedanje o pomenu ustrezne usposobljenosti mentorjev.

Dileme ocenjevanja in usposabljanja mentorjev smo zgolj načeli, saj ni mogoče evalvirati procesov, ki so šele na začetku svojega razvoja. A začetni rezultati so povedni: Oboje, tako ocenjevanje kot usposabljanje mentorjev sta za kakovostno vajeništvo izjemnega pomena. Tukaj nam v slovenskem prostoru še primanjkuje znanja in nujno je, da ga čim prej usvojimo in zasnujemo modele, ki ne bodo silile podjetij v pošolanje, hkrati pa bodo prispevali h kakovostni usposobitvi vajencev. Vajencem lahko najbolj škodimo tako, da jih ne usposobimo kakovostno. Kakovost vajeništva bi morala biti tudi interes sindikatov, ki jih nameravamo v spremljavo vključiti v naslednji fazi. Kompetence vajencev morajo biti enakovredne, in ne enake kompetencam dijakov – enakovredne po kakovosti, ne pa nujno po vsebini.

16. Pozitivno sporočilo prihaja s strani delodajalcev: Z vajeništvom so zadovoljni in si ga želijo.

Zelo pozitivno sporočilo prihaja zlasti od delodajalcev in večine vajencev. Podjetja so v veliki meri zadovoljna s svojimi vajenci in nekatera je oživitev vajeništva posebej razveselila. Motijo jih nekatere formalne nedorečenosti, nekateri pa vidijo problem v tem, da nimajo možnosti za izbor kandidatov. Zdi se, da so nekatere formalne nedorečenosti posledica pravno-formalnega statusa vajenca, ki je neke vrste »dvoživka«, saj je hkrati dijak in vajenec. Smiselno bi bilo vprašanje statusa še dodatno analizirati, nanj pogledati tudi z vidika (ne)usklajenosti z drugimi pravicami družin in mladih ljudi ter priložnosti za delo in zaslužek. Denar se ni izkazal kot

ključni dejavnik, zaradi katerega bi se vajenci odločali za vajeništvo, bi pa lahko bil večji motivator, če bi bil zaslužek konkurenčen ostalim oblikam dela, ki so mladim na voljo.

17. Večina vajencev bi ponovna izbrala isti program in vajeniško obliko izobraževanja. Pozornost bo treba nameniti tveganjem za osip.

Podobno kot delodajalci so tudi vajenci z vajeništvom večinoma zadovoljni. Zelo spodbuden je podatek, da bi skoraj 92 % vajencev ponovno izbralo isti program in vajeniško obliko izobraževanja (tu so statistično pomembne razlike med odgovori vajencev in dijakov). Žal smo se srečali tudi z nekaj osipa na področju gostinstva. Osipu se ni mogoče povsem izogniti, njegov pojav pa opozarja, da bomo v bodoče morali posvečati več pozornosti ne le promociji vajeništva, temveč tudi vprašanju izbora kandidatov (s strani delodajalcev) in karierni orientacije ter svetovanju (s strani šol). Več besede bo treba dati delodajalcem, potencialnim kandidatom pa ponuditi priložnost, da se z delovnimi pogoji in poklici dobro seznani, preden se dokončno odločijo. Delodajalci so vajencem naklonjeni, ker na prostem trgu kakovostne delovne sile ni preprosto pridobiti, potrebujejo pa znanje, kako vajenca vključiti v kolektiv, da ga bosta delo in ob tem učenje »posrkala vase«. Upoštevanje temeljnih dejavnikov uspešnega vključevanja vajencev v učenje in delo v podjetjih zmanjšuje možnosti za negativen pojav osipa, pa tudi t. i. »zgrešenega učenja«.

6 KAKO NAPREJ?

Rezultati, ki jih kaže prva faza spremljave, prinašajo v nekaterih segmentih boljši vpogled v značilnosti, prednosti in izzive uvajanja vajeništva. Kažejo, da je treba na področjih, ki jih je spremljava zajela, v prihodnjem letu posvetiti pozornost zlasti naslednjim vidikom:

1. Razviti moramo več podpornih mehanizmov za podjetja, da bodo vajencem zagotovila razvoj njihovih poklicnih potencialov. Pri tem izstopa področje usposabljanja mentorjev v podjetjih. Prenoviti kaže vsebinski in organizacijski koncept tega usposabljanja, da bo bolj prilagojen siceršnjim obveznostim mentorjev in bo upošteval sodobne teorije učenja na delovnem mestu ter izkušnje drugih držav na tem področju.
2. Preučiti moramo status vajenca, da bo po eni strani prilagojen razmeram v slovenskem prostoru na področju izobraževalne, družinske/socialne in delovne politike, na drugi strani pa jasno razmejen od statusa dijaka.
3. Več energije moramo vložiti v razvoj dejansko partnerskega odnosa med šolami in podjetji, kjer podjetja ne bodo zgolj prejemniki navodil s strani šol, ampak dejaven partner pri oblikovanju načrta izvajanja vajeništva.
4. Preučiti moramo možnosti za večjo participacijo vajencev in usmeriti pogled na njihov širši karierni razvoj, z njim pa karierno orientacijo.
5. Skupaj s šolami moramo preučiti prednosti in slabosti različnih organizacijskih oblik izvedbe vajeniške oblike, razmerja med šolsko in vajeniško obliko ter doreči vlogo organizatorja PUD v vajeniški obliki.
6. Raziskati moramo tudi izkušnje drugih držav z modeli ocenjevanja vajencev v podjetjih ter jih domisliti v kontekstu slovenskega sistema ocenjevanja.
7. Skupaj z zbornicami natančneje analizirati načine verifikacije učnih mest in pripraviti predloge za izboljšave.

7 VIRI IN LITERATURA

- Billett, S. (2003). Workplace mentors: demands and benefits. *Journal of Workplace Learning*, 15(3), str. 105-113.
- Billett, S. (2016). Apprenticeship as a mode of learning and model of education. *Education + Training*, 58(6), 613-628.
- Billett, S. in Choy, S. (2013). Learning through work: emerging perspectives and new challenges. *Journal of Workplace Learning*, 25(4), 264-276.
- Billett, S., Dymock, D. in Choy, S. (ur.) (2016). *Supporting Learning Across Working Life: Models, Processes and Practices*. Springer International Publishing AG Switzerland.
- Dekleva, B., Razpotnik, Š. (2002). Čefurji so bili rojeni tu: življenje mladih priseljencev druge generacije v Ljubljani. Ljubljana : Pedagoška fakulteta : Inštitut za kriminologijo pri Pravni fakulteti.
- Ellstrom, P.-E. (2010). Organizational Learning. V P. Peterson, E. Baker in B. McGaw (ur.), *International Encyclopedia of Education: Third edition*, zv. 1, str. 47–52. Oxford: Elsevier.
- Engeström, Y. (2001). Expansive Learning at Work: Toward an activity theoretical reconceptualization. *Journal of Education and Work*, 14(1), 133-156.
- Engeström, Y. (2009). Expansive learning: toward an activity-theoretical reconceptualization. V K. Illeris (ur.), *Contemporary Theories of Learning*, str. 53-73. London, New York: Routledge.
- Engeström, Y. (2016). *Studies in expansive learning*. New York: Cambridge University Press.
- Eraut, M. (2004). Informal learning in the workplace. *Studies in Continuing Education*, 26(2), str. 247-273.
- Filliettaz, L. (2011). Collective guidance at work: a resource for apprentices?. *Journal of Vocational Education & Training*, 63(3), str. 485-504.
- Fuller, A. in Unwin, L. (2011). Introduction: Apprenticeship as an evolving model of learning. *Journal of Vocational Education & Training*, 63(3), str. 261-266.
- Gerber, R. (1998). How do workers learn in their work?. *The Learning Organization*, 5(4), str. 168-175.
- Gherardi, S., Nicolini, D., in Odella, F. (1998). Toward a social understanding how people learn in organizations: the notion of situated curriculum. *Management Learning*, 29(3), str. 273-297.
- Gherardi, S. (2006). *Organizational Knowledge: The Texture of Workplace Learning*. Oxford: Blackwell Publishing Ltd.
- Hirst, A., Short, C. in Rinne, S. (2014). The role of mentoring in supporting Apprenticeships. Pridobljeno s <https://www.unionlearn.org.uk/sites/default/files/publication/TUC%20Mentoring%20Role%20Supporting%20Apprenticeships%20%284%29.pdf>.
- Illeris, K. (2004). A model for learning in working life. *The Journal of Workplace Learning*, 16(8), str. 431-441.

- Illeris, K. (2006). Lifelong learning and the low-skilled. *International Journal of Lifelong Education*, 25(1), str. 15-28.
- Illeris, K. (2007). *How We Learn: Learning and non-learning in school and beyond*. London, New York: Routledge.
- Illeris, K. (2009). A comprehensive understanding of human learning. V K. Illeris (ur.), *Contemporary Theories of Learning*, str. 7–20. London, New York: Routledge.
- Illeris, K. (2018). An overview of the history of learning theory. *European Journal of Education*, DOI: 10.1111/ejed.12265.
- Kuran, M. (2013). Ključne kompetence kot jedro poklicnih kompetenc. V T. V. Klenovšek in U. Pavlič (ur.), *Ugotavljanje, vrednotenje in priznavanje neformalno in priložnostno pridobljenega znanja odraslih* (str. 76–94). Ljubljana: Andragoški center Slovenije.
- Lave, J., in Wenger, E. (1991). *Situated learning: Legitimate peripheral participation*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Ličen, N. (2012). Model skupnosti prakse in situacijsko učenje. *Andragoška spoznanja*, 18(2), 10–24.
- Ličen, N., Podgornik, V. in Jeznik, K. (2016). Kako pripravljati študente za soočanje z inovativnimi praksami. V: *Kakovost visokošolskega učenja in poučevanja*, str. 90-97. Ljubljana: Cmeplus.
- Marentič Požarnik, B. (2011). Kaj je kakovostno znanje in kako do njega? O potrebi in možnostih zbliževanja dveh paradigem. *Sodobna pedagogika*, 62(2), str. 28-50.
- Marsick, V. J. in Watkins, K. E. (1990). *Informal and incidental learning in the workplace*. London, New York: Routledge.
- Marsick, V. J. in Watkins, K. E. (2001). Informal and Incidental Learning. *New Directions For Adult & Continuing Education*, 89, str. 25-34.
- Marsick, V. J., Watkins, K. E., Callahan, M. W. in Volpe, M. (2006). Reviewing Theory and Research on Informal and Incidental Learning. Pridobljeno s: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED492754.pdf>.
- Medveš, Z. idr. (2008). Prispevek poklicnega in strokovnega izobraževanja k pravičnosti in socialni vključenosti. *Sodobna pedagogika*. Let. 59, št. 5, str. 74-94.
- Medveš, Z. (2010). Obča, splošna in poklicna izobrazba. *Sodobna pedagogika*, 61(4), str. 52–72.
- Mikulec, B. (2018). Teorije učenja: konceptualni okvir za razumevanje učenja na delovnem mestu in spremljanje mentorjev v podjetju, interno gradivo CPI-
- Poortman, C. L., Illeris, K. in Nieuwenhuis, L. (2011) Apprenticeship: from learning theory to practice. *Journal of Vocational Education & Training*, 63(3), str. 267-287.
- Sutherland Olsen, D. in Tikkanen, T. (2018). The developing field of workplace learning and the contribution of PIAAC. *International Journal of Lifelong Education*, DOI: 10.1080/02601370.2018.1497720.
- Tynjälä, P. (2013). Toward a 3-P Model of Workplace Learning: a Literature Review. *Vocations and Learning*, 6(1), str. 11-36.
- Waite, S. in Pratt, N. (2015). Situated Learning (Learning In Situ). V J. D. Wright (ur.), *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences*, str. 5-12. Oxford: Elsevier.

- Weber, S. (2013). Sense of Workplace Learning. *Vocations and Learning*, 6(1), str. 1-9.
- Zakon o vajeništvu (Ur. l. RS, št 25/2017).

8 PRILOGE

PRILOGA 1 – Poročilo o intervjujih z delodajalci

PRILOGA 2 – Poročilo o intervjujih s šolami

PRILOGA 3 – Poročilo o intervjujih z zbornicami

PRILOGA 4 – Poročilo o anketiranju vajencev in dijakov