



# **Evalvacija kakovosti učnih mest za praktično usposabljanje z delom (PUD) in predlogi za posodobitev verifikacije učnih mest**

## **Priloga 1: Delno poročilo o rezultatih intervjujev z organizatorji PUD**

Poročilo, pripravljeno v okviru projekta »Modernizacija srednjega poklicnega in strokovnega izobraževanja vključno z vajeništvom, prenova višješolskih študijskih programov ter vzpostavitev digitalno podprtih učnih mest 2022–2026«

**December 2025**

## **Evalvacija kakovosti učnih mest za praktično usposabljanje z delom (PUD) in predlogi za posodobitev verifikacije učnih mest Priloga 1: Delno poročilo o rezultatih intervjujev z organizatorji PUD**

Avtorica poročila:

dr. Klara Skubic Ermenc (UL, FF)

Pri pripravi poročila so sodelovali:

mag. Tina Klarič (CPI), Darko Mali (CPI)

Urednica:

mag. Tina Klarič (CPI)

Jezikovni pregled:

Besedilo ni jezikovno pregledano

Center RS za poklicno izobraževanje

Ljubljana, december 2025

Projekt sofinancirata Republika Slovenija, Ministrstvo za vzgojo in izobraževanje in Evropska unija – NextGenerationEU. Projekt se izvaja skladno z načrtom v okviru razvojnega področja »Pametna, trajnostna in vključujoča rast«, komponenta Krepitev kompetenc, zlasti digitalnih in tistih, ki jih zahtevajo novi poklici in zeleni prehod (C3 K5), ukrepi: reforma C. Modernizacija srednjega poklicnega in strokovnega izobraževanja vključno z vajeništvom, prenova višješolskih študijskih programov ter vzpostavitev digitalno podprtih učnih mest in investicija G. Krepitev sodelovanja med izobraževalnim sistemom in trgom dela: projekt Modernizacija srednjega poklicnega in strokovnega izobraževanja vključno z vajeništvom, prenova višješolskih študijskih programov ter vzpostavitev digitalno podprtih učnih mest.

## Kazalo

1	Uvod: Značilnosti kakovostnih učnih mest v podjetjih in vloga verifikacije .....	4
2	Metodologija.....	11
2.1	Osnovna raziskovalna metoda .....	11
2.2	Raziskovalna vprašanja.....	11
2.3	Zbiranje in obdelava podatkov.....	12
3	Rezultati.....	13
3.1	Kakovostno učno mesto odlikujeta oprema in mentor .....	13
3.2	Verifikacija med formalnimi postopki in interno presojo .....	14
3.3	Primarnost internih evidenc učnih mest.....	15
3.3.1	Evidence šol.....	16
3.4	Sodelovanje organizatorjev PUD in mentorjev kot element zagotavljanja kakovosti učnih mest .....	18
3.5	Organski preplet teoretičnega in praktičnega učenja.....	20
3.6	Kakovost spremljanja dosežkov vajencev na PUD je odvisna od kakovosti sodelovanja .....	21
3.6.1	Sprotno preverjanje in ocenjevanje dosežkov .....	21
3.6.2	Končno preverjanje in ocenjevanja dosežkov .....	22
3.7	Kakovost dosežkov vajencev je precej odvisna od zasnove izvedbenega kurikula.....	23
3.8	Spremljanje kakovosti sodelovanja s podjetji še v povojih.....	25
4	Zaključek.....	27
5	Viri in literatura .....	29

## **1 Uvod: Značilnosti kakovostnih učnih mest v podjetjih in vloga verifikacije**

Namen verifikacije je zagotoviti kakovostna učna mesta, ki dijakom/vajencem/študentom omogočajo razvoj poklicnih kompetenc, predpisanih z izobraževalnimi programi. V mednarodnem kontekstu bi verifikacijo lahko razumeli kot obliko akreditacije: gre za postopke ugotavljanja primernosti in kakovosti učnih mest v podjetjih in organizacijah, ki ponujajo učenje z delom. (Priporočila Sveta EU, 2018, str. 4).

Konceptualno je verifikacija povezana z dualno zasnovo poklicnega izobraževanja, ki temelji na socialnem partnerstvu in delitvi odgovornosti med partnerje za kakovostno izvedbo izobraževanja. Bistveno je povezana s konceptom kakovosti, saj vsako učno mesto, na katerega v podjetju vključimo vajenca (ali dijaka), samo po sebi še ne zagotavlja priložnosti za učenje. Z drugimi besedami, ne zagotavlja še bogatega učnega okolja (OECD, 2020. str. 36). Na eni strani so torej pomembne kvalitete učnih okolij v podjetjih, na drugi pa značilnosti izobraževalnih programov, v katere mora biti učenje z delom ustrezno (Deutscher, Braunstein, 2023, str. 134).

Dualnih (ali tripartitnih) sistemi poklicnega izobraževanja temeljijo na predpostavki, da je kakovostno poklicno izobrazbo (poklicne kompetence) mogoče zagotoviti le, če izobraževanje poteka v sodelovanju države (resorjev, ki pokrivajo izobraževanje, delo in gospodarstvo) s sfero dela (zbornice, delodajalci) in civilno sfero (sindikati, delojemalci...). Socialni partnerji skupaj zagotavljajo izobraževanje na več medsebojno povezanih učnih mestih: v šoli, v podjetju in po potrebi tudi v medpodjetniškem izobraževalnem centru.

Zaradi spoznanja, da vsako delovno mesto še ne zagotavlja bogatega učnega okolja, se zadnja leta več pozornosti namenja vprašanju značilnosti kakovostnih učnih mest in načinov njihovega zagotavljanja (OECD, 2020, str. 135).

Pri OECD (prav tam) so oblikovali naslednje ključne značilnosti kakovostnih učnih mest:

1. Učenje z delom mora biti del izobraževalnega programa: resnično korist od učenja z delom je mogoče zagotoviti le, če je jasno povezano s cilji programa in ocenjevanjem učnih dosežkov in s tem jasno formuliranimi pričakovanji, ki jih uresničujejo delodajalci. (prav tam, str. 41)

2. Aktivnosti, ki jih na delovnem mestu opravljajo dijaki, morajo vsaj v določenem delu biti enake nalogam, ki jih sicer opravljajo zaposleni in z orodjem, ki ga ti uporabljajo. V nasprotnem primeru poklicnih kompetenc ni mogoče razvijati. Ni dovolj, da vajenci denimo zaposlene zgolj opazujejo, ali izvajajo naloge, za katere poklicno znanje ni potrebno (npr. čiščenje ali fotokopiranje). (prav tam, str. 42)
3. Na učnem mestu igrajo ključno vlogo tudi mentorji in inštruktorji, ki nadzorujejo in spremljajo delo vajenca, nanje prenašajo praktične veščine in nudijo razlago. (prav tam, str. 62)

Benner (2004: v: Deutcher, Braun, 2023, str. 136) izpostavlja tudi, da mora učenje z delom omogočati več faz: opazovanje, načrtovanje, izvajanje delovnih nalog, refleksijo opravljenega dela in tega, kar se je npr. dijak naučil. Učenje mora biti naravni spremljevalec dela in interakcije vajenca z mentorjem in zaposlenimi ter biti usklajeno z življenjem celotnega podjetja.

Evropska komisija je v Priporočilu Sveta z dne 15. marca 2018 o evropskem okviru za kakovostna in učinkovita vajeništva (2018/C 153/01) opredelila merila za učne in delovne pogoje. V kontekstu te spremljave je med njimi pomembno izpostaviti zlasti naslednje:

1. V podjetjih je treba imenovati ustrezne vodje usposabljanja (mentorje), ki tesno sodelujejo s šolami ter učitelje, ki s podjetji redno komunicirajo.
2. Zlasti v mikro, malih in srednji podjetjih mentorji (in drug kader) potrebujejo več podpore. Največ podpore mentorjem je potrebne v obliki izobraževanja in usposabljanja.
3. Smiselno je zagotavljanje učne izkušnje tudi v podjetjih v tujini.
4. Vajeništvo temelji na jasnem in skladnem regulativnem okviru, ki med drugim vključuje postopke akreditacije (verifikacije) za podjetja in učna mesta, ki ponujajo vajeništva, in/ali druge ukrepe za zagotavljanje kakovosti.
5. Predvideti je treba finančno in/ali nefinančno podporo, zlasti za mikro, mala in srednja podjetja, ki podjetjem omogočajo stroškovno učinkovito vajeništvo. Če je ustrezno, se pri tem upoštevajo dogovori o delitvi stroškov med delodajalci in javnimi organi.
6. Pred in med vajeništvom se vajencem zagotavlja svetovanje pri izbiri poklica, mentorstvo in podpora z namenom zagotavljanja uspešnih učnih

rezultatov in znižanja stopnje osipa. Vajeništvo se spodbuja kot privlačna učna pot z dejavnostmi ozaveščanja za široko javnost.

7. Zagotavlja se preglednost ponudb za vajeniška učna mesta in dostop do njih.
8. Pristopi zagotavljanja kakovosti so vzpostavljeni ob upoštevanju evropskega referenčnega okvira za zagotavljanje kakovosti poklicnega izobraževanja in usposabljanja (EQAVET), vključno s procesom, ki omogoča veljavno in zanesljivo ocenjevanje učnih izidov. Zagotavlja se spremljanje zaposlovanja in poklicnega napredovanja vajencev v skladu z nacionalno in evropsko zakonodajo o varstvu podatkov. (prav tam, str. 4-6)

V Nemčiji pa so v okviru dualnega sistema (Guellali, 2017) razvili trinajst »temeljnih stebrov zagotavljanja kakovosti«:

1. Načelo konsenza: razumejo kot osrednje načelo, ki omogoča kakovostno delovanje celotnega dualnega sistema, saj le enakopravno partnerstvo in iskanje konsenza med njimi omogoča stabilnost sistema in vodenje, ki usklajuje politične, ekonomske in poklicno-izobraževalne cilje. Sodelovalni odnos se pričakuje od vseh deležnikov. (prav tam, str. 14)
2. Spremljanje in poročanje: nemško zvezno ministrstvo redno spremlja razvoj poklicnega izobraževanja in vsako leto objavi poročilo, v katerem povzema aktualno stanje in usmerja nadaljnji razvoj. Med drugim spremljajo ponudbo in povpraševanje učnih mest. Če identificirajo neravnovesje med ponudbo in povpraševanjem, v poročilo vključijo tudi predloge za izboljšanje stanja. Podatki so predstavljeni tudi socialnim partnerjem.
3. Neprekinjeno izboljševanje: pri razvoju poklicnega izobraževanja v celoti igra ključno vlogo raziskovanje, ki ga usmerja zvezni institut za razvoj poklicnega izobraževanja (BIBB), ki skrbi za povezave med akademsko sfero, politiko in prakso. Še posebej je raziskovanje pomembno z vidika razvoja novih poklicev in modernizacije obstoječih. (prav tam, str. 16, 17)
4. Načelo poklica: ker so izobraževalni programi zasnovani na ideji priznanega poklica (in ne delovnih opravil), izobraževalni proces omogoča osvojitev širokih kompetenc in fleksibilnost tudi pri iskanju učnega mesta, saj lahko prek raznolikih delovnih nalog razvijajo široke poklicne in ključne kompetence. Zaupanje v te poklice je med delodajalci visoko, saj osvojeno kvalifikacijo sprejemajo kot odraz dejanske usposobljenosti kadra. (prav

tam, str. 18)

5. Praktična naravnost: sistem spremljanja in posodabljanja poklicev je zasnovan tako, da je mogoče poklice posodobiti v 12 do 18 mesecih in se s tem hitro odzivati na potrebe trga dela in razvoj. Enakovrednost socialnih partnerjev je ključna tudi pri kurikularnih vprašanjih, skupaj morajo zagotavljati koherentne in praktično izvedljive kurikule. (prav tam, str. 20)
6. Poklicno usmerjanje: v Nemčiji poznajo celovit pristop k poklicnemu usmerjanju, z vidika podpore pri iskanju učnih mest pa pomembno vlogo igrajo zavodi za zaposlovanje, ki bodoče vajence informirajo o izobraževalnih možnostih in pomagajo pri iskanju učnih mest. Informacije so na voljo na spletu, v centrih za poklicno informiranje, na voljo je tudi osebno svetovanje. Zbornice izvajajo informiranje o priznanih poklicih, sodelujejo na regionalnih izobraževalnih sejmih, številne informacije so na voljo na spletnih mestih. Za namene lajšanja odločitve in izbire je na voljo tudi leto predpoklicnega usposabljanja, dijaki lahko tudi eno leto obiskujejo osnovno leto poklicnega izobraževanja, ki vključuje poklicno usmerjanje in pripravo na usposabljanje. (prav tam, str. 21)
7. Usposobljeni mentorji: vsi mentorji morajo imeti določene delovne izkušnje in opraviti nacionalni izpit. Opravijo ga lahko tudi v okviru poklicnega ali visokošolskega izobraževanja. Ker ključno vlogo pri zagotavljanju kakovosti usposabljanja na delu igrajo ravno mentorji, so pred njih postavljene visoke zahteve tako v strokovnem kot pedagoškem in osebnostnem smislu. Pri delu so jim v pomoč številne regionalne in nacionalne mreže in portali. (prav tam, str. 22, 23)
8. Primernost učnega mesta: Proces verifikacije se začne, ko se podjetje prijavi na zbornico. Primernost učnega mesta se ugotavlja izključno za poklic, za katerega se podjetje prijavi in se preverja glede na sprejeta pravila. Izobraževalni program je osnova za pripravo tistega dela programa, ki se izvaja v podjetju. Ta del vsebuje informacije za vsa učna mesta, faze usposabljanja, učno snov, ki jo bodo vajenci v teh fazah osvojili in čas, ki ga za vsako fazo potrebuje. S tem želijo doseči, da je v podjetju proces učenja usklajen z delovnim procesom (da delo kljub učnemu procesu teče nemoteno in da je na voljo dovolj učnih pripomočkov). Če na katerem od učnih mest ni mogoče zagotoviti vseh s programom določenih učnih faz, je

- mogoče to dopolniti z usposabljanjem v medpodjetniškem izobraževalnem centru, ali v sodelovanju z drugimi partnerji. V medpodjetniških izobraževalnih centrih sodeluje več podjetij in izvajajo skupaj ti. sodelovalno usposabljanje. Lahko pa pošljejo vajence tudi v državno financirane zunanje medpodjetniške centre. V takih primerih so tudi oblike sodelovanja zapisane v pogodbi, ki jo zbornica sklene s podjetjem. S pomočjo medpodjetniških centrov se skuša povečati število učnih mest. Podjetja so odgovorna za usposobitev vajencev skladno s pravili in za zagotovitev učnih pripomočkov.
9. Del verifikacije je tudi določitev najvišjega dovoljenega števila vajencev na posamezna učna mesta, kar je odvisno od števila zaposlenih (npr. največ en vajenec na tri zaposlene) in števila mentorjev (npr. mentor, ki delo opravlja kot delno zaposlitev, je lahko hkrati zadolžen za največ tri vajence, tisti pa, ki to delo opravlja kot polno zaposlitev, pa največ 16 vajencev). (prav tam, str. 23, 24)
10. Vajeniška pogodba: ker imajo vajenci v Nemčiji status zaposlenega, je vajeniška pogodba osnova za izobraževanje, ki jasno določa dolžnosti vseh strank, ščiti vajenca pred zlorabami in mu omogoča izobraževanju, delodajalca pa pred tem, da bi vajenec brez razloga prehitro zapustil delovno mesto in izpolnil svojih zavez. (prav tam, str. 25)
11. Izpitni režim: vajenci svojo poklicno kvalificiranost izkazujejo z zaključnim ali vajeniškim izpitom. Izkazati morajo obvladovanje poklicnih veščin, osvojitve poklicnega znanja, tako tistega, osvojenega v šoli kot tistega, osvojenega v podjetju. V funkciji preverjanja ustreznosti procesa usposabljanja, se skladno z natančno določenimi pravili, sprejetimi na zvezni ravni, v podjetjih izvaja vmesni preizkus. Če se na tem preizkusu pokažejo težave, se sprejme kompenzatorne ukrepe, še preden je prepozno in bi lahko vodilo v neuspeh na zaključnem izpitu.
12. Zaključni izpit vajenec opravi pred najmanj tričlansko komisijo, ki jo imenuje zbornica in ki mora sama izkazovati ustrezne kompetence. V izpitnem odboru pa morajo biti enakovredno vključeni tudi predstavniki delodajalcev in delavcev in vsaj en učitelj strokovnih predmetov. Odbor poda dokončno oceno. Prizadevajo si za zagotovitev nevtralnosti ocenjevalcev, kar skušajo doseči s številom ocenjevalcev in predvsem tako, da ocenjevalci niso tisti, ki so vajenca poučevali, zato je celotno zaključno ocenjevanje v rokah zbornic.



(prav tam, str. 26, 27)

13. Sodelovanje med šolami in podjetji: bistveno za zagotavljanje poklicne usposobljenosti vajencev je ustrezna delitev učne snovi med podjetjem in šolo, kar je še posebej pomembno pri osvajanju celovitih poklicnih kompetenc. Vajenci se učijo skozi učne situacije in povezujejo praktično in teoretično učenje. Sodelovanje poteka med učitelji in mentorji, ki si izmenjujejo informacije tudi o prisotnosti, motivaciji, dosežkih, vedenju idr. vidikih, pomembnih za uspeh vajencev in izobraževalnega procesa. Na ta način tudi bolje spoznavajo delo in potrebe drug drugega. Zvezne oblasti to sodelovanje spodbujajo, ne morejo pa ga zagotoviti. Gre za odgovornost sodelujočih samih.

Iz navedenih virov je torej razvidno, da so za kakovostna učna mesta v podjetjih, ki so del socialno-partnersko (dualno, tripartitno) zasnovanega poklicnega izobraževanja, značilni vsaj naslednji elementi:

1. Za učenje z delom je vzpostavljen jasen in skladen regulativni okvir, ki temelji na pristopu poštenega in enakovrednega partnerstva, vključno s strukturiranim in preglednim dialogom med vsemi deležniki. To lahko vključuje postopke akreditacije za podjetja in učna mesta, ki ponujajo vajeništva, in/ali druge ukrepe za zagotavljanje kakovosti.
2. Usposabljanje z delom je umeščeno v socialno-partnersko zasnovan izobraževalni program kot obvezni del izobraževanja. Poteka na osnovi sporazuma oz. pogodbe, ki jasno opredeljuje odgovornosti in pravice vseh strank.
3. Aktivnosti, ki jih vajenci (dijaki) opravljajo na delovnem mestu, so vsaj v določenem delu enake aktivnostim, ki jih opravljajo zaposleni.
4. Vajence vodijo in spremljajo mentorji, ki so strokovnjaki na svojem področju in za svoje pedagoško delo usposobljeni, imajo zanje čas in izkazujejo tudi ustrezne osebnostne kompetence.
5. Mentorjem v podjetjih je na voljo ustrezna strokovna podpora in priložnosti za nadaljnje usposabljanje.
6. Podjetja imajo na voljo finančno in nefinančno podporo, ki se izvaja na osnovi predhodnega dogovora o delitvi stroškov med delodajalci in javnimi organi.

7. (Bodočim) vajencem so na voljo različne oblike (tudi individualne) in načini (v živo na šolah, sejnih ipd., na spletu) kariernega svetovanja in poklicnega usmerjanja. Ponudba učnih mest je pregledna in informacije dostopne.
8. Sistem učenja z delom je del siceršnje skrbi za kakovost (upoštevajoč evropski referenčni okvir za zagotavljanje kakovosti poklicnega izobraževanja in usposabljanja EQAVET).
9. Vodenje sistema na sistemski/nacionalni ravni kot njegova izvedba na institucionalni ravni potekata v duhu dialoga, sodelovanja, delitve odgovornosti in koordiniranja med vsemi deležniki.
10. Vzpostavljen je nacionalni sistem uravnavanja potreb in povpraševanja po učnih mestih.
11. Vsako učno mesto je verificirano skladno z zahtevami poklica (izobraževalnega programa) in možnostmi podjetja. Že na ravni verifikacije se omogoča sodelovanje med podjetji in medpodjetniškimi centri.
12. Preverjanje in ocenjevanje na učnem mestu pridobljenih kompetenc je regulirano, socialno-partnersko in objektivno zasnovano. Vajenčev napredek se preveri z vmesnim preizkusom z namenom preprečevanja osipa in preverjanja kakovosti učnega mesta.

## **2 Metodologija**

### **2.1 Osnovna raziskovalna metoda**

Za raziskovanje praks in izkušenj je najbolj primeren kvalitativni raziskovalni pristop, saj omogoča njihovo poglobljeno razumevanje. Kot osnovno metodo zbiranja podatkov smo izbrali polstrukturirani intervju, ki omogoča hkratno upoštevanje vnaprej pripravljenih vprašanj ter fleksibilnost pri prilagajanju poteka pogovora posameznemu sogovorniku. Na tak način pridobimo globlji vpogled v kompleksnost proučevanega pojava, hkrati pa nam do neke mere omogoča tudi primerjavo odgovorov sodelujočih (Kvale in Brinkmann, 2009).

### **2.2 Raziskovalna vprašanja**

S tem delom evalvacije smo podrobneje ugotavljali, kako na kakovost učnih mest gledajo tisti, ki s strani šol najtesneje sodelujejo s podjetji pri zagotavljanju učnih mest za vajence, to so organizatorji PUD. Poleg stališč so nas zanimale njihove izkušnje s PUD in prakse, ki so jih skozi leta razvili. Osredotočili smo se predvsem na SPI kar je tu predvidena izvedba PUD na verificiranih učnih mestih.

Oblikovali smo naslednja raziskovalna vprašanja:

1. Kaj po mnenju organizatorjev PUD odlikuje kakovostno učno mesto?
2. Kako si organizatorji PUD oblikujejo nabor učnih mest in kako vključujejo učne mesta vajencev vanje?
3. S kakšnimi nameni in kako organizatorju PUD uporabljajo zbornične registre učnih mest in Centralni register učnih mest (CRUM)? Kako ocenjujejo uporabnost teh registrov?
4. Kakšne oblike podpore organizatorji PUD nudijo mentorjem v podjetjih in kako gledajo na pomen podpore?
5. Kako organizatorji PUD preverjajo kakovost dela mentorjev in podjetij in kako vidijo svojo vlogo pri zagotavljanju kakovosti učnih mest?
6. Na kakšne načine spremljajo organizatorji PUD kakovost dosežkov vajencev? Kakšne možnosti pri tem imajo in kakšnih možnosti si želijo?
7. Ali na šoli področje sodelovanja s podjetji in mentorji vključujejo v interne

samoevalvacije in kako to počnejo?

8. S kakšnimi nameni in kako šola oz. organizator PUD kakorkoli sodeluje s sindikati?
9. Kaj bi organizatorji PUD po njihovem mnenju še potrebovali, da bi lahko svoje delo bolje opravljali (s strani šole, zbornic, ministrstva idr.)?

## **2.3 Zbiranje in obdelava podatkov**

Na osnovi dosedanjih evalvacij smo namensko izbrali tri šolske centre, kjer imajo večletne izkušnje z vajeništvom in zaposlujejo organizatorje PUD z dolgoletnimi izkušnjami z organizacijo praktičnega usposabljanja na delovnem mestu. Šolski centri se nahajajo v treh različnih geografskih okoljih v Sloveniji.

S tremi organizatorji PUD smo opravili poglobljene polstrukturirane intervjuje. Intervjuji so potekali v marcu in aprilu 2025 v prostorih šol. Vsak intervju je trajal dve uri. Pogovore smo s soglasjem intervjuvancev snemali, hkrati pa je nastajal tudi natančen zapis pogovora. Transkript pogovora predstavlja glavno raziskovalno gradivo, ki je bilo analizirano po principu kvalitativne analize tako, da je najprej bil opravljen proces oblikovanja kod, ki smo jih kasneje organizirali v teme (Strauss in Corbin, 1990).

Teme so povzete v podnaslovih poglavja Rezultati. Teme pokrivajo vsa raziskovalna vprašanja, izjema je osmo vprašanje o sodelovanju s sindikati, saj so vsi sogovorniki poročali, da s sindikati ne sodelujejo. En sogovornik omeni, da na kaj takega ne bi niti pomislil.

### 3 Rezultati

#### 3.1 Kakovostno učno mesto odlikujeta oprema in mentor

Vsi sogovorniki so poudarili, da kakovostno učno mesto odlikujeta dve značilnosti:

##### **1. Oprema, na kateri je mogoče razvijati predpisane poklicne kompetence**

Sogovorniki se strinjajo, da mora oprema biti usklajena s potrebami poklica. Kot opiše sogovornik 2: »Dobro učno mesto mora biti ustrezno opremljeno. Na vsak način kompetence, ki so na naših ocenjevalnih listih, potrebujejo za svojo izvedbo nek strojni park.« Tudi sogovornik 3 se strinja: podjetje mora zagotoviti večino ciljev iz KPU. Dodaja, da je izziv hitro zastarevanje cilje iz KPU.

##### **2. Mentor, ki ima pedagoške kompetence in razpoložljiv čas za vajenca**

Vsi sogovorniki poudarjajo velik pomen mentorja. Mentor je temeljni element kakovostnega učnega mesta. Povedo, da je morda mentor še pomembnejši od opreme. Sogovornik 3 izpostavi, da je mentor »morda tisti najpomembnejši člen«, saj je on tisti, ki dijake oz. vajence pritegne in vzbudi njihovo radovednost.

Ob tem sogovorniki izpostavijo še naslednje vidike:

**Mentor v odnosu do drugih zaposlenih, ki delajo z vajenci in dijaki:** mentorji v večjih podjetjih ne spremljajo vajencev skozi celoten delovni proces, za to so zadolženi ostali zaposleni. Ta vidik je po mnenju sogovornika 1 v Sloveniji zanemarjen, saj ni dorečeno, ali bi morali določeno izobraževanje opraviti vsi, ki z vajenci delajo. Sogovornik 2 tudi poudari, da se v podjetju učenje dogaja skozi delo, kar pomeni tudi, da se učenje in delo dogajata v timu (samo izjemoma to niso timi): »Mentor je del neke širše skupine, oddelka ali ekipe v podjetju, kjer je on običajno v neki vodstveni vlogi.«

**Mentorjeva vloga pri procesu učenja z delom:** sogovornik 2 še posebej poudari mentorjevo vlogo pri vaječevem/dijakovem učenju z delom in opozori na specifične (in odlike) učenja z delom, ki se razlikujejo od učenja v šolskem okolju. Te mora razumeti in upoštevati tudi šola ter s tega stališča mentorjem tudi pomagati: »Mi radi poudarjamo, da so zelo dobri rezultati po navadi tam, kjer se šola v proces učenja ne vpleta znotraj podjetja. Ta njihova steza učenja je že izdelana, ker so obstajali že pred nami in bodo tudi za nami, govorimo o trenutku, ko dijak ali vajenec pride v podjetje. Pride v neko okolje, kjer je že prej »tisoč in ena zgodba«. Zanj ne bodo

izumljali nekaj čisto na novo, ampak gre v ta »kolotek«, ki je že utečen in tu je stvar taka, da moramo biti kot šola sposobni poudariti specifike, ki jih ta naš učni proces ima. Glede na to, katere stopnje izobrazbe, kater letnik, smer je ta naš dijak, in temu primerno potem mi mentorja opolnomočimo za njihovo delo z ocenjevalnimi listi in z drugimi napotki glede obveznosti, pristojnosti, nalog tako dijaka do podjetja kot podjetja do dijaka.«

**Potreba po podpori mentorjem s strani šol:** Sogovornik 2 pove, da na šoli mentorjem posvečajo vedno več pozornosti, saj ugotavljajo, kako zelo pomembni so z vidika kakovosti učnega mesta. Vlogo mentorja slikovito opiše: »Mentor dejansko prevzame vlogo očeta. Mentor je, če je poučen v osnovnih pedagoških znanjih, običajno strokovnjak, na kar mi nimamo vpliva oziroma skorajda ne dvomimo v njihovo strokovnost. Njihovo pedagoško usposobljenost pa imamo v mislih. Govorim iz izkušenj, [...] smo srečali veliko večino zelo srčnih, odprtih ljudi in tudi takih, ki jim je delo muka, jim je predajanje znanja odveč in imajo določene zavore. Mentor mora biti usposobljen za prenašanje znanja na novo zaposlenega.«

**Izzivi mentoriranja v okoliščinah sodobne družbe:** sogovorniki opozorijo tudi, da se mentorji slabše znajdejo z vajenci in dijaki, ki prihajajo k njim iz drugih jezikovnih in kulturnih okolij ter taki, ki imajo posebne potrebe. Opozorijo na veliko potrebo po usposabljanju in podpori mentorjem tudi na področju dela z raznoliko populacijo.

### 3.2 Verifikacija med formalnimi postopki in interno presojo

Izkušnje sogovornikov glede verifikacije učnih mest s strani zbornic so večinoma takšne, da jim vzbujajo dvom v ustreznost postopkov in zato a priori verificiranim mestom ne zaupajo. Poročajo, da zaradi striktnейše zakonodaje samo vajence usmerjajo na izključno verificirana mesta (oz. podjetjem, ki vajence sprejmejo na novo, povedo, da morajo verifikacijo opraviti). Na nobeni šoli pri PUD za dijake v šolski obliki izobraževanja pri verifikaciji učnih mest ne vztrajajo, ampak dijake usmerijo na učna mesta, katerih kakovost so preverili sami.

Sogovorniki izpostavijo naslednje vidike:

**Razlikovanje med verifikacijo vajeniških in ostalih učnih mest:** Stališče sogovornika 1 je, da bi za vajeniško obliko morali imeti strožje pogoje pri verifikaciji, kot to velja za šolsko obliko, saj se pri šolski obliki lažje nadoknadi manko pridobljenih kompetenc na delovnem mestu. Opozarja tudi, da imajo nekatera (večja) podjetja

učna mesta verificirana za nekatere, ne pa za vse programe, s katerih sprejemajo vajence in dijake. Opiše primer velikega uglednega podjetja, ki pokriva le eno področje, na PUD pa sprejema vajence/dijake tudi iz drugega področja. So imeli primer, ko je vajenec v tem podjetju sam prekinil pogodbo, ko je ugotovil, da se tam ne bo mogel naučiti vsega.

**Potrebna je strokovna presoja vsakega učnega mesta:** Sogovornik 2 potrdi, da so kriteriji za pridobitev verifikacije zelo nizki, hkrati pa opozori, da jih ne bi smeli dvigovati šablonsko, saj bi tako lahko iz registra izpadla ozko specializirana, a visoko tehnološka podjetja, ki lahko vajencem ali dijakom ponudijo zelo konkurenčno znanje na nekem področju. Že to, da podjetje danes preživi na trgu, pomeni, da morajo dobro delati, je prepričan. Verifikacija ne sme biti ali postati »odkljukavanje na raznih seznamih«, ampak je potrebna vsebinska oz. strokovna presoja. Strokovna presoja po mnenju sogovornika ne bi smela biti ovira, saj so nadzorniki, »ki jih zbereta GSZ ali OZS kar strokovnjaki«.

**Vsebinska osnova za verifikacijo:** dva sogovornika sta mnenja, da KPU niso ustrezna osnova za verifikacijo, saj jih v državi ne uspemo prilagajati dovolj hitro razvoju tehnologije. En sogovornik poda dva nazorna primera: »V [imenuje podjetje] na nekem stroju so mi pokazali postopek varjenja, kjer material sploh ne žari, hladno preoblikovanje aluminija. Ko vprašam tu naše mlade inženirje, nimajo pojma. [...] V avtomobilski industriji pa so ti »updejti« trikrat letno.«). Po njegovem mnenju bi se morali zgledovati po Avstriji, kjer delodajalci ažurno sporočajo potrebe po znanju, programi pa se posodablajo na dve leti.

**Odziv na nekrete prakse:** Sogovornik 3 pove, da imajo primere podjetij, ki so zaradi pritiska podjetja ali staršev verificirana na silo, čeprav nimajo primerne opreme in pogojev za osvajanje temeljnih poklicnih kompetenc. Ponudil se je že lokalni zbornici, da bi pri verifikacijah pomagal, a odziva ni bilo. Pomembno je, »da se verifikacija ne podaja kar tako.«

### 3.3 Primarnost internih evidenc učnih mest

Vsi sogovorniki povedo, da so izhodišče njihovega dela evidence, ki so jih na šoli izdelali skozi leta in jih stalno ažurirajo. Precej redkeje si pomagajo z evidencami zbornic ali centralnim registrom učnih mest (CRUM). Podrobnejše ugotovitve kažejo naslednje.

### 3.3.1 Evidence šol

Sogovornik 1 pove, da **organizatorji PUD na šoli vodijo lastne evidence o podjetjih in učnih mestih, ki jih imajo na razpolago**. Vodijo ločeni dve evidenci, eno za šolsko in drugo za vajeniško obliko. Doda, da se šola ne ukvarja z iskanjem učnih mest za vajence, ponuja pa jim informacije: politika šole je, da to ni del odgovornosti šole in da si morajo vajenci učna mesta poiskati sami, oni pa so na voljo za informacije. Mladi si najdejo delodajalca bodisi iz zborničnega registra učnih mest, ali pa ga spoznajo na informativnem dnevu, ki ga organizira šola. Trenutno delodajalcev ni težko najti, ker je veliko povpraševanje po delovni sili, precej drugače pa je bilov času ekonomske krize med leti 2007 in 2012.

**Evidenca v okviru šolske organizacije:** Dijaki se odločijo, ali si bojo sami našli delodajalca za PUD, ali naj jim šola pomaga. Bazo delodajalcev so oblikovali z leti. Imajo seznam s 1600 delodajalci. Eni delodajalci so stalni, eni se menjajo (če propade podjetje), on sam najbolj aktivno sodeluje s približno 300 podjetji. Če pride dijak s predlogom podjetja, ki ga še ne pozna, preveri to podjetje najprej na spletu, če se mu zdi potrebno, gre še na obisk. Ko prvič obiše delodajalca, ima ta navadno veliko vprašanj – kaj vse mora delodajalec pripraviti, katera dokumentacija je potrebna. Delodajalce seznani tudi s tem, da je potrebno učno mesto verificirati, kaj je pogoj za verifikacijo in kakšen je postopek. O tem jih seznani, ne zahteva in ne preverja, ali so to delodajalci uredili.

Sogovornik 1 poudari, da vsako leto na PUD pošlje večino dijakov v podjetja, za katera točno ve, kako pri njih poteka PUD. Za vsako učno mesto sproti spremlja naslednje informacije:

- vnese nova in izbriše propadla podjetja;
- kontaktne podatke (ime mentorja, e-pošta, telefon ipd.);
- podatke o učni pogodbi (številka pogodbe in ali je podjetje vrnilo učno pogodbo);
- beleži svoje obiske (kdaj je bil na obisku v podjetju, ali je napisal zapisnik ob obisku. Zapisnik napiše samo v primerih, ko gre za reševanje težav (npr. odsotnost dijaka, disciplinske težave);
- podatki o dijaku, ki jih izvozi iz e-asistenta.

Organizator PUD lahko vodi svojo evidenco ažurno zato, ker vsak dijak od njega



prejme napotnico, s katero šola dijaka napotuje na PUD. Napotnico izpolni mentor z zgoraj navedenimi podatki in te potem vnese v svojo bazo.

**Evidenca v okviru vajeniške organizacije:** osnovne podatke črpa iz osnovne baze podatkov šole in jo vodi na enak način kot pri šolski obliki. Tudi večina podjetij, kamor gredo vajenci, izhaja iz istega nabora.

Tudi sogovornik 2 pove, da vodijo na šoli svoje evidence. Imajo skupno bazo, ki jo vsako leto ažurirajo in je v njej več kot 500 podjetij. Se pravi, gre za podjetja, ki so že izvajala PUD. To bazo dijaki dobijo na vpogled, potem pa jih spodbudijo, da s podjetji sami vzpostavijo stik in se dogovorijo za PUD – to velja za dijake. Vajenci morajo to storiti pred vpisom v program: *»Mi imamo navado, da v vajeniške razrede vpisujemo samo dijake, ki imajo že vajeniško pogodbo ali neko namero o sklenitvi vajeništva, če vsi postopki še niso izpeljani.«* Jim pa na šoli po potrebi pomagajo, kot pomagajo tudi podjetjem. Kako? Opiše primer:

*»Včeraj sem bil v podjetju [...], oni imajo svojega sina, ki ga bojo imeli za vajeništvo. Prišel sem k njim tako, da se vnaprej malo pogovorimo o pogojih, delu, o odgovornostih. Malo sem šel skozi delavnico, povedal sem, da se mi zdi primerna, da ne bi smelo biti težav z verifikacijo, ki jo morajo še izvesti. Potem smo omenili, da je on [obrtnik] najtežji posel že opravil, da vajenca že ima. Rekel je, da ima celo dva in bi rad še en znanec tega fanta rad pri njih delal.«*

Tudi na šoli sogovornika 3 imajo svojo bazo podjetij, ki jo ažurirajo že vrsto let. Na tej osnovi pomagajo tudi staršem, ki iščejo za svoje otroke vajeniška mesta. Vsako leto povabijo vse kandidate za vajence na informativni dan in jim vse predstavijo. Hkrati povabijo največje delodajalce iz regije, ki so izrazili željo, da bi vzeli vajence. Bodočim vajencem dajo tudi povezave do evidenc obeh zbornic, potem pa morajo sami urediti podpis pogodbe, na osnovi katere so lahko sprejeti v vajeniško obliko (včasih so izzivi, ker so podjetja premalo odzivna, ko urejajo verifikacijo ipd.). Kljub dolgoletnim izkušnjam z organizacijo PUD, sogovornik registra CRUM ne pozna.

### 3.3.2 Zbornična registra in CRUM

Sogovornik 1 pove, da uporablja tudi zbornične registre, ampak kot dopolnilo lastni evidenci.

Sogovornik 2 zborničnih registrov in CRUM ne uporablja, kar pojasni takole: *»Glavnina podjetij ima težave, ker ne znajo priti do vajencev in glavnina vajencev ima*

*težave, ker ne znajo priti do podjetij. Tu imam idejo, ki jo rad dam na vse strani, mi bi potrebovali neko centralno bazo podatkov o vajeniških in tudi drugih delovnih mestih. [Naše vprašanje: Kaj pa CRUM?] Če jaz ne vem zanj, potem je to nekje nastalo in nekje je. Jaz delam to dnevno in sem [nedavno] prvič slišal za CRUM. Tako dobro je skrit, da sem ga znal najti samo po izrecnih navodilih. [...]. To mora biti prva izbira na Googlu. Ti podatki morajo biti tako lahko dostopni, ne da jih iščemo. Če ne, me ljudje ne bi klicali. [...]. Videli smo, da iz strani državnih institucij nimamo take podpore, kot bi želeli, zato si moramo do informacij pomagati sami. Smo ujeli lokalne ponudnike teh storitev. Lokalna podjetja za vajeništvo ali za prakso. [...] Vem, da se na GZS-ju »mučijo« v Excelu, na OZS je bolj urejeno zadnja leta.»*

Sogovornik 2 pojasni tudi, da za nekatere vajence/dijake in njihove družine dostop do učnih mest ni problem, saj imajo med družinskimi prijatelji in sorodniki podjetnike, ki jih vzamejo na PUD. Pogosto pa ni tako in v teh primerih se starši obračajo na šolo in je šola za njih neke vrste servis. Med njimi so v slabšem položaju zlasti starši s slabšim znanje slovenščine, ki se na spletu in v družbi slabše znajdejo. Če naj bi bile informacije na spletu dostopne, morajo biti dostopne vsem družbenim skupinam.

### **3.4 Sodelovanje organizatorjev PUD in mentorjev kot element zagotavljanja kakovosti učnih mest**

Kot enega načinov zagotavljanja kakovosti učnih mest lahko identificiramo tudi tvorno sodelovanje organizatorjev PUD in mentorjev v podjetjih. Sogovorniki z mentorji v podjetjih tvorno sodelujejo, so pa nekatere razlike v načinih, vsebinah in intenziteti sodelovanja. Razlike se kažejo tudi glede na to, ali gre za PUD v okviru šolske ali vajeniške oblike izobraževanja.

Kaže se, da sogovorniki sodelovanje razumejo tudi kot obliko podpore mentorjem, lahko bi rekli celo način neformalnega izobraževanja mentorjev. Sogovorniki so namreč hkrati kritični do izobraževanja mentorjev in hkrati izpostavljajo veliko potrebo po njihovi dobri usposobljenosti. Stališče se zdi kontradiktorno, toda mogoče ga je razumeti tudi drugače: za mentorje po izkušnjah sogovornikov niso primerne obsežne, formalizirane in z vidika njihovih potreb premalo osmišljene oblike izobraževanja. Bolj primerne se kažejo neformalne in kratke oblike izobraževanja v smislu prenosa informacij, izkušenj, mreženja in svetovanja.

Spoznali smo naslednje oblike in vidike sodelovanja:

**Obiski organizatorjev PUD v podjetjih na začetku in med izvajanjem PUD:** sogovornik 1 vsako novo podjetje najprej obišče in ima z njimi razgovor (od ene do dveh ur), kjer jim pojasni, kaj je potrebno urediti za izvajanje PUD (verifikacija učnega mesta, dokumentacija, nagrada, za vajeništvo ocenjevanje ...). Na srečanju jim posreduje svoje kontaktne podatke. Poleg tega sogovornik 1 obiskuje podjetja tudi med izvajanjem PUD: pri dijakih pride nenapovedan (vsako leto obišče vse dijake), pri vajencih se napove, saj je PUD v vajeniški obliki formalno v pristojnosti zbornic. Kot ključno obliko preverjanja kakovosti dela mentorjev in podjetij sogovornik 1 razume (nenapovedane) obiske. Tam se pogovori tako z mentorjem kot dijakom. Oba vpraša, kaj dijak trenutno dela, kaj je že delal in kaj še bo. Enako stori tudi pri obiskih pri vajencih. Tudi sogovornik 2 omeni pomen obiskov, a sam zaradi povečanega obsega dela na vajeništvu nima več dovolj časa, da bi redno spremljal dijake na PUD. Pred leti se je temu več posvečal, redno obiskoval dijake, zdaj pa dijakov že dve leti ni obiskal. Sogovornik 3 pa pove, da vajence obišče tri- do štirikrat na leto (njihovo število ni zelo visoko) in da je v stalnem stiku z mentorji. Eden od organizatorjev PUD ima prilagojen urnik na način, da ima dan ali dva na teden na razpolago za obiske podjetij (v času intervjuja se je vrnil iz obhoda, na katerem je obiskal 4 vajence; njihovo število je odvisno od oddaljenosti, saj so podjetja razpršena po širokem geografskem območju). Če začuti, da se z vajencem nekaj dogaja, pa tega na obisku v podjetju ne pove (»jim vidiš na očeh, včasih je kdo kar objokan«), ga pokliče popoldne oz. razišče, v čem je problem.

**Komunikacija prek dokumentacije:** sogovornik 1 pove, da s podjetji komunicira tudi prek dokumentacije, pri čemer izpostavi napotnico, ki jo dijak odnese v podjetje in jo organizatorju PUD vrne izpolnjeno s strani mentorja, in prek dnevnika PUD. Tudi sogovornik 2 poudari pomen sodelovanja z mentorji pri pripravi dokumentacije, pri čemer razume svojo vlogo kot vlogo podpornika mentorjem: »Mentorjev ne smemo pustiti samih.« Poudari, da se morajo mentorji počutiti varne v smislu, da imajo občutek, da bodo zmogli, kar se od njih pričakuje in da ne bodo preveč obremenjeni z administrativnimi nalogami. Zato so se na šoli odločili, da čim večji mogoči delež teh obremenitev prevzamejo nase (pripravijo jim denimo povzetke KPU, na njihovi osnovi pripravijo nabor kompetenc in ocenjevalne liste).

**Komunikacija prek ocenjevanja:** Sogovornik 1 razume kot element komunikacije v vajeniški obliki tudi komunikacijo preko ocenjevanja. Sam za mentorje pripravi ocenjevalne liste, na katerih so za posamezen strokovni modul izpisani cilji, ki jih mora vajenec osvojiti v podjetju. Mentorji morajo ocenjevalne liste izpolniti, se podpisati, potem pa on te ocene vpiše v redovalnico. Del tega je tudi zaključni izpiti, na katerih se preverja znanje in cilji vezani na izdelek ali storitev, ki ga/jo vajenec ali dijak pripravi.

**Sodelovanje kot način izobraževanja mentorjev:** Pogovori med organizatorji PUD in mentorji so torej namenjeni informiranju in svetovanju mentorjev, nudenju strokovne podpore in na nek način tudi način izobraževanja mentorjev. Sogovornik 3 to še posebej jasno izrazi, ko pove, da ne vidi toliko potreb po bolj formalnem izobraževanju mentorjev, saj so to ljudje z veliko znanja in tudi vodstvenimi izkušnjami. Kljub temu vidi, da jim koristi, če se on kot organizator PUD-a z njimi pogovarja in jim svetuje pri delu z mladimi. Svetuje jim tudi pri ocenjevanju.

### 3.5 Organski preplet teoretičnega in praktičnega učenja

Tudi v tej evalvaciji se je v okviru 4. raziskovalnega vprašanja odprlo vprašanje pristopa k poučevanju in učenju z delom. Zakonitosti učenja in poučevanja na delovnem mestu so drugačen od zakonitosti poučevanja v šolskem okolju. Ugotavljamo, da kljub temu **šola, s katere prihaja sogovornik 1, vztraja pri zahtevi, da mora mentor v podjetju vajence poučevati.** Poučevati jih po njihovem mnenju mora tiste vsebine (cilje, kompetence), ki jih podjetje ne pokriva s svoji dejavnostjo. Druga dva sogovornika sta drugačnega mnenja in poročata o drugačni praksi njihovih šol.

**Sogovornik 2 pove, da na njihovi šoli prevzamejo odgovornost za manjkajoče dele in poskrbijo, da dijak manjkajoče kompetence pridobi v šoli.** Poudari, da osnovno teoretsko znanje dobijo v šoli in da vajencev v podjetje ne pošljejo, dokler nimajo vsaj nekaj osnov. Pojasni: »Če ne poznaš teorije rezanja jekla, potem boš z lahkoto uničil rezilni nož, orodja. Teorija se obdela pred vstopom v prakso. Izkazuje pa se v delavniških dnevnikih. Mentorji zahtevajo od fantov, da se teorija, ki se jim jo preda, zapiše v dnevnike. To je osnova, jaz dnevnike sprejemam ali pa zavrnem.« Pri tem sogovornik tudi opozori, da jim zmanjka nekaj ur, da bi to dobro naredili oz. si pomagajo z urami odprtega kurikula. Izbirne module skušajo zagotavljati

vsem. Če podjetje ne pokriva vseh kompetenc, izvajajo izobraževanja za takšne vajence v kombinaciji z učenjem v MIC. Ne želijo prepustiti naključju, ali bodo vajenci uspeli osvojiti vse predpisane kompetence, ali ne, vendar 100 % pokritosti ne morejo zagotoviti: *»Lovimo 80 do 90 odstotkov.«*

**Sogovornik 3 pravi, da morajo vajenci sicer osvojiti določena teoretična znanja tudi v podjetju, ampak tista, ki so organsko prepletena z veščinami, ki jih razvijajo.** Mentor vajencu pojasnjuje ob tem, ko nekaj delata in opiše primer: *»Onadva menjata zavorno oblogo, npr. pove, katero čistilo uporabimo, ali pa reče, uporabimo čisti bencin ali alkohol. Eno podjetje ima »brake čistilo«, nekdo se pa znajde in naredi s tem, tudi nafta je recimo super topilo. Vmes razložijo zakaj.«* Vajenec se hkrati uči, kako se nek postopek izvede in hkrati, zakaj se tako izvede in pod kakšnimi pogoji se izvede drugače.

### **3.6 Kakovost spremljanja dosežkov vajencev na PUD je odvisna od kakovosti sodelovanja**

Sogovorniki navajajo, da se kakovost dosežkov vajencev spremlja prek ocenjevalnih listov, ki jih na osnovi KPU za mentorje pripravijo na šoli (pripravi jih bodisi sam organizator PUD ali pri tem sodelujejo učitelji strokovnih modulov) in prek katerih se sproti preverja dosežene kompetence na PUD. Preverja pa se tudi prek vmesnih preizkusov, zaključnega izpita ter sprotnega neformaliziranega spremljanja dela vajencev.

Iz odgovorov je mogoče razbrati, da si šole oz. organizatorji PUD v okvirih njihovih pristojnosti prizadevajo, da so v preverjanje in ocenjevanje znanja, ki ga vajenci pridobivajo na PUD, tudi sami na nek način vključeni. Lahko bi interpretirali, da jim pomemben vidik zagotavljanja kakovosti izobraževanja na delovnem mestu predstavlja ravno sodelovanje vseh partnerjev (organizatorja PUD/ šole, mentorja in zbornice).

#### **3.6.1 Sprotno preverjanje in ocenjevanje dosežkov**

**Ocenjevalni listi:** Sogovornik 1 poroča, da je osnovni način spremljanja vajenčevih dosežkov ocenjevalni list, ki ga na osnovi kataloga znanja pripravi za mentorje. Vsakemu novemu mentorju na obsežnem sestanku razloži, kako naj

ocenjuje. Doda, da mora šola mentorjem zaupati, da so vajence korektno ocenili, saj sami za to nimajo pristojnosti. Pravi da vajenci nikoli ne dobijo ocene 1, ocene se gibljejo med 3 in 5, zato v njihovo ustreznost dvomi. Če za temi ocenami dejansko stoji tudi znanje, se ne preverja, je kritičen. Naj bi se na vmesnem preizkusu, v katerega šola ni vključena. V kolikor podjetje ne zmore pokriti vsej kompetenc, bi po mnenju sogovornika 1 manjkajoči del moral mentor sam predelati z vajencem. V ta namen mentorjem pošlje tudi NIV in izvedbeni kurikulum, česar pa večina ne bere: *»So pa nekateri mentorji, ki se v to poglabijo in pridobijo strokovno literaturo ter potem sistematično delajo z vajenci, jim dajo za napisat kak projekt, nalogo.«*

**Vmesni preizkusi:** Pomemben segment ocenjevanja vajencev je tudi prek vmesnih preizkusov, a sogovornik 1 dvomi v njihovo kakovost. Pove, da se ta preizkus opravi tako, da zbornica najame mentorje iz podjetij, ki potem pri drugih podjetjih izvedejo to ocenjevanje. Komisijo sestavlja en človek. Ker so načeloma kolegi, so zato redko kritični do njih, morda kdaj kdo poda kak predlog, ampak ne dajejo negativnih ocen na vmesnih preizkusih. Sogovornik 1 ne ve, da bi bile kdaj kakšne posledice na podlagi ugotovitev vmesnih preizkusov. Šola pa vanje nima vpogleda. V kakovost vmesnih preizkusov dvomi tudi sogovornik 3, kar pojasni na primeru vajenca, ki se je zlomil na zaključnem izpitu, čeprav je imel same pozitivne ocene mentorja in opravljen vmesni preizkus. Težav ni zaznala ne zbornica, ne šola.

### 3.6.2 Končno preverjanje in ocenjevanja dosežkov

**Zaključni izpiti:** sogovornik 1 pove, da na šoli do decembra razpišejo teme za zaključne izpite, do marca vajenci pri delodajalcu pripravijo izdelek, potem morajo pripraviti še dokumentacijo. Junija je zagovor, na katerem je tudi mentor, na katerem vajenec ustno zagovarja izdelek ali storitev. Sogovornik pri tem procesu sodeluje, in sicer tako, da pomaga dijakom pri izbiri tematike (da je ustrezno kompleksna, ne prelahka, ne prezahtevna) in jim svetuje skozi proces. Podobno glede zaključnega izpita pove sogovornik 3: *»Že pri sami izbiri naslova zaključne naloge vedno zraven sodelujemo. Že ko poberem njihove predloge, zraven malo sugeriram, kaj naj bo napisano. Potem je tu šolska komisija, ki oceni primernost naloge in potrdi. Potem oni dobijo nazaj z navodili, kako naj nalogo izpeljejo in naredijo. Vmes, ko se vrnejo v 3. letniku za 8 tednov sem, jim rečemo, naj prinesejo pokazati nalogo, da še kaj sugeriramo. Želimo jih naučiti, da nekaj znajo potem spisati.«*

### **Individualna in skupinska povratna informacija o kakovosti dnevnikov PUD:**

Pri dijakih (ne pa pri vajencih) sogovornik 1 tudi po zaključenem PUD opravi individualne pogovore in pregleda njihove dnevnike. Tudi 2 do 3 razredne ure so namenjene pogovoru o PUD.

### **3.7 Kakovost dosežkov vajencev je precej odvisna od zasnove izvedbenega kurikula**

Ocene sogovornikov so pri vprašanju kakovosti dosežkov vajencev različne. Spodnje ugotovitve kažejo, da je razlika na eni strani med sogovornikom 1 in na drugi strani med sogovornikoma 2 in 3. Značilnost delovanja šole, na kateri je zaposlen prvi sogovornik, da PUD v okviru vajeniške oblike razumejo po črki zakona, ki odgovornost za kakovost in ocenjevanje daje v roke podjetja in zbornice. Značilnost drugih dveh šol pa je, da del odgovornosti za kakovost in ocenjevanje znanja, ki ga vajenci osvajajo na delovnem mestu, prevzamejo tudi nase. Spodnji rezultati kažejo, da zasnova izvedbenega kurikula v povezavi z močno podporno vlog šol vodi do boljših dosežkov vajencev.

Sogovornik 1 je do obstoječega sistema ocenjevanja na področju vajeništva kritičen. Poudari, da **tega, kar se vajenci naučijo na PUD, v resnici ne spremlja nihče oz. je edini način nadzora vmesni preizkus, ki pa ni zastavljen kot resen izpit. Šola podpira podjetja, ampak nima mehanizma, da bi kakovost ocen/znanja kakorkoli preverjala, spremljala, čeprav je formalno odgovorna za oceno.** Njihove izkušnje kažejo, da so vajenci šibki v strokovni teoriji, močnejši pa v veščinah, če so le-te bile osvojene v podjetjih, ki so jim nudila dovolj širok nabor kompetenc. Na šoli opažajo, da večinoma vajencev po zaključku vajeništva nadaljuje izobraževanje na PTI programih, kjer pa imajo kar velike težave, ker nimajo dovolj strokovne podlage. Po drugi strani pa pri PUD za dijake, kjer formalno nadzor nad kakovostjo znanja tudi sicer ne poteka, so pa po mnenju sogovornika vgrajena nekatera varovala: organizator ima precej večji vpliv na izbor podjetja, z njimi stalno sodeluje in skozi leta gradijo skupno znanje ter zaupanje. Poleg tega imajo dijaki še prakso v šoli in vso teorijo v šoli. Zato ima v primeru slabo izvedenega PUD dijak še vedno dostop do znanja.

**Sogovornik 2 poda drugačno izkušnjo. Na njihovi šoli ugotavljajo, da imajo vajenci pogosto boljše znanje, tako praktično kot teoretično, saj »Ne moreš imeti vrhunskih veščin, če nimaš v ozadju strokovnega znanja.«** Imajo tudi izjemne primere:

»Čar vajeništva, imamo kup zaključnih nalog. Gre za take naloge, da »kapo dol«, tehnološko, tehnično mišljeno. To je dejansko simulator, simulacija orodij za takšen izziv. Ko sem eno zadevo nesel v Kranj v Zvezo tehničnih kultur, na neko tekmovanje, gospa tam ni vedela nič o [...]«, naši vajenci so s tehnologijami, ki jih naš šolski sistem sploh še ni zaznal. Potem pa zelo konkretno podjetje dela nove plane, v novi hali, ki so jo kupili, vodijo jo naši trije vajenci. Skozi šolanje so se naučili tehnologij, ki so zanje atraktivne.« V intervjuju pokaže tudi primere vajeniških dnevnikov in pojasni njihovo visoko kakovost, ki je precej višja od tistih, ki jih pripravijo dijaki (raven tehničnega pisanja in risanja, kompleksnost izdelkov). Doda, da pri njih glavnina vajencev nadaljuje izobraževanja na PTI in da so večinoma uspešni, čeprav določen manko znanja morajo nadoknaditi. Po posvetu s svetovalno delavko pove, da se na PTI vpiše nekoliko manj vajencev kot dijakov, a tisti, ki se za to odločijo, so običajno uspešni. Še največkrat je ovira ta, da popoldne delajo in nimajo dovolj časa za učenje. Vsebinsko pa so po njihovem mnenju dovolj pripravljeni.

Sogovornik 2 pojasni tudi, da **so na šoli pripravili nabore minimalnih standardov in pričakovana znanja, s katerimi seznanijo tudi mentorje, da lažje usmerjajo svoje vajece.** Pri pripravi minimalnih standardov so sodelovali učitelji strokovnih modulov, vsak za svoje področje. Na osnovi tega so pripravljeni tudi ocenjevalni listi, ki jih uporabijo mentorji. Sogovornik pravi, da moramo mentorjem zaupati pri ocenjevanju doseženih kompetenc, saj so vrhunski strokovnjaki. Jih pa je pri tem potrebno podpreti in jim pripraviti zgoščeno, strokovno, berljivo dokumentacijo, ki jo bodo radi uporabili.

**Sogovornik 2 se strinja, da vmesni preizkus ne odigra svoje vloge v celoti:** »Če do zdaj v desetih letih vajeništva ni prišla niti ena pripomba nazaj, pomeni, da smo tako dobri ali pa sistem nekaj ne zazna. Če pogledamo zapisnike, ki jih imam, npr. zapisnik, s programa [...], same odlične ocene.

Sogovornik 3 doda, da je povsem **napačna perspektiva, da je vajeništvo za učno manj uspešne dijake.** Na njihovi šoli želijo k vajeniški obliki pritegniti tiste, ki imajo afiniteto do praktičnega dela in so hkrati za delo v podjetju dovolj zreli. Za vajece, ki tega nimajo, se hitro izkaže, da podjetje zanje ni primerno učno mesto in jih skušajo prepisati v šolsko obliko. Tudi šolam v regiji svetujejo, da v vajeništvo načeloma ne spodbujajo tistih učencev, ki imajo odločbo o usmeritvi, saj je zanje lahko ta oblika prezahtevna. Prezahtevna tudi zato, ker imajo vajenci, v času, ko so v šoli, pouk zelo zgoščen (npr. štirikrat na teden matematiko, angleščino in slovenščino,



medtem ko imajo v šolski obliki te predmete dvakrat). Poleg tega se morajo vajenci več učiti samostojno, v podjetjih delajo za izjemno dragimi stroji. Vajenci, ki to zmorejo, pa imajo visoke dosežke. Opiše primere vajencev, ki delajo v 2. letniku na strojih, vrednih od 200.000 do 300.000 EUR: *»Pa ga fant v 2. letniku pelje, ga sprogramira, naredi tak izdelek, da se samo gleda.«* Opiše tudi primer, ko je vajenec izvedel samostojno popravilo, ki sicer stane 15.000 EUR. Pojasni: *»Sem šel pogledati, sem mislil, da vajenca hecajo, ampak on je to naredil sam. Mentorji jim dejansko dajo, v treh letih je ta naš vajenec nepopisan list. Nima delovnih navad, ničesar in vsako podjetje, če je mentor dober, lahko iz njega naredi najboljšega delavca. To so res najboljši delavci.«*

Sogovornik 3 nadaljuje, da so **izdelki vajencev na neprimerljivo višji ravni od izdelkov dijakov**. Nekateri vajenci celo v podjetjih naredijo izdelke (orodja), ki jih dijaki uporabljajo pri praktičnem pouku. Doda, da so vajenci tudi teoretično dovolj usposobljeni, saj teorijo lažje razumejo, ker so spoznali, kako teorija deluje v praksi. Tudi na PTI, kar se jih veliko vpiše po zaključku, so uspešni. Več truda morajo vložiti v matematiko, angleščino ipd., ampak s strokovnim znanje nimajo težav. So imeli na šoli celo zlatega maturanta, ki je bil na začetku vajenec.

### 3.8 Spremljanje kakovosti sodelovanja s podjetji še v povojih

O vprašanju vključenosti področja kakovosti sodelovanja s podjetji sogovorniki niso imeli veliko povedati. Zdi se, da je področje spremljanja kakovosti in samoevalvacijskih analiz na tem področju v razvoju. Sogovornik 1 je denimo v okviru projekta Mreže za kakovost 1 v lanskem šolskem letu izpolnil vprašalnik Samoevalvacija šol prek spletne platforme za spodbujanje samoevalvacije EPOS.

Sogovornik 2 s tem ni seznanjen oz. v takšno evalvacijo ni bil vključen. Sogovornik 3 pa pove, da mentorjem in vajencem vsako leto posreduje anketni vprašalnik, kjer jih vpraša, kako so bili zadovoljni z vajeništvom, katere vsebine bi še imeli. Je pa odziv na ankete s strani delodajalcev slab.

#### **Sogovorniki so podali nekaj predlogov za izboljšanje kakovosti učnih mest:**

- V Zakon o vajeništvu bi morali po mnenju sogovornika 1 zapisati, da morajo mentorji določen čas nameniti vajencu in da jih je zato potrebno razbremeniti nekaterih nalog.
- Vsi sogovorniki se strinjajo, da mora vmesni preizkus pridobiti težo.

- Sogovorniki se želijo več organizatorjev PUD na šolah – če naj bo šola podjetjem v večjo podporo oziroma neke vrste servis podjetjem in vajencem, mora imeti dovolj ustreznega in primerno plačanega kadra. Pomembna je tudi podpora vodstva: poleg strokovne podpore, ima vodstvo (vsaj v večjih šolskih centrih) določene možnosti, da organizatorjem PUD zagotovi boljše pogoje za delo, jih finančno dodatno stimulira, skrbi za kakovosten kader in priložnosti za njihovo sodelovanje in strokovno rast.
- Od zbornic bi sogovorniki želeli še več dela na informiranju o vajeništvu in spodbujanju podjetij, da bi sprejemala vajence.

## 4 Zaključek

Vsi sogovorniki se strinjajo, da je **mentor, ki je ustrezno strokovno usposobljen, ima čas, pedagoške kompetence in podporo vodstva, ključ do kakovostnega usposabljanja na delu**. Pomembna je tudi oprema, s katero razpolaga podjetje in dejavnost, s katero se ukvarja.

Mentorjeva formalna usposobljenost in razpoložljivost opreme se preverja v uradnih verifikacijskih postopkih zbornic, ki pa po mnenju sogovornikov še ne zadoščajo za dejansko kakovost učnih mest. Iz tega razloga organizatorji PUD na osnovi lastnega tesnega sodelovanja s podjetji in predhodnih izkušenj oblikujejo svoje interne sezname podjetij. Izzive pri uradnih postopkih verifikacije vidijo v prepočasnih procesih posodabljanja izobraževalnih programov, pomanjkanju učnih mest in nekaterih primerih dajanja prednosti interesov posameznikov pred kakovostjo oz. preveliki vlogi osebnih poznanstev med podjetniki, ki so člani verifikacijskih komisij. Zato se sogovorniki pri svetovanju vajencem opirajo predvsem na lastne evidence in osebno poznavanje podjetij ter zato šole oz. organizatorji PUD tudi njihovo kakovost preverjajo sami – v enem primeru je to preverjanje omejeno na šolsko obliko poklicno izobraževanja, v dveh primerih pa tudi na vajeniško. **Iz drugih dveh primerov je razvidno stališče šol, da morajo z namenom zagotavljanja kakovostnega usposabljanja na delu (in s tem kakovostnega vajeništva) prevzeti tudi sami več odgovornosti prek široko zasnovane podpore podjetjem in mentorjem ter prek neformalnega spremljanja dogajanja v podjetjih**. Zaznavajo, da podjetja (in širša delovna sfera) nimajo dovolj kapacitet, da bi to zmogle zagotoviti same, ne glede na zakonske podlage.

Organizatorji PUD soglašajo, da je usposabljanje mentorjev izjemno pomembno, a to mora biti glede na njihove izkušnje v obliki manj formalnih in kratkih oblik izobraževanja v smislu prenosa informacij, izkušenj, mreženja in svetovanja.

**Sodelovanje med organizatorji PUD in podjetji je gotovo odlika analiziranih primerov**. Sodelovanje poteka na več načinov in z različnimi nameni, je pa velik del tega neformalne narave in izhaja iz potrebe po informiranju, izmenjavi informacij in izkušenj, nudenju strokovnih nasvetov, velika je pomoč pri administrativnih nalogah, še zlasti pa pri ocenjevanju kompetenc, ki jih vajenci razvijajo v času usposabljanja v podjetju.

V Sloveniji je poseben izziv, kako zagotoviti vsakemu vajencu priložnosti za osvojitve vseh kompetenc, predpisanih z izobraževalnimi programi. Kot učinkovitejši se kaže pristop, po katerem šola specifične podjetij upošteva že v izvedbenem kurikulumu in po potrebi vajencem zagotovi, da manjkajoče kompetence osvojijo v šoli oz. v njihovih medpodjetniških centrih. Povezovanje podjetij v ta namen je izjema.

Kažeta se še dva izziva, ki bi jima veljalo posvetiti v prihodnje več pozornosti: prvi je vprašanje ustreznosti in kakovosti vmesnih preizkusov, drugi pa vključevanje usposabljanja na delu v siceršnje ugotavljanje in zagotavljanje kakovosti, skladne z evropskim referenčnim okvirom. Slednjega v naši evalvaciji ni bilo zaznati, kot tudi ne sodelovanja šol s sindikati.

Sogovorniki so večinoma zadovoljni s pogoji svojega dela. Dva med njimi pa vidita vlogo šole kot servisa, ki nudi podjetjem celovito podporo. Da pa bi ta podpora bila ustrezna, bi potrebovali tako dovolj organizatorjev PUD kot tudi ustrezno podporo vodstva šole.

## 5 Viri in literatura

- Deutscher, V. in Braunstein, A. (2023). Measuring the quality of workplace learning environments – a qualitativemeta synthesis of employee questionnaires. *Journal of Workplace Learning*. Let. 35, št. 9, str. 134-161. DOI 10.1108/JWL-06-2022-0074
- Guellali, C. (2017). Quality assurance of companybased training in the dual system in Germany. An overview for practitioners and VET experts. Bonn: Federal Institute for Vocational Education and Training.
- OECD. (2020). Social, Employment and Migration Working Papers No. 250 Improving evidence on VET: Comparative data and indicators. Directorate for employment, labour and social affairs employment, labour and social affairs committee.
- Priporočila Sveta z dne 15. marca 2018 o evropskem okviru za kakovostna in učinkovita vajeništva. 2018/C 153/01.
- Strauss, A. L.,in Corbin, J. M. (1990). Basics of qualitative research: grounded theory procedures and techniques. London: Sage.

