



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Sedanji deležniki za
razvoj veščin bodočega velneškega turizma



PROJEKT WellTo

PRIROČNIK ZA KOORDINATORJE PRAKTIČNEGA USPOSABLJANJA IN MOBILNOSTI

WP5

Avtor: ITPIO



VSEBINA

I. O PROJEKTU IN PRIROČNIKU	4
II. GLAVNI CILJI PRIROČNIKA	5
III. PUD: SPODBUJA RAZVOJ VEŠČIN DIJAKOV	5
IV. KOORDINATOR PUD IN MOBILNOSTI	7
1. <i>Oprelitev pojma koordinatorja PUD in mobilnosti</i>	7
2. <i>Vloge in odgovornosti koordinatorja</i>	7
3. <i>Glavne naloge koordinatorjev PUD in mobilnosti – Priloga 1</i>	8
V. IZVEDBA PROCESA PUD OZ. MOBILNOSTI DIJAKOV	10
1. <i>Pripravljalna faza</i>	10
1.1. Poznavanje nacionalne zakonodaje, ki ureja področje PUD (za vsako partnersko državo)	10
1.1.1 Bolgarska zakonodaja, ki ureja področje PUD	10
1.1.2 Latvijska zakonodaja, ki ureja področje PUD	13
1.1.3 Slovaška zakonodaja, ki ureja področje PUD	16
1.1.4 Slovenska zakonodaja, ki ureja področje PUD	19
1.2. Poznavanje dijakov - individualne značilnosti dijakov/vajencev v okviru PSI - Priloga 2 in Priloga 3	26
1.3. Učni pristopi, ki v ospredje postavljajo dijake	26
1.4. Posebnosti panoge velneškega turizma v povezavi z izvajanjem PUD	28
1.5. Določanje posebnosti delovnega mesta in zahtev V ZVEZI Z OPRAVLJANJEM DELA - Priloga 4	30
1.6. Razsežnosti PUD - PREDNOSTI PUD za vse udeležence – Priloga 5	39
2. <i>Izvedbena faza - Priloge od 6 do 8</i>	44
2.1. Koraki za ustrezno posredovanje med podjetji in poklicnimi šolami pri načrtovanju, organizaciji in spremljanju PUD	44
2.2. Transnacionalna mobilnost v okviru PUD	45
3. <i>Faza priznavanja in potrjevanja učnih dosežkov</i>	45
VI. KAKOVOST PUD – STANDARDI KAKOVOSTI IN IZBOLJŠAVE – PRILOGE OD 9 DO 11	46
VII. DOBRE PRAKSE PRI SODELOVANJU MED PODJETJI IN IZVAJALCI PSI V OKVIRU PROCESA IZVAJANJA PUD	48



1. v panogi velneškega turizma (vsaj 1 v vsaki partnerski državi)	48
VIII. UPORABA PLATFORME WELLTO KOT UČINKOVITEGA ORODJA ZA PODPORO DELOVANJA EVROPSKE MREŽE VEŠČIN VELNEŠKEGA TURIZMA	52
IX. ZAKLJUČEK	53
X. PRILOGE:	55
Priloga 1 Predloga potrdila za organizatorja PUD in mobilnosti	56
Priloga 2 Predloga obrazca za samoocenjevanje dijaka	57
Priloga 3 Predloga obrazca za ocenjevanje dijaka s strani učitelja	58
Priloga 4 Priloga za opis delovnega mesta in zahtev za opravljanje dela	59
Priloga 5 Predloga pogodbe o izvajanju praktičnega usposabljanja med izvajalci PSI in podjetji	61
Priloga 6 Predloga Partnerske pogodbe med izvajalci PSI in podjetji	62
Priloga 7 Predloga individualne izobraževalne pogodbe dijaka	63
Priloga 8 Predloga za spremljanje procesa izvedbe PUD	65
Priloga 10 Predloga za ocenjevanje napredka pri razvoju dijakovih veščin	67
Priloga 11 Predloga za končno oceno	68



I. O PROJEKTU IN PRIROČNIKU

Priročnik za koordinatorje praktičnega usposabljanja z delom (PUD) in mobilnosti je bil pripravljen v okviru petega delovnega paketa (WP5) projekta WellTo. Bralca korak za korakom popelje skozi proces načrtovanja, organizacije in izvedbe praktičnega usposabljanja z delodajalci v regiji ali v okviru mobilnosti dijakov. V priročniku bodo koordinatorji našli konkretne predloge in smernice za to, kako, skupaj z delodajalci ali partnerskimi organizacijami v tujini, organizirati in izpeljati praktično usposabljanje na delovnem mestu.

Koordinator PUD in mobilnosti, ki je obravnavan v tem priročniku, združuje naloge, ki jih v Sloveniji običajno opravljata tako organizator PUD kot koordinator mednarodne mobilnosti dijakov. V projektu WellTo sta bili – zaradi ciljev izvajanja skupne kvalifikacije in ključnega pomena izvajanja PUD v partnerstvu s šolami v tujini – ti vlogi združeni.

Glavni cilji projekta WellTo so bili:

- oblikovati skupno kvalifikacijo – receptor v velneškem centru, ki ustrezno odraža sedanje in srednjeročne potrebe podsektorja z vidika znanj, veščin in kompetenc;
- zagotoviti skupne standarde znanja za izvajanje tako teoretičnega kot tudi praktičnega izobraževanja;
- zagotoviti učinkovito sodelovanje med šolami izvajalkami ter podjetji s področja velneškega turizma pri načrtovanju, organizaciji, zagotavljanju kakovosti in ocenjevanja učnih izidov,
- ustvariti pogoje za medsebojno priznavanje delov skupne kvalifikacije v partnerskih državah (razen Nemčije);
- zagotoviti pogoje za trajnostno izvajanje skupne kvalifikacije tako v partnerskih državah kot zunaj partnerstva.

Glavne ciljne skupine projekta so: srednje poklicne in strokovne šole s programom gastronomije in turizma; podjetja na področju velneškega turizma; turistične organizacije znotraj panoge; učitelji PSI ter mentorji v podjetjih znotraj panoge; dijaki poklicnih in strokovnih šol.

Izvedba projekta bo na pozitiven način prispevala h:

- krepitvi povezave med poklicnim in strokovnim izobraževanjem (PSI) in dejanskimi potrebami na trgu,



- krepitvi podpore podjetjem pri zagotavljanju PUD,
- razvoju medsebojnega zaupanja med partnerji z namenom zagotavljanja boljše preglednosti, primerljivosti in medsebojnega priznavanja razvite kvalifikacije,
- boljši uskladitvi specifičnih potreb po znanju s potrebami na trgu dela v državah/regijah, ki so udeležene v partnerstvu,
- večji zaposljivosti diplomantov PSI prek izboljšane PUD in privzetih priložnosti za mobilnost,
- oblikovanju tako regionalne kot transnacionalne mreže, s čimer bo projekt pripomogel k mobilnosti dijakov,
- večji konkurenčnosti velneškega turizma, tako da bo ustvaril visoko zaposljiv kader v skladu s potrebami panoge,
- večji privlačnosti PSI,
- zagotavljanju kakovostnih in specifičnih veščin, znanj in kompetenc udeležencev PSI na področju velneškega turizma, kar bo po eni strani prispevalo k večji konkurenčnosti in uspešnosti podjetja, po drugi strani pa bo potencialni delovni sili olajšalo, da se ustrezno prilagodi zahtevam specifičnega trga dela.

II. GLAVNI CILJI PRIROČNIKA

Vloga koordinatorja PUD in mobilnosti v sklopu WellTo aktivnosti je zagotavljanje sodelovanja med šolami in turističnimi velneškimi centri doma in v tujini ter koordinacija načrtovanja in organizacije praktičnega usposabljanja ter reševanju s tem povezanih vprašanj.

Priročnik koordinatorjem PUD in mobilnosti nudi podporo pri naslednjih nalogah: načrtovanje in vrednotenje programa usposabljanja, vodenje priprave na usposabljanje, pomoč pri koordinaciji usposabljanja v podjetju, usmerjanje in svetovanje itd. V priročniku najdemo praktične primere in pomembne informacije, ki so vam v podporo pri izvajanju mobilnosti v partnerskih državah projekta. V njem so opisane tudi glavne značilnosti vloge koordinatorja, vključno z opredelitvijo pojma ter njegovo vlogo, odgovornosti in glavne naloge. Razložen je tudi proces PUD kot tudi nekaj dobrih praks sodelovanja med podjetji in izvajalci PSI v partnerskih državah projekta.

III. PUD: SPODBUJA RAZVOJ VEŠČIN DIJAKOV

Praktično usposabljanje z delom (PUD) je proces, ki učinkovito združuje teoretično in praktično znanje ter izkušnje. Proces postavlja v ospredje dijaka in zagotavlja razvoj njegovih kompetenc



preko izmenjujočih se metod izobraževanja in usposabljanja in nagraduje in priznava učenje na delovnem mestu. PUD dijakom pomaga pri razumevanju učne snovi, tako da sodelujejo pri njeni dejanski uporabi v delovnem okolju.

PUD se v poklicnem in strokovnem izobraževanju (PSI) uporablja za razvoj osnovnih delovnih navad, poklicne identitete in poklicno specifičnih kompetenc. Zaradi svoje privlačnosti kot izjemno učinkovite oblike učenja pa se lahko uporablja tudi širše za druge izobraževalne namene. V splošnem izobraževanju se PUD lahko uporablja pri razvoju sposobnosti reševanja problemov in učenje učenja, prav tako pa se prek njega lahko poučuje podjetništvo in spodbuja razvoj poklicne zrelosti mladih.

Mladi potrebujejo podporo pri prehodu z izobraževanja na zaposlovanje. Situacije, ki poskušajo čim bolj simulirati realne delovne okoliščine, lahko pomagajo mladim pri razvoju pozitivnih ambicij na njihovi poklicni poti. Prav tako jim lahko pomagajo pri razvoju ključnega vedenja, odnosa in znanja, ki ga bodo potrebovali na delovnem mestu.

Veščine usposabljanja na delovnem mestu so pomembne pri spodbujanju ljudi, da na razvoj svoje poklicne poti gledajo pozitivno in da tako dojemajo tudi udejstvovanje v nadaljnjem formalnem poklicnem izobraževanju in usposabljanju. Za ljudi v učno bogatih delovnih okoljih je bolj verjetno, da bodo bolj pozitivno dojemali učenje in da bodo imeli bolj pozitiven pristop do razvoja njihove prihodnje poklicne poti.

Dijakom praktično usposabljanje koristi, saj to pomeni, da se lahko ob tem, ko opravljajo svoje delovne obveznosti, še naprej učijo, tistim v bolj odročnih območjih pa ni treba biti veliko časa zdoma. Fleksibilnost in možnost prilagojenih učnih modulov, tečajev in programov, ki ustrezajo zahtevam podjetij ali panog po določenih veščinah in znanju, so za dijake seveda privlačna možnost, saj jih ne omejujejo standardni izobraževalni programi.

S tem, ko dijaki dobijo priložnost za usposabljanje z delom, ki čim bolj simulira realne okoliščine, razvijajo svojo splošno pripravljenost in razumevanje sveta dela. Prav tako jim to pomaga, da se pričnejo zavedati zahtev delovnega mesta in pričakovanj delodajalca, nenazadnje pa jim to nudi tudi podporo pri njihovem učinkovitem prehodu in vključitvi na trg dela. Ti ukrepi dijakom omogočajo, da še pred uradnim prehodom z izobraževanja na zaposlovanje »okusijo« različna delovna mesta v svojem poklicu, s čimer razvijajo veščine zaposljivosti in izkusijo različna delovna okolja, še preden sprejmejo konkretne odločitve glede svoje poklicne poti. Prek PUD lahko dijaki svoje poklicne veščine razvijajo vzporedno z izobraževalnim procesom, kar jim omogoča, da znanje, pridobljeno v razredu, uporabijo v praksi.



Priložnost, da v praksi uporabijo, kar so se naučili v razredu ali v izobraževalnem procesu, s čimer lahko to, kar so se naučili, vidijo v pravem delovnem okolju in ne v simuliranih situacijah, izpeljanih iz teoretičnih konceptov, za dijake nedvomno pomeni precejšnjo motivacijo in predstavlja tudi gonilo, da nadaljujejo z učnim procesom in tako v celoti ugotovijo in obvladajo, kaj so se naučili.

S tega vidika proces PUD spodbuja znanje in veščine dijakov v turistični panogi, in sicer prek vajeništva oz. učnih programov, ki so v glavnem namenjeni mladim, ki želijo vstopiti na trg dela in pridobiti kvalifikacije, medtem ko opravljajo delovne naloge.

IV. KOORDINATOR PUD IN MOBILNOSTI

1. OPREDELITEV POJMA KOORDINATORJA PUD IN MOBILNOSTI

Koordinator je odgovoren za to, da je praktično usposabljanje usklajeno s kurikulumom in učnimi cilji programa PSI. Usklajevanje zahteva veliko načrtovanja in truda, vendar je to lahko najbolj zanimiv in dinamičen del poklica. Ko so dijaki uspešni, razvijejo zaposlitvene veščine, ki bi jih sicer drugače težko razvili. Koordinator mora za svoje delo imeti tehnično znanje, ki ga kombinira s poklicnimi izkušnjami na svojem strokovnem področju.

Koordinator PUD in mobilnosti naj:

- Bo vreden zaupanja in zanesljiv.
- Zna vzpostaviti dobre medosebne odnose.
- Podpira dijake.
- Zna dobro upravljati s časom in sredstvi.
- Zna učinkovito komunicirati.
- Dobro opazuje in je pronicljiv.
- Bo moder pri svojih odločitvah.
- Bo inovativen in kreativen.
- Bo odgovoren in samodiscipliniran.
- Nenehno nadgrajuje svoja znanja in se razvija na svojem strokovnem področju.

2. VLOGE IN ODGOVORNOSTI KOORDINATORJA

PUD se odvija zunaj šole, koordinatorji pa uredijo vse potrebno za izvedbo PUD v podjetjih, medpodjetniških centrih ali v tujini. Koordinatorji so glavne kontaktne osebe za praktično



usposabljanje in so odgovorni za iskanje kakovostnih učnih mest, pripravo individualnih (ali kolektivnih) učnih načrtov, podpisovanje (kolektivnih ali individualnih) pogodb z delodajalci, spremljanje in vrednotenje praktičnega usposabljanja in zagotavljanja, da je praktično usposabljanje usklajeno s kurikulumom in učnimi rezultati programa PSI. Koordinator podpira nadaljnji strokovni razvoj dijakov v podjetju. Zagotavljanje kakovosti in privlačnosti PSI je pomembno tako z vidika zagotavljanja pravih kompetenc za trg dela kot tudi z vidika zagotavljanja tako kvantitete kot kvalitete dijakov, ki zaključijo program PSI. Koordinatorji imajo pri tem pomembno vlogo, saj zagotavljajo učinkovito usklajevanje, ki zahteva veliko načrtovanja in truda.

3. GLAVNE NALOGE KOORDINATORJEV PUD IN MOBILNOSTI – PRILOGA 1

Glavni cilj koordinatorjev kot kontaktnih oseb v imenu šol je olajšati sodelovanje med izvajalci PSI in podjetji, kar prispeva k sistematičnemu sodelovanju in uspešnemu partnerstvu med šolami, podjetji in partnerji v tujini. S tega vidika so glavne naloge koordinatorjev pri izvedbi procesa PUD: načrtovanje, organizacija in spremljanje praktičnega usposabljanja učencev, ki poteka izven šol v podjetjih, medpodjetniških centrih ali v tujini. Na vsakem področju ukrepanja, so naloge lahko razdeljene, kot je razvidno spodaj.

Načrtovanje in vrednotenje programa usposabljanja

Koordinator:

- da pobudo za program PUD in preuči njegovo izvedljivost,
- razvije cilje in zadolžitve v okviru programa,
- skupaj z mentorjem pripravi načrte usposabljanja in dogovorov,
- v pristopu k razvoju poklicne poti, ki je usmerjen k skupini, vključi samostojno raziskovanje in načrtovanje dijakov,
- zasnuje program, ki vključuje nadaljnje izboljšave in samoocenjevanje,
- tesno sodeluje s šolskimi svetovalci,
- pripravi, vodi in analizira občasne ankete dijakov in delodajalcev, ki se izvedejo v okviru spremljanja,
- pripravi in analizira končna poročila za določeno obdobje PUD,
- pozna in zagotavlja skladnost z ustrezno delovno zakonodajo in predpisi,
- učinkovito upravlja vire, vključno z objekti, opremo in zalogami,
- zagotavlja varnost in zdravstveno varstvo dijakov/učencev skladno z ustrezno delovno zakonodajo in predpisi,



- poskrbi, da mesto usposabljanja omogoča priložnosti tudi invalidnim, prikrajšanim in ranljivim skupinam dijakov.

Pomoč pri koordinaciji usposabljanja v podjetju

Koordinator:

- ovrednoti, izbere in vzpostavi mesta usposabljanja,
- seznaniti mentorje usposabljanja v podjetju z njihovo vlogo in dolžnostmi,
- oblikuje, spremlja in prilagaja načrte usposabljanja v sodelovanju z delodajalcem in dijakom,
- pomaga mentorjem usposabljanja v podjetju razviti učne tehnike za delo z dijaki,
- spremlja napredek dijakov prek rednih terenskih obiskov in sprotne komunikacije,
- skupaj z mestom usposabljanja in dijaki pregleda nacionalno delovno zakonodajo in zakonodajo s področja varnosti in zdravja,
- pridobi mnenje dijakov o izvedenem usposabljanju.

Usmerjanje in svetovanje

Koordinator:

- svetuje dijakom in mentorjem v podjetju,
- zagotovi referenčno gradivo za namen kariernega informiranja,
- zagotovi napotke glede posebnih potreb invalidnih, talentiranih, nadarjenih, prikrajšanih in ranljivih skupin dijakov,
- pomaga dijakom pri razvoju dobrih delovnih navad,
- razvija in usklajuje delovne izkušnje, ki spodbujajo neobičajne poklicne priložnosti.
- prepozna, kdaj dijaki potrebujejo nasvet drugih članov osebja in strokovnjakov,
- pomaga dijakom določiti načine, kako najbolje opisati njihove prednosti,
- pomaga dijakom, ki so zaključili šolanje, z različnimi vidiki iskanja službe,
- dijakom piše priporočila.

Karierna vloga, dejavnosti in razvoj

Koordinator:

- razloži filozofijo PUD, vključno s tem, kakšna je vloga organizatorja praktičnega usposabljanja,
- vzdržuje etične standarde,
- spodbuja okolje, v katerem člani osebja sodelujejo z drugimi disciplinami, zato da dijakom zagotovijo čim bogatejše izkušnje,



- pridobijo oceno in povratne informacije od administrativnega osebja in kolegov

V. IZVEDBA PROCESA PUD OZ. MOBILNOSTI DIJAKOV

1. PRIPRAVLJALNA FAZA

1.1. POZNAVANJE NACIONALNE ZAKONODAJE, KI UREJA PODROČJE PUD (ZA VSAKO PARTNERSKO DRŽAVO)

1.1.1 BOLGARSKA ZAKONODAJA, KI UREJA PODROČJE PUD

V Bolgariji nacionalno politiko na področju poklicnega izobraževanja in usposabljanja (PSI) usklajuje ministrstvo za izobraževanje in znanost. Zakon o predšolskem in šolskem izobraževanju (2015) ter dopolnila k Zakonu o PSI (2016) sta preoblikovala omrežje šol s programom PSI in povečala delež PUD v PSI. Prav tako je bilo z omenjenim zakonom uvedeno bolj fleksibilno dvostopenjsko srednješolsko izobraževanje.

Glavni izvajalci PSI so država, občinske ali zasebne šole, poklicne srednje šole, umetniške in športne šole, višje šole s programom PSI ter centri s posebnimi dovoljenji za izvajanje poklicnega usposabljanja. Državni izobraževalni standardi določajo vsebino kvalifikacij PSI (zahteve za kandidate za vpis; opis poklica; enote učnih rezultatov; zahteve ustanov za usposabljanje; zahteve za vodje usposabljanja). Štiri ravni nacionalne kvalifikacije PSI se nanašajo na Evropski kvalifikacijski okvir. Pravni okvir razlikuje med šestimi vrstami programov začetnega in nadaljevalnega PSI (ZPSI in NPSI), imenovanih »okvirni programi«, ki določajo ravni evropskega kvalifikacijskega okvira/nacionalnega kvalifikacijskega okvira, starost in pogoje za vpis, ter določajo obliko, vsebino in trajanje izobraževanja.

Poklicno usposabljanje z delom (PUD) zavzema velik del (50 % do 70 % ali celo več) vseh programov PSI. Večino ponujajo šole, pri čemer se delež PUD s stopnjami programa manjša. Od leta 2014 se razvija dualni sistem PSI. Praktično usposabljanje v podjetju se izmenjuje s pridobivanjem teoretičnega znanja v šolah ali pri drugem izvajalcu PSI. Šoloobvezni učenci so deležni usposabljanja v podjetjih vsaj dvakrat do trikrat tedensko, in sicer v zaključnih letnikih. Delodajalci tako šoloobveznim učencem kot odraslim plačajo usposabljanje. Čeprav zakonodaja spodbuja dualni sistem PSI, pa je izvedba tovrstnega izobraževanja in usposabljanja še vedno večinoma vezana na projekte.



Socialni partnerji imajo pri oblikovanju PSI prek Ekonomskega in socialnega sveta Bolgarije kot tudi prek drugih nacionalnih svetov tako odločevalno kot svetovalno vlogo. Delodajalci aktivno sodelujejo pri oblikovanju in posodabljanju državnih izobraževalnih standardov, tj. procesu, ki ga usklajuje Nacionalna agencija za PSI. Predstavniki organizacij delodajalcev in sindikatov so člani izpitnih komisij, ki jih vzpostavijo izvajalci PSI.

Dualno usposabljanje prispeva k boljšemu praktičnemu znanju, večji privlačnosti PSI in lajša prehod na trg dela. Tovrstno usposabljanje ima na nacionalni ravni veliko politično težo, saj so bile bistvene zakonodajne spremembe na tem področju oblikovane v zadnjih štirih letih.

Bolgarske oblasti so pri oblikovanju nacionalnega modela za uvedbo dualnega sistema PSI sodelovale s svojimi švicarskimi kolegi (projekt DOMINO). Nekatero glavne ugotovitve glede dualnega usposabljanja spodbujajo partnerstva med ustanovami za poklicno izobraževanje in usposabljanje na regionalni in lokalni ravni, in sicer za tiste poklice, za katere regionalno in lokalno gospodarstvo izkazuje največ zanimanja.

Dualno usposabljanje podpirajo tudi občine in socialni partnerji in je v začetni fazi uvajanja predvsem v šolsko izobraževanje. Zakonodajni okvir (Zakon o PSI in podzakonski akti) na tem področju učencem omogoča, da pridobijo kvalifikacijo v okviru PSI.

Trenutno je na tem področju velik poudarek predvsem na vajeništvih za učence v okviru PSI. Predmetno področje ureja Zakon o PSI in se nanaša na šolsko izobraževanje. Praktično usposabljanje v podjetju se izmenjuje s pridobivanjem teoretičnega znanja v šolah ali pri drugem izvajalcu PSI. Kako sta porazdeljeni teorija in praksa, je odvisno od ravni kvalifikacije v okviru PSI, kakovost dualnega usposabljanja pa je odvisna od več vidikov: učnih metod, človeških virov, pripravljenosti podjetjih, zakonodajnih pogojev, usposabljanja mentorjev, ustanov, kjer poteka usposabljanje itd.

Pravna podlaga

- Dualno usposabljanje uvaja Zakon o PSI.
- Dualna usposabljanja morajo biti organizirana v skladu z nacionalnimi izobraževalnimi standardi za pridobitev poklicnih kvalifikacij za poklice, navedene na seznamu poklicev za PSI.
- Ustrezna dopolnila v povezavi z dualnim usposabljanjem uvaja Delovni zakonik.
- V skladu z Uredbo št. 1 ministra za izobraževanje in znanost (september 2015) o pogojih za zagotavljanje dualnega usposabljanja morajo imeti delodajalci za vsakega učenca mentorja/inštruktorja.



- Na nacionalni ravni obstaja program usposabljanja za mentorje. S sklepom št. RD 09-97/02.04.2019 ministra za izobraževanje in znanost je bil vzpostavljen program usposabljanja za mentorje dualnega izobraževanja. Program vključuje zahteve glede trajanja in vsebine usposabljanja kot tudi pričakovanih učnih rezultatov.
- Uredba št. 04-4 (8. november 2019) ministrstva za gospodarstvo določa pogoje, pod katerimi morajo delodajalci oblikovati in voditi register, ki pokriva zahteve za sodelovanje v dualnem usposabljanju.

Eden izmed najbolj pomembnih vidikov je vloga mentorjev in učiteljev ter njihovo sodelovanje v procesu poučevanja. V tem smislu ima dualno usposabljanje za namen spodbujanja sodelovanja v procesu poučevanja nekaj inovativnih značilnosti:

a) z zakonodajo je bilo uvedeno delovno mesto »učitelj-metodolog«, ki povezuje šole s programom PSI in podjetja (projekt DOMINO). Učitelj metodolog povezuje mentorje, ki so zaposleni v podjetju in ki sodelujejo pri sestavljanju kurikulumov za praktično usposabljanje;

b) program usposabljanja za mentorje z obvezno vsebino glede znanja in spretnosti je odobrilo ministrstvo za izobraževanje in znanost.

Drug pomemben vidik je ta, da je program usposabljanja mogoče prilagoditi glede na gospodarsko dejavnost in potrebe udeležencev usposabljanja (izobraževanje, kvalifikacija, poklicne izkušnje itd.). Usposabljanje traja 32 ur, in sicer 14 ur teorije in 18 ur prakse. Program usposabljanja omogoča razvoj različnih veščin: socialnih, organizacijskih, metodoloških in vodstvenih.

V zvezi z ureditvijo PUD se Bolgarija sooča z nekaj izzivi:

- Obstaja nekaj nerazrešenih vprašanj v zakonodaji glede jamstva kakovosti usposabljanja, predvsem kakovosti usposabljanja v podjetjih.
- Z zakonodajo tudi ni urejeno vprašanje v zvezi z obdobjem, ko imajo dijaki šolske počitnice, in sicer ni določeno, ali naj jim podjetje v tem času dovoli dopust ali se to obdobje šteje za počitnice.
- Zakonodaja ne ureja kazni za mentorje v primeru njihove nezmožnosti izpolnjevanja nalog ali v primeru težav, povezanih z morebitno škodo, ki jo podjetju povzročijo vajenci.
- Ne obstajajo standardi kakovosti za dualno usposabljanje (na primer: v skladu z Uredbo št. 1 o pogojih za izvajanje dualnega usposabljanja, ki jo je leta 2015 sprejelo ministrstvo za izobraževanje in znanost, organizacijo in izvajanje praktičnega usposabljanja nadzoruje delodajalec).



- Ni možnosti potrjevanja mentorskega znanja.

Drugi pomembni vidiki:

1. Ni nobene digitalne platforme, klepetalnice ali druge sodobne platforme IKT za komunikacijo in sodelovanje med mentorji in učitelji v okviru dualnega PSI.
2. Ni nobenega mehanizma za preverjanje primernosti podjetja za sprejem dijakov in mladih v program usposabljanja.
3. Majhna in srednja podjetja težko najdejo čas in sredstva za usposabljanje dijakov.
4. Kar zadeva izvajanje dualnega usposabljanja v okviru izobraževanja odraslih, v Bolgariji nimajo veliko izkušenj. V skladu z zakonodajo je to mogoče, in sicer skladno s členom 46a Zakona o spodbujanju zaposlovanja.

1.1.2 LATVIJSKA ZAKONODAJA, KI UREJA PODROČJE PUD

V okviru politike, ki ureja področja poklicnega izobraževanja, je trenutno v načrtu uvedba sistema praktičnega usposabljanja z delom (PUD), ki je v Latviji ena izmed prioritet PSI. Izhaja iz potrebe po tem, da se PSI približa poslovnemu svetu in da se zagotovi usposobljena delovna sila, ki razpolaga z veščinami, znanjem in kompetencami, ki odgovarjajo potrebam na trgu dela in gospodarstvu v državi, ter da se poveča število usposobljenega kadra s kvalifikacijami PSI in tako izboljša zaposljivost mladih na splošno.

Uvedba pilotnega projekta v letih 2013/14, ki se je osredotočil na nepopolni pravni okvir, nezadostno ponudbo v tradicionalnem PSI v šolah in slabo sodelovanje delodajalcev, ki pa so kljub temu zahtevali boljšo kakovost PSI, ki ustreza zahtevam na trgu dela, je pripeljala do sprejetja pravnega okvira, v skladu s katerim naj bi v Latviji začeli izvajati PUD do leta 2016.

Latvijski parlament je 23. 4. 2015 sprejel dopolnila k Zakonu o PSI, s čimer je bilo praktično usposabljanje z delom določeno kot ena od oblik izvajanja poklicnega izobraževanja in usposabljanja.

Po tem, ko so bila sprejeta dopolnila k Zakonu o PSI, je kabinet ministrov 15. 7. 2016 sprejel Uredbo št. 484 z naslovom »Postopek organizacije in izvedbe PUD«. Postopek določa naloge, pravice in dolžnosti ustanov PSI, delodajalcev in socialnih partnerjev pri izvedbi PUD kot tudi dolžnosti strokovnih svetov znotraj panoge pri usklajevanju in spodbujanju sodelovanja podjetij z izobraževalnimi ustanovami, zato da se zagotovi skladnost PSI s potrebami na trgu dela. Člen 10 določa poklicne in pedagoške zahteve za vodje usposabljanja na delovnem mestu. V skladu z uredbami kabineta ministrov ter Smernicami za organizacijo in izvedbo PUD se med



dokumente, ki se zahtevajo za izvedbo PUD, štejeta Splošni izvedbeni načrt za PUD (ki pokriva celoten kurikulum) in Individualni učni načrt, ki pokriva zgolj del (tj. tisti del, ki se navezuje na določeno obdobje in določeno podjetje) kurikula. Med dolžnosti, povezanimi z individualnim učnim načrtom, spadajo:

- šola s programom PSI skupaj s podjetjem, ki zagotavlja PUD, razvije in potrdi individualni učni načrt za vsakega posameznega učenca/vajenca v okviru PSI;
- šola s programom PSI vključi/potrdi podjetje, v katerem je mogoče izvajati individualni učni načrt;
- šola s programom PSI vajencu predstavi in ga seznani z individualnim učnim načrtom;
- podjetje zagotovi učni proces in naloge skladno z individualnim učnim načrtom;
- podjetje nadzoruje, kako vajenec izvaja individualni učni načrt;
- podjetje na podlagi individualnega učnega načrta zagotovi vrednotenje učnih rezultatov;
- vajenec mora opraviti naloge, predvidene v individualnem učnem načrtu.

Kabinet ministrov je 15. 7. 2016 sprejel še dve drugi uredbi, pomembni za izvajanje PUD: Uredbo št. 485 »Postopek za ustanovitev panožnih strokovnih svetov in uskladitev njihovega delovanja« in Uredbo št. 483 o izvedbi posebnega podpornega ukrepa 8.5.1 »Z namenom povečati število učencev na ustanovah PSI, ki sodelujejo pri PUD ali vajeništev v podjetjih« v okviru operativnega programa z naslovom »Rast in zaposlovanje«.

V skladu z uredbo o PUD podjetje vajencem izplača plačo ali štipendijo, jim zagotovi osebno zaščitno opremo, v njihovem imenu sklene zavarovanje odgovornosti in jim dodeli mentorja. Uredba določa tudi zahteve za mentorje v podjetjih. Od septembra 2017 velja, da morajo imeti vsaj potrdilo o pridobljenem nazivu obrtni mojster (ki ga izda Obrtna zbornica Latvije), poklicno izobrazbo ali vsaj tri leta ustreznih delovnih izkušenj in kompetence s področja poučevanja. V času izvajanja PUD šole s programom PSI dijakom zagotovijo nezgodno zavarovanje kot tudi prevoz in nastanitev.

Uredba št. 569, ki jo je 11. 9. 2018 sprejel kabinet ministrov, določa poklicne in pedagoške zahteve za mentorje v okviru PSI. Treba je omeniti, da je financiranje, ki ga je zagotovila EU, v Latviji v veliki meri pripomoglo k uvedbi in promociji sistema PUD, tako da je omogočilo posodobitev zakonodaje, obširne reforme, inovacije in eksperimente na področju politike, razširilo socialni dialog in na sploh pripomoglo k splošni osveščenosti in sodelovanju predmetnih deležnikov.



V podporo PUD se v Latviji trenutno izvajata dva vse nacionalna projekta Evropskega socialnega sklada (ESS):

1) Projekt SAM: 8.5.3. »Zagotavljanje učinkovitega vodenja ustanov poklicnega izobraževanja in razvoja poklicnih kompetenc osebja, ki pri tem sodeluje« št. 8.5.3.0/16/I/001. Vodilna organizacija: Nacionalni center za izobraževanje (VISC). Obdobje izvajanja: november 2016–december 2022. Namen projekta je dodatno razviti ključne kompetence in poklicne kompetence učiteljev, mentorjev, mojstrov, obrtnikov, mentorjev PUD in administrativnega osebja na ustanovah PSI. Program usposabljanja »ABC pedagogike za izvedbo PUD« v obsegu 36 ur in program usposabljanja »Praktična pedagogika za izvedbo PUD« v obsegu 72 ur, ki sta bila izvedena v okviru omenjenega projekta, predvidevata oboje: pridobitev osnove pedagogike in praktičnih vidikov PUD. Do konca leta 2018 se je v okviru 36-urnega tečaja usposabljalo 652 mentorjev iz podjetij in šol s programom PSI, medtem ko sta se 72-urnega tečaja udeležila 302 mentorja iz podjetij.

2) projekt SAM 8.5.1. »Sodelovanje dijakov PSI pri PUD in prakse v podjetjih« št. 8.5.1.0/16/I/001. Vodilna organizacija: Zveza delodajalcev Latvije (LDDK). Obdobje izvajanja: januar 2017–avgust 2023. Namen projekta je zagotoviti podporo 3150 vajencem v okviru PUD in 11025 dijakom PSI v času PUD ali praktičnega usposabljanja v podjetjih. Finančno podporo prejmejo vsi udeleženci v procesu - podjetja, šole s programom PSI ter vajenci.

Do januarja 2019 se je praktičnega usposabljanja v podjetjih udeležilo 1522 vajencev v okviru PUD, do konca študijskega leta pa bo v ta proces vključenih še dodatnih 1836 dijakov. Skupno je 2169 podjetij iz vseh regij Latvije, ki zastopajo vse glavne panoge (prevoznništvo in logistika, turizem in kozmetične storitve, kmetijstvo in pridelava živil, metalurgija, proizvodnja kemikalij, gradbeništvo, gozdarstvo, tiskarstvo, finančni sektor, proizvodnja tekstilnih izdelkov, elektronika in informacijsko-komunikacijska tehnologija) in 38 šol s programom PSI prav tako iz vseh regij Latvije podpisalo sporazum o nameri za sodelovanje pri PUD v okviru projekta ESS, prav tako pa se nadaljuje proces vključevanja novih podjetij.

Panožni strokovni sveti imajo v okviru projekta ESS pomembno vlogo, saj zagotavljajo pravno in logistično podporo pri izvajanju sheme PUD. Poleg tega sodelujejo tudi pri promociji, razširjanju informacij, dajanju nasvetov in priporočil glede izvedbe, vrednotenja izvedbe in določanja ustreznih podjetij. Zahvaljujoč več med seboj povezanih pobud je Latviji uspelo oblikovati svojstven prilagodljiv pristop, ki so ga kot uporabno izkušnjo prepoznale tudi druge evropske države in mednarodni partnerji.



1.1.3 SLOVAŠKA ZAKONODAJA, KI UREJA PODROČJE PUD

Poklicno izobraževanje in usposabljanja (PSI) ima dolgoletno tradicijo na Slovaškem in je ena od ključnih komponent izobraževalnega sistema. PSI je tudi najpomembnejši vir kvalifikacij na Slovaškem. Obstaja 32 smeri na področju srednješolskega izobraževanja, ki jih priznava zakonodaja, in večina učnih programov postavlja v ospredje ne samo teoretično znanje ampak tudi praktične spretnosti, izkušnje in znanje. Iz tega razloga mora biti praktično usposabljanje, katerega cilj je pridobivanje ustreznih praktičnih spretnosti, izkušenj in znanja, del izobraževalnega programa srednjih poklicnih šol. Glavni regulativni organ sistema PSI je Ministrstvo za izobraževanje, znanost, raziskave in šport Republike Slovaške (MSVVS SR).

Izobraževalna reforma v letu 2008 je uvedla mehanizme za tesnejše povezovanje srednješolskega poklicnega izobraževanja in usposabljanja s trgom dela.

Da bi podprli izvedbo PUD na nacionalni ravni, je bil leta 2015 sprejet Zakon o poklicnem izobraževanju in usposabljanju (61/2015 Coll.), ki je omogočil boljše povezovanje srednjih poklicnih šol s trgom dela. Glavni cilj zakona je pripraviti visoko kakovostno delovno silo za delodajalce in podpreti konkurenčnost in trajnostni razvoj gospodarstva. Zakon uvaja elemente, ki so omogočili pripravo dijakov na dualni sistem izobraževanja.

Zakon o PSI priznava tri oblike PUD:

1. Poklicno usposabljanje je organizirano kot strokovni predmet v okviru ustrezne smeri, ki zajema najmanj 1400 ur izobraževanja. Poklicno usposabljanje poteka pod vodstvom nadzornika usposabljanja ali učitelja, pri čemer se učenci lahko preizkusijo v praktičnem delu.
2. Strokovna praksa je strokovni predmet izbrane smeri šolanja. Poteka pod vodstvom učitelja poklicnega usposabljanja, mojstra poklicnega usposabljanja, inštruktorja ali glavnega inštruktorja. Učenci se lahko preizkusijo v praktičnem delu.
3. Praktično usposabljanje je organizirano kot ločen strokovni predmet ali kot del strokovnega predmeta, ki ni strokovni predmet iz drugega in tretjega odstavka. Praktične vaje potekajo pod nadzorom učitelja ustreznega strokovnega predmeta.

PUD lahko poteka na/v:

1. delavnici (v okviru šole),
2. delovnem mestu pri delodajalcu,
3. mestu praktičnega usposabljanja.



Dualni izobraževalni sistem na Slovaškem temelji na naslednjih glavnih načelih:

1. Pogodbena razmerje

Srednja poklicna šola z delodajalcem sklene pogodbo o dualnem izobraževanju, v skladu s katero je delodajalec na lastne stroške učencem dolžan zagotoviti praktično izobraževanje, srednja poklicna šola pa je odgovorna in dolžna organizirati poklicno izobraževanje in usposabljanje v okviru dualnega izobraževalnega sistema. Učenec (oz. njegov zakoniti zastopnik) z delodajalcem sklene sporazum o izobraževanju, ki določa obliko in kraj praktičnega usposabljanja kot tudi urnik praktičnih vaj. Organizacija praktičnega usposabljanja v podjetju mora ustrezati organizaciji izobraževanja v srednjih šolah.

2. Praktično usposabljanje na mestu praktičnega usposabljanja v podjetju

Učenec se pripravi na poklic, skupino poklicev ali strokovne dejavnosti glede na specifične potrebe in zahteve delodajalca na delovnem mestu v podjetju. Ko zaključi praktično usposabljanje pri delodajalcu, je učenec seznanjen z dejanskim delovnim okoljem in razvije delovne navade, ki jih potrebuje za uspešen vstop na trg dela takoj po končanem izobraževanju, ne da bi potreboval dodatno usposabljanje ali prekvalifikacijo.

3. Delodajalci prevzamejo odgovornost za praktično usposabljanje

Dualni izobraževalni sistem delodajalcem omogoča, ne samo, da postanejo del procesa poklicnega usposabljanja, ampak da tudi v celoti prevzamejo odgovornost za organizacijo, vsebino in kakovost praktičnega usposabljanja, pri čemer pokrijejo tudi vse stroške v zvezi s tovrstnim usposabljanjem.

Učenci se v okviru sistema dualnega izobraževanja pripravijo na prihodnji poklic ali druge strokovne dejavnosti skladno z zahtevami delodajalca, s katerim so sklenili pogodbo o vajeništvu. Delovne navade pridobijo neposredno v proizvodnem procesu na delovnem mestu delodajalca, z delodajalčevo tehnološko opremo, pri čemer se naučijo tudi tesnega sodelovanja z delovnim okoljem in ekipo sodelavcev. Tako je zelo verjetno, da delodajalec z njimi sklene pogodbo o zaposlitvi.

Delodajalci v okviru sistema dualnega izobraževanja imajo velik vpliv na določila v zvezi s PSI. Njihove potrebe in zahteve se lahko odražajo v šolskem kurikulumu. Pri dualnem izobraževanju so delodajalci dolžni sodelovati pri sestavljanju šolskega kurikula. Da lahko zagotavljajo praktično usposabljanje v okviru sistema dualnega izobraževanja, morajo biti delodajalci ustrezno certificirani in izpolnjevati obvezne zahteve. Delodajalec mora izpolnjevati zahteve glede



prostorov, kjer bo potekalo usposabljanje, kot tudi glede materialov in tehnične opreme, ki morajo ustrezati delu šolskega kurikula ustrezne izobraževalne smeri. Podjetje lahko na področju dualnega izobraževanja sodeluje z eno ali več srednjimi poklicnimi šolami.

Usposobljenost podjetja za zagotavljanje poklicnega usposabljanja v okviru dualnega izobraževanja potrdi komisija, ki jo sestavljajo predstavniki ustrezne gospodarske zbornice Slovaške. Certificiranje izvede združenje delodajalcev, pri čemer lahko postopek certificiranja revidira Državni šolski inšpektorat.

Delodajalce k sodelovanju pri dualnem PSI spodbujajo tudi z davčnimi spodbudami v obliki davčnih olajšav, ki temeljijo in se določijo na posameznega učenca glede na obseg zagotovljenega praktičnega usposabljanja. Ministrstvo za izobraževanje, znanost, raziskave in šport Republike Slovaške delodajalcem zagotovi tudi določena sredstva, pri čemer je znesek odvisen od velikosti podjetja in števila ur usposabljanja (300–1000 € na učenca).

Srednja poklicna šola mora z delodajalcem podpisati pogodbo, ki določa vse podrobnosti v zvezi z zagotavljanjem usposabljanja.

Srednja poklicna šola lahko pridobi naziv Center poklicnega izobraževanja in usposabljanja; naziv ji podeli predstaviška zbornica delodajalcev za zadevno panogo ali vrsto storitev. Srednja poklicna šola sme ta naziv uporabljati, če:

- sodeluje z delodajalci pri zagotavljanju PSI
- ima ustrezne prostore za zagotavljanje tovrstnega usposabljanja
- je izobraževalna ustanova za nadaljnje izobraževanje v skladu z Zakonom o vseživljenjskem učenju št. 568/2009 Coll., ki učence pripravlja za poklic, poklice in druge strokovne dejavnosti, povezane z izbrano smerjo šolanja
- ima visoke standarde na področju opreme ter pedagoškega in strokovnega osebja in sodelovanja z delodajalci.

Učenci v procesu dualnega izobraževanja prejemajo plačilo za svoje delo skladno s pogoji, določenimi v pogodbi z delodajalcem (najmanj 50 % povprečne urne postavke). Prav tako prejemajo nadomestilo za prehrano. Nekateri morda izpolnjujejo tudi pogoje za pridobitev štipendije za posebej motivirane učence ali za pridobitev kadrovske štipendije.

Leta 2018 so spremenili zakon, da bi olajšali vstop podjetij v sistem za pripravo učencev in tako povečali število učencev. Dopnilo Zakona o PSI je bil odziv na premalo zanimanja majhnih in srednje velikih podjetij, vključno s samostojnimi podjetniki, za vstop v sistem dualnega



izobraževanja. Eden izmed ukrepov za povečanje zanimanja delodajalcev za sistem dualnega izobraževanja je zmanjšati administrativno breme s poenostavljenim procesom certificiranja delodajalcev.

Z dopolnjenim zakonom so omogočili, da lahko delovno mesto za praktično usposabljanje vzpostavi konzorcij delodajalcev, saj majhna in srednja podjetja običajno ne morejo zagotoviti osebja, materiala in prostora.

Od leta 2016 je sistem dualnega izobraževanja potekal v okviru projekta Dualno izobraževanje in spodbujanje privlačnosti in kakovosti PSI, ki ga je financiral ESS, izpeljal pa Državni inštitut za poklicno izobraževanje (ŠIOV).

1.1.4. SLOVENSKA ZAKONODAJA, KI UREJA PODROČJE PUD

PUD v okviru slovenskega srednješolskega izobraževanja ureja več pravnih aktov in predpisov med njimi: Zakon o organizaciji in financiranju vzgoje in izobraževanja (2016), Zakon o poklicnem in strokovnem izobraževanju (2017) in Zakon o vajeništvu (2017). PUD se izvaja v šolah in v podjetjih.

Formalno strokovno srednješolsko izobraževanje

- **štiriletno srednje strokovno izobraževanje** zajema 240 kreditnih točk (evropski sistem kreditnih točk v poklicnem izobraževanju in usposabljanju). Izobraževalni programi so zasnovani široko (vključujejo 40 % splošnih predmetov ter strokovne module in praktično usposabljanje). Kandidati dobijo poklicno kvalifikacijo in opravljajo poklicno maturo, ki jim omogoča nadaljevanje šolanja v okviru višjega poklicnega ali visokega strokovnega izobraževanja. Možnost prehoda iz srednješolskega strokovnega izobraževanja na univerzitetno izobraževanje je zagotovljena tistim učencem, ki opravijo dodatne izpite iz splošne mature.
- **triletno srednje poklicno izobraževanje** pripravlja dijake na širša poklicna področja. Programi zajemajo poklicno usmerjanje in vključujejo 30 % splošnih predmetov; trajajo tri leta in zajemajo 180 kreditnih točk. Po tem, ko opravijo zaključni izpit, lahko dijaki nadaljujejo šolanje v dveletnih poklicnih/tehniških programih ali pa se zaposlijo.
- **dveletno srednje poklicnotehniško izobraževanje** služi kot premostitveno izobraževanje, ki nadgradi srednje poklicno izobraževanje in omogoča dijakom, ki so uspešno zaključili srednje poklicno izobraževanje, da opravijo poklicno maturo. To je t.i.



program 3+2, ki predstavlja alternativo tehniškemu izobraževanju. Programi vključujejo 50 % splošnih predmetov, trajajo dve leti in zajemajo 120 kreditnih točk.

- **nižje poklicno izobraževanje (dve leti)** zajema 120 kreditnih točk. Namenjeno je dijakom, ki so v devetih letih osnovnošolskega izobraževanja končali vsaj sedmi razred osnovne šole in tistim, ki so zaključili osnovnošolsko izobraževanje po prilagojenem izobraževalnem programu. Poudarek je na praktičnem pouku, ki je podkrepjen s tehniško in teoretično vsebino: 30 % splošnih predmetov, 50 % strokovnih predmetov in 20 % praktičnega usposabljanja na delovnem mestu. Po opravljenem zaključnem izpitu so pripravljeni na opravljanje manj zahtevnih poklicev, prav tako pa lahko nadaljujejo s svojim izobraževanjem v programih srednjega poklicnega izobraževanja.

Programi srednjega poklicnega izobraževanja se izvajajo kot šolska, nekateri tudi kot vajeniška oblika. Ne glede na obliko so kvalifikacije srednjega poklicnega izobraževanja med seboj enakovredne. Značilnost vajeniške oblike srednjega poklicnega izobraževanja je ta, da udeleženec vsaj 50 % trajanja programa (vsaj 55 tednov) opravi prek dela v podjetjih. Pri obstoječi obliki šolskega programa s PUD pa velja pravilo, da se vsaj 24 tednov PUD opravi v podjetjih.

PUD kot oblika šolskega programa

PUD v podjetjih je mišljeno kot povezovanje izobraževanja in usposabljanja (teorije in prakse), ki je rezultat sodelovanja med šolami, podjetji in medpodjetniškimi centri usposabljanja. Delovna praksa za dijake temelji na dveh vrstah pogodb (individualnih in kolektivnih), delodajalci pa morajo izpolnjevati določene standarde, in sicer se preveri ali z vidika prostorov usposabljanja in osebja izpolnjujejo določene pogoje. Pogoje preverjata Obrtno-podjetniška in Gospodarska zbornica Slovenije.

Obstajata dve vrsti programov, ki v okviru formalnega izobraževanja vključujeta znaten del PUD:

- programi srednjega poklicnega izobraževanja (triletni programi), ki vključujejo vsaj 24 tednov PUD v podjetjih (912 ur ali okoli 25 % kurikula) in
- programi višješolskega poklicnega izobraževanja (dveletni programi, višje strokovno izobraževanje, peta stopnja po mednarodni standardni klasifikaciji izobraževanja, 2011), ki zajemajo 20 tednov praktičnega usposabljanja na delovnem mestu (800 ur ali 40 % izobraževalnega programa).



Skupna dolžina PUD v podjetjih je določena v izobraževalnih programih, tako da so možna rahla odstopanja v obsegu: tako na primer program gastronomije zajema 1102 uri (29 tednov) PUD v podjetjih.

Kar je še pomembneje, trenutni dogovori za srednje poklicno izobraževanje omogočajo znatno povečanje v obsegu PUD v podjetjih, in sicer na 53 tednov od skupno 111 tednov izobraževalnega programa. To je mogoče, če podjetje pridobi soglasje šole. V tem primeru se razvoj vseh poklicnih kompetenc s šol prenese na podjetja. Takšen dogovor je mogoč tudi, če dijak podpiše individualno pogodbo s podjetjem. Takšna praksa pa je redka.

Podjetje mora zagotoviti minimalne pogoje glede mentorjev usposabljanja v podjetjih, delovnega mesta in opreme za dijake, prav tako pa mora izkazati, da pokriva delovne procese, ki so potrebni za doseganje ciljev PUD v skladu z izobraževalnim programom.

Mentor praktičnega usposabljanja v podjetju

Delodajalec mora dijaku zagotoviti mentorja, ki je lahko delodajalec sam ali oseba, redno zaposlena pri delodajalcu. Mentor je lahko oseba, ki ima ali opravljen mojstrski izpit ali končano vsaj srednje poklicno izobraževanje in tri leta delovnih izkušenj na ustreznem področju ter opravljeno pedagoško-andragoško usposabljanje. Enako velja za vajeništvo.

Medpodjetniški center usposabljanja

Del PUD v podjetjih se lahko opravi v medpodjetniškem centru usposabljanja. Medpodjetniški center usposabljanja je organiziran kot organizacijska enota poklicnih in strokovnih šol.

Preverjanje mest usposabljanja in register učnih mest

Preverjanje mest usposabljanja je proces preverjanja, če podjetje izpolnjujejo minimalne zahteve glede mentorjev praktičnega usposabljanja, delovnega mesta, opreme in dejavnosti, ki jih mora zagotoviti delodajalec in ki so potrebni za doseganje ciljev PUD skladno z izobraževalnim programom. Proces preverjanja izvajajo pristojne zbornice.

Pristojna zbornica preveri, če delodajalci izpolnjujejo pogoje in če ugotovi, da določen delodajalec ne izpolnjuje več pogojev za zagotavljanje PUD, v zvezi s tem izda ustrezen sklep in posodobi podatke v registru učnih mest. Register učnih mest vodi pristojna zbornica v obliki javne centralizirane računalniške podatkovne baze, v kateri so zbrana verificirana učna mesta, ki so na voljo to ali naslednje šolsko leto v šolski ali vajeniški obliki izobraževanja.



Izobraževalna pogodba

Pravice in obveznosti šole, dijaka in delodajalca v zvezi s praktičnim usposabljanjem so določene z izobraževalno pogodbo.

Izobraževalna pogodba je lahko:

- individualna izobraževalna pogodba, če jo sklene delodajalec z dijakom in njegovimi starši oz. njegovim zakonitim zastopnikom
- kolektivna izobraževalna pogodba, če jo delodajalec sklene s šolo.

Dijak lahko sklene izobraževalno pogodbo tudi z več delodajalci. V tem primeru delodajalci uskladijo svoje pravice in obveznosti. Register izobraževalnih pogodb vodi pristojna zbornica.

Obveznosti delodajalca:

- dijaku zagotovi poklicno usposabljanje,
- zagotovi urnik, da dijak redno obiskuje šolo ter druge obvezne oblike izobraževalnega dela,
- dijaku poleg počitnic skladno z zakonodajo dovoli vsaj šest dela prostih dni, da se lahko pripravi na zaključni izpit,
- plača dijaku dogovorjeno nagrado,
- zagotovi varnost in zdravje pri delu,
- dijaka seznanji z varnostnimi predpisi na delovnem mestu,
- zagotovi pogoje za dobre odnose med delavci in dijaki,
- nadzoruje, če dijak vodi predpisano dokumentacijo o praktičnem usposabljanju na delovnem mestu,
- izpolni druge pogodbene dogovorjene obveznosti.

Delodajalec lahko dijaku naloži samo takšno delo, ki zagotavlja pridobivanje strokovnih kompetenc skladno z izobraževalnim programom.

Obveznosti dijakov

Dijak mora:

- redno izpolnjevati svoje učne obveznosti,
- redno obiskovati pouk in druge obvezne oblike izobraževanja,
- upoštevati navodila delodajalca in šole glede izobraževanja,
- varovati poklicne skrivnosti delodajalca,



- ravnati v skladu s predpisi, ki urejajo področje zdravja in varnosti pri delu.

Ocenjevanje in zaključni izpit

Znanje dijaka ocenjujejo učitelji. V primeru individualne pogodbe o praktičnem usposabljanju in v primeru vajeništva dijake ocenita oba, tako učitelj kot mentor praktičnega usposabljanja v podjetju. Zaključni izpit je sestavljen iz dveh preizkusov: maternega jezika in praktičnega preizkusa z zagovorom. Praktični preizkus vaje se lahko opravljajo ali v šoli ali v podjetjih. Enak zaključni izpit se opravlja tudi v primeru vajeništva.

Vajeništvo

Slovenija je začela s ponovno uvedbo vajeništva na podlagi preteklih in sedanjih izkušenj, na podlagi katerih so v poklicnih izobraževalnih programih povečali delež praktičnega usposabljanja na delovnem mestu. MIZŠ, ki ga pri tem podpira Center Republike Slovenije za poklicno izobraževanje (CPI), je pripravilo pilotni projekt z začetkom izvajanja v šolskem letu 2017/18. Parlament Republike Slovenije je sprejel Zakon o vajeništvu (8. maja 2017).

V okviru pilotnega projekta bodo temeljito preizkušeni pogoji novega zakona, sam projekt pa bo v času izvedbe tudi predmet skrbnega nadzora in prilagoditev. Naloga neprekinjenega spremljanja pilotnega projekta je bila zaupana CPI, ki bo o napredku v vseh fazah izvedbe razpravljal s socialnimi partnerji.

Novi Zakon o vajeništvu (2017) določa vajeništvo kot obliko izobraževanja v srednji poklicni šoli (triletni programi). Vajenec je oseba, ki se izobražuje po izobraževalnem programu za pridobitev srednje poklicne izobrazbe, ki se izvaja v vajeniški obliki izobraževanja, ali brezposelna ali zaposlena oseba, ki je vpisana v izredni program z namenom pridobitve srednje poklicne izobrazbe, zaradi prekvalifikacije ali nadaljnjega poklicnega in strokovnega izobraževanja.

Cilji uvedbe vajeništva so:

- z mednarodno primerljivim izobraževanjem zagotavlja posredovanje znanja, spretnosti in poklicnih zmožnosti, ki so potrebne za opravljanje poklica in za nadaljnje izobraževanje,
- spodbuja čim prejšnjo usposobljenost za poklic,
- spodbuja vključevanje gospodarstva v sistem izobraževanja,
- povezuje izobraževanje v šoli in praktično usposabljanje na vajeniškem učnem mestu,
- zagotavlja ustrezno usposobljen kader gospodarstvu in pospešuje zaposlovanje mladih.



Izvajanje vajeniške oblike izobraževanja

V vajeniški obliki izobraževanja se najmanj 50 odstotkov izobraževalnega programa izvede kot praktično usposabljanje pri delodajalcu, najmanj 40 odstotkov izobraževalnega programa pa izvede šola, od tega vse splošno izobraževalne predmete. Usposabljanje se lahko izvaja pri enem ali več delodajalcih, v okviru mednarodnih programov mobilnosti z namenom praktičnega usposabljanja, lahko pa deloma v medpodjetniških izobraževalnih centrih.

Načrt izvajanja vajeništva

Načrt izvajanja vajeništva vsebuje:

- opredelitev in uskladitev ciljev praktičnega usposabljanja vajenca s cilji in obsegom izobraževanja v šoli v skladu z izobraževalnim programom,
- pripravo časovne razporeditve usposabljanja na vajeniškem delovnem mestu in izobraževanja v šoli (ciklično, periodično ...), pri čemer se morajo upoštevati tehnološki procesi, ki so značilni za poklic, za katerega se izobražuje vajenec,
- načine in oblike medsebojnega obveščanja o izpolnjevanju vajenčevih obveznosti, izostankih, kršitvah, vzgojnih ukrepah in drugih okoliščinah, pomembnih za izvajanje vajeništva,
- način sodelovanja pri izvajanju zaključnih izpitov.

Načrt izvajanja vajeništva, ki ga pripravita šola in delodajalec, se sklene med pristojno zbornico, delodajalcem in šolo izvajalko izobraževalnega programa v obliki vajeništva, v katero je vpisan vajenec.

Obveznosti delodajalca

V času izvajanja vajeništva mora delodajalec:

- vajencu skladno z izobraževalnim programom zagotoviti kakovostno praktično usposabljanje z delom na verificiranem vajeniškem učnem mestu,
- vajencu omogočiti izpolnjevanje obveznosti po izobraževalnem programu v šoli,
- vajencu v skladu s kolektivno pogodbo oziroma do 15. dne v mesecu za pretekli mesec izplačevati vajeniško nagrado, določeno z Zakonom o vajeništvu,
- vajencu zagotavljati varno in zdravo delo v skladu s predpisi,
- varovati in spoštovati vajenčevo osebnost ter upoštevati in ščititi vajenčevo zasebnost,
- vajencu poleg počitnic v skladu s šolskim koledarjem omogočiti še najmanj šest prostih delovnih dni za pripravo na zaključni izpit,



- vajencu nalagati le dela, ki so določena v izobraževalnem programu za doseg učnih ciljev na praktičnem usposabljanju z delom,
- voditi evidence na področju dela in socialne varnosti v skladu z zakonom,
- zagotoviti zdravstvene preglede, ki ustrezajo tveganjem za varnost in zdravje pri delu,
- imeti registrirano vajeniško pogodbo pri pristojni zbornici,
- izpolnjevati druge s pogodbo o vajeništvu dogovorjene obveznosti.

Obveznosti vajenca

V času izvajanja vajeništva mora vajenec:

- opravljati praktično usposabljanje z delom po navodilih in pod nadzorom delodajalca,
- redno voditi vajeniški dnevnik,
- redno izpolnjevati obveznosti po izobraževalnem programu in dosegati zahtevane standarde izobraževanja,
- obveščati delodajalca o bistvenih okoliščinah, ki vplivajo ali bi lahko vplivale na izpolnjevanje njegovih pogodbenih obveznosti, in o vseh spremembah, ki vplivajo na izpolnjevanje pravic iz vajeniškega razmerja,
- vzdržati se vseh ravnanj, ki glede na naravo dela, ki ga opravlja pri delodajalcu, materialno ali moralno škodujejo ali bi lahko škodovala poslovnim interesom delodajalca,
- varovati osebne podatke in poslovne skrivnosti delodajalca,
- seznaniti se z varnostnimi ukrepi in ukrepi zdravstvenega varstva ter izvrševati druge dolžnosti skladno s predpisi varnosti in zdravja pri delu in
- izpolniti druge pogodbene in zakonske obveznosti.

Vmesni preizkus

Enkrat v času vajeništva, praviloma ob zaključku drugega letnika, se preveri uspešnost doseganja učnih ciljev v skladu z načrtom izvajanja vajeništva. Hkrati se preveri način izvajanja vajeništva in delodajalcu svetuje o nadaljevanju praktičnega usposabljanja vajenca. Vmesni preizkus organizira pristojna zbornica.

Vsebinsko, način in postopek vmesnega preizkusa na predlog pristojne zbornice določi Strokovni svet Republike Slovenije za poklicno in strokovno izobraževanje.

Enak vmesni preizkus se izvede tudi za dijake z individualno izobraževalno pogodbo, ki so vključeni v šolsko obliko programa.



1.2. POZNAVANJE DIJAKOV - INDIVIDUALNE ZNAČILNOSTI DIJAKOV/VAJENCEV V OKVIRU PSI - PRILOGA 2 IN PRILOGA 3

V okviru poklicnega izobraževanja, praktično usposabljanje zahteva razmislek o zagotavljanju izkušenj usposabljanja z delom in na delovnem mestu, in razmislek o tem kako tako pridobljene izkušnje pretvoriti v učinkovite izobraževalne priložnosti. Med pripravo in kasneje tudi med samo izvedbo PUD je zelo pomembno upoštevati, da niso vsi dijaki enaki. Nekateri se lažje učijo z branjem, drugi pa tako, da stvari preizkusijo. Pri tem je treba upoštevati, da se ljudje učijo na najrazličnejše načine in da imajo ljudje številne potrebe. Na učne potrebe ljudi vplivajo tudi druge njihove lastnosti. Temu je tako zato ker:

- se ljudje učijo na različne načine,
- se ljudje učijo različno hitro,
- ljudje izhajajo iz različnih okolij (izobrazbeno, etično, zaposlitveno itd.),
- se ljudje učijo iz različnih razlogov,
- ljudi motivirajo različne stvari na različne načine,
- se ljudje različno odzivajo na izzive, predstavljene v izobraževalnih programih.

Usposabljanje, ki ga načrtujemo, je namenjeno določeni skupini dijakov, ki imajo skupnih vsaj nekaj značilnosti. To ne pomeni, da so vsi enaki ali da imajo vsi enake učne potrebe. Vendar to pomeni, da se moramo pripraviti na nekoliko ožji nabor učnih potreb.

1.3. UČNI PRISTOPI, KI V OSPREDJE POSTAVLJAJO DIJAKE

Na dijaka osredotočeno učenje, znano tudi kot na učenca osredotočeno izobraževanje v splošnem zajema učne metode, ki pri poučevanju preusmerijo pozornost z učitelja na učenca. Prvotno so bili tovrstni pristopi namenjeni temu, da učenec razvije določeno stopnjo avtonomije in samostojnosti in da sam prevzame odgovornost za svojo učno pot. Poučevanje, ki v ospredje postavlja učence, se osredotoča na znanja in prakse, ki omogočajo vseživljenjsko učenje in samostojno reševanje problemov. Teorija in praksa pristopa poučevanja, ki v ospredje postavlja učence, temeljita na konstruktivistični teoriji poučevanja, v skladu s katero ima učenec sam ključno vlogo pri tem, kako na podlagi novih informacij in predhodnih izkušenj razume določeno stvar.

Na učenca osredotočeno učenje v ospredje postavlja učenčeve interese, s čimer priznava njegov glas kot ključen element pri učni izkušnji. V učnem prostoru, ki v ospredje postavlja učenca, je učenec tisti, ki izbere, kaj se bo učil, s kakšnim tempom in kako bo ocenil svoje učenje. To je v



nasprotju s tradicionalnim poučevanjem, imenovanim tudi »na učitelja osredotočeno učenje«, ki »aktivno« vlogo postavlja učitelja, medtem ko imajo učenci bolj »pasivno« vlogo sprejemanja informacij. Ravno nasprotno pa na učence osredotočeno učenje od slednjih zahteva, da so aktivni in odgovorni udeleženci v procesu učenja in da sami narekujejo svoj tempo učenja.

Izraz na učenca osredotočeno učenje se nanaša na najrazličnejše izobraževalne programe, učne izkušnje, pristope poučevanja, metode itd. ki priznavajo posamezne razlike v učencih in katerih namen se je osredotočiti na različne učne potrebe, interese, ambicije, zmožnosti, učne navade ali kulturno poreklo posameznih učencev in skupin učencev, tako da učitelja postavijo v vlogo, v kateri spodbuja posameznikom prilagojeno učenje.

Pri pedagoškem pristopu, osredotočenem na učence, so slednji postavljeni v aktivno vlogo v procesu učenja in niso zgolj prejemniki znanja, ki jim ga posredujejo drugi. Učenci postanejo aktivni udeleženci, ki prispevajo in razvijajo znanje in spretnosti, ki so vedno posredovani v družbenem kontekstu. Istočasno pa učitelji in mentorji prevzemajo vlogo koordinatorjev, ki upravljajo z učnimi viri in usmerjajo učence. Vendar pa se ta preusmeritev k pedagoškemu pristopu, ki v ospredje postavlja učence, pri PSI ne sme razumeti zgolj kot posledica prevlade enega teoretičnega modela nad drugim. Dandanes so za sodobne družbene in gospodarske okoliščine, vključno z novimi zahtevami dela, značilne hitre spremembe in priznavanje takšnih sprememb je prispevalo k temu, da se v okviru izobraževanja in usposabljanja v ospredje postavljajo na učence osredotočeni pristopi.

Izzivi, s katerimi se sooča poklicno izobraževanje v enaindvajsetem stoletju, zahtevajo na učence osredotočene inovativne in fleksibilne pristope s prenovljenimi kurikuli, v katerih so upoštevane nove teme in težave, kot so tehnologija, okolje, tuji jeziki in kulture, podjetništvo in zahteve hitro rastočih storitvenih panog.

Ugotovitve razkrivajo, kako na učenca osredotočeni pedagoški pristopi v okviru izvajanja procesa PUD vplivajo na učence, pri čemer se upošteva, kaj vse pridobijo s tem, ko postanejo bolj motivirani, aktivni in zadovoljni v okviru izbranega programa, kar prispeva k temu, da ostanejo v procesu izobraževanja in usposabljanja in napredujejo. Zaključki kažejo, da so učenčeva pozornost, aktivna udeležba, prizadevanje za uspeh, ambicije in odločnost vsi povezani s ključnimi rezultati, kot so dosežki, zadovoljstvo in nizko tveganje za opustitev šolanja.

Razumevanje vpliva poklicnih pedagogik, zlasti na učence osredotočenih pristopov, je pomembno, saj političnim odločevalcem omogoča, da razvijejo modele in orodja, ki učiteljem in mentorjem v okviru PSI pomagajo, da učinkoviteje uskladijo metode poučevanja in učenja s



potrebami svojih učencev in njihovih okolij. Tako lahko poklicna pedagogika neposredno vpliva na kakovost poučevanja in učenja in na doseganje širše zastavljenih ciljev v okviru poklicnega izobraževanja in usposabljanja.

Uvedba evropskega ogrodja kvalifikacij (EOK) leta 2008 je sprožila znatno reformo, ki je pri oblikovanju zagotavljanj PSI uvedla pristope, ki temeljijo na učnih rezultatih. Istega leta je Svet priporočil, da »bi moral kurikulum služiti kot orodje za spodbujanje bolj na učenca osredotočenih pristopov izobraževanja in usposabljanja« (Svet Evropske Unije, 2008).

1.4. POSEBNOSTI PANOGE VELNEŠKEGA TURIZMA V POVEZAVI Z IZVAJANJEM PUD

Velneški turizem je pomembno stičišče dveh velikih rastočih panog: turizma in velnesa, ki raste in se razvija več kot dvakrat hitreje kot splošni turizem.

Celostno zdravje in preventiva sta čedalje bolj pomembna pri sprejemanju odločitev potrošnikov in danes ljudje pričakujejo, da bodo s svojim zdravim načinom življenja in rutino za dobro počutje lahko nadaljevali tudi, ko niso doma. Pri velneškem turizmu gre za turizem, povezano z ohranjanjem ali izboljšanjem osebnega dobrega počutja.

Velneški turizem je zelo specifična panoga, ki zahteva specifično poznavanje panoge. Kljub temu tudi za zaposlene v tej panogi obstajajo določene potrebe po splošnih in osnovnih veščinah. Tako so, na primer, nacionalne turistične organizacije nekaterih evropskih držav pomanjkanje znanja tujih jezikov prepoznale kot trajno težavo in celo kot konkurenčno pomanjkljivost. Za kvalificirano delovno silo so pomembne zlasti osebne veščine, reševanje problemov in osnovno poznavanje dela z računalnikom.

Stranka v velenes turizmu je že postala realnost, zato je ni mogoče vključiti v nobeno drugo ciljno skupino. Takšne stranke želijo tako v vsakdanjem življenju kot na dopustu podporo na vseh področjih velnesa. Pričakujejo in plačajo kvalificirane storitve, ki povezujejo jasne potrebe, želje in vrednote z njihovim dobrim počutjem. Če ponudniki storitev velneškega turizma sprejmejo takšno stališče, jim to ob zagotavljanju preizkušenih in kvalificiranih velneških storitev, ki v ospredje postavljajo stranke, lahko samo pomaga zaslužiti veliko denarja na dolgi rok.

Vendar pa na področju velnesa in velneških storitev obstajajo veliki primanjkljaji glede poklicnih profilov in kvalifikacij. Ti primanjkljaji obstajajo tako na najvišji vodstveni kot tudi na operativni ravni, kjer se razvijajo in realizirajo konkretne ponudbe in produkti. Panoga se sooča s čedalje večjimi zahtevami po usmerjanju strank, čedalje večjo mednarodno konkurenco, nestanovitnimi



trgi in negotovim okoljem in s spremenljivimi zahtevami strank, ki stremijo k individualiziranim rešitvam.

Za uspešno izvajanje PUD je nujno, da se zavedamo izzivov in jih skušamo premagati. Nekaj uporabnih predlogov:

- a) učni proces naj se navezuje na konkretno delovno mesto,
- b) kjer koli je mogoče, uporabite model mentorstva,
- c) pridobite podporo tako od vodstva kot od zaposlenih,
- d) učenje na delovnem mestu naj postane del poklicne poti zaposlenega,
- e) umestite učni proces v močan okvir, ki ga podpira organizacija ali podjetje,
- f) osnovne veščine (jezik, vedenje, kultura, organizacija, komunikacija) naj postanejo del učnega procesa,
- g) celoten proces zahteva strast ali vsaj motivacijo z neprekinjeno stimulacijo z obeh strani,
- h) učni načrti morajo biti pregledni in razumljivi končnemu uporabniku,
- i) učenje mora biti (še) vedno zabavno za vse,
- j) zelo pomembno je določiti cilje in ukrepe za vrednotenje rezultatov in dosežkov,
- k) ne smete zanemariti pomembnosti socialnega dialoga,
- l) partnerstvo je ključnega pomena za uspeh vsakega učnega procesa.

Kvalifikacije, ki jih potrebujejo zaposleni v velneškem turizmu so dandanes zelo široke. Poudarek na strokovnosti v turizmu je nujen zaradi ugotovljenih vrzeli med splošnim usposabljanjem in usposabljanjem za specifične poklice. Obstaja velika potreba po povsem novih poklicnih profilih in kvalifikacijah, ki vključujejo znanja, ki se štejejo za nujna v okviru celotne panoge:

- a) komunikacijske veščine,
- b) delo s strankami,
- c) računska pismenost,
- d) reševanje problemov,
- e) sprejemanje odločitev,
- f) upravljanje tveganj,
- g) iskanje informacij,
- h) načrtovanje in organizacija delovnih nalog,
- i) sodelovanje z drugimi,
- j) digitalne kompetence,



- k) iskanje trajnostnih rešitev,
- l) obvladanje jezikov,
- m) pismenost.

1.5. DOLOČANJE POSEBNOSTI DELOVNEGA MESTA IN ZAHTEV V ZVEZI Z OPRAVLJANJEM DELA - PRILOGA 4

Velneške storitve v Bolgariji

V Bolgariji velneške storitve in programe ponujajo terme in toplice, velneški in fitness centri, hoteli, centri za krepitev zdravja, lepotni in kozmetični saloni itd.

Ponudniki velneških storitev v Bolgariji so pri Nacionalnem statističnem inštitutu Republike Bolgarije skladno s klasifikacijo gospodarskih dejavnosti 2008 (NACE.BG-2008) registrirani v okviru naslednjih dejavnosti:

- dejavnosti hotelov in podobnih nastanitvenih objektov (I55.10),
- druge kratkotrajne nastanitve (I55.20),
- obratovanje fitness objektov (R93.13),
- dejavnosti nege telesa (S96.04).

Bolgarija je druga v Evropi po virih mineralne vode, kar pa potrebuje za še večjo konkurenčnost na mednarodnem turističnem trgu, so jasno določena pravila. Korak v tej smeri je naredila s sprejetjem Odloka št. 2 o pogojih za certificiranje balneoloških (zdravilišča) centrov, termalnih zdravilišč, velneških centrov in centrov za talasoterapijo, ki ga je 29. januarja 2016 sprejelo Ministrstvo za turizem; odlok je bil 9. februarja 2016 objavljen v državnem uradnem listu. Ta odlok je prvič uvedel minimalne zakonske zahteve, ki jih morajo izpolnjevati takšni specializirani centri, s čimer so zagotovili, da lahko besedo »zdravilišče« v poimenovanju uporabljajo samo subjekti, ki pridobijo certifikat skladno s sprejetim odlokom. Podrobne zahteve, ki veljajo za takšne centre, so razvrščene v več skupin: stavba; oprema in pohištvo; storitve; ponudba turističnih storitev; usposobljenost in izkušnje osebja.

Namen uveljavitve odloka je bil ustaviti pokvarjeno prakso hotelov z minimalno opremo, ki so se opredeljevali kot »zdravilišča«, in tako zaščititi potrošnike, ki sedaj vedo, kaj pričakovati, ko plačajo za tovrstne storitve, in kje tovrstne storitve sploh dobiti. V ta namen je bil v okviru nacionalnega turističnega registra oblikovan register certificiranih centrov, ki je na voljo na spletu. Trenutno je v register vpisanih 145 certificiranih zdraviliških centrov: <https://ntr.tourism.government.bg/CategoryzationAll.nsf/enspa.xsp>



Poklici na področju zdraviliškega velnesa

- **Športni trener** (dela tako s poklicnimi športniki kot rekreativci z namenom preprečevanja, diagnosticiranja in zdravljenja poškodb in bolezni mišic in kosti; oblikuje celostne vadbene programe za športnike za namen preprečevanja poškodb in bolezni, kot tudi rehabilitacijske programe za športnike ob poškodbi).
- **Vadbeni fiziolog** (ima znanja in kompetence za oblikovanje fitnes in vadbenih programov, katerih namen je izboljšanje kardiovaskularne funkcije, telesne sestave in gibčnosti, s čimer bolnikom pomaga pri okrevanju ob kroničnih boleznih in obolenjih; oblikuje individualne fitnes programe za vsakega bolnika posebej ob upoštevanju njegovih ciljev in zdravstvenega stanja).
- **Fitnes trener** (usmerja druge pri vadbi, vključno s kardiovaskularno vadbo, vadbo z utežmi in razteznimi vajami; pogosto oblikuje individualno vadbo glede na potrebe stranke, pri čemer je poudarek predvsem na pravilni izvedbi vaj z namenom preprečevanja poškodb).
- **Maser** (strankam pomagajo z masažo mišic in drugih mehkih tkiv telesa. Z masažo jim lajšajo bolečino, pomagajo pri zdravljenju po poškodbah, izboljšujejo prekrvavitev, zmanjšujejo napetost, prispevajo k sprostitvi in pomagajo pri njihovem splošnem dobrem počutju).
- **Delovni terapevt** (pomaga poškodovanim in invalidnim osebam pri izboljšanju njihovih sposobnosti za opravljanje vsakodnevnih dejavnosti ali delovnih nalog. Ocenijo bolnika in mu priporočijo različne vaje, opremo ali spremembe v njihovem okolju, s čimer jim skušajo pomagati pri tem, da zaživijo čim bolj samostojno).
- **Fizioterapevt** (dela z bolniki v času rehabilitacije po kroničnem obolenju, bolezni ali poškodbi. Fizioterapevt oceni potrebe vsakega bolnika in oblikuje program, ki ga sestavljajo vaje, trening funkcionalnega gibanja in/ali uporabe bergel, invalidskih vozičkov itd. Cilj je izboljšati splošno gibljivost bolnika).
- **Rekreacijski terapevt** (dela z ljudmi z invalidnostmi, boleznimi in poškodbami, zato da pripomore k njihovemu boljšemu fizičnemu, družbenemu in čustvenemu počutju; oblikuje in usklajuje terapevtske programe na podlagi rekreacijskih dejavnosti, kot so ples, umetnost, šport, vodne aktivnosti ali gledališče).
- **Dietetik/nutricionist**
- **Vodja dejavnosti v velneškem centru**

Ponudniki velneških storitev v Sloveniji



V Sloveniji velneške storitve ponujajo ustanove s področja zdraviliškega turizma ter termalni in zdraviliški centri, velneški centri, centri za krepitev zdravja, saloni za nego obraza in telesa, lepotni in kozmetični centri, fitnes centri in hoteli.

Podatki iz evidence poslovnih dejavnosti (bizi.si) kažejo, da so ponudniki velneških storitev v skladu s Standardno klasifikacijo dejavnosti (SKD) pri Statističnem uradu Republike Slovenije registrirani pod naslednjimi dejavnostmi:

- dejavnosti hotelov in podobnih nastanitvenih obratov (I55.100),
- dejavnosti nege telesa (S96.040),
- druge nastanitve za krajši čas (I55.209),
- kozmetična in pedikerska dejavnost (S96.022),
- obratovanje fitnes objektov (R93.130),
- oddajanje zasebnih sob gostom (I55.203),
- turistične kmetije s sobami (I55.202) in
- restavracije in gostilne (I56.101).

Glede na velikost in specifičnost ponudbe se ponudniki velneških storitev delijo na pet kategorij:

- **turizem - veliki:** veliki velneški centri sprostitev in dobrega počutja v termah in zdraviliščih, npr. Wellness Orhidelia Terme Olimia, Balnea Dolenjske Toplice, Wellness Spa Center Thermana Laško;

- **turizem - majhni:** majhni velneški centri sprostitev in dobrega počutja v termah in zdraviliščih, npr. Wellness Terme Vivat, Vitarium Šmarješke Toplice, Wellness Paradiso Terme Paradiso, masažno-lepotni center La Vita Spa & Beauty Terme Dobrna;

- **rezidenti (izven turizma) - veliki:** veliki velneški centri izven zdraviliškega turizma, npr. Wellness Atlantis, Wellness center Harmonija, Sense Wellness club Ljubljana, Sunny Studio Ljubljana;

- **rezidenti (izven turizma) - majhni:** majhni velneški centri izven zdraviliškega turizma, npr. wellness center Oaza miru, Beli Lotos, Kozmetični salon in savna Fanči;

- **ruralni velneški centri:** Wellness Lara Jelenov greben, wellness Skok Mozirje, wellness Pod macesnovo streho Robanov kot, Wellness center Korošec Mozirje.

Poklici, zastopani v velneški dejavnosti



Zaradi interdisciplinarne narave velneške dejavnosti, ki zajema najrazličnejša področja (od zdrave prehrane, vadbe in sprostitve do duhovnosti, lepotne nege in nege telesa do zdravstvenih storitev), je struktura poklicev znotraj te dejavnosti precej raznolika. Poklici znotraj velneške dejavnosti so zastopani na naslednjih področjih:

- šport in fitnes (inštruktorji fitnesa, inštruktorji aerobike),
- nutricionizem in prehrana (dietetik, nutricionist),
- sprostitvene terapije (izvajalec aromaterapije),
- kozmetične storitve, lepotna nega in nega telesa (kozmetičarka, maniker, pediker, maser),
- zdravstvene terapije (izvajalec refleksne masaže, fizioterapevt, terapevtski maser) in
- poklici, ki vključujejo vodenje (organizator velneške dejavnosti).

Praktično usposabljanje z delom (PUD)

PUD je oblika izobraževanja, ki dijakom ob uporabi teoretičnega in praktičnega znanja ter socialnih veščin zagotavlja pridobivanje neposrednih izkušenj, pri čemer poleg mehkih spretnosti razvijajo tudi prečne spretnosti, s tem pa pridobivajo poklicne kompetence, kar povečuje njihovo zaposljivost.

V Sloveniji programi srednjega poklicnega in srednjega strokovnega in tehniškega izobraževanja vsebujejo minimalne standarde teoretičnega in praktičnega znanja, ki dijakom zagotavlja določeno raven poklicne izobrazbe. Uspešna izvedba izobraževalnega programa je odgovornost obeh socialnih partnerjev – šole in delodajalca. Delodajalci zagotovijo praktično usposabljanje. Poleg praktičnega znanja dijaki pridobijo tudi tisto znanje oz. veščine, ki jih v šolskih delavnicah ne bi mogli pridobiti, zlasti:

- socializacija v delovnem okolju,
- dinamika dejanskega delovnega procesa,
- odgovornost za kakovost opravljenega dela.

Šola in delodajalec tesno sodelujeta pri izvedbi programa. Organizator praktičnega usposabljanja na šoli je odgovoren za povezavo med obema, hkrati pa skrbi za organizacijo ter vse dejavnosti in podporo pri izvedbi praktičnega usposabljanja z delom. Delodajalec poskrbi za ustrezne pogoje za praktično usposabljanje z delom, mentor pa je odgovoren za samo izvedbo praktičnega usposabljanja z delom. Delodajalec je hkrati lahko tudi mentor.

To je sicer odvisno od velikosti in strukture ponudnika velneške dejavnosti, ki prevzame odgovornost za praktično usposabljanje z delom, vendar si prav vsi prizadevajo, da bi dijaki na praktičnem usposabljanju razvili veščine, ki so jih zaposleni v velneški dejavnosti v okviru



terenske raziskave¹ označili kot najbolj pomembne. To so: komunikacijske in predstavitvene veščine, na stranko osredotočen pristop, veščine oblikovanja velneških storitev, prodajne in tržne tehnike ter uporaba informacijske tehnologije.

Posebnosti panoge velneškega turizma v povezavi z izvajanjem PUD v Latviji

Velneški turizem je rastoča panoga, ki se nenehno razvija, ponuja nove storitve in izdelke, prav tako pa ustvarja nova delovna mesta in zahteva zaposlene z ustreznimi znanji. Da bi izobraževanje bolj ustrezalo potrebam trga dela, se čedalje več delodajalcev v Latviji vključuje v proces usposabljanja – v svojih podjetjih izvajajo praktično usposabljanje z delom (PUD).

Zaposleni v velneškem turizmu je strokovnjak z dobrim poznavanjem (tako teoretičnim kot praktičnim) panoge, prav tako pa razpolaga z organizacijskimi in komunikacijskimi veščinami. Receptor v velneškem centru (RVC) pozna velneške in zdraviliške storitve, uspešno komunicira s strankami, zna poiskati najboljše zdraviliške tretmaje za stranko, dobro pozna profesionalno zdraviliško kozmetiko, usklajuje delo zdraviliškega centra, skrbi za pretok informacij, pozna dokumentacijo, svetuje vodstvu o morebitnih rešitvah ter zastopa podjetje v sodelovanju s partnerji in strankami.

Glavne naloge RVC zajemajo naročanje strank, vpis strank v podatkovno bazo in delo z bazo, svetovanje gostom in strankam o velneških storitvah in oblikovanje individualnih programov zanje. RVC je odgovoren tudi za organizacijo, koordinacijo in spremljanje velneških storitev, ki jih zagotavlja center, vodenje zalog in naročanje izdelkov, potrebnih za velneške storitve, finančne operacije ter razvrščanje in koordinacijo dela strokovnjakov, ki zagotavljajo velneške storitve. Nadaljnje izobraževanje na področju velneških storitev in izdelkov je prav tako pomembno.

RVC se lahko zaposli v velnes centrih, zdraviliščih, rekreacijskih centrih, podjetjih s področja gostinstva in turizma, lepotnih salonih z velneško in zdraviliško cono ter drugih storitvenih ustanovah.

Proces izvajanja PUD

Šola s programom PSI organizira praktično usposabljanje za dijaka, slednji pa skladno z licenciranim poklicnim izobraževalnim programom pri podjetniku, trgovcu, združenju, fundaciji,

¹ Terenska raziskava, načrtovana za projekt WellTo, je predstavljena v poročilu Nacionalni poklicni profil receptorja v velneškem centru (RVC) - Slovenija. S terensko raziskavo so bili zbrani zanesljivi podatki za določitev poklicnega profila receptorja v velneškem centru (RVC).



samozaposleni osebi ali samostojnemu podjetniku, kot tudi pri drugih subjektih, ki opravljajo gospodarsko dejavnosti, vključno z javnimi zavodi (v nadaljevanju - podjetje) sledi individualnemu načrtu PUD, s čimer pridobi poklicno kvalifikacijo, z izjemo četrte in pete ravni poklicnih kvalifikacij. Skladno s temi pogoji lahko prav vsak subjekt v Latviji, ki opravlja gospodarsko dejavnost, izvaja PUD, kar kaže na to, da je oblika izvajanja PUD mogoča za vse.

Podjetje, ki želi sodelovati pri izvajanju PUD, se mora obrniti na šolo s programom PSI, ki izvaja izobraževalni program za iskani profil.

Vsebina, ki se izvaja, in kvalifikacija, ki se pridobi v obliki programa PUD, sta popolnoma identični vsebini in kvalifikaciji enakovrednega izobraževalnega programa v kateri koli drugi obliki. To zagotovi šola s programom PSI v sodelovanju s podjetjem.

Izvedbeni načrt kurikula, ki je sestavljen iz načrta učnega procesa in učnega načrta, vsebuje potrebne informacije, povezane z izvedbo izobraževalnega programa v obliki PUD. Izvedbeni načrt določa količino kurikula, ki se izvede v podjetju v okviru PUD: vsaj 25 % celotnega kurikula brez vajeništva za pridobitev kvalifikacije (v programih, ki se izvajajo po pridobitvi splošne izobrazbe), z izjemo programov poklicnega izobraževanja in programov srednjega poklicnega izobraževanja po osnovnošolskem izobraževanju; in vsaj 25 % celotnega kurikula v programih poklicnega in srednjega poklicnega izobraževanja po pridobitvi osnovnošolske izobrazbe.

Šola s programom PSI v sodelovanju s podjetjem razvije in potrdi individualni načrt za vsakega vajenca skladno z izvedbenim načrtom kurikula, ki določa razmerje med teorijo in prakso strokovnih vsebin kurikula v šoli in podjetju.

Individualni načrt vsakega vajenca je sestavni del pogodbe o usposabljanju. Pogodbo pred začetkom PUD sklenejo šola, predstavnik podjetja in vajenec oz. njegov zakoniti zastopnik, če vajenec še ni polnoleten.

Šola poskrbi za to, da je vajenec seznanjen s pravicami in obveznostmi, ki jih ima v zvezi s sodelovanjem pri PUD. Priporočeno število dijakov na enega mentorja praktičnega usposabljanja v podjetju - največ šest hkrati.

Šest korakov izvajanja PUD:

1. Ustanova s programom poklicnega izobraževanja dijaku ponudi možnost sodelovanja v programu PUD.
2. Podjetnik skupaj z ustanovo sestavi individualni učni program za vajenca.



3. Podjetnik se sestane z vajenci ustanove s programom poklicnega izobraževanja in jim po možnosti skupaj s predstavnikom ustanove predstavi individualni učni program.
4. Ustanova s programom poklicnega izobraževanja prejme sklep panožnega strokovnega sveta, da podjetje lahko izvede PUD. Podjetje zagotovi mentorja praktičnega usposabljanja z ustreznimi pedagoškimi kompetencami in potrdi seznanjenost z zahtevami PUD – za namen sklenitve zavarovanja odgovornosti za vajence in sklenitve pogodbe o štipendiji in/ali pogodbe o zaposlitvi.
5. Ustanova s programom poklicnega izobraževanja, vajenec in podjetje sklenejo tristransko pogodbo o izvajanju PUD za obdobje enega semestra. Dijak lahko ima za en semester sklenjenih več tristranskih pogodb z različnimi podjetji, saj se lahko zgodi, da eno samo podjetje ne more v celoti zagotoviti programa usposabljanja.
6. Mentor praktičnega usposabljanja v podjetju vsak mesec oceni vajenca in oceno zabeleži ali v dnevnik ali v dnevnik PUD (odvisno od tega, kakšen sistem beleženja teh ocen je sprejela ustanova s programom poklicnega izobraževanja).

Velneške storitve na Slovaškem

Na slovaškem velneške storitve in programe ponujajo terme in toplice, velneški in fitnes centri, vodni parki, hoteli, studii za krepitev zdravja, lepotni in kozmetični saloni itd. Zdraviliška panoga je na Slovaškem sestavni del turistične ponudbe. Po podatkih Ministrstva za zdravje Slovaške (2016) je v 23 zdraviliških središčih 29 zdraviliških centrov. Po podatkih Združenja slovaških kopališč – ASK (2016) je v njegovi mreži 31 zdravilišč.

Trenutno obstoječa oblika zdraviliškega turizma se je na Slovaškem začela razvijati po devetdesetih letih. V tem obdobju se je začela razvijati dejavnost, ki je zdraviliški dejavnosti (neke vrste) dopolnilna dejavnost, tj. velnes. Iz zgoraj navedenih razlogov tako dejavnost velnesa in zdravilišč predstavlja eno izmed turističnih kategorij znotraj turistične dejavnosti. (Vystoupil in drugi 2016; Kasagrandá, 2016). Dejavnost velnesa in zdravilišč predstavlja velik del turizma na Slovaškem, zlasti v smislu turističnih nočitev in prihodkov iz tega naslova. Terapevtska zdravilišča na Slovaškem veljajo za ena najstarejših in najkakovostnejših v Srednji Evropi. Verjetno najbolj znano zdravilišče je Piešťany, ki je poznano ne samo po svoji edinstveni termalni vodi ampak tudi po svojem terapevtskem žveplenem blatu. Zdravilišče Rajecké Teplice svoje obiskovalce očara s svojo edinstveno antično podobo, medtem ko vas bo zdravilišče Turčianske Teplice zapeljalo s svojimi edinstvenimi terapijami z zlatom. Dve zdravilišči sta edinstveni v Evropi. Zdravilišče Sklené Teplice se ponaša z naravnim jamskim bazenom z izvirom vroče vode, ki se temu primerno imenuje "Parenica", v zdravilišču Trenčianske Teplice pa



najdemo turško kopel oz. hamam. Kristalno čist gorski zrak Visokih Tater, v katerih najdete več klimatskih zdravilišč, pomaga pri zdravljenju bolezni dihal.

Klasifikacija zdraviliških središč glede na njihovo pomembnost za zdraviliški turizem:

Mednarodna: Piešťany, Bardejov, Vysoké Tatry*:

- visokocenovne nastanitve kategorije 4 *
- velika zmogljivost za kongresni turizem
- širok nabor storitev visoke kakovosti
- dolgoletna tradicija

Nacionalna: Bojnice, Štrbské Pleso, Sliač, Dudince, Trenčianske Teplice, Turčianske Teplice, Rajecké Teplice:

- srednje visoka cena na posteljo
- nastanitve kategorije 3 * in 4 *
- razmeroma velika zmogljivost za kongresni turizem
- srednje velik nabor storitev srednje kakovosti
- razmeroma dolga tradicija

Regionalna: Vyšné Ružbachy, Nimnica, Nový Smokovec, Sklené Teplice, Brusno:

- srednje visoka cena na posteljo
- večinoma nastanitve kategorije 3 *
- srednje velike zmogljivosti za kongresni turizem
- povprečen nabor storitev povprečne kakovosti
- krajša tradicija

Lokalna: Liptovský Ján, Horný Smokovec, Lučivá, Číž, Štós, Smrdáky, Dolný Smokovec, Tatranské Matliare, Tatranská Polianka, Tatranská Kotlina, Červený kláštor, Kováčová, Lúčky:

- nizka cena na posteljo



- večinoma nastanitve kategorije 2*, resp. 3 *
- nizka zmožljivost za kongresni turizem
- omejen nabor storitev nizke kakovosti

Povezava med dijaki in turizmom

Ministrstvo za prevoz in gradbeništvo Republike Slovaške (MoT) je vzpostavilo Nacionalni turistični sistem Republike Slovaške (NTS), da bi tako prek pametne aplikacije Republiko Slovaško predstavilo kot privlačno turistično destinacijo. Aprila 2017 je potekalo že peto tekmovanje Mladi ustvarjalci, na katerem so dijaki srednjih šol prejeli nagrado Ministrstva za prevoz in gradbeništvo Republike Slovaške za najboljšo turistično destinacijo. Eden izmed glavnih ciljev tekmovanja je okrepiti povezavo med dijaki in turizmom.

Omenjeno ministrstvo je razvilo dokument v zvezi z uvedbo turističnih bonov na Slovaškem, da bi podprli domači turizem. Dokument je pripravljen za nadaljnjo obravnavo v zakonodajnem postopku.

PUD

Za sistem poklicnega izobraževanja in usposabljanja na Slovaškem je značilno pomanjkanje praktičnega usposabljanja z delom in slabi rezultati programov šol s PSI, kar se tiče relevantnosti za trg dela. Poleg tega je sistem PSI na Slovaškem tudi pod velikim pritiskom zaradi slabih demografskih trendov in velike konkurence akademskega izobraževanja. Novejša zakonodaja je skušala najti odgovor na te izzive z uvedbo dualnega sistema vajeništva.

Delodajalci niso zadovoljni s kompetencami dijakov, ki zaključijo program PSI: to je posledica tega, da v ta sistem vlagajo premalo in da mehanizmi financiranja temeljijo na številu učencev in ne na kakovosti učnih rezultatov. Pomembno vlogo pri tem igrajo tudi spremenjene preference mladih glede izobraževanja in pretrgane povezave med trgom dela in izobraževanjem.

Na Slovaškem nimajo vajeništva v pravem smislu besede, čeprav so dijake v triletnih programih, ki so vključevali tudi veliko praktičnega usposabljanja z delom, včasih imenovali vajenci. Ta izraz je popolnoma izginil iz zakonodaje, ki vse učence v prvih letnikih PSI označuje kot dijake in ne kot zaposlene v podjetjih, v katerih imajo usposabljanje. To velja tudi za novo uveden sistem dualnega PSI.



Sistem dualnega PSI temelji na sodelovanju med srednjimi poklicnimi šolami in podjetji. Podjetja se lahko vključijo v PSI, tako da v celoti prevzamejo odgovornost za organizacijo praktičnega usposabljanja z delom. Sodelovanje med šolami in podjetji poteka že več let, in sicer prek šolskega programa PSI, pri katerem se praktično usposabljanje izvaja v podjetjih.

Z novim Zakonom o poklicnem izobraževanju in usposabljanju, ki je bil sprejet marca 2015 (v veljavi je od aprila 2015), pa je bil vzpostavljen vsenacionalni okvir za dualno izobraževanje. Dualno izobraževanje naj bi izboljšalo praktično znanje dijakov, povečalo njihov stik z dejanskim delovnim okoljem in pomagalo delodajalcem, da pripravijo prihodnji kader skladno z njihovimi trenutnimi tehnologijami in proizvodnimi obrati. V dualnem sistemu izobraževanja je okrepljena vloga delodajalcev, saj so v celoti odgovorni za organizacijo, vsebino in kakovost praktičnega usposabljanja. Prav tako sodelujejo pri oblikovanju šolskega kurikula, ki ga pripravijo v tesnem sodelovanju z združenji delodajalcev in njihovimi zbornicami. Poleg prednosti, ki jo prinaša razpoložljivost bolj usposobljene delovne sile v bližnji prihodnosti, lahko delodajalci koristijo tudi davčne spodbude v obliki davčnih olajšav. Podjetja ponujajo praktična usposabljanja v pooblaščenih centrih za usposabljanje (postopek certificiranja izvajajo združenja delodajalcev) na podlagi pogodbe, ki jo podpišejo s srednjimi šolami. S pogodbo se določijo oblika in kraj usposabljanja, urnik, število dijakov, način zagotavljanja finančnih in drugih sredstev itd. Dodatno se podpiše tudi vajeniška pogodba med delodajalcem in dijakom (oz. njegovim zakonitim zastopnikom).

1.6. RAZSEŽNOSTI PUD - PREDNOSTI PUD ZA VSE UDELEŽENCE – PRILOGA 5

Razlog za promocijo PUD je v tem, da v primerjavi s šolskim izobraževanjem ali izobraževanjem v učilnici zagotavlja številne prednosti, zlasti pri razvoju poklicnih kompetenc. PUD zagotavlja številne prednosti, ki pa jih različni udeleženci različno občutijo, odvisno od tega ali gre za dijake/vajence, zaposlene ali posameznike, ki v danem trenutku niso na trgu dela, torej brezposelne. Koristi so lahko oprijemljive (nova kvalifikacija, napredovanje ali večja plača) ali neoprijemljive (večja samozavest, večja osveščenost glede možnosti razvoja poklicne poti).

Za tri akterje (dijake, delodajalce in družbo na sploh), ki imajo največ koristi od PUD, pa obstajajo tudi gospodarske, družbene in učne koristi.

➤ **Koristi PUD za dijake**

Načeloma določene koristi veljajo za vse udeležence, medtem ko druge bolj občuti določena skupina kot npr. dijaki, vajenci, odrasli, zaposleni, ranljivi mladi ali brezposelni. Te koristi niso



same po sebi umevne, ampak morajo biti, zato da se jih občuti, izpolnjeni določeni pogoji (tj. učinkovito učno okolje na delovnem mestu).

Ključna prednost PUD za udeležence je ta, da razvijajo strokovno znanje ne samo s pridobivanjem tehničnih spretnosti in osebnih in socialnih kompetenc ampak tudi prek socializacije na delovnem mestu. Obseg, v katerem posameznik pridobi tovrstne veščine, se precej razlikuje med delovnimi mesti in je odvisen od situacij, katerim so izpostavljeni dijaki in od podpore, ki jo prejmejo.

- **Tehnične spretnosti, strokovno znanje in »tiho« znanje.** Ena izmed ključnih prednosti PUD je ta, da omogoča izjemno učinkovit način razvoja strokovnega znanja in tistih spretnosti in kompetenc, ki se potrebujejo za določen poklic oz. za določeno delovno mesto. Zaradi tesne povezave med učenjem in dejanskim delovnim procesom in same narave procesa PUD (učenje z opazovanjem in preizkušanjem stvari) udeleženci v tovrstni obliki izobraževanja pridobivajo ne samo tehnične veščine in disciplinarno znanje ampak tudi t.i. tiho znanje (strokovno znanje in izkušnje ali proceduralno znanje). Za številne delavce je praktično usposabljanje z delom čedalje bolj pomembno, saj je razvoj spretnosti pogosto dejavnik, ki igra vlogo pri zaposljivosti na dolgi rok. Danes se od delavcev namreč pričakuje, da so bolj prilagodljivi, da imajo širši nabor znanj in spretnosti in da prevzemajo tudi zadolžitve, ki so jih nekoč prevzemali vodje in nadzorniki.

Za odrasle se zdi, da se prek dela učijo dosti bolj učinkovito kot prek katere koli druge oblike usposabljanja. Delodajalci vidijo njihovo delovno mesto kot najpomembnejše mesto za učenje in so prepričani, da je praksa najboljši način za učenje. Vključitev v PUD prispeva k večji kakovosti dela, boljšemu zaslužku, poklicnemu statusu in razvoju poklicne poti in tudi k večjemu zadovoljstvu s službo. Mehanizmi, ki uradno priznavajo učenje na delovnem mestu, so pomembni, saj spodbujajo prenos znanja in mobilnost delavcev.

- **Mehke spretnosti, druge kompetence in ravnanja.** Na današnjem trgu dela zgolj tehnično znanje ne zadostuje več. PUD je odličen način za usvajanje najrazličnejših veščin, kompetenc in ravnanj. Številne od teh je namreč težko razviti izven delovnega mesta, kot npr. odnos do dela, vključno s prevzemanjem odgovornosti, upoštevanjem rokov in vedenjem, kako ravnati v določeni situaciji. Na današnjem trgu dela postajajo čedalje bolj pomembne ključne osebne in socialne kompetence (komunikacija, timsko delo in spretnosti dela s strankami) ter splošne kompetence (spretnosti načrtovanja projektov in reševanje problemov) kot tudi kvalitete, kot so podjetnost, visoka



motiviranost in pripravljenost tvegati. PUD je odlična priložnost za razvoj teh spretnosti skozi formalno in neformalno interakcijo s sodelavci, vodstvom in strankami, in tudi prek reševanja dejanskih izzivov, s katerimi se ljudje soočajo vsak dan pri delu. Tako lahko delovne izkušnje koristijo mladim, da razvijejo spretnosti samoocenjevanja in gradijo na samozavesti, o kateri morajo razmišljati, ter se učijo iz izkušenj. Ljudje se običajno zavejo potrebe po razvijanju mehkih spretnosti in kompetenc, ko jih uporabljajo v praksi, saj je takšne spretnosti zelo težko razviti izven konkretnega delovnega okolja. Tovrstne spretnosti lahko koristijo tudi zaposlenim izven njihovega delovnega okolja, čeprav koristi morda niso tako hitro ali tako jasno opazne kot pri poklicnih ali specifičnih strokovnih znanjih.

- **Socializacija in motivacija.** Poleg tega, da spodbuja usvajanje tehničnega in strokovnega znanja, PUD prav tako učinkovito zagotavlja pogoje za socializacijo na delovnem mestu. PUD posameznikom pomaga, da bolje razumejo, kaj se od njih pričakuje na delovnem mestu, prav tako pa pridobijo dobre delovne navade. Vsak posameznik ima svojstvene ambicije, spretnosti, kompetence, prednosti in slabosti. PUD posameznikom pomaga, da bolje razumejo kulturo kot tudi pričakovanja na delovnem mestu, prav tako pa jim omogoča, da razvijejo samospoštovanje, samozavest, samoučinkovitost in motivacijo. Vse naštetu vajenci razvijejo, ko dobijo priložnost, da pokažejo svoje sposobnosti in izpolnijo naloge in rešijo probleme v delovnem okolju, pri čemer razvijejo tudi osveščenost o poklicni poti in spretnosti usmerjanja poklicne poti.

PUD prinaša tudi posebne prednosti za mlade, zlasti ko primerjamo šolsko in vajeniško obliko z vidika plačila in prehoda s šolanja na trg dela.

- **Lažji prehod s šolanja na trg dela.** Priprava mladih in dijakov na delovno okolje prek dejanskih delovnih izkušenj izboljšuje njihovo zaposljivost. PUD lahko posamezniku pri prehodu s šolanja na trg dela in pri iskanju službe pomaga na dva načina: po eni strani učenci prek PUD učinkoviteje pridobijo določene veščine in kompetence, po drugi strani pa so z eno nogo že na trgu dela, saj delodajalci radi zaposlijo najboljše kandidate. Vajenci in pripravniki lahko dobijo službo takoj, ko zaključijo usposabljanje: lahko ostanejo v podjetju, kjer so bili na usposabljanju ali pa hitro dobijo službo drugje.
- **Pozitiven vpliv na plačo.** Koliko se sodelovanje v PUD pozna na plači, je odvisno od tega, kakšen ugled uživa sistem vajeništva, od njegove konkurenčnosti, ravni pridobljene kvalifikacije in tudi od drugih dejavnikov, kot sta npr. velikost podjetja in spol.



- **PUD spodbuja podjetništvo.** Za posameznike, ki so bili vajenci, je bolj verjetno, da bodo začeli svoj posel, kot pa za njihove vrstnike, ki so bili udeleženi v drugih oblikah izobraževanja.

PUD zna biti zanimiva izobraževalna oblika s koristmi tudi za ranljive mladostnike in nezaposlene. Tem skupinam lahko zagotovi večjo fleksibilnost in bolj ustrezen pedagoški pristop kot šolski program izobraževanja: nezaposlenim posameznikom, ki jim v klasičnem izobraževanju v učilnici ni uspelo, gre v bolj praktično naravnanih programih običajno zelo dobro. Praktično usposabljanje je tudi tesneje povezano z ambicijami mladih na trgu dela. Dejansko veliko programov za ponovno vključitev na trg dela/prekvalifikacijo uporablja PUD in takšni tečajji lahko pomagajo posamezniku, da se ponovno vključi v formalni proces izobraževanja ali pa lažji prehod v službo.

➤ **Koristi PUD za delodajalce**

PUD ima potencial za to, da delodajalcem omogoči številne koristi. Te vključujejo od finančnih koristi (npr. večja produktivnost) do mehkih koristi (npr. večja morala zaposlenih) ter od takojšnjih koristi (npr. pridobitev veščin, ki jih potrebuje na delovnem mestu) do srednjeročnih (npr. manj menjavanja kadra) in dolgoročnih koristi (npr. večja dobičkonosnost in boljše poslovanje). V nadaljevanju je naštetih nekaj ključnih poslovnih argumentov v prid praktičnega usposabljanja z delom.

- **Večja produktivnost.** PUD bi znal imeti znaten vpliv na produktivnost, čeprav se ocenjena donosnost lahko razlikuje. Nekatere študije so pokazale, da so delodajalci, ki so najeli nekdanje udeležence v procesu PUD, poročali o tem, da so takšni zaposleni potrebovali manj usposabljanja, se odrezali bolje in imeli širši nabor kompetenc kot drugi, na novo zaposleni.
- **Vpliv na zaposlovanje.** PUD delodajalcem omogoča vpogled v to, ali imajo kandidati potrebne značilnosti za določeno delovno mesto. Prav tako jim daje priložnost, da zaposlijo najbolj talentirane posameznike, s čimer zmanjšajo stroške zunanjega zaposlovanja in uvajanja na interni ravni. Priložnost, da spoznajo bodoče zaposlene, je velika motivacija za delodajalce, da se vključijo v program PUD.
- **Boljša predstava o podjetju.** Po nekaterih raziskavah so delodajalci v nekaterih državah prepričani, da vključitev v PUD pripomore k boljšemu ugledu podjetja, medtem ko v drugih državah niso tega mnenja.
- **Zadržanje osebja in zadovoljstvo z delom.** Raziskave kažejo, da je za zaposlene, ki so se usposabljali v podjetju, bolj verjetno, da bodo ostali, saj čutijo lojalnost ali predanost,



prav tako pa vidijo boljše priložnosti za osebni in poklicni razvoj. Podjetja vedo, da je zagotavljanje učnih priložnosti tudi eden izmed načinov, da zadržijo svoje zaposlene.

- **Priložnost za osredotočanje ne vrzeli v znanju.** Pomanjkanje znanja in vrzeli v znanju lahko imajo celo vrsto negativnih posledic. Podjetja lahko izgubijo pomemben posel ali morajo zavrniti določen posel, prav tako pa lahko to povzroči zamude pri razvoju novih izdelkov in storitev ali večje operativne stroške. PUD lahko služi kot učinkovita strategija za soočanje s težavo pomanjkanja ustrezno usposobljenega kadra, prav tako pa prek vlaganj v bodočo delovno silo zagotavlja razpoložljivost kvalificiranih delavcev.

➤ **Koristi PUD za družbo**

Vpliv PUD se ne čuti zgolj v neposrednih učinkih, ki jih ima PUD na posamezne dijake, delodajalce in zaposlene. V nadaljevanju je navedenih nekaj koristi za družbo kot celoto.

- **Večja zaposljivost.** PUD zagotavlja širok nabor ustreznih znanj in veščin in spodbuja zaposljivost. Študije, s katerimi so primerjali šolski program s PUD, so pokazale, da PUD učinkoviteje pripravi dijake na trg dela in spodbuja pridobivanje mehkih veščin in veščin, ki povečujejo zaposljivost.
- **Zaposlovanje mladih.** Nacionalne študije kot tudi primerjave med državami kažejo, da imajo države z dobro razvitim sistemom vajeništva boljše vzorce zaposlovanja mladih in nižjo brezposelnost med mladimi.
- **Vključenost v družbo.** PUD zagotavlja tudi koristi, povezane z vključenostjo, in sicer lahko vzpostavi pomembne temelje za socialno vključenost in sodelovanje, zlasti za ranljive skupine. Prav tako pripomore k nižjemu osipu.
- **Donosnost.** Praktično usposabljanje z delom je smiselno tudi z ekonomskega vidika, saj se stroški za doseganje učnih rezultatov z javne blagajne prenesejo na podjetja, s čimer se zmanjša javna poraba in prihranijo sredstva za druge prioritete. Rezultati študij, v katerih so primerjali vseživljenjske koristi dokončanja programa vajeništva z vidika zaposlovanja in plače s stroški samega programa, kažejo na to, da so koristi precej večje od stroškov. Drug ekonomski razlog za PUD pa je tudi povezava med tehnološko posodobitvijo gospodarstva, njegovim potencialom za inovacije in kreativnost ter samim učenjem, ki spodbuja oboje.



2. IZVEDBENA FAZA - PRILOGE OD 6 DO 8

2.1. KORAKI ZA USTREZNO POSREDOVANJE MED PODJETJI IN POKLICNIMI ŠOLAMI PRI NAČRTOVANJU, ORGANIZACIJI IN SPREMLJANJU PUD

V poročilu, objavljenem leta 2015, je Evropska komisija ugotovila, da je bilo sistematično sodelovanje med podjetji in poklicnimi šolami eno izmed načel, ki je zagotovilo veliko učinkovitost PUD. Zagotavljanje kakovostnega in privlačnega PSI je pomembno tako z vidika zagotavljanja pravih kompetenc za trg dela kot tudi z vidika zagotavljanja zadostnega števila ustrezno usposobljenih posameznikov s končanim programom PSI. Eden izmed ključnih vidikov pri zagotavljanju kakovosti in privlačnosti PSI je povezan s sodelovanjem med poklicnimi šolami in podjetji, kjer imajo zelo pomembno vlogo organizatorji praktičnega usposabljanja. Dolžnosti organizatorjev praktičnega usposabljanja za spodbujanje sodelovanja med izvajalci PSI in podjetji vključujejo načrtovanje in organizacijo PUD ter spremljanje in organizacijo transnacionalne mobilnosti.

Za učinkovito posredovanje med podjetji in izvajalci PSI ter s tem zagotavljanje učinkovitega partnerstva med šolami in podjetji je značilno naslednje:

- načrt kvalifikacije in kurikula se oblikuje v sodelovanju z obema strankama; jasno načrtovanje, pri čemer so učne aktivnosti in aktivnosti na delovnem mestu eksplicitno določene, tako da jih razumejo vse stranke;
- izvajanje analiz o potrebah podjetij in načrtovanje učinkovitega učenja v delovnem okolju;
- šole in ustanove s programi PSI pomagajo podjetjem vzpostaviti PUD na vseh ravneh organizacije, pri čemer drug z drugim tesno sodelujejo, pri tem pa dajejo ustrezen poudarek na razvoj in širitev ustreznih in učinkovitih povezav s podjetji;
- v ospredju so spretnosti, poklicna pot in napredek na delovnem mestu v okviru PUD; poudarek je tako na razvoju spretnosti, ki se navezujejo na določeno delovno mesto kot tudi na razvoju prenosljivih spretnosti; gre za proces jasnega usklajevanja priložnosti, ki jih ponuja PUD, z zanimanji in razvojnimi potrebami mladostnika;
- preverjanje in potrjevanje primernosti okolja, kjer poteka usposabljanje in mentorjev praktičnega usposabljanja v podjetju;
- uporaba skupnih standardov za vodenje in spremljanje učencev;
- ustanove s programom PSI učitelje in mentorje opremijo z ustreznim znanjem in orodji za oblikovanje partnerskega pristopa, na podlagi katerega se v okviru PUD oblikujejo priložnosti, ki imajo vpliv tako na delodajalca kot učenca;



- partnerstva med šolami in podjetji v zadostni meri podpirajo učitelje PSI in mentorje pri razvoju njihovega znanja in izkušenj, tako da PUD zagotavljajo dobro usposobljeni in kvalificirani učitelji PSI in mentorji, ki razumejo kako načrtovati in prilagajati učne potrebe glede na okoliščine, povezane s podjetjem in učencem.

Partnerstvo med šolami s programom PSI ter podjetji je ključno pri oblikovanju visokokakovostnih priložnosti PUD za mlade. Partnerstva morajo biti trdna, učenje pa prilagojeno tako, da ima pozitiven vpliv tako na mlade učence kot na podjetja.

2.2. TRANSNACIONALNA MOBILNOST V OKVIRU PUD

Mobilnost v tujini lahko mladim v okviru PSI pomaga pridobiti poklicne in osebne veščine, ki jih potrebujejo na današnjem konkurenčnem trgu zaposlovanja.

V zadnjih desetletjih je učna mobilnost vstopila tudi na področje PSI ter mladim tako omogočila, da pridobivajo dodano vrednost iz kultur, pristopov usposabljanja, vsebin usposabljanja in načinov reševanja problemov iz drugih držav.

Evropska unija je za leto 2020 zastavila merilo, da naj bi 10 % vseh učencev v okviru PSI sodelovalo v programih transnacionalne učne mobilnosti, vendar se to še vedno zdi precej velik izziv. Zato je pomembno, da vsi ključni akterji, ki kakor koli sodelujejo pri PSI, zlasti dualni sistemi vajeništva, socialni partnerji, podjetja, poklicne šole, vajenci, starši, politika in politični odločevalci podprejo in spodbujajo koncept transnacionalne učne mobilnosti v Evropi. Samo z njihovo podporo in aktivno udeležbo bo mogoče doseči zastavljeno merilo, ki pa ni zgolj statistična številka, ampak odraža željo mladih Evropejcev, da bodo nekoč pripravljeni izgraditi in ohraniti prihodnost evropske družbe.

3. FAZA PRIZNAVANJA IN POTRJEVANJA UČNIH DOSEŽKOV

Priznavanje in potrjevanje učnih rezultatov sta dva samostojna a medsebojno povezana postopka. Priznavanje predstavlja fazo razvrstitve posameznih izkušenj, kar prispeva k preglednosti pridobljenih kompetenc, faza priznavanja pa se zaključi z oblikovanjem končnega dokumenta o preglednosti, v katerem so navedene pridobljene kompetence. V navedeni dokument je mogoče vpisati vse učne rezultate, ki jih je posameznik pridobil v procesu PUD. Potrjevanje predstavlja proces, s katerim se preveri dejanska vrednost (kvantitativna in kvalitativna) pridobljenih izkušenj (tj. kompetenc, pridobljenih z neformalnim učenjem), opisanih v dokumentu o preglednosti. Proces potrjevanja se zaključi z oblikovanjem potrdila. Pri



obeh postopkih mora biti prisotna pooblaščen oseba. Dokument o preglednosti ob podpori pooblaščen osebe sestavi oseba, ki sproži postopek, potrdilo pa lahko izpolni izključno pooblaščen oseba.

VI. KAKOVOST PUD – STANDARDI KAKOVOSTI IN IZBOLJŠAVE – PRILOGE OD 9 DO 11

Treba je razmisliti tudi o zagotavljanju kakovosti poučevanja praktičnega pouka, praktičnega pouka samega ter ocenjevanja, skupaj z zahtevami, ki jih morajo izpolnjevati mentorji praktičnega usposabljanja za namen zagotavljanja kakovosti. Velik izziv projekta je, kako organizirati okvire, politike in ljudi, da se zagotovi kakovost in doslednost zagotavljanja PUD. To je lahko centralizirani postopek ali pa se izvaja prek lokalnih strokovnjakov v posameznih državah.

Okvir EQAVET (Evropski okvir za zagotavljanje kakovosti poklicnega izobraževanja in usposabljanja), ki je bil oblikovan z namenom spodbujanja boljšega PSI, oblastem in izvajalcem PSI zagotavlja skupna orodja za vodenje kakovosti PSI. Skladno z navedenim okvirom, je treba kakovost PUD oblikovati ob upoštevanju naslednjih korakov:

01 Zasnova PUD

Kakovost PUD je mogoče izboljšati, če se zagotavljanje kakovosti upošteva že v fazi načrtovanja. V nekaterih primerih je to lahko del uradnega dogovora med partnerskimi organizacijami. Vsaka partnerska organizacija mora zagotoviti, da se vsebina njenega usposabljanja navezuje na kvalifikacijo dijaka. Če ima vsaka partnerska organizacija priložnost oceniti in pregledati delovno razmerje, lahko to prispeva k boljšemu zagotavljanju kakovosti. Zagotavljanje kakovosti je boljše, če se načrtuje že od samega začetka in če so dolžnosti za vsako fazo PUD jasno določene. Spletni sistemi delodajalcem in poklicnim šolam omogočajo boljše sodelovanje; to spodbuja zagotavljanje kakovosti in omogoča pregled PUD. Učitelji v okviru PSI bi morali nekaj časa preživeti v podjetjih, saj bi tako lažje vzpostavili tesno povezavo med šolskim programom in praktičnim usposabljanjem. Glede na to, da se upoštevajo njihove specifične potrebe po usposabljanju, bi se moralo majhna in srednja podjetja spodbujati in jim pomagati, da bi bila bolj vključena v proces izvajanja PUD.

02 Izboljšanje kakovosti

Kakovost usposabljanja je boljša, če se redno spremlja in pregleduje (ne samo takrat, ko dijaki zaključijo tečaj ali pridobijo kvalifikacijo). Imenovanje osebja, odgovornega za zagotavljanje kakovosti, je lahko ključni element načrta izboljšav.



03 Upoštevanje potreb dijakov

Vedno je treba skozi celoten proces izvajanja PUD upoštevati specifične potrebe dijakov.

Dijaki so bolj samozavestni in se počutijo bolj sigurno, če jim med PUD pomaga posebej za to zadolžen član osebja. K boljši kakovosti prispeva tudi to, da poklicne šole ostajajo v stiku z dijaki tudi v času izvajanja PUD (delodajalci pa ostanejo v stiku z njimi, ko so v šoli). K večji kakovosti prispeva tudi to, če imajo dijaki priložnost in čas, da podajo povratne informacije o svojih izkušnjah, usposabljanju in učenju. Usklajevanje individualnih potreb dijakov s potrebami delodajalcev prinaša koristi obojim. Imenovanje člana osebja za pomoč dijakom med PUD prispeva k večji kakovosti zagotavljanja usposabljanja in izboljša proces zagotavljanja kakovosti. PUD izvajalcem PSI in delodajalcem omogoča, da oblikujejo bolj individualizirane pristope učenja. Povratne informacije dijakov in delodajalcev so del sistematičnega pristopa zagotavljanja kakovosti v času izvajanja PUD. Povratne informacije se uporabijo tako med usposabljanjem kot po koncu tečaja za izboljšanje kakovosti. V času izvajanja PUD se zahteva tesno sodelovanje med izvajalci PSI, delodajalci in deležniki. V nekaterih primerih to pomeni, da šolsko osebje obišče dijake in organizira redne sestanke z delodajalci.

04 Komunikacija

Poskrbite za to, da so dijaki in partnerske organizacije dobro obveščeni in prejemajo ažurne informacije o vseh vidikih usposabljanja. Komunikacija med partnerskimi organizacijami je eden izmed najbolj pomembnih vidikov PUD. Kakovost usposabljanja je boljša, če partnerske organizacije delujejo po načelu »brez presenečenj«. Učenci morajo biti ravno tako dobro obveščeni kot organizacije, ki vodijo usposabljanje. IT sistemi pomembno prispevajo k temu, da učenci, delodajalci in poklicne šole v času izvajanja PUD ostanejo v stiku. Za izboljšanje kakovosti, spremljanje napredka in zagotavljanje učinkovite komunikacije so čedalje bolj v uporabi sistemi komuniciranja v realnem času. Za krepitev komunikacije med praktičnim usposabljanjem se uporabljajo formalni dogovori med poklicnimi šolami, delodajalci in drugimi deležniki. Dijaki se štejejo za ključne deležnike, za katere je zelo pomemben proces učenja, v katerem so udeleženi – to je opazno zlasti v času izvajanja PUD.

05 Ocenjevanje

Kjer je to primerno, sodelujte s partnersko organizacijo pri pregledu programa PUD in oceni in potrditvi učnih dosežkov posameznika. Pogledi na posamezne dosežke dijakov se lahko razlikujejo: dogovorjen proces razreševanja morebitnih nesoglasij, še preden nastanejo, prispeva k večji kakovosti. Nedvoumni dogovor o tem, katere učne rezultate, standarde ali kompetence je treba izkazati, prispeva k večji kakovosti učenčeve izkušnje in točnosti in



veljavnosti njegove ocene. Poklicne šole pričakujejo, da bodo pri ocenjevanju sodelovali tudi delodajalci. Za številne med njimi je sodelovanje delodajalca ključnega pomena. Ocenjevanje dijakov med delom je eden izmed vidikov ocenjevanja praktičnega znanja in strokovnih kompetenc, ki so ključne za pridobitev kvalifikacije PSI. Ocenjevanje med izvajanjem PUD mora temeljiti na vnaprej določenem naboru kompetenc in spretnosti. Dogovor glede tega, na kaj bo osredotočeno ocenjevanje, izboljša kakovost usposabljanja in PUD.

VII. DOBRE PRAKSE PRI SODELOVANJU MED PODJETJI IN IZVAJALCI PSI V OKVIRU PROCESA IZVAJANJA PUD

1. V PANOGI VELNEŠKEGA TURIZMA (VSAJ 1 V VSAKI PARTNERSKI DRŽAVI)

Bolgarija

Dijaki na poklicni šoli »Kliment Timiriazev« v kraju Sandanski v Bolgariji sodelujejo s številnimi nacionalnimi in mednarodnimi podjetji, da bi pridobili praktične izkušnje in znanje glede na izbrano smer šolanja. Večina praktičnega pouka je s področja turizma in zdraviliškega sektorja.

Dobra praksa št. 1: Dijaki, ki se šolajo za izvajalca termalnih terapij imajo praktični pouk v zdravilišču »Interhotel Sandanski« v kraju Sandanski. Pri praktičnem pouku izvajajo zdraviliške postopke in uporabljajo specializirane tehnologije. Izvajajo tudi fizioterapijo in rehabilitacijo. Vse postopke opravljajo pod nadzorom in vodstvom učitelja, prav tako pa opazujejo, kako postopke izvajajo zaposleni v podjetju. Drugi postopki, ki jih dijaki izvajajo v okviru praktičnega pouka so še:

- blatne in glinene obloge;
- parafinske obloge;
- hidroterapije – hidromasaže, biserne kopeli, masaže s podvodnim curkom;
- fizioterapija – inhalacije;
- ultrazvok;
- magnetna terapija;
- elektroterapija.

V prihodnosti bo seznam nekoliko razširjen, in sicer bosta med postopke vključeni še terapevtska masaža in kinezioterapija. Komunikacija med dijaki, zaposlenimi, učitelji in podjetji je zelo dobra, delovni pogoji so na visoki ravni, vzdušje je pozitivno in dijaki z užitek opravljajo svoje naloge.



Dobra praksa št. 2: Deset dijakov, ki si je za smer šolanja izbralo »rehabilitacijo in fizioterapijo«, je leta 2019 opravilo 8 tednov praktičnega pouka v različnih specializiranih bolnišnicah in zdraviliščih v kraju Sandanski in tako pridobilo številne spretnosti, ki jih bodo uporabljali pri svojem delu v prihodnje.

Eno izmed mest, kjer so opravljali praktično usposabljanje, je bila tudi »specializirana bolnišnica za rehabilitacijo« v kraju Sandanski. Enota se nahaja na področju parka v mestu z edinstvenim podnebjem in izviri mineralne vode, ki ima izjemne zdravilne lastnosti. Bolnišnica je dobro poznana po zdravljenju specifičnih kroničnih in alergijskih obolenj dihalnih poti (bronhitis, astma, alergijsko vnetne nosne sluznice, vnetje sinusov, vnetje žrela, stanja po preboleli pljučnici, kronična obstruktivna bolezen pljuč (KOPB)), kroničnih boleznih sklepov (Bechterewa bolezen, spondiloartroza, stanja po zlomih, revmatski artritis) in boleznih perifernega živčnega sistema (nevralgija, nevritis, vnetje živčnega pleteža in rehabilitacija po poškodbah).

Nekatere izmed uporabljenih terapevtskih metod so:

- balneoterapija – mineralna prha, mineralne kopeli;
- fizioterapevtski postopki;
- terapije z inhaliranjem;
- parafinske obloge;
- terapevtska vadba;
- hidroterapija;
- glinene obloge;
- zdrav način prehrane, prilagojen boleznim oz. obolenju.

Dijaki so delali skupaj s fizioterapevti in sestrami ter jim pomagali pri vsakodnevnih opravilih, kot so: čiščenje vročih kopeli, nastavitve pritiska curka, postavitve masažnih miz, segrevanje parafina, zagotavljanje čistih brisač, pomoč starejšim pri vajah v bazenu in fizioterapiji, sprejem bolnikov na recepciji in vodenje po kompleksu. Svoje naloge so odlično opravili kot ekipa, pri vsem tem pa so pridobili samozavest, izkušnje in spoznali nove prijatelje.

Latvija

Dobra praksa št. 1: ESPA Rīga. ESPA je mednarodno podjetje na najvišji ravni zdraviliške dejavnosti. S svojo lokacijo, arhitekturo ter nagrajenimi storitvami in izdelki ustvari nepozabno izkušnjo tako za člane kot za dnevne goste zdravilišča, saj tu hitro pozabijo na vsakdanje skrbi. ESPA Riga je eno izmed mednarodno priznanih zdravilišč s petimi zvezdicami v baltskih državah. V zdravilišču ESPA so ponosni na to, da lahko aromaterapijo, talasoterapijo in zeliščno medicino združijo z najboljšimi starodavnimi in sodobnimi zdraviliškimi in sprostitevniimi metodami na svetu.



Dijaki ustanove KTTT in zdravilišče ESPA že vse od leta 2012 zelo dobro sodelujejo. Praksa se opravlja od julija do oktobra. Nekateri od dijakov se po zaključku šolanja tudi zaposlijo v podjetju ESPA. Vodja praktičnega usposabljanja pred začetkom usposabljanja dijake seznani z njihovimi pravicami in dolžnostmi v času prakse, jim zagotovi vso potrebno dokumentacijo, prav tako jih seznani s delovnim mestom in mentorjem. Podjetje, kjer poteka praksa, poskrbi za izvedbo programa usposabljanja, varnost in čistočo na delovnem mestu skladno z veljavnimi standardi. Slednje se izobesi v pisarni vodje usposabljanja. Dokumenti, ki se nanašajo na prakso so: program usposabljanja, dnevnik usposabljanja in opis vaje. Ob koncu usposabljanja je treba pravočasno oddati dokumentacijo in oceno usposabljanja. Dijaki predstavijo pridobljene strokovne izkušnje in zaključke, kaj so se naučili med praktičnim usposabljanjem. Izvede se tudi redno spremljanje, analiza in izboljšanje organizacije programa praktičnega usposabljanja.

Dobra praksa št. 2: Hotel Jūrmala SPA. Zdravilišče in konferenčni center Hotel Jūrmala SPA je eno izmed največjih zdravilišč na Baltiku. Zdravilišče ponuja kompleks savn in bazenov, velnes cono in več kot 200 različnih terapij v zdravilišču in lepotnem salonu.

Hotel se nahaja ob morju v središču letovišča Jurmala. Je blizu glavnega mesta Rige, preprosto dostopen in je odlična izhodiščna točka za raziskovanje letovišča.

Dijaki ustanove KTTT in Hotel Jūrmala SPA že vse od leta 2012 zelo dobro sodelujejo. Dijaki v hotelu prejmejo raznolik pogled na to, kako deluje zdraviliški hotel. Prav tako dobijo priložnost dela na recepciji in izvajanja zdraviliških postopkov. Praksa se opravlja od julija do oktobra, dva dijaka pa sta se po zaključku šolanja tudi zaposlila v hotelu.

Slovenija

Dobra praksa št. 1: Vloga šolskega koordinatorja praktičnega usposabljanja

V Sloveniji lahko praktično usposabljanje z delom v okviru poklicnega izobraževanja in usposabljanja poteka na dva načina: kot praktični pouk v šolskih delavnicah ali kot praktično usposabljanje v podjetjih. Usposabljanje v podjetjih vodi šola in tako vsaka šola imenuje učitelja, ki prevzame vlogo šolskega koordinatorja praktičnega usposabljanja. Vloga tega učitelja je, da organizira praktično usposabljanje za dijake in da ohranja redne stike s podjetji, da lahko nadzira izvedbo praktičnega usposabljanja.

V primeru Šolskega centra Velenje koordinator praktičnega usposabljanja ohranja stike s Termami Topolšica, kjer dijaki opravljajo praktično usposabljanje na recepciji hotela. Na začetku šolskega leta direktor šole pripravi letni načrt praktičnega usposabljanja glede na povpraševanja v podjetjih (koliko dijakov je določeno podjetje pripravljeno sprejeti na usposabljanje v tekočem šolskem letu). Pred začetkom usposabljanja koordinator obiše podjetje, s katerim se pogovori



o ciljih in programu praktičnega usposabljanja. Zatem se koordinator pogovori z dijaki in jih ustrezno pripravi (podatki o podjetju, opis nalog in zadolžitev). Nato pripravi pogodbo o delu med šolo, dijakom in podjetjem, ki jo morajo pred začetkom usposabljanja podpisati vsi. Med praktičnim usposabljanjem šolski koordinator obišče dijake in nadzoruje izvedbo načrtanega programa z mentorjem v podjetju. Po koncu usposabljanja morajo dijaki napisati poročilo praktičnem usposabljanju. Poročilo je sestavljeno iz dnevnika dejavnosti in ocenjevalnega obrazca, ki ga izpolnita tako mentor kot dijak. Šolski koordinator nato pregleda poročilo in poda oceno praktičnega usposabljanja v podjetju za vsakega dijaka posebej. Dokončna potrditev praktičnega usposabljanja se izvede z izdajo potrdila ob koncu šolskega leta.

Dobra praksa št. 2: Vodene lokalne ekskurzije, kjer turiste vodijo dijaki

Med velenjskim mladinskim hotelom in Šolskim centrom Velenje obstaja poseben dogovor, da lahko dijaki šolskega centra opravljajo praktično usposabljanje v mladinskem hotelu. Dijaki praktično usposabljanje opravijo v realnem okolju (v okviru dejavnosti mladinskega hotela) pod nadzorom posebej imenovanega mentorja praktičnega usposabljanja v podjetju. Ena izmed nalog dijakov je izvajanje vodenih turističnih ogledov, kar spada v okvir praktičnega usposabljanja programa Gastronomija in turizem. Dijaki 3. in 4. letnikov redno vodijo skupine turistov in jim predstavljajo lokalne znamenitosti in zanimivosti v slovenščini, angleščini, nemščini in francoščini. Vodeni ogled traja približno 2 uri. Vodenje je del praktičnega usposabljanja, v okviru katerega se dijaki učijo o lokalni zgodovini in naravni dediščini, pridobijo potrebne jezikovne veščine ter praktične izkušnje o obsegu dela posameznika v turističnem sektorju, kjer se od zaposlenih pričakuje, da bodo gostom zagotovili ustrezne informacije o lokalnih turističnih znamenitostih in ponudbi, in sicer ne samo z njihovega delovnega ali strokovnega področja, ampak mnogo širše, da tako zadovoljijo pričakovanja turistov.

Slovaška

Akademija za hotelirstvo Ľudovít Winter v kraju Piešťany na Slovaškem že dolgo sodeluje z največjim zdraviliškim centrom Spa Resort Piešťany in številnimi drugimi hoteli in letovišči, ki ponujajo velneške storitve ne samo v kraju Piešťany ampak po vsej Slovaški.

Kljub temu so z najboljšim primerom praktičnega usposabljanja postregli dijaki na usposabljanju v Spa Resort Piešťany. Pod vodstvom njihovih učiteljev in osebja v navedenem zdravilišču so se preizkusili v različnih vlogah/nalogah, in sicer v vlogi receptorja, hišnika, natakarja ter asistenta koordinatorja v velnesu. Njihove naloge pri vodenju ljudi, pomoči pri organizaciji različnih manjših dogodkov in dejanj na področju zdraviliškega sektorja so jim v veliki meri pomagale pri



razumevanju, kako se obnašati v naravnem delovnem okolju. Da bi lahko realizirali različne naloge, so nadzorniki/učitelji pred samim začetkom usposabljanja točno določili, katere naloge bo treba opravljati, tako da so dijaki točno vedeli, kaj jih čaka. Zahvaljujoč ustrežljivemu in razumevajočemu ter odgovornemu osebju v zdravilišču, so dijaki postali del utečenega mehanizma v zdravilišču. Zdravilišče jim je tudi olajšalo pot na delo in z dela, saj jim je ponudilo program skupne uporabe koles.

Praktično usposabljanje z delom igra na Akademiji za hotelirstvo pomembno vlogo. Dijaki lahko svoje teoretično znanje s področja vodenja hotela, gostinstva, velnesa in splošnega dobrega počutja preizkusijo tudi v praksi, in sicer v hotelih in velneških centrih, kot so: Hotel Magnólia Piešťany, Hotel Máj Piešťany, Penzión Diana Piešťany, Hotel Sandor Pavillon Piešťany, Hotel Park Piešťany ali Zuckmann Villa Piešťany. V zgoraj navedenih hotelih in centrih PUD vedno poteka zelo dobro, saj dijaki vedno dobijo naloge, ki se zahtevajo v skladu s predmetom, iz katerega opravljajo prakso, zlasti to velja za dijake iz različnih letnikov, ki so izbrali smer gostinstvo.

Zelo dobra praksa, ki se je izvajala in se še vedno izvaja v navedenih hotelih in centrih, je ta, da se dijake zadnjih letnikov nadzoruje in ocenjuje v realnem delovnem okolju za namen zaključnega izpita. Posebej usposobljeni mentorji iz vrst delodajalčevega osebja nadzorujejo delo, ki ga morajo opraviti dijaki. Dijaki zadnjih letnikov so ocenjeni ne samo zaradi šole, ampak jim ta ocena služi tudi kot pomembna povratna informacija iz realnega delovnega okolja, ki jim bo pomagala pri njihovem nadaljnjem razvoju. Številni dijaki so zaradi takšne dobre prakse našli službo v katerem od navedenih hotelov in centrov ali pa so jih priporočili kateremu drugemu hotelu ali centru v regiji. Zaradi takšnega uspešnega sodelovanja ima akademija za hotelirstvo Ľudovít Winter zagotovo posebno mesto na trgu dela.

VIII. UPORABA PLATFORME WELLTO KOT UČINKOVITEGA ORODJA ZA PODPORO DELOVANJA EVROPSKE MREŽE VEŠČIN VELNEŠKEGA TURIZMA

Večjezična platforma WellTo podpira izvedbo dejavnosti v okviru Evropske mreže veščin velneškega turizma. Platforma ima del, namenjen javnosti in del, namenjen članom. Javni del ima razdelek »Članstvo«, ki vsebuje pravilnik delovanja mreže, register aktivnih članov po posameznih državah in razlago, kako na spletu zaprositi za članstvo. V razdelku, namenjenemu članom, so zbrane prijave kandidatov za članstvo, ki se potrjuje v skladu s pravilnikom mreže. Kandidati, katerih vloge so potrjene, se vključijo v register aktivnih članov. Članski del platforme



omogoča tudi usklajevanje med poklicnimi šolami in velneškimi centri za namen zagotavljanja PUD, vključno z mobilnostjo.

Javni del ima razdelek »Viri«, ki vsebuje metodološki paket, priročnik za organizatorje praktičnega usposabljanja in s tem povezano gradivo za namen usposabljanja, prav tako pa je v tem delu na voljo gradivo za usposabljanje za izvedbo skupnega kurikula za RVC.

Platforma s svojimi funkcijami članom mreže nudi podporo pri naslednjem:

- uporaba smernic za zagotavljanje kakovosti izvedbe skupnega kurikula;
- izvedba skupnega kurikula za RVC prek razdelka »Viri«, kjer bo v prihodnje na voljo različno gradivo za usposabljanje;
- imenovanje in certificiranje organizatorjev PUD, imenovanje svetovalcev organizatorjev PUD;
- ocena PUD, vključno z mobilnostjo;
- priznavanje in certificiranje PUD v okviru mobilnosti.

Platforma vsebuje standardne funkcije. Menijska vrstica spletne platforme vsebuje zavihek »Domov«, kjer so zbrane splošne informacije o programu usposabljanja in njegovi strukturi, zavihek »Učenje«, ki vsebuje učne module, zavihek »O projektu«, ki vsebuje cilje, dejavnosti in rezultate projekta WellTo kot tudi obdobje izvedbe projekta. Zavihek »Partnerji« vsebuje seznam projektnih partnerjev iz vseh petih držav (BG, SI, LV, SK in DE), kratek opis vsakega partnerja, logotipe in povezave na spletne strani partnerjev. Zavihek »Rezultati« vsebuje končne izsledke, kot so nacionalna poročila, razna gradiva in letake. Pod zavihkom »Novice« so vse informacije v povezavi z najrazličnejšimi dejavnostmi projektnih partnerjev, kot so delavnice, srečanja, posodobitve informacij, novice itd. Pod zavihkom »Dogodki« so informacije o vseh srečanjih: začetnem srečanju, srečanjih projektnih partnerjev, ciljnih skupinah in posvetovalnih delavnicah. Pod zavihkom »Kontakt« je na voljo kontaktni obrazec, naslov in telefonska številka. Ikona za jezik omogoča prikaz strani v jezikih petih partnerskih držav - BG, SI, LV, SK in DE. Platforma vsebuje tudi logotip projekta, izjavo o zavrnitvi odgovornosti, logotip programa Erasmus+ in ikono Facebooka, ki uporabnika pripelje na Facebook profil projekta.

IX. ZAKLJUČEK

Mladi potrebujejo podporo pri prehodu z izobraževanja na zaposlovanje. Sodelovanje v PUD in situacijah, ki poskušajo čim bolj simulirati realne okoliščine, lahko mladim pomaga pri razvoju pozitivnih ambicij na njihovi poklicni poti. Prav tako jim lahko pomaga pri razvoju ključnega



vedenja, odnosa in znanja, ki ga bodo potrebovali na delovnem mestu. Usmerjanje učencev pri praktičnem usposabljanju v podjetju ali medpodjetniških centrih za usposabljanje ter skrb za to, da je praktično usposabljanje usklajeno s kurikulumom in učnimi rezultati programov PSI, so glavne dolžnosti organizatorjev praktičnega usposabljanja. Slednji so kontaktne osebe v imenu šol in so odgovorni za iskanje kakovostnih delovnih mest, sestavljanje individualnih (ali kolektivnih) učnih načrtov, podpisovanje (kolektivnih ali individualnih) pogodb z delodajalci ter za spremljanje in vrednotenje praktičnega usposabljanja. Organizator podpira nadaljnji strokovni razvoj učencev v podjetju, izboljšuje njihove delovne pogoje in poveča privlačnost vajeništva.

Izzivi, s katerimi se sooča poklicno izobraževanje v enaindvajsetem stoletju, zahtevajo na učence osredotočene inovativne in fleksibilne pristope s prenovljenimi kurikuli, v katerih so upoštevane nove teme in težave, kot so tehnologija, okolje, tuji jeziki in kulture, podjetništvo in zahteve hitro rastočih storitvenih panog.

Specifičnost velneškega turizma zahteva specifična znanja. Za kvalificirano delovno silo so pomembne zlasti osebne veščine, reševanje problemov, osnovno poznavanje dela z računalnikom ter večjezičnost. Velneške stranke pričakujejo in plačajo kvalificirane storitve. Zato mora ponudnik storitev zagotavljati preizkušene in kvalificirane velneške storitve, pri čemer v ospredje postavi stranko.

Za tri akterje (dijake, delodajalce in družbo na sploh), ki imajo največ koristi od PUD, pa obstajajo tudi gospodarske, družbene in učne koristi. Ključna prednost PUD za udeležence je ta, da razvijajo strokovno znanje ne samo prek pridobivanja tehničnih spretnosti in osebnih in socialnih kompetenc ampak tudi prek socializacije na delovnem mestu. PUD ima potencial za to, da delodajalcem omogoči številne koristi. Te vključujejo od finančnih koristi (npr. večja produktivnost) do mehkih koristi (npr. večja morala zaposlenih) ter od takojšnjih koristi (npr. pridobitev veščin, ki jih potrebuje na delovnem mestu) do srednjeročnih (npr. manj menjavanja kadra) in dolgoročnih koristi (npr. večja dobičkonosnost in boljše poslovanje). Vpliv PUD se ne čuti samo v neposrednih učinkih, ki jih ima PUD na posamezne učence, delodajalce in zaposlene. Koristi za družbo kot celoto so: večja zaposljivost, zaposlovanje mladih, vključenost v družbo in donosnost.

Izboljšanje sodelovanja med podjetji in poklicnimi šolami je ena izmed najbolj pogostih tematik na ravni EU – študije, izvedene tako na ravni EU kot na nacionalni ravni, ter poročila kažejo na to, kako pomembno je izvajalce programov in dejanske uporabnike seznaniti s tem, da morajo sodelovati in usklajevati pristope, če želijo, da bo njihovo sodelovanje bolj učinkovito. Vendar pa je enako pomembno razviti transnacionalno sodelovanje, v okviru katerega bodo



vzpostavljena mednarodna partnerstva med poklicnimi šolami v eni državi in podjetji v drugi državi.

X. PRILOGE:

Priloga 1 Predloga potrdila za organizatorja praktičnega usposabljanja

Priloga 2 Predloga obrazca za samoocenjevanje dijaka

Priloga 3 Predloga obrazca za ocenjevanje dijaka s strani učitelja

Priloga 4 Predloga za opis delovnega mesta in zahtev za opravljanje dela

Priloga 5 Predloga organizacijske pogodbe med organizatorji, izvajalci PSI in podjetji

Priloga 6 Predloga partnerske pogodbe med organizatorji, izvajalci PSI in podjetji

Priloga 7 Predloga individualne izobraževalne pogodbe dijaka

Priloga 8 Predloga za spremljanje procesa izvedbe PUD

Priloga 9 Predloga za ocenjevanje napredka pri razvoju dijakovih kompetenc

Priloga 10 Predloga za ocenjevanje napredka pri razvoju dijakovih spretnosti

Priloga 11 Predloga za končno oceno



PRILOGA 1 PREDLOGA POTRDILA ZA ORGANIZATORJA PUD IN MOBILNOSTI

Skupino udeležencev, ki usposablajo, usmerjajo, nadzorujejo in usklajujejo PUD, sestavljajo:

- 1) tisti, ki svoje naloge izvajajo v ustanovah s programom PSI (učitelji) in
- 2) tisti, ki svoje naloge opravljajo v podjetjih ali združenjih (mentorji), ki usposablajo dijake (tako začetni kot nadaljevalni programi PSI) za pridobitev formalne kvalifikacije v okviru PSI.

Glavne naloge koordinatorjev pri izvedbi procesa PUD so načrtovanje, organizacija in spremljanje praktičnega usposabljanja učencev, ki poteka izven šol (v podjetjih, medpodjetniških centrih, v tujini). Na vsakem področju ukrepanja, so naloge lahko razdeljene, kot je navedeno spodaj:

Načrtovanje in vrednotenje ter vodenje in upravljanje programa; usposabljanje in usklajevanje v podjetju; usmerjanje in svetovanje; karierna vloga, dejavnosti in razvoj.

POTRDILO

Potrjujemo, da je

.....

uspešno zaključil/-a usposabljanje za koordinatorja PUD in mobilnosti

PODJETJE (.....)

DATUM (.....)

PODPIS (.....)



PRILOGA 2 PREDLOGA OBRAZCA ZA SAMOOCENJEVANJE DIJAKA

Obrazec za samoocenjevanje dijaka

Ime:

Šola:

Letnik:

Datum:

Oceni, v kolikšni meri obvladaš spodaj navedene spretnosti, tako da izbereš eno izmed ponujenih možnosti		Zelo dobro	Precej dobro	Ne preveč dobro	Slabo
Komunikacijske kompetence					
Digitalne kompetence					
Podjetniške kompetence					
Tehniške kompetence					
Strokovne kompetence					
	1.....				
	2.....				
	3.....				
	4.....				



PRILOGA 3 PREDLOGA OBRAZCA ZA OCENJEVANJE DIJAKA S STRANI UČITELJA

Obrazec za ocenjevanje uspešnosti dijaka

Ime in priimek dijaka:

Šola:

Ime in priimek učitelja:

Datum:

MERILA OCENJEVANJA		Nezadostno	Zadostno	Dobro	Prav dobro	Odlično
Odnos do učenja						
Odnos do dela						
Vedenje v razredu						
Uporaba akademskega znanja pri delu						
Osnovno znanje ekonomije						
Timsko delo						
Vodstvene sposobnosti						
Strokovne kompetence	1.....					
	2.....					
	3.....					



PRILOGA 4 PRILOGA ZA OPIS DELOVNEGA MESTA IN ZAHTEV ZA OPRAVLJANJE DELA

Opis delovnega mesta: delovna mesta na področju velneškega turizma v različnih državah so si precej podobna. Ko delodajalci zagotovijo praktično usposabljanje, dijaki poleg praktičnega znanja pridobijo tudi drugo znanje in spretnosti, ki jih ne morejo pridobiti v šolskih delavnicah, zlasti: socializacija v delovnem okolju; dinamika dejanskega delovnega procesa; odgovornost za kakovost opravljenega dela. Šola in delodajalec tesno sodelujeta pri izvedbi programa. Organizatorji praktičnega usposabljanja so odgovorni za povezovanje med delodajalcem in dijakom, skrbijo za organizacijo ter vse dejavnosti in podporo pri izvedbi praktičnega usposabljanja z delom. Delodajalec poskrbi za ustrezne pogoje za praktično usposabljanje z delom, organizator pa je odgovoren za samo izvedbo praktičnega usposabljanja z delom.

Praktično usposabljanje z delom se podpira tako v šoli kot na delovnem mestu. Organizator praktičnega usposabljanja je običajno zaposlen v organizaciji (izvajalec PSI, podjetje itd.).

Zahteve za opravljanje dela:

Dijaki morajo imeti naslednje spretnosti/kompetence: komunikacijske veščine; čustvena inteligenca; empatija; sposobnost reševanja problemov; digitalne kompetence; pismenost; večjezičnost; naravnost za delo s strankami; osredotočenost na detajle in natančnost; sposobnost opravljanje več nalog hkrati; sposobnost dela v timu; sposobnost, da ustreznega odzove na različne stranke in goste.

NAZIV	<i>(receptor v velneškem centru,.....)</i>
DELOVNO MESTO	<i>Hoteli, zdravilišča, fitnes centri, centri PSI, podjetja, ki se ukvarjajo z zdraviliškim turizmom, rekreacijski centri, lepotni saloni z velnes in zdraviliško cono, druge storitvene ustanove; delavnice (v šoli), velneški centri itd.</i>
DOLŽNOSTI IN NALOGE	<i>Zagotavljanje najrazličnejših zdraviliških storitev; Vodenje inventarja opreme in izdelkov; Potrjevanje in izpolnjevanje povpraševanj, potreb in pričakovanj strank; Vodenje dokumentacije in skrb za datoteke s podatki o strankah; Skrb za čistočo na delovnem mestu; Sodelovanje z vodstvom in poročanje o morebitnih težavah;</i>



	<p><i>Poznavanje pravilnega vzdrževanja in uporabe opreme;</i></p> <p><i>Organizacija srečanj, dogodkov;</i></p> <p><i>Delo s specializiranimi napravami in pripomočki;</i></p> <p><i>Delo v timu;</i></p> <p><i>Večjezičnost;</i></p> <p><i>Drugo.....</i></p>
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



**PRILOGA 5 PREDLOGA POGODBE O IZVAJANJU PRAKTIČNEGA USPOSABLJANJA MED
IZVAJALCI PSI IN PODJETJI**

**POGODBA
O IZVAJANJU PRAKTIČNEGA USPOSABLJANA**

MED

IZVAJALCEM PSI..... in

PODJETJEM.....

S to pogodbo je dogovorjeno, da:

1. Koordinator usklajuje sodelovanje med podjetjem in izobraževalno ustanovo.
2. Vsaka od strank se zavezuje, da bo s koordinatorjem praktičnega usposabljanja sodelovala v dobri veri.
3. Vsaka od strank se zavezuje, da bo sodelovala z namenom uspešne izvedbe procesa PUD.

Koordinator

Podpis, Datum:

Izvajalec PSI

Podpis odgovorne osebe, Datum:

Podjetje

Podpis odgovorne osebe, Datum:



PRILOGA 6 PREDLOGA PARTNERSKE POGODBE MED IZVAJALCI PSI IN PODJETJI

PARTNERSKA POGODBA

MED

IZVAJALCEM PSI..... in

PODJETJEM.....

S to pogodbo partnerji sklepajo splošno partnerstvo:

- **Izvajalec PSI** (.....) bo za namen praktičnega usposabljanja dijakov lahko uporabljal prostore podjetja (.....). Urnik praktičnega usposabljanja se priloži k tej pogodbi.
- **Podjetje** (.....) bo lahko zaposlilo dijake izvajalca PSI po uspešno zaključenem praktičnem usposabljanju.

Izvajalec PSI

Podpis odgovorne osebe, Datum:

Podjetje

Podpis odgovorne osebe, Datum:



PRILOGA 7 PREDLOGA INDIVIDUALNE IZOBRAŽEVALNE POGODBE DIJAKA

Izobraževalna pogodba dijaka

Dijak	Priimek	Ime	Državljanstvo	Izobraževalni program
Napotitvena ustanova (izvajalec PSI, ...)	Ime	Naslov	Kraj	Kontaktna oseba
Sprejemna ustanova (podjetje...)	Ime	Naslov	Kraj	Kontaktna oseba

Program praktičnega usposabljanja

Začetek in konec šolanja: od [dan/mesec/leto] do [dan/mesec/leto]

.....

Št.	Program	Trajanje	



--	--	--	--

ZAVEZA VSEH TREH STRANK

S podpisom tega dokumenta dijak, napotitvena ustanova (center PSI, ...) in sprejemna ustanova (podjetje, ...) potrjujejo, da soglašajo s predlaganim programom usposabljanja in da bodo ravnali skladno z dogovorjenim.

Dijak in sprejemna ustanova (podjetje) bosta napotitveno ustanovo obveščala o vseh težavah ali spremembah glede predlaganega programa usposabljanja, odgovornih oseba, obdobja šolanja itd.

Dijak

Podpis dijaka, Datum:

Napotitvena ustanova/izobraževalna ustanova, center PSI itd.

Podpis odgovorne osebe, Datum:

Sprejemna ustanova/ podjetje/

Podpis odgovorne osebe, Datum:



PRILOGA 8 PREDLOGA ZA SPREMLJANJE PROCESA IZVEDBE PUD

Koraki za spremljanje procesa izvedbe PUD: 1. Zbiranje podatkov; 2. Analiziranje podatkov; 3. Uporaba podatkov o PUD za izboljšanje procesa. **Vzpostavitev okvira učne poti:** Razvoj učnih poti zahteva usklajevanje več elementov. Učna pot je najpreprostejša metoda napredka iz obstoječega stanja v stanje, ki ga opisuje učni rezultat.

Najbolj učinkovite učne poti zajemajo pet faz:

1. Določitev ciljev oz. rezultatov **praktičnega usposabljanja z delom**;
2. Določitev delovnih nalog in dejavnosti, ki se vključijo v učni proces z opisom korakov, ki se jih je treba naučiti;
3. Določitev logičnega zaporedja nalog in dejavnosti, ki odražajo postopen napredek dijaka;
4. Vključitev izkušenih sodelavcev oz. strokovnjakov, ki dijaku demonstrirajo oz. pokažejo naloge;
5. Vključitev priložnosti za učno prakso.

Obrazec za izvajanja procesa PUD /primer/

Dejavnosti	Udeleženci	Boljši učni rezultati (z vidika specifičnega poklica)	Status	Rezultati (končna ocena)	Predlogi
Teoretično usposabljanje					
Praktično usposabljanje					
Komunikacija med deležniki					
Drugo					



Priloga 9 Predloga za ocenjevanje napredka pri razvoju dijakovih kompetenc

OCENA NAPREDKA DIJAKOVIH KOMPETENC

Datum.....

Ime
Ustanova
Naslov

MERILA OCENJEVANJA					
	Nezadostno	Zadostno	Dobro	Prav dobro	Odlično
<i>1. Digitalne kompetence</i>					
<i>2. Pismenost</i>					
<i>3. Strokovne kompetence, povezane s konkretnim delovnim mestom.....</i> - <i>Terapije v zdravilišču;</i> - <i>Masaža;</i> - <i>Itd.....</i>					



PRILOGA 10 PREDLOGA ZA OCENJEVANJE NAPREDKA PRI RAZVOJU DIJAKOVIH VEŠČIN

OCENA NAPREDKA DIJAKOVIH VEŠČIN

Datum.....

Ime in priimek
Ustanova
Naslov

MERILA OCENJEVANJA	Nezadostno	Zadostno	Dobro	Prav dobro	Odlično
1. Komunikacijske veščine					
2. Umetniške veščine					
3. Organizacijske veščine					
4. Druge strokovne veščine, povezane s konkretnim delovnim mestom:					
-					
-					



PRILOGA 11 PREDLOGA ZA KONČNO OCENO

OBRAZEC KONČNE OCENE

Ime in priimek osebe:

Organizacija:

Datum:

MERILA OCENJEVANJA	Se povsem strinjam	Strinjam se	Brez vpliva	Se ne strinjam	Sploh se ne strinjam
<i>Izpolnjevanje glavnih dolžnosti</i>					
<i>Napredek pri vedenju</i>					
<i>Uporaba akademskega znanja pri delu</i>					
<i>Napredek pri procesu PUD</i>					
<i>Napredek pri partnerskih odnosih</i>					
<i>Drugo</i>					