



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA IZOBRAŽEVANJE,
ZNANOST IN ŠPORT

Center
Republike Slovenije
za poklicno
izobraževanje



EVROPSKA UNIJA
EVROPSKI SKLAD
SOCIALNI SKLAD
NALOŽBA V VAŠO PRIHODNOST

PRILOGA 1

POROČILO O INTERVJUJIH Z DELODAJALCI

(Besedilo ni jezikovno pregledano)

Pri pripravi poročila so sodelovali:

Sodelavci Centra RS za poklicno izobraževanje: mag. Tina Klarič

Zunanji sodelavci: dr. Katja Jeznik

Metodološka podpora: dr. Jasna Mažgon

Tehnično uredila: Karmen Stolnik

Ljubljana, 2018

KAZALO VSEBINE

1	METODOLOGIJA	1
1.1	Osnovna raziskovalna metoda	1
1.2	Populacija, zajeta v raziskavo.....	1
A.	Program Gastronomske in hotelske storitve	1
B.	Program Mizar	1
C.	Program Oblikovalec kovin - orodjar	2
D.	Skupaj	2
1.3	Postopek zbiranja podatkov in instrument.....	3
1.4	Opis postopka obdelave podatkov	4
2	REZULTATI IN INTERPRETACIJA	5
I.	Motiviranje podjetij in kandidatov za vajeništvo.....	5
II.	Vodenje kariere, karierno usmerjanje in odnos do vajeništva.....	12
III.	Komunikacija in sodelovanje	15
IV.	Podporni dokumenti in nekateri vidiki izvajanja vajeništva	24
3	ZAKLJUČEK.....	43
4	VIRI IN LITERATURA	47
5	PRILOGE	48
5.1	PRILOGA A: Protokol za delno strukturiran intervju z delodajalci	48

KAZALO TABEL

<i>Tabela 1: Informacije o vajeništvu – program Gastronomske in hotelske storitve</i>	5
<i>Tabela 2: Informacije o vajeništvu – program Mizar</i>	5
<i>Tabela 3: Informacije o vajeništvu – program Oblikovalec kovin - orodjar</i>	6
<i>Tabela 4: Informacije o vajeništvu - skupaj</i>	6
<i>Tabela 5: Pričakovanja od vajeništva – program Gastronomske in hotelske storitve</i>	7
<i>Tabela 6: Pričakovanja od vajeništva – program Mizar</i>	7
<i>Tabela 7: Pričakovanja od vajeništva – program Oblikovalec kovin - orodjar</i>	7
<i>Tabela 8: Pričakovanja od vajeništva – skupaj</i>	8
<i>Tabela 9: Razlogi za to, da imajo v podjetju vajenca – program Gastronomske in hotelske storitve</i>	8
<i>Tabela 10: Razlogi za to, da imajo v podjetju vajenca – program Mizar</i>	9
<i>Tabela 11: Razlogi za to, da imajo v podjetju vajenca – program Oblikovalec kovin - orodjar</i>	9
<i>Tabela 12: Razlogi za to, da imajo v podjetju vajenca – skupaj</i>	10
<i>Tabela 13: Zaposlitev vajenca – program Gastronomske in hotelske storitve</i>	10
<i>Tabela 14: Zaposlitev vajenca – program Mizar</i>	11
<i>Tabela 15: Zaposlitev vajenca – program Oblikovalec kovin - orodjar</i>	11
<i>Tabela 16: Zaposlitev vajenca – skupaj</i>	12
<i>Tabela 17: Možnosti nadaljnega kariernega razvoja vajenca v podjetjih – program Gastronomske in hotelske storitve</i>	12
<i>Tabela 18: Možnosti nadaljnega kariernega razvoja vajenca v podjetjih – program Mizar</i>	13
<i>Tabela 19: Možnosti nadaljnega kariernega razvoja vajenca v podjetjih – program Oblikovalec kovin - orodjar</i>	13
<i>Tabela 20: Možnosti nadaljnega kariernega razvoja vajenca v podjetjih – skupaj</i>	14
<i>Tabela 21: Jasnost razdelitve vlog in odgovornosti pri izvajanju vajeništva – program Gastronomske in hotelske storitve</i>	15
<i>Tabela 22: Jasnost razdelitve vlog in odgovornosti pri izvajanju vajeništva – program Mizar</i>	15
<i>Tabela 23: Jasnost razdelitve vlog in odgovornosti pri izvajanju vajeništva – program Oblikovalec kovin – orodjar</i>	16
<i>Tabela 24: Jasnost razdelitve vlog in odgovornosti pri izvajanju vajeništva – skupaj</i>	17
<i>Tabela 25: Vsebinska razdelitev vlog in odgovornosti pri izvajanju vajeništva – vsi programi</i>	17
<i>Tabela 26: Institucija ali oseba, ki svetuje v primeru vprašanj delodajalcev – program Gastronomske in hotelske storitve</i>	18
<i>Tabela 27: Institucija ali oseba, ki svetuje v primeru vprašanj delodajalcev – program Mizar</i>	18
<i>Tabela 28: Institucija ali oseba, ki svetuje v primeru vprašanj delodajalcev – program Oblikovalec kovin - orodjar</i>	19
<i>Tabela 29: Institucija ali oseba, ki svetuje v primeru vprašanj delodajalcev – skupaj</i>	19
<i>Tabela 30: Pogoji za produktivno sodelovanje med šolo in podjetji obstajajo – program Gastronomske in hotelske storitve</i>	19
<i>Tabela 31: Pogoji za produktivno sodelovanje med šolo in podjetji obstajajo – program Mizar</i>	20
<i>Tabela 32: Pogoji za produktivno sodelovanje med šolo in podjetji obstajajo – program Oblikovalec kovin - orodjar</i>	20
<i>Tabela 33: Pogoji za produktivno sodelovanje med šolo in podjetji obstajajo – skupaj</i>	21
<i>Tabela 34: Dogovor o kroženju vajencev – program Gastronomske in hotelske storitve</i>	21

<i>Tabela 35: Dogovor o kroženju vajencev – program Mizar</i>	<i>21</i>
<i>Tabela 36: Dogovor o kroženju vajencev – program Oblikovalec kovin - orodjar</i>	<i>22</i>
<i>Tabela 37: Dogovor o kroženju vajencev – skupaj</i>	<i>22</i>
<i>Tabela 38: Podpora zbornic pri izvajanju vajeništva – program Gastronomske in hotelske storitve</i>	<i>23</i>
<i>Tabela 39: Podpora zbornic pri izvajanju vajeništva – program Mizar.....</i>	<i>23</i>
<i>Tabela 40: Podpora zbornic pri izvajanju vajeništva – program Oblikovalec kovin - orodjar</i>	<i>24</i>
<i>Tabela 41: Podpora zbornic pri izvajanju vajeništva – skupaj.....</i>	<i>24</i>
<i>Tabela 42: Vključenost v pripravo NIV – program Gastronomske in hotelske storitve</i>	<i>25</i>
<i>Tabela 43: Vključenost v pripravo NIV – program Mizar</i>	<i>25</i>
<i>Tabela 44: Vključenost v pripravo NIV – program Oblikovalec kovin - orodjar.....</i>	<i>25</i>
<i>Tabela 45: Vključenost v pripravo NIV - skupaj.....</i>	<i>26</i>
<i>Tabela 46: Jasnost razdelitve ciljev med šolo in podjetjem – program Gastronomske in hotelske storitve</i>	<i>26</i>
<i>Tabela 47: Jasnost razdelitve ciljev med šolo in podjetjem – program Mizar.....</i>	<i>27</i>
<i>Tabela 48: Jasnost razdelitve ciljev med šolo in podjetjem – program Oblikovalec kovin - orodjar.....</i>	<i>27</i>
<i>Tabela 49: Jasnost razdelitve ciljev med šolo in podjetjem – skupaj.....</i>	<i>28</i>
<i>Tabela 50: Podjetje ima tudi dijaka/e na PUD-u – program Gastronomske in hotelske storitve</i>	<i>29</i>
<i>Tabela 51: Podjetje ima tudi dijaka/e na PUD-u – program Mizar</i>	<i>29</i>
<i>Tabela 52: Podjetje ima tudi dijaka/e na PUD-u – program Oblikovalec kovin - orodjar.....</i>	<i>29</i>
<i>Tabela 53: Podjetje ima tudi dijaka/e na PUD-u – skupaj</i>	<i>30</i>
<i>Tabela 54: Pri nastajanju NIV so sodelovali tudi vajenci – program Gastronomske in hotelske storitve.....</i>	<i>30</i>
<i>Tabela 55: Pri nastajanju NIV so sodelovali tudi vajenci – program Mizar</i>	<i>31</i>
<i>Tabela 56: Pri nastajanju NIV so sodelovali tudi vajenci – program Oblikovalec kovin - orodjar</i>	<i>31</i>
<i>Tabela 57: Pri nastajanju NIV so sodelovali tudi vajenci – skupaj.....</i>	<i>31</i>
<i>Tabela 58: Poznavanje KPU – program Gastronomske in hotelske storitve</i>	<i>32</i>
<i>Tabela 59: Poznavanje KPU – program Mizar</i>	<i>32</i>
<i>Tabela 60: Poznavanje KPU – program Oblikovalec kovin - orodjar.....</i>	<i>32</i>
<i>Tabela 61: Presoja ustreznosti KPU – program Oblikovalec kovin - orodjar.....</i>	<i>33</i>
<i>Tabela 62: Poznavanje KPU - skupaj.....</i>	<i>33</i>
<i>Tabela 63: Presoja ustreznosti KPU - skupaj.....</i>	<i>34</i>
<i>Tabela 64: Izvajanje strokovnih modulov v podjetju – program Gastronomske in hotelske storitve.....</i>	<i>34</i>
<i>Tabela 65: Izvajanje strokovnih modulov v podjetju – program Mizar</i>	<i>34</i>
<i>Tabela 66: Izvajanje strokovnih modulov v podjetju – program Oblikovalec kovin - orodjar</i>	<i>35</i>
<i>Tabela 67: Izvajanje strokovnih modulov v podjetju - skupaj.....</i>	<i>36</i>
<i>Tabela 68: Načini ocenjevanja – program Gastronomske in hotelske storitve.....</i>	<i>36</i>
<i>Tabela 69: Načini ocenjevanja – program Mizar</i>	<i>36</i>
<i>Tabela 70: Načini ocenjevanja – program Oblikovalec kovin - orodjar</i>	<i>37</i>
<i>Tabela 71: Načini ocenjevanja - skupaj.....</i>	<i>37</i>
<i>Tabela 72: Verifikacija učnih mest – program Gastronomske in hotelske storitve.....</i>	<i>38</i>
<i>Tabela 73: Verifikacija učnih mest – program Mizar</i>	<i>38</i>
<i>Tabela 74: Verifikacija učnih mest – program Oblikovalec kovin - orodjar</i>	<i>39</i>
<i>Tabela 75: Verifikacija učnih mest – skupaj.....</i>	<i>39</i>
<i>Tabela 76: Izvajanje vajeništva – program Gastronomske in hotelske storitve.....</i>	<i>40</i>
<i>Tabela 77: Izvajanje vajeništva – program Mizar</i>	<i>40</i>

<i>Tabela 78: Komentar glede izvajanja vajeništva – program Oblikovalec kovin - orodjar.....</i>	<i>41</i>
<i>Tabela 79: Izvajanje vajeništva - skupaj.....</i>	<i>42</i>

UPORABLJENE KRATICE:

CPI – Center Republike Slovenije za poklicno izobraževanje

ŠSS – šolska svetovalna služba

PUD – praktično usposabljanje z delom

PU – praktično usposabljanje

KPU – katalog praktičnega usposabljanja

NIV – načrt izvajanja vajeništva

GZS – Gospodarska zbornica Slovenije

OZS – Obrtno-podjetniška zbornica Slovenije

ZPIZ – Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije

1 METODOLOGIJA

1.1 Osnovna raziskovalna metoda

Izvedli smo kvalitativno raziskavo, ki jo Mesec (1998) opredeli kot raziskavo, pri kateri osnovno izkustveno gradivo, zbrano v raziskovalnem procesu, sestavljajo besedni opisi ali pripovedi. Pri tovrstnih raziskavah ne moremo govoriti o reprezentativnem vzorčenju in statističnem posploševanju na širšo populacijo.

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

1.2 Populacija, zajeta v raziskavo

Vseh 5 šol, ki izvajajo vajeniške programe smo prosili, da so nam poslale kontakte delodajalcev, s katerimi imajo vajenci sklenjeno pogodbo o vajeništvu.

A. Program Gastronomske in hotelske storitve

Na Srednji šoli za gostinstvo in turizem Radenci je bilo v prvi letnik vpisanih 8 vajencev. Pogodbo o vajeništvu imajo sklenjeno pri 3 podjetjih. Na Srednji šoli Izola je bilo v prvi letnik vpisanih 7 vajencev, tekom leta so zaradi osipa ostali 3 vajenci. Pogodbo o vajeništvu imajo sklenjeno pri 2 podjetjih.

Za sodelovanje na intervjujih smo povabili vseh 6 podjetij, odzvalo se je 5 podjetij. Gre za različno velika gostinstva in hotele, z različnim številom zaposlenih.

V enem primeru je večji del intervjuja potekal s predstavnico kadrovske službe, mentor pa se je zaradi časovne stiske v pogovor vključil le krajši čas. Sicer so pogovori potekali neposredno z mentorji vajencev, v enem primeru je bila mentorica hkrati tudi direktorica podjetja.

Skupaj je bilo v pogovor vključenih 7 oseb:

- 1 direktorica, ki je hkrati mentorica vajencu,
- 5 mentorjev,
- 1 predstavnica kadrovske službe.

B. Program Mizar

Na Srednji gradbeni, lesarski in vzgojiteljski šoli Novo mesto je bilo v prvi letnik vpisanih 12 vajencev. Pogodbo o vajeništvu imajo sklenjeno pri 8 podjetjih.

Za sodelovanje na intervjujih smo povabili vseh 8 podjetij. Šola nam je posredovala seznam delodajalcev, na katerem so bili direktor, mentorji (v koliko direktor ni imel hkrati funkcije mentorja) in kadrovska služba (v večjih podjetjih). Na povabilo se je odzvalo vseh 8 podjetij. Najmanjše podjetje ima zaposlene 4 osebe, največje pa 505. V enem primeru gre za družinsko podjetje, nekatera podjetja so izvozno usmerjena, večja podjetja so specializirana (npr. za proizvodnjo modularnih kontejnerskih enot, pohišstvo za jahte). Največje podjetje ima sklenjeno pogodbo o vajeništvu s 4 vajenci, ki poleg vajeniške nagrade dobivajo tudi kadrovske štipendije. Nove vajeniške pogodbe bodo v tem podjetju ponovno sklepali šele, ko se konča to prvo obdobje uvajanja vajeništva.

Intervjuji so potekali z različnimi osebami. V treh primerih je intervju potekal z direktorjem (mali obrtniki), v petih s predstavnicami kadrovske službe in sedmimi mentorji, ki so se posamično ali v paru pridružili pogovoru s predstavnico kadrovske službe.

Skupaj je bilo v pogovor vključenih 15 oseb:

- 3 direktorji, ki so hkrati mentorji vajencem,
- 7 mentorjev,
- 5 predstavnikov kadrovske službe.

C. Program Oblikovalec kovin - orodjar

Na Srednji šoli za strojništvo Šolskega centra Škofja Loka je bilo v prvi letnik vpisanih 23 vajencev. Pogodbo o vajeništvu imajo sklenjeno pri 14 podjetjih. Na Srednji poklicni in strokovni šoli Bežigrad je bilo v prvi letnik vpisanih 8 vajencev, tekom leta je zaradi osipa ostalo 7 vajencev. Pogodbo o vajeništvu imajo sklenjeno pri 5 podjetjih.

Za sodelovanje na intervjujih smo povabili vseh 19 podjetij, odzvala so se vsa podjetja. Gre za različno velika podjetja, pri čemer je v najmanjšem podjetju zaposlenih 10 oseb, v največjem pa 1800. Največje podjetje ima letos 7 vajencev, v naslednjem pa jih bodo imeli še 6. Večja podjetja imajo razvito tudi štipendijsko prakso, štipendije pa so namenjene vsem.

Intervjuji so potekali različno. Ponekod smo se pogovarjali skupaj z direktorjem, mentorjem in kadrovske službo, ponekod le s kadrovske službo, ponekod z direktorjem, ki je hkrati tudi mentor.

Skupaj je bilo v pogovor vključenih 29 oseb:

- 7 direktorjev, ki so hkrati mentorji vajencem,
- 11 mentorjev,
- 11 predstavnikov kadrovske službe.

D. Skupaj

Skupaj je v intervjujih sodelovalo 32 podjetij. Pogovarjali smo se skupaj z 51 osebami, od tega z:

- 11 direktorji, ki so hkrati mentorji vajencem,
- 23 mentorji in
- 17 predstavniki kadrovske službe.

1.3 Postopek zbiranja podatkov in instrument

V raziskavi smo uporabili tehniko delno strukturiranega intervjuja, kar pomeni, da smo imeli vnaprej pripravljena vprašanja, ki pa smo jih med intervjujem po potrebi dopolnjevali s podvprašanji. Intervjuje smo izvajali ustno, v obdobju od aprila 2018 do junija 2018, in sicer tako, da smo sodelavci CPI-ja obiskali podjetja in izvedli pogovore. Intervjuji so trajali približno 45 minut.

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

Vprašanja smo razdelili na 4 področja/sklope:

I. Motiviranje podjetij in kandidatov za vajeništvo (4 vprašanja)

1. *Kdo vas je spodbudil, da ste sklenili pogodbo z vajencem, kje ste pridobili informacije? Vloga šole pri tem? Vloga zbornic pri tem?*
2. *Kaj pričakujete od vajeništva? Kaj boste z vajeništvom pridobili glede na vaš vložek?*
3. *Kakšni so razlogi za to, da imate vajenca? Kako vidite vlogo vajeništva pri zagotavljanju kadrov, zaposlovanju?*
4. *Ali imate vajenca namen zaposliti po zaključku izobraževanja? Pod kakšnimi pogoji? Zakaj da/ne?*

II. Vodenje kariere, karierno usmerjanje in odnos do vajeništva (1 vprašanje)

1. *Kakšne možnosti nadaljnjega kariernega razvoja ima vajenec po zaključku izobraževanja in po zaposlitvi v vašem podjetju?*

III. Komunikacija in sodelovanje (5 vprašanj)

1. *Ali menite, da so pri izvajanju vajeništva jasno razdeljene vloge in odgovornosti vseh udeleženi: šola (vodstvo, ŠSS, učitelji, organizator PUD-a), podjetje (mentor, kadrovník, ...), zbornica (nacionalna, sektorsko-lokalna raven, ...)? Kaj bi bilo potrebno izboljšati? Kako?*
2. *Ali obstaja oseba, institucija, ki vam svetuje pri izvedbi katere koli aktivnosti pri izvajanju vajeništva? Ste se že obračali na koga glede kakšnega vprašanja? Uspešno?*
3. *Ali obstajajo zadostni pogoji za produktivno sodelovanje pri izvedbi PU med šolo in delodajalci? Ali imate interes za sodelovanje? Komentar, predlogi za naprej.*
4. *Ali obstaja dogovor, da bi vi ali kakšen drug delodajalec izvedli delovne procese, učne cilje za vajence, s katerimi nimate/nimajo sklenjene pogodbe o vajeništvu (kroženje vajencev)? Kako je prišlo do tega dogovora? Kako bo to formalno rešeno in operativno izvedeno?*
5. *Vloga zbornic: kako zbornice skrbijo za podporo vajeništvu, kakšne naloge prevzemajo (glede na Zakon o vajeništvu), kako spodbujajo, informirajo, pripravljajo podjetja za*

vključevanje v vajeništvo? Kako podpirajo majhna in mikro podjetja (ali jim nudijo dodatno podporo, kako)?

IV. Podporni dokumenti in nekateri vidiki izvajanja vajeništva (9 vprašanj)

- 1. Ali ste bili vključeni v pripravo načrta izvajanja vajeništva – NIV? Kako je potekala priprava?*
- 2. Ali menite, da so cilji iz KPU (NIV) jasno razdeljeni med šolo in podjetjem? Je vsaki strani jasno, katere delovne procese in učne cilje mora izvajati/doseči ter kako?*
- 3. Ali imate tudi dijake na PUD-u? Če da, ali menite, da so jasno razdeljene in razmejene vloge tudi v relaciji šolska-vajeniška oblika?*
- 4. Ali so lahko tudi vajenci prispevali pri pripravi NIV-a? Komentar. Predlogi za naprej.*
- 5. Ali poznate KPU? Kako ocenjujete njegovo ustreznost?*
- 6. Ali v podjetju izvajate tudi strokovne module? Katere? Kako poteka izvedba?*
- 7. Kakšna je/bo vaša vloga pri ocenjevanju znanja? So glede ocenjevanja odgovornosti, pristojnosti, razdelitve vlog med šolo in vami jasne? Imate kriterije, po katerih boste ocenjevali vajenca, jih potrebujete?*
- 8. Imate v podjetju učna mesta verificirana? Kako komentirate trenutni pristop k verifikaciji učnih mest? Predlog za naprej.*
- 9. Kako na splošno komentirate vajeništvo? Se srečujete z osipom?*

1.4 Opis postopka obdelave podatkov

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

2 REZULTATI IN INTERPRETACIJA

I. Motiviranje podjetij in kandidatov za vajeništvo

1. Kdo vas je spodbudil, da ste sklenili pogodbo z vajencem, kje ste pridobili informacije? Vloga šole pri tem? Vloga zbornic pri tem?

A. Program Gastronomske in hotelske storitve

Pri prvem odgovoru smo, kljub manjšemu številu vključenih v intervjuje, dobili pestro paleto odgovorov.

Tabela 1: Informacije o vajeništvu – program Gastronomske in hotelske storitve

Kategorija	Primer odgovora	Število
Mediji.	Informacije smo dobili v medijih.	1
Šola.	Pobuda je prišla iz šole.	1
Starši.	Starši in dijak so prišli k nam in vprašali, če bi lahko bil fant pri nas.	1
Dijak.	Starši in dijak so prišli k nam in vprašali, če bi lahko bil fant pri nas.	1
Zbornica.	Preko zbornice smo izvedeli.	1
Drugo: kadrovska služba.	Kadrovska služba nas je obvestila.	1

Kot je razvidno iz zgornje tabele, je ena intervjuvanka povedala, da so dobili informacije po mailu in preko medijev. Na osnovi tega so se odločil, da gredo v poskus. Drug intervjuvanec je povedal, da je pobuda prišla s šole. Tretji je izpostavil, da so do njih prišli starši in vajenci, dijake na praksi pa imajo vsakoletno. Pri verigi hotelov jih je o poskusu obvestila krovna kadrovska služba, zatem pa so šli na uvodni sestanek s šolo. Peti intervjuvanec pa je o poskusu izvedel preko zbornice, vajenka pa je prišla tudi sama do njih.

B. Program Mizar

Tabela 2: Informacije o vajeništvu – program Mizar

Kategorija	Primer odgovora	Število
Šola.	Šola se je obrnila na nas.	6
Starši.	Starši so prišli na pogovor.	1
Dijak.	Dijak je prišel do nas.	2
Zbornica.	Dobili smo informacijo z zbornice, preko elektronske pošte.	5

Poleg teh odgovorov so v trije delodajalci izpostavili, da je vajeništvo v interesu podjetja in da je to način pridobivanja novih kadrov.

C. Program Oblikovalec kovin - orodjar

Tabela 3: Informacije o vajeništvu – program Oblikovalec kovin - orodjar

Kategorija	Primer odgovora	Število
Mediji.	V Financah, v reviji. Potem smo začeli raziskovati, obrnili smo se na šolo.	2
Šola.	Šola je sporočila. Pripravili so sestanek in predstavili vajeništvo.	17
Starši.	Starš vajenca je sam prišel vprašat.	1
Dijak.	Dijak je prišel do nas, smo sorodniki.	2
Zbornica.	Informacije smo dobili od šole in od zbornice.	3
Drugo.	Računovodkinja je prebrala v časopisu.	2

Odgovori delodajalcev so bili pri prvem vprašanju enotni. Razen dveh, so vsi izpostavili, da so se za vajeništvo odločili na pobudo šole. V treh primerih interes izhaja iz samega podjetja.

D. Skupaj

Odgovore, ki so jih dala podjetja smo razvrstili v 6 kategorij.

Tabela 4: Informacije o vajeništvu - skupaj

Kategorija	Program Gastronomske in hotelske storitve	Program Mizar	Program Oblikovalec kovin - orodjar	Skupaj
Mediji.	2	/	2	4
Šola.	1	6	17	24
Starši.	1	1	1	3
Dijak.	1	2	2	5
Zbornica.	1	5	3	9
Drugo.	1	/	2	3

Informator o vajeništvu je v največ (24) primerih šola. 9 podjetij je navedlo, da jih je o možnosti vajeništva obvestila zbornica (zlasti v programu Mizar). 6 delodajalcev je še posebej izpostavilo, da je vajeništvo v interesu njihovega podjetja.

2. Kaj pričakujete od vajeništva? Kaj boste z vajeništvom pridobili glede na vaš vložek?

A. Program Gastronomske in hotelske storitve

Tabela 5: Pričakovanja od vajeništva – program Gastronomske in hotelske storitve

Kategorija	Primer odgovora	Število
Kadrovanje.	Po treh letih vzgojen kader, pripravljen za zaposlitev.	2
Uvesti mlade v delo.	Spodbuditi mlade za delo, da jim daš delo, da jim pokažeš kako se dela.	2
Bodočo zaposlitev.	Zaposlitev, ustvarjanje kadra.	3
Pomoč pri delu.	Delovno silo kasneje, trenutno pomoč pri delu.	1

Odgovori delodajalcev so si podobni, vsi vidijo v vajeništvu priložnost za kadrovanje in bodočo zaposlitev.

B. Program Mizar

Tabela 6: Pričakovanja od vajeništva – program Mizar

Kategorija	Primer odgovora	Število
Kadrovanje.	Usposobljen kader, vajenec pozna nas, mi poznamo njega.	5
Bodočo zaposlitev.	Želimo izoblikovanega, izobraženega delavca, da zna teorijo povezati s prakso.	5
Pomoč pri delu.	Pričakujemo, da začne vajenec samostojno delat.	1
Drugo.	Interes za stroko.	1

Pri vprašanju, kaj pričakujejo od vajeništva, so si v podjetjih na področju mizarstva enotni, želijo spoznati kader za kasnejšo zaposlitev. V enem podjetju so dodali, da upajo, da bo takšna oblika šolanja med mladimi vzbudila več interesa za stroko.

C. Program Oblikovalec kovin - orodjar

Tabela 7: Pričakovanja od vajeništva – program Oblikovalec kovin - orodjar

Kategorija	Primer odgovora	Število
Kadrovanje.	Mlad kader, da delo spozna od začetka.	16
Bodočo zaposlitev.	Zaposlitev že usposobljenega kadra.	3
Uvesti mlade v delo.	Oblikovanje fanta, da bo znal delati.	2
Drugo: Promocija.	Da se širi dober glas o podjetju.	1

Pri vprašanju, kaj pričakujejo od vajeništva, so si v večini podjetij enotni, želijo spoznati kader za kasnejšo zaposlitev.

V treh primerih je poleg omenjenega dodano še spoznavanje podjetja:

»Zaposlitev kadra, že usposobljenega v njihovem procesu dela. Karakterno spoznaš človeka. Vajenec že v rosnih letih spozna kolektiv, sam vidi, ali je to za njega.«

V enem primeru pa je bil izpostavljen stik s šolo:

»Stik z izobraževalno ustanovo, da fanta izučijo, da širi dober glas o podjetju, da pride kakšno novo znanje, kader v podjetje.«

En intervjuvanec je podal nekoliko manj določni odgovor:

»Želja delodajalcev je, da bi bilo čim več vajencev. Vendar je v praksi to težko izvedljivo, saj mentorstvo terja veliko časa.«

En delodajalec želi na tak način predati posel, prodati/oddati podjetje.

D. Skupaj

Največ podjetij ima podobna pričakovanja od vajeništva, vajeništvo je v funkciji spoznavanja in pridobivanja bodočega kadra.

Tabela 8: Pričakovanja od vajeništva – skupaj

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

Najbolj zanimivi dodatni odgovori so:

- V enem podjetju upajo, da bo takšna oblika šolanja med mladimi vzbudila več interesa za stroko.
- Promocija podjetja, vajenec širi dober glas o podjetju.
- Vajenci spoznajo podjetje in poklic ter tako ugotovi, ali je to za njega.

3. Kakšni so razlogi za to, da imate vajenca? Kako vidite vlogo vajeništva pri zagotavljanju kadrov, zaposlovanju.

A. Program Gastronomske in hotelske storitve

Tabela 9: Razlogi za to, da imajo v podjetju vajenca – program Gastronomske in hotelske storitve

Kategorija	Primer odgovora	Število
Kadrovanje.	Pomanjkanje kadra.	3
Zaposlitev.	Da bomo vajenca zaposlili.	1
Drugo.	Vajenec nas je vprašal, če je lahko pri nas. Če nam bo šlo čez tri leta dobro, ga bomo zaposlili.	1

Pri tem vprašanju je bil v ospredju odgovor pomanjkanje kadra oziroma kadrovanje. Samo v enem podjetju so podali bolj nedoločen odgovor:

»Ne vemo, kako bo čez tri leta. Če bo šlo dobro, bi ga zaposlili.«

B. Program Mizar

Tabela 10: Razlogi za to, da imajo v podjetju vajenca – program Mizar

Kategorija	Primer odgovora	Število
Kadrovanje.	Iskanje kadra, zaposlitev.	5
Zaposlitev.	Potrebujemo delovno silo.	3
Spoznavanje mladih.	Spoznavanje generacij otrok, iskanje kadra za zaposlitev. Rad bi ugotovil, ali je vajenec uporaben.	4

Pri tem vprašanju je tudi v programu Mizar bil v ospredju odgovor »kadrovanje«. Intervjuvani so odgovarjali poenoteno, razlike med njimi pa so se pojavile le v smislu odnosa do bodočega kadra. Želijo jih spoznati (delavnost, pridnost), želijo se jim približati, kar na primer zajema sledeča izjava:

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

C. Program Oblikovalec kovin - orodjar

Tabela 11: Razlogi za to, da imajo v podjetju vajenca – program Oblikovalec kovin - orodjar

Kategorija	Primer odgovora	Število
Kadrovanje.	Iskanje kadra, na trgu ga ni.	16
Zaposlitev.	Bodoča zaposlitev.	2
Drugo.	Podpiramo razvoj stroke. Promocija podjetja. Rad bi predal posel.	3

Večina intervjuvancev je odgovorilo, da je razlog za to, da imajo vajence, kadrovanje. Podajamo primer odgovora:

»Je eden od glavnih načinov pridobivanja kadra, vsaj v našem podjetju. V zadnjih desetih letih je na tak način prišlo približno 50 % kadra.«.

Posamično pa so bili odgovori dopolnjeni še z drugimi razlagami. V enem primeru je bil izpostavljen vidik razvoja stroke:

»Podpiram razvoj stroke, da se fanti naučijo delati.«.

V drugem primeru dobre predhodne izkušnje:

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

V tretjem primeru pa poleg zaposlovanja še:

»Promocija in sodelovanje s šolo.«.

Glede na dodatne razlage, smo odgovore umestili v 3 kategorije.

D. Skupaj

Tabela 12: Razlogi za to, da imajo v podjetju vajenca – skupaj

Kategorija	Program Gastronomske in hotelske storitve	Program Mizar	Program Oblikovalec kovin - orodjar	Skupaj
Kadrovanje.	3	5	16	24
Zaposlitev.	1	3	1	5
Spoznavanje mladih.	/	4	/	4
Drugo.	1	/	3	4

Večina podjetij je kot razlog za to, da imajo vajenca, navedlo kadrovanje oziroma zaposlitev. Intervjuvani so odgovarjali poenoteno, razlike med njimi pa so se pojavile le v smislu odnosa do bodočega kadra. Želijo ga spoznati (delavnost, pridnost), želijo se mu približati, kar na primer zajema sledeča izjava:

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

Posamično so bili odgovori dopolnjeni še z drugimi razlagami. V enem primeru je bil izpostavljen vidik razvoja stroke:

»Podpiram razvoj stroke, da se fant naučiti delati.«

V drugem primeru dobre predhodne izkušnje:

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

V tretjem primeru pa poleg zaposlovanja še:

»Promocija in sodelovanje s šolo.«

4. Ali imate vajenca namen zaposliti po zaključku izobraževanja Pod kakšnimi pogoji? Zakaj da/ne?

A. Program Gastronomske in hotelske storitve

Razen predstavnice manjšega gostinskega obrata, ki ne more presoditi, kakšne bodo potrebe čez nekaj let, so intervjuvani potrdili, da nameravajo vajence na koncu izobraževanja zaposliti.

Tabela 13: Zaposlitev vajenca – program Gastronomske in hotelske storitve

Kategorija	Primer odgovora	Število
Vajenca nameravamo zaposliti.	Da.	4
Drugo.	Če bo potreba.	1

B. Program Mizar

Na to vprašanje so vsi delodajalci odgovorili pritrdilno. Pogojev, pod katerimi so pripravljene vajenca po koncu vajeniškega obdobja zaposliti, niso posebej navajali. Le en delodajalec je dodal: *»če se bo vajenec izkazal.«*

Tabela 14: Zaposlitev vajenca – program Mizar

Kategorija	Primer odgovora	Število
Vajenca nameravamo zaposliti.	Da.	8
Drugo.	Če se bo vajenec izkazal.	1

C. Program Oblikovalec kovin - orodjar

Vsi intervjuvanci so zainteresirani za zaposlitev vajenca po zaključku izobraževanja. Večina podjetij je odgovorila, da bodo vajenca po zaključku izobraževanja zaposlili, nekateri so to odločitev pogojevali.

Tabela 15: Zaposlitev vajenca – program Oblikovalec kovin - orodjar

Kategorija	Primer odgovora	Število
Vajenca nameravamo zaposliti.	Da.	18
Drugo.	Vsako leto bi imeli vajenca, potem bi se odločili, katerega med njimi bi zaposlili. Če se bo izkazal. V kolikor bo obojestranski interes. Če bo priden. Če bo želel.	5

Podajamo primer vsebinske utemeljive takega odgovora:

»Da, če se izkaže. Omogočamo tudi nadaljnje izobraževanje. Od 2. leta naprej ponudimo tudi kadrovske štipendije.«

V nekaj podjetjih so podali bolj vsebinske odgovore:

- *»V kolikor bo obojestranski interes in bo potreba po takem profilu, verjetno da. Praktično vsi, ki so do sedaj pokazali voljo in jim je bilo delo všeč, so v podjetju ostali.«*
- *»Vsako leto bi imeli vajenca, potem bi se pa odločili, katerega bomo zaposlili. Odvisno od potreb in od vajencev. Trenutno imamo tudi dijaka na individualni pogodbi (PUD), verjetno bomo zaposlili njega.«*
- *»Da, če se bo izkazal. Pripravljene smo zaposliti 4 vajence.«*

D. Skupaj

30 od 32 podjetij je odgovorilo, da nameravajo vsaj na načelni ravni vajence zaposliti.

Tabela 16: Zaposlitev vajenca – skupaj

Kategorija	Program Gastronomske in hotelske storitve	Program Mizar	Program Oblikovalec kovin – orodjar	Skupaj
Kadrovanje.	4	8	18	30
Drugo.	1	1	5	7

V nekaterih podjetjih so navedli še dodatne pogoje:

- »Da, če bo čez tri leta potreba.«
- »Da, če se bo vajenec izkazal.«
- »Če bo priden.«
- »V kolikor bo obojestranski interes in bo potreba po takem profilu verjetno da. Praktično vsi, ki so do sedaj pokazali voljo in jim je bilo delo všeč, so v podjetju ostali.«
- »Vsako leto bi imeli vajenca, potem bi se pa odločili, katerega bomo zaposlili.«
- »Odvisno od potreb in od vajencev. Trenutno imamo tudi dijaka na individualni pogodbi (PUD), verjetno bomo zaposlili njega.«
- »Da, če se bo izkazal. Pripravljeni smo zaposliti 4 vajence.«

II. Vodenje kariere, karierno usmerjanje in odnos do vajeništva

1. Kakšne možnosti nadaljnjega kariernega razvoja ima vajenec po zaključku izobraževanja in zaposlitve v vašem podjetju?

A. Program Gastronomske in hotelske storitve

Pri tem vprašanju so se odgovori intervjuvancev razlikovali predvsem glede na velikost obrata, v večjih podjetjih imajo zaposleni več različnih možnosti kariernega razvoja. Razlikovali pa so se tudi v smislu razumevanja kariernega razvoja. V dveh podjetjih so omenili napredovanje glede na zahtevnost delovnega mesta, v enem možnost nadgrajevanja znanj, v treh pa so dejali, da so odprte vse možnosti, pri čemer so izpostavili, da je vse odvisno od posameznika.

Tabela 17: Možnosti nadaljnjega kariernega razvoja vajenca v podjetjih – program Gastronomske in hotelske storitve

Kategorija	Primer odgovora	Število
Zahtevnost del.	Začne z osnovnimi deli (pomočnica kuharice), potem nadaljuje z delom kuharice.	2
Vse možnosti so odprte.	Vse možnosti so odprte, je pa odvisno od vsakega posameznika.	3
Izobraževanje.	Vedno ima možnost nadgrajevanja znanj.	1

B. Program Mizar

Odgovori podjetij na to vprašanje so se razlikovali predvsem glede na velikost podjetja. V dveh manjših podjetjih so tako izpostavili, da imajo priložnosti za napredovanje in karierni razvoj bolj malo in da nimajo formalno strukturiranega napredovanja. Seveda pa zaposleni napredujejo v smislu samostojnosti, zahtevnosti delovnih opravil. Ostale odgovore smo razvrstili v kategorije, ki so prikazane v spodnji tabeli.

Tabela 18: Možnosti nadaljnega kariernega razvoja vajenca v podjetjih – program Mizar

Kategorija	Primer odgovora	Število
Zahtevnost del.	Začne z osnovnimi deli, potem zahtevnejša dela. Vodja oddelka.	6
Odvisno od osebe.	Odvisno od kompetenc in želja.	4
Višja plača.	Z zahtevnostjo dela se zvišuje tudi plača.	3
Delovna doba.	Glede na delovno dobo.	1
Nagrada.	Znajo pa nagraditi tiste, ki izstopajo oz. si to zaslužijo.	1
Izobraževanje.	Lahko nadaljuje izobraževanje in dela pri nas, vse je mogoče.	1
Vse možnosti so odprte.	Vse možnosti so odprte, odvisno je od posameznika.	2

Iz Tabele 18 torej izhaja, da je najbolj običajen način kariernega razvoja, kot ga prepoznavajo v podjetjih, povečevanje zahtevnosti delovnih nalog. Ta odgovor so navedli v šestih od osmih podjetjih. V štirih podjetjih so poudarili, da je napredovanje odvisno od same osebe, od njenih zmožnosti, kompetenc in želja. V treh podjetjih so karierni razvoj vajenca vezali na višanje plačila za delo, v enem vidijo karierni razvoj vzporedno z delovno dobo, v enem primeru pa imajo vzpostavljene mehanizme nagrajevanja. V enem podjetju so kot možnost kariernega razvoja izpostavili nadaljnje izobraževanje. V dveh podjetjih so povedali, da so vse možnosti odprte, odvisno je od posameznika.

C. Program Oblikovalec kovin - orodjar

Pri odgovarjanju na to vprašanje, so intervjuvanci ponovno podajali bolj vsebinsko pestre odgovore.

Tabela 19: Možnosti nadaljnega kariernega razvoja vajenca v podjetjih – program Oblikovalec kovin - orodjar

Kategorija	Primer odgovora	Število
Zahtevnost del.	Da. V vodjo, po zahtevnosti dela.	4
Odvisno od osebe.	Vse je možno, je pa od njih odvisno, od sposobnosti, interesa, lahko jih usmerijo v tisto, kar jih dejansko zanima.	6
Izobraževanje.	Če ima zanimanje za strojništvo, gre lahko študirati naprej.	14
Vse možnosti so odprte.	Vse možnosti so odprte, tudi nadaljevanje izobraževanja.	3
Drugo.	Ne toliko. Potrebujejo zaposlitev za točno določeno delovno mesto.	1

Če smo pri mizarjih lahko odgovore razvrstili v 6 kategorij (Zahtevnost del; Odvisno od osebe; Višja plača; Delovna doba; Nagrada; Izobraževanje, Vse možnosti so odprte), so odgovori pri orodjarjih ostali bolj strnjeni. Med že oblikovanimi kategorijami tako nismo nobenega odgovora uvrstili v kategorijo Višja plača, Nagrada in Delovna doba. So pa vprašani zelo raznolike odgovore nizali v kategoriji Izobraževanje, kamor smo pri mizarjih lahko uvrstili le en sam odgovor. Pri izobraževanje je bilo omenjeno vse, od izobraževanja ob delu, do internega izobraževanja in ob tem strokovnega napredovanja:

- *»Vse možnosti, tudi nadaljevanje izobraževanja. Možnosti tudi izobraževanja ob delu. Imajo tudi dober program usposabljanja znotraj podjetja.«*
- *»Ima možnost nadaljnjega izobraževanja, internega izobraževanja. Cilj je seznaniti mlade s postopki dela in jih izobraziti v kaj več.«*

D. Skupaj

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

Tabela 20: Možnosti nadaljnega kariernega razvoja vajenca v podjetjih – skupaj

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

V največ podjetjih vidijo karierni razvoj v smislu nadaljnega izobraževanja (znotraj podjetja in nadaljevanje formalnega izobraževanja). 10 podjetij je izpostavilo, da je nadaljnji karierni razvoj odvisen od posameznika, njegovih kompetenc, interesa, angažiranosti, ... 12 podjetij vidi karierni razvoj v višanju zahtevnosti delovnih opravil. Najmanj podjetij (3) povezuje karierni razvoj z višanjem plače.

III. Komunikacija in sodelovanje

1. *Ali menite, da so pri izvajanju vajeništva jasno razdeljene vloge in odgovornosti vseh udeleženi: šola (vodstvo, ŠSS, učitelji, organizator PUD-a), podjetje (mentor, kadrovník, ...), zbornica (nacionalna, sektorsko-lokalna raven)? Kaj bi bilo potrebno izboljšati? Kako?*

A. Program Gastronomske in hotelske storitve

V štirih podjetjih so odgovorili, da so pri izvajanju vajeništva vloge in odgovornosti jasne. V enem podjetju pa so odgovorili, da na začetku vloge niso bile jasne, da pa se sedaj zadeve postavljajo.

Tabela 21: Jasnost razdelitve vlog in odgovornosti pri izvajanju vajeništva – program Gastronomske in hotelske storitve

Kategorija	Primer odgovora	Število
Da.	Da. Zelo dobro je vse zastavljeno.	4
Delno.	Na začetku vloge niso bile jasne, sedaj se zadeve bolje postavljajo.	1

Pri teh odgovorih so v treh podjetjih izpostavili pomen dobre komunikacije s šolo:

»S šolo sodelujemo, si dajemo napotke. Komunikacija je OK, ravnateljica vse obvešča.«

B. Program Mizar

Odgovori delodajalcev so bili vsebinsko zelo pestri, njihove odgovore smo umestili v 3 kategorije.

Tabela 22: Jasnost razdelitve vlog in odgovornosti pri izvajanju vajeništva – program Mizar

Kategorija	Primer odgovora	Število
Da.	Da. To je prvo leto, za enkrat vse skupaj dobro in tekoče poteka in je točno tako, kot smo se dogovorili.	5
Delno.	Jasno mi je kakšna je vloga šole in podjetja. Ostalo mi ni čisto jasno.	1
Ne vem.	Ne vem še. Sedaj se sistem šele uvaja.	2

V treh podjetjih, ki se strinjajo, da so vloge jasno razdeljene, so izpostavili dobro sodelovanje s šolo. Primer odgovora navajamo v celoti:

»To je prvo leto, zaenkrat vse skupaj dobro in tekoče poteka in je točno tako, kot smo se dogovorili. Generalna pripomba: naj se pedagoški proces posodobi, naj se dijake peljejo v

tujino, na sejme, ogleda podjetij. Naj vidijo, kaj je to sodobno gospodarstvo. Pomembno jih je tudi učiti jezik, predvsem nemško, angleško! Slovenija je (pre)majhna. Pomembno pa je tudi razvijanje posameznikove osebnosti oz. lastnosti oz. kompetenc, kot so npr.: odločnost, samostojnost, komunikativnost. Ne po-šolati prakse, vajenec oz. dijak mora biti vključen v delo, mentor pa mu mora skozi delo osmišljati teorijo, kaj dela in zakaj dela nek proces, tudi npr. brušenje.«

V treh podjetjih pa so enakovredno izpostavili sodelovanje s šolo in z zbornico. Podajamo primer odgovorov:

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

C. Program Oblikovalec kovin - orodjar

Pri tem vprašanju so intervjuvani podajali vsebinsko bogate odgovore, ki smo jih zaradi lažje preglednosti, prav tako razvrstili v različne kategorije. Iz tega razloga število odgovorov ni enako številu intervjuvanih podjetij.

Tabela 23: Jasnost razdelitve vlog in odgovornosti pri izvajanju vajeništva – program Oblikovalec kovin – orodjar

Kategorija	Primer odgovora	Število
Da.	Splošni odgovori glede razdelitve vlog.	18
Ne.	Ne. Konfuzno je kdo je za kaj pristojen. Čudno je, da se zbornica ni vključila. Manko izobraževanja glede tega kako uporabljati KPU; NIV bi moral biti bolj jasen. Vsaj kakšen skupen sestanek bi bil potreben, da se dogovorijo kaj in kako učiti. Manjka, da bi se predstavnik zbornice, šole in podjetja večkrat skupaj usedli. Lahko bi bil skupen sestanek mentorjev vseh podjetij, da si predstavijo, kako delajo, kako naj delajo. Sodelovanje s šolo je korektno. Pomanjkanje informacij, kako naj se izvaja vajeništvo.	1
Delno.	Na začetku je bilo malo zmede. Kasneje se je vse uredilo.	4

Kot je razvidno iz Tabele 23, so intervjuvanci praviloma z razdelitvijo vlog in odgovornosti med udeleženci v vajeništvu zadovoljni. Le en intervjuvanec je poročal o izrazito negativni izkušnji (odgovor je v celoti naveden v Tabeli 23), sedem vprašanih pa je kljub načelno pozitivnemu odgovoru, opozarjala na pomanjkljivo vlogo in prevzemanje odgovornosti s strani zbornic. Navajamo nekaj primerov odgovorov:

- »Z zbornico ne sodelujemo, razen ko se sestavi pogodba. Nimamo občutka, da bi bila tripartitna pogodba. Če pa bi potrebovali kakšno informacijo z njihove strani, pa smo prepričani, da bi jo dobili.«
- »Zbornica samo pošlje pogodbo.«

- »Ne vidim vloge zbornice. Zbornica nam je bolj v breme kot kaj drugega, nenehno nekaj hoče od nas.«

Navajamo še nekaj vsebinsko utemeljenih odgovorov, v katerih je izpostavljena šola:

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

D. Skupaj

Tabela 24: Jasnost razdelitve vlog in odgovornosti pri izvajanju vajeništva – skupaj

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

27 od 32 podjetij meni, da so vloge in odgovornosti pri izvajanju vajeništva jasne. 6 podjetjem so vloge in odgovornosti delno jasne, le v enem podjetju menijo, da vloge niso jasno opredeljene.

Tabela 25: Vsebinska razdelitev vlog in odgovornosti pri izvajanju vajeništva – vsi programi

Kategorija	Primer odgovora	Število
Tako šola kot zbornica.	Da. Tudi na zbornici so na voljo. Šola stalno obvešča, pride na obisk. Ni pripomb.	5
Šola +.	Da. S šolo smo imeli skupen sestanek, smo se vse dogovorili. Vse je bilo zelo dobro izpeljano. Sedaj po enem letu bi bilo morda potrebno malo spremeniti program, je malo prezahteven. Preveč široko znanje bi mu morali predati v preveč kratkem času (opomba: govori za 1. letnik).	13
Zbornica +.	Da. Na začetku jim je zbornica zelo pomagala. So člani obrtne zbornice, ampak jim je pomagala gospodarska zbornica.	3
Zbornica -.	Pogrešam ažurnost zbornice. Rečeno je bilo, da bodo subvencije, šole so vse pripravile, delodajalci so svoje naredili, zbornica pa še vedno ni uredila subvencij. Vloge zbornice ne prepoznamo. Nimamo občutka, da bi bila to tripartitna pogodba.	7

Kategorija	Primer odgovora	Število
Začetna zmeda.	Na začetku je bilo malo zmede. Kasneje se je vse uredilo. Sistem se šele vzpostavlja.	5

Glede na vsebinsko utemeljitev odgovorov ugotovimo še, da je 13 podjetij izpostavilo veliko vlogo šol, ki jo pri izvajanju vajeništva opravljajo. V 5 podjetij so izpostavili tako vlogo šole, kot vlogo zbornice, v 3 podjetjih pa so izpostavili pomembno vlogo zbornice.

2. *Ali obstaja oseba, institucija, ki vam svetuje pri izvedbi katere koli aktivnosti pri izvajanju vajeništva? Ste se že obračali na koga glede kakšnega vprašanja? Uspešno?*

A. Program Gastronomske in hotelske storitve

V vseh petih podjetjih so odgovorili, da se pri izvajanju aktivnosti obračajo na šolo, eno intervjuvano podjetje je poleg tega izpostavilo tudi zbornico.

Tabela 26: *Institucija ali oseba, ki svetuje v primeru vprašanj delodajalcev – program Gastronomske in hotelske storitve*

Kategorija	Število
Šola.	5
Zbornica.	1

B. Program Mizar

Intervjuvanci so podali enoten odgovor. Po pomoč se obračajo na šolo in kontaktno osebo na šoli (organizator PUD-a), v treh primerih pa so vprašani v odgovoru izpostavili tudi zbornico. Vsi izpostavijo sodelovanje v pozitivnem smislu.

Tabela 27: *Institucija ali oseba, ki svetuje v primeru vprašanj delodajalcev – program Mizar*

Kategorija	Število
Šola.	8
Zbornica.	3

C. Program Oblikovalec kovin - orodjar

Intervjuvanci so kot institucijo, ki jim svetuje pri izvedbi katere koli aktivnosti pri izvajanju vajeništva, v vseh primerih navedli šolo. V nekaj primerih so podali razlago. Za ilustracijo navajamo en primer odgovora:

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

V enem primeru pa je bil komentar bolj kritično naravnani:

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

Ostali so poleg šole navedli tudi zbornico. V enem primeru se je na zbornico nanašala kritika:

»Na zbornico se nismo obračali, ni bilo potrebe. Menimo, da zbornica niti nima toliko podlage in širine.«

En komentar je bil izrazito pozitiven naravnani:

»GZS se zelo dobro odziva.«

V ostalih odgovorih pa je šlo za prepletanje sodelovanja med vsemi tremi:

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

Tabela 28: Institucija ali oseba, ki svetuje v primeru vprašanj delodajalcev – program Oblikovalec kovin - orodjar

Kategorija	Število
Šola.	19
Zbornica.	7

D. Skupaj

Čisto vsa podjetja (32) so navedla, da se v primeru vprašanj glede izvajanja vajeništva obračajo na šolo. V 11 podjetjih so povedali, da se obračajo tako na šolo, kot na zbornico.

Tabela 29: Institucija ali oseba, ki svetuje v primeru vprašanj delodajalcev – skupaj

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

3. Ali obstajajo zadostni pogoji za produktivno sodelovanje pri izvedbi PU med šolo in delodajalci? Ali imate interes za sodelovanje? Komentar, predlogi za naprej.

A. Program Gastronomske in hotelske storitve

Štiri podjetja so potrdila dobro sodelovanje s šolo, v enem pa so podali tale komentar:

»Šola je premalo angažirana, premalo informacij je dajala. Preveč so prepustili delodajalcem. Bolj konkreten in jasen plan bi moral biti, bolj jasni cilji.«

Tabela 30: Pogoji za produktivno sodelovanje med šolo in podjetji obstajajo – program Gastronomske in hotelske storitve

Kategorija	Število
Da.	4
Ne.	1

B. Program Mizar

Pri tem vprašanju so intervjuvanci odgovarjali enotno. V smislu razlage, komentarja ali predloga za naprej izstopa odgovor vprašanega:

»Vse je ok, imamo interes. Morda bi morali imeti nabor mladih, da bi se delodajalci lahko odločali med njimi. Od sreče je odvisno, kakšnega vajenca dobimo.«

Tabela 31: Pogoji za produktivno sodelovanje med šolo in podjetji obstajajo – program Mizar

Kategorija	Število
Da.	8

C. Program Oblikovalec kovin - Orodjar

Vsi intervjuvanci so potrdili produktivnost sodelovanja pri izvedbi PU med šolo in delodajalci.

Tabela 32: Pogoji za produktivno sodelovanje med šolo in podjetji obstajajo – program Oblikovalec kovin - orodjar

Kategorija	Število
Da.	19

V štirih podjetjih so podali tudi predloge za naprej. V dveh podjetjih se v svojem razmisleku navezujejo na ocenjevanje:

- *»Ocenjevanje bi lahko bilo še bolj pojasnjeno, predvsem zaključni izpiti.«*
- *»Za začetek je OK. Izboljšave so vedno dobrodošle. Bi bilo smiselno sprotno preverjanje, kaj se je vajenec naučil. Eni ga dajo na žago in je ves čas na žagi. Ocenjevanje je eno, spremljanje dela pa drugo.«*

Drug razmislek se dotika interesa podjetja:

»Interes obstaja. Podjetja, ki nimajo interesa se ne želijo širiti, razvijati in verjetno želijo delovati na lokalnem območju. Kar niti ni napačno. Za večja podjetja, ki delujejo na tujih trgih, pa je tak program že skoraj nujen, saj kadra primanjkuje.«

Tretji razmislek pa je povezan z izboljšavami:

»Super je, glede PUD-a za dijake pa bi lahko še kaj storili, izboljšali. Pogrešam obiske, informacije, konkretnije usmeritve, tudi nekoga, ki se s tem resno ukvarja.«

D. Skupaj

Vsa podjetja, z izjemo enega, se strinjajo, da obstajajo zadostni pogoji za produktivno sodelovanje pri izvedbi PU med šolo in delodajalci. Podjetja v večini hvalijo angažiranost in odzivnost šol. Le v enem podjetju s sodelovanjem s šolo niso zadovoljni.

Tabela 33: Pogoji za produktivno sodelovanje med šolo in podjetji obstajajo – skupaj

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

4. Ali obstaja dogovor, da bi vi ali kakšen drug delodajalec izvedli delovne procese, učne cilje za vajence, s katerimi nimate/nimajo sklenjene pogodbe o vajeništvu (kroženje vajencev)? Kako je prišlo do tega dogovora? Kako bo to formalno rešeno in operativno izvedeno?

A. Program Gastronomske in hotelske storitve

Vseh 5 podjetij je odgovorilo, da tak dogovor ne obstaja.

Tabela 34: Dogovor o kroženju vajencev – program Gastronomske in hotelske storitve

Kategorija	Število
Ne.	5

B. Program Mizar

V štirih podjetjih ne vedo za tak dogovor, v štirih so povedali, da so se o tem pogovarjali s šolo, vendar tega še niso izvedli. To pride v poštev kasneje, ko bo program bolj specializiran.

Tabela 35: Dogovor o kroženju vajencev – program Mizar

Kategorija	Število
Smo se pogovarjali.	4
Ne.	4

En delodajalec je na to vprašanje odgovoril, da ni zainteresiran za takšno kroženje vajencev, ker lahko pri njih vajenec doseže vse cilje. Drug delodajalec pa jo kot problem takšnega kroženja izpostavil problematiko izvedbe (kdo je odgovoren za vajenca v tistem času, zavarovanje ipd.). V štirih podjetjih so imeli do ideje načeloma pozitiven odnos, kljub temu pa lahko izpostavimo nekaj odprtih dilem. Navajamo primer takšnega razmisleka:

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

C. Program Oblikovalec kovin - Orodjar

Podjetja so v večini (17 podjetij) odgovarjala, da kroženja vajencev nimajo in da niti ne poznajo te možnosti.

Tabela 36: Dogovor o kroženju vajencev – program Oblikovalec kovin - orodjar

Kategorija	Število
Da.	2
Ne.	17

Niso pa niti vsi navdušeni nad to možnostjo. V dveh primerih je izpostavljen dvom v smislu skrbi za skrivnosti podjetja:

»Ne. To jim ni v interesu, je pa odvisno, s katerega podjetja prihaja; poslovne skrivnosti.«

V enem podjetju so izpostavili, da jim ideja s kroženjem ni všeč, ker je delo z vajenci zahtevno:

»Ne radi bi ga vzeli. Ker je s tem veliko dela. Ni efekta za njih. Vajence rabijo za njihovo orodjarno.«

Štirje te možnosti niso poznali, a do nje niso odklonilni:

»Ne poznamo te možnosti. Mogoče bi sprejeli vajenca za kakšen izsek, ampak odvisno za kaj.«

V dveh podjetjih so potrdili, da ta dogovor obstaja in razložili način, kako to pri njih poteka:

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

D. Skupaj

Če pogledamo vse odgovore ugotovimo, da 26 podjetij ne ve za kakršenkoli dogovor o kroženju vajencev. V 4 podjetjih so povedali, da so se o tem sicer pogovarjali, vendar za enkrat tega dogovora še ni. V 2 podjetjih, na področju strojništva, pa ta dogovor že obstaja.

Tabela 37: Dogovor o kroženju vajencev – skupaj

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

5. Vloga zbornic: kako zbornice skrbijo za podporo vajeništvu, kakšne naloge prevzemajo (glede na Zakon o vajeništvu), kako spodbujajo, informirajo, pripravljajo podjetja za vključevanje v vajeništvo? Kako podpirajo majhna in mikro podjetja (ali jim nudijo dodatno podporo, kako)?

A. Program Gastronomske in hotelske storitve

Tabela 38: Podpora zbornic pri izvajanju vajeništva – program Gastronomske in hotelske storitve

Kategorija	Število
Ne vem.	5

Pri tem vprašanju so v vseh 5 podjetjih odgovorili, da ne vedo, kako zbornice skrbijo za podporo vajeništvu in katere vloge prevzemajo, eno podjetje je podalo bolj celostni komentar, ki ga povzemamo v celoti:

»Ne vem, kakšne naloge prevzemajo, verjetno so na nacionalni ravni pripravili kak pravilnik. Bi bilo potrebno bolj konkretno spremljati realnost. Pogodba je bila pisana za vajence, ki izkoriščajo sistem. Delodajalec je nemočen. Imeli smo smolo z vajencem, ki vajeništva ni jemal resno. Manjkal je na praksi, v pravilniku piše, da če vajenec manjka več kot 4 dni, mu lahko pogodbo odpovemo. Vajenec je ravno 5. dan prišel na prakso, tako da pogodbe nismo mogli prekiniti. Veliko težav smo imeli, šlo je veliko energije in časa, da smo pogodbo prekinili. Ne vem, kako zbornice individualno podpirajo delodajalce.«

B. Program Mizar

Tabela 39: Podpora zbornic pri izvajanju vajeništva – program Mizar

Kategorija	Primer odgovora	Število
Ne vem.	V tem začetnem obdobju težko ocenimo.	4
Formalnosti (dokumentacija, verifikacija ipd.).	So odzivni pri pomoči, npr. izračun nagrade. Niso pa tisti, ki bi prvi nagovarjali podjetja.	3
Drugo.	Zbornica bi morala biti stanovska častna organizacija. Člani bi morali biti ponosni, da so člani zbornice. Zbornica bi morala skrbeti za javno mnenje, da je vajeništvo zanimivo, sprejeto, da so poklici častni Promocija poklicev, poklicnega izobraževanja, bi morala biti na strani zbornic.	1

V štirih podjetjih ne vedo, kakšna je vloga zbornic pri izvajanju vajeništva. V treh podjetjih so opredelili vlogo zbornic, podajamo primer odgovora: *»Urejajo dokumentacijo, zagotavljajo delovanja v skladu z zakoni. Z zbornice so poslali tipična vprašanja in odgovore glede vajeništva do sedaj.«*

V enem podjetju je direktor navedel, kakšno vlogo bi zbornica morala imeti:

»Zbornica bi morala biti stanovska častna organizacija. Člani bi morali biti ponosni, da so člani zbornice. Vajenec ni primeren termin; ni častno poimenovanje. Zbornica bi morala skrbeti za javno mnenje, da je vajeništvo zanimivo, sprejeto, da so poklici častni Promocija poklicev, poklicnega izobraževanja, bi morala biti na strani zbornic. Danes pa so poklici in poklicno izobraževanje stigmatizirani. Zbornice bi morale spraviti poklicno delo na višjo raven spoštovanja.«

C. Program Oblikovalec kovin - orodjar

Delodajalci so podali vsebinsko različne odgovore, ki smo jih umestili v 7 kategorij.

Tabela 40: Podpora zbornic pri izvajanju vajeništva – program Oblikovalec kovin - orodjar

Kategorija	Primer odgovora	Število
Ne vem, ne prepoznam.	Ne poznam vloge zbornic. Vse kar ureja zbornica, bi lahko na šoli rešili.	8
Formalnosti (dokumentacija, verifikacija ipd.).	Skrbijo za evidence, za uresničevanje zakonodaje. Krovna vloga zbornic. So podpora pri urejanju formalnih stvari. Drugje jih niti niso potrebovali.	6
Izobraževanje mentorjev.	Zbornica je izvedla odlično izobraževanje za mentorje.	2
Usmerjevalna vloga.	Prevzamejo vlogo koordinatorja med šolo in podjetjem.	2
Promocija.	Promovirajo poklice, ki so v okviru vajeništva.	1

Na podlagi podanih odgovorov lahko sklenemo, da le tretjina intervjuvancev prepozna temeljno nalogo zbornic, ki se nanaša na urejanje dokumentacije, skrb za evidence in verifikacijo učnih mest. Dva posebej izpostavita vlogo zbornice kot izobraževalnice za mentorje v podjetjih, dva pa izpostavita pomen vloge usmerjevalca in koordinatorja med šolo in podjetjem. En intervjuvanec v svojem odgovoru posebej izpostavi tudi skrb za promocijo poklicev, ki so v okviru vajeništva ...

D. Skupaj

Tabela 41: Podpora zbornic pri izvajanju vajeništva – skupaj

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

17 od 32 podjetij ne pozna vloge zbornic pri izvajanju vajeništva. 15 podjetij je vlogo prepoznalo, in sicer na področjih: formalno urejanje vajeništva (pogodbe, dokumentacija, pravilniki, ...), izobraževanje mentorjev, promocija.

IV. Podporni dokumenti in nekateri vidiki izvajanja vajeništva

1. Ali ste bili vključeni v pripravo načrta vajeništva – NIV? Kako je potekala priprava?

A. Program Gastronomske in hotelske storitve

Tabela 42: Vključenost v pripravo NIV – program Gastronomske in hotelske storitve

Kategorija	Število
Šola je pripravila NIV.	4
NIV je nastal v sodelovanju med podjetjem in šolo.	1

Načrt je po besedah 4 podjetij pripravila šola in jim ga tudi predstavila. V enem podjetju pa so povedali, da so pri nastajanju NIV sodelovali s šolo:

»Da, smo sodelovali. Podjetje je pripravilo nabor del, ki jih delajo kuharji in natakarji in ga posredovala šoli. Na podlagi tega je šola pripravila načrt. Je pa težko vse osvojiti, vsaj v 1. letniku bi morali bolj štartati z osnovami. Vajenec še čebule ne zna olupit, to bi se moral v 1. letniku učiti, ne pa takoj zahtevna dela, če še osnov ne znajo.«

B. Program Mizar

Tabela 43: Vključenost v pripravo NIV – program Mizar

Kategorija	Število
Šola je pripravila NIV.	1
NIV je nastal v sodelovanju med podjetjem in šolo.	5
Ne poznam.	2

Dva mentorja sta posredno odgovorila, da NIV ne poznata in o nalogah vajenca odgovarjala precej na splošno. V petih primerih so intervjuvani odgovarjali, da so NIV pripravljali skupaj. Potek priprave ilustrira tale odgovor:

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

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

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

C. Program Oblikovalec kovin - orodjar

V 10 podjetjih so navedli, da je NIV nastal v sodelovanju med podjetjem in šolo. V 9 podjetjih pa so odgovorili, da je šola pripravila NIV, oni pa so ga pogledali in se z njim strinjali.

Tabela 44: Vključenost v pripravo NIV – program Oblikovalec kovin - orodjar

Kategorija	Število
Šola je pripravila NIV.	8
NIV je nastal v sodelovanju med podjetjem in šolo.	10
Ne poznam.	1

Podajamo nekaj primerov opisa procesa nastajanja NIV:

- *»Mi smo pripravili osnutek, ga poslali šoli (gleda na KZ), potem smo ga uskladili.«*
- *»Šola je pripravila predmetnik in za OK je predlagala nek strokovni modul. Mi smo predlagali, naj bo več teoretičnega risanja. Šola je šla toliko nasproti, da je ona izvedla za vse vajence tehnično risanje. Šola pa nam je predlagala, kaj naj mi izvedemo. Šola je organizirala srečanje za delodajalce. Na tem srečanju so bili učitelji stroke in so predstavili kaj in kako oni poučujejo na šoli. Šola je pripravila celotno gradivo, ki ga uporabljajo predavatelji. Mi smo kupili 2 kompleta, ki ga sedaj uporabljajo mentorji.«*
- *»Šola je povabila podjetja, da damo predloge, kaj naj bi se izvajalo v praksi. Na podlagi predlogov delodajalcev je šola pripravila predlog. Predlog smo lahko potem še komentirali, kaj dodajali.«*

8 podjetij je odgovorilo, da je bil NIV vnaprej pripravljen s strani šole, oni pa so ga potrdili. Podajamo primer odgovora:

- *»Šola je vse pripravila. Vprašali so nas, če se strinjamo. Nekako je bil NIV v okvirjih in to je bilo to. Bi pa bil pripravljen sodelovati in bi ga pripravil drugače.«*
- *»Šola je zelo dobro pripravila program. Opravil sem tečaj ped.-and. izobrazbe, pedagoški del je bil zanimiv. Vsako leto bi lahko naredili kakšno izobraževanje na temo delo z mladostniki.«*

V enem podjetju intervjuvani zaradi kratkega obdobja zaposlitve v podjetju NIV ni poznal.

D. Skupaj

V grobem smo odgovore podjetij umestimo v 3 kategorije:

Tabela 45: Vključenost v pripravo NIV - skupaj

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

16 podjetij je odgovorilo, da so NIV pripravili v sodelovanju s šolo. 13 podjetij je navedlo, da je NIV pripravila šola. V 3 podjetjih NIV ne poznajo.

2. *Ali menite, da so cilji iz KPU (NIV) jasno razdeljeni med šolo in podjetjem? Je vsaki strani jasno, kateri delovne procese in učne cilje mora izvajate/doseči ter kako?*

A. Program Gastronomske in hotelske storitve

Tabela 46: Jasnost razdelitve ciljev med šolo in podjetjem – program Gastronomske in hotelske storitve

Kategorija	Primer odgovora	Število
Da.	Da. Se bo pa pokazalo z leti.	4
Ne.	Ne. Od šole smo dobili seznam vsebin, ki jih moramo z vajenci obdelati [...] Nismo vedeli, kaj naj jih učimo. Šolo smo vprašali, kaj naj jih učimo in nam niso znali povedati [intervjuvanec pojasni, da so določene teoretične vsebine morali naučiti vajenca sami].	1

V štirih podjetjih so se strinjali, da so cilji iz NIV jasno razdeljeni med šolo in podjetjem, v enem pa so povzeli vse bistvene probleme, ki so jih imeli. Izjava je podana v zgornji tabeli.

B. Program Mizar

Tabela 47: Jasnost razdelitve ciljev med šolo in podjetjem – program Mizar

Kategorija	Primer odgovora	Število
Da.	Da. Dokument je jasno razdelan.	6
Neopredeljen.	Problem je privzgojiti delovne navade, ni toliko v doseganju teh ciljev. Otrokom je potrebno najprej privzgojiti delovne navade, tega mu ne more dati šola. Pri delodajalcu dobi otrok občutek, kaj bo dejansko moral delati. Profesor v šoli ne more pokazati to, kar dobi nekdo v realnem okolju.	2

Pri tem vprašanju so v dveh podjetjih podali nejasni odgovor, ki kaže na to, da niso bili vključeni v ta proces, ali pa procesa niso razumeli. V šestih podjetjih so na vprašanje odgovorili pritrdilno. Tri od šestih podjetij so svoj odgovor tudi jasno utemeljili. Utemeljitev so se nanašale na opis postopka sodelovanja in dogovarjanja o odgovornostih za doseganje posameznih ciljev KPU. Podajamo primer odgovora:

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

C. Program Oblikovalec kovin - orodjar

Če mislimo z izobraževanjem vajencev pri delodajalcih resno, je delitev odgovornosti za doseganje posameznih ciljev, opredeljenih v KPU, izjemnega pomena. Čisto vsa podjetja so odgovorila, da je razmejitev ciljev med šolo in podjetjem jasna. Večina svojega odgovora ni utemeljevala. Med tistimi, ki so podajali razlage, so štirje omenjali sodelovanje s šolo kot način za razumevanje ciljev v KPU. Trije so izrazili, da so cilji jasni, a so kljub temu podali tudi konstruktivne kritike na obstoječi sistem kurikularnega načrtovanja.

Tabela 48: Jasnost razdelitve ciljev med šolo in podjetjem – program Oblikovalec kovin - orodjar

Kategorija	Primer odgovora	Število
Da.	»Da.«	9

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

Tabelarična razdelitev podanih odgovorov pokaže, da je največji delež vprašanih odgovorilo pozitivno, pri tem pa ni podalo posebnih razlag. Poleg odgovora, zapisanega v tabeli, so se pripombe nanašale še na težnjo po individualizaciji, npr.:

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

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

»Je kar smiselno. V našem podjetju bomo pokrili večino iz kataloga, dvomim pa, kako bo to pri drugih. Vidim, ko hodim okoli, da dajo fanta ne eno delovno mesto in je ves čas na tem mestu, se ne uči, ne dobiva širine. Pri nas varjenja nimajo in mi je žal, da se fant tega ne bo naučil. Šola ni nič rekla, da bi se to kje drugje naučil.«

Dva intervjuvanca sta podala izrecno kritiko na to, da se prevelik delež strokovne teorije prenaša na čas, ko ga vajenec preživi pri delodajalcu. Poleg primera odgovora v tabeli, je argumentacija drugega sledeča:

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

D. Skupaj

Tabela 49: Jasnost razdelitve ciljev med šolo in podjetjem – skupaj

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

V 29 podjetjih (od skupno 32 podjetij) so se strinjali, da so cilji iz NIV jasno razdeljeni med šolo in podjetjem, v dveh podjetjih so podali nejasna odgovora, ki nakazujeta na nerazumevanje

vloge NIV v vajeništvu. V enem podjetju so navedli, da ni jasna razdelitev učnih ciljev med podjetjem in šolo.

Vsebinsko so podjetja v odgovorih pohvalila sodelovanje s šolo pri nastajanju NIV, nekateri so bili kritični do tega, da morajo v podjetju učiti tudi strokovno teorijo.

3. *Ali imate tudi dijake na PUD-u? Če da, ali menite, da so jasno razdeljene in razmejene vloge tudi v relaciji šolska-vajeniška oblika?*

A. Program Gastronomske in hotelske storitve

Tabela 50: Podjetje ima tudi dijaka/e na PUD-u – program Gastronomske in hotelske storitve

Kategorija	Število
Da.	4
Ne.	1

V štirih podjetjih imajo poleg vajencev tudi dijake na PUD-u. Pri tem vprašanju sta dva izrazila pomislek glede predznanja vajencev, ki je šibkejše kot znanje dijakov. Eden je ob tem to razumel tudi kot prednost, da vajenca oblikuješ tako, kot želiš sam. En intervjuvani je izpostavil način izvedbe vajeništva. Bolj bi jim odgovarjalo, če bi bil tudi vajenec na praksi strnjeno, podobno kot dijaki. En delodajalec je izpostavil, da nimajo dijakov na PUD-u.

B. Program Mizar

Tabela 51: Podjetje ima tudi dijaka/e na PUD-u – program Mizar

Kategorija	Število
Da.	8

Vsi delodajalci poročajo o tem, da imajo tudi dijake na PUD-u in hkrati tudi, da zaenkrat razlike med vajenci in dijaki še niso razvidne. V enem podjetju so navedli, da je pri vajeništvu več papirologije, več obiskov s šole.

C. Program Oblikovalec kovin - orodjar

Tabela 52: Podjetje ima tudi dijaka/e na PUD-u – program Oblikovalec kovin - orodjar

Kategorija	Število
Da.	18
Ne.	1

Vsi, razen enega podjetja, so odgovorili, da imajo poleg vajencev tudi dijake na PUD-u. Nekateri med njimi ne vidijo posebne razlike med šolsko in vajeniško obliko. En intervjuvanec je odgovoril, da za zdaj še ni razlik, jih pa pričakuje v prihodnje:

»Težko je zaznati razlike, ker je vajenec šele v 1. letniku. Kasneje se bo videlo. Odgovornost do vajenca je vendarle večja, ker je vajenec dlje časa pri nas.«

En intervjuvanec je bil do razlik polemičen. Podajamo celotni odgovor:

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

Kar 11 pa jih je odgovorilo, da gre med njimi za pomembno razliko, predvsem v smislu, da z vajenci delajo bolj načrtno, poglobljeno, ... Razliko nekateri razlagajo zaradi trajanja (vajeništvo traja dlje časa), nekaj pa razlike utemeljuje tudi skozi ocenjevanje:

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

D. Skupaj

Tabela 53: Podjetje ima tudi dijaka/e na PUD-u – skupaj

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

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

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

Kar 14 pa jih je odgovorilo, da gre med njimi za pomembno razliko; nekateri vidijo razlike v tem, da z vajenci delajo bolj načrtno, poglobljeno, ... Razliko nekateri razlagajo zaradi trajanja (vajeništvo traja dlje časa) oziroma izvajanja (strnjena oblika, periodična oblika), nekaj pa jih razlike utemeljuje tudi skozi ocenjevanje, npr.:

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

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

4. Ali so lahko tudi vajenci prispevali k pripravi NIV? Komentar, predlogi za naprej.

A. Program Gastronomske in hotelske storitve

Vajenci niso prispevali k pripravi NIV. Posebnega komentarja pod tem vprašanjem ni podal nihče od vprašanih.

Tabela 54: Pri nastajanju NIV so sodelovali tudi vajenci – program Gastronomske in hotelske storitve

Kategorija	Število
Ne.	5

B. Program Mizar

Odgovor na to vprašanje je bil enoznačen in v vseh primerih negativen. Le en intervjuvanec pa je podal tudi utemeljitev:

»Ne do sedaj. Teško, ne morejo, nimajo še znanja, nimajo predstav, kako praksa sploh poteka.«

Tabela 55: Pri nastajanju NIV so sodelovali tudi vajenci – program Mizar

Kategorija	Število
Ne.	8

C. Program Oblikovalec kovin - orodjar

14 intervjuvancev je odgovorilo z ne in niso podali nobenega komentarja, predloga. 3 so odgovor komentirali v smislu, da bi bilo smiselno, da bi vsaj v višjih letnikih vajenci sodelovali:

- *»Vajenca ni nihče nič vprašal, kar ni prav. Tudi oni bi morali biti vključeni.«*
- *»Na samem začetku težje. Kasneje bodo lahko vplivali. Tudi z vprašanji in idejami prispevajo.«*
- *»Ne. Mogoče bi bilo smiselno v višjih letnikih. V prvem letniku še ne poznajo proizvodnje. Kasneje bi bilo smiselno.«*

Dva odgovora nakazujeta na delno sodelovanje vajencev:

- *»Ne. To so delali s šolo. Ko smo se pogovarjali glede dodatnih vsebin smo njega vprašali, kaj si želi delati. Je šel npr. v testni laboratorij. Željo je imel tudi po Avtocado – vendar tega tukaj niso mogli izvesti.«*
- *»Ni bil. Imel je možnost da se odloči, kdaj bo pisal dnevnik. Mu je tudi omogočeno, da dela tisto, kar mu je bliže.«*

Tabela 56: Pri nastajanju NIV so sodelovali tudi vajenci – program Oblikovalec kovin - orodjar

Kategorija	Število
Ne.	19

D. Skupaj

V niti enem od 32 podjetij niso v pripravo NIV vključili vajenca.

Tabela 57: Pri nastajanju NIV so sodelovali tudi vajenci – skupaj

Kategorija	Število
Ne.	32

5. Ali poznate KPU? Kako ocenjujete njegovo ustreznost?

A. Program Gastronomske in hotelske storitve

Tabela 58: Poznavanje KPU – program Gastronomske in hotelske storitve

Kategorija	Število
Da.	4
Ne.	1

V štirih podjetjih so potrdili, da poznajo KPU, niso pa ga posebej komentirali. V enem podjetju so odgovorili, da poznajo NIV. Obsežen komentar na KPU je podala ena oseba:

»Napisan je dobro, je pa premalo ur za prakso predvidenih. Bi ga morali bolj individualno zastaviti. Z nekom lahko prej začneš naslednjo enoto (ker je bolj spreten, bolj dojemljiv), z nekom kasneje. Boljše bi bilo v kosu PUD, ne pa 2 dni v tednu. Najboljša je strnjena oblika. Na sestankih s šolo se je zastavilo veliko vprašanj, na katere tudi šola ni imela odgovorov. Bolj jasno bi morale biti načrtane naloge, cilji, kdo kaj dela. Potrebni bi bili skupni obrazci. V praksi mentor ne more gledati dnevnikov (ni časa), kadrovska služba spremlja dnevniške. Sicer je pisanje dnevnika smiselno, obnoviš način dela, postopke dela.«

B. Program Mizar

Tabela 59: Poznavanje KPU – program Mizar

Kategorija	Število
Da.	7
Ne.	1

V sedmih podjetjih so potrdili, da poznajo KPU. V enem podjetju so povedali, da KPU ne poznajo, vendar so prepričani, da lahko vajenca naučijo vsega, kar mora mizar znati. V dveh podjetjih so izrazili dvom v obseg KPU. V enem podjetju so mnenja, da je KPU preobsežen, v drugem pa, da ni preobsežen. Široko zastavljenost kataloga en delodajalec ocenjuje zelo pozitivno, en pa opozori na zastarelost nekaterih ciljev (npr. lesena okna).

V enem podjetju so izrazili dvom v to, da lahko vsa podjetja zagotovijo uresničevanje vseh ciljev, še posebej v primeru, ko gre za specialno usmerjeno podjetje:

»Program je zelo obsežen. V podjetju lahko vse zagotovimo, kar je opredeljeno v programu. Manjša mizarska podjetja in večje mizarske delavnice pa sigurno ne vse.«

C. Program Oblikovalec kovin - orodjar

V 5 podjetjih KPU ne poznajo, v 14 podjetjih so povedali, da KPU poznajo.

Tabela 60: Poznavanje KPU – program Oblikovalec kovin - orodjar

Kategorija	Število
Da.	14

Kategorija	Število
Ne.	5

Glede komentarjev ustreznosti smo odgovore intervjuvanih umestili v 4 kategorije.

Tabela 61: Presoja ustreznosti KPU – program Oblikovalec kovin - orodjar

Kategorija	Primer odgovora	Število
Ustrezen.	Da, ok je.	5
Preobsežen.	So ga predstavili, veliko je vsebin. Če bi hotel vajenec vse to obdelati, bi moral v 5 različnih podjetij. Tudi v šoli se ne naučijo vsega.	6
Prezahteven.	Za vajenca, za 1. letnik, je preveč zahteven.	2
Drugo.	Premalo je razčlenjen, določena so minimalna znanja, kaj pa naprej. Delodajalci bi lahko bili bolj prisotni pri nastajanju. Delodajalci se včasih premalo angažiramo. Preveč po šolsko je napisan, npr. osnove ročnega brušenja, tega se v proizvodnji ne dela več. Te starejši postopki so sedaj zamenjali modernejši. Npr. računovodje ne računajo več na roko ampak znajo uporabiti določen program. Enako je v mizarstvu.	3

D. Skupaj

Tabela 62: Poznavanje KPU - skupaj

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

KPU poznajo v skupno 25 (od 32) podjetjih, v 7 pa ne.

Tabela 63: Presoja ustreznosti KPU - skupaj

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

Največ kritike gre na pre-obsežnost KPU (8 podjetij), sledijo še prezahtevnost, nesodobnost (nekateri postopki se v podjetjih ne izvajajo več).

6. Ali v podjetju izvajate tudi strokovne module, katere? Kako poteka izvedba?

A. Program Gastronomske in hotelske storitve

V treh podjetjih so odgovorili z ne, pri čemer so v enem podjetju hkrati komentirali, da strokovno teorijo podajajo ves čas ob delu. Dva pa sta pritrdila. En konkreten odgovor se je nanašal na informatiko, ki se jo vajenci učijo ob pisanju dnevnikov, drug pa je podal konkretne vsebine:

»npr. spoznavanje inventarja – porcelan, kozarci. Teoretično jih tudi učimo, kaj je podlaga za izvajanje določenih delov prakse.«

Tabela 64: Izvajanje strokovnih modulov v podjetju – program Gastronomske in hotelske storitve

Kategorija	Število
Da.	3
Ne.	2

B. Program Mizar

Tudi pri tem vprašanju med intervjuvanci praktično ni bilo razlik. Vsi so odgovorili negativno, utemeljitve svojega odgovora pa je tudi v tem primeru podal le en intervjuvanec:

»Ne. V okviru preverjanja dnevnikov jih opominjam, kaj ni dobro narejeno. Poučujem jih glede stroke, slovenski jezik jim šepa, tudi na to jih opozarjam.«

Tabela 65: Izvajanje strokovnih modulov v podjetju – program Mizar

Kategorija	Število
Ne.	8

C. Program Oblikovalec kovin - orodjar

6 intervjuvancev je odgovorilo z ne, pri čemer sta dva kot utemeljitev svojega odgovora podala mnenje, da mora za poznavanje strokovne teorije poskrbeti šola:

»Šola jim je ponudila, vendar so jim povedali, da oni za to nimajo časa. Naj šola sama poskrbi za teorijo.«

Dva sta odgovorila, da ne vesta.

V 13 podjetjih so odgovorili pritrdilo, ob opisu, kako to izvajajo, izpostavljajo tudi nekaj izzivov:

- *»Da. Vendar nad tem nismo navdušeni, nismo tega v celoti sprovedli, ker je 70 ur preveč in trpi delovni proces.«*
- *»Prevzeli smo en strokovni modul. Učimo ga bolj sproti ob delu.«*

V dveh podjetjih so opozorili, da je podajanje strokovne teorije odgovornost šole:

- *»V NIV je vključeno, da je potrebno določene teoretične snovi obdelati v podjetju. Teorija vzame čas, mi pa nismo za to kvalificirani, kako vajencu predstaviti teorijo. Teoretične osnove bi morali dobiti v šoli!«*
- *»Potrebovali bi učno pripravo od šole za to, kar izvajajo v šoli, da bi mu znali na podoben način podajati teorijo tudi v podjetju.«*

Čeprav je en intervjuvanec podal nedoločen odgovor, vsebinska analiza odgovora pokaže, da delajo z vajencem po šolsko:

»Ne vem, ali izvajamo teorijo, če jo, je ta vključena v NIV. Vajencem predstavim in dam tudi gradivo, ko se dela nekaj novega. Npr. varjenje, brušenje, zaščitna sredstva, za to so morali vajenci narediti seminarsko, ki so jo potem uporabili tudi pri pisanju dnevnika. Vajence učim pripraviti tudi prošnjo za zaposlitev.«

Tabela 66: Izvajanje strokovnih modulov v podjetju – program Oblikovalec kovin - orodjar

Kategorija	Število
Da.	13
Ne.	6

D. Skupaj

V 16 podjetjih so odgovorili, da se pri njih vajenci učijo tudi strokovno teorijo, v 16 podjetjih so odgovorili, da ne poučujejo strokovne teorije.

Tabela 67: Izvajanje strokovnih modulov v podjetju - skupaj

Kategorija	Program Gastronomske in hotelske storitve	Program Mizar	Program Oblikovalec kovin - orodjar	Skupaj
Da.	3	/	13	16
Ne.	2	8	6	16

7. Kakšna je/bo vaša vloga pri ocenjevanju znanja? So glede ocenjevanja odgovornosti, pristojnosti, razdelitev vlog med šolo in vami jasne? Imate kriterije, po katerih boste ocenjevali vajenca, jih potrebujete?

A. Program Gastronomske in hotelske storitve

Pri tem vprašanju smo odgovore razdelili v 3 kategorije, prikazane v tabeli. Intervjuvanci so podajali vsebinsko različne odgovore, zato število odgovorov ni enako številu intervjuvanih podjetij.

Tabela 68: Načini ocenjevanja – program Gastronomske in hotelske storitve

Kategorija	Primer odgovora	Število
Po presoji, glede na potrebe podjetja.	Strokovni del sem ocenil, poleg tega pa še angažiranost, resnost, celovit pristop k delu. NIV mi pri tem ni pomagal, načrt je stvar tistega, ki ga je pisal. V kuhinji se ni mogoče držati načrta.	3
Ocenjujem dnevnik.	Ocenjujem od 1 do 5. Ocenjujem dnevnik.	2
Ocenjujem po NIV oziroma po ocenjevalnih listih, ki jih je pripravila šola.	Od šole smo prejeli ocenjevalne liste.	2

B. Program Mizar

Odgovore smo razdelili v 4 kategorije, prikazan so v spodnji tabeli. Intervjuvanci so podajali vsebinsko različne odgovore, zato število odgovorov ni enako številu intervjuvanih podjetij.

Tabela 69: Načini ocenjevanja – program Mizar

Kategorija	Primer odgovora	Število
Po presoji, glede na potrebe podjetja.	Ocenili ga bomo generalno, kako dela. Ocenjevalo bo več kolegov, vodja oddelka, sodelavci, mentor. Druga ocena bo ocena dnevnika. Na koncu bomo dali skupno oceno.	1
S šolo se še dogovarjamo.	S šolo bomo postavili kriterije za ocenjevanje. Maja pridejo v podjetje in bomo vajenca skupaj ocenili.	5
Ocenjujem dnevnik.	Tedensko pregledujem dnevnik.	3

Kategorija	Primer odgovora	Število
Ocenjujem po NIV.	Z organizatorjem PUD-a sva ocenila vajenca glede na NIV in glede na to, kar je do sedaj delal.	3

C. Program Oblikovalec kovin - orodjar

Odgovore smo razdelili v 3 kategorije, prikazane v spodnji tabeli. Intervjuvani so podajali vsebinsko različne odgovore, zato število odgovorov ni enako številu intervjuvanih podjetij.

Tabela 70: Načini ocenjevanja – program Oblikovalec kovin - orodjar

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

V 4 podjetjih so povedali, da so sicer izhajali iz pripravljenih gradiv, a so obenem opozorili tudi na pomanjkljivosti gradiv:

- *»Mentor je imel samo minimalne standarde, bi si želel imeti bolj razčlenjeno, tudi za višje ocene.«*
- *»Ocenjevalni list je narejen predvsem za ocenjevanje v strojnem parku, mi pa vajenca učimo bolj orodjarstvo. Ocenjevalni listi zajemajo drug segment dela, mi pa smo fanta vzeli, da ga izučimo za orodjarstvo.«*

D. Skupaj

Tabela 71: Načini ocenjevanja - skupaj

Kategorija	Program Gastronomske in hotelske storitve	Program Mizar	Program Oblikovalec kovin - orodjar	Skupaj
Po presoji, glede na potrebe podjetja.	3	1	2	6

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

8. *Imate v podjetju učna mesta verificirana? Kako komentirate trenutni pristop k verifikaciji učnih mest? Predlog za naprej.*

A. Program Gastronomske in hotelske storitve

Tabela 72: Verifikacija učnih mest – program Gastronomske in hotelske storitve

Kategorija	Število
Da.	3
Ne.	1
Ne vem.	1

En intervjuvanec je odgovoril, da nimajo verificiranega učnega mesta, drug pa, da ne ve. Ostali trije so verifikacijo potrdili, pri čemer je ena intervjuvanka podala naslednji komentar:

»Gre bolj za formalizacijo. Ne bi komentirala. Verificirajo učna mesta glede na področja, npr. receptor, kuhar, natakar. Sedaj nimamo učnega mesta za oblikovalko, fotografinjo, ki bo pri nas na PUD-u. Ne bomo posebej verificirali učnega mesta za njo. Se mi zdi, da potem teh verificiranih učnih mest zbornice ne spremljajo.«

B. Program Mizar

Tabela 73: Verifikacija učnih mest – program Mizar

Kategorija	Število
Da.	7
Ne vem.	1

Vsi, razen enega intervjuvanca, so potrdili, da imajo verificirana učna mesta. En intervjuvanec je odgovoril, da ne ve, ali že ima verificirano učno mesto, zaveda pa se, da mu manjka pedagoško-andragoška izobrazba. Izobraževanja za mentorje sta se v svojih odgovorih dotaknila še dve podjetji. Eno podjetje je takšno izobraževanje ocenilo kot zelo pomembno in smiselno, drugo pa je kritično do podajanja teorije mentorskega dela, bolj jih zanima, kako teorijo spraviti v prakso in to, kako se mentoriranja lotevajo v drugih podjetjih.

C. Program Oblikovalec kovin - orodjar

Tabela 74: Verifikacija učnih mest – program Oblikovalec kovin - orodjar

Kategorija	Število
Da.	17
Ne.	2

En intervjuvani je odgovoril, da nimajo verificiranega učnega mesta, en pa, da še nimajo verificiranega učnega mesta. Ostalih 17 intervjuvancev je odgovorilo pritrdilno.

Positivni vidik izobraževanja za mentorje sta izrazila dva intervjuvanca:

»Da. Pogledali so prostore, opremo in so verificirali. Na ped.-andr. izobraževanju na Aškerčevi je bil na izobraževanju mentorjev. Izobraževanje je bilo zelo dobro, manjka pa kako ocenjevati, spremljati njegovo delo. Radi bi se več naučili, kako se dela z otrokom, mladostnikom.«

Pri komentarjih na trenutni pristop k verifikaciji učnih mest lahko izpostavimo, da je splošna ocena postopka pozitivna, kljub temu pa nekaj intervjuvancev opozarja tudi na nekaj pomanjkljivosti postopka, ki se nanašajo na nejasnost postopka:

»Pred leti je bilo verificirano, sedaj z vajeništvom so le tega še enkrat verificirali. Ni bilo čisto jasnih navodil, niso vedeli, npr.: za koliko časa verificirajo ... potrebovali so nadaljnja navodila.«

En komentar se nanaša na pomanjkljiv strokovni pristop izvajalca verifikacije:

»Gospod, ki je prišel verificirati, ni poznal stroke. Bolj je prišel, da upraviči svojo vlogo. Pričakoval bi, da bi prišla strokovno izobražena oseba na verifikacijo. Zato, da imam verifikacijo, sem se moral včlaniti v zbornico. To mi je odveč.«

D. Skupaj

Tabela 75: Verifikacija učnih mest – skupaj

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

V 27 podjetjih so odgovorili, da imajo verificirana učna mesta. V dveh podjetjih niso vedeli, ali imajo učno mesto verificirano ali ne, v treh podjetjih so odgovorili, da učnega mesta nimajo verificiranega.

9. *Kako na splošno komentirate potek izvajanja vajeništva? Se srečujete z osipom?*

A. Program Gastronomske in hotelske storitve

Tabela 76: Izvajanje vajeništva – program Gastronomske in hotelske storitve

Kategorija	Primer odgovora	Število
Zadovoljstvo z vajencem.	Vajenec je priden, se uči.	3
Na začetku težave pri urejanju formalnosti.	Vajenci niso redno prihajali na prakso, niso resno pristopili k delu. Nismo vedeli, kako lahko prekinemo pogodbo o vajeništvu.	1
Nezadovoljstvo z vajencem.	Vajenci še nič ne znajo. Vse jih je treba učiti. Vajenec nima motivacije za delo.	2
Osip.	2 vajenca.	1

V treh podjetjih so vajence pohvalili, v dveh pa podali daljše komentarje:

- *»Na začetku smo imeli z dvema vajencema velike težave. Nista prihajala na prakso, nista bila točna. Ukvarjanje s temi problemi nam je vzelo preveč časa. Pogodba je pisana v zaščito vajencev, delodajalec bi moral imeti možnost prekiniti pogodbo. Preden se sklene pogodba, naj bo predpogodba, kjer se pokaže, ali ima vajenec interes.«*
- *»2 vajenca sta motivirana, en ni motiviran za prakso. Gremo po učnem načrtu in jih tudi teorijo učimo. Najprej smo šli na suho skozi, 4 dni smo bili v konferenčni dvorani in smo jim mi vse razložili npr. (o steklu, kje je shranjeno, kako se ravna z njim, ...), potem so šli delat. Vajencem dajemo samostojne naloge (npr. priprava pogrinjkov), potem preverimo, kako to pripravijo. Ko obvladajo osnovne naloge, dobijo bolj kompleksne.«*

B. Program Mizar

Tabela 77: Izvajanje vajeništva – program Mizar

Kategorija	Primer odgovora	Število
Zadovoljstvo z vajencem.	Zadovoljni smo z vajenci.	2
Zadovoljstvo z vajeništvom.	Veseli smo, da je vajeništvo spet zaživel. To je dober način, kako usposobiti bodočega delavca.	7
Delno zadovoljstvo z vajencem.	Z vajencem nismo imeli pretirane sreče. Na začetku je veliko manjkal. Sedaj smo ga dali na drugi oddelek in je boljše.	1

Spodbudno je, da po prvem obdobju vajeništva intervjuvanci le-to pozitivno ocenjujejo. En intervjuvanec je sicer pri svoji oceni bolj zadržan, ker še ni preteklo veliko časa, en pa vajeništvo podpira, a hkrati opozori na celo vrsto odprtih vprašanj. Izpostavi problem delovnih navad, za kar so odgovorni starši. Po njegovi presoji šola in delodajalec tega kasneje ne moreta spremeniti. Oni so dobro družinsko podjetje, pripravljeni vlagati v vajeništvo, vendar pričakuje tudi pomoč države. Hkrati imajo tudi izkušnje z iskanjem ljudi preko Zavoda za zaposlovanje. Težko je dobiti prave ljudi za delo. Od države in zbornice pričakujejo, da razumeta, da delodajalec z zaposlitvijo vajenca tudi tvega. Vajencu se mora posvetiti, vsakega se tudi ne da zaposliti.

»Danes je šel vajenec s fanti na teren, trenutno ne naredi veliko, imamo pa veliko dela z njim. Najprej mora dobiti občutek za orodje. Lepo bi bilo, če bi obrtniki dobili finančno pomoč. Za

začetek od vajenca ne dobimo veliko, moramo pa veliko vložiti. Veliko je dela, časovno je zamudno. Več je dela, kot z delavcem iz ZPIZ-a.«

V enem podjetju so povedali, da z vajencem niso imeli pretirane sreče:

»Na začetku je veliko manjkal, sedaj že 3 tedne redno obiskuje. Smo ga sedaj dali na drugi oddelek, v prejšnjem oddelku mu delo ni odgovarjalo. Preko šole smo dobili fanta. Ko so imeli na šoli srečanja, nisem mogel it. Morda bi bilo dobro dobiti kakšen glas več od šole, kaj pričakuje. Ne vidim razlike med PUD-om in vajeništvom. Prednost vajeništva je v tem, da imaš bolj izdelanega človeka, ko zaključi izobraževanje. Finančno je mogoče malo bolj ugodno za vajenca kot za praktikanta. Ne oglašujemo, da bi imeli vajence, organiziramo pa dogodek s šolo, kjer si lahko otroci in starši pogledajo podjetje.«

C. Program Oblikovalec kovin - orodjar

Vsi intervjuvani, ki so odgovorili na to vprašanje, so izrazili pozitiven odnos do vajeništva in vajencev, ki jih imajo v podjetjih.

Tabela 78: Komentar glede izvajanja vajeništva – program Oblikovalec kovin - orodjar

Kategorija	Primer odgovora	Število
Zadovoljstvo z vajencem.	Fant je OK. Tudi fant je zadovoljen z vajeništvom.	13
Zadovoljstvo z vajeništvom.	Skrajni čas za sodelovanje med izobraževanjem in podjetji. Dolgo časa smo čakali na to.	4
Na začetku težave pri urejanju formalnosti.	Začetni postopki niso bili jasni, npr. varstvo pri delu, zavarovanje – na začetku ni bilo natančno opredeljeno kako to urediti, zato smo porabili veliko časa, da smo izvedeli, kako to izvesti. Tudi kaj in kako v primeru bolniške.	1
Delno zadovoljstvo z vajencem.	Srednje zadovoljen sem z vajencem, malo je nezainteresiran za delo.	1

V pozitivnem smislu so delodajalci izpostavljali dvoje:

- pomen stalne komunikacije s šolo,
- kriteriji ocenjevanja so zelo v pomoč.

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

- Nejasnosti glede dokumentacije ob začetku vajeništva.
- Šola je dala na svojo spletno stran povezavo na GZS in učna mesta, vse je jasno in preprosto. Podjetje je član pri OZS in najave učnega mesta niso našli. Zelo komplicirano je najti njihovo podjetje v registru, kar ni dobro. Potencialni vajenci jih težko najdejo.
- Dobro bi bilo, da bi bil NIV tako natančno razdelan, kot je za prvo leto, za vsa tri leta.
- Predlagajo dogovorjena oblika dnevnika od začetka vajeništva.
- Delodajalcem bi bile v pomoč učne priprave tako za vajence kot dijake na PUD-u.

- Po koncu vajeništva naj bi vajenec bil vsaj pol leta pri njih, potem pa lahko nadaljuje na strokovno tehniško izobraževanje (+2).

Izpostavimo pa lahko še primer organizacijskega /morda ekspanzivnega / učenja v primeru podjetja, ki je na osnovi programa vajeništva, ki jim ga je posredovala šola, oblikoval interni načrt izobraževanja svojih zaposlenih:

»Mi smo podobno, kot je šola pripravila program, kaj mora znati vajenec, po tem pripravili za nas program, za zaposlene, kaj se morajo, npr. v enem programu naučiti.«

D. Skupaj

Tabela 79: Izvajanje vajeništva - skupaj

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

3 ZAKLJUČEK

Pričujoča evalvacijska študija o poskusnem izvajanju vajeništva temelji na kvalitativni analizi odgovorov, ki so bili pridobljeni s pomočjo intervjujev z delodajalci. V poskusno izvajanje vajeništva je vključenih 5 šol, ki izvajajo tri različne programe (Gastronomske in hotelske storitve, Mizar in Oblikovalec kovin - orodjar). Število vajencev je od šole do šole različno, prav tako število delodajalcev, ki so vaje sprejeli v svojo sredino. Skupno je v intervjujih sodelovalo 32 podjetij z 51 osebam. V 23-ih primerih so na vprašanja odgovarjali mentorji, v 17-ih predstavniki kadrovske službe, 11 pa je bilo direktorjev, ki pa so hkrati mentorji vajencem. Tako kot so med sabo različni trije izobraževalni programi, so raznoliki tudi delodajalci (tako po številu zaposlenih, kot številu vajencev, ki so jih sprejeli).

Ugotovitve, ki so prikazane v poročilu, niso reprezentativne narave, zato jih ne moremo posploševati na širšo populacijo. Pomembna vrednost takega pristopa k proučevanju določenega vprašanja pa je v tem, da odkrivamo povezave med različnimi strukturami, spoznamo nekatere zakonitosti interakcij med sodelujočimi in ocenimo prvo stopnjo poskusnega izvajanja vajeništva z namenom prilagoditve korakov, ki so v poskusu še predvideni.

V nadaljevanju strnjeno prikazujemo ugotovitve po štirih vsebinskih sklopih:

- I. Motiviranje podjetij in kandidatov za vajeništvo;***
- II. Vodenje kariere, karierno usmerjanje in odnos do vajeništva;***
- III. Komunikacija in sodelovanje;***
- IV. Podporni dokumenti in nekateri vidiki izvajanje vajeništva.***

Ugotovitve so v tem zaključnem poglavju predstavljene po principu, da povzemamo tisto, kar je skupno vsem delodajalcem, in izpostavljam tisto, kar jih razlikuje.

Za prvi vsebinski sklop, ***motiviranje podjetij in kandidatov za vajeništvo***, lahko ugotovimo, da so vprašani podajali zelo raznolike odgovore, kar kaže na nedefinirano odgovornost tistega, ki naj bi prevzel vlogo informatorja in tudi motivatorja v primeru vajeništva. Povzamemo lahko, da so bili delodajalci o vajeništvu najpogosteje seznanjeni s strani šole, pri mizarskih storitvah pa izstopa informiranost s strani zbornice. Kot zanimivost lahko izpostavimo 6 različnih podjetij, kjer so delodajalci izpostavili tudi, da je vajeništvo v interesu njihovega podjetja, kar ocenjujemo kot pozitivno. Če te odgovore povežemo z vprašanjem o tem, kakšna so pričakovanja delodajalcev od vajeništva, lahko zadnjo ugotovitev še dodatno potrdimo. Ugotovili smo namreč, da 23 delodajalcev vajeništvo razume kot način kadrovanja. Vajenec v treh letih zagotovo dodobra spozna delovanje posameznega podjetja in tudi svoje potencialno delovno mesto. 9 delodajalcev v vajeništvu vidi način uvajanja mladih v delo. V osredju ni skrb za kader svojega podjetja, ampak delo, določen poklic kot vrednota na sebi. Kot pozitivno ocenjujemo ugotovitev, da v vajeništvu le peščica vprašanih (2) vidi ozko, le kot pomoč pri delu. Podobni odgovori so bili pridobljeni tudi pri naslednjem vprašanju, kjer je bil v ospredju razlog, zakaj so se v podjetju odločili, da imajo vajenca. Podobno kot prej, je tudi tukaj po pogostosti odgovor, ne glede na to, za katero podjetje in branžo gre, da je razlog kadrovanje (24) in zaposlitev (4). Zanimivo pa je, da je v štirih primerih mizarske stroke navedeno še spoznavanje mladih. Gre predvsem za razmisleke, da želi delodajalec na tak način spoznati

prihajajoče generacije, kar so delodajalci še dodatno potrdili s tem, ko so skoraj enoglasno odgovarjali, da želijo vajenca po končanem šolanju, vsaj načelno, tudi zaposliti.

Pri drugem vsebinskem sklopu evalvacijske študije, *vodenje kariere, karierno usmerjanje ter odnos do vajeništva*, gre v ospredju za razmisleke o tem, kaj lahko vajenci v podjetjih pričakujejo v smislu nadaljnega kariernega razvoja po koncu izobraževanja v primeru zaposlitve. Analiza odgovorov je nakazala nekaj trendov glede na to, za kako velika podjetja gre (v večjih podjetjih je praviloma več priložnosti za nadaljnji karierni razvoj kot v manjših) in glede na to, kako intervjuvani sploh razumejo karierni razvoj (nadgrajevanje strokovnih znanj ali pa napredovanje glede na zahtevnost delovnega mesta). 16 intervjuvanih (od tega 14 iz ene stroke) je karierni razvoj povežalo z možnostmi za nadaljnje izobraževanje znotraj podjetja ali pa v obliki podpore posamezniku pri nadaljevanju formalnega izobraževanja, 12 (od tega 6 mizarske stroke) pa karierni razvoj ocenjujejo kot višanje zahtevnosti delovnih opravil. Le trije delodajalci so karierni razvoj vezali na finančno višanje dohodkov posameznika. Ocenjujemo, da je dokaj velik delež delodajalcev (10) izpostavil, da je nadaljnji karierni razvoj odvisen predvsem od posameznika, njegovega interesa, angažiranost. To ugotovitev izpostavljamo kot problematično, ker bi morala biti skrb za karierni razvoj del kadrovskega usmerjanja podjetij in ne poljubno prepuščena na pleča posameznega delavca. Nadaljnje izobraževanje v povezavi s kariernim razvojem bi bilo treba gojiti tudi kot vrednoto na sebi in ne le kot utilitaristično pragmatično vrednost. A slednje verjetno ni fenomen, ki ga lahko zaznavamo le pri delodajalcih, temveč gre za izrazito individualistično usmerjenost slovenske družbe v celoti. V takem kontekstu je karierni razvoj prvenstveno razumljen kot odgovornost posameznika in ne kot odgovornost delodajalca.

Tretji vsebinski sklop evalvacije se je nanašal na *komunikacijo in sodelovanje* med vsemi deležniki: šolo, podjetjem, zbornicami in dijaki. V tem sklopu so nas zanimali tudi predlogi o tem, kaj bi se dalo pri tem sodelovanju izboljšati. Ko smo delodajalce spraševali o jasnosti pri razdelitvi vlog pri izvajanju vajeništva, so enoznačno podali pritrdilni odgovor (27). 6 jih je odgovorilo, da so vloge delno jasne, 2, da ne vesta, 1 pa, da vloge niso jasno razdeljene. Posebej je bila izpostavljena vloga šol (13 odgovorov). Pri tem je šlo predvsem za organizacijsko vodenje vajeništva (skupni sestanki s šolo, sprejemanje dogovorov, informiranost ipd.). 7 delodajalcev je izpostavilo preveč pasivno vlogo zbornic (slaba ažurnost ipd.), 3 pa so izpostavili prav pomemben doprinos zbornic, v 5. primerih pa sta bili vzporedno izpostavljeni tako šola kot zbornica. 5 delodajalcev je opozorilo tudi na začetno zmedo. Sklenemo lahko, da bo treba v prihodnje še bolj jasno opredeliti vloge in pristojnosti posameznih partnerjev pri izvedbi vajeništva, pri čemer se velik potencial kaže predvsem pri opredelitvi pomena dela zbornic v odnosu do delodajalcev in šol.

Bolj natančno nas je zanimala še jasnost razdelitve ciljev iz KPU (NIV) med šolo in podjetjem. Ugotovili smo, da se je 29 intervjuvanih strinjalo, da so cilji jasno razdeljeni, dva odgovora pa sta bila nejasna, kar nakazuje na nerazumevanje odgovornosti podjetij in šole v procesu vajeništva. Večina delodajalcev, ki je odgovorilo pritrdilno, je omenjalo dobro komunikacijo s šolo, ki jim je praviloma posredovala katalog, ko pa so bili delodajalci na šoli oz. predstavnik šole pri delodajalcu, so skupaj pregledali vsebine in določili, kaj se bo vajenec naučil v šoli in kaj v podjetju. Trije delodajalci so NIV še sami dodatno razdelali, ker se jim je zdel posredovan s šole preveč splošen. Dva sta izpostavila vključevanje strokovne teorije, ki bi se je bilo treba

učiti v šoli in ne pri delodajalcu. Le en podjetnik je izpostavil, da delitev ciljev iz NIV ni jasna. Kot problem je izpostavil to, da so s strani šole dobili le seznam vsebin, ki naj jih predelajo z vajenci, niso pa vedeli, kaj naj jih učijo. Ko so o tem spraševali na šoli, tudi z njihove strani niso dobili jasnih odgovorov. Na eni strani se v odgovoru kaže presenečenje glede prenašanja odgovornosti glede določenih ciljev iz NIV-a na delodajalce, po drugi pa presenečenje nad banalnostjo vsebin, ki naj bi jih delodajalec predal vajencu (npr. temeljna računalniška pismenost).

Ko smo še bolj natančno opredeljevali, ali obstaja oseba ali pa institucija, ki delodajalcem svetuje pri izvajanju vajeništva, smo dobili ponovno enoznačne odgovore. 32 delodajalcev se obrača na šolo, 11 pa hkrati tudi na zbornico. In prav to, kako zbornice skrbijo za podporo vajeništva, kakšne naloge prevzemajo, kako spodbujajo, informirajo podjetja za vključevanje v vajeništvo, je bilo naslednje vprašanje. Ugotovili smo, da jih 17 ne ve ali ne pozna, kakšna naj bi bila v tem procesu vloga zbornic, 15 pa je vlogo zbornic prepoznalo, in sicer na področjih formalnega urejanja vajeništva (pogodbe, dokumentacija, pravilniki, ...), izobraževanje mentorjev, promocija ipd. Prav na eno od formalnih vlog zbornic se je nanašalo vprašanje glede verifikacije učnih mest in vrednotenju trenutnega pristopa k verifikaciji učnih mest. Skladno s pričakovanji je večina intervjuvanih odgovorila, da imajo verificirana učna mesta. V smislu komentarjev je bilo izraženo, da ne verificirajo vseh posameznih mest (za čisto vsakega vajenca), nekateri so se dotaknili načina pridobivanja pedagoško-andragoške dokvalifikacije (tako v pozitivnem kot v negativnem pomenu s poudarkom na preizpraševanju tega, kako teorijo pretvoriti v prakso).

Posebej smo delodajalce spraševali še o tem, ali sprejemajo dijake na PUD. Ker so poenoteno odgovorili, da to drži, so nas zanimale podobnosti in razlike med vajeništvom in PUD-om. 9 jih v tem prvem letu izvajanja vajeništva še ni zaznalo razlik med eno in drugo obliko in jih pričakujejo šele v prihodnje. 14 pa jih je odgovorilo, da gre med njimi za pomembne razlike, pri čemer kot pozitivno ocenjujemo izpostavljanje bolj poglobljenega dela z vajenci. Nekatero druge razlike, ki so jih omenjali delodajalci so še, večja kontrola s strani šole in zbornice, več papirologije, ocenjevanje, način izvedbe (strnjeno ali periodično) in daljše trajanje vajeništva.

Na podlagi zapisanega lahko sklenemo, da bo v prihodnje več pozornosti treba nameniti predvsem krepitvi povezovanja med vsemi deležniki, pri čemer bo treba še bolj jasno definirati njihove odgovornosti in vloge.

Četrti vsebinski sklop se je nanašal na *vrednotenje podpornih dokumentov in nekatere vidike izvajanja vajeništva*. Najprej nas je zanimalo, ali delodajalci poznajo KPU. Spodbudno je, da smo ugotovili, da večina delodajalcev ta dokument pozna, manj spodbudno pa je, da ga hkrati tretjina ocenjuje kot preobsežnega, še dva pa menita, da je dokument prezahteven. Le petini se zdi dokument ustrezen. Ob tem nas je zanimalo še, če so delodajalci sodelovali pri pripravi NIV-a. Ugotovili smo, da je v 16 primerih dokument nastal v sodelovanju med šolo in podjetjem, v 13 primerih je dokument pripravila šola, trije pa dokumenta sploh ne poznajo. Ko smo delodajalce spraševali, če NIV vključuje tudi cilje PUD-a za vajence in kako gledajo na element PUD-a v vajeništvu, ter če imajo kakšne predloge za rešitev, se je izkazalo, da gre za vsebinsko prezahtevno vprašanje. Na vprašanje so odgovarjali le orodjarji. 13 jih je odgovorilo, da NIV vključuje tudi cilje PUD za vajence, kar praviloma ocenjujejo pozitivno.

Zanimalo nas je še, če obstajajo zadostni pogoji za produktivno sodelovanje pri izvedbi PU med šolo in delodajalci in ali obstaja interes za takšno sodelovanje. Večina je odgovorila pritrdilno in pohvalila angažiranost in odzivnost šol, le v enem podjetju s sodelovanjem s šolo niso zadovoljni.

Ko smo preverjali morebitne drugačne načine izvajanja delovnih procesov (npr. kroženje vajencev med različnimi podjetji), smo ugotovili, da večina te možnosti niti ne pozna, razen v primeru štirih podjetij, ki so se o tem že pogovarjali, a niso sprejeli dogovora. V dveh podjetjih pa ta dogovor že obstaja. Prav tako so enoznačno delodajalci odgovorili na vprašanje, če so lahko tudi vajenci prispevali k pripravi NIV-a. To se ni zgodilo niti v enem primeru, kar kaže na izrazito paternalistično držo delodajalcev v odnosu do vajencev.

Zanimala nas je tudi vloga delodajalcev pri ocenjevanju znanja; kakšne so porazdelitve odgovornosti med šolo in delodajalci in ali imajo delodajalci vzpostavljene kriterije ocenjevanja. Ugotovili smo, da si največ delodajalcev (21) pri ocenjevanju pomaga z NIV-om in ocenjevalnimi listi, ki jih je pripravila šola. Enajst delodajalcev je odgovorilo, da ocenjujejo dnevnik vajencev, šest jih ocenjuje po lastni presoji, glede na potrebe podjetja, pet delodajalcev pa je odgovorilo, da se s šolo šele dogovarjajo. Ker je ocenjevanje eno od bolj občutljivih področjih pedagoškega dela, ocenjujemo, da je treba v prihodnje odgovornosti delodajalcev na tem področju še dodatno definirati, poskrbeti za ustrezne ocenjevalne kriterije in se izogibati ocenjevalnim praksam, ki niso podprte z vnaprej transparentno postavljenimi kriteriji.

Intervjuje smo zaključili s splošno oceno poteka vajeništva. Večina delodajalcev (18) je izrazila zadovoljstvo z vajencem, le peščica pa je omenjala začetne težave s konkretnim vajencem, pri čemer se odpira nekaj vprašanj formalnega urejanja odnosa med delodajalcem in vajencem, v primeru, da se izkaže, da se vajenec ne drži svojega dela dogovorov. Glede na to, da gre za pogodbeno razmerje, se pogodba lahko prekine. Ker smo predhodno ugotavljali, da delodajalci vajence v veliki meri razumejo kot svoje bodoče kadre, jim je v velikem interesu, da svojo energijo, znanje in čas vlagajo v takšne posameznike, ki se lahko držijo osnovnih dogovorov pogodbenega razmerja.

11 delodajalcev je izrazilo splošno zadovoljstvo z vajeništvom, pri čemer izpostavljajo predvsem pomen kakovostne komunikacije med vsemi partnerji pri izvedbi vajeništva. Na tem mestu ponovno izpostavljamo znano nejasno sodelovanje med šolo in delodajalci pri pripravi NIV.

Delodajalci so odprli še nekaj drugih nerešenih vprašanj in dilem, ki se nanašajo tako na razreševanje začetnih težav ob vpeljevanju vajeništva (urejanje dokumentacije, npr. zavarovanja ipd.) kot tudi na razmisleke kam in kako z vajenci po koncu tega prvega triletnega obdobja in kako razumeti vajeništvo v odnosu do drugih možnih oblik dela in zaslužka mladih (npr. dijaško / študentsko delo, štipendijska politika ipd.).

Sklenemo lahko, da se delodajalci zavedajo svojega prispevka k razvoju svoje stroke, kot tudi umeščenosti vajeništva v siceršnji izobraževalni sistem. Bolj kot vloga posredovalca teoretičnih znanj, se mora pri delodajalcih krepiti zavedanje njihove vloge pri oblikovanju poklicne identitete mladih. Slednja se vedno lahko deloma oblikuje naključno in spontano skozi procese socializacije, a verjetno je veliko neizkoriščenega potenciala tudi v tem, da se delodajalec načrtno ukvarja z formiranjem bodočih kadrov, ne le za svoje podjetje, temveč tudi sicer.

4 VIRI IN LITERATURA

- Cedefop (2017). Pregled vajeništva: Slovenija Uvajanje vajeništva v Sloveniji. Luksemburg: Urad za publikacije Evropske unije. Tematski pregledi po državah.
- Mesec, B. (1998). Uvod v kvalitativno raziskovanje v socialnem delu. Ljubljana: Visoka šola za socialno delo.
- Zakon o vajeništvu (Ur. l. RS 25/17).

5 PRILOGE

5.1 PRILOGA A: Protokol za delno strukturiran intervju z delodajalci

I. Motiviranje podjetij in kandidatov za vajeništvo (4 vprašanja)

1. *Kdo vas je spodbudil, da ste sklenili pogodbo z vajencem, kje ste pridobili informacije? Vloga šole pri tem? Vloga zbornic pri tem?*
2. *Kaj pričakujete od vajeništva? Kaj boste z vajeništvom pridobili glede na vaš vložek?*
3. *Kakšni so razlogi za to, da imate vajenca? Kako vidite vlogo vajeništva pri zagotavljanju kadrov, zaposlovanju?*
4. *Ali imate vajenca namen zaposlitvi po zaključku izobraževanja? Pod kakšnimi pogoji? Zakaj da/ne?*

II. Vodenje kariere, karierno usmerjanje in odnos do vajeništva (1 vprašanje)

1. *Kakšne možnosti nadaljnjega kariernega razvoja ima vajenec po zaključku izobraževanja in po zaposlitvi v vašem podjetju?*

III. Komunikacija in sodelovanje (5 vprašanj)

1. *Ali menite, da so pri izvajanju vajeništva jasno razdeljene vloge in odgovornosti vseh udeleženi: šola (vodstvo, ŠSS, učitelji, organizator PUD-a), podjetje (mentor, kadrovník, ...), zbornica (nacionalna, sektorsko-lokalna raven, ...)? Kaj bi bilo potrebno izboljšati? Kako?*
2. *Ali obstaja oseba, institucija, ki vam svetuje pri izvedbi katere koli aktivnosti pri izvajanju vajeništva? Ste se že obračali na koga glede kakšnega vprašanja? Uspešno?*
3. *Ali obstajajo zadostni pogoji za produktivno sodelovanje pri izvedbi PU med šolo in delodajalci? Ali imate interes za sodelovanje? Komentar, predlogi za naprej.*
4. *Ali obstaja dogovor, da bi vi ali kakšen drug delodajalec izvedli delovne procese, učne cilje za vajence, s katerimi nimate/nimajo sklenjene pogodbe o vajeništvu (kroženje vajencev)? Kako je prišlo do tega dogovora? Kako bo to formalno rešeno in operativno izvedeno?*
5. *Vloga zbornic: kako zbornice skrbijo za podporo vajeništvu, kakšne naloge prevzemajo (glede na Zakon o vajeništvu), kako spodbujajo, informirajo, pripravljajo podjetja za vključevanje v vajeništvo? Kako podpirajo majhna in mikro podjetja (ali jim nudijo dodatno podporo, kako)?*

IV. Podporni dokumenti in nekateri vidiki izvajanja vajeništva (9 vprašanj)

1. *Ali ste bili vključeni v pripravo načrta izvajanja vajeništva – NIV? Kako je potekala priprava?*
2. *Ali menite, da so cilji iz KPU (NIV) jasno razdeljeni med šolo in podjetjem? Je vsaki strani jasno, katere delovne procese in učne cilje mora izvajati/doseči ter kako?*

3. *Ali imate tudi dijake na PUD-u? Če da, ali menite, da so jasno razdeljene in razmejene vloge tudi v relaciji šolska-vajeniška oblika?*
4. *Ali so lahko tudi vajenci prispevali pri pripravi NIV-a? Komentar. Predlogi za naprej.*
5. *Ali poznate KPU? Kako ocenjujete njegovo ustreznost?*
6. *Ali v podjetju izvajate tudi strokovne module? Katere? Kako poteka izvedba?*
7. *Kakšna je/bo vaša vloga pri ocenjevanju znanja? So glede ocenjevanja odgovornosti, pristojnosti, razdelitve vlog med šolo in vami jasne? Imate kriterije, po katerih boste ocenjevali vajenca, jih potrebujete?*
8. *Imate v podjetju učna mesta verificirana? Kako komentirate trenutni pristop k verifikaciji učnih mest? Predlog za naprej.*
9. *Kako na splošno komentirate vajeništvo? Se srečujete z osipom?*