



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 2

POROČILO O INTERVJUJIH S ŠOLAMI

(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	Proučevana populacija	1
1.3	Postopek zbiranja podatkov in instrument.....	1
1.4	Opis postopka obdelave podatkov	3
2	Rezultati in interpretacija	4
I.	Motiviranje podjetij in kandidatov za vajeništvo	4
II.	Komunikacija in sodelovanje	7
III.	Podporni dokumenti in nekateri vidiki izvajanja vajeništva.....	10
3	ZAKLJUČEK	19
4	VIRI IN LITERATURA	21
5	PRILOGE.....	22
5.1	PRILOGA: Protokol za delno strukturiran intervju s šolami	22

KAZALO TABEL

<i>Tabela 1: Vzpostavitev sodelovanja med šolo in podjetjem</i>	4
<i>Tabela 2: Pridobivanje delodajalcev za vajeniška učna mesta</i>	5
<i>Tabela 3: Pričakovanja od vajeništva</i>	6
<i>Tabela 4: Jasnost razdelitve vlog in odgovornosti pri izvajanju vajeništva</i>	7
<i>Tabela 5: Jasnost razdelitve vlog med šolsko in vajeniško obliko</i>	8
<i>Tabela 6: Institucija ali oseba, ki svetuje v primeru vprašanj šol</i>	8
<i>Tabela 7: Zadostnost pogojev za produktivno sodelovanje pri izvedbi PU med šolo in delodajalci</i>	9
<i>Tabela 8: Dogovor o kroženju vajencev</i>	9
<i>Tabela 9: Vloga zbornic</i>	10
<i>Tabela 10: Jasnost razdelitve ciljev med šolo in podjetjem</i>	11
<i>Tabela 11: Prispevek delodajalcev k pripravi NIV</i>	11
<i>Tabela 12: Sodelovanje vajencev pri pripravi NIV</i>	12
<i>Tabela 13: Proces priprave IK na šolah</i>	12
<i>Tabela 14: Umeščenost OK v IK, NIV</i>	13
<i>Tabela 15: Priprava NIV-a</i>	13
<i>Tabela 16: Vsebina NIV-a</i>	14
<i>Tabela 17: Izvedba strokovnih modulov</i>	14
<i>Tabela 18: Elementi PUD-a</i>	15
<i>Tabela 19: Upoštevanje zahtev delodajalcev</i>	16
<i>Tabela 20: Razmejitev odgovornosti pri ocenjevanju</i>	16
<i>Tabela 21: Verifikacija učnih mest</i>	17
<i>Tabela 22: Izvajanje vajeništva</i>	17

UPORABLJENE KRATICE:

CPI – Center Republike Slovenije za poklicno izobraževanje

ŠSS – šolska svetovalna služba

PUD – praktično usposabljanje z delom

PU – praktično usposabljanje

PP – praktični pouk

OK – odprti kurikulum

IK – izvedbeni kurikulum

KPU – katalog praktičnega usposabljanja

NIV – načrt izvajanja vajeništva

KZ – katalog znanja

GZS – Gospodarska zbornica Slovenije

OZS – Obrtno-podjetniška zbornica Slovenije

1 METODOLOGIJA

1.1 Osnovna raziskovalna metoda

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

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

1.2 Proučevana populacija

V raziskavo so bili vključeni predstavniki vseh petih šol, ki so imeli v šolskem letu 2017/18 vpisane vajence. Dve šoli izvajata program s področja orodjarstva, dve s področja hotelirstva in gastronomije, ena pa s področja mizarstva. Pogovarjali smo se z vsemi 5 ravnateljicami, tem pa so se pridružili še organizatorji PUD oziroma pomočniki ravnateljev. Skupaj smo se pogovarjali:

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

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 šole in izvedli pogovore. Intervjuji so trajali približno 1 uro.

Za potrebe naše raziskave smo za delno strukturiran intervju pripravili 22 odprtih vprašanj s pripadajočimi podvprašanji (PRILOGA B – Protokol za delno strukturiran intervju s šolami).

Vprašanja smo razdelili na 3 področja/sklope:

I. Motiviranje podjetij in kandidatov za vajeništvo (3 vprašanja)

- 1. Ali je vaša šola pomagala pridobivati vajeniška učna mesta? Če da, kako? Po kakšnih kriterijih ste izbirali podjetja? Razdelitev dela šola – zbornice, kako?*
- 2. Ste imeli dovolj informacij za pridobivanje delodajalcev za vajeniška učna mesta? Če ne, kaj je manjkalo? Priporočila za naprej.*
- 3. Kaj pričakujete od razvoja vajeništva? Kako bo to vplivalo na vašo šolo?*

II. Komunikacija in sodelovanje (6 vprašanj)

- 1. Ali menite, da so pri izvajanju vajeništva jasno razdeljene vloge in odgovornosti vseh udeležениh: šola (vodstvo, ŠSS, učitelji, organizator PUD-a), podjetje (mentor, kadrovnik, ...), zbornica (nacionalna, sektorsko-lokalna, ...)? Kaj bi bilo potrebno izboljšati? Kako?*
- 2. Ali menite, da so jasno razdeljene in razmejene vloge v relaciji šolska-vajeniška oblika?*
- 3. Ali obstaja oseba, institucija, ki vam svetuje pri izvedbi katerekoli aktivnosti pri izvajanju vajeništva? Ste se že obračali na koga glede kakšnega vprašanja? Uspešno?*
- 4. Ali obstajajo zadostni pogoji za produktivno sodelovanje pri izvedbi PU med šolo in delodajalci? Komentar, predlogi za naprej.*
- 5. Ali imate dogovor, da bi se določeni delovni procesi, cilji izvedli pri delodajalcu, s katerim vajenec nima sklenjene pogodbe? Kako je prišlo do tega dogovora? Kako bo to formalno rešeno in operativno izvedeno?*
- 6. Vloga zbornic: Kako zbornice skrbijo za podporo vajeništvu, kakšne naloge prevzemajo (glede na Zakon), kako spodbujajo, informirajo, pripravljajo podjetja za vključevanje v vajeništvo? Kako podpirajo majhna in mikro podjetja (ali nudijo dodatno podporo, kako)?*

III. Podporni dokumenti in nekateri vidiki izvajanje vajeništva (13 vprašanj)

- 1. Ali menite, da so cilji iz KPU (NIV) jasno razdeljeni med šolo in podjetjem? Je vsaki strani jasno, katere delovne procese in učne cilje mora izvajati/doseči ter kako?*
- 2. V kolikšni meri so lahko delodajalci prispevali k pripravi NIV? Ali imajo interes sodelovati?*
- 3. Ali so lahko tudi vajenci prispevali k pripravi NIV? Kako vidite možnosti sodelovanja vajencev pri pripravi NIV v bodoče?*
- 4. Kako je na vaši šoli potekala priprava izvedbenega kurikula – IK, načrta ocenjevanja in načrta izvajanja vajeništva – NIV? Ali se IK razlikuje za šolsko in vajeniško obliko? Kako?*
- 5. Kako je umeščen OK v IK, NIV v vajeništvu?*
- 6. Kdo je bil na vaši šoli vključen v pripravo NIV? Kako je potekalo delo?*
- 7. Ali so v NIV zgolj cilji iz KPU ali morda še kaj drugega (cilji iz strokovnih modulov)?*
- 8. Kako in kje poteka izvedba strokovnih modulov? Ali tudi vajeniška podjetja izvajajo strokovne module? Katere?*

9. *Ali NIV vključuje tudi PUD za vajence? Kako gledate na element PUD-a v vajeništvu? Predlog za rešitev?*
10. *Kako je šola upoštevala zahteve delodajalcev pri oblikovanju časovne razporeditve PU?*
11. *So pri ocenjevanju PU odgovornosti, pristojnosti, razdelitve vlog med šolo in delodajalci jasne? Imate kriterije, po katerih boste ocenjevali vajenca? Ali jih potrebujete?*
12. *Ali so učna mesta vajencev verificirana? Kako komentirate trenutni postopek za verifikacijo učnih mest? Predlog za naprej.*
13. *Kako poteka izvajanje vajeništva? So še vsi vajenci vpisani? Osip, če da, kam so se vpisali ti vajenci?*

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. Enotam kodiranja smo pripisali temeljne pojme oziroma kode. Nato smo iz množice pojmov izbrali tiste, ki so relevantni za našo raziskavo in jih združili v kategorije. Kategorije smo nato primerjali med seboj in jih razporedili v domnevne odnose, na podlagi česar smo nato oblikovali končne interpretacije. Odgovore intervjuvancev smo v posameznih primerih razvrstili v več kategorij, zato število odgovorov v nekaterih tabelah ni enako številu intervjuvancev.

2 REZULTATI IN INTERPRETACIJA

I. Motiviranje podjetij in kandidatov za vajeništvo

1. Ali je vaša šola pomagala pridobivati vajeniška učna mesta? Če da, kako? Po kakšnih kriterijih ste izbirali podjetja? Razdelitev dela šola – zbornice, kako?

Odgovore intervjuvanih smo razvrstili v kategorije, ki so razvidne iz Tabele 1.

Tabela 1: Vzpostavitev sodelovanja med šolo in podjetjem

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

Predstavniki iz vseh petih šol so potrdili, da so pomagali pridobivati vajeniška učna mesta. Pri tem so si na štirih šolah pomagali s predhodnimi izkušnjami in s sodelovanjem z delodajalci v okviru PUD-a.

Po seznanitvi delodajalcev s poskusom, so bili zainteresirani delodajalci na dveh šolah povabljeni na informativni sestanek v šolo. V drugem koraku je na teh dveh šolah sledil še sestanek s starši in vajenci. V enem primeru so se na tem drugem sestanku tudi delodajalci predstavili staršem in vajencem. V enem primeru (program Gastronomske in hotelske storitve) so tudi zbornice obveščale delodajalce, letos pa z njimi na šoli izvedle informativni sestanek.

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

V enem primeru je predstavnik šole z delodajalci naredil kratke telefonske razgovore, v katerih je zbral glavna odprta vprašanja, ki jih je posredoval zbornicam. Z namenom razjasnitve odprtih vprašanj je bil na isti šoli organiziran tudi skupni sestanek zbornic, predstavnikov CPI-ja in delodajalcev. Kljub temu je nekaj vprašanj še vedno odprtih. Povzemamo jih na tem mestu:

- Zavarovanje – poškodba pri delu. V zakonu o vajeništvu 35. člen govori o zavarovanju. Vajenci se zavarujejo za poškodbo in smrt, ... Šola tudi za PUD plača za vsako osebo zavarovanje. Delodajalci ne vedo, če morajo plačati. Šola že plača, ne vedo pa, ali mora še

delodajalec? A.S. z GZS je sporočila, da je za vajenca plačano, torej delodajalec ne rabi plačati. Ampak to je neuradno, v Zakonu piše, da bi moral delodajalec plačati.

- Odprto je tudi vprašanje nadomeščanja odsotnosti, bolniške – ali mora vajenec za čas odsotnosti podaljšati prakso? Če mora podaljšati prakso, ne bo dobil spričevala. Če pa ne nadomešča, ne bo osvojil vseh kompetenc.
- Če so na terenu, delajo do 5 h. Ali naj vajenec zapusti delo ob 15 h? Ne more. Za PUD imajo rešeno tako, da imajo izjavo, da podjetje včasih podaljša čas dela in starši to podpišejo, ampak to je rešitev šole. Sistemske rešitve ni.
- Delodajalec je dolžan zagotoviti varnost pri delu (oprema). Kje je določeno, kdo mora kupiti zaščitno opremo? Ni konkretizirano kdo, kaj. Ko pride do take situacije, se ne ve. Ni vedno jasno, kdo zagotovi kaj.

2. Ste imeli dovolj informacij za pridobivanje delodajalcev za vajeniška učna mesta? Če ne, kaj je manjkalo? Priporočila za naprej.

Odgovore šol smo razvrstili v 5 kategorij, ki so razvidne iz Tabele 2.

Tabela 2: Pridobivanje delodajalcev za vajeniška učna mesta

Kategorija	Šola					Skupaj
	1	2	3	4	5	
Najprej premalo informacij, kasneje dovolj.	1	1	1	1	/	4
Nove oblike informiranja (npr. letaki na informativnem dnevu).	/	1	/	1	/	2
Delodajalci bi morali imeti interes za vajence in ne obratno.	/	/	/	/	1	1
Obveščanje delodajalcev ni vloga šole, to je vloga zbornice.	/	/	1	/	/	1
Vajeništvo predstavijo vsem, odločajo se starši in mladostniki.	/	1	/	/	/	1

Glede na prvo leto izvajanja vajeništva, verjetno ni presenetljivo, da so na štirih šolah povedali, da so najprej o poteku vajeništva imeli premalo informacij, zatem pa dovolj:

»Na začetku ne, kasneje so se zadeve uredile.«

Dva od petih predstavnikov šol sta izpostavila dvom v to, da je pridobivanje delodajalcev za vajeniška učna mesta sploh naloga šole. Prvi komentira, da je to naloga zbornice:

»V bodoče ne sme biti več tako, da šola obvešča delodajalce, jih kontaktira. Zbornice bi morale prevzeti svojo vlogo!«,

drugi pa, da je to naloga delodajalcev samih:

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

Na eni izmed šol vajeništvo predstavijo vsem, o obliki izobraževanja (vajeniška ali šolska oblika) pa se odločajo starši in mladostniki sami.

Na šolah iščejo tudi nove organizacijske oblike izvedbe teh srečanj. Na dveh šolah so ob informativnem dnevu npr. delili letake z informacijami o vajeništvu.

3. Kaj pričakujete od razvoja vajeništva? Kako bo to vplivalo na vašo šolo?

Zaradi kompleksnosti razmislekov predstavnikov šol, smo posamezne dele odgovorov na to vprašanje razvrstili v kar 7 različnih kategorij, ki so razvidne iz spodnje tabele.

Tabela 3: Pričakovanja od vajeništva

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

Prve tri kategorije v Tabeli 3 predstavljajo pozitivno naravnane odgovore na vprašanje o perspektivi vajeništva. Na šoli št. 1 tako svojo vlogo vidijo predvsem kot podporo delodajalcem:

»Smo že znani kot največja in strokovna šola PSI. Smo podpora delodajalcem, bistveno je sodelovanje s socialnimi partnerji.«

Na šoli št. 2 so izpostavili višjo kakovost izobraževanja in boljše sodelovanje, večjo povezanost med socialnimi partnerji:

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

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

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

Druge štiri kategorije pa nakazujejo dvom v perspektivo vajeništva. Na šoli št. 4 izpostavijo splošne šibkosti gospodarstva:

»Da bi se vajeništvo razvilo, slabo kaže. Gospodarstvo ni dovolj močno. Šola že sedaj dijake dobro usposobi. Tudi ni razlike med opremo na šoli in opremo pri delodajalcih. Vajeništvo je smiselno tam, kjer so specifični pogoji oz. specifična oprema, npr. urarstvo, kamnoseštvo, zlatarstvo, dimnikarstvo. Tam, kjer šole niso dovolj oz. kakovostno opremljene ali ko ni vpisa za cel oddelek.«

Na šoli št. 3 opozorijo, da pomeni vajeništvo več dela, v smislu več sodelovanja z delodajalci, a hkrati izpostavijo, da bodo tudi vajenci bodoči delodajalci. Takega mnenja so na šoli, kjer vajeništvo hkrati razumejo kot medsebojni interes med šolo in delodajalci.

Na šoli št. 5 izpostavijo, da bi morali vajeništvo voditi delodajalci in da ne bi smelo biti masovno. Delodajalci bi morali biti promotorji poklica, kar šoli zaradi lastnega obstoja ni v interesu. Hkrati pa delodajalci za izobraževanje nimajo ustreznih kompetenc, nerešena pa so tudi vprašanja organizacije oddelkov na šoli. Odgovor predstavnikov te šole navajamo v celoti: »Da bi delodajalci začeli voditi vajeništvo. Ne šole. Potrebno je vzpostaviti sistem. Ne bi se smelo iti v masovno izvajanje vajeništva. Delodajalci bi morali imeti vodilno vlogo, postati promotorji poklica. Če bo dovolj dijakov za šolsko in vajeniško obliko, je to za šolo OK. Če bo samo vajeniški sistem, ni šoli v interesu. Kadrovska zadrega. Dejstvo pa je, da delodajalci nimajo pogojev za uresničevanje vseh kompetenc. Šoli je v interesu imeti ločen oddelek, ne znamo si predstavljati izvajati vajeništva v kombiniranem oddelku.«

II. 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, ...)? Kaj bi bilo potrebno izboljšati? Kako?

Tabela 4: Jasnost razdelitve vlog in odgovornosti pri izvajanju vajeništva

Kategorija	Šola					Skupaj
	1	2	3	4	5	
Da.	/	1	/	/	/	1
Vloge so se določale sproti.	/	/	1	/	/	1
Šole da.	1	/	/	/	/	1
Delodajalci da.	1	/	/	/	/	1
Ne.	/	/	/	1	1	2
Večja aktivnost zbornic (poleg podpore, verifikacije, tudi promocija).	1	1	1	/	/	3
Normativi, sistematizirano delovno mesto (vajenec zahteva več dela).	/	1	/	1	/	2

Na osnovi podanih odgovorov smo oblikovali štiri kategorije, ki vključujejo odgovore, ki nakazujejo zadovoljstvo z razdelitvijo vlog (en v celoti, trije pa glede na posamezne socialne partnerje).

Na šoli št. 1 so mnenja, da so vloge jasne, dvomijo pa v kakovost same izpeljave. Na tej šoli, in še na dveh drugih, opozarjajo na premajhno aktivnost zbornic, ki bi morale poleg podpore in verifikacije, skrbeti tudi za promocijo poklicnih področij. Na šoli št. 3 so opozorili predvsem na neaktivnost lokalne zbornice, izpostavili pa so tudi, da so se letos vloge med njimi določale šele sproti.

Na šoli št. 4 in šoli št. 5 so izrazili, da vloge in odgovornosti niso jasne. Na šoli št. 4 so opozorili na problematično prakso pošiljanja NIV-a v Ljubljano na GZS. Menijo, da bo dolgoročno verjetno bolj smiselno, da ta dokument evidentira šola. Na šoli št. 5 so opozorili na težave na ravni zakonodajnih določil. Še vedno naj bi bilo veliko področij nedorečenih, nekatera zakonodajna določila pa so, po drugi strani, preveč ohlapna.

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

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

2. Ali menite, da so jasno razdeljene in razmejene vloge v relaciji šolska-vajeniška oblika?

Tabela 5: Jasnost razdelitve vlog med šolsko in vajeniško obliko

Kategorija	Šola					Skupaj
	1	2	3	4	5	
Jasna.	1	1	1	/	/	3
Deloma.	/	/	/	1	1	2

Predstavniki iz treh šol so odgovorili, da so vloge med vajeniško in šolsko obliko jasne:

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

Na šoli št. 4 so ob tem opozorili na nekatere nejasnosti:

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

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

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

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

Tabela 6: Institucija ali oseba, ki svetuje v primeru vprašanj šol

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

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

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

Tabela 7: Zadostnost pogojev za produktivno sodelovanje pri izvedbi PU med šolo in delodajalci

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

Na šoli št. 1 ob potrditvi zadostnosti pogojev za sodelovanje niso izpostavili ničesar, na šoli št. 2 pa so podali še nekaj predlogov:

»Urediti se morajo normativi za organizatorja PUD, zbornice bi morale skrbeti za prenose znanja, dobrih praks med delodajalci, ekskurzije, obiski sejmov, seminarji, izobraževanje mentorjev.«

Podobno mnenje so izrazili tudi na šoli št. 4:

»Sistemske ni urejeno glede kadra.«

Na šoli št. 2 so poudarili še, da so delodajalci, ki želijo imeti vajence, pripravljeni sodelovati, na šoli št. 3 pa poročajo, da niso pripravljeni, ker situacija glede kadra ni sistemsko urejena. Tudi na šoli št. 5 so komentirali trenutni način sodelovanja:

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

5. Ali imate dogovor, da bi se določeni delovni procesi, cilji izvedli pri delodajalcu, s katerim vajenec nima sklenjene pogodbe? Kako je prišlo do tega dogovora? Kako bo to formalno rešeno in operativno izvedeno?

Tabela 8: Dogovor o kroženju vajencev

Kategorija	Šola					Skupaj
	1	2	3	4	5	
Ne.	1	/	1	1	/	3
Da.	/	1	/	/	1	2

V treh primerih so predstavniki šole nikalno odgovorili na to vprašanje. Nadomeščanje si lahko prej predstavljajo v šoli kot pri drugem delodajalcu. Zastavlja se tudi vprašanje nagrade.

Drugačen pogled na isto vprašanje pa predstavijo preostali predstavniki šol (2 in 5). Na šoli št. 2 si bosta delodajalca v 2. letniku zamenjala vajenca. V ta namen so oblikovali tudi drugačno pogodbo.

Na šoli št. 5 pa imajo to predvideno, da pa bodo to lahko dejansko izvedli, pričakujejo pomoč zbornic.

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

Tabela 9: Vloga zbornic

Kategorija	Šola					Skupaj
	1	2	3	4	5	
Da.	/	1	/	/	1	2
Ne vem.	1	/	/	1	/	2
Ne.	/	/	1	/	/	1

Na šoli št. 3 je bil odnos do vloge zbornic odklonilen. Po njihovi presoji zbornice ne opravljajo svoje vloge, čeprav bi morale biti vezni člen med šolo in delodajalcem.

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

»Zbornicama sem pomagala soorganizirati dve srečanji. V Pomurju so zbornice zainteresirane. In podjetjem nudijo ustrezno podporo.«

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

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

III. Podporni dokumenti in nekateri vidiki izvajanja vajeništva

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

Tabela 10: Jasnost razdelitve ciljev med šolo in podjetjem

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

Na štirih šolah so potrdili, da so cilji iz KPU jasno razdeljeni, a so na šoli št. 1 kot pogoj izpostavili sprotne obiske pri delodajalcih (1-krat mesečno) in komunikacijo, namenjeno razčiščevanju nejasnosti. Na šoli št. 3 in 4 so odgovorili pozitivno, vprašanja pa niso posebej komentirali. Na šoli št. 5 so dejali, da v prvem letniku ni težav, pričakuje pa se jih kasneje, ker vsi delodajalci ne morejo zagotoviti doseganje vseh ciljev:

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

Na šoli št. 2 so dejali, da so na njihovi šoli KPU pretvorili v bolj berljiv dokument za delodajalce, odziv mentorjev pa ocenjujejo kot pozitiven. Hkrati je vprašani podal zanimiv komentar:

»KPU je nabor vsebin iz vseh modulov, nabor je iztrgan iz modulov. Ocenjevati pa je potrebno po modulih. S tega vidika je KPU neumnost. POTREBNO JE NAJTI BOLJŠO REŠITEV!!!!!!«

2. V kolikšni meri so lahko delodajalci prispevali k pripravi NIV? Ali imajo interes sodelovati?

Tabela 11: Prispevek delodajalcev k pripravi NIV

Kategorija	Šola					Skupaj
	1	2	3	4	5	
Program je določen vnaprej in delodajalci ne morejo sodelovati.	/	/	/	1	1	2
Ni bilo časa za sodelovanje.	/	/	1	/	/	1
Sodelovanje možno, a ni bilo potrebe.	1	1	/	/	/	2

Na šoli št. 4 in 5 so mnenja, da je program vnaprej določen in torej delodajalci ne morejo sodelovati, na šoli št. 3 za sodelovanje ni bilo časa, na šoli št. 1 in 2 pa so delodajalci lahko sodelovali, a so bili zadovoljni s pripravljenim s strani šole. Šola št. 2 ocenjuje, da imajo delodajalci interes za sodelovanje. Ostali predstavniki šol se okrog tega niso izrekli tako jasno.

3. *Ali so lahko tudi vajenci prispevali k pripravi NIV? Kako vidite možnosti sodelovanja vajencev pri pripravi NIV v bodoče?*

Tabela 12: Sodelovanje vajencev pri pripravi NIV

Kategorija	Šola					Skupaj
	1	2	3	4	5	
Ne.	1	1	1	1	1	5

Pri tem vprašanju so intervjuvanci izkazali izrazito odklonilen odnos do sodelovanja vajencev pri pripravi NIV. Argumenti v prid odklonilnemu stališču so povezani s starostjo mladostnikov, s trenutno ureditvijo, ki ne dopušča veliko svobode, niti delodajalcem ne, ...

4. *Kako je na vaši šoli potekala priprava izvedbenega kurikula – IK, načrta ocenjevanja in načrta izvajanja vajeništva – NIV? Ali se IK razlikuje za šolsko in vajeniško obliko? Kako?*

Tabela 13: Proces priprave IK na šolah

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

IK je nastajal na šolah. V dveh primerih ni razlike med vajeništvom in šolsko obliko izobraževanja, pri peti šoli, kjer sta tudi oddelka ločena, pa se IK razlikuje.

Šola št. 2 je izpostavila, da so NIV delali skupaj z delodajalci. Okvir so pripravili za 3 leta, natančno pa so načrtovali za 1. leto.

Šola št. 3 je delodajalce z IK seznanila. Pri delodajalcih se strokovna teorija podaja na drugačen način.

Predstavnika s šol št. 4 in 5 sta tudi razložila, kdo je sodeloval pri pripravi dokumentov. Na četrti šoli so sodelovali le predstavniki šole: organizator PUD-a, učitelji stroke, svetovalna delavka, razrednik; pri peti šoli pa so sodelovali tudi s CPI-jem.

5. *Kako je umeščen OK v IK, NIV v vajeništvu?*

Tabela 14: *Umeščenost OK v IK, NIV*

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

Na šoli št. 1 so odgovorili, da je bil OK usklajen z delodajalci.

Na tej in na šoli št. 4 je enak za vajeniško in šolsko obliko izobraževanja.

Na šoli 2 pravijo, da jim OK omogoča individualizacijo PU.

Na šoli št. 3 je OK delno v NIV. Nemščina je npr. vsebina OK, izvaja pa se v okviru šole.

V primeru šole št. 4 pa so PP dali iz OK v PU. OK so obstoječi moduli, dodali so jim ure.

Nekoliko bolj kompleksno razmišljanje predstavijo na šoli št. 5:

»Po navodilih so dali celoten OK k delodajalcem. Najprej so OK poimenovali praktične veščine na osnovi kataloga PU. Potem so dobili navodila, da morajo pripraviti več modulov, izhajali so iz KPU. Poimenovati pa so morali module zato, da bo potem to razvidno iz priloge k spričevalu. Po mnenju šole bi moralo biti bolj odprto za delodajalce v vajeniški obliki. Ne tako definirati. Ravnateljica meni, da če je vajeništvo drugače postavljeno, je lahko OK za vsakega vajenca drugačen, prilagojen njemu in podjetju v katerem dela.«

6. *Kdo je bil na vaši šoli vključen v pripravo NIV? Kako je potekalo delo?*

Tabela 15: *Priprava NIV-a*

Kategorija	Šola					Skupaj
	1	2	3	4	5	
Na šoli.	1	1	1	1	1	5
Šola in delodajalci.	/	/	1	/	/	1
Delodajalci so bili z NIV seznanjeni.	/	/	/	1	/	1
Vključena tudi CPI in zbornica.	/	/	/	/	1	1

Priprava NIV-a je na vseh šolah potekala na šoli. V pripravo so bili vključeni: vodstvo, organizator PUD-a in še posamezni učitelji.

Na šoli št. 3 so bili v pripravo vključeni tudi delodajalci, na šoli št. 4 pa so bili delodajalci z NIV samo seznanjeni.

Na šoli št. 5 sta bila v pripravo vključena tudi CPI in zbornica.

7. Ali so v NIV zgolj cilji iz KPU ali morda še kaj drugega (cilji iz strokovnih modulov)?

Tabela 16: Vsebina NIV-a

Kategorija	Šola					Skupaj
	1	2	3	4	5	
Tudi cilji strokovnih modulov.	1	1	/	/	1	3
Samo cilji KPU.	/	/	1	1	/	2

Na šolah št. 1, 2 in 5 so poročali, da so poleg ciljev iz KPU v NIV vključeni tudi teoretično obarvani cilji. Povzemamo izjavo šole št. 2:

»V okviru posameznih predmetov smo pogledali, kaj so tista znanja, ki so specifična v podjetju. So tudi cilji strokovnih modulov. KPU je odveč, ker morajo potem ocenjevati po modulih.«

Na šoli št. 3 in šoli št. 4 pa so komentirali, da so v NIV samo cilji iz KPU.

8. Kako in kje poteka izvedba strokovnih modulov? Ali tudi vajeniška podjetja izvajajo strokovne module? Katere?

Tabela 17: Izvedba strokovnih modulov

Kategorija	Šola					Skupaj
	1	2	3	4	5	
Delodajalci izvajajo obvezne in izbirne module ter modul odprtega kurikula.	1	/	/	/	/	1
Delodajalec izvaja en modul.	/	1	/	/	/	1
Delodajalec izvaja del strokovnih modulov.	/	/	1	/	1	2
Strokovni moduli v celoti potekajo na šoli.	/	/		1		1

Prakse, ki so se razvile po podjetjih, se razlikujejo od šole do šole. Na šoli št. 1 tako delodajalci izvajajo obvezne module: *Materiali in obdelava v poklicu*, *Organizacija in poslovanje* ter *Oblikovanje materialov*, kot tudi izbirni modul: *Obdelava materialov* in modul odprtega kurikula: *Osnove oblikovanja materialov*.

Na šoli št. 2 je izvajanja strokovnih modulov pri delodajalcu manj. Najprej so na šoli sami pripravili predlog, kaj od strokovnih modulov bi delodajalci lahko izvedli. En modul je cel pri delodajalcu. Na šoli so iz modulov opredelili strokovne kompetence, postavili so tudi pričakovana znanja in minimalne standarde.

Komunikacijo z delodajalci opišejo po sledečih korakih: najprej so imeli uvodni sestanek (predstavitev vajeništva), potem skupni sestanek s starši in otroci, v jeseni pa so predstavniki šole šli do vsakega delodajalca enkrat, potem so sklicali mentorje na šolo. Vsebinsko so šli čez IK in pripravili individualizirane programe za vsakega delodajalca. Ponovno so šli do

delodajalcev, zbrali predloge in pripombe in jih popravili. Ko so imeli delodajalci predlog pred sabo, so dobili ideje, kaj bi lahko oni izvajali glede na specifikko podjetja.

Tudi šola št. 3 del strokovno teoretičnih modulov prepušča izvedbi v podjetjih. Vsebine so povezane s prehrano, informatiko in del ekonomskih vsebin. Gre za drugačno izvedbo strokovne teorije. Gre za strokovne utemeljitve in pojasnjevanje delovnih procesov (npr. lupi jabolka, se uči še o sestavinah jabolka, ...).

Šola št. 4 pa ima strokovne module organizirane ravno obratno. Vse poteka v šoli. Podjetja po njenem mnenju tega niso sposobna. Njihov kader ima večinoma srednješolsko izobrazbo. Sicer pa je po mnenju predstavnice šole bistvo vajeništva v tem, da dijake praktično usposobijo. Torej tako, da delajo.

Na šoli št. 5 so poročali, da so v 1. letniku strokovni moduli za šolsko in vajeniško obliko enaki. Tudi tu se le del modula *Obdelave lesa* praksa izvaja pri delodajalcu. Hkrati so na tej šoli opozorili, da je vajenec 16 tednov pri delodajalcu, 22-23 tednov pa v šoli. Vso teorijo mora enako obdelati kot dijaki v šolskem programu. Tudi splošne predmete. Namesto v 31 tednih, morajo obdelati snov v 23 tednih. Obremenitev vajenca je prevelika, nekaj ur iz stroke gre zato k delodajalcu, da se ne preseže šolska tedenska obremenitev vajenca. V NIV je to natančno opredeljeno.

Na podvprašanje o tem, ali se delodajalci držijo NIV, so na šoli št. 5 odgovorili, da delodajalci ne gredo po vrstnem redu, kot je v učnem načrtu, vendar vajenci to znanje pridobijo preko dela. Se je pa včasih težko dogovoriti, ker se ne razumejo:

»Oni ne razumejo nas, mi pa ne njih. Mi smo formalisti in oni so gospodarstvo.«

9. *Ali NIV vključuje tudi PUD za vajence? Kako gledate na element PUD-a v vajeništvu? Predlog za rešitev?*

Tabela 18: Elementi PUD-a

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

Na šoli št. 2 in 5 PUD-a ne ločujejo od PU:

- *»PUD je praksa v praksi. Delodajalci imajo še več časa za doseganje ciljev.«*
- *»PUD je integriran v PU! Ni jasno, zakaj sploh mora biti PUD zapisan, ali ni dovolj PU? Ločiti je potrebno šolski in vajeniški program izobraževanja. Če že mora biti PUD notri, naj bo fleksibilen, ne vezan na ure, ampak na vsebino.«*

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

- *»PUD je namenjen dijakom, da se seznanijo z delom v njihovem poklicu. Za vajence pa to pomeni strnjeno oblika dela, saj imajo sicer 2-krat na teden prakso.«*

- *»Vajenci so bili na praksi pri delodajalcu, kar niso uspeli doseči, bodo lahko na PUD ponovili. PUD se izvaja v sezoni in nimajo časa doseči vseh ciljev. Zato gre za dve različni enoti. Na PUD delajo sezonsko: kar dela mentor, dela dijak. Vpliva na to, kaj bodo delali dijaki na PUD, šola nima. PUD je večkrat izkoriščanje otrok, ne toliko na njihovi šoli ampak na drugih šolah, ki pošiljajo dijake na prakso v podjetja na obali.«*

Na šoli št. 4 so izpostavili tudi problematične točke trenutnega sistema:

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

10. Kako je šola upoštevala zahteve delodajalcev pri oblikovanju časovne razporeditve PU?

Tabela 19: Upoštevanje zahtev delodajalcev

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

V primeru dveh šol je bil s strani delodajalcev sprejet predlog šole. Na dveh šolah pa so upoštevali želje delodajalcev. V prvem primeru, da je PU strnjena v tri izvedbe po 3 mesece, v drugem pa so vajenci pol leta v šoli, pol leta pa pri delodajalcu. Na šoli št. 3 so jasno poudarili, da se delodajalcem ne morejo bistveno prilagajati, ker imajo kombiniran oddelek.

11. So pri ocenjevanju PU odgovornosti, pristojnosti, razdelitve vlog med šolo in delodajalci jasne? Imate kriterije, po katerih boste ocenjevali vajenca? Ali jih potrebujete?

Tabela 20: Razmejitev odgovornosti pri ocenjevanju

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

Šola št. 3 in 4 menita, da odgovornosti med šolo in delodajalci še niso čisto jasne. V tekočem letu so si vloge razdelili sami, je pa potrebno na to temo še veliko narediti:

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

Na šoli št. 4 povedo, da so pripravili svoj predlog ocenjevanja. Pripravili so jim ocenjevalne liste in točkovnik. To so pripravili učitelji stroke. Šola je potem to posredovala delodajalcem. Med njimi je tako vse dogovorjeno in jasno.

Na šoli št. 5 izpostavijo pomen zaupanja, do katerega počasi prihaja med šolo in delodajalci:

»Pri ocenjevanju mora šola delodajalcem zaupati. Delodajalci vedo na katerem področju so vajenci boljši, šibkejši, ... Učitelj stroke (in hkrati razrednik in organizator PUD bosta) bosta šla skupaj do delodajalcev (učiteljem odpade pouk, da gredo lahko ocenjevat k delodajalcem). Te stvari niso dogovorjene.«

Na šoli št. 1 in 2 pa nasprotno, ne vidijo toliko odprtih vprašanj in menijo, da so odgovornosti, tudi glede ocenjevanja, jasne. Na šolah so pripravili ocenjevalne liste in kriterije ocenjevanja, ki so vodilo ocenjevanja delodajalcev.

12. Ali so učna mesta vajencev verificirana? Kako komentirate trenutni postopek za verifikacijo učnih mest? Predlog za naprej.

Tabela 21: Verifikacija učnih mest

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

Ker so za verifikacijo učnih mest pristojne zbornice, so tudi odgovori vprašanih dokaj pričakovani. Ali postopka ne poznajo natančno, ali pa ne vedo, kdo in kdaj ga je izpeljal. Na šoli št. 3 so opozorili, da včasih delodajalci z zbornico komunicirajo preko šole, kar ni konstruktivno.

Bolj celostni odgovor so tudi na tem mestu podali predstavniki šole št. 2:

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

13. Kako poteka izvajanje vajeništva? So še vsi vajenci vpisani? Osip, če da, kam so se vpisali ti vajenci?

Tabela 22: Izvajanje vajeništva

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

O osipu poročajo na šoli št. 1 in 3. Na šoli št. 1 se je vajenec izpisal hitro po začetku pouka, na šoli št. 3 pa je od 7 vajencev ostala le peščica, le trije. Ostali so prešli v šolsko obliko. Vprašani niso pojasnili čemu.

Na ostalih treh šolah so zadovoljni. Opažajo pa tudi, da so mladostnikom zaupane vedno bolj kompleksne delovne naloge.

3 ZAKLJUČEK

Evalvacijska študija o poskusnem izvajanju vajeništva, Poročilo o intervjujih s predstavniki šol, je nastala na osnovi intervjujev s predstavniki vseh petih šol, ki so vključene v poskusno izvajanje vajeništva. Pogovori so potekali s petimi ravnateljicami teh šol, pridružili pa so se jim tudi organizatorji PUD-a in v enem primeru še pomočnik ravnateljice. Ugotovitve, ki so prikazane v poročilu, niso reprezentativne narave, zato jih ne moremo posploševati na širšo populacijo. Pomembna vrednost takega pristopa pa je, da lahko na tak način odkrivamo povezave med različnimi strukturami, spoznamo nekatere zakonitosti interakcije med sodelujočimi in ocenimo prvo stopnjo poskusnega izvajanja vajeništva z namenom prilagoditve korakov, ki so v poskusu še predvideni.

V tem zaključnem poglavju poročila rezultate povzemamo glede na tri vsebinske sklope, ki smo jim sledili tekom intervjujev:

- I. Motiviranje podjetij in kandidatov za vajeništvo***
- II. Komunikacija in sodelovanje***
- III. Podporni dokumenti in nekateri vidiki izvajanja vajeništva***

Pri prvem vsebinskem sklopu, ki se nanaša na ***Motiviranje podjetij in kandidatov za vajeništvo***, so vprašani vseh petih šol potrdili, da so sodelovali pri pridobivanju vajeniških učnih mest. Izhajali so iz svojih predhodnih izkušenj s sodelovanjem z delodajalci pri izvajanju PUD-a za dijake. Vzpostavitev sodelovanja je potekala različno. Na eni šoli so o vajeništvu delodajalce seznanjali preko telefonskih razgovorov, na dveh so organizirali informativni sestanek za delodajalce, na eni šoli so k sodelovanju povabili predvsem večja in uspešna podjetja, na drugi pa tista, ki so imela verificirana učna mesta. Tudi pri naslednjem vprašanju, ki se je nanašalo na zadostnost informacij, ki so jih imeli na šolah za pridobivanje vajeniških učnih mest, predstavniki šol izpostavijo, da še naprej iščejo inovativne pristope k drugačnim organizacijskim oblikam informiranja in izmenjavi informacij med šolo, zbornico, delodajalci mladostniki in njihovimi starši (npr. na eni šoli so na informativnem dnevu delili letake z informacijami o vajeništvu). Hkrati pa predstavniki šol odpirajo vprašanje odgovornosti za pridobivanje vajeniških učnih mest. Ni jasno, ali naj bi res šlo za nalogo šole, ali morda zbornice, ali je to odgovornost delodajalcev.

Ko smo predstavnike šol spraševali o tem, kaj pričakujejo od razvoja vajeništva, so odgovarjali zelo različno. Eni so izpostavili pozitivni vidik vajeništva in vidijo svojo vlogo predvsem v obliki podpore delodajalcem, drugi pa so izpostavili tudi šibke točke ponovne vzpostavitve vajeništva, pri čemer je kritika izhajala predvsem iz splošne šibkosti gospodarskega sektorja v Sloveniji.

V drugem tematskem sklopu so se vprašanja nanašala na ***Komunikacijo in sodelovanje*** med različnimi partnerji, ki so odgovorni za izvedbo vajeništva. Tudi na tem mestu so šole podajale različna mnenja. Na eni šoli tako menijo, da so vloge jasne, a dvomijo v način in kakovost same izpeljave nalog, pri čemer je bil izpostavljen dvom v zadostno aktivnost zbornic, ki bi po njihovem mnenju morala poleg podpore in verifikacije, skrbeti tudi za promocijo poklicnih področij. Tisti, ki so izrazili nezadovoljstvo, so opozorili na nekaj strokovno ne dovolj premišljenih praks, pri čemer lahko npr. izpostavimo pošiljanje NIV-a na zbornice. Nekatera

določila ocenjujejo kot preveč rigidna, druga pa spet kot preveč ohlapna. Predvsem bo verjetno v prihodnje potreben razmislek o vpeljavi sistematiziranega delovnega mesta za koordinatorja vajeništva na šoli.

Ko smo predstavnike šol spraševali o tem, ali so cilji iz KPU (NIV) jasno razdeljeni med šolo in podjetjem, so na štirih šolah temu pritrdili, a kot pogoj poudarili sprotno komunikacijo z delodajalci.

Pri naslednjem vprašanju nas je zanimalo na koga se predstavniki šol obračajo v primeru vprašanj. Odgovore pridobivajo tako na CPI-ju kot na zbornicah. Vlogo slednje so ocenili različno. Na dveh šolah pozitivno, na dveh so bili v odgovorih neodločni, na eni pa negativno. Ko smo se dotaknili ene od temeljnih nalog zbornice, verifikacije učnih mest, smo ugotovili, da na nekaterih šolah ta postopek slabo poznajo. Sicer predstavniki šol ocenjujejo, da so vloge med šolsko in vajeniško obliko jasno razdeljene.

Pri tretjem sklopu smo se osredotočili na *Podporne dokumente in nekatere vidike izvajanja vajeništva*. Zanimalo nas je, kako je na šolah potekala priprava izvedbenega kurikula, načrta ocenjevanja in načrta izvajanja vajeništva. Predvsem so nas zanimale razlike med šolsko in vajeniško obliko. Odgovori se tudi na tej točki med seboj razlikujejo. IK je nastajal na šolah, ni razlik med vajeniško in šolsko obliko, razen na šoli, kjer sta tudi oddelka vajencev in dijakov ločena. Na šolah velja, da delodajalce z vsebino dokumentov seznanjajo, manj pa je prisotna praksa, da bi jih aktivno vabili v skupne razmisleke o tem, kaj v dokumente zapisati. Kot specifično področje poklicnega izobraževanja lahko izpostavimo odprti kurikulum. Tudi na tem mestu logika razumevanja in definiranja cilje odprtega dela kurikula ni enoznačna. Na eni šoli so odgovorili, da je odprti del kurikula usklajen z delodajalci, na dveh je enak za obe obliki izobraževanja (vajeniška in šolska), v enem primeru je odprti kurikulum del NIV-a, na eni pa so dali praktični pouk iz odprtega kurikula v praktično usposabljanje. Takšno raznolikost v odgovorih razumemo kot eno bolj kritičnih točk trenutnega sistema vajeništva. Še posebej lahko izpostavimo identificirane primere prenašanja poučevanja strokovne teorije na delodajalce, s čemer se šoli na nek način odreka njena temeljna funkcija, podjetja po drugi strani pa s tem sili v pošolanje.

Prav tako se šole med sabo razlikujejo po tem, kako in kje poteka izvedba strokovnih modulov in priprava NIV-a. Za NIV hkrati ni jasno kaj naj vsebuje, niti kakšno vlogo naj pri oblikovanju teh dokumentov kdo ima. Tudi tu smo zaznali med šolami precejšnje razlike.

Glede ocenjevanja nas je zanimalo razumevanje pristojnosti, jasnost razdelitve vlog med šolo in delodajalci in kriteriji, po katerih so vajenci ocenjevani. Ugotovili smo, da dve šoli menita, da odgovornosti med šolo in delodajalci niso čisto jasne, na eni šoli pa ob tem poudarjajo zaupanje med šolo in delodajalci, ki se vzpostavlja šele postopno. Na treh šolah so izpostavili, da so kriterije za ocenjevanje postavili na šoli, delodajalcem pa so jih ponudili kot vodilo svojega ocenjevanja. Tudi to področje je pedagoško zelo občutljivo in bo treba odgovornosti posameznih partnerjev v prihodnje še bolj natančno dogovoriti.

Zadnje vprašanje se je nanašalo na osip. Na treh šolah ga ni in interjувani poročajo o vse večjem zaupanju v vajence, na eni šoli je prišlo do osipa takoj ob začetku šolskega leta, pri drugi pa so od sedmih vajencev v času intervjuvanja ostali le še trije. Razlog ni bil pojasnjen.

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: Protokol za delno strukturiran intervju s šolami

I. Motiviranje podjetij in kandidatov za vajeništvo (3 vprašanja)

1. *Ali je vaša šola pomagala pridobivati vajeniška učna mesta? Če da, kako? Po kakšnih kriterijih ste izbirali podjetja? Razdelitev dela šola – zbornice, kako?*
2. *Ste imeli dovolj informacij za pridobivanje delodajalcev za vajeniška učna mesta? Če ne, kaj je manjkalo? Priporočila za naprej.*
3. *Kaj pričakujete od razvoja vajeništva? Kako bo to vplivalo na vašo šolo?*

II. Komunikacija in sodelovanje (6 vprašanj)

1. *Ali menite, da so pri izvajanju vajeništva jasno razdeljene vloge in odgovornosti vseh udeležениh: šola (vodstvo, ŠSS, učitelji, organizator PUD-a), podjetje (mentor, kadrovník, ...), zbornica (nacionalna, sektorsko-lokalna, ...)? Kaj bi bilo potrebno izboljšati? Kako?*
2. *Ali menite, da so jasno razdeljene in razmejene vloge v relaciji šolska-vajeniška oblika?*
3. *Ali obstaja oseba, institucija, ki vam svetuje pri izvedbi katerekoli aktivnosti pri izvajanju vajeništva? Ste se že obračali na koga glede kakšnega vprašanja? Uspešno?*
4. *Ali obstajajo zadostni pogoji za produktivno sodelovanje pri izvedbi PU med šolo in delodajalci? Komentar, predlogi za naprej.*
5. *Ali imate dogovor, da bi se določeni delovni procesi, cilji izvedli pri delodajalcu, s katerim vajenec nima sklenjene pogodbe? Kako je prišlo do tega dogovora? Kako bo to formalno rešeno in operativno izvedeno?*
6. *Vloga zbornic: Kako zbornice skrbijo za podporo vajeništvu, kakšne naloge prevzemajo (glede na Zakon), kako spodbujajo, informirajo, pripravljajo podjetja za vključevanje v vajeništvo? Kako podpirajo majhna in mikro podjetja (ali nudijo dodatno podporo, kako)?*

III. Podporni dokumenti in nekateri vidiki izvajanje vajeništva (13 vprašanj)

1. *Ali menite, da so cilji iz KPU (NIV) jasno razdeljeni med šolo in podjetjem? Je vsaki strani jasno, katere delovne procese in učne cilje mora izvajati/doseči ter kako?*
2. *V kolikšni meri so lahko delodajalci prispevali k pripravi NIV? Ali imajo interes sodelovati?*
3. *Ali so lahko tudi vajenci prispevali k pripravi NIV? Kako vidite možnosti sodelovanja vajencev pri pripravi NIV v bodoče?*
4. *Kako je na vaši šoli potekala priprava izvedbenega kurikula – IK, načrta ocenjevanja in načrta izvajanja vajeništva – NIV? Ali se IK razlikuje za šolsko in vajeniško obliko? Kako?*
5. *Kako je umeščen OK v IK, NIV v vajeništvu?*
6. *Kdo je bil na vaši šoli vključen v pripravo NIV? Kako je potekalo delo?*
7. *Ali so v NIV zgolj cilji iz KPU ali morda še kaj drugega (cilji iz strokovnih modulov)?*

8. *Kako in kje poteka izvedba strokovnih modulov? Ali tudi vajeniška podjetja izvajajo strokovne module? Katere?*
9. *Ali NIV vključuje tudi PUD za vajence? Kako gledate na element PUD-a v vajeništvu? Predlog za rešitev?*
10. *Kako je šola upoštevala zahteve delodajalcev pri oblikovanju časovne razporeditve PU?*
11. *So pri ocenjevanju PU odgovornosti, pristojnosti, razdelitve vlog med šolo in delodajalci jasne? Imate kriterije, po katerih boste ocenjevali vajenca? Ali jih potrebujete?*
12. *Ali so učna mesta vajencev verificirana? Kako komentirate trenutni postopek za verifikacijo učnih mest? Predlog za naprej.*
13. *Kako poteka izvajanje vajeništva? So še vsi vajenci vpisani? Osip, če da, kam so se vpisali ti vajenci?*