

Center RS za poklicno izobraževanje

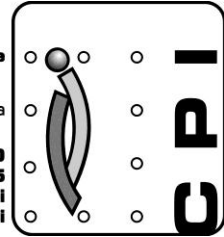
Ob železnici 16, 1000 Ljubljana

tel.: 01/ **5864 200**

faks: 01/ **5422 045**

e-pošta: **cpi@si**

<http://www.cpi.si>



Vloga zbornic, šol in delodajalcev

**pri poteku praktičnega usposabljanja z delom v programih
poklicnega in strokovnega izobraževanja ter pri poteku
praktičnega izobraževanja študentov višjih strokovnih šol**

Besedilo ni jezikovno pregledano

Pri evalvaciji so sodelovali:

Sodelavci centra za poklicno izobraževanje:

mag. Tina Klarič, Darko Mali, Barbara Bauman

Zunanja sodelavka:

Mateja Hergan

Center RS za poklicno izobraževanje, december, 2012

Kazalo vsebine

Seznam kratic	iii
UVOD	1
TEORETIČNI DEL	2
Pomen sodelovanja zbornic in delodajalcev pri poklicnem usposabljanju	3
Dualna organizacija praktičnega izobraževanja	4
Cilji in obseg PUD, PRI	6
Opredelitev vloge zbornic in delodajalcev pri izvajanju PUD, PRI	7
Verifikacija in register učnih/študijskih mest	9
Vrednotenje izvajanja PUD, PRI	10
METODOLOGIJA	12
Opredelitev raziskovalnega problema in vključenih skupin	12
Raziskovalna metoda in zbiranje podatkov	13
Urejanje in obdelava podatkov	14
UGOTOVITVE	15
ZBORNICE in PUD, PRI	15
Obrtno-podjetniška zbornica Slovenije	16
Gospodarska zbornica Slovenije	19
Turistično gostinska zbornica	21
Trgovinska zbornica Slovenije	23
Skupni zaključki intervjujev na zbornicah	26
ŠOLE in PUD, PRI	27
ŠOLA 1	27
ŠOLA 2	29
ŠOLA 3	32
ŠOLA 4	37
Skupni zaključki intervjujev na šolah	41
DELODAJALCI in PUD, PRI	43
Intervju 1	43
Intervju 2	44
Intervju 3, skupinski	46
Intervju 4, skupinski	47
Skupni zaključki intervjujev s predstavniki delodajalcev	50
SKUPNI POVZETKI INTERVJUJEV	52
Priporočila	55
Namesto zaključka	57
Literatura	60
Priloga 1 – Opomniki za intervju	62
Opomnik za intervju – ZBORNICE	62
Opomnik za intervju – ORGANIZATORJI PUD in PRI NA ŠOLAH	63
Opomnik za intervju – VODSTVA ŠOL IN ŠOLSKIH CENTROV	64
Opomnik za intervju – DELODAJALCI	64
Priloga 2 – učna / študijska mesta	66

Seznam kratic

GTZ – Gostinsko turistična zbornica

GZS – Gospodarska zbornice Slovenije

JSRKŠ – Javni sklad RS za razvoj kadrov in štipendije

NPI – nižje poklicno izobraževanje

MIC – medpodjetniški izobraževalni center

OZS – Obrtno-podjetniška zbornica Slovenije

PRI – praktično izobraževanje (višješolski študijski programi)

PSI – poklicno in strokovno izobraževanje

PUD – praktično usposabljanje z delom

SPI – srednje poklicno izobraževanje

SSI – srednje strokovno izobraževanje

VSI – višje strokovno izobraževanje

UVOD

Osrednji namen evalvacije je ugotoviti potek praktičnega usposabljanja z delom (PUD) v programih poklicnega in strokovnega izobraževanja in praktičnega izobraževanja (PRI) v programih višješolskega strokovnega izobraževanja ter kakšno vlogo imajo pri poteku PUD, PRI zbornice, šole in delodajalci.

Za osvetlitev tega področja v teoretičnem delu predstavljamo, kako sta v zakonodaji in dokumentih, ki urejajo to področje, opredeljena praktično usposabljanje z delom (PUD) v srednjih poklicnih in strokovnih šolah ter praktično izobraževanje v višjih strokovnih šolah (PRI) ter vlogo in pomen, ki ga predstavljata v poklicnem izobraževanju in usposabljanju. Prikazali bomo, kako so opredeljene vloge, naloge in pristojnosti zbornic, šol, gospodarskih družb oz. samostojnih podjetnikov (delodajalcev oz. podjetij) na tem področju. PUD v sedanji obliki izvajanja je v drugem valu prenove poklicnega in strokovnega izobraževanja (z Izhodišči iz leta 2001) sledil predhodni ureditvi (ki je omogočala dualno in šolsko obliko v poklicnem izobraževanju), zato bomo za nazornejši prikaz umeščenosti PUD v izobraževalni sistem prikazali tudi osnovna načela dualne in šolske oblike pridobivanja poklicne izobrazbe v Sloveniji.

V empiričnem delu evalvacije bomo prikazali, kako poteka izvajanje praktičnega izobraževanja v podjetjih z vidika v evalvacijo vključenih zbornic, šol in šolskih centrov ter delodajalcev, pa tudi kako vidijo svojo vlogo in vlogo drug drugega pri tem področju.

Namen evalvacije je na enem mestu zbrati stališča in poglede na praktično izobraževanje pri tem področju udeleženih skupin (zbornic, šol in delodajalcev).

TEORETIČNI DEL

Razvoj gospodarsko razvitejših držav je pokazal, da je za kakovost poklicnega izobraževanja in usposabljanja bistvenega pomena partnersko sodelovanje med šolami, delodajalci in njihovimi združenji (Izhodišča 2001; Justinek, 2007). Dinamično, na znanje operto gospodarstvo je cilj tudi evropskih razvojnih usmeritev. Izobraževanje v realnem delovnem okolju je bistvenega pomena za razvijanje ključnih kompetenc, poklicne socializacije in identitete ter razvoj osebnostnih potencialov, ki so pomembni za kakovost dela ter uspešen razvoj poklicne kariere, ki ga s samo šolskim izobraževanjem ne moremo dosežati. Hitro spreminjanje gospodarstva, pojav novih poklicev in delovnih okolij zahtevajo hitre odzive izobraževalnih institucij, kar je mogoče najučinkoviteje dosežati s partnerskim sodelovanjem šol, delodajalcev in združenj delodajalcev pri načrtovanju programov, pripravi izobraževalnih programov in pri izvajanju praktičnega izobraževanja v podjetjih. Tem razvojnim usmeritvam sledimo v poklicnem in strokovnem izobraževanju tudi v Sloveniji.

V teoretičnem delu evalvacije najprej predstavljamo evropske usmeritve na tem področju, nato pa PUD in PRI kot sta opredeljena v zakonodaji in dokumentih, ki urejajo ta segment. Za bolj poglobljen prikaz vloge PUD, PRI v izobraževalnem sistemu predstavljamo tudi šolsko in dualno obliko poklicnega izobraževanja, ki je bila v Sloveniji vpeljana s prenovo leta 1996 in spremenjena v drugem valu prenove z Izhodišči iz leta 2001. V tem delu poročila bomo prikazali, kako so opredeljene vloge, naloge in pristojnosti zbornic, šol, gospodarskih družb oz. samostojnih podjetnikov (delodajalcev oz. podjetij) na področju praktičnega izobraževanja v podjetjih.

Z namenom razlikovanja ravni izobraževalnih programov, vključenih v evalvacijo, bomo termin praktično izobraževanje uporabljali kot nadpomenko za praktični pouk v šoli in praktično usposabljanje z delom pri delodajalcih (PUD) v programih PSI ter praktično izobraževanje pri delodajalcih (PRI) študentov VSI. Kjer se bomo nanašali na PUD in PRI, bomo uporabili bodisi obe kratici bodisi termin praktično izobraževanje v podjetjih.

Pomen sodelovanja zbornic in delodajalcev pri poklicnem usposabljanju

Za današnjo družbo so značilne predvsem hitre spremembe v vseh segmentih, zahtevo po spremembah je poudarila tudi globalna gospodarska situacija. Izzivi prilagajanja in razvojne zahteve so izraziti tudi v šolstvu, še posebej v poklicnih in strokovnih šolah, ki imajo tako gospodarski kot družbeni pomen: prispevati k zaposljivosti in gospodarski rasti. Mladi, ki se danes izobražujejo, bodo opravljali poklice, ki še ne obstajajo; redki bodo tekom življenja opravljali en poklic. Poklicne kompetence danes hitreje zastarevajo in so prenosljive le med ožjimi poklicnimi skupinami, zato je poudarek na pridobivanju ključnih kompetenc za vseživljenjsko učenje, ki omogočajo samostojno pridobivanje kompetentnosti in so ključni element vseživljenjskega učenja. Partnersko sodelovanje pri poklicnem in strokovnem izobraževanju med sfero dela in PSI je nujni pogoj za izobraževanje kadrov v skladu s potrebami trga dela kot tudi za usvajanje ključnih kompetenc. Kot pravi Muršak: »Jasno je namreč, da je zahteva po razvoju kompetenc in kompetenčno zasnovanih programov PSI zgolj načelo, ki ga ni mogoče razviti, če ne razvijemo ustreznih oblik alternacije.« (Muršak, 2009, str. 169). Zahteve po novih znanjih v posameznih poklicih so tudi zaradi razvoja tehnologije postale stalnica in tem spremembam šole ne sledijo in ne morejo slediti tako odzivno kot gospodarske družbe, podjetja, katere k nenehnemu posodabljanju motivira ali pa prisili trg.

Dinamično in konkurenčno, na znanje oprto gospodarstvo, sposobno trajnega gospodarskega razvoja z večjo socialno povezanostjo je kot cilj zastavljeno v evropskih razvojnih strategij¹, ki ga je mogoče dosegati le, če je ključen dejavnik pri rasti in razvoju izobraževanje in usposabljanje. Sodelovanje interesnih skupin (zbornic, podjetij ...) pri poklicnem izobraževanju in usposabljanju je torej pomembno za razvoj družbe v najširšem smislu, na vseh ravneh, od oblikovanja vizije, postavljanja poklicnih standardov, ... do sodelovanja pri praktičnem usposabljanju mladih. Pomen alternacije za doseganje usklajenosti med poklicnim izobraževanjem in usposabljanjem ter potrebami trga dela in poklicnim razvojem posameznika, je poudarjen tudi v strateških ciljih za okrepljeno evropsko sodelovanje na področju poklicnega in strokovnega sodelovanja za obdobje 2011-2020 (Sporočilo iz Bruggesa o okrepljenem evropskem sodelovanju na področju poklicnega izobraževanja in usposabljanja, 2010). Za izboljšanje ustreznosti poklicnega izobraževanja in usposabljanja za trg dela in s tem dvig zaposljivosti absolventov sta navedena 2 ukrepa, ki poudarjata pomen praktičnega izobraževanja v delovnem procesu (Prav tam, str. 10):

¹ Za potrebe te evalvacije bomo prikazali pomen, ki ga praktičnemu usposabljanju v podjetjih pripisujejo evropske usmeritve poklicnega izobraževanja in usposabljanja za obdobje 2010 - 2020.

- učenje na delovnem mestu, ki se izvaja v sodelovanju s podjetji in neprofitnimi organizacijami, bi moralo postati sestavni del vseh začetnih programov poklicnega izobraževanja in usposabljanja;
- sodelujoče države bi morale podpirati razvoj vajeniškega usposabljanja in osveščanje o njem.

Za krepitev povezovanja med šolstvom in gospodarstvom, tudi v segmentu sodelovanja pri poklicnem usposabljanju mladih, si prizadevamo tudi v Sloveniji. Z reformo poklicnega in strokovnega izobraževanja v letu 1996 je bila ob šolski obliki izobraževanja vpeljana dualna oblika, v drugem valu prenove (2001) pa praktično usposabljanje z delom, ki je predmet te evalvacije.

Dualna organizacija praktičnega izobraževanja

PUD v sedanji obliki je bil konceptualno vpeljan v slovenski šolski prostor z Izhodišči za pripravo izobraževalnih programov nižjega in srednjega poklicnega izobraževanja ter programov srednjega strokovnega izobraževanja iz leta 2001 (Izhodišča 2001), dejansko pa z prenovljenimi izobraževalnimi programi in zakonodajo v letu 2006. Ker je bil PUD zastavljen kot ohranitev dobrih lastnosti in odpravljanje pomanjkljivosti ureditve, ki je bila vpeljana s prenovo v letu 1996, bomo na kratko predstavili ureditev, ki jo je uvedla zakonodaja v letu 1996 in je opredeljena v Izhodiščih za pripravo izobraževalnih programov nižjega in srednjega poklicnega izobraževanja ter programov srednjega strokovnega izobraževanja (Izhodišča 1997). Z zakonodajo v letu 1996 je bila poleg šolske oblike v programih poklicnega izobraževanja vpeljana tudi dualna oblika (vajeništvo²) – kot sistemska ureditev, vzporedna s šolsko. Osrednje jedro pri obeh enakovrednih poteh za doseg poklicnega standarda je enotno in obsega minimalni standard teoretičnih oz. praktičnih znanj za pridobitev določene poklicne izobrazbe. Obliki se v osnovi razlikujeta v izvajanju praktičnega izobraževanja in ureditvi pristojnosti tega področja:

- Pristojnosti: nosilec izobraževanja pri dualni organizaciji je podjetje, ki skupaj s šolo izvaja izobraževalni program. Podjetje je izvajalec praktičnega izobraževanja, šola pa izvajalec teoretičnega izobraževanja; del praktičnega izobraževanja pa lahko poteka tudi v šoli ali medpodjetniškem izobraževalnem centru (predvsem za pridobivanje temeljnih poklicnih znanj, ki jih v podjetju ni mogoče doseči). Pri šolski obliki je za izobraževanje pristojna v celoti šola, del praktičnega izobraževanja poteka v podjetju (praksa).

² Vajeniški sistem je na naših tleh obstajal že pred tem. Kontinuiteta je bila prekinjena v začetku 80. let z vpeljavo usmerjenega izobraževanja.

- Status izobraževanca: v dualni obliki ima izobraževanec status vajenca, v šolski status dijaka. Vajencu se 50% časa obsega praktičnega izobraževanja šteje v delovno dobo.
- Pogodba: pri dijakih šola in podjetje skleneta pogodbo za trajanje prakse pri delodajalcu. V dualni obliki se sklene pogodba za ves čas izobraževanja, sklenejo jo vajenec, zakoniti zastopniki in delodajalec. Pogodba vajenca ima nekatere značilnosti delovnega razmerja (prijava na Zavodu za invalidsko in pokojninsko zavarovanje ter na Zavodu za zdravstveno zavarovanje, delovna doba). Pogodba delodajalca obvezuje, da vajencu omogoči izobraževanje za pridobitev poklicne izobrazbe ter skrbi, da vajenec obiskuje šolo.
- Prispevki: delodajalci so za vajence dolžni plačevati prispevke za pokojninsko in invalidsko zavarovanje za celoten čas šolanja.
- Nagrada: Vajence zajema Splošna kolektivna pogodba za gospodarske dejavnosti, ki omogoča pravico do prehrane med delom in pravico nagrade za opravljeno delo. Do nagrade so vajenci upravičeni ves čas izobraževanja, medtem ko so bili dijaki upravičeni do nagrade v času prakse pri delodajalcu.
- Preverjanje praktične usposobljenosti: v dualni obliki je tekom izobraževanja predviden vmesni preizkus praktične usposobljenosti pred strokovno komisijo pristojne zbornice. Pristojna zbornica prav tako izvaja praktični del zaključnega izpita. Pri dijakih je preverjanje praktične usposobljenosti v pristojnosti šole.

Ključnega pomena za dualni sistem je razvoj socialnega partnerstva, v katerem soodgovornost za poklicno izobraževanje sprejmejo združenja delodajalcev, delojemalcev in posamezni delodajalci, kar predstavlja deregulacijo poklicnega izobraževanja na državni ravni.

Zbornice vsako leto objavijo razpis prostih učnih mest pri delodajalcih za izvajanje dualne oblike izobraževanja. Najava učnih mest je zasnovana kot informacija mladim in njihovim staršem o potrebah trga dela.

V Sloveniji je prevladalo mnenje, da dualna organizacija ni zaživela, razen v neki meri na severovzhodu države. Po mnenju Medveša (2012) sicer nikoli ni bilo preverjeno ali so bile napake v sistemu ali v izvedbi. Izhodišča iz leta 2001 izvedbo dualne in šolske oblike ocenjujejo sledeče: »Zdajšnja razlika med obema oblikama izobraževanja se zdi neustrezna, saj v resnici vodi do dveh različnih standardov izobrazbe. Dozdajšnje evalvacije dualne oblike so pokazale, da bi jo mogli vzeti kot standardno in da bi tudi od šolske oblike pričakovali tesnejše sodelovanje z delodajalci.« (Izhodišča, 2001, str. 7). Izhodišča (2001) s spremembami pri ureditvi praktičnega izobraževanja skušajo ohraniti prednosti dualne oblike (v obliki individualne pogodbe med delodajalcem in dijakom oz. starši) in odpraviti njene pomanjkljivosti.

Cilji in obseg PUD, PRI

Namen in cilji praktičnega izobraževanja pri delodajalcu (povzeto po Korunovski, 2012, Izhodišča, 2001, Justinek, 2011):

- Vključevanje dijakov in študentov v delovni proces – povezovanje izobraževanja in dela.
- Spoznavanje delovnega procesa v realnem delovnem okolju.
- Pridobivanje praktičnih izkušenj ter nadgrajevanje v šoli pridobljenega znanja v konkretnih delovnih situacijah.
- Navezovanje stikov z morebitnimi bodočimi sodelavci.
- Pridobivanje delovnih izkušenj, ki so specifične za stroko/poklic, za katerega se mladi izobražujejo, učenje timskega dela ter komunikacije v kolektivu in do strank.
- Spoznavanje novih delovnih procesov, sredstev, naprav, priročnikov, materialov itd.
- Razvijanje poklicne socializacije in poklicne identitete.
- Razvijanje odgovornosti.

Izobraževalne programe poklicnega in strokovnega izobraževanja na sekundarni ravni v skladu z veljavnim zakonom (Ur. list RS, št. 79/2006) izvajajo šole skupaj s podjetjem. PUD je obvezni del izobraževalnega programa pri vseh programih NPI, SPI, SSI in PTI; pri tem je izobraževanje v šoli in podjetju enakovredno. Praktično izobraževanje v programih srednjega PSI poteka kot praktični pouk v šoli in kot praktično usposabljanje z delom. Skupen obseg praktičnega izobraževanja (praktičnega pouka in PUD) je določen z izobraževalnim programom.

Izvajalke višješolskih strokovnih izobraževalnih programov so šole, ki so vpisane v razvid na pristojnem ministrstvu za izvajanje višješolske dejavnosti. Pogoji za vpis v razvid so predložene pogodbe z delodajalci o praktičnem izobraževanju študentov v podjetjih, ki jih mora v skladu z analizo kadrovskega potreb potrditi pristojna zbornica (ZVSI, Ur. list št. 86/2004).

Praktično izobraževanje pri delodajalcu je torej sestavni del izobraževalnih programov poklicnega in strokovnega izobraževanja na celotni vertikali – podjetje in šola skupaj izpeljujeta izobraževalni program. Na posameznih ravneh je PUD, PRI opredeljen v različnem obsegu:

- NPI – 4 tedne (152 ur),
- SPI – najmanj 24 tednov (912 ur) in ne več kot 53 tednov,

- SSI – najmanj 4 tedne (152 ur),
- PTI – 2 tedna (76 ur),
- VSI – 20 tednov (800 ur oz. 40 % izobraževalnega programa).

Kjer je opredeljeno minimalno trajanje PUD, se lahko obseg poveča (ustrezno se skrajša praktični pouk v šoli) – poleg PUD se tudi del praktičnega pouka izvede pri delodajalcu (izobraževalni programi določajo skupen obseg praktičnega izobraževanja, torej praktičnega pouka in PUD). Porazdelitev obsega PUD po letnikih je v pristojnosti šole.

Pri obsegu praktičnega izobraževanja z delom so pri nekaterih programih predvidene izjeme (npr. v programih SPI gastronom – hotelir, 29 tednov ali 1102 ur; v programih SSI npr. strojni tehnik, kozmetični tehnik, tehnik zdravstvene nege 8 tednov ali 304 ure).

PUD se izvaja na podlagi učnih pogodb, v katerih so opredeljene pravice in obveznosti pogodbenih partnerjev. Učna pogodba je lahko:

- individualna učna pogodba, ki jo skleneta delodajalec in dijak ter starši (zakoniti zastopniki),
- kolektivna učna pogodba, ki jo skleneta delodajalec in šola (za enega ali več dijakov).

Individualno učno pogodbo lahko razumemo kot pogodbo, ki nadomešča pogodbo iz dualnega sistema, ki so jo sklenili vajenec oz. zakoniti zastopnik vajenca in delodajalec. Omogoča podaljšanje obsega PUD, tako da se del praktičnega pouka (ki se sicer izvede v šoli oz. v medpodjetniškem izobraževalnem centru) lahko izvede pri delodajalcu. Pri individualni učni pogodbi se v času izobraževanja (praviloma v drugem letniku) opravi vmesni preizkus, izvajajo ga pristojne zbornice.

V višjih strokovnih izobraževalnih programih je za izvajanje PRI ena oblika pogodbe, ki jo sklenejo šola, delodajalec in študent (tripartitna pogodba).

Opredelitev vloge zbornic in delodajalcev pri izvajanju PUD, PRI

Za organizacijo izvajanja PUD so po Zakonu o poklicnem in strokovnem izobraževanju pristojni socialni partnerji: zbornice, gospodarske družbe, zavodi, sindikati (18. člen, 4. alineja). Pristojnosti zbornic pri poteku PUD so natančneje določene v 19. členu (ZPSI-1, Ur. list RS, 79/2006):

- ugotavljajo izpolnjevanje pogojev za izvajanje PUD,
- vodijo registre učnih mest za PUD in sklenjenih individualnih pogodb oziroma kolektivnih učnih pogodb,
- opravljajo strokovni nadzor nad izvajanjem PUD,
- organizirajo opravljanje vmesnih preizkusov,

- v sodelovanju s šolami izvajajo opravljanje praktičnega dela zaključnih izpitov in poklicne mature.

Za regulirane poklice naloge tega člena izvaja pristojno ministrstvo.

Za izvajanje nalog socialnih partnerjev na področju poklicnega in strokovnega izobraževanja pristojni minister združenjem delodajalcev, zbornicam podeli javno pooblastilo na podlagi razpisa.

Zakon o višjem strokovnem izobraževanju (ZVSI, Ur. l. RS št. 86/2004) vlogo zbornic pri praktičnem izobraževanju študentov (50. člen) opredeljuje za določanje podrobnih pogojev, ki jih mora izpolnjevati delodajalec za sprejem študentov na PRI (prostor, opremo, mentorji) ter za vodenje registra delodajalcev, ki izpolnjujejo zahtevane pogoje.

5. člen Zakona o poklicnem in strokovnem izobraževanju navaja, da so izvajalke programov PSI šole skupaj z delodajalci (ZPSI-1, Ur. list RS, 79/2006). Gospodarske družbe so v 18. členu opredeljene kot socialni partnerji skupaj z zbornicami, zavodi in sindikati za izvajanje nalog v zvezi s PSI: dajejo predloge za pripravo novih poklicnih standardov, analizirajo, presojujejo in usklajujejo ogrodje kvalifikacij po panogah, predlagajo oziroma imenujejo svoje člane v izpitne komisije za zaključek izobraževanja na srednjih šolah, organizirajo izvajanje PUD za pridobitev poklicne oz. strokovne izobrazbe, sodelujejo pri upravljanju MIC-ov.

31. člen istega zakona navaja, da se del praktičnega izobraževanja, PUD, izvaja pri delodajalcu. Pogoji, ki jih mora zadostiti delodajalec za sklenitev učne pogodbe, so opredeljeni v 35. členu (ustreznost dejavnosti, materialni in kadrovski pogoji), dolžnosti, ki za delodajalca izhajajo iz te pogodbe pa v 37. členu:

- dijaku omogočiti usposabljanje za pridobitev poklicne izobrazbe,
- skrb, da bo dijak redno obiskoval šolo in druge obvezne oblike izobraževalnega dela,
- dijaku poleg počitnic v skladu s tem zakonom omogočiti še najmanj šest prostih delovnih dni za pripravo na zaključni izpit,
- dijaku izplačevati dogovorjeno nagrado,
- skrbi za dobre medsebojne odnose med delavci in dijaki,
- nadzorovati, kako dijak vodi predpisano dokumentacijo o praktičnem usposabljanju z delom,
- izpolnjevati druge, s pogodbo dogovorjene obveznosti.

Zadnji odstavek istega člena navaja, da »delodajalec lahko nalaga dijaku le tista dela, ki zagotavljajo pridobitev poklicnih zmožnosti v skladu z izobraževalnim programom.« (ZPSI-1, Ur. list RS, 79/2006, str. 8500).

Zakon o višjem strokovnem izobraževanju (ZVSI, Ur. l. RS št. 86/2004) delodajalce vključuje v svet šole (2 predstavnika), v strateški svet (dva predstavnika pristojne zbornice ali ministrstev oziroma delodajalcev), komisijo za akreditacijo višješolskih programov (2

predstavnik delodajalcev). Pogodbe z delodajalci za praktično izobraževanje študentov so pogoj za vpis v razvid ter pogoj za razpis študijskih mest. Sodelovanje z delodajalci (drugimi šolami, zbornicami, društvi in združenji) je opredeljeno kot obvezna sestavina letnega delovnega načrta višje strokovne šole.

Delodajalci lahko sodelujejo pri zaključnih izpitih v programih PSI kot člani šolske komisije za zaključni izpit in člani šolske izpitne komisije (*Pravilnik o zaključnem izpitu* (Ur. list RS, št. 56/2008). V šolski izpitni komisiji in šolski komisiji za zaključni izpit je torej 1 član lahko iz vrst delodajalcev, iz seznama, ki ga na predlog zbornic in reprezentativnih sindikatov določi Državna komisija.

Šole lahko v sodelovanju z delodajalci organizirajo opravljanje praktičnega dela poklicne mature – predstavnik delodajalcev kot zunanji član šolske izpitne komisije imenuje šolska maturitetna komisija (*Pravilnik o poklicni maturi*, Ur.l. RS, št. 44/2008).

Sodelovanje delodajalcev pri zaključnih izpitih in pri četrtem predmetu poklicne mature je pomemben element sodelovanja med šolami in delodajalci, ki slednjim omogoča vpogled v ustreznost kompetenc, poklicno usposobljenost, ki jo izkazujejo absolventi programov PSI.

Verifikacija in register učnih/študijskih mest

Verifikacijo učnih mest bi lahko imenovali tudi ugotavljanje ustreznosti pogojev za izvajanje PUD. Izvajajo jo pristojne zbornice. Postopek za verifikacijo sproži delodajalec, ki na pristojno zbornico naslovi Vlogo za verifikacijo pogojev za izvajanje praktičnega usposabljanja z delom. Postopek poteka v skladu s *Pravilnikom o verifikaciji in vodenju registra učnih mest ter o izbrisu iz registra* (Ur. list RS, št. 26/2003) za programe srednjega PSI. Register delodajalcev v programih VSI se vodi v skladu z *Pravilnikom o vsebini in postopku vodenja registra delodajalcev, ki izvajajo praktično izobraževanje študentov v višjem strokovnem izobraževanju* (Ur. list RS, št. 25/2008). Za ugotavljanje pogojev zbornice za vsako področje imenujejo 3 člansko komisijo, ki se s podjetjem dogovori za obisk. Če so pogoji izpolnjeni, zbornica delodajalcu na podlagi zapisnika izda potrdilo in delodajalca vpiše v register učnih mest. Delodajalec je zbornici dolžan sporočiti vsako spremembo podatkov. Izbris iz registra je možen na željo delodajalca, ali če zbornica ugotovi, da delodajalec ne izpolnjuje več zahtevanih pogojev.

Pri pogojih so opredeljeni kadrovski in materialni pogoji, slednji zahtevajo minimalno opremljenost učnega/delovnega mesta v skladu z zahtevami posameznega izobraževalnega programa/poklica. Kadrovski pogoji se nanašajo na ustrezno strokovno izobrazbo in pedagoško-andragoško usposobljenost mentorja.

Zbornice 6 mesecev pred pričetkom šolskega leta objavijo ponudbo oz. najavo oz. razpis učnih mest za prihodnje šolsko leto v izobraževalnih programih PSI. Najava učnih mest je informacija mladim in njihovim staršem o potrebah trga dela. OZS in GZS ponudbo učnih mest objavita kot del razpisa za vpis v srednje šole za posamezno šolsko leto, medtem ko TZS razpis učnih mest objavi na svoji spletni strani.

Vrednotenje izvajanja PUD, PRI

Za izvajanje *Pravilnik o normativih in standardih za izvajanje izobraževalnih programov in vzgojnega programa na področju srednjega šolstva* (Url. List RS, št. 62/2010) opredeljuje sistemizacijo za naloge izvajanja PUD, in sicer:

- 1,0 delovno mesto organizatorja praktičnega izobraževanja v delovnem procesu oziroma organizatorja praktičnega pouka v delovnem procesu (v nadaljevanju: organizator praktičnega izobraževanja v delovnem procesu) za 364 dijakov nižjega in srednjega poklicnega izobraževanja in
- 1,0 delovno mesto organizatorja praktičnega izobraževanja v delovnem procesu za 1092 dijakov srednjega strokovnega in poklicno-tehniškega izobraževanja.

Ravnatelj šole z manjšim ali večjim številom dijakov iz alinej prejšnjega odstavka sistemizira delovno mesto organizatorja PUD sorazmernem deležu.

Za izvajanje PRI v programih VSI *Pravilnik o normativih za financiranje višjih strokovnih šol* (Ur. list RS, št. 95/2008) predvidi delovno mesto predavatelja-organizatorja praktičnega izobraževanja na 150 študentov.

Spodbujanje delodajalcev za izvajanje PUD, PRI sistemsko ni opredeljeno. Deloma to nadomešča *Javni razpis za sofinanciranje spodbud delodajalcem za izvajanje praktičnega usposabljanja z delom po izobraževalnih programih za pridobitev izobrazbe*, ki ga razpisuje JSRKŠ. Javni razpis delno financira Evropska unija, in sicer iz Evropskega socialnega sklada ter Ministrstvo za izobraževanje, znanost, kulturo in šport v okviru Operativnega programa razvoja človeških virov za obdobje 2007-2013. Predmet razpisa so stroški nagrade plače mentorja in nagrade dijaka oziroma študenta višje šole. Soprijavitelja na razpis sta podjetje in šola, slednja odda vlogo na javni razpis. Sredstva razpisa so namenjena delodajalcem ne glede na obliko sklenjene pogodbe.

Spodbude za sklenitev individualne učne pogodbe delodajalcem namenska sredstva dodeljuje Ministrstvo za gospodarstvo tudi v okviru *Programa ukrepov za spodbujanje podjetništva in*

*podjetniške konkurenčnosti 2007 – 2013*³. Za vsako šolsko leto prejmejo določena stimulatívna sredstva, ki so namenjena kritju materialnih stroškov, delovne in zaščitne opreme dijaka, stroškov prevoza dijaka na delo in z dela ter nadomestilu prehrane dijaku v času PUD. Sredstva so namenska in omejena; višina je odvisna od skupnega števila registriranih individualnih učnih pogodb. (Povzeto po Korunovski, 2011).

Delodajalcem je namenjen tudi vsakoletni javni razpis JSRKŠ za neposredno sofinanciranje kadrovskih štipendij, ki za delodajalce lahko predstavlja spodbudo za sprejem dijakov in študentov na praktično izobraževanje v podjetju⁴. Višina kadrovske štipendije ne sme biti nižja od državne štipendije, ki znaša 70 €. Sofinanciranje sklada znaša 50 % dodeljene in izplačane kadrovske štipendije, vendar največ v višini 30 % minimalne plače. Štipenditor je dolžan s štipendistom, za katerega je prejemal sofinanciranje, najkasneje v treh mesecih po zaključku izobraževanja skleniti pogodbo o zaposlitvi (Korunovski, 2012).

³ www.mg.gov.si/fileadmin/mg.gov.si/pageuploads/DPK/dpk_program_sprejet_060706.pdf

⁴ www.sklad-kadri.si/si/razpisi-in-objave/razpis/n/neposredno-sofinanciranje-kadrovskih-stipendij-delodajalcem-142-jr/: aktualni razpis za neposredno sofinanciranje kadrovskih štipendij je namenjen sofinanciranju štipendiranja mladih, ki se izobražujejo po javno veljavnih izobraževalnih programih poklicnega in srednješolskega izobraževanja, študijskih programih višjega izobraževanja, dodiplomskih in podiplomskih magistrskih ali doktorskih študijskih programih.

EMPIRIČNI DEL

METODOLOGIJA

Opredelitev raziskovalnega problema in vključenih skupin

V evalvaciji nas zanima, kako poteka izvajanje praktičnega izobraževanja v programih PSI in programih VSI v podjetjih ter vloga, ki jo imajo na tem področju zbornice, šole in delodajalci. Namen je torej zbrati poglede treh vključenih skupin na enem mestu. Obenem nas je zanimalo, kako vključene skupine prepoznavajo tako svojo vlogo kot tudi vlogo drug drugega. Pri tem smo so na vodili naslednji raziskovalni sklopi:

- Učna mesta in verifikacija:
 - Število učnih mest, po letih.
 - Kakšna je vloga vključenih skupin pri zagotavljanju učnih mest.
 - Delež individualnih in kolektivnih učnih pogodb ter kako vključene skupine ocenjujejo prednosti ene ali druge oblike pogodbe?
 - Aktivnosti pri pridobivanju novih učnih mest.
- Sodelovanje med vključenimi skupinami pri poteku PUD, PRI:
 - V katerih oblikah vključene skupine sodelujejo pri poteku PUD in PRI in kako (tudi vmesni preizkusi in zaključni izpiti)?
 - Kako poteka in kdo izvaja informiranje in usposabljanje mentorjev v podjetjih?
 - Obseg dela na nalogah izvajanja PUD, PRI pri vključenih skupinah.
- Ovrednotenje umestitve PUD in PRI v izobraževalni sistem:
 - Ocena poteka sedanje ureditve praktičnega izobraževanja.
 - Mnenje o dualni organizaciji poklicnega izobraževanja.
 - Priporočila glede izvajanja PUD, PRI.

K sodelovanju smo povabili predstavniki zbornic, šol in šolskih centrov ter delodajalcev, ki so jih priporočile šole. Pri izbiri vključenih šol in šolskih centrov smo sledili regionalnim posebnostim glede izvajanja dualne oblike praktičnega izobraževanja (ki je v Sloveniji v neki meri zaživela le na Štajerskem). Izbrali pa smo tudi eno od panog, v kateri se tradicionalno izkazujejo posebnosti glede interesa in sodelovanja delodajalcev pri praktičnem izobraževanju. V kvalitativno raziskavo smo vključili osebe, za katere smo predvidevali, da nam bodo o raziskavi problematike podali največ podatkov in informacij, gre torej za namensko vzorčenje (Vogrinc, 2008):

- **Predstavnike združenj delodajalcev, zbornic:**

- Trgovinske zbornice Slovenije,
- Gospodarske zbornice Slovenije,
- Obrtno-podjetniške zbornice Slovenije.

- **Predstavnike šol in šolskih centrov, in sicer iz vrst vodstev šol ter organizatorje PUD in PRI:**

- Biotehniškega centra Naklo,
- Tehniškega šolskega centra Nova Gorica,
- Srednje frizerske šole Ljubljana,
- Šolskega centra Ptuj.

- **Predstavnike delodajalcev**, ki so nam jih priporočile ali so jih k sodelovanju povabile sodelujoče šole in šolski centri. Intervjuvali smo 14 mentorjev v podjetjih, ki se ukvarjajo z naslednjimi dejavnostmi:

- frizerstvo, 2 podjetji,
- kmetijstvo, 9 podjetij in/ali kmetij,
- trgovina, 1 podjetje,
- predšolska vzgoja, 1 ustanova.
- javni/železniški promet, 1 podjetje.

Raziskovalna metoda in zbiranje podatkov

Glede na namen in interes raziskave smo uporabili študijo primera. Običajni namen študij primera je ugotoviti potek in vzroke v praktičnem ravnanju. Študije primera omogočajo opis in analizo posameznih enot, pa tudi pridobivanje poglobljenega vpogleda v situacijo in pomena, ki ga ima za vključene v raziskavo. Uporabljamo jih tako znotraj kvantitativnega kot kvalitativnega raziskovanja.

Zanima nas potek izvajanja PUD, PRI pri posamezni skupini (opis), vzroki ki ga določajo ter primerjava pogledov skupin na področje interesa. Po epistemološkem kriteriju gre torej za deskriptivno študijo primera, z elementi razlage. Po Sagadinu (2004) se deskriptivna študija primerov giblje na ravni opisovanja pojavov, vključuje pa tudi vzročno-posledične odnose med pojavi.

V evalvacijo smo vključili več predstavnikov vsake sodelujoče skupine, z namenom pridobiti različne vloge, poglede, izkušnje, prakse na izbranem področju. Sagadin (2004) za takšno

študijo predlaga izraz *multipla ali večkratna študija primera*. Namen takšne raziskave je, da na podlagi primerjanj in ugotovitev več predstavnikov skupin pridemo do splošnejših spoznanj in širšega vpogleda v področje, kot če se omejimo na posamezno študijo primera (Stake, v Sagadin 2004).

Ker so vloge, naloge in prakse zbornic, šol in delodajalcev pri pouku PUD, PRI različno opredeljene, smo za zbiranje podatkov uporabili polstrukturiran intervju. Zanj je značilno, da vprašanja niso vnaprej pripravljena do potankosti, so bolj vodilo oziroma nabor okvirnih tem. Za izvedbo polstrukturiranega intervjuja smo pripravili 4 opomnike, v vsakem je nabor tem prilagojen posamezni skupini: vodstvom šol, organizatorjem PUD, PRI, predstavnikom zbornic in predstavnikom delodajalcev. Opomniki se nahajajo v Prilogi 1.

Zbiranje podatkov je potekalo z obiski pri sodelujočih v evalvaciji: na zbornicah, šolah, (na 2 šoli (šola 2 in šola 4) so bili povabljeni tudi predstavniki delodajalcev) ter pri delodajalcih. Intervjuji so razen v dveh primeru potekali skupinsko (bodisi je bilo prisotnih več predstavnikov iste ustanove/podjetja, bodisi je bilo prisotnih več organizatorjev ali predstavnikov delodajalcev). En intervju smo izvedli telefonsko. Če so se intervjuvani strinjali, smo pogovor posneli na diktafon. Sodelujočim smo pred začetkom predstavili glavni namen evalvacije, in sicer zbrati poglede vključenih deležnikov pri izvajanju PUD in PRI na enem mestu.

Nekaj podatkov pa smo pridobili na spletnih straneh zbornic in šol (predvsem kvantitativne podatke iz registrov učnih mest).

Urejanje in obdelava podatkov

Podatke o številu učnih mest, ki smo ga pridobili od zbornic ali na njihovih spletnih straneh, smo tabelarično uredili za prikaz po šolskih letih in izobraževalnih programih.

Gradivo, pridobljeno z intervjuji, smo prepisali (transkripcija) in uredili. Ker imajo skupine sodelujočih pri evalvaciji različne prakse, poglede in so teme pri nekaterih tematskih sklopih v posameznih intervjujih različno poudarjene, najprej podajamo zapise posameznih intervjujev po skupinah, nato pa kategorizirano po sorodnih vsebinah znotraj skupin. Na koncu povzemamo glavne poudarke in vidike o poteku PUD in PRI primerjalno med skupinami.

UGOTOVITVE

Zapise intervjujev podajamo po skupinah v evalvacijo vključenih predstavnikov skupin, ki sodelujejo pri izvedbi PUD in PRI. Izkazalo se je, da imajo posamezne zbornice, šole in delodajalci različne izkušnje in poglede na to področje, zato povzemamo glavne ugotovitve za vsako posamezno skupino, nato v povzetku predstavljamo skupne ključne ugotovitve vseh vključenih skupin.

ZBORNICE in PUD, PRI

V tem poglavju predstavljamo zapise intervjujev, ki smo jih naredili s predstavniki zbornic. V evalvacijo smo vključili tri zbornice: Obrtno-podjetniško zbornico (OZS), Gospodarsko zbornico (GZS) ter Trgovinsko zbornico (TZS). Na zbornicah smo naredili skupaj štiri intervjuje; na GZS naredili tudi intervju s predstavnikom panožne zbornice, in sicer Turistično gostinske zbornice (TGZ). Na zbornicah smo govorili skupaj z osmimi predstavniki, o štirih sklopih opomnika za intervju: o učnih mestih in verifikaciji, vmesnih in zaključnih izpitih, sodelovanju s šolami, dijaki in podjetji pri poteku PUD ter o njihovem pogledu na umeščenost poklicnega izobraževanja v izobraževalni sistem. Opomnik za intevju se nahaja v Prilogi 1, str. 62.

Zapise intervjujev podajamo po sklopih vprašalnika. Sodelujoče zbornice so nam posredovale podatke iz registrov učnih/študijskih mest, ali smo jih pridobili na njihovih spletnih straneh. Prikazani so v Prilogi 2, str. 66.

V evalvacijo vključenim zbornicam je za izvajanje nalog socialnih partnerjev na področju poklicnega in strokovnega izobraževanja javno pooblastilo dodelilo Ministrstvo za izobraževanje, znanost, kulturo in šport.

Obrtno-podjetniška zbornica Slovenije

Na OZS smo intervjuvali dva strokovna sodelavca z OZS s področja izobraževanja.

1. Učna mesta in verifikacija

- Na zbornici vodijo register učnih mest in register individualnih učnih pogodb. Pri številu učnih mest moramo imeti v mislih, da je lahko na enem verificiranem učnem mestu tudi več dijakov (različni letniki)⁵.
- Zbornica je vlagala lastna sredstva tako v opremo (računalniško podporo) kot v kadre za to področje. Vzpostavljena je računalniška podpora, ki omogoča vodenje enotnega registra za vse programe poklicnega in strokovnega izobraževanja, tudi višješolskega. Register učnih pogodb je interaktiven, zato je možen prenos podatkov z dodeljenim dostopom tudi z drugih lokacij (npr. s strani šole).
- Verifikacija poteka tako, da tri članska komisija obišče obratovalnico na terenu. Učna mesta se verificirajo v skladu s Pravilnikom o verifikaciji. Priprava novega pravilnika je v postopku na MIZKŠ/MŠŠ že kakšnih 5 let. Vsaka zbornica ima pristojnost, da v okviru pristojnega organa (upravni odbor OZS) izda kriterije za verifikacijo (materialne pogoje), ravno tako za višje strokovne šole. Verificirana učna mesta se preverijo po 5 letih.
- Zbornica vsako leto delodajalcem, ki imajo verificirana učna mesta, pošlje zahtevek o napovedi učnih mest za prihajajoče šolsko leto. To mladim in njihovim staršem predstavlja indikator potreb gospodarstva pred vpisom. Razpisana učna mesta so objavljena v razpisu za vpis v srednje šole za naslednje šolsko leto; seveda ni rečeno, da so potem ta mesta tudi zasedena. V dualnem sistemu je število učnih mest naraščalo vsako leto; za šolsko leto 2008/2009 jih je bilo razpisanih okrog 1500 za en letnik. Ocenjujejo, da ko so se delodajalci navadili na dualni sistem in mu začeli zaupati (bilo je nekaj težav s sprejemanjem obveznosti dualnega sistema tudi med delodajalci; hkratni obstoj šolske oblike je ogrožal dualno obliko zaradi interesa šol), se je ta spremenil, zato je število mest upadlo.
- Število učnih mest sedaj narašča (letos okrog 1000), tudi zaradi aktivnosti zbornice in razpisov Javnega sklada RS za razvoj kadrov štipendiranje ter Ministrstva za gospodarstvo (razpis slednjega je namenjen le individualnim učnim pogodbam). Zbornica o teh razpisih informira delodajalce, ki imajo verificirana učna mesta, pa tudi preko svoje revije, preko mreže Območnih obrtno-podjetniških zbornic in preko e-pošte.
- Aktivnosti zbornice pri pridobivanju novih učnih mest potekajo ob vseh primernih aktivnostih obrtnozborničnega sistema, tudi na posvetih sekcij zbornic (ki potekajo enkrat letno) – na teh posvetih služba za izobraževanje predstavi možnosti razpisa učnih mest.

⁵ Podatki iz registra učnih mest so v Prilogi 2, str. 66.

Zbornica sodeluje tudi pri različnih EU in nacionalnih projektih, ki podpirajo PSI in vlogo delodajalcev ter mobilnost mladih – ključen namen je povečati sodelovanje delodajalcev in zbornice s šolami (tudi višjimi).

2. Vmesni in zaključni izpiti

- Vmesne preizkuse izvajajo za dijake z individualnimi učnimi pogodbami v obratovalnicah, čez celo šolsko leto v času poteka PUD. Ob vmesnem preizkusu se izvaja tudi zagotavljanje kakovosti – verifikacija učnih mest oz. obnavljanje verifikacije.
- Zaključni izpiti so sedaj v domeni šol, lahko je prisoten predstavnik delodajalcev. V lanskem šolskem letu so bili delodajalci prisotni na 22 šolah, predlani na 30 šolah. Stroške, ki so ob tem nastali, je krila zbornica.
- Trudijo se, da bi delodajalci sodelovali pri poklicni maturi (pri 4. predmetu) na vseh šolah; sedaj delodajalce iz okolja povabi okrog polovica šol.
- Seznam delodajalcev, ki so lahko prisotni pri zaključnih izpitih, pripravi zbornica. Ta nabor objavi Državna komisija za zaključni izpit. Seznam je lahko v pomoč za sodelovanje delodajalcev pri 4. predmetu poklicne mature.
- Na zbornici sta za to področje zaposleni dve osebi, obseg dela bi v celoti zapolnil obremenitev treh oseb (tudi delo komisij, Strokovnega sveta ... kar sodi zraven), da bi delo potekalo normalno, predvsem glede kvalitete učnih mest. Upoštevati je potrebno tudi, da so člani zbornice predvsem mikro in mala podjetja, ki potrebujejo več podpore.

3. Sodelovanje zbornic s šolami, dijaki, mentorji

- V skladu z zakonodajo in preko izbranih delodajalcev ima zbornica vlogo pri poklicnih standardih, nastajanju programov in to sodelovanje vpliva na delo in sodelovanje s šolami in delodajalci pri praktičnem izobraževanju, vmesnih preizkusih, zaključnih izpitih ...
- Sodelovanje s šolami je solidno, sodelujejo z organizatorji praktičnega izobraževanja in ravnatelji – pri usklajevanju terminov vmesnih preizkusov, posredovanju individualnih učnih pogodb ... Zbornica s šolami sodeluje tudi pri promocijskih aktivnostih (odprta vrata šol, promocija poklicev, informativni dnevi).
- Starši in dijaki se dnevno obračajo na zbornico, ponavadi ko nastopijo kakšne težave; nato na zbornici kontaktirajo delodajalca in skušajo težavo odpraviti.
- Letos izvajajo pedagoško-andragoške seminarje za usposabljanje mentorjev v podjetjih na podlagi javnega razpisa, ki so za mentorje – delodajalce in njihove zaposlene, brezplačni (kar je bila ena od dolgoletnih zahtev zbornice). Do sedaj je zbornica organizirala plačljive pedagoško-andragoške seminarje za mentorje v sklopu seminarja za priprave na 4. del mojstrskega izpita. Prav zaradi pridobitve pedagoško-andragoške usposobljenosti na brezplačnih seminarjih pričakujejo višje število verifikacij učnih mest.

4. Ovrednotenje umestitve praktičnega izobraževanja v izobraževalni sistem

- Ob sistemski uvedbi PUD po letu 2006 so na OZS beležili precejšnje razlike pri sodelovanju s šolami: v šolah, ki so pred tem sodelovale v dualnem sistemu, je uvajanje PUD potekalo brez težav. Postopno se je sodelovanje vzpostavilo tudi na šolah, ki te tradicije niso imele in sedaj ustrezno poteka na vseh. Po mnenju sogovornikov je ustrezno, da so vsi dijaki vključeni v realen delovni proces – izobraževanje v realnem delovnem okolju je nujen del poklicnega izobraževanja za doseganje ustreznih kompetenc, zaposlitve.
- S sedanjo ureditvijo ni več statusne razlike med dijaki in vajenci. Razlika se je prenesla na individualno in kolektivno učno pogodbo – individualna pogodba omogoča, da se podaljša praktično usposabljanje pri delodajalcu na račun praktičnega izobraževanja v šoli, kar predstavlja šolam organizacijske težave. V tem delu gre za neizrabljeno možnost.
- Po mnenju delodajalcev je PUD-a v izobraževalnih programih PSI še premalo.
- Težava pri zagotavljanju učnih mest je pri programih, za katere ni potreb v gospodarstvu.
- Dualni sistem je preveč obremenjeval delodajalce (zavarovanje, nagrada tudi v času, ko je bil vajenec v šoli) ter vajence v primerjavi z dijaki, ki so obiskovali šolsko obliko (večji obseg praktičnega izobraževanja, delo pri delodajalcu tudi med počitnicami ...).
- Termin vajenec ni bil dobro sprejet med mladimi in se ni uveljavil.
- Potrebno bi bilo poenotiti status individualne in kolektivne pogodbe (v kolektivne pogodbe ni vpogleda), razviti oziroma doreči nov status "dijaka-vajenca" na PUD ter voditi enotni register učnih mest (za kar ima zbornica razvito programsko podporo – interaktivni register).
- Pomembno vlogo zbornice prepoznavajo v tem, da ob garanciji učnih mest bdi tudi nad kakovostjo teh učnih mest in je naslov, kamor se lahko obrnejo tako delodajalci, starši ali dijaki in šole. Verifikacijo bi morala zbornica obnavljati na 3 leta.
- Pomembno vlogo zbornice v prihodnosti vidijo tudi v koordiniranju daljših praktičnih mednarodnih mobilnosti dijakov v poklicnem izobraževanju, pri usposabljanju tako naših dijakov/šolencev v tujini kot tujcev v Sloveniji.
- Vloga zbornice je seveda tudi v promociji poklicev in poklicnega in strokovnega izobraževanja na vseh nivojih ter v motiviranju delodajalcev za sodelovanje/učna mesta.
- Priporočilo: na zbornici menijo, da bi se individualne učne pogodbe lahko uveljavile pri večinskem deležu dijakov v poklicnem in strokovnem izobraževanju, s tem pa možnost daljšega PUD, kar je želja delodajalcev. Šole namreč tudi zaradi lažjega organiziranja pedagoškega procesa in polne zaposlenosti pedagoškega kadra priporočajo sklepanje kolektivnih učnih pogodb, individualnih učnih pogodb delodajalcem in mladim večinoma ne omenjajo. Obseg PUD je tako večinoma vezan na predpisani minimum (24 tednov). PUD se namesto pri delodajalcih, ponekod izvaja le v MIC-ih, kar prav tako ni ustrezno. To je le nekaj razlogov, ki omejujejo podporo individualnim učnim pogodbam in bi kazalo o njih razmisliti.

Gospodarska zbornica Slovenije

Na GZS smo naredili 2 intervjuja; enega z dvema zaposlenima na Gospodarski zbornici Slovenije ter drugega s predstavnikom panožne zbornice, in sicer Gostinsko turistične zbornice, ki ga podajamo v naslednjem poglavju.

1. Učna mesta in verifikacija

- Register učnih mest je dostopen na spletni strani⁶, z leti se gradi, število učnih mest narašča, obnovitveni postopki so predvidenim, na 4 leta.
- Spremljajo individualne učne pogodbe ter kolektivne učne pogodbe. Medtem ko se individualne pogodbe registrirajo s podpisom Zbornice, so šole po Zakonu o srednjem poklicnem in strokovnem izobraževanju dolžne kolektivne pogodbe posredovati pristojnim zbornicam, kar počnejo le nekatere šole, nikakor pa ne vse, ki izvajajo programe SPI. Individualne pogodbe so sicer v upadu. Po mnenju sogovornice so individualnim pogodbam bolj naklonjeni delodajalci kot šole.
- Pri programih višjih strokovnih šol je interes delodajalcev za praktično izobraževanje večji.
- Pri verifikaciji so določeni kadrovski in materialni pogoji. Pri materialnih pogojih se zavzemajo za minimum zahtev delovnega procesa, ki so nujne za posamezno področje, ker je v 1. letniku v ospredju doseganje socializacije. V 2. letniku pa je zahtevan minimum za procese po modulih. To velja predvsem za višje strokovne šole, pri programih srednjih šol je podobno – zahtevan je minimum, da dijak na osnovni ravni v celoti spozna delovni proces, za katerega se izobražuje. Definirana je tudi izobrazba v skladu s področjem in pedagoško-andragoška izobrazba, kjer ni natančno opredeljeno, po katerem programu je pridobljena, saj je bistveno, da imajo mentorji osnovna znanja, kako rokovati z mladostniki, predvsem pa prevajanja izobraževalnih standardov v delovni proces. Bistveno je tudi, da imajo mentorji ustrezne delovne izkušnje, saj v podjetju oziroma organizaciji, ne gre za izobraževanje, ampak za praktično usposabljanje z delom. Poudarjajo, da je pomembno, da se mlade vključi v delovni proces in ne obratno (da se delovni proces prilagaja šolskemu načinu dela).

⁶ Podatki iz registra učnih in študijskih mest so v Prilogi 2, str. 66.

Registra učnih in študijskih mest sta dostopna na:

www.gzs.si/slo/skupne_naloge/izobrazevanje/izobrazevanje_in_javna_pooblastila/verifikacija_ucnih_mest_v_sr_ednjem_poklicnem_izobrazevanju/register_ucnih_mest

www.gzs.si/slo/skupne_naloge/izobrazevanje/izobrazevanje_in_javna_pooblastila/verifikacija_studijskih_mest_za_visje_strokovno_izobrazevanje/register_ucnih_mest

2. Vmesni in zaključni izpiti

- Na zbornici sodelujejo pri vmesnih preizkusih; z delodajalci se dogovorijo za termin.
- V Pravilniku o zaključnih izpitih je zapisano, da lahko delodajalci sodelujejo tudi pri zaključnih izpitih, vendar je ravno zaradi ohlapnega zapisa to predvsem v pristojnosti šole in njihove aktivnosti. Šole, ki imajo že tradicionalno dobre odnose z delodajalci, le-te tudi redno vabijo na zaključne izpite. Glede sodelovanja delodajalcev na zaključnih izpitih bi bilo potrebno premisliti vlogo delodajalcev pri vrednotenju znanja.

3. Sodelovanje zbornic s šolami, dijaki, mentorji

- S šolami sodelujejo v svetovalnem smislu glede poteka PUD, PRI (zavarovanja, nagrade, pravice ... tudi na področjih, ki bi jih morali pokrivati sindikati – nagrajevanja, organizacija, pogodbe ...). Sedaj so potrebe po tem manjše, ker šole to področje že obvladujejo, nekatere zelo zgledno. S šolami sodelujejo v izobraževalnem smislu (posveti, sestanki, didaktična izobraževanja, izobraževanja o poklicnem sistemu itd.), tudi preko projektov, tudi kot višja strokovna šola, člani skupnosti, aktivno vlogo so imeli pri uvajanju sprememb v sistemu ...
- Z delodajalci sodelujejo tudi na drugih področjih (poklicni standardi) ...
- Iz interesa za kakovost sistema se veliko posvečajo usposabljanju mentorjev, ker menijo, da je to ključnega pomena.

4. Ovrednotenje umestitve praktičnega izobraževanja v izobraževalni sistem s priporočili

- Vključevanje mladih v delovni proces za pridobivanje poklica ocenjujejo kot generalno pravo smer postopanja. Predstavlja most ali pa postopen korak med sfero izobraževanja in prvim stikom z delom za mlade. Po mnenju sogovornice smo s to obliko morda našli en optimum v sistemu z našo tradicijo, razpoložljivimi sredstvi, mrežo šol ...
- Za sedanjo obliko izvajanja praktičnega usposabljanja lahko povemo, da je zelo pozitivno, da se vsi dijaki vključujejo v realno delovno okolje, čeprav se je skrajšalo trajanje praktičnega usposabljanja (kar je sicer negativno).
- Zbornica ugotavlja, da je mogoče premalo razumevanja za pravo socialno partnerstvo v poklicnem in strokovnem izobraževanju, saj šole poudarjajo šolski sistem, medtem ko so delodajalci bolj navdušeni nad praktičnim vidiku usposabljanja.
- Poudarjajo pomembnost vključevanja mladih v delovni proces, ne prilagajanja procesa šolskemu načinu. Veljalo bi razmisliti glede ozaveščanja delodajalcev, šol in mladih o medsebojnih pričakovanjih, kamor spada tudi opravljanje del, ki niso neposredno vezana na poklic, npr. priprava in urejenost delovnega mesta (pometanje).
- Pri nas nimamo tradicije, da bi podjetja v šoli iskala kadre (je sicer nekaj izjem). Na drugi strani tudi šola nima sistema, da bi učitelj praktičnega pouka šel v podjetje (če gre kdo v podjetja, je to organizator PUD, PRI), kar je pomembno predvsem pri hitrem razvoju strok.

Hkrati imamo tradicijo, da podjetja pričakujejo od šole, da je vodilna pri razvoju kadrov – tradicijo šolskega sistema.

- Gospodarstvo je na nacionalni ravni motivirano za sodelovanje pri izobraževanju, prav tako je zainteresirano za promocijo predvsem t. i. deficitarnih poklicev.

- Potrebno bi bilo tudi vzpostaviti celovite evidence (vključiti kolektivne učne pogodbe), da bi imeli celovit vpogled, predvsem pa spoštovati zakonske obveze partnerjev pri socialnem dialogu.

- Potrebno bi bilo opredeliti in ovrednoti naloge socialnega partnerstva. Sedaj so bile naloge porazdeljene, niso pa bili postavljeni temelji za izvajanje.

- Potrebno bi bilo zagotoviti neko platformo za socialno partnerstvo.

Turistično gostinska zbornica

Na TGZ smo naredili tudi intervju tudi s predstavnikom ene izmed panožnih sekcij. Predstavnik TGZ je v času, ko je bila GZS enotna služba, sodeloval s službo za izobraževanje kot član komisije za verifikacijo (za izobraževalne programe natakar, kuhar, turistični del).

1. Učna mesta in verifikacija

- Na Turistično gostinski zbornici ne delajo neposredno na področju zagotavljanja učnih mest, ker izvajalci izobraževalnih programov – šole, kontaktirajo delodajalce neposredno. Največjo vlogo v postopku pridobivanja učnih mest trenutno odigrajo srednje šole, in sicer organizatorji PUD. Edini problem tukaj je pri višjih strokovnih šolah, ker je tam premalo verificiranih mest za opravljanje praktičnega izobraževanja.

- Na posameznih srečanjih panoge predstavljajo sistem izobraževanja, ker zaznavajo težave, in sicer pomanjkanje ustreznih kadrov in nezadovoljstvo delodajalcev s spretnostmi in znanji, s katerimi pridejo kandidati na opravljanje delovne prakse.

2. Vmesni in zaključni izpiti

- V zadnjih petih letih so s strani šol povabljeni na zaključne izpite. Dokler je bil dualni sistem so dobro sodelovali pri vmesnih preizkusih in zaključnih izpitih, tudi s službo na OZS. Rezultati znanja so bili takrat precej bolj zadovoljivi.

3. Sodelovanje zbornic s šolami, dijaki, mentorji

- Sodelovanja z delodajalci glede učnih mest za praktično usposabljanje je malo, če sploh, ker to opravijo organizatorji na šolah. Z ukinjanjem dualnega sistema se je vloga zbornic manjšala in so se naloge prenesle na šole. Šole se zelo trudijo, da dijaki dobijo učna mesta v podjetjih in imajo s tem kar nekaj težav.
- S šolami sicer veliko sodelujejo, te aktivnosti pa preko upravnega odbora, poslovnih informacij, posredujejo članom. Gre za različne aktivnosti, npr. seminarji po sistemu »train the trainer«, širitev strokovnih znanj in novosti iz tujine. So tudi organizatorji vsakoletne prireditve Gostinsko turističnega zbora, kjer vse šole tekmujejo. Na ta način povežejo stroko in izvajajo promocijo poklica do osnovnih šol. S turistično zvezo organizirajo tekmovanje »Zlata kuharnica«, s katero predvsem promovirajo poklic ter vpis v te programe. Tudi pri prenovi programov sodelujejo. V okviru strokovnega dela in promocije so aktivni do vseh deležnikov, zbornica tako v velikem obsegu opravlja vezni člen.
- Pri usposabljanju mentorjev neposredno ne sodelujejo. Člane, ki se obrnejo na njih, napotijo na pristojne za to področje na GZS ali na šole.

4. Ovrednotenje umestitve praktičnega izobraževanja v izobraževalni sistem

- Sogovornik vsekakor zagovarja opravljanje praktičnega izobraževanja pri delodajalcu, mogoče celo s povečanim obsegom glede na sedanjo ureditev, sploh za programe srednjega strokovnega izobraževanja. Težava pri tem je tudi nadaljevanje izobraževanja po vertikali.
- Sogovornik podaja kritiko odprtega kurikula, in sicer kako je ta zaživel v praksi. Odziv delodajalcev, ki bi naj regijsko sodelovali pri vsebinah dela izobraževalnega programa, je bil zelo slab; hkrati so ravnatelji šol na ta način reševali premalo obremenjenost nekaterih učiteljev. Odprti kurikulum, ki je bil sistemsko dobro zastavljen, v praksi na žalost ni zaživel v zadovoljivi meri.
- Pri vsebinah je potrebno bolj slediti stroki, pri prenovah (v zadnjih 10 letih) je poudarek na splošni izobrazbi, ki je pomembna v srednjem poklicnem in strokovnem izobraževanju; pri stroki pa je nekako izgubljen stik z realnostjo in to se že odraža – delodajalci se pritožujejo, da v poklicih kuhar in natak, mladi, ki pridejo v delovni proces, nimajo strokovnega znanja, so neuporabni in niso zaposljivi. Združitev programov gostinstvo, turizem v enoten program z izbirnimi moduli se ni obrestovala, ker dijaki ne dobijo celostnega znanja. Modularnemu pristopu sogovornik nikakor ni naklonjen.
- Sindikati svojo vlogo pri praktičnem usposabljanju pri delodajalcu vidijo nekako zgolj ob temah o vrednotenju in plačilu dela, kar je sicer pomemben element, a dijaki niso člani sindikata.
- Urediti je potrebno delovni čas mladih na PUD (delodajalci se zaradi predpisov rigorozno držijo delovnega časa pri mladih v podjetju, čeprav potem ista oseba dela v drugem lokalu pozno v noč).

- Po mnenju sogovornika je vajeniški sistem v Sloveniji zaživel, koliko je zaživel, predvsem na Štajerskem, kjer so bili udeleženi delodajalci manjša podjetja, člani OZS, večji delodajalci so se vključili šele po promociji šol za ta del programa. Sistem prihodnosti za strokovne šole je po mnenju sogovornika sistem vajeništva. Kar pomeni, da bo delodajalec tisti, ki bo prevzel odgovornost, sklenil pogodbo ter poslal kandidata v šolo; s tem bodo poklici pridobili na ugledu. Mehki deli izobraževanja pridobivajo na veljavi, kar je potrebno upoštevati in razvijati (npr. odnos mojstra do vajenca).
- Veljalo bi tudi razmisliti o sistemskih rešitvah glede vpisnih pogojev v višje strokovne šole, ki so prisiljene zaradi neenakega predznanja poučevati osnove stroke, torej vsebine srednješolskega izobraževanja, ki jih nekateri študenti že poznajo. To težavo bi lahko reševali z obveznim poklicnim tečajem za tiste, ki se vpisujejo brez predznanja (gimnazijci). V Sloveniji imamo sicer 12 srednjih šol za to področje in 7 višjih strokovnih šol, delodajalci pa imajo težave s kadri in niso zadovoljni z usposobljenostjo mladih; dobro znanje izkazujejo le izjemni posamezniki ... Hkrati je potrebno dodati, da mednarodne izmenjave kažejo, da mladi pri nas imajo znanje in nekako zgleda, da ga mi ne znamo izkoristiti.
- Morda bi veljalo razmisliti tudi glede naše usmerjenosti v skandinavske dežele, ker imamo pri nas druge standarde in drugačen odnos do dela; kar je stvar mentalitete. Medtem imajo v Avstriji sistem dodelan, na Euroskills tekmovanjih zmagujejo. Pri nas je težava predvsem v odnosu do dela, saj delo z rokami ni dovolj cenjeno.
- Delodajalci se ne zavedajo možnosti in prednosti, ki bi jih zagotovljen sistem usposabljanja v delovnem procesu prinesel; nenazadnje bi dodatna pomoč v podjetju lahko dvignila kakovost storitve. Potrebno bi bile aktivnosti za ozaveščanje delodajalcev o prednostih te možnosti; sedaj jo dojemajo bolj kot strošek.
- Vlogo zbornic sogovornik vidi kot vezni člen med izvajalcem in uporabnikom izobraževanja, ki morata prevzeti vsak svojo vlogo in odgovornost, partnersko. Gospodarstvo bi bilo potrebno vključiti aktivno, ne samo na papirju.

Trgovinska zbornica Slovenije

Na TZS smo naredili skupen intervju s tremi predstavnicami zbornice.

1. Učna mesta in verifikacija

- V začetku koledarskega leta na zbornici objavijo razpis za najavo števila učnih mest za posamezne poklice. Napovedi števila učnih mest oz. najavo učnih na zbornici objavijo v februarju. Z najavo učnih mest podjetja skladno z objavljenimi obrazci v pravilniku izrazijo

potrebo za določen poklic, ne za izobraževalni program, zato sledijo tej terminologiji in uporabljajo izraz poklic.

- Evidenco verificiranih učnih mest⁷ vodijo od šolskega leta 2011/2012, pred tem člani niso izražali interesa za to področje.

- V šolskem letu 2011/2012 je bilo 753 verificiranih učnih mest, v letu 2012/2013 pa 859 verificiranih učnih mest. Od tega je največ učnih mest za poklic prodajalec, sledijo mesar, živilski tehnik, slaščičar, kuhar. Do spremembe pri verificiranem učnem mestu pride, če delodajalec vloži vlogo za spremembo, v podjetju se lahko pojavijo potrebe tudi za učna mesta za druge poklice.

- Vodijo register učnih pogodb, ki jim jih posredujejo šole. Do sedaj so imeli 1 primer individualne uče pogodbe, sicer so za to področje zbornice značilne kolektivne učne pogodbe. Svoje člane preko spletnih strani obveščajo o možnosti individualne pogodbe (tudi o možnostih sofinanciranja stroškov za to dejavnost). Člani zaenkrat ne izražajo interesa za individualne pogodbe, čemur na zbornici svoje delo prilagajajo.

- Za verifikacijo učnih mest na zbornici deluje 3-članska komisija. Na podlagi vlog delodajalcev komisija za verifikacijo opravi obisk z razgovorom, ki poteka na podlagi obrazcev Pravilnika o verifikaciji – preverjajo se kadrovske pogoje, strokovna izobrazba mentorja ter materialni oziroma prostorski pogoji. Komisija pripravi zapisnik in poročilo, čemur sledi, v primeru, da je vse v redu, odločba o verifikaciji. Po mnenju predsednika komisije za verifikacijo je sistem na terenu dobro sprejet; na področju, ki ga pokrivajo ni zaznati kakšnih večjih nepravilnosti in tako stanje na področju verifikacije ocenjuje kot dobro in zadovoljivo. Na obrazcu je navedena postavka o pedagoško-andragoški izobrazbi, a v panogi zbornice ti pogoji niso zakonsko določeni. Stališče zbornice je skladno z izraženim interesom članov, in sicer, da je zelo pozitivno, da ta znanja so, vendar ne kot zakonsko predpisana. V tej smeri na zbornici tudi delujejo – podpirajo pridobivanje znanj na tem področju in v sodelovanju z eno od trgovskih šol v okviru lastnih sredstev izvajajo seminarje za mentorje za svoje člane. Kot ustrezno ocenjujejo sedanjo urejenost, ki mentorjem omogoča brezplačne seminarje.

2. Vmesni in zaključni izpiti

- Vmesni preizkusi so vezani na individualne učne pogodbe, s katerimi na zbornici nimajo izkušenj.

- Glede zaključnih izpitov so povezani z državno izpitno komisijo. Za delodajalce objavijo obvestilo o možnosti sodelovanja v izpitnih komisijah na šolah. Po tem pozivu nastane seznam zainteresiranih delodajalcev, ki ga posredujejo državni izpitni komisiji. Šole imajo možnost, da povabijo predstavnike z seznama. Imajo 16 oseb oziroma delodajalcev, ki sodelujejo. Menijo, da je možnost sodelovanja delodajalcev pri preverjanju znanja dobra praksa, ker na ta

⁷ Podatki iz registra učnih mest so v Prilogi 2, str. 67. Dostopni so na: <http://www.tzslo.si/izobrazevanja/ucna-mesta>

način lahko dobijo občutek, kakšno znanje izkazujejo dijaki po končanem programu. Delodajalci dobijo nek vpogled in tudi možnost predlaganja morebitnih izboljšav. Ta praksa je pozitivna z vidika spremljanja vsebin, predstavlja povezavo med prakso in šolskim sistemom, ki je sicer lahko precej zaprt.

3. Sodelovanje zbornic s šolami, dijaki, mentorji

- Trgovinska zbornica dijakom nudi podatke o učnih mestih na spletnih straneh, neposredno z njimi ne sodeluje. Informacije na spletnih straneh so namenjene tudi šolam in delodajalcem.
- Trgovinska zbornica svojim članom ponuja seminarje za pridobivanje pedagoško-andragoške izobrazbe, na lastne stroške (glej zgoraj, sklop 1).
- Pred leti so sodelovali pri razpravi o obsegu praktičnega usposabljanja pri delodajalcih na eni izmed trgovskih šol, kjer je bilo njihovo stališče o porazdelitvi praktičnega usposabljanja po letnikih pozitivno sprejeto (v 1. letniku nekoliko manj, v 2. več, največ pa v 3. letniku). Njihovi člani so poudarjali, da so dijaki nekako premalo pripravljeni na praktično usposabljanje pri delodajalcih, predvsem glede vseh faz procesa dela (urejenost delovnega okolja – pometanje). Delodajalci so glede tega menili, da bi šola morala dijake bolje pripraviti na proces dela v celoti. Ocenjujejo, da so šole njihove pripombe upoštevale, dijaki so bolje pripravljeni na proces dela pri delodajalcih, tudi preko šolskih prodajaln. Sedaj ta del poteka brez zapletov.

4. Ovrednotenje umestitve praktičnega izobraževanja v izobraževalni sistem

- Dualni sistem v Sloveniji ni zaživel. Sistem, ki ga imamo sedaj, je po mnenju predsednika verifikacijske komisije dobro sprejet na terenu. S strani članov predlogov za spremembe na tem področju v komisiji za izobraževanje na zaznavajo.
- O močnejši vlogi zbornic bi bilo potrebno razmisliti na področju zakonodaje, ker zakonodajne podlage predstavljajo izhodišče za vse nadaljnje delo.
- Na Trgovinski zbornici sledijo potrebam svojih članov. Menijo, da naj se izobraževalni procesi čimbolj prilagodijo potrebam gospodarstva, delodajalcev. Niso naklonjeni dodatnim postopkom, ki bi gospodarstvo administrativno obremenjevali, kjer to ni potrebno. Tudi pri verifikaciji sledijo temu, da delodajalcem olajšajo postopke. Pobudam o obvezni pedagoško-andragoški izobrazbi mentorjev v njihovi panogi niso bili naklonjeni, ker bi to predstavljalo regulacijo, dodatne stroške, dodatno obremenjevanje ... Sicer na zbornici tovrstno usposobljenost ocenjujejo kot pomembno in potrebno (in v okviru lastnih sredstev izvajajo seminarje), a ne v obliki obveznega pogoja. Kot pozitivno vzpodbudo delodajalcem ocenjujejo za podjetja brezplačne seminarje za pridobivanje pedagoško-andragoških znanj. Pri svojih članih opazajo dobro sprejetost teh seminarjev, v smislu, da gre za vsebine dobre prakse.

- Na zbornici menijo, da njihovi člani sprejemanje dijakov na PUD vidijo kot potencial, možnost pridobivanja kadra za najprej. Mlade usmerjajo v to, da jih obdržijo (ob tem gre seveda tudi za neko selekcijo).
- Na zbornici ocenjujejo, da so temeljna pričakovanja delodajalcev pri nas, da moramo imeti takšne izobraževalne programe po rednem šolskem sistemu, ki nam bodo dali ustrezne kadre. Hkrati je prisotno pričakovanje, da se bodo mladi nekaj praktičnega naučili v šolah, dokončno usposobljenost pa pridobijo v podjetjih., kjer se delodajalci z mladimi spoznajo tako po strokovni kot osebni plati.
- Ocenjujejo, da verifikacija dosega svoj namen – dijak dobi informacijo, da je določeno učno mesto ustrezno. Na njihovem področju se ne srečujejo z neustreznimi pogoji na terenu. Gre za aktivnost, pri kateri zbornica sodeluje z delodajalci v skupnem interesu – da delo poteka tekoče, hitro in učinkovito.

Skupni zaključki intervjujev na zbornicah

- Sogovorniki na treh zbornicah se strinjajo, da je praktično izobraževanje pri delodajalcih, v realnem delovnem okolju prava smer postopanja za pridobivanje poklicne usposobljenosti.
- Potrebno bi bilo vzpostaviti enotno evidenco učnih mest, ker trenutno ni pregleda nad tem, kaj se dogaja pri kolektivnim pogodbah (OZS, GZS).
- Potrebne bi bile aktivnosti v smeri poenotenja razumevanja vloge šol, delodajalcev, zbornic, dijakov, ministrstev o vlogah in nalogah pri izvajanju PUD in PRI (OZS; GZS, TGS).
- Delodajalci ne prepoznavajo prednosti sodelovanja pri PUD, PRI v dovoljšnji meri; smiselne bi bile aktivnosti v smeri ozaveščanja gospodarstva o prednostih, ki jih ta oblika sodelovanja nudi (OZS; GZS; TGS).
- Status dijaka na PUD in študenta na PRI ni urejen – dijaka bi morala v času opravljanja PUD ščititi tudi delovna zakonodaja (OZS, GZS).
- Mlade je potrebno vključevati v delovne procese v podjetjih in ne delovnih nalog prilagajati mladim (GZS; TZS).
- Verifikacija učnega mesta bi lahko zagotavljala kakovost učnih mest, če bi se pogosteje obnavljala; pri tem vidijo pomembno vlogo zbornic. (GZS, OZS; na TZS menijo, da verifikacija dosega svoj namen).
- Na TZS si prizadevajo za poenostavitev postopkov svojim članom ter za deregulacijo tega področja. Pedagoško-andragoško usposobljenost mentorjev ocenjujejo kot zelo pomembno (na lastne stroške izvajajo tudi seminarje), vendar ne kot predpisan pogoj za verifikacijo.
- Zbornice vidijo svojo vlogo tudi v promociji poklicev ter poklicnega in strokovnega izobraževanja (GZS, TGS, OZS).

ŠOLE in PUD, PRI

Obiskali smo 4 šole⁸ na katerih smo opravili 7 intervjujev s predstavniki šol, in sicer 3 intervjuje s predstavniki vodstev šol (ravnatelji, direktorji), 3 z organizatorji PUD in PRI ter 1 intervju, na katerem sta bila prisotna ravnatelj in organizator PUD.

Izkušnje s PUD, PRI so po šolah, pa tudi med organizatorji PUD, PRI različnih strok, precej heterogene, zato bomo zapise intervjujev podali najprej po šolah, nato pa v skupnih ugotovitvah tako skupne točke kot razhajanja v praksah, pogledih, mnenjih ...

Zapise intervjujev bomo podali po sklopih pripravljenih opomnikov za intervju s predstavniki vodstev šol in šolskih centrov ter z organizatorji PUD, PRI (glej str. 63 in 64). Polstrukturiran intervju za organizatorje PUD, PRI vsebuje 3 sklope, in sicer učna mesta in verifikacija, sodelovanje z delodajalci in zbornicami ter 3. sklop, ovrednotenje umestitve praktičnega izobraževanja v izobraževalni sistem. Na treh šolah, kje smo intervju z organizatorji PUD in PRI ter vodstvom šol naredili ločeno, smo s predstavniki vodstev šol govorili le o vprašanih iz 3. sklopa – o njihovem pogledu na sedanjo in prejšnjo (dualno) obliko izvajanja praktičnega izobraževanja ter o predlogih izboljšav, saj so nam informacije o prvih dveh sklopih podali organizatorji PUD, PRI.

ŠOLA 1

Vodstvo in organizator PUD

Na šoli 1 smo voden intervju izvedli hkrati z ravnateljem in organizatorjem PUD-a.

1. Učna mesta in verifikacija

- Do sedaj na šoli 1 še niso imeli težav pri pridobivanju učnih mest.
- Individualne učne pogodbe so v manjšini – v šolskem letu 2011/2012 jih je bilo med dijaki, ki so zaključili zadnji letnik 20 %. Za tekoče leto šola končnega podatka še nima, ker se nekaj pogodb sklene tekom šolskega leta, pogodbe pa se lahko med šolskim letom tudi prekinejo. Za šolo sta obe obliki pogodbe enaki, razlika je pri organizaciji, ker pri individualni pogodbi PUD lahko traja dlje časa, kar se v praksi ne dogaja zaradi organizacije dela na šoli (dijakov z individualno pogodbo je premalo za en razred, predmetna organizacija pouka organizacijsko

⁸ Gre za 3 šolske centre in en šolo. Tukaj jih bomo poimenovali šola 1, šola 2, šola 3 in šola 4.

ne dopušča podaljševanja, zelo pomembna pa je tudi prisotnost dijakov pri pouku zaradi vzgojnih učinka šolskega dela). Na šoli ocenjujejo, da je smiselno, da sta obe obliki pogodb.

- Dijaki si učno mesto v podjetju uredijo sami (v tem primeru organizator PUD skupaj z dijakom delodajalca obišče), ali pa organizator po potrebi kontaktira delodajalce, da na šoli zagotovijo učna mesta vsem dijakom.

- Za uspešno izvedbo PUD-a je zelo pomembno, da vse strani vedo, kakšna so pričakovanja in obveznosti vpletenih. Šola 1 v ta namen vsako leto za dijake, starše in delodajalce natisne brošuro, v kateri so vloge in naloge vseh vpletenih jasno opredeljene.

2. Sodelovanje z delodajalci, zbornicami

- Na šoli sodelujejo predvsem z OZS, in sicer zbornici posredujejo podatke za registre ter usklajujejo termine za izvajanje vmesnih preizkusov in zaključnih izpitov pri individualnih učnih pogodbah. Sodelujejo tudi pri oblikovanju programa, odprtega kurikula. Sodelovanje je konstruktivno, ni pa zelo intenzivno.

- Šola z mentorji v podjetjih veliko sodeluje (dnevi odprtih vrat, izobraževanja za učitelje, obveščanje o možnostih pridobitve sredstev za povračilo stroškov za sprejem dijaka na praktično usposabljanje ...), usposabljanj zanje pa ne izvajajo, o tem jim posredujejo podatke.

- Po seznamu, ki ga objavi zbornica, delodajalce povabijo tudi k sodelovanju pri zaključnih izpitih, želijo pa, da je delodajalec prisoten pri celotnem procesu kot sestavni del ekipe. Zaključni izpiti potekajo na šoli.

3. Ovrednotenje umestitve praktičnega izobraževanja v izobraževalni sistem

- Glede na zgodovinski vidik in kot so vloge partnerjev pri poklicnem izobraževanju v Sloveniji razumljene, je prav, da ima na področju poklicnega in strokovnega izobraževanja najpomembnejšo vlogo šola. Pri tem moramo upoštevati, da je pristop, da je dijak voden skozi izobraževalni proces, pomemben tudi z vzgojnega in socializacijskega vidika.

- Praktično usposabljanje v podjetjih ni vedno garancija kakovosti, predvsem glede pridobivanja začetnega znanja. Prav tako delodajalci od dijakov pričakujejo, da znanje že imajo in ga v določenih segmentih nadgradijo. Učitelj sistematično spremlja in razvija veščine pri dijakih, medtem ko pri delodajalcih ni kurikula, učenje lahko poteka le kot učenje s posnemanjem in popravljanjem napak. Na šoli 1 menijo, da je praktično usposabljanje na delovnem mestu primerno za nadgradnjo znanja, ne pa za pridobivanje osnov.

- Praktično usposabljanje pri delodajalcu je lahko problematično tudi zaradi subjektivnih dejavnikov (vse je odvisno samo od enega delodajalca, od ene osebe). Kakovost izobraževanja tako temelji na šoli, ki je tudi inkubator znanj tako na strokovnem kot na pedagoškem področju; na obeh področjih se tudi stalno dodatno izpopolnjuje.

- Smiselno bi bilo šoli omogočiti tržno ponudbo njene dejavnosti, ker je to zagotovilo, da je dijak pri praktičnem usposabljanju v realnem okolju ustrezno voden in spremljan, hkrati pa bi

bilo omogočeno usvajanje kompetence podjetništva ter učenje (so)odgovornosti pri dijakih v realnem delovnem okolju.

- Potrebno je upoštevati tudi socialno ekonomsko okolje, iz katerega prihajajo dijaki, ki se izobražujejo za določen poklic, ker to pomembno vpliva na delo šole. S tem se seveda dotaknemo kriterijev vpisa ... Hkrati je šola tudi vzgojna ustanova, ki zelo mlade dijake vodi na poti do samostojnega življenja. Dijaki se v delovni proces pri delodajalcih vključujejo zelo različno, odvisno od posameznika, ocenjujejo pa, da večina dijakov čedalje bolj nesamostojnih generacij potrebuje mentorje.

- Specifična težava te stroke je tudi ta, da je na stopnji srednjega poklicnega izobraževanja. Ambicioznejši dijaki, tudi nadarjeni za ta poklic, nadaljujejo izobraževanje po vertikali in veliko jih poklic zapusti. Glede na to, da je pri delu s strankami zelo pomembna tudi splošna izobrazba, da je za vodenje obrti potrebna visoka stopnja pismenosti, da se pri tej stroki uporablja veliko kemičnih preparatov, do tega, da sledenje novostim, trendom, zahteva tudi veliko znanja kulturologinje, estetike, poznavanja stilov ... bi bilo nujno, da se poklic izenači z ostalimi na srednji strokovni ravni, s čimer bi bilo omogočen tudi primeren razvoj stroke.

ŠOLA 2

Na šoli 2 smo opravili 3 vodene intervjuje, in sicer s predstavnikom vodstva šole, z organizatoricama PUD in PRI ter z delodajalci. Na šoli 2 pred PUD-om niso imeli dualnega sistema.

ŠOLA 2, vodstvo

a) Ocena umestitve sedanje oblike izvajanja praktičnega usposabljanja v sistem

- Pri prenovljenih programih je napredek. Procesi s temi programi potekajo boljše, so bolj fleksibilni ... Seveda pa je potrebno stvari razvijati naprej, predvsem v smislu večje samostojnosti dijakov.

- Delodajalci kljub vsemu niso v celoti zadovoljni, in tega tudi ne moremo doseči, ker so v glavnem usmerjeni v ožji segment poklica, ki ga opravljajo. Tudi delodajalci bi morali biti bolj razvojno naravnani (nekateri so, niso pa vsi), bolj bi morali razumeti vzajemno povezanost šole in delodajalcev, trga dela.

- Načeloma so delodajalci zadovoljni, težave, ki se pojavljajo pri izvajanju praktičnega usposabljanja so organizacijske ali konflikti s posameznikom (to potem individualno rešujejo).
- Za doseganje namena praktičnega usposabljanja pri delodajalcu je pomembna razvojna usmerjenost podjetja, predvsem pa, da mentorji znajo delati z mladimi – na tem bi bilo potrebno še delati.
- Med pričakovanji delodajalcev strokovno znanje dijakov ni na prvem mestu, temveč so to socialne kompetence in njihov odnos do dela in sodelavcev.
- Na šoli mlade usmerjajo, da se delodajalcem ustrezno predstavijo (to pomeni tudi uresničevanje ključnih kompetenc, poklicne socializacije), tako da pridobivanje učnega mesta za PUD za dijake predstavlja tudi obliko prvega iskanja zaposlitve.

b) Priporočila

- Potrebovali bi razvojni del in podporo za zagotavljanje kakovosti učnega mesta (s strani Centra za poklicno izobraževanje, zbornic ...) in – še bolj pomembno, za poudarek na 'kakovosti ljudi', ki so mentorji v podjetjih – tu gre predvsem za občutek za delo z ljudmi, še posebej z zelo mladimi.
- Šola mora delati tudi z nadarjenimi dijaki.
- Delodajalce je potrebno tako usposobiti za delo z mladino kot tudi vzpodbujati k inovativnosti in razvojni usmerjenosti. Potrebno je delo na kakovosti učnega procesa, še posebej kakovosti odnosov mentor – dijak, študent.

ŠOLA 2, organizatorji praktičnega usposabljanja

Voden intervju podajamo o sklopih opomnika za organizatorje PUD in PRI (gl. str. 63).

1. Učna mesta in verifikacija

- Na šoli 2 imajo samo kolektivne pogodbe, individualne pogodbe še niso imeli (ni bilo pobude z nobene strani).
- Dualne organizacije praktičnega izobraževanja na šoli 2 niso imeli.
- Dijaki oziroma študentje se sami dogovorijo z delodajalci – na šoli dobijo najavni list, ki ga delodajalec izpolni, nato se dogovorijo za podpis pogodbe; nato šola preveri delodajalca (po telefonu ali če je možno z obiskom) in stvar steče. Dijak, ki ne ve, kje bi opravljal PUD, se obrne na organizatorja, ki ima evidenco delodajalcev, s katerimi dlje časa sodelujejo. To je utečen sistem, ki nekako gladko poteka. Še pred PUD-om so imeli otroke na terenu pri delodajalcih enkrat ali dvakrat na teden; takrat se je vzpostavila mreža z delodajalci. Dijake je takrat šola pošiljala k delodajalcem, ocenjujejo, da je bilo takrat več težav kot sedaj, ko se

dijaki dogovorijo sami (pri 1. letnikih pogosto sodelujejo tudi starši) in prevzamejo del odgovornosti.

- Pozorni so na to, da imajo dijaki učna mesta v bližini svojega kraja.
- Učna mesta niso vsa verificirana, v kmetijstvu jih je zelo majhen delež. K pogodbi o PUD delodajalcu priložijo obvestilo o verifikaciji in vlogo za verifikacijo, ne vedo pa, kaj se s tem zgodi.
- Pri verifikaciji so težave v kmetijstvu, morda tudi zato, ker se Kmetijska zbornica ni vključila v verifikacije; pa tudi pri naravovarstvu, ker je novo področje. Delodajalce obveščajo o možnostih verifikacije. Odkar se izvajajo seminarji za usposabljanje mentorjev, opažajo občutno več interesa pri delodajalcih.
- Del PUD-a, PRI-ja mladi nekaterih programov kmetijstva opravijo tudi na šolskih posestvih v poletnih počitnicah (vrtnar, gospodar na podeželju, cvetličar, hortikulturni tehnik, lani tudi naravovarstvo).
- Šola informira mentorje o verifikaciji, na šoli potekajo seminarji za usposabljanje v okviru projekta.
- Na šoli 2 sta zaposleni malo manj kot dve osebi za to področje.

2. Sodelovanje z delodajalci, zbornicami

- Aktivnosti zbornice (GZS) pri pridobivanju novih učnih mest na šoli ne poznajo. Zbornici posredujejo podatke. Z OZS več sodelujejo – udeležili so se projektov, predavanj o mednarodnih izmenjavah, na spletni strani najdejo uporabne informacije. Sodelujejo pa z Javnim skladom RS za razvoj kadrov in štipendiranje.
- Delodajalci vsako leto na vseh področjih sodelujejo na zaključnih izpitih; učitelji jih povabijo na pouk, kar je dobro sprejeto tudi pri dijakih.
- Mentorji v podjetjih se zavedajo, da imajo mladostnika in znajo delati njimi, ne zavedajo pa se, da so del šolskega sistema.

3. Ovrednotenje umestitve praktičnega izobraževanja v izobraževalni sistem

- Pri verifikacijah bi morale zbornice odigrati bolj vzpodbudno vlogo, da se uredi še kmetijsko področje. Delodajalci bi drugače, resneje sprejeli prednosti verifikacije s strani svetovalcev zbornice kot s strani šole.
- Še več sodelovanja z delodajalci; nabor tistih, ki sodelujejo, je pomemben, a skromen. Tukaj vidijo vlogo zbornic in Centra za poklicno izobraževanje, pa tudi šol, predvsem v ozaveščanju delodajalcev, da so del izobraževalnega sistema in da jim ta pomembna vloga lahko prinaša precej prednosti. Nekateri delodajalci, s katerimi dobro sodelujejo, te prednosti prepoznavajo (nabor potencialnih kadrov, ali za sezonska dela).
- Študente, pa tudi dijake usmerjajo tudi na opravljanje praktičnega usposabljanja v tujini (Avstrija je trenutno precej popularna), sprejeli so 17 dijakov iz Francije na PUD za tri tedne.

- Skušajo se prilagajati potrebam delodajalcev, kolikor je to možno, kar pa je včasih težko zaradi poteka dela na šoli.
- PUD ocenjujejo kot dobro zastavljeno smer. Obseg PUD-a je primeren, razen pri tehnikah ga je premalo – takšne informacije dobijo tudi od delodajalcev.
- Na višji šoli si prizadevajo, da bi delodajalci izrazili potrebo po konkretnem sodelovanju, v smislu diplomskih nalog ali seminarjev na srednji stopnji.
- Delodajalce nagovarjajo, da dijake vključijo v delovni proces, kolikor je to možno, da dobijo rutino, vpogled v proces dela ... Delodajalci jim povejo, da od dijakov in študentov pričakujejo na prvem mestu vestnost, samostojnost, odgovornost, prijaznost; znanja niti ne omenjajo.
- Na višji šoli študentom, ki imajo dejavnost, povezano s študijem doma, 200 ur PRI priznajo, za preostali del jih skušajo usmeriti v neko drugo dejavnost, da dobijo širši vpogled v stroki.

ŠOLA 3

Na šoli 3 smo izvedli 2 skupinska intervjuja. Prvega s tremi sogovorniki iz vrst vodstva: s predstavnikom vodstva šole in 2 predstavnikoma vodstev organizacijskih enot: za področje zdravstva in področje strojništva, prometa in lesarstva. Za regijo šole 3 je značilno, da pred PUD-om dualna organizacija poklicnega izobraževanja ni zaživela.

ŠOLA 3, vodstvo

a) Ocena umestitve sedanje oblike izvajanja praktičnega usposabljanja v sistem

- Na začetku praktičnega usposabljanja pri delodajalcih so imeli kar težave zagotoviti vsa mesta, tudi ker gospodarski bazen ni velik. Sedaj se je potek stabiliziral in v zadnjem letu, dveh, generalno gledano ni nekih večjih težav.
- Na področju zdravstva so težave pri zagotovitvi učnih mest v javnih zavodih, kamor večina dijakov želi, a je zanimanja preveč, da bi lahko vse sprejeli, tako da so na dijaki na PUD-u v celotni regiji. Zavodi se morajo za opravljanje PUD prijaviti Ministrstvu za zdravje in se verificirati kot učna baza dijakom in študentom.
- Individualnih pogodb skoraj ni, kar pripisujejo temu, da niso imeli izkušenj z dualnim organizacijo. Glede na vrsto izobraževanja, trende, sogovornik ne vidi možnosti izvajanja poklicnega izobraževanja brez neke oblike izobraževanja v delovnem procesu. Sedanjo

izvedbo na enoti za področje strojništva, prometa in lesarstva ocenjujejo kot ustrezno, pri nekaterih strokah bi bilo morda potrebna daljša izvedba, kar je v tej obliki težko.

- Pri zdravstvenih tehnikah tudi učitelji praktičnega pouka PUD-a ne ocenjujejo kot posebej smiselnega, ker na šoli velik del praktičnega pouka poteka v realnem delovnem okolju (v bolnišnici), vodijo ga učitelji praktičnega pouka.

- V enoti za področje strojništva, prometa in lesarstva je stranski učinek PUD-a ta, da so začeli sodelovati z gospodarstvom, tudi v drugih oblikah. Sodelovanje s podjetji je pomembno tudi zaradi možnosti zaposlitve, čeprav večina, sploh najboljši dijaki nadaljujejo izobraževanje; a nekaj zaposlitev iz tega zagotovo sledi. PUD predstavlja pomembno povezavo med šolo in trgom dela.

-V zdravstvu so dijaki zelo zadovoljni s PUD-om in se ga veselijo; prav tako pa so mentorji zadovoljni z znanjem dijakov.

b) Ocena dualne organizacije poklicnega izobraževanja

- Dualna organizacija praktičnega izobraževanja v regiji šole 3 ni nikoli zaživela ... Težko najdejo razloge za to. Šlo je za nekaj drugačnega, ni bilo v skladu s tradicijo, kakšnega čezmejnega vpliva ni bilo (kot na Štajerskem) ... Edino lesarska šola je imela nekaj primerov, kak zidar, mogoče kakšen mehanik. Spodbude s strani šole v tej smeri so bile, zgleda, da si dijaki enostavno niso želeli redno hoditi k delodajalcu in še v šolo.

- V zbornicah obrtniki, ki bi želeli imeti vajence, zagovarjajo dualni sistem/individualne pogodbe, vendar je sedaj situacija takšna, da dijaki niso navdušeni nad tem, ker je v šoli udobneje.

c) Priporočila

- Sistemsko urediti status dijaka v času PUD-a – pod katero zakonodajo spada? V času dela pri delodajalcu bi moral biti zaščiten z zakonodajo, ki ščiti zaposlene, ne s šolsko zakonodajo; to povzroča tudi težave glede zavarovanja. Problem je v primeru kakšne delovne nesreče itd.

- Zadeve niso dorečene v celoti – šola mora zagotoviti učno mesto dijaku, da lahko zaključijo izobraževalni program, ni pa opredeljeno, kako. To bi se moralo na nek način urediti, ker zakonodaja ni jasna.

- Težava je v sredstvih, vrednotenju dela delodajalcev. Skladi, v katere vplačujejo vsi delodajalci in se iz njih plačuje tiste, ki usposablajo nov kader, bi lahko bili dobra rešitev (to bi lahko izpeljale samo zbornice). Ali pa davčne olajšave za delodajalce ...

- Dijaki istega programa so na PUD-u različno obravnavani, tudi glede vračila stroškov prevoza, nagrade dijaku ... Tudi starši imajo težave s tem. Tudi ta vidik bi bil urejen s sistemsko ureditvijo glede povračila stroškov delodajalcem.

- Potrebno bi bilo vzpostaviti partnerski odnos med vpletenimi stranmi, saj delodajalci sedanje sodelovanje razumejo kot nalaganje dodatnega dela in stroškov s strani šolstva. Delodajalci

imajo občutek, da delajo šoli in mladim uslugo, da jim je ta del vsiljen. Odnos med šolo in delodajalci tako ni profesionalen, bi pa moral biti – sedaj je sprejem na PUD odvisen od prostovoljne pripravljenosti posameznega mentorja, ki ima občutek, da dela uslugo šoli, dijaku, učitelju ...

- Potrebovali bi jasno opredelitev vlog; vsi bi morali prepoznati svoj interes in partnersko pristopiti. Zakonodajo, posvete, klimo bi bilo potrebno usmerjati v partnerstvo, da bi delodajalci prepoznali svojo aktivno vlogo in prednosti, ki jih to sodelovanje prinese. Podjetja sedaj nekako ne vidijo svojih koristi. Njihov interes so sicer izboljšali razpisi, vprašanje pa je, kako kvalitetna so ta učna mesta.

- Težava je tudi v tem, da sedaj delodajalci PUD vidijo kot vzgajanje in usposabljanju konkurence (dijaki se lahko zaposlijo pri konkurenci).

- Glede kakovosti učnih mest je vzpodbudna stvar dodatno usposabljanje mentorjev v podjetjih; a tudi to bi bilo potrebno sistemsko urediti.

- Zbornice so tiste, ki bi lahko predstavljale močan element za vzpostavitev partnerskega odnosa med izobraževanjem in sfero dela.

- Razvojne, strokovne in svetovalne rešitve bi moral pripraviti CPI in potem prevzeti vlogo povezovanja in usklajevanja med šolami, delodajalci, zbornicami ... Tudi ustanovitev CPI-ja je bila tako zastavljena. Zaznavati bi moral težave šol, delodajalcev in skušal iskati rešitve, ki bi ustrezale vsem partnerjem.

ŠOLA 3, organizatorji PUD

Na šoli 3 smo izvedli skupinski intervju z organizatorji PUD za področja: strojništvo in mehatronika, zdravstvo, logistika, lesarstvo, elektrotehnika in računalništvo, biotehnika in gostinstvo ter s koordinatorjem organizatorjev PUD.

1. Učna mesta in verifikacija

- V večini organizacijskih enot imajo dijaki sami možnost, da poiščejo podjetje za opravljanje PUD-a; izjemi sta področje zdravstva in gostinstvo.

- Pri zagotavljanju učnih mest v zdravstvu (kjer večina dijakov želi v javni zavod, ki ne more vseh sprejeti) organizatorka kontaktira delodajalce, ki sporočijo število učnih mest. Organizatorka nato objavi učna mesta, na katera se dijaki prijavijo; v posameznih primerih si PUD uredijo tudi dijaki sami.

- Za področje gostinstva organizatorka pozna vse delodajalce in vodi seznam delodajalcev, s katerega dijaki izbirajo podjetja in jih kontaktirajo sami. Register namreč ni posodobljen, učno mesto v podjetju ostane, tudi če mentor menja delodajalca.

- Pri logistiki približno polovica dijakov učna mesta najde samih, ostala pa organizator PUD. Pri logistiki je specifična situacija, ker v podjetju dijaku ne morejo prepustiti odgovornosti, vsaj v 1. letniku ne. Organizator verifikacij ne preverja, niti se jih ne zahteva.

- V elektro in računalniški panogi si dijaki v glavnem zagotovijo učna mesta sami, preostalim pomaga organizatorka. En dijak ima individualno pogodbo. Za podjetja gre pogosto gre za osebne usluge dijaku, šoli. V elektro stroki ni interesa za seminarje mentorstva, nasploh se v podjetjih mentorstva otepajo; pedagoško-andragoška usposabljanja ocenjujejo kot odvečna.

- Sogovornik, ki izvaja seminarje za usposabljanje mentorjev ocenjuje, da so večini obrtnikov odveč, ker ne prepoznajo teh potreb. Pomembna je kvaliteta izvedba seminarja.

- V gostinstvu pridobivanje učnih mest v 3. letniku sploh ni težavno.

- Za področje mehatronike in strojništva je učnih mest dovolj, zadnje čase težava, ker v podjetjih nimajo dela že za svoje delavce.

Organizator tega področja dijake v času PUD-a obiskuje, nekateri so tudi za tekočim trakom, kar ocenjuje kot izkoriščanje delovne sile. Meni, da se avtorservisirji na PUD veliko naučijo.

Vsa učna mesta niso verificirana, teh je okrog 70 %. Področje se sicer ureja, ključna ovira je pedagoško-andragoška izobrazba mentorjev (brezplačni seminarji v zadnjem času situacijo izboljšujejo). Čim je verifikacija v postopku, pogodbo sklenejo, ker morajo učna mesta zagotoviti. Pri verifikacijah imata OZD in GZS primat, čeprav učno mesto lahko preveri tudi organizator.

- Pri lesarstvu podobno kot pri mehatroniki in strojništvu. V regiji dejavnost ni razvita, zato se bojijo, da bodo brez subvencij izgubili izvajalce PUD-a. Delodajalci bi želeli že usposobljene kadre. Približno 50 % učnih mest je verificiranih. Ovira v tej stroki je ozka poklicna usmerjenost mikro podjetij, zato je nemogoče doseči program PUD-a. Dijaki programa mizar so po PUD-u razočarani, delodajalci jih težko vključujejo v proces, sploh nižje letnike.

- Individualnih pogodb je zelo malo⁹ na celotni šoli 3, želijo jih delodajalci:

- V šolskem letu 2011/12 jih je bilo 8 (0,84 %), od tega 5 v programih živilstva in hortikulture.
- V šolskem letu 2010/2011 je bilo individualnih pogodb 12 (1,25 %), od tega 8 v programih živilstva in hortikulture.
- V šolskem letu 2009/10 je sklenilo individualno učno pogodbo 5 dijakov (0,6 %).

Nekateri dijaki z individualno pogodbo podaljšajo PUD na račun praktičnega izobraževanja v šoli. Na istem spletnem naslovu je objavljen seznam podjetij, ki sodelujejo pri izvajanju PUD na šoli 2, skupaj jih je 405.

2. Sodelovanje z delodajalci, zbornicami

⁹ Podatke o individualnih pogodbah smo pridobili v poročilih o delu PUD za posamezna šolska leta, dostopnih na spletnih straneh šole

- Organizator PUD za lesarstvo odlično sodeluje z lesarsko sekcijo na zbornici (na koncu šolskega leta imajo tudi predstavitve na OZS pri predmetu projektiranje). To sodelovanje mu omogoča tudi pridobivanje učnih mest.
- Zbornica zdravstvene nege je bila v veliko pomoč pri usposabljanju mentorjev.
- Organizatorji posredujejo zbornici podatke (pogodbe in termine za vmesne preizkuse) ter nanjo napotujejo delodajalce za namen verifikacije.

3. Ovrednotenje umestitve praktičnega izobraževanja v izobraževalni sistem

- Nekaj organizatorjev ocenjuje PUD kot pomemben, ker dijaki tako spoznajo delovno okolje.
- Potrebno bi bilo urediti tudi subvencije za programe nižjega poklicnega izobraževanja (sedanje subvencije teh programov ne vključujejo), pri teh programih so najbolj potrebne. Subvencije so povečale interes delodajalcev, težava je v zamiku plačila.
- Mentorji za svoje delo z mladimi niso nagrajeni, v tem času opravljajo vse delovne naloge v enakem obsegu kot sicer. Potrebno bi bilo sistemsko urediti spodbude za delodajalce, kar bi lahko omogočilo prepoznavanje pomembne vloge mentorstva pri praktičnem usposabljanju mladih.
- Verifikacija ni zagotovilo kakovosti, registri niso ažurirani (verificirano učno mesto je lahko slabo). Kakovost učnih mest bi morala biti v pristojnosti organizatorjev, ker ti dijake na PUD-u obiskujejo.
- Veljalo bi razmisliti o obsegu PUD-a pri 3. letnikih poklicnega izobraževanja, ki traja pol leta skupaj. Dijaki preveč izgubijo stik s šolo (dijaki PUD dojemajo kot počitnice).
- Na račun PUD se ne sme krajšati praktični pouk v šoli, ker lahko prihaja do zlorabe delovne sile.
- Potrebno bi bilo poenotiti normative za obseg dela za PUD v šoli (za programe srednjega poklicnega izobraževanja so vezani na število dijakov, za srednje strokovno izobraževanje pa na število ur).
- V programu zdravstvene nege del praktičnega pouka poteka v bolnišnici, vodijo ga učitelji šole. Tako so se sestre seznanile z načinom šolskega dela, kar ocenjujejo kot primer dobre prakse, saj so sestre povedale, da jih je bilo pred tem malo strah, da bi prihajalo do razlik med tem, kaj se učijo v šoli in pri njih.

ŠOLA 4

Na šoli 4 smo opravili skupinski intervju z organizatorji PUD in PRI in z delodajalci. S predstavnikom vodstva smo naredili intervju telefonsko.

ŠOLA 4, vodstvo

a) Ocena umestitve sedanje oblike izvajanja praktičnega usposabljanja v sistem

- Pri vzpostavljanju praktičnega usposabljanja pri delodajalcu ni prišlo do jasne opredelitve, kaj to je. Dobro bi bilo organizirati posvet, javno debato, kakšna so pričakovanja različnih skupin deležnikov o PUD, in sicer: šol, dijakov, delodajalcev, zbornic oziroma združenj delodajalcev, države (ministrstev).

Enoznačno razumevanje praktičnega usposabljanja v delovnem procesu je ključno za doseganje njegovih ciljev, kakovosti. Sedaj je situacija takšna, da se šole nekako bojijo praktičnega usposabljanja pri delodajalcih, ker se bojijo izgube dela, odpuščanja učiteljev. Delodajalci pa vidijo to ureditev predvsem kot strošek.

b) Ocena dualne oblike organizacije

- Dualna organizacija je bila povzeta po Bavarski, vendar gre tam za različno kulturo vajeništva, ki je v Sloveniji ni (smiselno bi bilo pogledati še vajeniški sistem v Franciji, na Danskem in še kje). V Sloveniji prevladuje prepričanje, vera v šolski model izobraževanja. V kolikor želimo šolsko in delovno sfero povezati, je potrebno narediti veliko tudi na osveščanju sfere dela, delodajalcev, predvsem o pomenu njihove aktivne vloge v poklicnem izobraževanju.

c) Priporočila

- Pri osveščanju delodajalcev o pomenu njihovega aktivnega sodelovanja pri praktičnem izobraževanju, lahko odigrajo zbornice svojo vlogo. Tu je pravzaprav vloga zbornic. Glede vodenja registra učnih mest je problem razdrobljenosti zbornic – ob zdajšnji ureditvi, ki je drugačna od časa, ko se je uvajala dualna organizacija. Morda bi to vodila nacionalna agencija, morda CPI. Predlog vodstva šole 4 je, da bi lahko tudi šole sporočale o potencialnih oz. že obstoječih učnih mestih – na podoben način kot se imenujejo predavatelji višjih šol.

- Pomembno je tudi, da se na nacionalni ravni vzpostavijo mehanizmi, ki bodo motivirali povezovanje delodajalcev s šolami. Pred leti je na zbornicah živela ideja o vzpostavitvi

sklada, v katerega vplačujejo delodajalci, ki nimajo mladih na praktičnem usposabljanju. Druga možnost so davčne olajšave ali stimulacije ...

- Učitelj, odgovoren za praktično izobraževanje (organizator praktičnega izobraževanja), bi moral imeti drugačen naziv – spremljevalec dijakov na praktičnem usposabljanju pri delodajalcih. Več bi moral biti na terenu, se morda kdaj tudi sam vključiti v delovni proces pri kakšnem delodajalcu. Verjetno ne bi bilo slabo, da kdaj tudi kakšen delodajalec pride pogledati, kako delajo v šoli.

ŠOLA 4 organizatorji PUD

Na šoli 4 smo izvedli skupinski intervju z dvema organizatorjema praktičnega izobraževanja višješolskih študijskih programov in štirimi organizatorji PUD v programih srednjega poklicnega in strokovnega izobraževanja.

Povzetke skupinskega intervjuja bomo skušali predstaviti po sklopih, ki so ponekod prepletajo.

1. Učna mesta in verifikacija

- Organizatorji povedo, da imajo pri prvem koraku pridobivanja učnega mesta ustaljeno prakso, in sicer do določenega roka si mladi sami izberejo delodajalca, pri katerih bi želeli opravljati PUD, nato jim pomagajo organizatorji. Organizatorja PRI dodajata, da si večina študentov PRI uredi samih, pogosto izberejo delodajalca, pri katerem so opravljali PUD v času obiskovanja srednješolskega programa.

- Organizatorji imajo nabor/bazo podjetij, s katerimi dobro sodelujejo več let in če je le možno, pri razporeditvi upoštevajo interese dijakov ali študentov. Register učnih mest pri zbornicah uporabijo redko, če so z zagotovitvijo učnih mest res velike težave.

- Na šoli 4 imajo praviloma kolektivne učne pogodbe, razen pri dijakih s področja strojništva, pri katerih imajo v posameznem šolskem letu od 15 do 30 individualnih učnih pogodb (od skupno 400 dijakov), na željo delodajalcev. Za to stroko imajo sicer okrog 200 učnih mest pri 120 delodajalcih. Individualne pogodbe so pogosto sklenjene z manjšimi podjetji, v katerih imajo mentorji mojstrske izpite. Individualna učna pogodba je v teh primerih bolj privlačna za delodajalce in na željo delodajalca se lahko obseg PUD v podjetju pri njem podaljša, tako da dijak pri delodajalcu opravi del praktičnega pouka (kar se za vsakega dijaka dogovarjajo individualno).

- Delež verificiranih učnih mest je po področjih različen, npr. na področju ekonomije je verificiran le manjši del učnih mest, na področju strojništva okrog dve tretjini.

- Za PRI v višješolskih programih imajo sklenjene tripartitne pogodbe.

- Medtem ko organizatorji na nekaterih področjih nimajo večjih težav pri zagotavljanju učnih mest (področje ekonomije, kjer imajo v večjih podjetjih stalna učna mesta), drugi navajajo, da

le s težavo po celi regiji in v podjetjih sorodnih dejavnosti najdejo primerna učna mesta (npr. za program računalnikar).

- Glede aktivnosti šole pri pridobivanju novih učnih mest organizatorji navajajo obiske v podjetjih, pomoč pri verifikaciji, pripravi dokumentacije za prijavo na razpis za povračilo stroškov.

2. Sodelovanje z delodajalci, zbornicami

- Oblike sodelovanja z delodajalci so različne, pri višješolskih programih so mentorji v podjetjih smentorji pri diplomskih nalogah, študentje v podjetjih opravljajo tudi seminarske naloge. Na šoli 4 z nekaterimi delodajalci sodelujejo tudi na nekaterih strokovnih področjih.

- Delodajalci so zelo zadovoljni, kadar dijaki zaključni izpit opravljajo pri njih, ker to ocenjujejo kot resno delo in ne kot »igračkanje« v umetnih okoliščinah.

- Kot obliko sodelovanja en organizator navede tudi pogovor z mentorji v podjetju o tem, kje imajo dijaki primanjkljaje v znanju.

- Z zbornicami ne sodelujejo neposredno, gre za posredovanje podatkov o učnih pogodbah ter redko, vpogled v register učnih mest (kadar so velike težave pri zagotovitvi).

3. Ovrednotenje umestitve praktičnega izobraževanja v izobraževalni sistem

- Organizator s področja strojništva ocenjuje, da je dualna oblika pri obrtnikih veljala za zelo dober sistem za pridobivanje novega kadra, ki ni bil podprt s systemskega vidika, tudi finančno. Sedanja oblika je nek primer tega, če gre za individualno učno pogodbo. V najboljših časih so imeli do 70 % dijakov v dualni obliki za te stroke, sedaj je zanimanje delodajalcev za to obliko prisotno, vendar ni zanimanja pri dijakih in predvsem starših.

- Organizatorji menijo, da bi bila nujna uskladitev delovne in šolske zakonodaje (predvsem vključitev PUD v delovno zakonodajo).

- Poudarijo, da bi bilo potrebno razmisliti o enakosti obsega praktičnega usposabljanja pri sorodnih programih enake stopnje. Pri delodajalcih, ki imajo dijake sorodnih strok iste stopnje (elektrotehnik, strojni tehnik) zaradi različnega obsega PUD-a nastane zmeda.

- Delodajalci pri nekaterih strokah dijake v delo v podjetju vključujejo veliko lažje kot pri drugih: npr. kako lahko delodajalec vključi v delo dijake programov gostinstva v primerjavi računalništva (sploh v 1. letniku)? Pri obseg PUD-a pri bi morali naravo dela upoštevati.

- Kakovost učnih mest je odvisna predvsem od zavzetosti in truda mentorjev. Verifikacija v tej obliki ni zagotovilo kvalitete učnega mesta; tudi neverificirana učna mesta so lahko zelo kvalitetna – predlagajo večji poudarek na osebnostnih lastnosti mentorjev pri verifikaciji.

- Zagotovitev kakovosti učnih mest pokrivajo organizatorji na šolah, v različnih oblikah, z obiski v podjetju, z navodili dijakom za nekatere programe (da dijak, če je možno, zamenja delovno mesto po dveh tednih). Težava je v podjetjih, ki ne pokrivajo vseh vsebin (ozka

poklicna usmerjenost). Tudi s primeri zlorabe delovne sile in prekinitve sodelovanja so se že srečali.

- Potrebno bi bilo sistemsko zagotoviti sredstva za podjetja, ki sprejmejo mlade na PUD. Poleg dodatne obremenitve mentorjev v podjetjih, lahko predstavlja precejšnje breme podjetjem tudi povračilo stroškov in plačilo nagrade. Podjetjem po oceni organizatorjev torej večino težav predstavlja čas za mentoriranje, pa tudi sredstva za dijake ali študente. Rešitve v praksi se razlikujejo od primera do primera: za kakšno podjetje, ki je sprejelo dijake pod pogojem, da z njimi nimajo stroškov, so se dijaki vseeno odločali, ker se je širil glas, da se tam veliko naučijo. Pri nekaterih programih so sredstva razpisa nujen pogoj za sprejem mladih (računalnikar, gre za program, kjer dijake težje vključujejo v delo). Težava je tudi v javnih podjetjih, ki nimajo zakonske podlage za povračilo stroškov prevoza ali nagrad.

- Sistemska zagotovitev sredstev bi podjetja razbremenila tudi dokumentacijsko, saj razpisi zahtevajo precej dokumentacije. Potrebo po tako obsežni dokumentaciji organizatorji razumejo tudi kot izraženo nezaupanje šoli (na razpis se prijavita šola in podjetje skupaj).

- Pri PUD daljšega časovnega obsega bi bilo smiselno opredeliti tudi obseg udeležbe, ki je do sedaj 100 %. V praksi se dogaja, da dijaki med več-tedenskim PUD-om zbolijo ali so drugače nekaj dni upravičeno odsotni, zaradi česa lahko izgubijo leto. V praksi potem te dni nadomeščajo, kar pa predstavlja organizacijske podvige.

- Mojstrske izpite bi bilo potrebno prenoviti, ker ne sledijo prenovi izobraževalnih programov; hkrati bi bilo potrebno vključiti tudi vsebine o izobraževalnem sistemu.

- Register učnih mest bi moral biti enoten portal in potrebno bi bilo sprejeti Pravilnik o verifikaciji.

Skupni zaključki intervjujev na šolah

Na šolah smo naredili 3 skupinske intervjuje z vodstvi šol, 3 skupinske intervjuje z organizatorji PUD, PRI ter 1 skupen intervju z ravnateljem in organizatorjem PUD. Skupaj smo s predstavniki šol opravili 7 pogovorov z 22 osebami, od tega je 6 predstavnikov iz vrst vodstev šol, 13 organizatorjev PUD ter 3 organizatorji PRI.

1. Učna mesta in verifikacija

- Na šolah za vse vpisane dijake in študente morajo zagotoviti učna oz. študijska mesta v podjetjih, ker je to pogoj za zaključitev izobraževalnega programa. Pri nekaterih programih je učna mesta težje zagotoviti, ker je zaradi narave dela mlade težje vključiti v delovni proces, sploh na začetku izobraževanja (npr. računalništvo, logistika).
- Glavnina učnih pogodb na sodelujočih šolah je kolektivnih. Individualne so sklenjene na željo delodajalcev. Na šoli 4 organizator PUD, ki ima nekaj dijakov z individualnimi pogodbami pove, da je interes pri delodajalcih, ni ga pa pri dijakih (oziroma starših), na kar opozori tudi predstavnik vodstva na šoli 3. Na šoli 1 ne občutijo razlike med oblikama pogodb (a poudarjajo, da je dobro, da sta obe možnosti), na šoli 4 imajo samo kolektivne pogodbe.
- Na vseh vključenih šolah organizatorji PUD vodijo bazo podjetij, s katerimi dobro sodelujejo.
- Pri 3 intervjujih organizatorji o registru učnih mest izpostavijo, da ni posodobljen in je zato pretežno neuporaben za pridobivanje učnih mest. Z njim si pomagajo redko, če sploh.

2. Sodelovanje z delodajalci, zbornicami

- Z zbornicami na vseh šolah sodelujejo v predpisanih oblikah (posredovanje podatkov, usklajevanje/sporočanje terminov za vmesne preizkuse). Dobro sodelovanje s sekcijo na zbornici navaja le eden od organizatorjev, 1 organizatorka pohvali seminarje o mednarodnih izmenjavah ter spletne strani ene od zbornic.
- Na šolah z delodajalci sodelujejo tudi izven okvirov PUD – pri višješolskih programih tudi preko diplomskih nalog študentov (šola 2 in šola 4).
- Šole mentorje v podjetjih informirajo o verifikacijah; na 2 šolah potekajo tudi pedagoško-andragoški seminarji za usposabljanje mentorjev. Na 3 šolah ocenjujejo, da se je interes mentorjev za pridobitev pedagoško-andragoške izobrazbe z uvedbo brezplačnih seminarjev povečal.

3. Ovrednotenje umestitve praktičnega izobraževanja v izobraževalni sistem

- Skoraj vsi sogovorniki PUD ocenjujejo kot pomemben del poklicnega usposabljanja, ker na ta način mladi dobijo stik z delovnimi procesi v realnem delovnem okolju. Kot ne preveč smiselnega ga ocenijo pri stroki, v kateri del praktičnega pouka pod vodstvom učitelja šole izpeljejo v realnem delovnem okolju.

- Na vseh vključenih šolah poudarjajo, da je najpomembnejši element kakovosti učnega mesta mentor v podjetju, zaključki o tem pa niso enotni: na šoli 1 vidijo ustrezno rešitev v tem, da bi v šoli uredili izvajanje tržne dejavnosti, za katero izobražujejo (tako bi bil učitelj praktičnega pouka tudi mentor v realnem delovnem procesu), na šoli 2 poudarjajo pomen vlaganja v usposabljanja za izboljšanje kakovosti učnega procesa ter odnosa mentor-dijak/študent, na šoli 4 predlagajo večji poudarek na lastnostih mentorja pri verifikaciji.

poudarjajo pomembnost aktivnosti in usposabljanj za izboljšanje kakovosti učnega procesa ter kakovosti odnosa mentor

- Na dveh šolah tako organizatorji kot vodstvo opozorijo, da bi bilo potrebno urediti status dijaka v času izvajanja PUD – uskladitev med šolsko in delovno zakonodajo.

- Sistemska ureditev bi bila potrebna tudi pri vrednotenju nalog delodajalcev (4 intervjuji), v obliki razbremenitvi mentorjev, finančnih stimulacij, davčnih olajšav, ustanovitvi sklada, v katerega bi vplačevala podjetja ...

- Pri 6 intervjujih na šolah (razen na šoli 1) sogovorniki povedo, da bi bilo potrebno vlagati v ozaveščenost podjetij, da imajo pomembno vlogo pri poklicnem usposabljanju in da jim to lahko predstavlja velike koristi. Opažajo, da stališča šol in delodajalcev glede PUD in PRI niso poenotena – na treh šolah menijo, da se delodajalci za PUD pretežno odločajo kot uslugo šoli, dijakom. In dodajajo, da nekateri delodajalci vendarle prepoznavajo tudi prednosti, predvsem kot usposabljanje lastnega bodočega kadra).

Med šolami so velike razlike. Razlike smo pričakovali glede na regije (kar izhaja iz različnih izkušenj z dualno organizacijo, ki se pripisuje tudi lokalni tradiciji in tradicionalnemu pogledu delodajalcev, šole in dijakov o poteku poklicnega usposabljanja). Ta pričakovanja so se deloma potrdila – na šoli na Štajerskem, kjer je dualni sistem zaživel, so individualnim učnim pogodbam veliko bolj naklonjeni kot na šoli na Primorskem, kjer dualni sistem ni zaživel.

Večje razlike pri izvajanju PUD, PRI kot po regijah, so se izkazale glede na področja izobraževalnih programov, tudi na šolah, kjer izvajajo izobraževalne programe različnih strok (šola 3, šola 4). Šola 1 je specifična v dveh vidikih – izvajajo 1 izobraževalni program srednjega poklicnega izobraževanja, za katerega tradicionalno velja interes delodajalcev te stroke za sprejem dijakov na PUD (tudi po mnenju sogovornika na OZS).

DELODAJALCI in PUD, PRI

V raziskavo smo vključili 14 delodajalcev, ki so jih sodelujoče šole bodisi povabile na šolo bodisi so nam posredovale kontakte. Z delodajalci smo govorili o 4 sklopih vprašanj, in sicer o učnih mestih, sodelovanju s šolami, zbornicami, o delu z mladimi ter o njihovem pogledu na umestitev praktičnega usposabljanja v sistem (opomnik za intervju je na str. 64).

Skupaj smo z delodajalci naredili 4 intervjuje, od katerih sta bila 2 (na šolah) s predstavniki različnih delodajalcev.

Intervju 1

Podjetje A je veliko podjetje, ki ima 14 salonov, v katerih poteka dvoizmensko delo. Vsako leto sprejmejo na PUD od 15 do 20 dijakov. Zاپise pogovora podajamo po sklopih.

1. Učna mesta

- Večinoma sklepajo individualne pogodbe (s sredstvi za vzpodbudno delodajalcev Javnega sklada RS za razvoj kadrov in štipendije so krili stroške, ki so nastajali, ko so dijaki pri njih na PUD). Stroške mentorjev krijejo sami.
- Mentorje sami izobražujejo v njihovem izobraževalnem centru – izobraževanja so vezana predvsem na stroko, pedagoškega usposabljanja nimajo. Menijo da bi bila potrebna tudi za mentorje usposabljanja za komunikacijo.
- Na vprašanje, kako določijo mentorje odgovarjajo, da sami presodijo, kdo ima smisel za podajanje znanja.

2. Sodelovanje s šolo, z zbornicami

- Sodelovanje s šolo – usposablajo učitelje šole 1, enkrat letno organizirajo usposabljanje iz tehnik barvanja; sodelujejo pri mednarodnih izmenjavah dijakov (sprejemajo tuje dijake na prakso); s šolo sodelujejo pri dnevih odprtih vrat, imajo predstavitev barvanja in striženja za dijake v okviru praktičnega pouka na šoli.
- Z zbornico ne sodelujejo, razen da enkrat letno pošljejo pogodbe. S sekcijo se ne strinjajo.
- Pri zaključnih izpitih ne sodelujejo.

3. Delo z mladimi

- Mentorji se dijaku na dan posvetijo cca. 1 uro, preostali čas jih spremljajo, je pa to odvisno tudi od tega, koliko je strank v salonu.
- Praviloma dijaki po prvem letniku ne ostanejo pri istem mentorju, torej ga v 2. letniku zamenjajo. Pri mentorju pri katerem so v 2. letniku, ostanejo tudi v 3. letniku.
- Med dijaki zaključnega letnika so nekateri dijaki toliko zainteresirani za delo, za usposabljanje, da pridejo delat tudi ob sobotah, praznikih.
- Dijake sprejemajo na PUD predvsem zaradi kasnejše zaposlitve, vendar je problem, ker dijaki večinoma želijo nadaljevati izobraževanje in ker ga ne morejo nadaljevati v isti stroki – frizerstvu, jih izgubijo.
- Ko sprejemajo dijake na PUD pričakujejo predvsem zmožnost komunikacije, poslovnega bontona ter obvladanje osnov tehnik striženja in barvanja (učitelji praktičnega pouka v šoli niso najboljši).

4. Ovrednotenje umestitve praktičnega izobraževanja v izobraževalni sistem

- Povečevanje obsega PUD-a ni smiselno, v kolikor se ne dela na zagotavljanju kakovosti PUD-a.
- Zagotavljanje kakovosti se ne dosega z verifikacijo – kot je zastavljena sedaj, tudi vmesni preizkus kot je zastavljen sedaj ne prispeva k zagotavljanju kakovosti. Morda bi se zagotavljanje kakovosti lahko zagotovilo z obveznim pedagoško-andragoškim usposabljanjem mentorja enkrat letno.

Intervju 2

Podjetje B je družinsko podjetje, frizerski salon z nekaj zaposlenimi, v katerih poteka dvoizmensko delo. Na PUD sprejmejo 5 ali 6 dijakov na leto. Zapis intervjuja podajamo po sklopih.

1. Učna mesta

- Večinoma imajo dijake iz ljubljanske šole (izjemoma iz drugih, če se dobro ujamejo s posameznim dijakom), ker imajo z ljubljansko šolo dobre izkušnje in stvari gladko tečejo.
- Imajo obe vrsti pogodb, šolsko in dualno, bolj so naklonjeni individualnim, saj pri tej obliki lahko dijaki več praktičnega izobraževanja opravljajo pri njih in ne v šoli.

2. Sodelovanje s šolo, z zbornicami

- Za zaposlene imajo vsako leto seminarje za strokovno usposabljanje, sodelujejo tudi pri različnih projektih s frizerji iz cele Slovenije. Pedagoško-andragoške seminarje na zbornici priporočajo vsem, ki imajo zaposlene, ne samo tistim, ki imajo dijake na praksi.
- S šolo v drugih oblikah ne sodelujejo (zaključni izpiti), tudi zaradi oddaljenosti.
- S sekcijo na OZS ne sodelujejo pri praktičnem usposabljanju dijakov, sodelujejo v drugih oblikah v manjši meri.

3. Delo z mladimi

- Koliko dela je z mentoriranjem dijakov, je odvisno od števila strank, posameznega dijaka ... Želijo, da dijaki pridejo pred sklenitvijo pogodbe nekajkrat v salon, da se spoznajo, preverijo interes dijaka ... Ocenjujejo, da je pri dijakih najpomembnejši interes. Mentoriranje začnejo pri osnovah – to je bonton, osnove dela s strankami.
- Pomembno jim je, da se dijak zaveda tudi svoje odgovornosti. Od dijaka pričakujejo, da spoštuje nekatere zahteve salona(točnost ...), zaposleni se potrudijo, da dijaka vključijo v kolektiv in da se dijak pri njih dobro počuti. Pozitivna klima jim je zelo pomembna, dijake tudi uvedejo tudi v delo s strankami (da ne prenašajo govoric med strankami, v kolektivu ...).
- Za dijake ob sobotah popoldne izvajajo strokovne seminarje, 12 ur na mesec (tehnike striženja, barvanja ...). Poleg simbolične nagrade za delo dijakom torej nudijo tudi znanje, ki ga v šoli ne dobijo v zadovoljivi meri.
- Najbolje jim je, če pridejo dijaki k njim v 1. letniku in so pri njih do konca izobraževanja; na ta način spremljajo napredek dijaka, ustvarja se vzajemno zaupanje, pa tudi zaupanje strank do dijakov.
- Prizadevajo si, da se dijaki pri njih čim več naučijo in uvedejo v sistem dela, na ta način si razvijajo tudi svoj bodoči kader (2 zaposlena so pridobili preko PUD-a).

4. Ovrednotenje umestitve praktičnega izobraževanja v izobraževalni sistem

- Menijo, da je kakovost učnega mesta v tej ureditvi odvisna od interesa in vizije posameznega delodajalca.
- Med šolo in stroko bi bilo potrebno partnerstvo, trenutno ni povezave, ni dogovora o tem, kaj nauči šola, kaj naj nauči delodajalec. Manjka ena podpora frizerjem, s strani šole ali pa zbornice, zato mladi, ki pridejo k njim pravijo, da so imeli težave pri pridobivanju učnega mesta.
- Menijo, da bi osnovno znanje dijaki morali dobiti v šoli, pri delodajalcu pa piko na i, tudi glede dela s strankami. Težavo vidijo v tem, ker dijaki pri praktičnem pouku ne dobijo dobrega znanja, šola v program ne vključuje novih tehnik striženja, ki so pomembne v praksi

(geometrijsko striženje ...). Zelo malo jih tudi ostane v tem poklicu (od generacije enega od sogovornikov, od 33ih, ki so zaključili izobraževanje, v frizerstvu delata 2).

- Dijaki, ki so pol leta na praksi, pol leta pa v šoli (3. letnik) izgubijo stik s prakso, zato bi bilo smiselno, da bi bili vsaj en dan v tednu pri delodajalcu, da obdržijo stik.

- Delodajalci bi potrebovali več znanja o tem, kako delati z mladimi ljudmi, tu bi lahko pomembno vlogo odigrala zbornica.

- Mladi in starši bi pred izbiro poklica potrebovali več usmerjanja. Pričakovanja predvsem staršev so včasih nerealna.

Intervju 3, skupinski

Na šoli je bilo prisotnih na skupinskem intervjuju prisotnih 9 predstavnikov delodajalcev, ki so bili ta dan na šoli v okviru pedagoško-andragoškega usposabljanja za mentorje. Spodaj navajamo panoge iz katerih prihajajo, koliko let sprejemajo mlade na PUD, PRI, koliko jih sprejmejo na leto in iz katerih programov:

- C: kmetijstvo, mladi iz kmetijskih programov so pri njih na praktičnem usposabljanju zadnji 2 leti, 1 ali 2 na leto
- Č: kmetijstvo, zadnja 3 leta po 1 dijak, kmetijstvo
- D: vrtec, zadnji 2 leti sprejemajo na PUD dijake kuharje (3 vsako leto)
- E: konjeniško društvo, zadnjih 6 let, povprečno 2 na leto, predvsem iz kmetijstva, tudi iz naravovarstva
- F: kmetijsko gozdarska zadruga, zadnjih 6 let sodelujejo, od začetka 1 ali 2 dijaka na leto, zadnja leta 3 ali 4, predvsem iz programov cvetličar, vrtnar, pa tudi kmetijstvo
- G: kmetijstvo (farma), zadnja 3 leta 3 mlade na leto, kmetijstvo
- H: kmetijstvo (kmetija), sodelujejo 4 ali 5 let, na leto imajo na praktičnem usposabljanju 3 ali 4 dijake
- I: kmetijstvo, 1 dijak na leto, kmetijstvo
- J: cvetličarstvo, že 5 let 3 ali 4 dijake na leto, cvetličarje ali vrtnarje.

Prvi stik z delodajalci naredijo dijaki, ki pridejo vprašat o možnosti opravljanja praktičnega usposabljanja pri njih. Naprej se delodajalci dogovorijo s šolo. Nekateri v posameznih letih sprejmejo različno število dijakov, odvisno od interesa dijakov. Sprejem dijakov na praktično usposabljanje opisujejo kot vzpostavljeno rutino in poudarjajo dobro večletno sodelovanje s šolo 2.

Med pomembnejšimi interesi za sprejem mladih na praktično usposabljanje navajajo poletno delo dijakov (med dopusti), en predstavnik delodajalcev (F) navaja, da gre tudi za

usposabljanje kadrov za kasnejšo zaposlitev (dva dijaka, ki sta opravljala PUD pri njih, nato pa delo preko študentskega servisa, so nato zaposlili).

Pričakovanja, ki jih imajo predstavniki delodajalcev do dijakov: pripravljenost na sodelovanje, pridnost, vedoželjnost, motiviranost (ne izpostavijo znanja).

Glede obsega dela za mentorstvo izpostavijo, da mentorstvo zahteva dobro samoorganizacijo svojega dela in da pri tem ni večjih težav. Največ časa porabijo za mentorstvo dijakom 1. letnika; v 2. letniku so že veliko bolj samostojni. Prizadevajo si, da dijaki opravljajo praktično usposabljanje pri njih v vseh letnikih.

Soglašajo, da nekih večjih težav glede opravljanja praktičnega sodelovanja ni. Poudarjajo, da se jim zdi pomembno, da dijaki naredijo prvi kontakt ter da dobro in radi sodelujejo s šolo 2.

Intervju 4, skupinski

Na šoli smo opravili skupinski intervju s tremi delodajalci, ki jih je povabila šola:

- Podjetje K: predstavica prihaja iz trgovine, ki ima 32 enot po Sloveniji in 126 zaposlenih. Povprečno imajo 5 dijakov na leto (prodajalec) in 2 študenta (ekonomist, poslovni sekretar, računovodja).
- Podjetje L: del velikega podjetja za javni prevoz, delavnice, kjer je okrog 200 zaposlenih. Na praktično usposabljanje sprejemajo tako dijake (okrog 6 na leto) kot študente višješolskih strokovnih programov (okrog 10 letno), od kar sogovornik pomni (to je od leta 1976). Na praktično usposabljanje sprejemajo dijake in študente različnih programov.
- Podjetje M: eno od hčerinskih podjetij pomembnejšega podjetja v sosednji občini s približno 100 zaposlenimi, na področju rastlinske proizvodnje, kjer dela predstavica podjetja, je zaposlenih okrog 30 ljudi. Letno sprejmejo nekje od 3 do 6 dijakov, iz programov vrtnarstva, kmetijstva ter 2 ali 3 študente višješolskih programov.

Zapis intervjuja podajamo po sklopih opomnika za intervju.

1. Učna mesta

Podjetje K:

- Nimajo potreb po dijakih ali študentih na PUD-u, delajo šoli uslugo in jih vzamejo.
- Nimajo verificiranih učnih mest, tudi ne usposobljenih mentorjev.

Podjetje L:

- Imajo verificirana učna mesta in 6 usposobljenih mentorjev.

- Imajo individualne pogodbe¹⁰.

Podjetje M:

- Imajo 6 usposobljenih mentorjev, na njih se obrne šola, ko išče učna mesta.
- Imajo verificirana učna mesta.
- Sprejeli bi lahko do 10 mladih, pri njih je potreba, vendar jih imajo zaradi slabega vpisa v te programe manj.
- Imajo individualne učne pogodbe.¹¹

2. Sodelovanje s šolo, z zbornicami

Podjetje L:

- S šolo dobro sodelujejo, šola jim pomaga pri usposabljanju varilcev (na šoli izvedejo teoretičen del), praktičen del v njihovih delavnicah. Šola je izvedla tudi izobraževanje za njih iz področja meritev, to je bil eden od pogojev za posel za tujino.
- Z zbornico ni sodelovanja.
- S študenti sodelujejo tudi tako, da ti pri njih delajo diplome.

Podjetje M:

- S šolo in zbornicami v drugih oblikah ne sodelujejo.

Podjetje K:

- S šolo ne sodelujejo drugače, niti z zbornicami. Predstavnica je sicer zadovoljna z delom, vlogo TZS, ki ima pregledno spletno stran, jih obvešča o novostih, izobraževanju ...

3. Delo z mladimi

Podjetje L:

- Imajo 6 usposobljenih mentorjev za PUD. Ko pride dijak, študent na prakso, mu najprej razkažejo podjetje, ga podučijo, nato ga vključijo v delovni proces.
- Razlog, da jemljejo dijake, študente na prakso so kasnejše zaposlitve. V letu 2012 so zaposlili 4 praktikante. Sogovornik pravi, da v podjetju starejše upokojujejo (tudi predčasno, če zaposleni želijo), da lahko zaposlujejo mlajše.
- Od dijakov, študentov pričakujejo obvladanje bontona, kulturo, komunikacijo, bolj kot znanje. Znanje lahko pridobijo tudi v njihovem podjetju.

¹⁰ Med pogovorom s predstavnikom delodajalcev nismo bili prepričani, da pozna razlike med individualno in kolektivno učno pogodbo.

¹¹ Tudi pri sogovornici iz podjetja K nismo bili prepričani, da pozna razliko med vrstama pogodb. Organizatorji na šoli pravijo, da imajo v izobraževalnih programih, iz katerih sprejemajo dijake na PUD v podjetju K, samo individualne pogodbe.

Podjetje M:

- Od dijakov, študentov pričakujejo obvladanje bontona, kulturo, komunikacijo, bolj kot znanje. Znanje lahko pridobijo tudi pri njih – tu se je gospa strinjala s predstavnikom podjetja L.
- Dijaki, študentje niso v breme, so v pomoč.
- Zadnja leta ne zaposlujejo, ker ni potrebe.

Podjetje K:

- Glede pričakovanj od dijakov in študentov na praksi, se je sogovornica strinjala z ostalima predstavnikoma.
- Gre za delo, ki je povezano s strankami, težko je vključevati zlasti dijake 1. letnika v delovni proces.
- V zadnjih letih ne zaposlujejo.

4. Ovrednotenje umestitve praktičnega usposabljanja v izobraževalni sistem

Podjetje L:

- Gospod meni, da bi morali biti dijaki, študentje več pri delodajalcu. Tudi sam je začel kot vajenec. V šoli se ne naučijo odnosa do dela. V šoli je preveč teorije, zato več nihče ne zna delati.
- Problem je, da šola pripravlja za poklice, čeprav ni potrebe po njih.
- Drugi problem je odnos do poklica, ni pravega odnosa. Tudi ni prave promocije poklicev, vsi se vpisujejo v gimnazije.
- V šoli bo moralo biti več ekskurzij, predstavitev dijakom realnih delavnih okolij, uspešnih delodajalcev.

Podjetje K in M:

- Predstavnici sta se strinjali z gospodom iz podjetja L.

Skupni zaključki intervjujev s predstavniki delodajalcev

Skupne zaključke iz pogovorov z delodajalci predstavljamo po sklopih opomnika za intervju z delodajalci (gl. Prilogo 1, str. 64).

1. Učna mesta

- Delodajalci imajo v posameznih šolskih/študijskih letih različno število mladih na praktičnem usposabljanju, odvisno od zanimanja mladih za delo pri njih in vpisa v program.
- Predstavnikom delodajalcev je pomembno, da so dijaki tisti, ki navežejo stik z njimi, kar bi lahko razumeli kot izkazan interes dijakov. Na nekatere se obrne tudi šola.
- Iz pogovorov je bilo razvidno, da delodajalci ne poznajo razlik med individualno in kolektivno učno pogodbo.
- Učna mesta v podjetjih večine sogovornikov so verificirana ali pa v postopku verifikacije.

2. Sodelovanje s šolo, zbornicami

- Za delodajalce je zelo pomembno dobro sodelovanje s šolo, kar so najbolj poudarili v podjetju, kjer sodelujejo z več šolami. Za tiste, ki že več let sodelujejo s šolo, je to postala ustaljena praksa. Nekateri vzamejo mlade na praktično usposabljanje kot uslugo šoli, 4 od 14 sogovornikov pravijo, da na ta način usposabljuje bodoči kader.
- Predstavniki delodajalcev z zbornicami pri poteku praktičnega usposabljanja ne sodelujejo, vlogo združenja delodajalcev prepozna le ena od sogovornic.
- Za sodelovanje s šolo pri zaključnih izpitih se sogovorniki ne odločajo.

3. Delo z mladim

- Večini sogovornikom iz vrst delodajalcev mladi na praktičnem usposabljanju niso v breme. Dodajajo, da je težje vključevanje 1. letnikov, zato jim je ljubše, če mladi ostanejo pri njih vsa leta obiskovanja izobraževalnega programa. Pri razvojno usmerjenih podjetjih na to gledajo kot na investicijo v bodoče kadre in ne kot na dodatno naloženo delo. Pri nekaterih delodajalcih so mladi dobrodošla pomoč, tudi če zadnja leta na zaposlujejo.
- Delodajalci od dijakov pričakujejo pozitiven odnos do dela, interes, vedoželjnost; strokovno znanje omenjajo na koncu (če sploh). Iz pogovorov je bilo očitno, da delodajalci pričakujejo, da bodo strokovno znanje mladi pridobili pri njih.

4. Ovrednotenje umestitve praktičnega izobraževanja v izobraževalni sistem

- Predstavniki delodajalcev se strinjajo, da se mladi v šoli vsega ne morejo naučiti, to je predvsem odnos do dela, delo s strankami, odnosi v kolektivu in do strank. Lahko bi sklenili, da prepoznavajo pomembno vlogo delodajalcev pri poklicni usposobljenosti mladih.
- Predstavnika delodajalcev iz frizerstva poudarjata pomen usposobljenosti mentorjev za delo z mladimi.
- Za razliko od organizatorjev PUD, PRI, vodstev šol in zbornic, ne omenjajo neurejenega statusa mladih ali kakšnih drugih ovir pri poteku praktičnega usposabljanja.

Če iz pogovorov z nekaj predstavniki delodajalcev skušamo potegniti skupen zaključek, lahko zapišemo, da so med delodajalci velike razlike, in sicer bolj kot po strokah so razlike v motivih in razlogih, zaradi katerih se odločijo za sprejem dijakov in študentov v podjetje. Prav ti razlogi pa določajo tako dojetje mladih v kolektivu kot tudi pristop dela z njimi. V razvojno usmerjenih podjetjih k praktičnemu usposabljanju pristopajo v smislu vpeljevanja bodočega kadra in/ali doseganje vizija podjetja, medtem ko drugi v praktičnem usposabljanju vidijo uslugo šoli ali pomoč pri delu. Vsem je pa skupno, da jim je zelo pomembno dobro sodelovanje s šolo in da od mladih bolj kot strokovno usposobljenost pričakujejo interes, pripravljenost za delo, bonton, dobre odnose. Pričakujejo, da bodo strokovno znanje dijaki in študentje pridobili v njihovem podjetju, kar pomeni, da prepoznavajo svojo vlogo kot pomemben del poklicnega izobraževanja.

Pri pogovorih smo razbrali tudi, da vsi predstavniki delodajalcev ne poznajo razlik med individualno in kolektivno učno pogodbo, ali razlik med sistemskimi rešitvami (PUD, dualna organizacija). Prav tako se ne ukvarjajo s statusom mladih v podjetjih, temveč so bolj osredotočeni na to, kaj lahko mladim ponudijo, kako jih najbolje usposobiti, kaj njim in podjetjem ta kader doprinese ... Upoštevati moramo, da gre za delodajalce, ki z izbranimi šolami dobro sodelujejo več let, tako lahko njihova priporočila za nadaljnje delo vidimo tudi kot primere dobrih praks, za katere si velja prizadevati.

SKUPNI POVZETKI INTERVJUJEV

V evalvaciji je bilo izvedenih 15 polstrukturiranih intervjujev s skupaj 44 osebami. Z vodstvi šol so bili izvedeni trije intervjuji, prav tako trije z organizatorji PUD, PRI ter en intervju z ravnateljem in organizatorjem PUD hkrati. Skupaj smo intervjuvali 6 predstavnikov vodstev šol in 22 organizatorjev PUD ali PRI. Na treh zbornicah smo naredili 4 intervjuje, 2 na Gospodarski zbornici Slovenije (GZS, TGZ) in po enega na Obrtno-podjetniški in Trgovinski zbornici Slovenije. Z delodajalci smo opravili 4 intervjuje, 2 skupinska na šolah ter 2 ob obisku dveh delodajalcev; v evalvacijo smo vključili 14 predstavnikov delodajalcev.

Namen evalvacije je predstaviti, kakšna je vloga zbornic, šol in delodajalcev pri izvajanju PUD, PRI v praksi ter kako predstavniki teh skupin vidijo svojo vlogo in vlogo ostalih deležnikov na tem področju. Cilj evalvacije je na enem mestu zbrati in predstaviti prakse, izkušnje, poglede, stališča ... vključenih skupin o poteku PUD in PRI. P rimerjavo zbranih praks in pogledov, pridobljenih z intervjuji, podajamo v tem poglavju, na koncu katerega povzemamo skupne predloge sogovornikov o tem, kako preiti slabosti in poudariti prednosti PUD in PRI v obliki, ki se je vzpostavila pri nas.

1. Učna mesta in verifikacija

- Pri sogovornikih na šolah so izkušnje s potekom PUD, PRI precej različne, razlike pa lahko pripišemo predvsem strokam, ne pa tudi regijam (kot kažejo raznolike izkušnje in pogledi organizatorjev PUD, PRI na isti šoli).
- V nekaterih panogah je zavedanje delodajalcev o njihovi vlogi pri usposabljanju bodočega kadra bolj prisotno (npr. frizerstvo), medtem ko v nekaterih strokah takšno razmišljanje oz. tradicija ni prisotno (npr. računalništvo). Organizatorji PUD, PRI imajo več težav z zagotovitvijo učnih mest v strokah, kjer delodajalci zaradi zahtevnosti delovnega mesta dijake težje vključujejo v delovni proces (sploh dijake nižjih letnikov).
- Glavno vlogo pri zagotavljanju učnih mest za izvajanje PUD, PRI imajo šole. Opravljen PUD, PRI je pogoj za končanje izobraževalnega programa, zato šole učna oz. študijska mesta pri delodajalcih morajo zagotoviti. Organizatorji PUD, PRI na sodelujočih šolah vodijo sezname delodajalcev, s katerimi na tem področju dobro sodelujejo, z registri učnih mest pri zbornicah si pomagajo na eni izmed sodelujočih šol, ob poudarku, da redko. Lahko bi rekli, da na šolah vodijo svoje registre delodajalcev, ki jim organizatorji PUD, PRI zaupajo.
- Sogovorniki iz vrst organizatorjev PUD, PRI navajajo, da imajo dijaki oz. študenti možnost, da si sami izberejo delodajalca in ta pristop ocenjujejo kot dobro prakso (dve organizatorki

dodajata, da si dijaki izberejo delodajalce iz njunega seznama). Ta pristop kot pozitiven ocenjujejo tudi predstavniki delodajalcev.

- Na šolah PUD organizirajo pretežno po kolektivnih pogodbah (na šoli 1 je bilo pri lanskih zaključnih letnikih 20 % individualnih pogodb, na šoli 3 manj kot 1%, na šoli 2 imajo vsi dijaki kolektivne pogodbe, na šoli 3 ima letno od 3 % do 7 % dijakov programov Strojne šole individualno pogodbo, ostali dijaki na šoli pa kolektivno). Na šoli 3 so kolektivni obliki pogodbe bolj naklonjeni, na šoli 1 ne zaznavajo razlike med oblikama pogodb, na šoli 2 in večina organizatorjev šole 4 težko komentira razliko, ker imajo izkušnje samo z eno obliko. Na šoli 2 in šoli 4 dva sogovornika povesta, da je za individualne pogodbe več interesa med delodajalci kot med dijaki.

- Na zbornicah (OZS; GZS) vodijo register individualnih učnih pogodb, medtem ko so imeli na TZS do sedaj en primer individualne pogodbe (čeprav člane obveščajo o prednostih te oblike, le-ti ne izkazujejo interesa).

- Med pogovori z nekaterimi delodajalci smo razbrali, da ne poznajo razlike med kolektivno in individualno učno pogodbo, razen delodajalec podjetja B pojasni, da so bolj naklonjeni individualnim pogodbam, ker omogoča, da dijaki tudi del praktičnega pouka opravijo pri njih in se tako več naučijo.

- Verifikacija v sedanji obliki ni zagotovilo kakovosti učnega mesta po mnenju večine sogovornikov na šolah, predvsem ker se registri učnih mest ne posodablja.

- Na vseh šolah se strinjajo, da je kakovost učnega mesta odvisna predvsem od mentorja in njegovega pristopa do PUD, PRI, do mlade osebnosti ... So pa po šolah razlike v pristopih, ki bi uspešno nižali subjektivni dejavnik pri zagotavljanju kakovosti učnega mesta. Na šoli 2 poudarjajo pomembnost aktivnosti in usposabljanj za izboljšanje kakovosti učnega procesa ter kakovosti odnosa mentor – dijak/študent. Na šoli 1 vidijo optimalno rešitev v izvajanju PUD v okviru tržne dejavnosti šole. Na šoli 3 predlagajo, da se osebne lastnosti mentorja upoštevajo pri verifikaciji. Pomembnost usposobljenosti mentorjev za delo z mladimi poudarjata tudi 2 predstavnika delodajalcev.

- Pri verifikaciji je glavna ovira pedagoško-andragoška usposobljenost mentorjev. S sedanjim projektom, ki omogoča za delodajalce brezplačne pedagoško-andragoške seminarje, se je interes delodajalcev za verifikacijo učnih mest povečal; čimer se strinjajo na zbornicah in šolah.

- Pri pridobivanju novih učnih mest so v neposrednih oblikah najbolj aktivne šole; zbornice o tem obveščajo svoje člane (na odborih sekcij, preko spletnih strani, ob izvedbi seminarjev, preko promocije poklicev ...).

2. Sodelovanje med zbornicami, šolami, delodajalci

- Tako šole kot delodajalci poudarjajo pomen dobrega sodelovanja (kar posebej poudari delodajalec, ki sodeluje z več šolami) v raznoterih oblikah. Predstavniki šole 3 pove, da se je

kot pozitivni »stranski učinek« PUD-a razvilo dobro sodelovanje z delodajalci ene panoge pri skupnih projektih.

- Organizatorji PUD, PRI z zbornicami sodelujejo skromno – posredujejo podatke o učnih pogodbah, datume poteka PUD za organizacijo vmesnih preizkusov. Le 2 organizatorja PUD navedeta sodelovanje v drugih oblikah: udeležba na seminarjih OZS o mednarodnih mobilnostih, uporabnost informacij na spletni strani OZS, odlično sodelovanje s sekcijo zbornice pri skupnih projektih. Sodelovanje s šolami pri skupnih projektih, ki so namenjeni med drugim tudi promociji poklicev, navaja tudi predstavnik TGZ.

- Šole mentorje obveščajo o pomenu verifikacije ... ter o projektu, ki delodajalcem nudi brezplačne pedagoško-andragoških seminarje. Sodelujoče zbornice in 3 šole so vključene v izvedbo teh seminarjev, na TZS te seminarje izvajajo v okviru lastnih sredstev.

- Večina v evalvacijo vključenih predstavnikov delodajalcev z zbornicami ne sodeluje; razen sogovornice, ki v manjši meri sodeluje s sekcijo. Ena predstavnica delodajalcev pove, da na spletnih straneh TZS najde koristne informacije.

3. Ovrednotenje umeščenosti sedanje ureditve praktičnega izobraževanja

- Vsi sogovorniki se strinjajo, da praktično usposabljanje v realnem delovnem okolju predstavlja pravo smer pristopa v poklicnem in strokovnem izobraževanju ter prispeva k poklicni usposobljenosti, ki je šola sama ne more dosegati. Hkrati ugotavljajo, da med šolami, zbornicami in delodajalci ni usklajenega pogleda na to, kakšna so vloge in odgovornosti posameznih akterjev, kar je razvidno tudi iz odgovorov: po mnenju šol (5 sogovornikov) in delodajalcev (1 predstavnica) podjetja delajo šoli, dijakom uslugo (torej se ne prepoznajo v partnerski vlogi); organizatorji na šolah ne prepoznavajo vloge zbornic (v sedanji praksi); v gospodarstvu ni zavedanja o pomenu partnerstva pri poklicnem izobraževanju (5 sogovornikov); podjetja ne vidijo v zadovoljivi meri potenciala in prednosti, ki ga sodelovanje prinaša; šole v podjetjih vidijo konkurenco. Pozitivno je, da med vključenimi predstavniki delodajalcev štirje pravijo, da je njihov motiv za sprejem mladih na PUD, PRI tudi usposabljanje kadra za nadaljnje sodelovanje, tudi zaposlitev.

- Iz neenotnega pogleda na PUD, PRI izhajajo tudi »nelagodja« pri vključevanju mladih v delo v podjetjih. Sogovorniki na 6 intervjujih povedo, da se potencialni mentorji počutijo nelagodno, ker ne poznajo vsebin, ki se jih podaja v šoli (1) ali ker delo pri njih ne poteka na šolski način (2) in imajo občutek, da šola pa tudi dijaki to pričakujejo (1).

- Intervjuvani na vseh šolah in na 2 zbornicah povedo, da status dijaka na PUD ni ustrezno urejen; tudi zato pristojnosti sodelujočih pri izvajanju PUD-a niso povsem jasne.

- Iz odgovorov delodajalcev je razvidno, da je za kvalitetno izvedbo PUD, PRI pomembna razvojna usmerjenost podjetij. To poudari tudi predstavnik vodstva šole. Organizatorji PUD, PRI (na 3 šolah) kot težavo pri kvalitetni izvedbi PUD, PRI navajajo tudi ozko poklicno specializacijo podjetij (kar nekateri organizatorji rešujejo s premeščanjem mladih v druga podjetja, kadar je to izvedljivo).

- Pri nekaj pogovorih je bilo razvidno, da sogovorniki kot temeljni cilj PUD-a vidijo poklicno usposobljenost in zaposlitev dijakov, iz česar izhaja tudi razočaranje, da se dijaki po končanem izobraževanju ne zaposlijo, temveč nadaljujejo izobraževanje po vertikali (predstavniki zbornice, 2 delodajalca). Pri tem predstavniki zbornice prolematizirajo ugled poklicev in poklicnega izobraževanja v naši družbi.
- 5 sogovornikov poudarja (2 intervjuja na zbornicah, 2 predstavnika delodajalcev in sogovornik na eni od šol), da gre za zelo mlade ljudi, ki vstopajo v delovni proces, kar je pri izvedbi PUD-a na nivoju srednjega izobraževanja potrebno upoštevati, zlasti v 1. letniku.
- Po mnenju šol (3 intervjuji) in zbornic (1 predstavnik) sistemske spodbude za vključevanje delodajalcev v izvajanje PUD, PRI niso urejene, kar predstavlja oviro po eni strani partnerskemu odnosu, pa tudi težave z zagotovitvijo učnih mest dijakom v programih, ki jih v podjetjih težje vključujejo v delovne naloge (npr. računalništvo, logistika, elektrotehnika).

Priporočila

Na koncu povzemamo najpogostejše ali bistvene predloge za odpravo pomanjkljivosti sedanje ureditve tega področja in poudarjamo dobre prakse, ki so jih navedli sogovorniki:

- Potrebno bi bilo vzpostaviti neko obliko platforme, ki bi omogočila poenotenje mnenj o tem, kakšen je namen in vloga PUD, PRI, kakšne so vloge, naloge in pristojnosti udeleženih akterjev. Morda v obliki posveta, javne debate, konference – med ministrstvom, šolami, delodajalci, zbornicami ter dijaki / študenti VSI. Pri dveh intervjujih na šolah sogovorniki izpostavijo, da bi bila lahko razvojna vloga in priprava strokovnih podlag za partnersko sodelovanje med šolami in podjetji v pristojnosti CPI.
- Urediti bi bilo potrebno status dijaka na PUD, PRI – in sicer vključitev v delovno zakonodajo; sedaj je dijak v podjetju pod okriljem šolske zakonodaje.
- Potrebno bi bilo urediti registre učnih mest, jih zbrati na enem mestu in sproti posodabljati, ker sedaj ni vpogleda v dogajanje pri kolektivnih pogodbah.
- Potrebno je zagotoviti sistemske spodbude delodajalcem, da se bo sodelovanje med šolami in podjetji lahko razvilo v partnerstvo. Možnosti je več: davčne olajšave, oblikovanje skladov, razbremenitev mentorjev ...
- Pozornost je potrebno nameniti zagotavljanju in spremljanju kakovosti učnih mest, kar v sedanji ureditvi ne poteka sistematično in usklajeno. To delo poleg zbornic

opravljajo organizatorji PUD, PRI, vsaj tisti, ki redno obiskujejo dijake in študente v podjetjih. Morda bi bilo potrebno razmisliti o načinih zagotavljanja in spremljanja učnih in študijskih mest.

- Pri premagovanju nelagodij/strahu mentorjev v podjetjih smo z intervjuji dobili 3 primere dobre prakse. V enem programu zdravstvene nege del praktičnega pouka poteka v realnem delovnem okolju, kar so pozdravili mentorji, ki so na ta način spoznali šolsko delo; na eni od sodelujočih šol povabijo mentorje na šolo. Še en primer je premagovanje napačnih pričakovanj dijakov o fazah delovnega procesa (urejenost delovnega okolja) z boljšo pripravo na PUD v šoli (tudi s šolskimi projekti). Obiski mentorjev v šoli in obiski učiteljev praktičnega pouka pri delodajalcih, bi bili dobra rešitev tudi za strokovno izpopolnjevanje učiteljev.
- Pri strokah bi bilo potrebno razmisliti o različnih rešitvah glede obsega PUD (predvsem pri strokah, kjer je dijake težje vključevati v realni delovni proces zaradi narave dela, velike odgovornosti ...).
- Nekatere težave z zagotovitvijo učnih mest nastanejo, ker vpisi v program ne sledijo potrebam gospodarstva, kar bi ublažil manjši vpis v nekatere programe.

Namesto zaključka

Na šestih intervjujih so sogovorniki menili, da v Sloveniji ni poenotenega mnenja/pojmovanja o tem, kakšen je pomen in cilj praktičnega izobraževanja v podjetjih in kakšno vlogo in odgovornost naj bi prevze(ma)le posamezne interesne skupine. Zato bomo na tem mestu skušali zajeti pojmovanje PUD, PRI pri nas, kot izhaja iz dokumentov, ki urejajo to področje (teoretični uvod), ter iz opisa izvajanja PUD, PRI v praksi, ki smo ga zbrali v empiričnem delu te evalvacije.

Praktično izobraževanje pri delodajalcih v sedanji obliki je zaživelo kot oblika povezave med šolskim sistemom in sfero dela za vse dijake poklicnega in strokovnega izobraževanja ter študente višjih strokovnih šol. Vsem dijakom PSI in študentom VSI omogoča določen vpogled in možnost vključitve v realen delovni proces v podjetjih. Glede na empirični del evalvacije lahko rečemo, da se je PUD vzpostavil in zaživel ter sedaj poteka brez večjih težav. Z ukinitvijo dualne organizacije se je vloga zbornic pri poteku PUD zmanjšala, naloge so v veliki meri prevzele šole (predvsem organizatorji PUD, PRI), saj PUD, PRI predstavljata obvezen del izobraževalnega programa, ki ga šole kot izvajalke izobraževalnih programov morajo zagotoviti pri delodajalcih. Šole oz. organizatorji PUD, PRI v te namene vodijo svoje evidence podjetij, s katerimi dobro sodelujejo. Organizatorji PUD, PRI, ki obiskujejo dijake in študente v času opravljanja praktičnega izobraževanja v podjetju, prevzemajo tudi skrb za zagotavljanje kakovosti učnih/študijskih mest. V nekaterih primerih, ki smo jih zajeli v evalvaciji, sodelovanje med šolami poteka tudi pri drugih projektih; to sodelovanje so na eni šoli pripisali PUD in ga opredelili kot »stranski učinek« PUD.

Vloga šol in zbornic pri poteku PUD, PRI je sistemsko ovrednotena (s pooblastilom ministrstva za to področje zbornicam; s sistematizacijo delovnih mest na šolah), medtem ko spodbujanje delodajalcev za izvajanje PUD, PRI ni opredeljeno v zakonodaji (za vse oblike pogodb).¹² Lahko bi rekli, da je gospodarstvo vključeno nekako bolj na deklarativni ravni, saj aktivnosti za zagotavljanje PUD-a, PRI-a pretežno prevzemajo šole. Morda iz tega izhaja občutek delodajalcev, da se jim nekaj vsiljuje, da delajo uslugo šoli ali šolajočim posameznikom, kar bi lahko predstavljalo oviro pri vzpostavitvi partnerstva in profesionalnega odnosa med šolami in podjetij. Sogovorniki navajajo, da sta 2 projekta (razpis JSRKŠ za sprejem mladih na izobraževanje ter za mentorje brezplačni seminarji za

¹² Tukaj moramo imeti v mislih, da samo spodbude niso vedno uspešne za večji interes delodajalcev za sodelovanje pri izvajanju praktičnega izobraževanja v delovnem procesu (Medveš, 2012). Ob spodbudah je potrebno tudi načrtno in sistematično ozaveščanje o pomembni vlogi podjetij pri praktičnem usposabljanju, o prednostih, ki jih prinaša podjetjem ...

pridobitev pedagoško andragoške izobrazbe) povečali interes delodajalcev za pridobitev pedagoško-andragoške izobrazbe in verifikacijo učnih mest.

Pregled dokumentov o PUD, PRI pokaže, da pri nas predpostavljamo, da imajo delodajalci enak interes za sodelovanje pri praktičnem usposabljanju mladih, ne glede na panogo. Iz intervjujev vidimo, da imajo organizatorji PUD pri nekaterih strokah večje težave z zagotovitvijo učnih mest, predvsem v nižjih letnikih (zaradi zahtevnosti delovnega mesta, potreb trga dela ...). Interes delodajalcev za izvajanje praktičnega izobraževanja je večji pri programih VSI.

Podjetja, ki v tej obliki sodelovanja s šolami prepoznavajo potencial in prednosti, so v večini razvojno usmerjena in, po mnenju šol, redka. Predstavljajo primere prakse, ki bi jo veljalo posnemati in k njej težiti. Vtis je, da gre bolj za sicer pomembne izjeme kot pa pravilo in kaže smer, za katero bi si veljalo sistemsko prizadevati.

Sedanja oblika izvajanja PUD – šolska oblika, ki je z Izhodišči iz leta 2001 zastavljena kot ohranitev prednosti dualnega sistema in odprava pomanjkljivosti, je ohranila nekatere elemente dualne poti izobraževanja, ki pa v trenutni ureditvi niso zaživel (npr. verifikacija učnih mest kot zagotovilo kakovosti, ki se sistematično ne obnavlja, saj pri kolektivnih pogodbah ni vmesnih preizkusov ...). Lahko bi rekli, da so se z drugim valom prenove (z Izhodišči 2001) nekateri elementi dualne oblike prenesli na šolsko obliko, kjer pa niso zaživel, posledično je tudi aktivna vloga zbornic otežena. To ureditev Medveš imenuje »hibridni model« poklicnega izobraževanja, ki ga sestavljata kombinacija šolske in vajeniške oblike, v katerem je odgovornost prenešana na šolo, tudi za del, ki se izvaja pri delodajalcih (Medveš, 2012).

Menimo, da bi veljalo razmisliti o vlogi in smiselnosti nekaterih elementov dualne oblike v sedanji ureditvi izvajanja PUD – šolski obliki ter razmisliti o drugačnih ureditvah, ki bi po eni strani šolski tip poklicnega izobraževanja »razbremenile« elementov dualne oblike ter po drugi strani ohranile prednosti dualne oblike; kar pa najbrž z eno potjo do poklicne izobrazbe ni mogoče. Ali je pglavitna prednost dualne oblike – da gre za politiko zaposlovanja, v sedanji obliki izvajanja PUD vzpostavljena v zadovoljivi meri?

Sklenemo lahko, da je PUD, PRI v sedanji obliki vzpostavljen kot pomembna povezava med šolo in delom, z vsemi prednostmi in možnostmi, ki jih ta stik omogoča in vzpodbuja. PUD, PRI sta zaživel, po našem mnenju zadovoljivo in dosejata pozitivne učinke – olajšanje prehoda mladim med šolo in prvo zaposlitvijo, spoznavanje med delodajalci in delojemalci, ki lahko vodi do zaposlitve, možnost poklicne socializacije in razvoja poklicne identitete, nove oblike sodelovanja med šolo in podjetji ... Zaključimo lahko, da je bilo narejenih veliko korakov v zeleno smer: praktično izobraževanje v podjetjih za vse dijake PSI in študente VSI je ureditev, ki bi jo veljalo ohraniti in vzpodbujati, hkrati pa bi bilo potrebno razmisliti tudi o drugih načinih alternacije pri nekaterih programih in raziskati potrebne korake, ki bi uspešno

vzpostavili močnejšo povezavo med potrebami gospodarstva in šolstvom v naši kulturi/tradiciji. Morda bi bilo potrebno (ponovno) razmisliti o več enakovrednih poteh pridobivanja poklicne usposobljenosti, tudi o dualni obliki.

Literatura

Česnik, M. (2010-2012). *Poročila o delu PUD*. TŠC Nova Gorica
(<http://mic.tsc.si/index.php/en/pud>)

Justinek, A. (2007). *Povezovanje praktičnega izobraževanja v šoli in delovnem procesu*. Ljubljana: CPI. dostopno tudi na:

Justinek, A. (2011). *MUNUS 2: Praktično usposabljanje z delom. Vodnik za organizatorje*. Ptuj: ŠC Ptuj. Dostopno tudi na:
(<http://www.cpi.si/files/cpi/userfiles/Datoteke/PUD/MUNUS2-Vodnik-organizatorji.pdf>)

Kolenc, J., Hvala Kamenšek, P., Keleva P. (2008). *Dualni sistem poklicnega izobraževanja : Evalvacija*. Radovljica: Didakta

Korunovski, M. (2011). *Praktično usposabljanja z delom (PUD): Informacije delodajalcem, šolsko leto 2011/12*. Dostopno na:
(www.google.si/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&ved=0CEMQFjAB&url=http%3A%2F%2Fwww.ozs.si%2FPortals%2F0%2FMedia%2FDokumenti%2FZA%2520CLANE%2FIzobrazevalni%2520center%2FPoklic_%2520izobr_%2Finfo%2520PUD%252011-12.doc&ei=sXIqUZTyOO754QTz6oBA&usg=AFQjCNE1AoyXyDyCOZ7UX4mDOHFY-JBVDw&bvm=bv.42768644,d.bGE)

Korunovski, M. (2012). *Praktično usposabljanja z delom (PUD): Informacije delodajalcem, šolsko leto 2012/13*.
(www.ozs.si/Portals/0/Media/Dokumenti/ZA%20CLANE/Izobrazevalni%20center/Poklic_%20izobr_/info%20PUD%2012-13.pdf)

Mali D., Pevec Grm, S. (2001): *Izhodišča za pripravo izobraževalnih programov nižjega in srednjega poklicnega izobraževanja ter programov srednjega poklicnega izobraževanja ter programov srednjega strokovnega izobraževanja*. Ljubljana: Center RS za poklicno izobraževanje

Medveš, Z., Muršak, J., Zgonc, B., Palandačič, M., Tkalec, V. (1997). *Izhodišča za pripravo izobraževalnih programov nižjega in srednjega poklicnega izobraževanja ter programov srednjega poklicnega izobraževanja ter programov srednjega strokovnega izobraževanja*. (1997). Ljubljana: Strokovni svet za poklicno in strokovno izobraževanje RS: Področna kurikularna komisija za poklicno in strokovno izobraževanje

Medveš, Z. (2012). Intervju – dr. Zdenko Medveš: *Brez Upoštevanja specifičnosti trga dela poklicnega izobraževanja ne morete oblikovati kot je treba*. V: *Pogledi*, št. 6, december 2012, str. 8 – 13.
(www.cpi.si/files/cpi/userfiles/Publikacije/CPI_Pogledi_dec-2012_WEB.pdf)

Muršak J., (2009). *Kriza poklicne identitete: vloga poklicnega in strokovnega izobraževanja*. *Sodobna pedagogika*, Letn. 60, št. 1, str. 154-171

Pravilnik o verifikaciji in vodenju registra učnih mest ter o izbrisu iz registra, Ur.l. RS, št. 26/2003

(<http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200326&stevilka=995>)

Pravilnik o vsebini in postopku vodenja registra delodajalcev, ki izvajajo praktično izobraževanje študentov v višjem strokovnem izobraževanju. Ur. list RS, št. 25/2008.

(<http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200825&stevilka=977>)

Pravilnik o poklicni maturi. Ur. list RS, št. 44/2008.

(<http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200844&stevilka=1976>)

Pravilnik o normativih in standardih za izvajanje izobraževalnih programov in vzgojnega programa na področju srednjega šolstva. Ur. list RS, št. 62/2010.

(http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r09/predpis_PRAV10249.html)

Pravilnik o zaključnem izpitu. Ur. list RS, št. 56/2008.

(<http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200856&stevilka=2410>)

Sagadin, J. (2004). *Tipi in vloga študij primerov študij primerov v pedagoškem raziskovanju*. Sodobna pedagogika, Letn. 55, št. 4, str. 88-100

Sporočilo iz Bruggeja o okrepljenem evropskem sodelovanju na področju poklicnega izobraževanja in usposabljanja za obdobje 2011–2020. Brugges, 7. 12. 2010

(http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/vocational/bruges_sl.pdf)

Vogrinc, J. (2008). *Kvalitativno raziskovanje na pedagoškem področju*. Ljubljana: Pedagoške fakulteta Univerze v Ljubljani

Zakon o poklicnem in strokovnem izobraževanju (ZPSI), Ur. list RS, št. 12/1996
(<http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=199612&stevilka=568>)

Zakon o poklicnem in strokovnem izobraževanju (ZPSI-1), Ur. list RS, št. 79/2006
(<http://www.uradni-list.si/1/content?id=74689>)

Zakon o višjem strokovnem izobraževanju (ZVSI), Ur. list RS, št. 86/2004
(<http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200486&stevilka=3840>)

Priloga 1 – Opomniki za intervju

Opomnike za intervju smo prilagodili za predstavnike šol, zbornic in delodajalcev. S predstavniki vodstev šol smo govorili le o ovrednotenju umestitve praktičnega izobraževanja v izobraževalni sistem (zadnji sklop, ostale sklope o poteku PUD, PRI so nam podali organizatorji praktičnega usposabljanja na šolah).

Opomnik za intervju – ZBORNICE

1. Učna mesta in verifikacija

- 1.1 Število verificiranih učnih mest po letih, (dinamika, zasedenost), po stroki, programih, po vrsti izobraževalnih programov (srednješolski in višješolski programi)
- 1.2 Kako zbornice vodijo učna mesta (ali pokrijejo 3 plus 2, ali vodijo kolektivne pogodbe ali le individualne, ali pokrivajo SSI programe – prakse 4 tedne)
- 1.3 Individualne in kolektivne pogodbe (po področjih – dinamika), katero obliko ocenjujete kot bolj ustrezno, zakaj.
- 1.4 Določanje pogojev za verifikacijo učnih mest (kaj je opredeljeno, ustreznost metodologije, kriterijev).
- 1.5 Aktivnosti zbornice za pridobivanje novih učnih mest.

2. Vmesni in zaključni izpiti

- 2.1 Vmesni preizkus (če je kaj indiv. pogodb – kdo ga izvaja, kako se določi komisija, sodelovanje s šolami ...).
- 2.2 Vloga zbornic pri zaključnem izpitu/poklicni maturi (na kakšen način se določi člane komisije ... komentarji, predlogi)
- 2.3 Koliko ljudi je zaposlenih za ti področje oziroma skupen obseg dela na nalogah praktičnega izobraževanja v zbornici

3. Sodelovanje zbornic pri ...

- 3.1 Oblike sodelovanja s šolami (pri vzpostavljanju kontaktov, pri sklepanju pogodb, pri izvajanju zaključnih izpitov/poklicne mature ...) in obseg (če se vodi po stroki, programih, vrsti programov ...)
- 3.2 Oblike sodelovanja z dijaki/študenti (pri vzpostavljanju kontaktov, pri sklepanju individualnih pogodb ...) in obseg

3.3 Usposabljanje mentorjev – na kak način poteka (vloga zbornice)

4. Ovrednotenje umestitve praktičnega izobraževanja v izobraževalni sistem

4.1 Kako ocenjujete sedanjo obliko izvajanja PUD, PRI (ali dosega svoj namen optimalno, ali so vloge med partnerji (šola, zbornicami, delodajalci) optimalno razporejene ...)?

4.2 Kakšno je vaše mnenje o dualni organizaciji poklicnega izobraževanja (oblika izobraževanja, kjer je izvajalec programa primarno podjetje), v odnosu do sedanjega izvajanja PUD, PRI.

4.3 Morebitni priporočila za nadaljnji razvoj poklicnega izobraževanja (kje vidite pomembno (še morda neizkoriščeno?) vlogo zbornic pri poteku PUD, PRI) ...

Opomnik za intervju – ORGANIZATORJI PUD in PRI NA ŠOLAH

1. Učna mesta in verifikacija

1.1. Učna mesta – kako jih zagotavljate (dinamika, zasedenost, po letih), ustreznost in verifikacija (po stroki, programih, po vrsti izobraževalnih programov)

1.2. Individualne in kolektivne učne pogodbe – razmerje (dinamika, po področjih/programih), kateri obliki ste bolj naklonjeni, zakaj

1.3. Aktivnosti šole za pridobivanje novih učnih mest

2. Sodelovanje z delodajalci, zbornicami

2.1. Oblike sodelovanja z zbornicami pri izvajanju PUD, PRI (podpora šolam, podpora dijakom/študentom pri vzpostavljanju stikov, sklepanju pogodb ...)

2.2. Sodelovanje pri zaključnem izpitu/poklicni maturi (vloga zbornic, delodajalcev, predlogi, komentarji ...)

2.3. Ali šola informira, usposablja mentorje, na kakšen način?

3. Ovrednotenje umestitve praktičnega izobraževanja v izobraževalni sistem

3.1. Kako ocenjujete sedanjo obliko izvajanja PUD, PRI (ali dosega svoj namen optimalno, ali so vloge med partnerji (šola, zbornicami, delodajalci) optimalno razporejene ...)?

- 3.2. Kakšno je vaše mnenje o dualni organizaciji poklicnega izobraževanja (oblika izobraževanja, kjer je izvajalec programa primarno podjetje), v odnosu do sedanjega izvajanja PUD, PRI.
- 3.3. Morebitni priporočila za nadaljnji razvoj poklicnega izobraževanja (kje vidite pomembno (še morda neizkoriščeno?) vlogo zbornic pri poteku PUD, PRI) ...

Opomnik za intervju – VODSTVA ŠOL IN ŠOLSKIH CENTROV

1. Ovrednotenje umestitve praktičnega izobraževanja v izobraževalni sistem

- a Kako ocenjujete sedanjo obliko izvajanja PUD, PRI (ali dosega svoj namen optimalno, ali so vloge med partnerji (šolo, zbornicami, delodajalci) optimalno razporejene ...)?
- b Kakšno je vaše mnenje o dualni organizaciji poklicnega izobraževanja (oblika izobraževanja, kjer je izvajalec programa primarno podjetje), v odnosu do sedanjega izvajanja PUD, PRI.
- c Morebitni priporočila za nadaljnji razvoj poklicnega izobraževanja (kje vidite pomembno (še morda neizkoriščeno?) vlogo zbornic pri poteku PUD, PRI) ...

Opomnik za intervju – DELODAJALCI

1. Učna mesta

- 1.1 Koliko učnih mest imate v vašem podjetju v zadnjih letih, za katere izobraževalne programe, zasedenost
- 1.2 Individualne ali kolektivne pogodbe (katere prevladujejo, dinamika), katera oblika vam je ljubša, zakaj
- 1.3 Verifikacija učnih mest – potek; vaše stališče (kaj menite o verifikaciji)

2. Sodelovanje z zbornicami, šolo pri ...

- 2.1 Oblike sodelovanja s šolo/šolami (pri vzpostavljanju kontaktov, pri sklepanju pogodb, pri izvajanju zaključnih izpitov/poklicne mature ...) in obseg
- 2.2 Oblike sodelovanja z zbornico (pri vzpostavljanju kontaktov, pri sklepanju pogodb, pri izvajanju zaključnih izpitov/poklicne mature ...) in obseg
- 2.3 Usposabljanje mentorjev – na kak način poteka (vloga zbornice, šole ...)
- 2.4 Sodelovanje pri zaključnem izpitu/poklicni maturi (če ja, vloga delodajalcev in zbornic, predlogi, komentarji ...)

3. Delo z mladimi ...

- 3.1 Skupen obseg dela za mentoriranje dijakom/študentom v podjetju?
- 3.2 Nadaljnje sodelovanje z dijaki/študenti (zaposlitev ...), obseg ...
- 3.3 Kaj pričakujete od mladih na praktičnem usposabljanju (katera znanja, kompetence?)
- 3.4 Kje vidite svoje interese za sprejem mladih na praktično usposabljanje?

4. Ovrednotenje umestitve praktičnega izobraževanja v izobraževalni sistem

- 4.1 Kje vidite vlogo delodajalcev pri izvajanju praktičnega usposabljanja mladih? Kako ocenjujete sedanjo obliko izvajanja PUD, PRI (ali dosega svoj namen optimalno, ali so vloge med partnerji (šolo, zbornicami, delodajalci) optimalno razporejene ...)?
- 4.2 Kakšno je vaše mnenje o vajeništvu (oblika izobraževanja, kjer je izvajalec programa primarno podjetje), v odnosu do sedanjega izvajanja PUD, PRI
- 4.3 Morebitni problemi, priporočila, ki bi jih želeli še posebej izpostaviti, pogled naprej, kje vidite (morda še neizkoriščeno) vlogo zbornic, šol, socialnih partnerjev ...

Priloga 2 – Učna / študijska mesta

Zbornice v skladu z zakonom in pooblastilom pristojnega ministra vodijo register učnih / študijskih mest. Na učnem mestu se lahko sklene individualna ali kolektivna učna pogodba. Na enem učnem mestu lahko opravlja PUD v istem šolskem letu več dijakov (različni letniki). Podatke iz registrov učnih mest so nam posredovale e evalvaciji sodelujoče zbornice ali smo jih pridobili na spletnih straneh zbornic.

Spodnja tabela prikazuje število verificiranih učnih mest pri OZS po letih. Podatke nam je posredovala zbornica.

Tabela 1: Število verificiranih učnih mest po letih in izobraževalnih programih

IZOBRAŽEVALNI PROGRAM	2007	2008	2009	2010	2011	2012	Vrsta izob. programa
Frizer	21	30	36	43	64	53	SPI
Avtoserviser	9	7	13	38	10	19	SPI
Avtokaroserist	4	6	8	11	4	3	SPI
Mizar	5	9	7	14	18	14	SPI
Slikopleskar	6	4	1	1	10	/	SPI
Kuhar	8	8	7	/	/	/	SPI
Natakar	8	8	7	/	/	/	SPI
Zidar	1	2	/	/	1	4	SPI
Mehatronik, mehatronik operater	3	4	6	6	4	11	SPI
Instalater str. instalacij	2	9	3	2	6	8	SPI
Strojni mehanik	2	5	/	2	6	2	SPI
Konstruktivski mehanik	2	2	/	/	1	/	SPI
Oblikovalec kovin, orodjar	5	8	4	7	12	/	SPI
Elektrikar energetik	2	/	/	/	/	/	SPI
Elektrikar	/	1	7	4	4	13	SPI
Dimnikar	/	2	/	/	/	2	SPI
Tesar	/	1	/	1	1	4	SPI
Slaščičar konditor, slaščičar	/	1	1	2	/	/	SPI
Mesar	/	1	2	1	1	/	SPI
Izdelovalec kovinskih konst.	/	1	4	6	1	/	SPI
Izdelovalec oblačil	/	/	1	/	/	/	SPI
Strojniki gradbene mehanizacije	/	/	2	/	/	/	SPI
Izvajalec suhomontažne gradnje	/	/	1	/	/	2	SPI
Pečar keramik, Pečar - polagalec keramičnih oblog	/	/	1	/	/	5	SPI
Gastronom hotelir	/	/	/	24	36	16	SPI
Kamnosek	/	/	/	1	/	/	SPI
Cvetličar	/	/	/	2	2	2	SPI

Klepar-krovec	/	/	/	1	/	/	SPI
Polagalec talnih oblog	/	/	/	1	4	/	SPI
Pek	/	/	/	1	/	/	SPI
Računalnikar	/	/	/	1	/	2	SPI
Elektrotehnik	/	/	/	/	/	1	SSI
Kozmetični tehnik	/	/	/	/	/	16	SSI
SKUPAJ	82	109	112	169	186	176	

Tabela 2 prikazuje število verificiranih učnih mest pri GZS, podatke smo pridobili iz registra učnih mest na spletni strani zbornice.

Tabela 2: Število verificiranih učnih mest po letih in izobraževalnih programih za SPI.

IZOBRAŽEVALNI PROGRAM	2010	2011	2012	Vrsta izob. programa
Avtoserviser	36	98	/	SPI
Avtokaroserist	15	37	/	SPI
Mizar	43+13*	22	11	SPI
Slikopleskar - črkoslikar	6	10	/	SPI
Gastronom hotelir - Kuhar	1+4	260	16	SPI
Gastronom hotelir -Natakar	1	195	10	SPI
Zidar	/	14	/	SPI
Mehatronik operater	38	/	8	SPI
Instalater str. instalacij	10	27	/	SPI
Oblikovalec kovin - orodjar	41	94	5	SPI
Elektrikar	16	35	6	SPI
Tesar	/	13	/	SPI
Slaščičar	/	59	4	SPI
Mesar	/	14	2	SPI
Izdelovalec kovinskih konst.	5	25	/	SPI
Izdelovalec oblačil	/	8	/	SPI
Izvajalec suhomontažne gradnje	/	1	/	SPI
Pečar - polagalec keramičnih oblog	/	6	/	SPI
Gastronom hotelir	11	15	/	SPI
Kamnosek	/	2	/	SPI
Cvetličar	/	38	/	SPI
Klepar-krovec	/	3	/	SPI
Pek	/	8	/	SPI
Računalnikar	/	25	/	SPI
Elektrotehnik	14	57	3	SSI
Administrator	5	62	/	SPI
Ekonomski tehnik	9	169	9	SSI
Gastronomija	3	/	/	SSI
Kemijski tehnik	3	3	3	SSI
Lesarski tehnik	32+13*	19	4	SSI
Logistični tehnik	8	41	/	SSI
Mehanik kmetijskih in delovnih strojev	6	3	/	SPI
Monter električnih naprav	5	/	/	NPI
Okoljevarstveni tehnik	13	14	/	SSI

Pomočnik v tehnoloških procesih	4	12	1	NPI
Pomočnik v tehnoloških procesih - ličar	4	/	/	NPI
Strojnik	39	175	15	SSI
Tapetnik	3	3	/	SPI
Tehnik mehatronike		70	11	SSI
Trgovec	1	/	/	SPI
Aranžerski tehnik	/	4	/	SSI
Avtoservisni tehnik PTI	/	3	/	PTI
Avtoservisni tehnik	/	7	/	SSI
Bolničar - negovalec	/	89	/	SPI
Farmaceutski tehnik	/	1	/	SSI
Fotografski tehnik	/	6	/	SSI
Gastronom hotelir-oskrbnik	/	2	/	SPI
Gastronomski tehnik	/	48	/	SSI
Gastronomsko turistični tehnik	/	170	16	SSI
Geodetski tehnik	/	10	/	SSI
Geostrojnik rudar	/	70	/	SPI
Geotehnik	/	30	/	SSI
Gospodar na podeželju	/	1	/	SPI
Gozdar	/	7	/	SPI
Gozdarski tehnik	/	3	/	SSI
Gradbeni tehnik	/	24	1	SSI
Grafični operater	/	6	/	SPI
Grafični tehnik	/	3	/	SSI
Hortikulturni tehnik	/	32	13	SSI
Kmetijsko podjetniški tehnik	/	20	10	SSI
Kozmetični tehnik	/	34	/	SSI
Medijski tehnik	/	12	1	SSI
Mehanik operater	/	106	/	SPI
Metalurg	/	12	/	SPI
Naravovarstveni tehnik	/	5	/	SSI
Obdelovalec lesa	/	3	/	NPI
Pomočnik v biotehnik in oskrbi	/	7	/	NPI
Tehnik elektronskih komunikacij	/	2	/	SSI
Tehnik laboratorijske biomedicine	/	2	/	SSI
Tehnik oblikovanja	/	2	/	SSI
Tehnik računalništva	/	34	/	SSI
Tehnik telekomunikacij	/	1	/	SSI
Tehnik varovanja	/	6	/	SSI
Tehnik zdravstvene nege	/	122	/	SSI
Tekstilni tehnik	/	1	/	PTI
Ustvarjalec modnih oblačil	/	1	/	PTI
Vrtnar	/	39	12	SPI
Zobotehnik	/	48	/	SSI
Živilec	/	2	/	SPI
Živilski tehnik, živilsko prehranski tehnik	/	28	/	SPI
Veterinarski tehnik	/	/	4	SSI
SKUPAJ	405*	2640	166	

*Podatki v registru so bili združeni za oba izobraževalna programa; v skupnem seštevku so upoštevani enkrat.

TZS aktivnosti na področju praktičnega izobraževanja pri delodajalcih izvaja dve leti, pred njeni člani niso izražali tega interesa. Spodnja tabela prikazuje število učnih mest za po

izobraževalnih programih iz registra učnih mest pri TZS ter število razpisanih učnih mest v posameznih šolskih letih po programih. Podatke smo pridobili na spletni strani zbornice.

Tabela 3: Število razpisanih učnih mest po šolskih letih in število verificiranih učnih mest za programe PSI in VSI (TZS)

IZOBR. PROGRAMI / POKLICI	Razpis učnih mest 2011/2012	Razpis učnih mest 2012/2013	Register učnih mest	Vrsta izob. programa
Prodajalec	619	553	647	SPI
Ekonomski tehnik	1	11	5	SSI
Kuhar	4	13	15	SPI
Mesar	/	30	108	SPI
Natakar	4	11	11	SPI
Pek	5	9	6	SPI
Slaščičar	/	12	16	SPI
Vrtnar/Cvetličar	13	13	13	SPI
Živilski tehnik	/	28	18	SSI
Izdelovalec oblačil	/	2	/	SPI
Predilec/Tkalec	/	2	/	SPI
Administrator	/	/	3	SPI
Avtoserviser	/	/	1	SPI
Cvetličar	/	/	7	SPI
Ekonomsko – komercialni tehnik	/	/	1	PTI
Kmetijski tehnik	/	/	1	SSI
Komercialni tehnik	/	/	2	PTI
Mehatronik operater	/	/	1	SPI
Okoljevarstveni tehnik	/	/	1	SSI
Poslovodja	/	/	2	SPI
Vrtnarski tehnik	/	/	1	PTI
Inženir tekstilne tehnologije	/	1	/	VSI
Inženir tekstilnega oblikovanja	/	2	/	VSI
SKUPAJ	646	687	859	

V spodnji dveh tabelah prikazujemo podatke o številu verificiranih mest za programe VSI. Tabela 5 prikazuje podatke, ki nam jih je iz registra študijskih mest posredovala OZS.

Tabela 5: Število verificiranih mest za programe VSI iz registra OZS

IZOBRAŽEVALNI PROGRAM	2010	2011	2012
Inženir živilstva in prehrane	3	4	/
Inženir oblikovanja	8	8	11
Inženir lesarstva	10	8	/
Višji kozmetik	123	4	23
Organizator poslovanja v gostinstvu in turizmu	1	16	2
Inženir fotografije	18	2	/
Inženir strojništva	6	6	/
Inženir metalurgije	/	2	/
Inženir elektroenergetike	/	1	/
Inženir mehatronike	/	4	2

Inženir multimedijske produkcije	1	/	/
Inženir multimedijske produkcije	1	/	/
Inženir elektronike	3	/	/
Ekonomist	3	/	/
Inženir tekstilnega oblikovanja	1	/	/
Inženir tekstilne tehnologije	1	/	/
Inženir multimedijske produkcije	1	/	/
SKUPAJ	179	55	38

V spodnji tabeli prikazujemo podatke iz registra študijskih mest pri GZS, ki smo jih pridobili na spletnih strani zbornice.

Tabela 6: Število verificiranih študijskih mest za programe VSI iz registra GZS

IZOBRAŽEVALNI PROGRAM	2008	2009	2010
Inženir živilstva in prehrane	111	273	79
Inženir oblikovanja	10	65	4
Inženir lesarstva	8	78	12
Višji kozmetik	/	3	29
Organizator poslovanja v gostinstvu in turizmu	27	701	254
Inženir fotografije	/	6	59
Inženir strojništva	25	290	129
Inženir elektroenergetike	1	16	2
Inženir mehatronike	38	234	69
Inženir multimedijske produkcije	3	/	/
Ekonomist	43	477	309
Inženir medijske produkcije	3	19	13
Inženir elektronike	5	72	13
Inženir hortikulture	5	73	10
Inženir informatike	38	143	73
Inženir kmetijstva in krajine	15	44	10
Inženir logistike	6	127	38
Inženir telekomunikacij	3	9	14
Organizator socialne mreže	25	241	79
Poslovni sekretar	28	252	90
Inženir geotehnologije in rudarstva	/	5	/
Inženir gradbeništva	/	29	10
Inženir naravovarstva	/	87	8
Inženir varstva okolja in komunale	/	55	29
Inženir gozdarstva in lovstva	/	/	1
Inženir varovanja	/	/	18
Organizator veleške dejavnosti	/	/	21
SKUPAJ	394	3299	1173

