



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA IZOBRAŽEVANJE,
ZNANOST IN ŠPORT



CPI
CENTER RS ZA
POKLICNO
IZOBRAŽEVANJE



EVROPSKA UNIJA
EVROPSKI SKLAD
SOCIALNI SKLAD
NALOŽBA V VAŠO PRIHODNOST

PRILOGA 5
DELNO POROČILO:
REZULTATI ANKETIRANJA MENTORJEV PRI DELODAJALCIH
(Besedilo ni jezikovno pregledano)

Pripravili: dr. Katja Jeznik, mag. Tina Klarič

Metodološki pregled: Nina Kristl

Ljubljana, avgust 2020

KAZALO VSEBINE

1	METODOLOGIJA	1
1.1	OSNOVNA RAZISKOVALNA METODA.....	1
1.2	POPULACIJA, ZAJETA V RAZISKOVANJE	1
1.3	POSTOPEK ZBIRANJA PODATKOV IN INSTRUMENT.....	3
1.4	OPIS POSTOPKA OBDELAVE PODATKOV	3
2	REZULTATI IN INTERPRETACIJA	4
2.1	NAMERA PO ZAPOSLOVANJU VAJENCEV.....	4
2.2	VAJENIŠKA OBLIKA IZOBRAŽEVANJA KOT USTREZEN NAČIN USPOSABLJANA BODOČEGA KADRA.....	7
2.3	OCENA USTREZNOSTI POSAMEZNIH ELEMENTOV VAJENIŠKE OBLIKE IZOBRAŽEVANJA.....	8
2.3.1	NAČRT IZVAJANJA VAJENIŠTVA KOT ZADOSTNA PODPORA ZA SODELOVANJE PODJETIJ IN ŠOLE.....	9
2.3.2	OCENA KAKOVOSTI SODELOVANJA MED PODJETJEM, ŠOLO IN ZBORNICAMA PRI IZVAJANJU VAJENIŠKE OBLIKE IZOBRAŽEVANJA	10
2.3.3	SPLOŠNO ZADOVOLJSTVO Z IZVAJANJEM VAJENIŠKE OBLIKE IZOBRAŽEVANJA V PODJETJU.....	11
2.4	NADALJNI RAZVOJ VAJENIŠKE OBLIKE IZOBRAŽEVANJA V SLOVENIJI.....	12
3	ZAKLJUČKI	15
4	PRILOGE.....	16
4.1	PRILOGA 1: ANKETNI VPRAŠALNIK	16

KAZALO TABEL

Tabela 1: Velikost podjetja	1
Tabela 2: Vloga v podjetju	1
Tabela 3: Izobraževalni program	2
Tabela 4: Število vajencev v podjetju	2
Tabela 5: Vloga pri izvajanju izobraževalnega programa v vajeniški obliki	2
Tabela 6: Zaposlitev vajencev po koncu izobraževanja	4
Tabela 7: Razlike med izobraževalnimi programi (namera po zaposlitvi vajencev)	4
Tabela 8: Število vajencev, ki jih bodo podjetja zaposlili	5
Tabela 9: Razlike med izobraževalnimi programi (število vajencev, ki jih bodo zaposlili)	5
Tabela 10: Razlogi ne-zaposlitve vajenca	6
Tabela 11: Razlike med izobraževalnimi programi (razlogi ne-zaposlitve vajenca)	6
Tabela 12: Vajeniška oblika izobraževanja kot ustrezen način usposabljanja bodočega kadra	7
Tabela 13: Razlike med izobraževalnimi programi (vajeniška oblika izobraževanja kot ustrezen način usposabljanja bodočega kadra)	7
Tabela 14: Ocena ustreznosti posameznih elementov vajeniške oblike izobraževanja	8
Tabela 15: Razlike med izobraževalnimi programi (ustreznost posameznih elementov vajeniške oblike izobraževanja)	8
Tabela 16: NIV kot zadostna podpora za sodelovanje podjetij in šole pri izvajanju vajeniške oblike izobraževanja	9
Tabela 17: Razlike med izobraževalnimi programi (NIV kot zadostna podpora za sodelovanje podjetij in šole)	9
Tabela 18: Ocena kakovosti sodelovanja med podjetjem in šolo	10
Tabela 19: Razlike med izobraževalnimi programi (sodelovanje med podjetjem in šolo)	10
Tabela 20: Ocena kakovosti sodelovanja med podjetjem in zbornico	11
Tabela 21: Razlike med izobraževalnimi programi (sodelovanje med podjetjem in zbornico)	11
Tabela 22: Splošno zadovoljstvo z izvajanjem vajeniške oblike izobraževanja	11
Tabela 23: Razlike med izobraževalnimi programi (splošno zadovoljstvo z izvajanjem vajeniške oblike izobraževanja)	12
Tabela 24: Nadaljnji razvoj vajeniške oblike izobraževanja v Sloveniji	12

1 METODOLOGIJA

1.1 OSNOVNA RAZISKOVALNA METODA

V raziskavi smo uporabili deskriptivno raziskovalno metodo in kavzalno neeksperimentalno raziskovalno metodo. Z deskriptivno metodo spoznavamo proučevane pojave na ravni vprašanja kakšno je nekaj, ne da bi jih vzročno pojasnjevali. Z uporabo kavzalne neeksperimentalne metode pa ugotavljamo in razlagamo vzročne zveze med pojavi.

Pri enem vprašanju smo uporabili tudi kvalitativni metodološki pristop, in sicer analizo odgovor na odprto vprašanje. Zbrano gradivo smo kodirali, kodam pa pripisali nadredne kategorije. Tak pristop k raziskovanju ne predvideva posploševanja ugotovitev na celotno populacijo, ampak pomeni globlji vpogled v ozadje proučevanih procesov.

1.2 POPULACIJA, ZAJETA V RAZISKOVANJE

V nadaljevanju predstavljamo osnovne podatke o sodelujočih pri anketiranju. V raziskavo je bilo vključenih 25 mentorjev pri delodajalcih, ki so sodelovali pri izvedbi poskusnega izvajanja vajeniške oblike izobraževanja v šolskem letu 2019/2020. Vsi anketiranci niso odgovorili na vsa vprašanja v vprašalniku, zato je pri analizi vsakega vprašanja prikazano število odgovorov (vrstica »skupaj«).

Tabela 1: Velikost podjetja

Velikost podjetja	f	f %
Mikro podjetje (do 10 zaposlenih)	4	16,0
Malo podjetje (od 11 do 50 zaposlenih)	3	12,0
Srednje veliko podjetje (od 51 do 250 zaposlenih)	11	44,0
Veliko podjetje (več kot 250 zaposlenih)	7	28,0
Skupaj	25	100,0

Skoraj polovica (11 oz. 44 %) mentorjev je bilo zaposlenih v srednje velikih podjetjih, dobra četrtina (7 oz. 28 %) v velikih podjetjih, ostali pa so bili zaposleni v mikro podjetju z do 10 zaposlenih (4 oz. 16 %) ali pa v malem podjetju z 11 do 50 zaposlenimi (3 oz. 12 %).

Tabela 2: Vloga v podjetju

Vloga v podjetju	f	f %
Direktor	6	24,0
Kadrovik	3	12,0
Drugi zaposleni	16	64,0
Skupaj	25	100,0

Glede na vlogo, ki so jo mentorji opravljali v podjetjih, se jih je med ponujenimi odgovori največ (16 oz. 64 %) odločilo za možnost drugi zaposleni. Slabo petino (6 oz. 24 %) anketiranih so predstavljali direktorji, nekaj čez desetino (3 oz. 12 %) pa kadrovniki.

Tabela 3: Izobraževalni program

Izobraževalni program	f	f %
Gastronomske in hotelske storitve	4	16,7
Mizar	7	29,2
Oblikovalec kovin – orodjar	13	54,2
Skupaj	24	100,0

Ker je bilo največ vajencev vpisanih v izobraževalni program Oblikovalec kovin – orodjar, ni nenavadno, da je več kot polovica (13 oz. 54,2 %) mentorjev sodelovalo prav pri izvajanju tega programa. Slaba tretjina anketiranih (7 oz. 29,2 %) jih je sodelovala pri izvajanju izobraževalnega programa Mizar ter 4 oz. 16,7 % pri izvedbi programa Gastronomske in hotelske storitve.

25 mentorjev, ki so se vključili v raziskavo, so v programu izobraževalni skupno 44 vajencev.

Tabela 4: Število vajencev v podjetju

Število vajencev v podjetju	f	f %
1 vajenca	16	64,0
2 vajenca	4	16,0
3 vajence	1	4,0
4 vajence	3	12,0
5 vajencev	1	4,0
Skupaj	25	100,0

V večini podjetij (16 oz. 64 %) je bil po en vajenec, ki je bil v šolskem letu 2019/2020 v zaključnem letniku vajeniške oblike izobraževanja. V ostalih podjetjih pa v štirih primerih po dva vajenca, v treh primerih štirje vajenci, le v enem podjetju pa je bilo 5 vajencev.

Tabela 5: Vloga pri izvajanju izobraževalnega programa v vajeniški obliki

Vloga pri izvajanju izobraževalnega programa v vajeniški obliki	f	f %
Bil sem mentor (enemu) vajencu na praktičnem usposabljanju z delom (PUD)	15	60,0
Bil sem mentor več vajencem na praktičnem usposabljanju z delom (PUD)	7	28,0
Nisem bil mentor, sem pa pomagal pri usposabljanju vajenca/ev	2	8,0
Drugo	1	4,0
Skupaj	25	100,0

Več kot polovica (15 oz. 60 %) anketiranih mentorjev je bilo tudi mentor (enemu) vajencu na praktičnem usposabljanju z delom, dobra četrtina (7 oz. 28 %) mentorjev je bila mentor več vajencem. Dva anketiranca nista bila mentorja, sta pa sodelovala pri usposabljanju vajencev. En anketirani je izbral možnost drugo, pri čemer odgovora ni obrazložil.

1.3 POSTOPEK ZBIRANJA PODATKOV IN INSTRUMENT

Vsebinsko je bil vprašalnik namenjen evalvaciji zaključnih izpitov, dodali pa smo 10 vprašanj, ki zadevajo splošen pogled na vajeništvo po zaključku tri letnega poskusnega uvajanja. V tem poročilu so predstavljeni rezultati slednjega področja. Rezultate ankete glede zaključnih izpitov so predstavljeni v tretjem vmesnem evalvacijskem poročilu o poskusnem izvajanju vajeništva.

V tem poročilu torej obravnavamo vprašanja od 20 do 30, ki v vsebinskem smislu zajemajo sledeča področja:

- ~ identifikacija namere po zaposljivosti vajencev po koncu izobraževanja;
- ~ presoja vajeniške oblike izobraževanja kot ustreznega načina usposabljanja bodočega kadra;
- ~ ocena ustreznosti posameznih elementov vajeniške oblike izobraževanja;
- ~ načrt izvajanja vajeništva kot zadostna podpora za sodelovanje podjetij in šole;
- ~ ocena kakovosti sodelovanja med podjetjem, šolo in zbornicami pri izvajanju vajeniške oblike izobraževanja;
- ~ splošno zadovoljstvo z izvajanjem vajeniške oblike izobraževanja v podjetju;
- ~ nadaljnji razvoj vajeniške oblike izobraževanja v Sloveniji.

1.4 OPIS POSTOPKA OBDELAVE PODATKOV

Podatke smo obdelali na nivoju deskriptivne statistike (f) in jih predstavili v strukturnih tabelah. Odgovore na vprašanje odprtega tipa smo najprej uredili. Nato smo posamezno besedilo razčlenili, da smo dobili enote kodiranja in jim pripisali temeljne pojme oziroma kode. Potem smo iz množice pojmov izbrali tiste, ki so relevantni za našo raziskavo in jih združili v kategorije. Kategorije smo nato primerjali med seboj in jih razporedili v domnevne odnose, na podlagi česar smo potem oblikovali končne interpretacije.

2 REZULTATI¹ IN INTERPRETACIJA

2.1 NAMERA PO ZAPOSLOTVI VAJENCEV

Mentorje smo prosil, da odgovorijo na vprašanje o tem, ali bodo zaposlili vajence po koncu izobraževanja. Njihovi odgovori so predstavljeni v nadaljevanju.

Tabela 6: Zaposlitev vajencev po koncu izobraževanja

Odgovor	f	f %
Da, vse	8	40,0
Da, nekatere	2	10,0
Ne	10	50,0
Skupaj	20	100,0

Tabela 7: Razlike med izobraževalnimi programi (namera po zaposlitvi vajencev)

Odgovor	Mizar	Gastronomske in hotelske storitve	Oblikovalec kovin – orodjar
	f	f	f
Da, vse	3	1	3
Da, nekatere	/	/	2
Ne	2	3	5
Skupaj	5	4	10

Iz tabele 7 in 8 je razvidno, da nameravajo v 8. podjetjih zaposliti vse vajence, ki so imeli v 3. letniku s podjetjem sklenjeno učno pogodbo. Da bodo zaposlili vse vajence, so odgovorili po trije mentorji v izobraževalnem programu Mizar in v programu Oblikovalec kovin – orodjar ter en mentor v programu Gastronomske in hotelske storitve. V 2. podjetjih nameravajo zaposliti nekatere od vajencev, s katerimi so imeli sklenjeno učno pogodbo. Druga polovica mentorjev (10 mentorjev) je odgovorila, da v podjetju ne bodo zaposlili vajencev, ki so jih usposabljali v podjetju. Od tega so 3 mentorji iz programa Gastronomske in hotelske storitve, 5 mentorjev iz programa Oblikovalec kovin – orodjar, 2 mentorja pa iz programa Mizar.

V nadaljevanju je predstavljena še bolj natančna analiza pridobljenih podatkov.

¹ Pojasnilo k številu odgovorov pri posameznem vprašanju: Vzorec zajema 25 mentorjev. Ker pa vsi anketirani mentorji niso odgovorili na vsa vprašanja v vprašalniku, je v nadaljevanju pri tabelarni predstavitvi rezultatov analize zapisano, kolikšno je skupno število tistih, ki so odgovorili na vprašanje (vrstica »skupaj«).

Tabela 8: Število vajencev, ki jih bodo podjetja zaposlili

Število vajencev	f	f %
0 vajencev	10	50,0
1 vajenca	7	35,0
2 vajenca	/	/
3 vajence	/	/
4 vajence	3	15,0
5 vajencev	/	/
Skupaj (št. odgovorov)	20	100,0
Skupno število vajencev **	36	100,0
Št. vajencev, ki jih bodo zaposlili ***	19	52,8

Tabela 9: Razlike med izobraževalnimi programi (število vajencev, ki jih bodo zaposlili)

Odgovor	Mizar	Gastronomske in hotelske storitve	Oblikovalec kovin – orodjar
	f	f	f
0 vajencev	2	3	5
1 vajenca	1	1	4
2 vajenca	/	/	/
3 vajence	/	/	/
4 vajence	2	/	1
5 vajencev	/	/	/
Skupaj (št. odgovorov)	5	4	10
Skupno število vajencev **	11	5	19
Št. vajencev, ki jih bodo zaposlili ***	9	1	8

** Skupno število vajencev, ki so jih mentorji, vključeni v raziskavo usposabljali je 44 (odgovor na vprašanje Q4 – Koliko vajencev, ki v letošnjem letu zaključujejo izobraževanje, ste v vašem podjetju usposabljali?). Če upoštevamo le tiste anketirance, ki so odgovorili na vprašanje Q20 - Ali boste zaposlili vajenca/e, ki ste jih usposabljali, ko bodo zaključili izobraževanje, dobimo skupno število vključenih vajencev N = 36; pomeni, da se bo po zaključku izobraževanja v podjetju, pri katerem so opravljali usposabljanje, zaposlilo 19 vajencev (7 podjetij bo zaposlilo po enega vajenca in tri podjetja bodo zaposlila po 4 vajence) od skupno 36 vajencev oziroma 52,8 % vajencev, ki so bili vključeni v program usposabljanja, se bo po zaključku izobraževanja zaposlilo v podjetju, v katerem so opravljali usposabljanje.

*** Interpretacija tabele: v polovici podjetij (10 oziroma 50 %) ne bodo zaposlili vajencev, ki so bili pri njih na praktičnem usposabljanju, dobra tretjina (7 ali 35 %) jih bo zaposlila po enega vajenca, ki je bil vključen v program usposabljanja, in v 15 % (3 podjetja) bodo zaposlili po štiri vajence. **Polovica podjetij oz. mentorjev, ki so odgovarjali, bi torej zaposlila vajence, ki so bili pri njih vključeni v program usposabljanja, vendar ne vseh, zato**

lahko zaključimo, da se bi po zaključku usposabljanja v podjetjih, v katerih so opravljali usposabljanje, lahko zaposlilo 52,8 % vajencev, ki so bili vključeni v program.

Zanimali so nas tudi razlogi, zakaj v podjetjih ne bodo zaposlili vajencev. Odgovori so prikazani v nadaljevanju.

Tabela 10: Razlogi ne-zaposlitve vajenca

Odgovor	f	f %
Vajenec/ci bo/do nadaljeval/i izobraževanje.	7	46,7
Vajenec/ci nima/jo interesa.	6	40,0
Vajenec/ci se ni/niso izkazal/i.	2	13,3
Drugo	/	/
Skupaj	15	100,0

Tabela 11: Razlike med izobraževalnimi programi (razlogi ne-zaposlitve vajenca)

Odgovor	Mizar	Gastronomske in hotelske storitve	Oblikovalec kovin – orodjar
	f	f	f
Vajenec/ci bo/do nadaljeval/i izobraževanje.	2	/	5
Vajenec/ci nima/jo interesa.	/	3	3
Vajenec/ci se ni/niso izkazal/i.	/	1	1
Drugo	/	/	/
Skupaj	2	4	9

Ko smo mentorje spraševali po razlogih (možnih je bilo več odgovorov), zaradi katerih ne bodo zaposlili vajencev, se je kot glavni razlog pri večini (7 oz. 46,7 %) izpostavilo to, da bodo vajenci nadaljevali šolanje. Ta odgovor sta izbrala dva mentorja, ki sta sodelovala pri izvajanju izobraževalnega programa Mizar in pet mentorjev v izobraževalnem programu Oblikovalec kovin – orodjar.

Podoben delež (6 oz. 40,0 %) mentorjev je izbralo odgovor, da vajenci nimajo interesa, od tega 3 v izobraževalnem programu Gastronomske in hotelske storitve in 3 mentorji v programu Oblikovalec kovin – orodjar.

Spodbudno je, da sta samo dva anketirana izbrala možnost, da se vajenec ni izkazal, eden iz izobraževalnega programa Gastronomske in hotelske storitve in drug iz programa Oblikovalec kovin – orodjar.

2.2 VAJENIŠKA OBLIKA IZOBRAŽEVANJA KOT USTREZEN NAČIN USPOSABLJANA BODOČEGA KADRA

V nadaljevanju nas je zanimalo, ali je, po mnenju mentorjev, vajeniška oblika izobraževanja ustrezen način usposabljanja bodočega kadra. Ugotovitve so predstavljene v nadaljevanju.

Tabela 12: Vajeniška oblika izobraževanja kot ustrezen način usposabljanja bodočega kadra

Odgovor	f	f %
Da	16	80,0
Deloma	4	20,0
Ne	0	0,0
Skupaj	20	100,0

Tabela 13: Razlike med izobraževalnimi programi (vajeniška oblika izobraževanja kot ustrezen način usposabljanja bodočega kadra)

Odgovor	Mizar	Gastronomske in hotelske storitve	Oblikovalec kovin – orodjar
	f	f	f
Da	5	1	9
Deloma	/	3	1
Ne	/	/	/
Skupaj	5	4	10

Ko smo mentorje spraševali, če menijo, da se je vajeniška oblika izobraževanja izkazala kot ustrezen način usposabljanja bodočega kadra, jih je večina (16 oz. 80 %) izbralo odgovor Da. Petina (6 mentorjev) je odgovorila z Deloma. Med tistimi, ki so odgovorili pritrdilo, je največ predstavnikov v okviru izvajanja izobraževalnega programa Oblikovalec kovin – orodjar (9 oz. 90 %), vsi predstavniki v okviru programa Mizar in en predstavnikov v okviru programa Gastronomske in hotelske storitve.

4 mentorji so mnenja, da je vajeniška oblika izobraževanja deloma ustrezen način usposabljanja novega kadra. Sledenje smo prosili, da pojasnijo svoj odgovor. 2 mentorja s področja strojništva sta odgovor pojasnila:

»Gledano iz vidika stroke, je vajencu težko dodeliti neko nalogo na zahtevnem stroju ali polizdelku. Sem mnenja, da nikakor nista enaka vajenec orodjar in pečar, pa čeprav se šolata enako dolgo. Ekonomski vidik, ki ga je potrebno upoštevati in ga predati v zaupanje izpeljave naloge je precej drugačen.«

»Usvojili so osnovno znanje.«

2.3 OCENA USTREZNOSTI POSAMEZNIH ELEMENTOV VAJENIŠKE OBLIKE IZOBRAŽEVANJA

V nadaljevanju so predstavljene ocene posameznih elementov vajeniške oblike izobraževanja in razlike med ocenami glede na izobraževalne programe.

Tabela 14: Ocena ustreznosti posameznih elementov vajeniške oblike izobraževanja

Odgovor	N	f %				M ²
		Neustrezno 1	V manjši meri ustrezno 2	V večji meri ustrezno 3	Zelo ustrezno 4	
Postopek vpisa v vajeniške programe	19	/	/	68,4	31,6	3,32
Promocija vajeništva	19	/	10,5	68,4	21,1	3,11
Katalog za praktično usposabljanje (KPU)	19	/	15,8	63,2	21,1	3,05
Načrt izvajanja vajeništva (NIV)	20	/	10,0	75,0	15,0	3,05
Vmesni preizkusi	19	/	5,3	68,4	26,3	3,21
Preverjanje in ocenjevanje	19	/	10,5	68,4	21,1	3,11
Zaključni izpiti	19	/	/	73,7	26,3	3,26

N – število odgovorov; M – povprečna stopnja ustreznosti (aritmetična sredina)

Tabela 15: Razlike med izobraževalnimi programi (ustreznost posameznih elementov vajeniške oblike izobraževanja)

Odgovor	Mizar (N = 5)	Gastronomske in hotelske storitve (N = 4)	Oblikovalec kovin – orodjar (N = 10)
Postopek vpisa v vajeniške programe	3,25	3,25	3,40
Promocija vajeništva	3,20	3,25	3,00
Katalog za praktično usposabljanje (KPU)	3,00	3,25	3,00
Načrt izvajanja vajeništva (NIV)	3,00	3,25	3,00

² V stolpcu z oznako »M« je navedena povprečna stopnja ustreznosti. Vrednosti v tem stolpcu niso neposredno interpretabilne in služijo primerjavi posameznih elementov glede na ocenjeno ustreznost. Tem višja kot je povprečna stopnja ustreznosti, v tem večji meri je področje (element) ocenjeno kot ustrezno, pri čemer bi povprečna ocena 4 pomenila, da so vsi anketiranci področje ocenili kot zelo ustrezno, povprečna ocena 1 pa bi pomenila, da so vsi anketiranci področje ocenili kot neustrezno. Elementa »katalog za praktično usposabljanje (KPU)« in »Načrt izvajanja vajeništva (NIV)« so anketiranci v povprečju ocenili kot enako ustrezna (pri obeh znaša povprečna stopnja ustreznosti M = 3,05), čeprav je frekvenčna distribucija odgovorov pri teh dveh elementih različna.

Odgovor	Mizar (N = 5)	Gastronomske in hotelske storitve (N = 4)	Oblikovalec kovin – orodjar (N = 10)
Vmesni preizkusi	3,25	3,25	3,20
Preverjanje in ocenjevanje	3,25	3,00	3,10
Zaključni izpiti	3,25	3,00	3,40

Anketirani so ocenjevali posamezne elemente vajeniške oblike izobraževanja. V povprečju so ocene pri vseh elementih bolj pozitivno, kot negativno naravnane, kar pomeni, da je večina anketiranih izbiralo postavko *V večji meri ustrezno* ali *Zelo ustrezno*. Anketiranci so kot najbolj ustrezen (M = 3,32) ocenili postopek vpisa v izobraževalne programe, ki so se izvajali v vajeniški obliki izobraževanja, kot najmanj ustrezna (M = 3,05) pa sta se izkazala KPU in NIV.

Če pogledamo razlike med predstavniki posameznega izobraževalnega programa, lahko vidimo, da so razlike med ocenami mentorjev različnih izobraževalnih programov glede elementov vajeniške oblike izobraževanja praviloma majhne.

2.3.1 NAČRT IZVAJANJA VAJENIŠTVA KOT ZADOSTNA PODPORA ZA SODELOVANJE PODJETIJ IN ŠOLE

Zanimalo nas je, ali je Načrt izvajanja vajeništva zadostna podpora za sodelovanje podjetij in šole pri izvajanju vajeniške oblike izobraževanja. Odgovori so predstavljeni v nadaljevanju.

Tabela 16: NIV kot zadostna podpora za sodelovanje podjetij in šole pri izvajanju vajeniške oblike izobraževanja

Odgovor	f	f %
Da	17	85,0
Deloma	3	15,0
Ne	/	/
Skupaj	20	100,0

Tabela 17: Razlike med izobraževalnimi programi (NIV kot zadostna podpora za sodelovanje podjetij in šole)

Odgovor	Mizar	Gastronomske in hotelske storitve	Oblikovalec kovin – orodjar
	f	f	f
Da	3	4	9
Deloma	2	/	1
Ne	/	/	/
Skupaj	5	4	10

Ko smo mentorje spraševali po tem, ali je Načrt izvajanja vajeništva zadostna podpora za sodelovanje podjetij in šole pri izvajanju vajeniške oblike izobraževanja, smo ugotovili, da se večina (17 oz. 85 %) s tem strinja. S tem so se strinjali vsi mentorji, ki sodelujejo pri izvajanju izobraževalnega programa Gastronomske in hotelske storitve, večina mentorjev v okviru izvajanja programa Oblikovalec kovin – orodjar in več kot polovica mentorjev v programu Mizar. Tudi tu so lahko tisti, ki so izbrali odgovor *Deloma*, svoj odgovor dodatno pojasnili. Mentor s področja lesarstva je zapisal:

»Mogoče se kaže potreba po večji fleksibilnosti glede na vrsto-specifičnost produkcije posameznih podjetij.«

Mentor s področja strojništva pa je zapisal sledeče:

»NIV je v določenih področjih prezahteven za izvajanje vajeništva.«

2.3.2 OCENA KAKOVOSTI SODELOVANJA MED PODJETJEM, ŠOLO IN ZBORNICAMA PRI IZVAJANJU VAJENIŠKE OBLIKE IZOBRAŽEVANJA

V nadaljevanju so analizirani podatki, ki se nanašajo na sodelovanje med podjetjem, šolo in zbornicama.

Tabela 18: Ocena kakovosti sodelovanja med podjetjem in šolo

Odgovor	f	f %
Zelo sem zadovoljen.	16	80,0
V večji meri sem zadovoljen.	3	15,0
V manjši meri sem zadovoljen.	1	5,0
Nisem zadovoljen.	/	/
Skupaj	20	100,0

Tabela 19: Razlike med izobraževalnimi programi (sodelovanje med podjetjem in šolo)

Odgovor	Mizar	Gastronomske in hotelske storitve	Oblikovalec kovin – orodjar
	f	f	f
Zelo sem zadovoljen.	5	4	6
V večji meri sem zadovoljen.	/	/	3
V manjši meri sem zadovoljen.	/	/	1
Nisem zadovoljen.	/	/	/
Skupaj	5	4	10

Tudi ocena kakovosti sodelovanja med podjetjem in šolo je v povprečju pozitivna. 16 oz. 80 % mentorjev je izbralo možnost *Zelo sem zadovoljen*, 3 oz. 15 % možnost *V večji meri sem zadovoljen* in le 1 možnost *V manjši meri sem zadovoljen*. Pregled razlik med programi pokaže razliko o zadovoljstvu

le znotraj predstavnikov strojništva, nekaj od njih (3+1) je nekoliko manj zadovoljnih. Tisti, ki so izbrali bolj negativno naravnani odgovor, so bili naprošeni, da svoj odgovor še dodatno pojasnijo. Dobili smo eno pojasnilo:

»Ni prave komunikacije, vse gre prepočasi, stvari se odvijajo zadnji moment ...«

Tabela 20: Ocena kakovosti sodelovanja med podjetjem in zbornico

Odgovor	f	f %
Zelo sem zadovoljen.	13	65,0
V večji meri sem zadovoljen.	7	35,0
V manjši meri sem zadovoljen.	/	/
Nisem zadovoljen.	/	/
Skupaj	20	100,0

Tabela 21: Razlike med izobraževalnimi programi (sodelovanje med podjetjem in zbornico)

Odgovor	Mizar	Gastronomske in hotelske storitve	Oblikovalec kovin – orodjar
	f	f	f
Zelo sem zadovoljen.	4	3	5
V večji meri sem zadovoljen.	1	1	5
V manjši meri sem zadovoljen.	/	/	/
Nisem zadovoljen.	/	/	/
Skupaj	5	4	10

Tudi zadovoljstvo s sodelovanjem z zbornicama je visoko ocenjeno. Večina (13 oz. 65 %) mentorjev je izbrala možnosti *Zelo sem zadovoljen*, 7 oz. 35 % pa *V večji meri sem zadovoljen*. Res, da o nekih bistvenih razlikah ne moremo govoriti, a vendar razberemo vzorec: Najbolj so s sodelovanjem zadovoljni mentorji iz programa Mizar, najmanj pa iz programa Oblikovalec kovin – orodjar.

2.3.3 SPLOŠNO ZADOVOLJSTVO Z IZVAJANJEM VAJENIŠKE OBLIKE IZOBRAŽEVANJA V PODJETJU

Zanimalo nas je, kako so mentorji na splošno zadovoljni z izvajanjem vajeniške oblike izobraževanja

Tabela 22: Splošno zadovoljstvo z izvajanjem vajeniške oblike izobraževanja

Odgovor	f	f %
Zelo sem zadovoljen.	12	60,0
V večji meri sem zadovoljen.	7	35,0

Odgovor	f	f %
V manjši meri sem zadovoljen.	1	5,0
Nisem zadovoljen.	/	/
Skupaj	20	100,0

Tabela 23: Razlike med izobraževalnimi programi (splošno zadovoljstvo z izvajanjem vajeniške oblike izobraževanja)

Odgovor	Mizar	Gastronomske in hotelske storitve	Oblikovalec kovin – orodjar
	f	f	f
Zelo sem zadovoljen.	4	1	6
V večji meri sem zadovoljen.	1	2	4
V manjši meri sem zadovoljen.	/	1	/
Nisem zadovoljen.	/	/	/
Skupaj	5	4	10

Ko smo anketirane prosili, da izrazijo zadovoljstvo z izvedbo vajeništva, jih je večina odgovorilo, da so zelo zadovoljni ali pa v večji meri zadovoljni, le en pa je izbral možnost v manjši meri sem zadovoljen.

Razlike med programi ponovno pokažejo, da so najbolj zadovoljni mentorji s področja lesarstva, najmanj pa s področja Gastronomske in hotelske storitve, med katerimi je tudi edini mentor, ki je izbral odgovor V manjši meri sem zadovoljen.

2.4 NADALJNI RAZVOJ VAJENIŠKE OBLIKE IZOBRAŽEVANJA V SLOVENIJI

Ob koncu poskusnega uvajanja vajeniške oblike izobraževanja nas je zanimalo tudi, kako mentorji vidijo nadaljnji razvoj vajeniške oblike izobraževanja v Sloveniji. Zanimala so nas njihova konkretna priporočila in za koga. Šlo je za vprašanje odprtega tipa. Odgovori so predstavljeni v spodnji kodirni tabeli.

Tabela 24: Nadaljnji razvoj vajeniške oblike izobraževanja v Sloveniji

Odgovor	Koda	Kategorija
Mizar		
Potrebno bi bilo pridobiti kandidate za vajeništvo z čim boljšim šolskim uspehom in jim spodbuditi z možnostjo nadaljnega šolanja.	Čim boljši uspeh vajencev	Šolsko uspešni vajenci
Predlagam, da vajenci krožijo med več različnimi podjetji.	Kroženje vajencev med podjetji	Kroženje vajencev med podjetji
Prepričan sem, da je ta pot prava. Potrebno bo še vedno veliko tako zunanje podpore (država), kot	Podpora vajeništvu	Podpora vajeništvu

Odgovor	Koda	Kategorija
tudi vedno zelo potrebna in koristna samo iniciativnost in želja, da teorijo povežemo s prakso in s tem pripomoremo k bolj učinkovitemu načinu tako usposabljanja kot kasneje boljšim poslovnim rezultatom in nenazadnje tudi ustvarjati pozitivno klimo in zadovoljstvo posameznika in skupin.	Veliko zunanje podpre Iniciativnost in želja za povezovanje prakse Zadovoljstvo posameznika in skupine	Tudi zunanja podpora Povezovanje prakse Zadovoljstvo
Gastronske in hotelske storitve		
Menim, da je nadaljnji razvoj vajeništva potreben. Priporočil bi samo dodatna izobraževanja za mentorje. Ter izobraževanje vajencev, teorije kuharstva v šoli.	Nadaljnji razvoj vajeništva je potreben Dodatna izobraževanja za mentorje Teorija v šoli	Nadaljnji razvoj Dodatna izobraževanja za mentorje Teorija v šoli
Vajeništvo v večje obrate, kjer je timsko delo, da dobijo več volje in energije do dela in poklica.	Vajeništvo v večje obrate	Vajeništvo, a v večjih obratih
Vajeništvo se mi zdi ok. Pogrešam več zainteresiranosti od samih vajencev.	Vajeništvo ok Več zainteresiranosti od vajencev	Vajeništvo ok Več zainteresiranosti s strani vajencev
Oblikovalec kovin – orodjar		
Čim prej čim več		Drugo
Nadaljevati z delom, povečati promocijo vajeništva.	Promocija vajeništva	Promocija vajeništva
Spremeniti bo treba zakone, da bodo vajenci res lahko usvojili še več delavniškega znanja.	Druga zakonodaja	Prilagojena zakonodaja
še naprej spodbujati sistem oziroma vse deležnike, ter razširiti programe tudi za bolj specializirana podjetja - ker se nekatera težko vklopijo v \"učni načrt\"	Razširiti programe tudi za bolj specializirana podjetja	Usklajenost delovnih nalog podjetja in izobraževalnih programov
Še več poudarka na predstavitve vajeništva v osnovnih šolah, v našem podjetju zelo težko navezujemo stike z osnovnimi šolami, zakaj, ne vem, kot da je vajeništvo neko nazadnjaško šolanje ...	Pozitivna promocija vajeništva v OŠ	Pozitivna promocija vajeništva v OŠ
Ta sistem je potrebno še bolj finančno stimulirati s strani države, da se dijaki odločijo za poklice, ker drugače nam ne bo znal nihče nekaj narediti.	Boljše finančno stimuliranje s strani države	Boljše finančno stimuliranje s strani države
V trenutni situaciji o tem nisem razmišljal. Spodbujam pa vse oblike učenja.		Drugo

Na to vprašanje je odgovorilo 14 mentorjev. Dva odgovora sta bili vsebinsko tako nedoločna, da smo jih razvrstili v kategorijo *Drugo*:

Čim prej čim več.

V trenutni situaciji o tem nisem razmišljal. Spodbujam pa vse oblike učenja.

Ostali odgovori pa so v vsebinskem smislu zelo razpršeni. Tako lahko znotraj odgovorov preberemo, da mentorji **podpirajo nadaljnji razvoj vajeniške oblike izobraževanja**. Podajamo primer takega odgovora:

Menim, da je nadaljnji razvoj vajeništva potreben.

Potem pa nadaljujejo tudi z bolj konkretnimi predlogi, ki se nanašajo npr. na **promocijo vajeniške oblike izobraževanja**:

Še več poudarka na predstavitve vajeništva v osnovnih šolah, v našem podjetju zelo težko navezujemo stike z osnovnimi šolami, zakaj ne vem, kot da je vajeništvo neko nazadnjaško šolanje...

Nekajkrat je izpostavljena tudi specifična **predstava o vajencu**:

Pogrešam več zainteresiranosti od samih vajencev.

Potrebno bi bilo pridobiti kandidate za vajeništvo z čim boljšim šolskim uspehom in jim spodbuditi z možnostjo nadaljnjega šolanja.

Mentorji so podali tudi nekaj zelo konkretnih predlogov glede same **organizacije vajeniške oblike izobraževanja**, ki se v dveh primerih nanaša na možnost kroženja vajencev med različnimi delodajalci:

Predlagam, da vajenci krožijo med več različnimi podjetji.

Eden mentor je predlagal, da se **vajeniška oblika izobraževanja izvaja v čim večjih obratih**, da bi tako lahko posameznik res dobil čim več različnih izkušenj:

Vajeništvo v večje obrate kjer je timsko delo da dobijo več volje in energije do dela in poklica.

Po mnenju drugega mentorja bi morali **širiti programe** tudi na bolj specializirana podjetja.

... razširiti programe tudi za bolj specializirana podjetja - ker se nekatera težko vklopijo v "učni načrt".

En mentor se v svojem razmisleku dotakne tudi svoje vloge ter **potrebe po nadaljnjem usposabljanju** in zapiše sledeče:

Priporočil bi samo dodatna izobraževanja za mentorje. Ter izobraževanje vajencev, teorije kuharstva v šoli.

Drug je izpostavil **finančni vidik vajeniške oblike izobraževanja**:

Ta sistem je potrebno še bolj finančno stimulirati s strani države, da se dijaki odločijo za poklice, ker drugače nam ne bo znal nihče nekaj narediti.

Na podlagi pridobljenih zapisov bi težko identificirali razlike med programi, nam pa vsebinska pestrost odgovorov potrjuje kompleksnost proučevanega področja.

3 ZAKLJUČKI

Prvo vsebinsko vprašanje, ki smo ga analizirali v tem poročilu, se je nanašalo na namero mentorjev po **zaposlitvi** vajencev po zaključku izobraževanja. Po prvi analizi smo ugotovili, da v približno polovici podjetji nameravajo zaposliti vajence. Največ zaposlitev vajencev pa si obetajo znotraj področja mizarstva. Ko smo mentorje spraševali po razlogih, zaradi katerih ne bodo zaposlili vajencev, so najpogosteje kot razlog navedli dejstvo, da bodo vajenci nadaljevali s šolanjem. Več kot polovica pa je kot razlog izbrala še postavko, ki se nanaša na nezainteresiranost vajencev za zaposlitev. Da se vajenec ni izkazal, pa sta navedla le dva mentorja.

Drug vsebinski sklop analize se je nanašal na presojo tega, ali je **vajeniška oblika izobraževanja ustrezen način usposabljanja bodočega kadra**. Večina mentorjev je na to vprašanje odgovorilo pritrdilo (vsi mentorji, ki so sodelovali pri izvajanju izobraževalnega programa Mizar in 90 % mentorjev programa Oblikovalec kovin – orodjar). Petina jih meni, da je vajeniška oblika izobraževanja deloma ustrezna. Tisti, ki so izbrali odgovor deloma, so svoj odgovor tudi pojasnili, razlog pa je bil v obeh primerih povezan z nivojem znanj, ki ga osvojijo vajenci med izobraževanjem.

Nadaljujemo z **oceno ustreznosti elementov vajeniške oblike izobraževanja** s strani mentorjev. Mentorji so ocenjevali sledeče elemente: postopek vpisa; promocijo vajeniške oblike izobraževanja; Katalog za praktično usposabljanje (KPU); Načrt izvajanja vajeništva (NIV); vmesne preizkuse; preverjanje in ocenjevanje ter zaključne izpite. Na splošno lahko zapišemo, da se je izkazalo, da vse naštetih elemente mentorji ocenjujejo bolj pozitivno kot negativno, prav tako pa ni prišlo do posebnih razhajanj med ocenami znotraj izobraževalnih programov.

Ko smo mentorje spraševali po tem, ali je **Načrt izvajanja vajeništva zadostna podpora za sodelovanje podjetij in šole** pri izvajanju vajeniške oblike izobraževanja, smo ugotovili, da se večina (17 oz. 85 %) strinja s tem. Tisti, ki pa se s tem le deloma strinjajo, kot razlog navajajo predvsem normativne omejitve, ki so povezane s tem, kaj lahko in česa ne sme početi vajenec v podjetju.

Tudi **ocena kakovosti sodelovanja med podjetjem in šolo ter podjetjem in zbornicama** je v povprečju pozitivna. Razlike med predstavniki posameznih programov so majhne.

Ko smo anketirane prosili, da izrazijo **splošno zadovoljstvo z izvedbo vajeniške oblike izobraževanja**, jih je večina odgovorila, da so zelo zadovoljni ali pa v večji meri zadovoljni, le en pa je izbral možnost *V manjši meri sem zadovoljen*. Razlike med programi pokažejo, da so najbolj zadovoljni predstavniki mizarjev, najmanj pa predstavniki iz izobraževalnega programa Gastronomske in hotelske storitve, med katerimi je tudi edini, ki je izbral odgovor *V manjši meri sem zadovoljen*.

Pri zadnjem vprašanju, ki smo ga analizirali v tem poročilu, so mentorji razmišljali o **prihodnjem razvoju vajeniške oblike izobraževanja**. Odgovori, ki so jih zapisali, so zelo raznoliki, ker se dotikajo zelo različnih vprašanj (promocije vajeniške oblike izobraževanja, podobe vajeniške oblike izobraževanja, organizacije področja itd.), na splošno pa lahko sklenemo, da mentorji podpirajo prihodnji razvoj vajeniške oblike izobraževanja, zapisani razmisleki in predlogi pa so vredni strokovne presoje o njihovi uresničljivosti.

4 PRILOGE

4.1 PRILOGA 1: ANKETNI VPRAŠALNIK

20. Ali boste zaposlili vajenca/e, ki ste jih usposabljali, ko bodo zaključili izobraževanje? (Opozorilo)

20/A: Če je pri 4. vprašanju odgovor »1 vajenec«, se pojavi vprašanje v ednini in dva ponujena odgovora:

- a. Da.
- b. Ne.

20/B: Če je pri 4. vprašanju odgovor »2 ali več vajencev«, se pojavi vprašanje v množini in trije ponujeni odgovori:

- a. Da, vse.
- b. Da, nekatere.
- c. Ne.

Če je pri 20/B odgovor b), se pojavi vprašanje:

21) Koliko vajencev boste zaposlili po zaključku izobraževanja? (Opozorilo)

Če je pri 20/A odgovor b), se pojavi vprašanje:

22a) kateri so razlogi, da vajenca, ki ste ga usposabljali, ne boste zaposlili po zaključku izobraževanja? (Opozorilo)

- a. Vajenec bo nadaljeval izobraževanje.
- b. Vajenec nima interesa.
- c. Vajenec se ni izkazal.
- d. Drugo (kaj) _____

Če je pri 20/B odgovor b) ali c), se pojavi vprašanje:

22b) kateri so razlogi, da (vse ali nekaterih) vajencev, ki ste jih usposabljali, ne boste zaposlili po zaključku izobraževanja? (Opozorilo)

- a. Vajenec/ci bo/bodo nadaljeval/i izobraževanje.
- b. Vajenec/ci nima/jo interesa.
- c. Vajenec/ci se ni/niso izkazal/i.
- d. Drugo (kaj) _____

23) Ali se je vajeništvo izkazalo kot ustrezen način usposabljanja vašega bodočega kadra? Izberite en ustrezen odgovor. (Opozorilo)

- a. Da.
- b. Deloma.
- c. Ne.

Če izbere b) ali c): Prosimo, pojasnite svoj odgovor: _____

24) Ocenite ustreznost posameznih elementov vajeništva. (Opozorilo)

	Zelo ustrežno	V večji meri ustrežno	V manjši meri ustrežno	Neustrezno
Postopek vpisa v vajeniške programe				
Promocija vajeništva				
Katalog za praktično usposabljanje (KPU)				
Načrt izvajanja vajeništva (NIV)				
Vmesni preizkusi				
Preverjanje in ocenjevanje				
Zaključni izpiti				

Prelom strani

25) Ali je načrt izvajanja vajeništva (NIV) zadostna podpora za sodelovanje podjetij in šole pri izvajanju vajeništva?

Izberite **en ustrezen** odgovor. (Opozorilo)

- a. Da.
- b. Deloma.
- c. Ne.

Če izbere b) ali c): Prosimo, pojasnite svoj odgovor: _____

26) Kako bi ocenili kakovost sodelovanja med vašim podjetjem in šolo pri izvajanju vajeništva?

Izberite **en ustrezen** odgovor. (Opozorilo)

- a. Zelo sem zadovoljen.
- b. V večji meri sem zadovoljen.
- c. V manjši meri sem zadovoljen.
- d. Nisem zadovoljen.

Če izbere c) ali d): Prosimo, pojasnite svoj odgovor. _____

27) Kako bi ocenili kakovost sodelovanja med vašim podjetjem in zbornico glede izvajanja vajeništva?

Izberite **en ustrezen** odgovor. (Opozorilo)

- a. Zelo sem zadovoljen.
- b. V večji meri sem zadovoljen.
- c. V manjši meri sem zadovoljen.
- d. Nisem zadovoljen.

Če izbere c) ali d): Prosimo, pojasnite svoj odgovor. _____

28) Ali ste zadovoljni, da ste se v vašem podjetju odločili izvajati vajeništvo?

Izberite **en ustrezen** odgovor. (Opozorilo)

- a. Zelo sem zadovoljen.
- b. V večji meri sem zadovoljen.
- c. V manjši meri sem zadovoljen.
- d. Nisem zadovoljen.

Če izbere c) ali d): Prosimo, pojasnite _____

29) Kako vidite nadaljnji razvoj vajeništva v Sloveniji? Kakšna so vaša konkretna priporočila in za koga?

30) Bi nam želeli še kaj sporočiti?