



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA IZOBRAŽEVANJE,
ZNANOST IN ŠPORT



CPI
CENTER RS ZA
POKLICNO
IZOBRAŽEVANJE



EVROPSKA UNIJA
EVROPSKI
SOCIALNI SKLAD
NALOŽBA V VAŠO PRIHODNOST

PRILOGA 7

RAZPRAVA O REZULTATIH EVALVACIJ POSKUSNEGA UVAJANJA VAJENIŠKE OBLIKE

(Besedilo ni jezikovno pregledano)

Pripravila: Dr. Klara Skubic Ermenc

Ljubljana, oktober 2020

KAZALO VSEBINE

1	RAZPRAVA O REZULTATIH EVALVACIJ POSKUSNEGA UVAJANJA VAJENIŠKE OBLIKE.....	1
1.1	Vajeniška oblika izobraževanja kot začetek poklicne kariere in vseživljenjskega učenja?.....	1
1.2	Mreža šol, ki izvajajo vajeniško obliko izobraževanja?.....	2
1.3	Vajeniška oblika izobraževanja kot pot do celovitejših poklicnih kompetenc?	2
1.4	Uravnotežena delitev odgovornosti za spremljanje vajenčevega napredka in ocenjevanje usvojenih kompetenc?	4
1.5	Ali vajeniška oblika izobraževanja zagotavlja boljšo zaposljivost?.....	5
1.6	Smeri udejanjanja vizije uvajanja in razvoja vajeniške oblike izobraževanja?	5
2	VIRI IN LITERATURA	6

1 RAZPRAVA O REZULTATIH EVALVACIJ POSKUSNEGA UVAJANJA VAJENIŠKE OBLIKE

Učenje z delom in vajeniška oblika izobraževanja, v katerem to učenje poteka, veljata v Evropski uniji za učinkovit način izboljšanja prehoda med šolo in svetom dela (Svet EU, 2013). Z izmenjavanjem šolskega in delovnega okolja naj bi vajenci razvijali praktične in za trg pomembne spretnosti, gradili poklicno identiteto ter razvijali generične in ključne kompetence. Slovenija se je odpravila na pot (nadaljnega) razvoja vajeniške oblike izobraževanja in nemalo deležnikov, sogovornikov v spremljavah – delodajalcev, vajencev, pa tudi šolnikov – je s to odločitvijo zadovoljnih. Vajeniške oblike izobraževanja si želijo in so z njo v veliki meri zadovoljni. To je pomembna in spodbudna ugotovitev naših spremljav. Ob koncu poskusnega izvajanja vajeniške oblike izobraževanja pa moramo vendarle biti bolj pozorni na ovire, ki smo jih zaznali, saj želimo preprečiti, da bi vajeniško obliko izobraževanja čakala enaka neuspešna usoda kot pred leti dualni sistem.

1.1 VAJENIŠKA OBLIKA IZOBRAŽEVANJA KOT ZAČETEK POKLICNE KARIERE IN VSEŽIVLJENJSKEGA UČENJA?

Motiviranje podjetij za vajeniško obliko izobraževanja in sprejem vajencev, s tem pa tudi promocija vajeniške oblike izobraževanja, je v slovenskem kontekstu zaradi naše siceršnje pošolanosti poklicnega izobraževanja (Cedefop, 2017) zelo pomembno. Evalvacija kaže, da so sprva promocijo in informiranje kandidatov ter podjetij prevzele šole, postopoma pa sta v tej vlogi vedno bolj prepoznani postali pristojni zbornici, ki sta pokazali dobršno mero inovativnosti. Resno velja vzeti pobudo zbornic za tesnejše sodelovanje z osnovnimi in srednjimi šolami (morda tudi ustanovami, ki skrbijo za izobraževanje in usposabljanje odraslih). Pri tem sodelovanju pa ne sme iti za prepričevanje mladih in njihovih staršev, ampak je potrebno v promocijo vključiti več partnerjev (ministrstvo, pristojno za gospodarstvo, zavod za zaposlovanje idr.) in jo povezati s poklicnim svetovanjem v smislu ideje vseživljenjskega izobraževanja in učenja: vstop v vajeniško obliko izobraževanja in poklicno izobraževanje na sploh, mora biti razumljen kot začetek poklicne kariere mladega človeka. V današnjem času hitrih sprememb in hitro spreminjajočih se ter zelo individualiziranih življenjskih potekov ljudi (Ule, 2013), je relevantno takšno poklicno izobraževanje, ki je naravnano na odličnost v poklicnih veščinah, ki tesno povezuje praktične veščine ter tiste »zmožnosti, ki posamezniku omogočajo avtonomnost na določenem delovnem področju, produktivnost v pomenu odkrivanja novega, razvijanje zmožnosti, ki izhajajo iz spremenljivosti sveta dela, razvoj kariere.« (Medveš, 2010, str. 59; 2020). Poleg tega je pomembno, da ga v procesu izobraževanja in usposabljanja opremimo z veščinami in »orodji« za ustvarjanje in obvladovanje svoje lastne kariere.

Tveganje za kakovostno izvajanje vajeniške oblike izobraževanja predstavlja tudi ugotovitev, da na nekaterih šolah dokaj togo ločujejo »teorijo« in »prakso« med teoretični in praktični pouk, ter da še prevladuje napačno stališče, da mora šola »pokriti« teorijo, podjetje pa prakso: podjetje seveda ne more prevzeti naloge šole in izvajati pouka, mora pa zagotoviti takšna vajeniška učna mesta, ki vajencu omogočajo, da se ob delu, mentorju in sodelavcih, uči. Kot smo pokazali že v prvem evalvacijskem poročilu (Klarič, 2018), se je pri nadaljnjem razvoju vajeniške oblike izobraževanja treba opreti na sodobne teorije učenja v organizacijah (npr. teorija ekspanzivnega učenja, teorija situacijskega učenja idr.), ki dokazujejo, da se učenje na delovnem mestu odvija drugače kot v šoli, in sicer v veliki meri kot

priložnostno učenje brez intencionalnega poučevanja. Učenje v organizaciji poteka v dinamičnem odnosu med učnimi procesi zaposlenih in celotno skupnostjo zaposlenih, podjetjem kot tehnično-organizacijskim sistemom ter posameznikom, ki vstopa v ta sistem kot novinec. Novinec ob podpori mentorja in s postopnim vključevanjem v delovne procese hkrati, razvija poklicne veščine, se postopoma uči uporabljati znanje za reševanje poklicnih izzivov in se oblikuje kot osebnost (Mikulec, 2018). V okoliščinah naše vajeniške oblike izobraževanja takih pogojev učenja v popolnosti ni mogoče uresničiti, ker ima vajencev bolj status gosta kot zaposlenega (Gessler, 2019), pa vendar smo upoštevajoč sodobna spoznanja, na CPI začeli z razvijanjem mehanizmov, ki bodo v podporo mentorjem pri izvajanju praktičnega usposabljanja v podjetjih. Pripravljamo smernice za mentorje, v katerih bomo predstavili načine didaktične podpore pri učenju v neposrednem delovnem procesu. Namen smernic je dvojen: prvič, mentorjem in ostalim zaposlenim predstaviti različne metodične pristope (načine dela) k načrtovanju, izvajanju in spremljanju delovnih opravil, ki jih izvajajo vajenci v podjetjih; drugič, izpostaviti prepletanje usvajanja teoretičnega znanja, veščin in spretnosti pri opravljanju delovnih nalog v podjetju.

1.2 MREŽA ŠOL, KI IZVAJAJO VAJENIŠKO OBLIKO IZOBRAŽEVANJA?

V šole v poskus, kot tudi sicer, je v vajeniško obliko izobraževanja vključeno majhno število vajencev. Večje število vajencev je omogočilo oblikovanje samostojnega oddelka in periodične oblike izvajanja praktičnega usposabljanja pri delodajalcu. Učitelji, ki poučujejo v samostojnem oddelku, bolje ocenjujejo smiselnost in uporabnost dokumentov, povezanih z vajeniško obliko izobraževanja, bolj so naklonjeni spremembam, z vajeniško obliko izobraževanja so na splošno bolj zadovoljni. Pri pouku se vajencem tudi v vsebinskem smislu lažje prilagajajo. Večje zadovoljstvo izražajo učitelji v tistih šolah, kjer med šolo in podjetjem obstaja več sodelovanja in zaupanja v zmogljivost podjetij.

Manjše število vajencev je terjalo oblikovanje kombiniranih oddelkov, ciklično organizacijo praktičnega usposabljanja pri delodajalcu, kar je vodstvu šole povzročilo težave pri oblikovanju izvedbenega predmetnika in urnika, učiteljem pa pri načrtovanju izvajanja skupnih učnih vsebin. Delo v kombiniranem oddelku od učitelja terja notranje diferencirano delo, o katerem pa poroča zelo majhen delež učiteljev – prilagoditve so organizacijske, ne učne. Učitelji, ki poučujejo v kombiniranih oddelkih, so z vajeniško obliko izobraževanja manj zadovoljni, manj pripravljeni na spremembe in prilagoditve.

Organizacija praktičnega usposabljanja z delom v podjetjih je za šole velik izziv tudi zato, ker morajo upoštevati specifične stroke, organizacije dela, zakonodajne omejitve (starost, nočno in nadurno delo), kar je v primeru kombiniranih oddelkov težje. Zato velja razmisliti o predlogu zbornice, da bi razvili mrežo šol, ki bi, ustrezno kadrovske in finančne podprte, vajeniško obliko izobraževanja izvajale.

1.3 VAJENIŠKA OBLIKA IZOBRAŽEVANJA KOT POT DO CELOVITEJŠIH POKLICNIH KOMPETENC?

Spremljava kaže, da je poseben izziv vajeniške oblike izobraževanja realizacija tistih ciljev, ki so preneseni na podjetja oz. vzpostavljanje pogojev za celovitejši razvoj vajenčevih poklicnih kompetenc. Evalvacija je pokazala, da morajo biti za kakovostno realizacijo ciljev izpolnjeni naslednji pogoji:

- ~ Med šolo in podjetjem/organizacijo mora biti vzpostavljeno tesno sodelovanje, ki omogoča vzpostavitev participatornega načina priprave Načrta izvajanja vajeništva (NIV), spremljanje in vrednotenje realizacije učnih ciljev ter tudi iskanje sinergije na področju odprtega kurikula.

Racionalna analiza Katalogov praktičnega usposabljanja (KPU) kot tudi analiza stališč udeležениh je pokazala, da je realizacija ciljev, zapisanih v KPU, velik izziv. Širina programov, se je izkazala kot problematična, saj vajenci (verjetno pa tudi dijaki) – tudi v primeru vrhunskih pogojev dela – ne zmorejo usvojiti vseh predpisanih ciljev. Možna rešitev – za poklicno izobraževanje na splošno – je vpeljava logike učnih izidov, kot jo uveljavlja SOK (CPI, 2020).

- ~ Jasneje določiti ravni samostojnosti, obsežnosti in kompleksnosti obvladovanja posameznih procesov. Od dijaka ali vajenca po zaključku začetnega šolanja, visokih ravni ekspertnosti še ne moremo pričakovati, lahko pa te ravni jasneje in bolj diferencirano določimo (Dreyfus in Dreyfus, 1986).
- ~ Če podjetje ne more zagotoviti razvoj poklicnih kompetenc, ki jih predpisuje program izobraževanja, je potrebno vzpostaviti mrežo podjetij in sistem kroženja vajencev. Opcija, ki jo sicer Zakon o vajeništvu predvideva, ni naletela na splošno naklonjenost, saj še ni bila celoviteje domišljena. Mreža podjetij in kroženje vajencev omogoča ohranjanje enakega izobrazbenega standarda za šolsko in vajeniško obliko izobraževanja. Zagotovitev realizacije vseh operativnih učnih ciljev KPU je za številna podjetja prevelik zalogaj, bodisi so premajhna bodisi so preveč specializirana. Ta izziv bi bilo mogoče rešiti s prenovo sistema verifikacije učnih mest. Verifikacijo učnih mest bi bilo smiselno vezati na zmožnost podjetja, da pripelje vajenca do vseh (v KPU) predvidenih učnih izidov ter hkrati odpreti možnost, da dve (ali več) podjetij učno mesto verificirata skupaj. Zbornice bi pomagale podjetjem pri mreženju, kar bi bilo zlasti koristno za mikro in majhna podjetja, ki posebno podpora, tudi po mnenju zbornic, potrebujejo. Ta podpora zbornic podjetjem bi predstavljala enega od mehanizmov sodelovanja, ki bi jih (še) lahko vzpostavili za podporo vajeniške oblike izobraževanja. Visokotehnoška podjetja, ki imajo dobro izobraženo in usposobljeno delovno silo, so najbolj primerna učna okolja za vajence. Vendar pa so takšna podjetja pogosto ozko specializirana in vajencem ne morejo omogočiti realizacije vseh ciljev izobraževanja. V trenutni ureditvi je v tem smislu velika odgovornost na šoli, ki mora sama iskati načine za zapolnitev teh vrzeli (izvajanje praktičnega pouka v šoli; sodelovanje z MIC, ki se načeloma zdi logična, a med respondenti najpogosteje zavrnjena rešitev) (Klarič, 2018).
- ~ Kompetence so individualizirane zmožnosti, le takšne tudi dvigujejo konkurenčnost posameznika in so skladne z idejo kariernega razvoja. Spremljava kaže, da je bil NIV v nekaterih primerih uporabljen kot individualizirano orodje, ki na eni strani temelji na KPU in na drugi strani upošteva potenciale in vizije podjetja in vajenca samega. Tam, kjer se za vse vajence v enem programu izobraževanja pripravi isti NIV, pa ta ni več dokument dialoga in spodbujanja razvoja vajenčevih potencialov. Kot sredstvo spodbujanja vseživljenjskega učenja in kariernega razmišljanja lahko v večji meri postane tudi vajenčev dnevnik. S pisanjem dnevnika pri vajencu spodbujamo razvoj naravnosti in skrbi za lastno učenje in napredovanje ter razvoj zmožnosti samoregulacije učenja (Ermenc, Drobne in Štefanc, 2012). Izjemno zaskrbljujoče je, da je vloga vajenca kot kreatorja svojih kariernih in življenjskih odločitev, trenutno še tako neprepoznana.

Podjetja, ki sprejemajo vajence, morajo imeti dovolj usposobljene mentorje in takšne pogoje ter organizacijo dela, ki jim omogoča prevzemanje svojega dela odgovornosti za realizacijo ciljev. To pomeni najmanj dvoje:

1. Dobro izobraženi in usposobljeni mentorji, tako v svoji stroki, kot v pedagoškem smislu, so nujen pogoj, ki preprečuje, da bi bilo znanje vajencev slabše od znanja dijakov in omogoča, da vajenci pridobijo zares relevantno znanje ter se ga naučijo uporabljati. Zato smo na CPI prenovili program

za usposabljanje mentorjev. Pri pripravi novega programa smo izhajali iz že opravljenih evalvacij izvajalcev usposabljanja mentorjev in analize programov usposabljanja mentorjev v nekaterih državah EU. V ospredje smo postavili razvoj tistih kompetenc mentorja, ki jih potrebuje za neposredno izvajanja praktičnega usposabljanja. Prenovljeni program je bolj ciljno usmerjen in upošteva specifične učenja v neposrednem delovnem okolju.

2. Izobraženi in usposobljeni mentorji morajo imeti za vaje čas, predvsem pa morajo delovati v stabilnem in v delovno-pravnem smislu, varnem okolju, saj podjetja, kjer je delo hitro, rutinizirano in z veliko fluktuacijo (prekarnih) delavcev tega pogoja ne morejo izpolniti (Stanojević in Furlan, 2018). V takih razmerah vajenci nimajo pogojev za učenje, zato odpiranje vajeniških učnih mest v takšnih podjetjih oz. organizacijah odsvetujemo oziroma svetujemo, da se v presojo učnih mest vključijo tudi sindikati.

Nenazadnje, sprejeti moramo tudi stališče, da ima ohranjanje istega izobrazbenega standarda za šolsko in vajeniško obliko izobraževanja, vsebinski in ne birokratski pomen: isti standard pomeni zagotavljanje pogojev, pod katerimi lahko tako dijaki kot vajenci pridobijo enako kakovostno (čeprav ne nujno povsem identično) poklicno izobrazbo, ne pomeni pa popolnoma identičnih spričeval. Danes imamo na voljo instrumente, kot je denimo priloga k spričevalu, ki omogočajo transparentni prikaz vsebinskih in kakovostnih razlik med posameznimi dijaki/vajenci, a hkrati dajejo enake pravice iz izobraževanja in dela.

1.4 URAVNOTEŽENA DELITEV ODGOVORNOSTI ZA SPREMLJANJE VAJENČEVEGA NAPREDKA IN OCENJEVANJE USVOJENIH KOMPETENC?

Spremljave so pokazale, da so po mnenju respondentov vmesni preizkusi in zaključni izpiti potekali uspešno, večjih težav in nedorečenosti ni bilo zaznati. Tudi uspešnost vajencev na zaključnih izpiti je bila visoka. Verjetno je razlog v tem, da se vajeniška oblika izobraževanja v tem segmentu od šolske ne razlikuje bistveno, prakse so že razvite, konceptualnih vprašanj pa s to spremljavo nismo odpirali.

Večji izzivi so se pokazali pri sprotne spremljavi vajencev in sprotne ocenjevanju njihovih dosežkov. Druga spremljava je v tem smislu pokazala, da šole in podjetja pri ocenjevanju sicer sodelujejo, da pa je sodelovanje potrebno dvigniti na višjo kakovostno raven: spremljanje in ocenjevanje potekata pogosto spontano, bolj odvisno od zdravorazumskega, kot strokovnega razmisleka in časovne razpoložljivosti udeleženih, zato v odvisnosti od posameznega organizatorja PUD-a, mentorja, učiteljev, šole. Spremljava tudi kaže, da se učitelji pri ocenjevanju znanja še nekoliko preveč osredotočajo na znanje, mentorji (ali učitelji praktičnega pouka znotraj strokovnih modulov) pa na ocenjevanje veščin, zato je smiselno ocenjevalne instrumente nadalje razvijati v smeri podpore celovitemu razvoju kompetenc.

Šole vlagajo veliko truda v pripravo podpornih gradiv za spremljanje napredka vajencev. Mentorji so šolam za to hvaležni. V izogib prevelike pošolanosti vajeniške oblike izobraževanja in s tem premajhne odzivnosti na potrebe podjetij, bi tudi na tem področju veljalo načine sodelovanja med šolo in podjetji ter delitev pristojnosti/odgovornosti ponovno razmisliti. Pri snovanju načrta izvajanja vajeništva in vajenčevega dnevnika bi lahko imela večjo vlogo tako mentor kot vajenec. Načrt izvajanja vajeništva in vajeniški dnevnik sta ključna instrumenta usmerjanja vajenčevega učenja in spremljanja njegovega napredka, vendar njun potencial še ni dovolj izkoriščen. V podporo okrepitve njune vloge mora NIV

nastati v sodelovanju med šolo, podjetjem in vajencem in s tem pri vseh krepiti občutek skupnega lastništva.

Določanje minimalnega standarda znanja za posamezne strokovne module s strani učiteljev oziroma strokovnih aktivov, je za vajeniško obliko izobraževanja specifičen izziv. Ker (minimalni) standardi znanja v katalogih znanja (in katalogih praktičnega usposabljanja) niso opredeljeni na nacionalni ravni, so jih dolžne opredeliti šole same. Za vajeniško obliko izobraževanja, pa bi bilo smiselno, da jih opredelijo šole v sodelovanju s podjetji, saj je treba vključiti tudi tiste cilje, ki jih vajenci realizirajo na praktičnem usposabljanju v podjetju.

1.5 ALI VAJENIŠKA OBLIKA IZOBRAŽEVANJA ZAGOTAVLJA BOLJŠO ZAPOSILJIVOST?

Ali vajeniška oblika izobraževanja lajša pot do zaposlitve, je na osnovi tako majhne raziskovane populacije, še težko zaključiti, to se bo šele izkazalo. Rezultati spremljave so do neke mere sicer spodbudni, saj je polovica delodajalcev v tretjem letu spremljave povedala, da bo zaposlila vse ali del vajencev. Tretjina vajencev je temu pritrnila, ostali pa ne. Večina vajencev je kot razlog navedla nadaljnje izobraževanje, pri čemer so nekateri dodali, da bodo za podjetje delali tudi v bodoče, ampak v obliki študentskega dela. Popolna srednja in tudi postsekundarna izobrazba je v slovenskem prostoru velika vrednota, zato so odgovori pričakovani. Spremeni jih lahko le jasnejša vizija vajeniške oblike izobraževanja kot odskočne deske za vseživljenjsko učenje in razvoj kariere. Negativni učinek na vajeniško obliko izobraževanja pa ima gotovo študentsko delo, ki je resna anomalija slovenskega trga dela na sploh (Stanojevič in Furlan, 2018) in v kolikor v tej točki ne bo prišlo do sprememb, bo vajeniška oblika izobraževanja vedno izgubljala.

1.6 SMERI UDEJANJANJA VIZIJE UVAJANJA IN RAZVOJA VAJENIŠKE OBLIKE IZOBRAŽEVANJA?

Spremljava vajeniške oblike izobraževanja kaže, da smo do sedaj pri uvajanju in razvoju vajeniške oblike izobraževanja deloma skladni z vizijo, ki smo jo kot delovno, opredelili na začetku spremljave. Uvajanje vajeniške oblike izobraževanja poteka postopno, vendar še v zadostni meri ne temelji na podatkih in raziskovanju potreb podjetij in interesov potencialnih kandidatov. Zaupanje in sodelovanje med socialnimi partnerji in uporabniki se krepi, jasnejša je tudi delitev vlog in odgovornosti, a so evalvacije pokazale, da šibke točke še ostajajo. Vajeniško obliko izobraževanja razvijamo kot eno oblik (poti) izobraževanja, ne razvijamo pa različnih izobraževalnih programov. Vajeniško obliko izobraževanja gradimo na primerih obstoječega dobrega sodelovanja med podjetji, šolami in zbornicami na lokalni, sektorski in nacionalni ravni. Vajeniške oblike izobraževanja, za enkrat, še ne snujemo tako, da bi vajencem odpirali vizije nadaljnjega kariernega razvoja s priložnostmi za nadaljnje učenje in izobraževanje.

Zadnje štiri točke vizije (uvajanje odraslih v vajeniško obliko izobraževanja, navezava vajeniške oblike izobraževanja na sistem kakovosti, trajnostno financiranje in delitev bremen) še niso prišle v ospredje razvoja vajeniške oblike izobraževanja v Sloveniji, niti se jim v spremljavah še nismo posvetili. Gre za izzive, s katerimi se bomo soočili v prihodnjih letih.

2 VIRI IN LITERATURA

- Cedefop (2017). Tematski pregled po državah: Pregled vajeništva: Slovenija: Cedefop.
- Dreyfus H. L. in Dreyfus S. E. (1986). Mind over machine: the power of human intuition and expertise in the era of the computer. Free Press, New York.
- Ermenc, S. K., Drobne, J. in Štefanc, D. (ur.). (2012). Učne situacije v poklicnem in strokovnem izobraževanju. Ljubljana: Center RS za poklicno izobraževanje.
- Gessler, M. (2019). Concepts of Apprenticeship: Strengths, Weaknesses, and Pitfalls. V: Handbook of Vocational Education and Training: Developments in the Changing World of Work. Chapter: 35. Publisher: Springer, Cham.
- CPI. (2020). Spremljavo Slovenskega ogrodja kvalifikacij in Registra kvalifikacij SOK. Ljubljana: Center RS za poklicno izobraževanje.
- Klarič, T. (ur.). (2018). Podjetja pozdravljajo vajeništvo: prvo evalvacijsko poročilo o poskusnem izvajanju vajeništva. Ljubljana: Center RS za poklicno izobraževanje.
- Medveš, Z. (2010). Obča, splošna in poklicna izobrazba. Sodobna pedagogika, 61(4), 52–72.
- Medveš, Z. (2020, v tisku). Voditi, pustiti rasti ali omogočiti samoorganizacijo? V: Kroflič, R., Vidmar, T. in Ermenc, S. K. (ur.). Živa pedagoška misel Zdenka Medveša. Ljubljana: Znanstvena založba FF.
- Mikulec, B. (2018). Teorije učenja: konceptualni okvir za razumevanje učenja na delovnem mestu in spremljanje mentorjev v podjetju. Ljubljana: Center RS za poklicno izobraževanje. Interno gradivo.
- Stanojevič, M. in Furlan, S. (ur.). (2018). (Ne)dostojno delo. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede, Založba FDV.
- Svet Evropske unije (2013). Council declaration on European alliance for apprenticeships [Deklaracija Sveta o Evropskem zavezništvu za vajeništvo. Zasedanje Sveta za zaposlovanje, socialno politiko, zdravje in varstvo potrošnikov]. Luksemburg, 15. oktobra 2013.
- Ule, M. (2013). Spreminjanje vrednot v sodobnih življenjskih potekih. Dostopno na: http://www.centerslo.net/files/file/ssjlk/49_SSJLK/nastran%20ule.pdf; pridobljeno: 20. 10. 2020
- Zakon o poklicnem in strokovnem izobraževanju (Uradni list RS, št. 79/06, 68/17, 46/19).
- Zakon o vajeništvu (Uradni list RS, št. 25/17).