



REPUBLIKA SLOVENIJA  
MINISTRSTVO ZA IZOBRAŽEVANJE,  
ZNANOST IN ŠPORT



**CPI**  
CENTER RS ZA  
POKLICNO  
IZOBRAŽEVANJE



EVROPSKA UNIJA  
EVROPSKI  
SOCIALNI SKLAD  
NALOŽBA V VAŠO PRIHODNOST

# ZAKLJUČNO POROČILO O EVALVACIJI POSKUSNEGA IZVAJANJA VAJENIŠKE OBLIKE IZOBRAŽEVANJA

(Besedilo ni jezikovno pregledano)

Pripravile: mag. Tina Klarič, Karmen Stolnik, dr. Klara Skubic Ermenc

Ljubljana, oktober 2020

**Pri pripravi poročila so sodelovali sodelavci Centra RS za poklicno izobraževanje:** Darko Mali, Helena Žnidarič, Simona Knavs, Barbara Bauman, Boris Klančnik, Igor Leban

**Metodološki pregled in podpora:** dr. Jasna Mažgon

**Zbrala in uredila:** mag. Tina Klarič

**Za Center RS za poklicno izobraževanje:**

mag. Janez Damjan, direktor

## PREDGOVOR

V Zaključnem poročilu o evalvaciji poskusnega izvajanja vajeniške oblike izobraževanja predstavljamo povzetek rezultatov in ključne ugotovitve, do katerih smo prišli s spremljanjem v vseh treh letih poskusnega izvajanja vajeniške oblike izobraževanja v izobraževalnih programih Mizar, Oblikovalec kovin-orodjar, Gastronomske in hotelske storitve ter Kamnosek.

Vajeništvo ima pri nas in v svetu že dolgo tradicijo, saj je zgodovinsko gledano to eden od prvih načinov predajanja znanja. V podobni obliki, kot ga poznamo danes, se je vajeništvo uveljavilo po 2. svetovni vojni kot odgovor na veliko pomanjkanje strokovnega kadra. Tako je zakon o vajencih iz leta 1946 opredelil položaj vajenca, ki je bil na podlagi učne pogodbe zaposlen v industriji, obrti, trgovini ali kateri drugi dejavnosti. Uredba o strokovnih šolah iz leta 1952 je razdelila šole na vajeniške in strokovne šole s praktičnim poukom. Vajeniške šole so praktično izobraževanje organizirale v gospodarskih organizacijah, strokovne šole pa večinoma v šolskih delavnicah.

Leta 1967 so bile z Zakonom o srednjem šolstvu namesto vajeniških in strokovnih šol s praktičnim poukom vpeljane enotne poklicne šole in formalno dobile status srednjih šol. Programi za pridobitev srednješolske izobrazbe so bili oblikovani na domnevi, da se bodo učenci usposobili za začetek dela na širšem poklicnem področju, torej za več poklicev, za konkretno delo in poklic pa z usposabljanjem med pripravništvom.

Po osamosvojitvi Slovenije je vajeništvo znova zaživelo v obliki dualne organizacije poklicnega izobraževanja kot alternativa šolski organizaciji poklicnega izobraževanja. Vendar je že v Izhodiščih za pripravo izobraževalnih programov (2001) prevladalo spoznanje, da šolska in dualna organizacija vodita do dveh različnih standardov izobrazbe. Dualna organizacija je bila ukinjena, njene prednosti pa naj bi ohranili v enotnih izobraževalnih programih poklicnega in strokovnega izobraževanja.

Poskusno izvajanje vajeniške oblike izobraževanja se je, na pobudo politike EU, v Sloveniji začelo ponovno izvajati v šolskem letu 2017/2018. Poskus se je zaključil 31. 12. 2020.

Vsa tri leta poskusnega izvajanja vajeniške oblike izobraževanja smo programe, glede na vnaprej opredeljen načrt, ki ga je potrdil Svet RS za kakovost in evalvacije, podrobno evalvirali.

Tako smo v *Prvem vmesnem poročilu o evalvaciji poskusnega izvajanja vajeniške oblike izobraževanja* spremljali področja: motivacija za vajeniško obliko izobraževanja, komunikacija in sodelovanje med deležniki, karierno svetovanje in odnos do vajeniške oblike izobraževanja, zadovoljstvo z vajeniško obliko izobraževanja ter podporni dokumenti za izvajanje vajeniške oblike izobraževanja.

V *Drugem vmesnem poročilu o evalvaciji poskusnega izvajanja vajeniške oblike izobraževanja* smo se osredotočili na področje vrednotenja znanja. Zanimalo nas je, kako potekata spremljanje in ocenjevanje v vajeniški obliki in kako je potekala izvedba vmesnih preizkusov.

V *Tretjem vmesnem poročilu o evalvaciji poskusnega izvajanja vajeniške oblike izobraževanja* pa smo se osredotočili na načrtovanje in izvajanje vajeniške oblike izobraževanja ter na zaključne izpite.

Vsa tri delna poročila s prilogami so dostopna na spletni strani Centra RS za poklicno izobraževanje <https://cpi.si/poklicno-izobrazevanje/raziskave-in-evalvacijske-studije/>.

V zaključnem poročilu, ki je pred vami, so v uvodnem poglavju predstavljena izhodišča, na katerih se gradi sistem vajeniške oblike izobraževanja. V 2. poglavju so predstavljena temeljna področja evalvacij, ciljne skupine, ki so sodelovale v evalvacijah, ter temeljne raziskovalne metode in instrumenti. Podrobna predstavitev metodologije vseh izvedenih evalvacij se nahaja v prilogi poročila.

V 3. poglavju so predstavljeni glavni rezultati vseh izvedenih evalvacij. Poudariti želimo, da gre pri predstavitvi rezultatov v veliki meri za predstavitev mnenj in stališč deležnikov, ki so sodelovali pri izvajanju vajeniške oblike. Rezultate smo umestili v 7 vsebinskih sklopov:

*(1) Motiviranje podjetij in kandidatov za vključitev v vajeniško obliko izobraževanja ter promocija vajeniške oblike izobraževanja.*

*(2) Vodenje kariere, karierno svetovanje in odnos do vajeniške oblike izobraževanja.*

*(3) Komunikacija in sodelovanje.*

*(4) Podporni dokumenti, organizacijske in izvedbene rešitve za vajeniško obliko izobraževanja.*

*(5) Usposobljenost deležnikov za izvajanje vajeniške oblike izobraževanja.*

*(6) Vrednotenje znanja v vajeniški obliki izobraževanja.*

*(7) Zadovoljstvo z vajeniško obliko izobraževanja in izzivi nadaljnjega razvoja.*

V četrtem poglavju so predstavljene glavne ugotovitve vseh izvedenih evalvacij in razmisleki za nadaljnje delo. Poglavje je nastalo na podlagi razprave o rezultatih evalvacij poskusnega uvajanja vajeniške oblike (priloga 6). Razpravo je pripravila dr. Klara Skubic Ermenc, ki je kot nacionalni ekspert Evropskega centra za razvoj poklicnega usposabljanja (Cedefop) sodelovala pri tematski študiji Pregled vajeništva: Slovenija. Rezultati tematske študije in priporočila so bili pripravljene leta 2017 v podporo uvajanju vajeniške oblike izobraževanja v Sloveniji.

Zaključno, peto poglavje vsebuje pogled Centra RS Slovenije za poklicno izobraževanje na perspektivo vajeništva. V njem izpostavljamu nujne pogoje, ki so po našem mnenju potrebni za uspešen nadaljnji razvoj vajeniške oblike izobraževanja.

# KAZALO VSEBINE

|          |  |           |
|----------|--|-----------|
| <b>1</b> | <b>UVOD.....</b>   | <b>1</b>  |
| 1.1      | PROCES UVAJANJA VAJENIŠKE OBLIKE IZOBRAŽEVANJA IN NJENE TEMELJNE ZNAČILNOSTI.....  | 1         |
| 1.1.1    | TEMATSKA ŠTUDIJA CEDEFOP KOT PODLAGA ZA UVAJANJE VAJENIŠKE OBLIKE IZOBRAŽEVANJA... 2   | 2         |
| 1.2      | VSEBINSKA PODROČJA REZULTATOV EVALVACIJ .....  | 3         |
| <b>2</b> | <b>METODOLOGIJA.....</b>   | <b>5</b>  |
| 2.1      | OSNOVNE RAZISKOVALNE METODE IN RAZISKOVALNA PODROČJA .....   | 5         |
| 2.2      | POPULACIJA, ZAJETA V RAZISKOVANJE .....  | 6         |
| 2.3      | OPIS POSTOPKA OBDELAVE PODATKOV .....  | 8         |
| 2.3.1    | OBDELAVA PODATKOV, PRIDOBLENJIH Z INTERVJUJI .....   | 8         |
| 2.3.2    | OBDELAVA PODATKOV, PRIDOBLENJIH Z ANKETIRANJEM.....  | 8         |
| 2.3.3    | OBDELAVA PODATKOV, PRIDOBLENJIH Z ANALIZO DOKUMENTACIJE.....   | 9         |
| <b>3</b> | <b>POVZETEK REZULTATOV EVALVACIJ POSKUSNEGA IZVAJANJA VAJENIŠKE OBLIKE IZOBRAŽEVANJA.....</b>  | <b>10</b> |
| 3.1      | MOTIVIRANJE PODJETIJ IN KANDIDATOV ZA VKLJUČITEV V VAJENIŠKO OBLIKO IZOBRAŽEVANJA TER PROMOCIJA VAJENIŠKE OBLIKE IZOBRAŽEVANJA ..... | 10        |
| 3.1.1    | INFORMIRANJE IN SPODBUJANJE ZA VKLJUČITEV V VAJENIŠKO OBLIKO IZOBRAŽEVANJA TER PROMOCIJA VAJENIŠKE OBLIKE IZOBRAŽEVANJA.....         | 10        |
| 3.1.2    | PRIČAKOVANJA DELEŽNIKOV OD VAJENIŠKE OBLIKE IZOBRAŽEVANJA .....  | 11        |
| 3.2      | VODENJE KARIERE, KARIERNO SVETOVANJE IN ODNOS DO VAJENIŠKE OBLIKE IZOBRAŽEVANJA .....  | 13        |
| 3.2.1    | KARIERNO SVETOVANJE PRED VPISOM V VAJENIŠKO OBLIKO IZOBRAŽEVANJA .....   | 13        |
| 3.2.2    | MOŽNOST NADALJNJEGA KARIERNEGA RAZVOJA V PODJETJIH .....   | 13        |
| 3.2.3    | NAMERE PODJETIJ IN VAJENCEV PO ZAKLJUČKU VAJENIŠKE OBLIKE IZOBRAŽEVANJA .....  | 13        |
| 3.3      | KOMUNIKACIJA IN SODELOVANJE .....  | 15        |
| 3.3.1    | DELITEV NALOG IN ODGOVORNOSTI MED DELEŽNIKI.....   | 15        |
| 3.3.2    | NEKATERI VIDIKI SODELOVANJA PRI IZVAJANJU VAJENIŠKE OBLIKE IZOBRAŽEVANJA .....   | 16        |
| 3.3.3    | MREŽA VAJENIŠKIH PODJETIJ .....  | 17        |
| 3.4      | PODPORNI DOKUMENTI, ORGANIZACIJSKE IN IZVEDBENE REŠITVE ZA VAJENIŠKO OBLIKO IZOBRAŽEVANJA .....                                      | 18        |
| 3.4.1    | NAČRT IZVAJANJA VAJENIŠTVA - NIV .....   | 18        |
| 3.4.2    | KATALOG PRAKTIČNEGA USPOSABLJANJA - KPU .....  | 19        |
| 3.4.3    | IZVEDBENI KURIKUL (IK) .....   | 20        |
| 3.4.4    | ODPRTI KURIKUL (OK).....   | 20        |
| 3.4.5    | VAJENIŠKI DNEVNIK.....   | 21        |
| 3.4.6    | RAZMERJE MED PRAKTIČNIM USPOSABLJANJEM Z DELOM - PUD IN PRAKTIČNIM USPOSABLJANJEM - PU .....   | 22        |
| 3.4.7    | VERIFIKACIJA UČNIH MEST .....  | 22        |
| 3.5      | USPOSOBLJENOST DELEŽNIKOV ZA IZVAJANJE VAJENIŠKE OBLIKE IZOBRAŽEVANJA .....  | 23        |
| 3.5.1    | MNENJE DELEŽNIKOV O USPOSOBLJENOSTI ZA IZVAJANJE VAJENIŠKE OBLIKE IZOBRAŽEVANJA... 23  | 23        |
| 3.5.2    | USTREZNOST TRENUTNIH REŠITEV PRI USPOSABLJANJU MENTORJEV V PODJETJIH .....   | 24        |
| 3.6      | VREDNOTENJE ZNANJA V VAJENIŠKI OBLIKI IZOBRAŽEVANJA .....  | 24        |
| 3.6.1    | SPREMLJANJE VAJENČEVEGA NAPREDKA .....   | 24        |
| 3.6.2    | OCENJEVANJE KOMPETENC VAJENCEV .....   | 25        |
| 3.6.3    | VMESNI PREIZKUSI .....   | 26        |
| 3.6.4    | ZAKLJUČNI IZPITI.....  | 27        |

|          |  |           |
|----------|--|-----------|
| 3.7      | ZADOVOLJSTVO Z VAJENIŠKO OBLIKO IZOBRAŽEVANJA IN IZZIVI NADALJNJEGA RAZVOJA VAJENIŠKE OBLIKE IZOBRAŽEVANJA ..... | 29        |
| 3.7.1    | ZADOVOLJSTVO Z VAJENIŠKO OBLIKO IZOBRAŽEVANJA .....  | 29        |
| 3.7.2    | IZZIVI NADALJNJEGA RAZVOJA VAJENIŠKE OBLIKE IZOBRAŽEVANJA .....  | 30        |
| <b>4</b> | <b>GLAVNE UGOTOVITVE EVALVACIJE .....</b>  | <b>32</b> |
| <b>5</b> | <b>PERSPEKTIVA RAZVOJA VAJENIŠKE OBLIKE IZOBRAŽEVANJA .....</b>  | <b>37</b> |
| <b>6</b> | <b>VIRI IN LITERATURA .....</b>  | <b>40</b> |
| <b>7</b> | <b>PRILOGE.....</b>  | <b>41</b> |

## KAZALO TABEL

|   |   |
|---|---|
| Tabela 1: Pregled uporabljenih raziskovalnih metod ter področij evalvacije .....          | 5 |
| Tabela 2: Populacija, zajeta v raziskovanje .....   | 6 |
| Tabela 3: Število vpisanih vajencev in vajenk po šolah in programih ter šolski letih..... | 8 |

## UPORABLJENE KRATICE

**AJPES** – Agencija Republike Slovenije za javnopravne evidence in storitve

**CEDEFOP** – Evropski center za razvoj poklicnega usposabljanja

**CPI** – Center Republike Slovenije za poklicno izobraževanje

**EU** – Evropska unija

**FURS** – Finančna uprava Republike Slovenije

**GZS** – Gospodarska zbornica Slovenije

**IK** – izvedbeni kurikulum

**KPU** – Katalog praktičnega usposabljanja

**NIV** – Načrt izvajanja vajeništva

**MDDSZ** – Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti

**MGRT** – Ministrstvo za gospodarski razvoj in tehnologijo

**MIZŠ** – Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport

**OK** – odprti kurikulum

**OZS** – Obrtno-podjetniška zbornica Slovenije

**PP** – praktični pouk

**PU** – praktično usposabljanje

**PUD** – praktično usposabljanje z delom

**RS** – Republika Slovenija

**SOK** – Slovensko ogrodje kvalifikacij

**ZPIZ** – Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije

**ZZS** – Zdravniška zbornica Slovenije



# 1 UVOD

## 1.1 PROCES UVAJANJA VAJENIŠKE OBLIKE IZOBRAŽEVANJA IN NJENE TEMELJNE ZNAČILNOSTI

Eden od ključnih pogojev za uspešno vpeljavo vajeniške oblike izobraževanja je, da ima najširše družbeno soglasje. To smo se naučili v letih od 1996 do 2006, ko smo bili neuspešni pri uvedbi dualnega sistema v Sloveniji. Zato si Vlada RS ob uvajanju vajeniške oblike izobraževanja prizadeva doseči široko družbeno soglasje, da je le-ta lahko zelo kakovostna oblika razvoja poklicnih in ključnih kompetenc ter da lahko omogoča zgodnejše zaposlovanje in s tem manjšo brezposelnost mladih.

Na podlagi široke strokovne razprave so bila sprejeta Izhodišča za pripravo izobraževalnih programov nižjega in srednjega poklicnega izobraževanja ter programov srednjega strokovnega izobraževanja (v nadaljevanju Izhodišča), v katera se je umestilo vajeniško obliko izobraževanja, ki pomeni nadgradnjo modela kolektivnih in individualnih učnih pogodb v poklicnem izobraževanju. Leta 2016 jih je sprejel Strokovni svet RS za poklicno in strokovno izobraževanje.

Ministrica za izobraževanje, znanost in šport je imenovala medresorsko delovno skupino za pripravo predloga Zakona o vajeništvu, v kateri so sodelovali predstavniki ministrstev, pristojnih za področje izobraževanja, gospodarstva in dela, delodajalcev, sindikatov in Centra RS za poklicno izobraževanje. Predlog Zakona o vajeništvu, ki ureja ključna vprašanja glede statusa vajenca, pravic in obveznosti delodajalcev, šol, delodajalskih organizacij ter ministrstev, je bil v času od 5. julija do 19. avgusta 2016 v javni obravnavi, v času od 19. oktobra do 3. novembra 2016 pa v medresorskem usklajevanju. Zaradi prejetih mnenj posameznih deležnikov so bila v mesecu novembru in decembru potrebna dodatna usklajevanja. Predlog Zakona o vajeništvu je dne 13. januarja 2017 sprejela Vlada RS in ga posredovala v sprejem Državnemu zboru po rednem postopku.

V Izhodiščih (2016) so opredeljena ključna razmerja med splošnim in strokovnim delom izobraževalnih programov poklicnega izobraževanja ter med obsegom izobraževanja v šoli in pri delodajalcu. Izobraževanje v realnih delovnih procesih je sestavni del vsakega izobraževalnega programa v poklicnem in strokovnem izobraževanju. Praktično izobraževanje mora omogočati pridobivanje znanja, zlasti pa poklicno socializacijo in razvoj osebnostnih potencialov ter poklicnih kompetenc, pomembnih za kakovost dela in uspešen razvoj kariere. Na tak način se zagotavlja okolje, ki posamezniku omogoča vzpostavljanje neposrednega stika s trgom dela, širjenje socialne mreže in s tem večanje možnosti za zaposlitev po končanem izobraževanju. Nosilca izobraževanja v vajeniško obliki sta podjetje in šola, ki skupaj izvajata izobraževalni program (lahko tudi z medpodjetniškim izobraževalnim centrom). Programi srednjega poklicnega izobraževanja so na nacionalni ravni pripravljene enotno, izvajajo pa se lahko bodisi v šolski bodisi v vajeniški obliki izobraževanja.

Za vajeniško obliko izvajanja srednjega poklicnega izobraževanja je značilno, da se udeleženec vsaj 50 % časa trajanja izobraževalnega programa (vsaj 56 tednov) praktično usposablja z delom v podjetjih. V obstoječi šolski obliki izvajanja srednjega poklicnega izobraževanja se pri delodajalcu praviloma izvede 24 tednov praktičnega usposabljanja z delom. Del strokovnih modulov in večji del izbirnih modulov se v vajeniški obliki izobraževanja ustrezno uskladi s cilji praktičnega usposabljanja v delovnem procesu. Odprti kurikulum se v vajeniški obliki izobraževanja v celoti izvaja v podjetjih ali zavodih (Izhodišča, str. 4).

V Izhodiščih je opredeljeno, da se za praktično usposabljanje z delom v programih srednjega poklicnega izobraževanja pripravi katalog znanja. Z njim se opredelijo učni izidi za minimalni obseg v šolski organizaciji izobraževanja ter usmeritve za pripravo načrta usposabljanja v vajeniški obliki izobraževanja<sup>1</sup> (prav tam, str. 26).

Načrt praktičnega usposabljanja, kasneje poimenovan načrt izvajanja vajeništva (v nadaljevanju NIV) je v Izhodiščih opredeljen kot obvezna priloga k učni pogodbi, ki opredeli cilje praktičnega usposabljanja v podjetju in način vključevanja udeleženca izobraževanja v delovne procese v podjetju. V Izhodiščih je tudi opredeljeno, da šola za udeleženca oziroma skupino udeležencev pripravi NIV, v katerem opredeli in uskladi cilje praktičnega usposabljanja z delom s cilji in obsegom izobraževanja v šoli (Izhodišča, str. 18).

### **1.1.1 TEMATSKA ŠTUDIJA CEDEFOP KOT PODLAGA ZA UVAJANJE VAJENIŠKE OBLIKE IZOBRAŽEVANJA**

Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport (v nadaljevanju MIZŠ) se je pri uvajanju vajeniške oblike izobraževanja za pomoč obrnilo na Evropski center za razvoj poklicnega usposabljanja (v nadaljevanju Cedefop), ki je v podporo uvajanju vajeniške oblike izobraževanja v Sloveniji pripravil tematsko študijo z naslovom Pregled vajeništva: Slovenija (Cedefop, 2017). Študija je pokazala, da obstoječi sistem poklicnega izobraževanja vsebuje nekaj elementov, ki so dobro izhodišče za uvajanje vajeniške oblike izobraževanja. Med drugim je izpostavila relativno velik delež praktičnega usposabljanja na delovnem mestu v programih srednjega poklicnega izobraževanja, ki temelji na socialnem partnerstvu in je pripomogel k temu, da so nekatere šole razvile zelo dobre oblike sodelovanja s podjetji. Ker so poklicni programi že sicer kompetenčno zasnovani, je posodobitev kurikulumov in njihova prilagoditev na vajeniško obliko lažja. Poleg tega kompetenčna in široka zasnova programov ponuja dobro osnovo za skladnost strokovnoteoretičnih znanj, praktičnih spretnosti in ključnih kompetenc in lahko pomaga pri razdelitvi vsebin in s tem omogoča dogovor med šolami in podjetji o učnih izidih, ki jih vajenci dosegajo na različnih mestih učenja. Odprti kurikulum pa omogoča boljše prilagajanje izobraževanja tako potrebam trga dela, kot potrebam kandidatov, ki vstopajo v vajeniško obliko poklicnega izobraževanja.

Študija je tudi pokazala, da imajo nekatere šole dobro vzpostavljene mehanizme, ki jim omogočajo pripravo dijakov na praktično usposabljanje, vzpostavljanje različnih oblik sodelovanja s podjetji in vrednotenje učnih izidov. Organizatorji praktičnega usposabljanja z delom (v nadaljevanju organizator PUD), njihov položaj, ki ga financira država, in njihove dosedanje izkušnje so pomemben dejavnik za usklajevanje vajeniške oblike izobraževanja. Nenazadnje, medpodjetniški izobraževalni centri omogočajo pridobitev širših poklicnih kompetenc vajencev, tako da lahko dopolnijo učenje v šolah in podjetjih.

Z vidika priprave kurikularnih dokumentov in izvedbe vajeniške oblike izobraževanja je pomembno sporočilo Cedefopove študije, ki pravi, da sta komuniciranje in sodelovanje med deležniki ključna dejavnika za uspeh vajeniške oblike izobraževanja. Ker Zakon o vajeništvu (2017) ne določa in ne pojasnjuje natančno vlog vseh deležnikov pri izvajanju vajeniške oblike izobraževanja, je treba biti še posebej pozoren na ustrezno delitev odgovornosti med šolo in delodajalci. Ključno je, da delodajalci

---

<sup>1</sup> Pri pripravi metodologije KPU se je razumevanje in vloga nekoliko spremenila, in sicer da KPU opredeljuje standard potrebne praktične usposobitve, ki se dosega tako v šoli pri PP kot pri delodajalcu.

sodelujejo pri opredelitvi učnih ciljev in učnih izidov, zagotavljanju kakovosti in ocenjevanju vajencev. Poleg tega Zakon o vajeništvu ne določa načina usklajevanja šolske in vajeniške oblike izobraževanja, tako je ta naloga v večji meri prepuščena šolam.

Pozornost je treba nameniti tudi sporočilu Cedefopove študije, da mnenja dijakov in delodajalcev niso dovolj upoštevana. Da bi bili bolj motivirani, morajo imeti oboji več besed na področju usposabljanja in učenja (Cedefop, 2017).

Eno ključnih opozoril Cedefopa pa je bilo, da v Sloveniji nimamo jasno opredeljene vizije vajeniške oblike izobraževanja in vizije njenega razvoja. V prvem evalvacijskem poročilu (Klarič, 2019) smo zato opredelili delovno verzijo vizije razvoja vajeniške oblike izobraževanja in jo opremili s kratkimi komentarji. Predlog vizije nas je usmerjal v vseh fazah spremljanja uvajanja vajeniške oblike izobraževanja.

### *Vizija uvajanja in razvoja vajeniške oblike izobraževanja v Sloveniji*

1. Uvajanje vajeniške oblike izobraževanja poteka postopno, temelji na podatkih in raziskovanju potreb podjetij in interesov potencialnih kandidatov, šol in države.
2. Vseskozi skrbimo za poglobljanje zaupanja med socialnimi partnerji in uporabniki, kar zagotavljamo tudi z jasno delitvijo in sprejemanjem odgovornosti.
3. Vajeniško obliko izobraževanja razvijamo kot eno izmed oblik (poti) izobraževanja, ne razvijamo drugačnih programov izobraževanja.
4. Vajeniško obliko izobraževanja gradimo na primerih obstoječega dobrega sodelovanja med podjetji, šolami in zbornicami na lokalni, sektorski in nacionalni ravni.
5. Vajeniško obliko izobraževanja snujemo tako, da vajencem odpiramo vizije nadaljnega kariernega razvoja s priložnostmi za nadaljnje učenje in izobraževanje.
6. Vajeniška oblika izobraževanja naj postane priložnosti tudi za tiste (mlajše) odrasle, ki želijo preusmeriti svojo kariero.
7. Uvajanje in razvoj vajeniške oblike izobraževanja je del sistema kakovosti.
8. Uvajanje in razvoj vajeniške oblike izobraževanja temelji na modelu trajnostnega financiranja ob upoštevanju principa delitve stroškov.
9. Ključni dejavnik kakovostne usposobljenosti vajencev so podjetja, ki vlagajo v svoje vajence in mentorje.

## **1.2 VSEBINSKA PODROČJA REZULTATOV EVALVACIJ**

Skladno z načrtom evalvacije poskusnega uvajanja vajeniške oblike izobraževanja smo v letih 2018, 2019 in 2020 objavili tri vmesna evalvacijska poročila, kjer smo podrobno evalvirali posamezna vsebinska področja. Za potrebe zaključnega poročila smo rezultate umestili v 7 vsebinskih sklopov:

- 1. Motiviranje podjetij in kandidatov za vključitev v vajeniško obliko izobraževanja ter promocija vajeniške oblike izobraževanja**
  - 1.1. Informiranje in spodbujanje za vključitev v vajeniško obliko izobraževanja ter promocija le-te
  - 1.2. Pričakovanja deležnikov od vajeniške oblike izobraževanja
- 2. Vodenje kariere, karierno svetovanje in odnos do vajeniške oblike izobraževanja**
  - 2.1. Karierno svetovanje pred vpisom v vajeniško obliko izobraževanja
  - 2.2. Možnost nadaljnega kariernega razvoja v podjetjih

- 2.3. Namere podjetij in vajencev po zaključku vajeniške oblike izobraževanja
- 3. Komunikacija in sodelovanje**
  - 3.1. Delitev nalog in odgovornosti med deležniki
  - 3.2. Nekateri vidiki sodelovanja pri izvajanju vajeniške oblike izobraževanja
  - 3.3. Mreža vajeniških podjetij
- 4. Podporni dokumenti, organizacijske in izvedbene rešitve izvajanja vajeniške oblike izobraževanja**
  - 4.1. Načrt izvajanja vajeništva – NIV
  - 4.2. Katalog praktičnega usposabljanja – KPU
  - 4.3. Izvedbeni kurikulum – IK
  - 4.4. Odprti kurikulum – OK
  - 4.5. Vajeniški dnevnik
  - 4.6. Razmerje med praktičnim usposabljanjem z delom – PUD in praktičnim usposabljanjem – PU
  - 4.7. Verifikacija učnih mest
- 5. Usposobljenost deležnikov za izvajanje vajeniške oblike izobraževanja**
  - 5.1. Mnenje deležnikov o usposobljenosti za izvajanje vajeniške oblike izobraževanja
  - 5.2. Ustreznost trenutnih rešitev pri usposabljanju mentorjev v podjetjih
- 6. Vrednotenje znanja v vajeniški obliki izobraževanja**
  - 6.1. Spremljanje vajenčevega napredka
  - 6.2. Ocenjevanje kompetenc vajencev
  - 6.3. Vmesni preizkusi
  - 6.4. Zaključni izpiti
- 7. Zadovoljstvo z vajeniško obliko izobraževanja in izzivi nadaljnega razvoja vajeniške oblike izobraževanja**
  - 7.1. Zadovoljstvo z vajeniško obliko izobraževanja
  - 7.2. Izzivi nadaljnega razvoja vajeniške oblike izobraževanja

## 2 METODOLOGIJA

V poglavju so predstavljena temeljna področja evalvacij, ciljne skupine, ki so sodelovale v evalvacijah ter temeljne raziskovalne metode in instrumenti. Podrobna predstavitev metodologije vseh izvedenih evalvacij v okviru poskusnega izvajanja vajeniške oblike izobraževanja je v Prilogi 2 tega poročila.

### 2.1 OSNOVNE RAZISKOVALNE METODE IN RAZISKOVALNA PODROČJA

Pri izvedbi treh vmesnih evalvacij smo kombinirali kvantitativni in kvalitativni raziskovalni pristop. Za potrebe zaključnega poročila smo še dodatno izvedli intervjuje z vajenci in predstavniki šol ter spletno anketo z mentorji v podjetjih.

Tabela 1: Pregled uporabljenih raziskovalnih metod ter področij evalvacije

| Evalvacija                                   | Raziskovalne metode   | Raziskovalni instrument               | Raziskovalna področja  |
|--|---|---------------------------------------|--|
| 1. vmesna evalvacija (Šolsko leto 2017/2018) | Kvantitativna in kvalitativna raziskovalna metoda   | ~ Intervju<br>~ Anketni vprašalnik    | ~ Motiviranje podjetij in kandidatov za vključitev v vajeniško obliko izobraževanja ter promocija vajeniške oblike izobraževanja<br>~ Vodenje kariere, karierno svetovanje in odnos do vajeniške oblike izobraževanja<br>~ Komunikacija in sodelovanje<br>~ Podporni dokumenti, organizacijske in izvedbene rešitve izvajanja vajeniške oblike izobraževanja<br>~ Usposobljenost deležnikov za izvajanje vajeniške oblike izobraževanja<br>~ Zadovoljstvo z vajeniško obliko izobraževanja in izzivi nadaljnega razvoja vajeniške oblike izobraževanja |
| 2. vmesna evalvacija (Šolsko leto 2018/2019) | Kvantitativna in kvalitativna raziskovalna metoda (vrsti raziskave: akcijsko raziskovanje in študija primera) | ~ Analiza dokumentacije<br>~ Intervju | ~ Vrednotenje v vajeniški obliki izobraževanja   |
| 3. vmesna evalvacija                         | Kvantitativna in kvalitativna   | ~ Intervju<br>~ Anketni vprašalnik    | ~ Načrtovanje in izvajanje izobraževanja v vajeniški obliki izobraževanja  |

| Evalvacija   | Raziskovalne metode                               | Raziskovalni instrument            | Raziskovalna področja  |
|--|---|------------------------------------|--|
| (Šolsko leto 2019/2020)  | raziskovalna metoda                               |                                    | ~ Zaključevanje izobraževanja v vajeniški obliki izobraževanja   |
| Dodatne evalvacije za zaključno poročilo (Šolsko leto 2019/2020) | Kvantitativna in kvalitativna raziskovalna metoda | ~ Intervju<br>~ Anketni vprašalnik | ~ Komunikacija in sodelovanje<br>~ Vodenje kariere - zaposljivost<br>~ Podporni dokumenti, organizacijske in izvedbene rešitve vajeniške oblike izobraževanja<br>~ Zadovoljstvo z vajeniško obliko izobraževanja in izzivi nadaljnega razvoja vajeniške oblike izobraževanja |

## 2.2 POPULACIJA, ZAJETA V RAZISKOVANJE

V spodnji tabeli je prikazana populacija, ki je bila zajeta v raziskovanje.

Posebej pa so še našteje šole, ki so sodelovale v poskusnem izvajanju vajeniške oblike izobraževanja in pa število vpisanih vajencev.

Tabela 2: Populacija, zajeta v raziskovanje

| Evalvacija           | Delodajalci <sup>2</sup>   | Šole   | Vajenci     | Zbornici   | Nadzorniki vmesnih preizkusov    |
|----------------------|--|--|-------------|------------|----------------------------------|
| 1. vmesna evalvacija | 11 direktorjev, ki so hkrati mentorji vajencem, 23 mentorjev in 17 predstavnikov kadrovske službe iz 32 podjetij | 5 ravnateljic, 1 pomočnik ravnateljice, 5 organizatorjev PUD       | 48 vajencev | 2 zbornici | /                                |
| 2. vmesna evalvacija | 3 direktorji, ki so hkrati mentorji vajencem, 31 mentorjev in 3 predstavniki kadrovske                           | 5 ravnateljic, 4 organizatorji PUD, 5 učiteljev strokovnih modulov | /           | 2 zbornici | 8 nadzornikov vmesnih preizkusov |

<sup>2</sup> Število podjetij, s katerimi so vajenci imeli sklenjene pogodbe o vajeništvu je bilo 38, vendar v evalvaciji niso sodelovala vsa podjetja.

| Evalvacija                               | Delodajalci <sup>2</sup>  | Šole   | Vajenci     | Zbornici | Nadzorniki vmesnih preizkusov |
|--|---|--|-------------|----------|-------------------------------|
|  | službe iz 30 podjetij   |  |             |          |                               |
| 3. vmesna evalvacija                     | 6 direktorjev, 3 predstavniki kadrovskih služb in 16 drugih zaposlenih iz 25 podjetij | 4 ravnateljice, 1 pomočnik ravnateljice, 4 organizatorji PUD, 4 učitelji strokovnih modulov, 48 učiteljev                      | 41 vajencev | /        | /                             |
| Dodatna evalvacija za zaključno poročilo | 6 direktorjev, 3 predstavniki kadrovskih služb in 16 drugih zaposlenih iz 25 podjetij | 4 ravnateljice, 1 pomočnik ravnateljice, 4 organizatorji PUD, 3 učitelji strokovnih modulov, vodja šolske delavnice, razrednik | 33 vajencev | /        | /                             |

### Šole

Sodelujoče šole v poskusnem izvajanju vajeniške oblike izobraževanja je, skladno s svojimi pristojnostmi, izbralo Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport, pri čemer je upoštevalo geografsko razporeditev šol, vpisne podatke, pobude šol, razpoložljivost delodajalcev in mnenje Centra RS za poklicno izobraževanje.

Šole, ki so v šolskih letih 2017/2018 – 2019/2020 poskusno izvajale izobraževalne programe v vajeniški obliki izobraževanja:

- Šolski center Novo mesto, Srednja gradbena, lesarska in vzgojiteljska šola,
- Strokovni izobraževalni center Ljubljana,
- Šolski center Škofja Loka, Srednja šola za strojništvo,
- Srednja šola Izola,
- Srednja šola za gostinstvo in turizem Radenci,
- Srednja gradbena, geodetska in okoljevarstvena šola Ljubljana<sup>3</sup>.

<sup>3</sup> Prvi vpis v vajeniško obliko izobraževanja so imeli šole leta 2018/19.

## Vajenci

Tabela 3: Število vpisanih vajencev in vajenk po šolah in programih ter šolski letih<sup>4</sup>

| Šola  | Izobraževalni program             | Šolsko leto |           |           |
|---|-----------------------------------|-------------|-----------|-----------|
|   |                                   | 2017/2018   | 2018/2019 | 2019/2020 |
| ŠC Novo mesto, Srednja gradbena, lesarska in vzgojiteljska šola | Mizar                             | 12          | 12        | 12        |
| Strokovni izobraževalni center Ljubljana                        | Oblikovalec kovin - orodjar       | 9           | 9         | 9         |
| ŠC Škofja Loka, Srednja šola za strojništvo                     | Oblikovalec kovin - orodjar       | 25          | 24        | 22        |
| Srednja šola Izola  | Gastronomske in hotelske storitve | 8           | 6         | 3         |
| Srednja šola za gostinstvo in turizem Radenci                   | Gastronomske in hotelske storitve | 8           | 9         | 8         |
| Srednja gradbena, geodetska in okoljevarstvena šola Ljubljana   | Kamnosek                          | 0           | 1         | 1         |
| <b>SKUPAJ</b>   |                                   | <b>62</b>   | <b>61</b> | <b>55</b> |

## 2.3 OPIS POSTOPKA OBDELAVE PODATKOV

### 2.3.1 OBDELAVA PODATKOV, PRIDOBLENIH Z INTERVJUJI

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

### 2.3.2 OBDELAVA PODATKOV, PRIDOBLENIH Z ANKETIRANJEM

Podatke smo obdelali na nivoju deskriptivne statistike (f, f %, M) in jih nato predstavili v strukturnih tabelah.

<sup>4</sup> Število vpisanih vajencev se je tekom šolskega leta spreminjalo, v tabeli so podatki o največjem številu vpisanih vajencev v posameznem šolskem letu.



Odgovore na vprašanje odprtega tipa smo najprej uredili. Nato pa uporabili enak postopek obdelave, kot pri obdelavi podatkov, pridobljenih z intervjuji.

Za preverjanje statistično pomembnih razlik med programi smo uporabili  $\chi^2$ -preizkus. V primeru neizpoljenih pogojev (če je bilo več kot 20 % teoretičnih frekvenc manjših od 5) smo uporabili nadomestni, Kullbackov preizkus.

### **2.3.3 OBDELAVA PODATKOV, PRIDOBLENIH Z ANALIZO DOKUMENTACIJE**

Zbrano dokumentacijo smo najprej uredili, nato smo posamezne dele zapisov, relevantne za našo raziskavo, razčlenili, da smo dobili enote kodiranja in jim pripisali temeljne pojme/kode. Kode smo združili v kategorije, katere smo nato primerjali med seboj in jih razporedili v domnevne odnose, na podlagi katerih smo oblikovali zaključne interpretacije.

### **3 POVZETEK REZULTATOV EVALVACIJ POSKUSNEGA IZVAJANJA VAJENIŠKE OBLIKE IZOBRAŽEVANJA**

Kot smo uvodoma omenili, smo ugotovitve posameznih evalvacij umestili v 7 vsebinskih sklopov:

*(1) Motiviranje podjetij in kandidatov za vključitev v vajeniško obliko izobraževanja ter promocija vajeniške oblike izobraževanja.*

*(2) Vodenje kariere, karierno svetovanje in odnos do vajeniške oblike izobraževanja.*

*(3) Komunikacija in sodelovanje.*

*(4) Podporni dokumenti, organizacijske in izvedbene rešitve izvajanja vajeniške oblike izobraževanja.*

*(5) Usposobljenost deležnikov za izvajanje vajeniške oblike izobraževanja.*

*(6) Vrednotenje znanja v vajeniški obliki izobraževanja.*

*(7) Zadovoljstvo z vajeniško obliko izobraževanja in izzivi nadaljnjega razvoja.*

#### **3.1 MOTIVIRANJE PODJETIJ IN KANDIDATOV ZA VKLJUČITEV V VAJENIŠKO OBLIKO IZOBRAŽEVANJA TER PROMOCIJA VAJENIŠKE OBLIKE IZOBRAŽEVANJA**

Kot smo uvodoma zapisali, je pogoj za uspešno vpeljavo vajeniške oblike izobraževanja, da ima najširše družbeno soglasje, predvsem pa, da se »dotakne« ter da so zanjo visoko motivirani glavni deležniki. Zato nas je v začetku spremljave zanimalo, kakšnih spodbud za izpeljavo in za vključitev v vajeniško obliko izobraževanja so bili deležni ključni akterji (delodajalci, šole, vajenci) ter kakšna so bila njihova pričakovanja. Nadalje nas je zanimalo, kako je potekala promocija vajeniške oblike izobraževanja ter kako je potekalo pridobivanje vajeniških učnih mest.

##### **3.1.1 INFORMIRANJE IN SPODBUJANJE ZA VKLJUČITEV V VAJENIŠKO OBLIKO IZOBRAŽEVANJA TER PROMOCIJA VAJENIŠKE OBLIKE IZOBRAŽEVANJA**

###### *Delodajalci*

Delodajalci so v evalvacijah na več mestih izpostavili, da vidijo zbornice v glavni vlogi promotorja vajeniške oblike izobraževanja. V prvem letu poskusnega izvajanja vajeniške oblike izobraževanja, ko je bil proces uvajanja slednje oblike izobraževanja res še na začetku, so bile glavni akter seznanjanja delodajalcev s to obliko izobraževanja šole. Delodajalci so poročali, da so jih o možnostih izvajanja vajeniške oblike izobraževanja večinoma informirale šole (tako pravi 75 % ali 24 od 32 delodajalcev). Devet delodajalcev je informacije prejelo tudi od zbornic, šest pa jih je še posebej izpostavilo, da so se o izvajanju vajeniške oblike izobraževanja informirali sami, ker je to v interesu njihovega podjetja.

### Zbornici

Delodajalce smo glede promocije vajeništva spraševali po stališčih 1. leto izvajanja vajeniške oblike izobraževanja. Zbornici (OZS in GZS, ki sta bili vključeni v poskusno izvajanje vajeniške oblike izobraževanja) pa smo glede promocije vključili v evalvacijo 2. leta poskusnega uvajanja vajeniške oblike izobraževanja. Na zbornicah so povedali, da že od začetka uvajanja širijo informacije za delodajalce in druge deležnike na spletni strani. Svetujejo pa tudi preko drugih kanalov: osebno, telefonsko, elektronsko. Hkrati se zbornici povezujeta z območnimi in regijskimi zbornicami, preko katerih informacije delita na regionalni in lokalni ravni. Delodajalce obiščeta na delovnem mestu, bodočim dijakom pa se skušata približati na sejmu MOS v Celju, na sejmu izobraževanja in poklicev Informativa, na informativnih dnevih srednjih šol, tržnicah poklicev po osnovnih šolah. Na povabilo oziroma glede na interes aktivno sodelujeta tudi s poklicnimi in strokovnimi šolami pri izvedbi posameznih dogodkov, ki zadevajo promocijo poklicev.

Zbornici sta na več mestih v evalvacijah opozarjali, da bi bilo treba pristopiti k promociji vajeniške oblike izobraževanja sistemsko, da je potrebno sodelovanje šol in zbornic krepiti in da bi morala država temu segmentu nameniti tudi ustrezna sredstva.

### Šole

Šole menijo, da se je na področju promocije vajeniške oblike izobraževanja v državi naredilo premalo, da bi zlasti v osnovnih šolah bila potrebna večja ozaveščenost svetovalnih delavcev o možnostih izobraževanja v vajeniški obliki izobraževanja. Šole so ob uvajanju vajeniške oblike izobraževanja začele iskati nove načine informiranja in spodbujanja podjetij za sodelovanje v tej obliki izobraževanja.

Šole so, tako kot zbornici, pomagale vajencem pridobivati vajeniška učna mesta, kar je pozitiven učinek že vzpostavljenih vezi s podjetji v okviru PUD. Šole, ki so vajeniški obliki izobraževanja naklonjene, vidijo v sodelovanju z zbornicama pri pridobivanju vajeniških mest svoje poslanstvo.

### Dijaki in vajenci

Največ vajencev (68,8 %) je odgovorilo, da so jim v okviru razredne ure v osnovni šoli predstavili različne srednješolske programe.

Večina (30 ali 63 %) vajencev je v prvi evalvaciji odgovorila, da je o možnostih izobraževanja v vajeniški obliki izobraževanja izvedela na informativnem dnevu, 35 % vajencev so o tej obliki izobraževanja seznanili starši, 27 % svetovalni delavec v osnovni šoli.

Vajenci kot ključnega informatorja o izbiri nadaljnje izobraževalne poti navajajo starše (65 %), temu sledijo svetovalni delavec na osnovni šoli (40 %) in prijatelji (33 %).

## **3.1.2 PRIČAKOVANJA DELEŽNIKOV OD VAJENIŠKE OBLIKE IZOBRAŽEVANJA**

### Delodajalci

V prvem evalvacijskem poročilu smo ugotovili, da delodajalci gledajo na vajeniško obliko izobraževanja predvsem kot na dober način spoznavanja in pridobivanja bodočega kadra, tako so odgovorili v 23 od 32 podjetjih. Delodajalci želijo imeti vpliv na poklicno socializacijo vajencev, prispevati k njihovi zmožnosti povezovanja teorije in prakse ter jih pripraviti na samostojno opravljanje poklica. Nekateri

delodajalci želijo s pomočjo vajeniške oblike izobraževanja dvigniti interes mladih za poklic in stroko. Spodbudno je, da v enem podjetju to obliko izobraževanja prepoznavajo tudi kot način promocije podjetja in izboljšanja strokovnih kompetenc podjetja.

### *Šole*

Pričakovanja šol se precej razlikujejo, enako tudi njihov pogled na učinek, ki ga ima lahko vajeniška oblika izobraževanja na njihovo šolo. Tri šole, ki so poskusno uvajale vajeniško obliko izobraževanja, izražajo pozitivno naravnost do le-te. Pravijo, da jim je uvajanje vajeniške oblike izobraževanja prineslo boljše sodelovanje z delodajalci in večjo povezanost med socialnimi partnerji.

Odgovori drugih dveh šol, ki izvajata izobraževalni program Gastronomske in hotelske storitve, nakazujejo dvom v perspektivo vajeniške oblike izobraževanja. Na prvi šoli so denimo izpostavili problem splošne šibkosti gospodarstva in zatrdili, da šole, zaradi dobre opremljenosti, dijake že sedaj dovolj dobro pripravijo na delo. Po njihovem mnenju je vajeniška oblika izobraževanja smiselna tam, kjer so specifični pogoji oz. specifična oprema, npr. urarstvo, kamnoseštvo, zlatarstvo, dimnikarstvo. Na drugi šoli pa verjamejo, da bi morali vajeniško obliko izobraževanja voditi zbornici in delodajalci in da ne bi smelo biti masovno. Delodajalci bi po njihovem mnenju morali biti promotorji vajeniške oblike izobraževanja, kar šoli, zaradi lastnega obstoja, ni v interesu.

### *Zbornici*

Glede pričakovanj in vloge zbornic pri razvoju vajeniške oblike izobraževanja zbornici odgovarjata različno.

Ena zbornica je s svojo sedanjo vlogo, kot jo prinaša novi Zakon o vajeništvu, dokaj zadovoljna in jo kot tako prepoznava tudi v prihodnje. Od vajeniške oblike izobraževanja na tej zbornici pričakujejo zagotovitev kompetentnega in zaposljivega kadra.

Druga zbornica pa je, do sedanjega pristopa uvajanja vajeniške oblike izobraževanja, precej bolj kritična, saj ocenjujejo, da država nima vizije razvoja vajeniške oblike izobraževanja, kar zlasti negativno vpliva na zaupanje javnosti do te oblike izobraževanja. Želeli bi si večjo promocijo vajeniške oblike izobraževanja in več sodelovanja med vsemi deležniki. Svojo vlogo pa vidijo pri strateškem razvoju (razvijanje mreže šol) in na operativnem nivoju (povezovanje in sodelovanje s podjetji, starši in drugimi institucijami).

### *Vajenci*

Največ vajencev (91,7 %) je med prvo evalvacijo od vajeniške oblike izobraževanja pričakovalo dobro praktično usposobljenost. Slabi dve tretjini vajencev sta pričakovali plačilo za svoje delo (62,5 %) in zaposlitev po zaključku izobraževanja (58,3 %). Slaba polovica vajencev (47,9 %) je pričakovala bolj zanimivo šolanje.

## **3.2 VODENJE KARIERE, KARIERNO SVETOVANJE IN ODNOS DO VAJENIŠKE OBLIKE IZOBRAŽEVANJA**

Izhajali smo iz predpostavke, da je pozitiven odnos vseh deležnikov do vajeniške oblike izobraževanja eden od ključnih dejavnikov uspešnega uvajanja vajeniške oblike izobraževanja in kariernega razvoja posameznikov. Zato nas je zanimalo, kakšen odnos vajenci gojijo do vajeniške oblike izobraževanja in kakšne možnosti zaposlovanja in nadaljnega kariernega razvoja so jim pripravljene nuditi delodajalci.

### **3.2.1 KARIERNO SVETOVANJE PRED VPISOM V VAJENIŠKO OBLIKO IZOBRAŽEVANJA**

V prvi evalvaciji smo dijake in vajence vprašali, če so imeli v okviru priprave na izbiro srednje šole možnost spoznati različne poklice. Pritrdilno je odgovorilo 83,3 % vajencev. Kot glavni vir informiranja so vajenci izpostavili starše in sorodnike (65 %), na drugem mestu so svetovalni delavci na osnovni šoli (40 %), na tretjem mestu sledijo prijatelji (33 %), malo manjše število odgovorov je dobil razrednik (30 %). Rezultati kažejo na velik vpliv družine pri odločanju za vpis v poklicno izobraževanje, kar je pomemben podatek za načrtovanje promocije.

Odgovori, ki so nam jih podali vajenci, nakazujejo na pozitiven odnos do vajeniške oblike izobraževanja tudi s strani vrstnikov (77 %). Vajenci so po zaključku prvega letnika odgovorili, da bi se v veliki večini (91,7 %) še enkrat odločili za vajeniško obliko izobraževanja, prav tako jih je, ob zaključku izobraževanja, večina (87,9 %) bila mnenja, da bi se, ob hipotetični možnosti ponovnega vpisa, vpisali v isti program v vajeniški obliki izobraževanja.

### **3.2.2 MOŽNOST NADALJNEGA KARIERNEGA RAZVOJA V PODJETJIH**

#### *Delodajalci*

V prvi evalvaciji je polovica (od 32-ih) podjetij karierni razvoj videla v smislu nadaljnega izobraževanja (znotraj podjetja in nadaljevanje formalnega izobraževanja). 10 podjetij je izpostavilo, da je nadaljnji karierni razvoj odvisen od posameznika, njegovih kompetenc, interesa, angažiranosti. 12 podjetij vidi karierni razvoj v višanju zahtevnosti delovnih opravil. Najmanj podjetij (3) povezuje karierni razvoj z višanjem plače.

### **3.2.3 NAMERE PODJETIJ IN VAJENCEV PO ZAKLJUČKU VAJENIŠKE OBLIKE IZOBRAŽEVANJA**

#### *Delodajalci*

V prvi evalvacijo smo delodajalce vprašali, s kakšnim razlogom so se odločili za vajenca oziroma vajence ter kakšne so njihove namere z vajenci po zaključku izobraževanja. Večina med njimi je vajeniško obliko izobraževanja opredelila v kontekstu pridobivanja in razvoja lastnega kadra. Kar 30 (od 32) ali 93,8 % podjetij je povedalo, da nameravajo vajence, v kolikor se bodo izkazali, po zaključku izobraževanja zaposliti.

Ob izteku poskusnega uvajanja vajeniške oblike izobraževanja smo v podjetjih ponovno preverili njihovo namero po zaposlitvi vajencev. V polovici podjetij (10 od 20) nameravajo vajece zaposliti po zaključku izobraževanja. Druga polovica mentorjev (10 mentorjev) pa je odgovorila, da v podjetju ne bodo zaposlili vajencev. 7 podjetji, od tistih, ki vajencev ne bodo zaposlili, navaja, da je razlog v tem, da bodo vajenci nadaljevali šolanje. Sicer so mentorji navedli še, da vajenci nimajo interesa za zaposlitev (6 mentorjev), 2 mentorja sta povedala, da se vajenca nista izkazala.

### *Vajenci*

Vajenci ob vpisu še niso veliko razmišljali o zaposlitvi, saj jo je pričakovala le dobra polovica (58,3 %) vajencev. Največ (91,7 %) jih je od vajeniške oblike izobraževanja pričakovala dobro praktično usposobljenost. Malo več kot polovica pa plačilo za svoje delo (62,5 %). Slaba polovica vajencev (47,9 %) je pričakovala bolj zanimivo šolanje. Le 3 so izbrali odgovor, da o tem niso razmišljali in 2 sta odgovorila, da nista imela posebnih pričakovanj.

Po končanem izobraževanju se namerava zaposliti 10 (od 33) ali 30,3 % vajencev, 16 (48,5 %) pa jih namerava nadaljevati z izobraževanjem. Od teh 16 vajencev jih ima 10 (30,3 %) željo, da se bodo po koncu izobraževalne poti zaposlili pri delodajalcu, s katerim so imeli sklenjeno (vajeniško) učno pogodbo. Kar velik delež vajencev (51,5 %) pa je sporočil, da bodo v prihodnje pri delodajalcu delali preko študentskega servisa.

### **3.3 KOMUNIKACIJA IN SODELOVANJE**

Kot je bilo ugotovljeno v Cedefopovi študiji (2017), je kakovostno sodelovanje vseh deležnikov eden ključnih dejavnikov uspeha uvajanja vajeniške oblike izobraževanja in hkrati tudi eden od osnovnih pogojev za vzpostavitev vajeniške oblike izobraževanja nasploh. Zato mora biti sodelovanju pozornost posvečena od vsega začetka uvajanja vajeniške oblike izobraževanja. Zanimalo nas je predvsem, kako deležniki vidijo delitev vlog in odgovornosti za uspešno izvajanje vajeniške oblike izobraževanja in kako med sabo sodelujejo.

#### **3.3.1 DELITEV NALOG IN ODGOVORNOSTI MED DELEŽNIKI**

##### *Delodajalci*

V prvem letu evalvacije izvajanja vajeniške oblike izobraževanja je 27 (od skupno 32) ali 84,4 % podjetij bilo mnenja, da so vloge in odgovornosti pri izvajanju vajeniške oblike izobraževanja jasno razdeljene. 6 podjetjem so se zdele vloge in odgovornosti delno jasne, le v enem podjetju so menili, da vloge niso jasno opredeljene.

##### *Šole*

V začetku uvajanja vajeniške oblike izobraževanja so bili le na eni izmed petih šol mnenja, da so vloge jasno razdeljene, izrazili pa so dvom v kakovost same izpeljave. Na tej šoli, in še na dveh drugih, so opozarjali na premajhno aktivnost zbornic, ki bi morale poleg podpore in verifikacije učnih mest, skrbeti tudi za promocijo poklicnih področij.

Izpostavili so tudi nedorečenost nekaterih zakonskih določil, npr. neustreznost obstoječih normativov glede sistemizacije delovnega mesta organizator PUD v vajeniški obliki izobraževanja.

V drugi evalvaciji so organizatorji PUD-a izpostavili, da je treba jasneje opredeliti njihovo vlogo do mentorjev na PUD in vlogo mentorjev na PUD v celoti. Predlagali so, da je treba vzpostaviti mehanizme za redno sodelovanje med vsemi, ki so vključeni v izvajanje vajeniške oblike izobraževanja.

V času izvajanja tretje evalvacije so na šolah izpostavili, da je treba redefinirati prevzemanje nalog in odgovornosti vseh vključenih. Šole predvsem želijo, da prevzamejo podjetja več nalog in odgovornosti, npr. da se dve podjetji povežeta pri uresničevanju KPU in NIV.

##### *Zbornici*

Na obeh zbornicah so bili v času prve evalvacije mnenja, da so vloge in odgovornosti med šolo, podjetji in njimi jasno razdeljene. Na eni zbornici so izpostavili pomen in potrebo po povezovanju vseh akterjev v vajeniški obliki izobraževanja. Zbornici svojo ključno vlogo vidita v informiranju in svetovanju. Delodajalci, ki so že vključeni v sistem izvajanja vajeniške oblike izobraževanja, se na njih obračajo s konkretnimi vprašanji glede delovnopravne zakonodaje, davčne zakonodaje, medicine dela, same izvedbe, učnih vsebin, NIV, sodelovanja s šolami, načina komunikacije, vmesnega preizkusa in zaključnega izpita. Delodajalci, ki se šele spuščajo v izvajanje vajeniške oblike izobraževanja, pa imajo praktična vprašanja glede razporeda prakse, NIV, same izvedbe, verifikacijskega obiska, ustreznosti mentorjev, promocije, obveznosti, vajeniške pogodbe in podobno.

V drugem evalvacijskem poročilu so na eni od zbornic opozorili, da se starši, delodajalci, in včasih tudi šole, na njih obračajo z vprašanji, ki velikokrat presegajo njihove pristojnosti in odgovornosti. Posledično to zahteva tudi veliko dodatnih kadrovskih in finančnih virov, ki jih zbornica ne more pokriti z obstoječim načinom financiranja vajeniške oblike izobraževanja. Izpostavili so, da so velikokrat sami pobudniki sestankov za razreševanje aktualne problematike na področju vajeništva (npr. večkrat skličejo sestanek s predstavniki MIZŠ, CPI in tudi ZPIZ, FURS, ZZS, OZS). Pobudniki so bili tudi za urejanje razmerij z naslova zavarovanj za vaje iz tujine, kar še vedno ni rešeno in dorečeno.

### **3.3.2 NEKATERI VIDIKI SODELOVANJA PRI IZVAJANJU VAJENIŠKE OBLIKE IZOBRAŽEVANJA**

#### *Delodajalci*

V času prve evalvacije smo delodajalce vprašali, na koga se obrnejo v primeru vprašanj, povezanih z izvajanjem vajeniške oblike izobraževanja. Vsi (32) so navedli, da se obračajo na šolo. V 11 podjetjih so povedali, da se obračajo tako na šolo kot na zbornico. Podjetja so pohvalila odzivnost tako šol kot zbornic.

V drugem evalvacijskem poročilu je večina delodajalcev pohvalila sodelovanje z zbornicama pri izvedbi vmesnih preizkusov. 28 ali 93,3 % jih je povedalo, da so prejeli vse potrebne informacije za izvedbo vmesnih preizkusov.

Večina delodajalcev je pohvalila tudi sodelovanje s šolo pri izvedbi ocenjevanja vajencev, pri čemer sodelovanje razumejo v smislu, da šola za njih pripravi obrazce za ocenjevanje, sami pa lahko pri tem sodelujejo; podajo pripombe, predloge. Tako je 29 ali 96,7 % delodajalcev povedalo, da je gradivo za ocenjevanje pripravila šola. 76,7 % delodajalcev je ocenilo, da je gradivo dobro pripravljeno. Nekateri delodajalci so opozorili, da je gradivo pripravljeno zelo po šolsko in zato ne odraža vedno tega, kar dela vajenec<sup>5</sup> v podjetju.

#### *Šole*

V prvi evalvaciji nas je zanimalo, ali z vidika šol obstajajo zadostni pogoji za produktivno sodelovanje med šolo in delodajalci pri izvedbi vajeniške oblike izobraževanja. Vse šole so povedale, da interes za sodelovanje obstaja, da pa so zlasti na ravni formalne ureditve potrebne izboljšave. Tri šole so bile zelo konkretne in so izpostavile potrebo po ureditvi normativov za organizatorja PUD. Glede sodelovanja so na šolah izrazili kritike tako na CPI kot na zbornici. Želele bi večji angažma obeh institucij na začetku uvajanja vajeniške oblike izobraževanja, saj so bile zadeve nedorečene.

V drugi evalvaciji so šole izrazile splošno zadovoljstvo na področju sodelovanja s podjetji pri ocenjevanju vajencev. Organizatorji PUD-a so bili v večini s sodelovanjem z mentorji na PUD zadovoljni. Dva organizatorja PUD sta dodala mnenje, da bi morali imeti mentorji na PUD več časa za svojo vlogo.

#### *Vajenci*

Po prvem letu izvajanja vajeniške oblike izobraževanja so vajenci povedali, da dobijo največ odgovorov glede poteka vajeniške oblike izobraževanja v podjetju, in sicer od mentorja (85,4 %) in od drugih

---

<sup>5</sup>Vajenec oziroma vajenka (v nadaljnjem besedilu: vajenec) je dijak, ki se izobražuje po izobraževalnem programu za pridobitev srednje poklicne izobrazbe, ki se izvaja v vajeniški obliki izobraževanja (Zakon o vajeništvu, Ur. l. RS, št.25/17, 5. člen).



sodelavcev v podjetju (47,9 %). Drug najbolj pomemben vir informiranja so razrednik in starši (22,9 %). Organizator praktičnega usposabljanja v šoli in svetovalni delavec v šoli je na voljo za vprašanja 6 ali 12,5 % vajencem. 2 vajenca sta navedla, da se z vprašanji obračata tudi na zbornici.

### **3.3.3 MREŽA VAJENIŠKIH PODJETIJ**

#### *Delodajalci*

V prvi evalvaciji smo delodajalce povprašali ali obstaja dogovor, da bi oni ali kakšen drug delodajalec izvedli delovne procese, učne cilje za vajence, s katerimi nimajo sklenjene učne pogodbe o vajeništvu (t. i. mreža vajeniških podjetij in kroženje vajencev). 26 podjetij ne ve za kakršenkoli dogovor o kroženju vajencev. V 4 podjetjih so povedali, da so se o tem sicer pogovarjali, a v času intervjuja še tega niso izvajali. V 2 podjetjih, na področju strojništva, pa ta dogovor že obstaja.

#### *Šole*

V prvi evalvaciji smo predstavnike šol vprašali, ali imajo morda sklenjen kak dogovor, da bi se določeni delovni procesi, cilji izvedli pri delodajalcu, s katerim vajenec nima sklenjene učne pogodbe. Na eni šoli so povedali, da si bosta delodajalca v 2. letniku zamenjala vajenca. V ta namen so s pomočjo pristojne zbornice oblikovali tudi drugačno pogodbo. Na 3 šolah so predstavniki šole odgovorili nikalno ter so dodali, da si bolj predstavljajo, da vajenec cilje, ki jih ne more pridobiti v podjetju, usvoji v šoli. Ob morebitnem kroženju vajencev so izpostavili tudi vprašanje glede izplačevanja vajeniške nagrade.

## **3.4 PODPORNİ DOKUMENTI, ORGANIZACIJSKE IN IZVEDBENE REŠITVE ZA VAJENIŠKO OBLIKO IZOBRAŽEVANJA**

### **3.4.1 NAČRT IZVAJANJA VAJENIŠTVA - NIV**

#### *Delodajalci*

V prvi evalvaciji smo delodajalce povprašali, ali so sodelovali pri pripravi NIV. 50 % ali 16 od 32 delodajalcev je odgovorilo, da so NIV pripravili skupaj s šolo, 13 ali 40,6 % jih je poročalo, da je NIV pripravila samo šola, trije pa na vprašanje niso odgovorili.

29 ali 90,1 % delodajalcev se je strinjalo, da so cilji iz NIV jasno razdeljeni med šolo in podjetjem, v dveh podjetjih so podali odgovora, ki sta nakazovala na nerazumevanje vloge NIV. V enem podjetju so navedli, da razdelitev učnih ciljev med podjetjem in šolo ni jasna.

Predstavniki podjetij so v odgovorih pohvalili sodelovanje s šolo pri nastajanju NIV, posamezni predstavniki delodajalcev so bili kritični do tega, da morajo v podjetju učiti tudi strokovno teorijo.

Po treh letih pilotnega izvajanja vajeniške oblike izobraževanja, nas je zanimalo, ali delodajalci NIV ocenjujejo kot zadostno podporo za sodelovanje podjetij in šole pri izvajanju tovrstne oblike izobraževanja. 85 % delodajalcev meni, da temu je tako, da je torej NIV element zadostne podpore za sodelovanje podjetij in šole pri izvajanju vajeniške oblike izobraževanja.

#### *Šole*

V začetku izvajanja vajeniške oblike izobraževanja je na vseh šolah priprava NIV-a potekala na šoli. V pripravo so takrat bili vključeni: vodstvo šole, organizator PUD-a in še posamezni učitelji stroke. Na dveh šolah so bili mnenja, da je program vnaprej določen in zato delodajalci težko sodelujejo pri pripravi NIV, na eni od šol za sodelovanje z delodajalci ni bilo časa, na dveh šolah pa so delodajalci lahko sodelovali, a so bili zadovoljni s pripravljanim s strani šole. Le na eni šoli so takrat ocenili, da imajo delodajalci interes za sodelovanje. Na eni izmed šol so v začetku uvajanja vajeniške oblike izobraževanja v pripravo NIV vključili tudi CPI in zbornico.

Ob koncu poskusnega izvajanja vajeniške oblike izobraževanja so se na vseh vključenih šolah strinjali, da je NIV zadostna podlaga, da šola in podjetje vesta, katere učne cilje morata doseči. Na vseh šolah so povedali, da so NIV pripravljali v skladu z zakonodajo, in da dokument vključuje vse zahtevane elemente. Vendarle pa so na treh šolah opozorili, da je NIV preobsežen dokument. Na eni izmed šol so izpostavili dvom v to, da delodajalci tako obsežen dokument sploh preberejo, da ga uporabljajo in če ga sploh razumejo. Predlagali so, da bi bilo smiselno v prihodnje nameniti več pozornosti komunikaciji z mentorji, zlasti, ko se jih seznanja z namenom vajeniške oblike izobraževanja in Načrtom izvajanja vajeništva.

NIV sam po sebi predstavniki šol sicer pozdravljajo, odpirajo pa se vprašanja glede praktične priprave tega dokumenta, njegove uporabnosti, razumevanja s strani mentorjev na PUD in glede prevzemanja nalog in odgovornosti. Iz odgovorov predstavnikov šol je bilo razvidno, da večinoma delodajalci niso bili aktivno vključeni v pripravo NIV. Največkrat je šola pripravila predlog, s katerim so se delodajalci večinoma strinjali.

### *Vajenci*

V prvem letu izvajanja vajeniške oblike izobraževanja je več kot polovica vajencev vedela za obstoj NIV. Poznavanje NIV med vajenci pa je takrat bilo sledeče: 22 ali 66,7 % vajencev je odgovorilo, da so na hitro prebrali NIV in približno vedo, kaj vsebuje. 11 ali 33,3 % vajencev je dokument prebralo in se poglobilo v njegovo vsebino. Pri nastajanju NIV je v začetku sodelovala dobra tretjina (12 ali 36,4 %) vajencev, a ga tisti, ki so sodelovali pri njegovem nastajanju niso poznali nič bolje od tistih, ki pri njegovem nastajanju niso sodelovali. Bi si pa v prihodnje pri njegovem nastajanju želela sodelovati slaba polovica (23 ali 47,9 %) vajencev.

Ob koncu pilotnega izvajanja vajeniške oblike izobraževanja smo ponovno preverili, kako je s poznavanjem NIV med vajenci. Dobri dve tretjini (69,7 %) vajencev sta poznali NIV oz. sta vedeli, da je njihovo praktično usposabljanje v podjetju potekalo na podlagi vnaprej pripravljenega načrta. 12 oz. 36,4 % vajencev je takoj vedelo, kaj je to NIV, 11 oz. 33,3 % pa takrat, ko smo jim to v pogovoru naknadno pojasnili. Razlog za prvotno nepoznavanje je bil v poimenovanju, načrta niso poznali pod tem imenom. Devet (27,3 %) vajencev pa NIV ni poznalo.

Od vajencev, ki so NIV poznali, so pri njegovem nastajanju sodelovali 4 vajenci, medtem ko 19 vajencev pri nastajanju NIV ni sodelovalo. Nobeden od vajencev ni imel predlogov za izboljšave NIV.

### *Zbornici*

V šolskem letu 2017/2018 sta obe zbornici sodelovali pri pripravi metodologije za NIV. S šolami so sodelovali, če so jih le-te povabile zraven, konkreten načrt, glede na cilje, pa je pripravila šola. Strokovni delavci zbornic, ki obiskujejo podjetja in šole, dokument predstavljajo in svetujejo glede njegove uporabe.

## **3.4.2 KATALOG PRAKTIČNEGA USPOSABLJANJA - KPU**

### *Delodajalci*

V prvi evalvaciji je večina delodajalcev (78,1 %) odgovorila, da KPU pozna. Največ kritik na ta dokument so v podjetjih podali glede preobsežnosti dokumenta (8 od 32 podjetij), sledita še prezahtevnost (2 podjetji), en delodajalec je podal kritiko, češ da KPU ni sodoben, da so nekateri postopki v KPU, ki pa se v podjetjih ne izvajajo več.

### *Šole*

Ob koncu pilotnega izvajanja vajeniške oblike izobraževanja so predstavniki šol KPU sicer ocenili kot uporaben in koristen dokument, a bi ga v nekaterih delih posodobili, zlasti menijo, da je preobsežen.

### 3.4.3 IZVEDBENI KURIKUL (IK)

#### Šole

Rezultati evalvacije v tretjem vmesnem poročilu o poskusnem izvajanju vajeniške oblike izobraževanja kažejo, da so šole izvedbeni predmetnik<sup>6</sup> pripravile za vsa tri leta tako, da so prilagodile predmetnik, ki so ga pripravile za šolsko obliko. Iz strokovnih modulov so izvzele vse ali večji del ciljev, vezanih na praktično usposabljanje in izvajanje odprtega kurikula deloma ali v celoti preusmerile v podjetja. Po navedbah šol so tako zagotovili, da so se vajenci 50 % časa trajanja izobraževalnega programa praktično usposabljali z delom v podjetjih.

Kjer so imele šole kombinirane oddelke, so vajenci skupaj z dijaki usvajali strokovno-teoretično obarvane cilje, zato tega dela šole niso bistveno spreminjale. Tri šole so se odločile, da bodo načrtovale določene vsebine glede na proizvodni proces, zaradi česar so prilagodile tudi izvedbeni kurikul za dijake (glede zaporedja usvajanja ciljev). Šole, ki izvajajo vajeniško obliko izobraževanja v kombiniranih oddelkih, so poročale o težavah z urniki, ki so se ponekod pojavile pri strokovnih modulih, v katerih je število ur za dijake in za vaje različno, pri čemer je bilo treba zagotoviti sočasno izvajanje skupnih vsebin.

### 3.4.4 ODPRTI KURIKUL (OK)

#### Šole

V času prve evalvacije logika razumevanja in definiranja ciljev odprtega dela kurikula na šolah ni bila enoznačna. Na eni šoli so posebej izpostavili, da so imeli delodajalci glavno vlogo pri načrtovanju odprtega kurikula. Svojo odločitev so ocenili kot pozitivno, saj so delodajalci predlagali zanimive vsebine, ki so jih v izobraževalnem programu pogrešali. Izpostavili so tudi visoko usposobljenost mentorjev v podjetjih in zaupanje šole vanje. Na drugi šoli so vse cilje odprtega kurikula povezali v en modul, ki so ga poimenovali praktične veščine, s čimer so olajšali proces ocenjevanja. Tretja šola pa je poročala, da so se v okviru odprtega kurikula odločili zgolj poglobili cilje obstoječih modulov, kar ni skladno z namenom odprtega kurikula, kot je opredeljen v Izhodiščih.

V tretjem letu evalvacije smo predstavnike šol še enkrat vprašali, kako so pristopili k oblikovanju odprtega kurikula. Večina šol, z izjemo ene, je povabila podjetja k sodelovanju pri načrtovanju in izvajanju odprtega kurikula. Predstavnika dveh šol sta povedala, da so k sodelovanju pri pripravi odprtega kurikula povabili delodajalce, vendar ti niso pokazali interesa. Na eni šoli so zelo zadovoljni s sodelovanjem delodajalcev pri pripravi odprtega kurikula. Povedali do, da so ga razumeli kot priložnost za prenos novega, specialnega znanja s podjetja v šolo, kar je tudi skladno s temeljno idejo odprtega kurikula.

---

<sup>6</sup> Izraz izvedbeni predmetnik v tem poglavju uporabljamo kot podpomenko, ki je del izvedbenega kurikula (prim. Pevec Grm, Škapin, 2006).

### 3.4.5 VAJENIŠKI DNEVNIK

#### Delodajalci

Večina (23 od 30 oz. 76,7 %) delodajalcev vajeniški dnevnik vidi v funkciji spremljanja vaječevega napredka. 7 oz. 23,3 % delodajalcev pa se s tem ni strinjala, povedali so, da so dnevniki zgolj formalnost, da jih dijaki in šola ne jemljejo resno in da ne odražajo realnost dela v podjetju.

V vseh podjetjih so navedli, da imajo s šolo usklajena navodila za pripravo delavniškega dnevnika. Kot pravi večina delodajalcev, je navodila pripravila šola, oni pa so lahko dali pripombe, predloge. V enem podjetju so navedli, da šola ni pripravila natančnih navodil, kako naj bi se pisali dnevniki, zato so v kadrovski službi sami pripravili predlog, s katerim se je šola strinjala.

Mentorji so podali nekaj predlogov za nadgradnjo dnevnika:

- ~ kombiniranje pisne in digitalne oblike dnevnika,
- ~ dnevnik naj bo priprava na delo, in sicer tako, da vajenec raziskuje, poišče informacije na internetu, načrtuje svoje delo ipd.,
- ~ dnevnik naj se bolj prilagaja podjetjem,
- ~ na šoli naj pripravijo, kaj je zgleдни dnevnik in se potem tega vsi držimo.

#### Šole

Organizatorji PUD in učitelji so se v drugi evalvaciji strinjali, da je vajeniški dnevnik lahko koristno orodje za spremljanje vaječevega napredka. Na šolah so merila za ocenjevanje dnevnika pripravili tudi za delodajalce, ki so jih potem delodajalci lahko dopolnili/spremenili.

Analiza dnevnikov je pokazala, da če želimo, da bo vaječev dnevnik postal koristno orodje spremljave njegovega napredka in da bosta tako vajenec kot mentor uvidela njegovo dodano vrednost, bodo morale šole in zbornici razmisliti o ustreznih spremembah njegovega referenčnega okvirja in postopkov uporabe ter v pripravo dokumenta aktivneje vključiti tudi vajece same.

#### Vajenci

V intervjujih, ki smo jih izvedli z vajenci za potrebe zaključnega poročila, je večina (81,8 %) vajecev povedala, da so dnevnike pripravljali tedensko, desetina (12,1 %) pa, da so jih pripravljali mesečno. En vajenec je vajeniški dnevnik pripravljaj priložnostno, drugi pa ga je pripravil ob zaključku delovnih nalog.

Več kot polovici (63,6 %) vajencem je bil dnevnik v pomoč pri učenju, razumevanju posamezne delovne naloge, dobri desetini (12,1 %) vajencem pa le deloma, medtem ko 24,2 % vajecev v pisanju dnevnikov ne vidi kakšne posebne dodane vrednosti.

Vsi vajenci so povratno informacijo (kaj je dobro, kaj morajo še izboljšati in kako) glede dnevnika dobili s strani mentorjev v podjetjih, v šoli pa še s strani organizatorja PUD (63,6 %) in ponekod (36,4 %) s strani učiteljev strokovnih modulov.

### **3.4.6 RAZMERJE MED PRAKTIČNIM USPOSABLJANJEM Z DELOM - PUD IN PRAKTIČNIM USPOSABLJANJEM - PU**

V Izhodiščih (2016) je opredeljeno, da se šolska in vajeniška oblika izobraževanja izvajata na podlagi istega programa srednjega poklicnega izobraževanja, kar omogoča doseganje enakega izobrazbenega standarda. Tako je omogočeno izvajanje vajeniške oblike izobraževanja v vseh izobraževalnih programih srednjega poklicnega izobraževanja. Pri poskusnem izvajanju je ta usmeritev pokazala na nekatere nedorečenosti in težave povezane s predmetnikom izvedbenega kurikula, razmerjem med programsko enoto PUD in praktičnim usposabljanjem vajencev. Zaradi te nedorečenosti in interpretacije, da en izobrazbeni standard za obe obliki izobraževanja pomeni tudi identične elemente v spričevalu in njegovi prilogi, so se šole – kot je pokazala racionalna evalvacija njihovih kurikularnih dokumentov – odločale, da PUD formalno ločeno izvedejo tudi za vajence. Takšno formalistično ločevanje se odraža v drugačnem načinu ocenjevanja, lahko pa tudi v drugačni organizaciji (npr. »vajeniški del« praktičnega usposabljanja je potekal v periodični obliki (dva-krat tedensko pri delodajalcu), PUD kot programska enota pa v strnjeni obliki). Iz tega izhaja ločevanje med praktičnim usposabljanjem, ki ga izvajajo za vajence in dijake ter praktičnim usposabljanjem, ki ga izvajajo samo za vajence.

### **3.4.7 VERIFIKACIJA UČNIH MEST**

#### *Zbornici*

Na eni zbornici so bili s trenutno ureditvijo verifikacije učnih mest zadovoljni in niso predlagali sprememb. Pojasnili so, da bo vsako vajeniško učno mesto pregledano trikrat (v 1. letniku kot obisk oz. nadzor, v 2. letniku v okviru vmesnega preizkusa in v 3. letniku kot obisk oz. nadzor v okviru izvedbe zaključnega izpita). Poleg tega je njihov operacijski sistem za podporo verifikacije učnih mest kompatibilen z evidenco na AJPES-u, kar jim omogoča, da izvejo, ali se je podjetje zaprlo.

Na drugi zbornici z verifikacijo učnih mest niso povsem zadovoljni in menijo, da je finančna podpora preskromna, zato je verifikacija učnih mest premalo kakovostna. Predlagajo ustanovitev nacionalne strokovne komisije za to področje ter določitev nalog, načina dela in njegovo ustrezno finančno ovrednotenje.

### **3.5 USPOSOBLJENOST DELEŽNIKOV ZA IZVAJANJE VAJENIŠKE OBLIKE IZOBRAŽEVANJA**

Tematski pregled izvajanja vajeniške oblike izobraževanja, ki ga je izvedel Cedefop (2017), je pokazal, da v Sloveniji nekatera podjetja menijo, da mentorji PUD ne potrebujejo posebnega usposabljanja. Le približno dve tretjini (70,8 %) vseh podjetij, ki trenutno usposabljaajo dijake, je pripravljenih zagotoviti kvalificiranega mentorja. Iz tega sledi, da usposabljanje mentorjev ni prioriteta vseh podjetij. V evalvacijah nas je zanimalo, kaj menijo deležniki o trenutnih rešitvah glede usposabljanja mentorjev PUD v podjetjih in kako deležniki ocenjujejo svojo usposobljenost za izvajanje vajeniške oblike izobraževanja.

#### **3.5.1 MNENJE DELEŽNIKOV O USPOSOBLJENOSTI ZA IZVAJANJE VAJENIŠKE OBLIKE IZOBRAŽEVANJA**

##### *Šole*

V drugi evalvaciji smo predstavnike šol vprašali, kje prepoznavajo izzive in potrebe glede nadaljnega usposabljanja na področju spremljanja in ocenjevanja vajencev. Vse ravnateljice menijo, da so učitelji dovolj dobro usposobljeni za spremljanje in ocenjevanje pouka na šoli, mentorji v podjetjih pa še ne dovolj. Po drugi strani pa so izrazile mnenje, da se mentorji dokaj dobro znajdejo pri ocenjevanju, če imajo dobro podporo s strani šole. Zato ravnateljice večkrat poudarjajo, da mora šola delodajalcem nuditi vso potrebno in željeno podporo. Dobrodošlo bi se jim zdelo nadaljnje usposabljanje izvajalcev vajeniške oblike izobraževanja, predvsem preko izmenjave praks s sorodnimi šolami.

Večina učiteljev strokovnih modulov meni, da so dovolj usposobljeni za pripravo opisnih kriterijev za ocenjevanje in za spremljanje vaječevega napredka.

Organizatorji PUD večinoma menijo, da so dovolj usposobljeni za ocenjevanje, za pripravo opisnikov za ocenjevanje. Eden izmed organizatorjev je posebej izpostavil, da bi si želel več sodelovanja z drugimi šolami in s strokovnjaki iz gospodarstva pri pripravi novih učnih vsebin in da bi si želel usposabljanje v smislu spoznavanja dobrih praks izvajanja vajeniške oblike izobraževanja v tujini.

##### *Nadzorniki vmesnih preizkusov*

V drugi evalvaciji je 7 od 8 nadzornikov vmesnih preizkusov zagotovilo, da so dovolj usposobljeni za vrednotenje vmesnih preizkusov. 1 nadzornik bi potreboval dodatno znanje glede razumevanja NIV, predvsem, kaj vse je treba glede na NIV izvesti.

##### *Zbornici*

Predstavnika obeh zbornic ocenjujeta, da so nadzorniki vmesnih preizkusov dobro usposobljeni za izvajanje vmesnih preizkusov.

### **3.5.2 USTREZNOST TRENUTNIH REŠITEV PRI USPOSABLJANJU MENTORJEV V PODJETJIH**

Na eni izmed zbornic menijo, da so trenutne rešitve glede usposabljanja mentorjev v podjetjih ustrezne. Pomembno je, da so usposabljanja brezplačna. Glede vsebine usposabljanja so povedali, da jo bo potrebno spremeniti glede na to, kako se bo razvijala vajeniška oblika izobraževanja.

Na drugi zbornici so bili do trenutne ureditve usposabljanja mentorjev bolj kritični. Opozorili so, da bi morale biti usposabljanje čim bolj praktično naravnano, ne le teoretično. Po njihovo bi morali biti termini in lokacija usposabljanj dobro preiščeni, da bi bilo usposabljanje enakomerno dostopno mentorjem po celi Sloveniji. Opozorili so tudi, da zgolj eno usposabljanje ni dovolj. Po njihovem bi bilo potrebno nadaljnje usposabljanje povezati z coachingom.

### **3.6 VREDNOTENJE ZNANJA V VAJENIŠKI OBLIKI IZOBRAŽEVANJA**

Vrednotenje znanja je eno od bolj kompleksnih, zahtevnih in tudi občutljivih področij v izobraževanju. Temu področju smo namenili kar nekaj evalvacij. V evalvacijah 2. leta poskusnega uvajanja vajeniške oblike izobraževanja smo obravnavali področje spremljanja vajenčevega napredka in ocenjevanje njegovih kompetenc ter področje vmesni preizkusi. V evalvacijah 3. leta poskusnega uvajanja vajeniške oblike izobraževanja pa smo vključili področje zaključnih izpitov. V nadaljevanju so predstavljeni glavni rezultati evalvacij posameznih področij.

#### **3.6.1 SPREMLJANJE VAJENČEVEGA NAPREDKA**

##### *Šole*

Predstavniki šol menijo, da ima spremljanje vajenčevega napredka dva glavna namena: ugotavljanje pridobljenih in še ne pridobljenih kompetenc vajencev (2 šoli) ter zagotavljanje kakovosti izobraževanja (3 šole).

Učitelji in organizatorji PUD spremljajo vajenčev napredek s pomočjo komunikacije z mentorjem v podjetju po telefonu, e-pošti, pa tudi z obiski vajencev v podjetjih. Na obiskih vajencu zastavljajo vprašanja o njegovem delu, da bi ugotovili, v kolikšni meri razume to, kar dela. Med obiskom podjetja si ogledajo dokumentacijo, ki jo vajenec uporablja in se pogovorijo z mentorjem. Tako učitelji strokovnih modulov, kot organizatorji PUD kot osnovo za spremljanje vajenčevega napredka prepoznajo ocenjevalni list.

##### *Delodajalci*

V 28 od 30 podjetjih so povedali, da vajenčev napredek spremljajo preko delovnih nalog, ki jih opravlja v podjetju. 3 delodajalci so povedali, da spremljajo vajenčev napredek preko dajanja navodil za delovna opravila. V enem podjetju velik poudarek dajo delavniškemu dnevniku. Dnevnik je izhodišče za spremljanje vajenčevega napredka in za ocenjevanje usposobljenosti za delo. V enem podjetju pa imajo tedenska srečanja, na katerih spremljajo vajenčev napredek. Na srečanjih pregledajo tudi delavniški dnevnik.



### 3.6.2 OCENJEVANJE KOMPETENC VAJENCEV

#### Šole

Vodstvo šole poroča, da je šola pred pričetkom izvajanja vajeniške oblike izobraževanja organizirala srečanje z mentorji, na katerem so jim predstavili gradivo, ki so ga izdelali na šoli, ter preverili, če je mentorjem razumljivo. Vseh pet šol poroča, da so pripravile nabor kompetenc, ki naj bi jih mentor ocenjeval, prav tako pa tudi ocenjevalne liste in opisnike za ocenjevanje. Na srečanju so mentorje seznanili tudi z učnimi cilji, letno učno pripravo in načrtom za izvajanje vajeniške oblike izobraževanja. Analiza gradiv je pokazala na nekatere pomanjkljivosti: v dokumentaciji za ocenjevanje so kompetence pogosto pojmovane kot delčki kompetenc, minimalni standardi se pogosto ne razlikujejo od učnih ciljev, cilji iz katalogov znanj niso operativizirani in preoblikovani z mislijo na vajenca in njegovo usposabljanje v podjetju ipd.

Učitelji strokovnih modulov ocenjujejo vajenčev izdelek oziroma storitev tako, da sami pripravijo kriterije, npr.: kvaliteta izdelave, točnost mer, vestnost, prizadevnost in vztrajnost.

Navajajo tudi ocenjevanje tedenskih poročil, plakatov in seminarskih nalog ter ustno spraševanje.

Izjave predstavnikov šol kažejo, da opisnike za ocenjevanje prepoznavajo kot nujno potrebne, saj je z njimi lažje zagotoviti enakovredno ocenjevanje.

Glede vloge vajenca pri ocenjevanju je vodstvo šole in organizatorji PUD enotno in vajenca ne prepoznavajo kot dovolj kompetentno osebo za (samo)ocenjevanje.

#### Delodajalci

V skoraj vseh podjetjih (29), z izjemo 1 podjetja so povedali, da imajo s strani šole dogovorjena navodila oziroma obrazce na podlagi katerih ocenjujejo. Gradivo so pripravili na šoli, delodajalci so imeli možnost pri tem sodelovati tako, da so na pripravljeno gradivo lahko dali pripombe, predloge za spremembe.

76,7 % ali dobre tri četrtine podjetij meni, da je gradivo za ocenjevanje dobro pripravljeno. Kljub temu so mentorji podali vrsto priporočil za izboljšanje: obrazce bi bilo potrebno poenostaviti, obrazce bi bilo potrebno prilagoditi naravi dela v podjetju, v obrazcih je prevelik poudarek na ocenjevanju teoretičnih znanj in premajhen poudarek na ocenjevanju praktičnih znanj in mehkih veščin.

V vseh 30 podjetjih so povedali, da vajence ocenjujejo glede na ocenjevalne obrazce, ki so jih pripravili na šoli. 7 mentorjev je povedalo, da se med ali pred ocenjevanjem pogovorijo tudi z drugimi zaposlenimi, ki spremljajo vajenca med delovnim procesom. 4 mentorji so povedali, da na oceno vpliva opazovanje vajenca med delovnimi procesi. En mentor je izpostavil, da na oceno vpliva spremljanje vajenca tekom celotne prakse. 3 mentorji so povedali, da poleg ocenjevalnih listov, ki jih izpolnijo, ko zahteva šola, sproti ocenjujejo še dnevnike.

#### Vajenci

Iz delnega poročila o intervjujih z vajenci, ki je priloga k temu poročilu, je razvidno, da so vajenci informacije o tem, kako bo potekalo ocenjevanja na PUD dobili tako v šoli (81,8 % oz. 27 od 33 vajencev), kot v podjetju (63,6 % oz. 21 vajencev). V šoli so informacije o ocenjevanju vajencem dali učitelji strokovnih modulov (33,3 % oz. 11 odgovorov) in/ali organizatorji PUD (33,3 % oz. 11

odgovorov) in/ali ravnateljice (3,0 % oz. 1 odgovor). V podjetju je s potekom ocenjevanja vajece v več kot polovici primerov seznanil mentor (54,5 % oz. 18 odgovorov).

Največ (84,8 % oz. 28) vajencev je povedalo, da so v podjetju ocenjevali predvsem proces dela, 39,4 % oz. 13 vajencev je navedlo tudi ocenjevanje izdelka. Skoraj polovica vajencev je odgovorila, da so v podjetju ocenjevali dnevnik praktičnega usposabljanja. Samo 3 vajenci (9,1 %) so povedali, da so v podjetju ocenjevali tudi teorijo. Nekaj vajencev (15,2 % oz. 5) je posebej izpostavilo ocenjevanje odnosa do delavcev in sodelovanja.

### **3.6.3 VMESNI PREIZKUSI**

#### *Delodajalci*

Priprave na vmesni preizkus so v podjetjih večinoma potekale tako, da je mentor (velikokrat v pogovoru z vajencem) določil delovna opravila, ki jih bo vajenec opravil na vmesnem preizkusu; v 19 od 30 podjetjih je bilo tako. V 5-ih podjetjih so povedali, da se na vmesni preizkus niso pripravljali, saj da je vsakodnevna praksa v podjetju priprava na vmesni preizkus. V 5-ih podjetjih, v času izvajanja intervjujev, še niso imeli vmesnega preizkusa.

V 20 podjetjih so bili z izvedbo vmesnega preizkusa zadovoljni. Strinjali so se tudi, da je bil način izvedbe vmesnega preizkusa ustrezen. En mentor je predlagal, da bi se vmesnega preizkusa lahko udeležil tudi predstavnik šole in vajencu zastavil kakšno teoretično vprašanje. V enem podjetju pa z izvedbo niso bili preveč zadovoljni, predvsem so pričakovali, da bo vmesni preizkus bolj zahteven. V 9-ih podjetjih v času intervjuja še ni bil izveden vmesni preizkus zato na vprašanje niso odgovarjali.

#### *Zbornici*

Na obeh zbornicah so bili mnenja, da je bila izvedba vmesnih preizkusov kakovostno izpeljana. Pohvalili so materialne in kadrovske pogoje v podjetjih, dobro pripravo podjetij na vmesne preizkuse in dobro medsebojno obveščanje.

Obe zbornici sta pohvalili dobro sodelovanje med šolo, delodajalci, nadzorniki vmesnih preizkusov in vajenci pri izvedbi vmesnih preizkusov. Opozorili sta, da je v prihajajočem letu treba posvetiti pozornost poenotenju in dvigu kriterijev za določanje ter vrednotenje delovnih preizkusov na vmesnih izpitih.

Mnenje predstavnikov zbornic je, da je Zapisnik o opravljanju vmesnega preizkusa dobro pripravljen, saj omogoča vpogled v usposobljenost vajencev in preglednost nad kakovostjo pogojev v podjetjih, v katerih so vajenci na praktičnem usposabljanju.

#### *Nadzorniki vmesnih preizkusov*

V 2. evalvacijskem poročilu smo nadzornike vmesnih preizkusov prosili, naj ocenijo dokument, s katerim so spremljali vmesne preizkuse. V splošnem so nadzorniki vmesnih preizkusov Zapisnik o opravljanju vmesnega preizkusa ocenili kot ustrezen. Strinjali so se, da so v rubriki »Doseganje kompetenc vajenca« navedene vse postavke za celostno ovrednotenje usposobljenosti in znanja vajenca na vmesnem preizkusu. Večini nadzornikov so bile postavke razumljive in so vedeli, kaj morajo pri kateri od njih vrednotiti, trem nadzornikom pa nekatere postavke niso bile povsem razumljive.

7 od 8 nadzornikov se je strinjalo, da 60 minut zadostuje za opazovanje dela vajenca in vrednotenje usposobljenosti in znanja na vmesnem preizkusu. Zadovoljni so bili tudi s pripravami na izvedbo vmesnih preizkusov, ki sta jih, v sodelovanju s CPI, organizirali zbornici.

### Vajenci

Ob koncu spremljanja pilotnega uvajanja vajeniške oblike izobraževanja smo ugotovili, da je večina (87,9 % od 33) vajencev vmesni preizkus prepoznala kot pomemben oz. potreben, kar so utemeljevali s tem, da so tako dobili vpogled v to, kaj so se naučili in kaj se še morejo naučiti. Kot pozitivno lahko izpostavimo to, da je nekaj vajencev vmesni preizkus dojelo kot predpripravo na zaključni izpit. Ugotovili smo še, da se je večini (87,9 %) vajencev zdel vmesni preizkus ravno prav zahteven, štirim pa je bil premalo zahteven. Vsi, razen enega, so sporočili, da so po opravljenem vmesnem preizkusu dobili povratno informacijo o tem, kaj so dobro naredili in kaj je potrebno še izboljšati.

## 3.6.4 ZAKLJUČNI IZPITI<sup>7</sup>

### Šole

Šole šolskih pravil za izvajanje zaključnega izpita niso bistveno spreminjale. Pri izvedbi zaključnega izpita so vse šole z delodajalci dobro sodelovale.

Izbor tem je potekal v sodelovanju z vajenci in z delodajalci, predloge tem pa so v večjem deležu pripravile šole. Glavnina spremljanja vajencev v fazi izdelave izdelka oziroma storitve je bila naloga mentorjev pri zaključnem izpitu. To je vključevalo redno sprotno spremljanje dela vajencev ter občasne konzultacije, ki so jih evidentirali.

Vse šole so načrtovale, priporočeno sestavo šolske izpitne komisije: mentor pri zaključnih izpilih (mentor PUD), somentor pri zaključnih izpilih (učitelj ali organizator PUD), predsednik komisije (predstavnik šole) in večinoma tudi t. i. četrti član (na predlog zbornice). Ena od šol sporoča, da so delodajalci pričakovali, da bo vprašanja postavljaj tudi somentor pri zaključnem izpitu, torej učitelj. Na eni šoli pojasnjujejo, da to ni bilo mogoče, saj podrobnosti delovnih procesov, ki so v podjetjih zelo raznoliki, tudi znotraj enega programa, poleg tega pa se tudi zelo hitro spreminjajo, posamezen učitelj ne more dovolj dobro poznati. Dve šoli sta mentorje PUD, zaradi COVID-19, nadomestile z učitelji strokovnih modulov oziroma organizatorji PUD. Izpraševalec pri zagovoru je bil mentor pri zaključnem izpitu.

Tri šole poročajo, da so ocenjevalne liste dogovorili skupaj z delodajalci na usposabljanju, ki ga je organiziral CPI. Štiri šole navajajo, da so ocenjevalni listi pravzaprav enaki kot v šolski obliki, saj so zahteve programa v obeh oblikah enake.

Ena od šol pravi, da so ocenjevalni list, zaradi sprememb nastalih ob zaprtju šol spomladi 2020, nekoliko prilagodili.

---

<sup>7</sup> Evalvacija obravnava le t. i. praktični del zaključnega izpita, tj. izvedbo izdelka oziroma opravljanja storitve z zagovorom, čeprav na določenih mestih – zaradi lažjega zapisa ali razumevanja – uporabljamo tudi splošni termin zaključni izpit. Evalvacija se torej ni ukvarjala z izpitom iz materne jezika, ki je tudi del zaključnega izpita.

Pri celotni evalvaciji zaključnih izpitov smo evidentirali tudi spremembe nastale zaradi COVID-19.

Eksternosti (neodvisne izpitne komisije) na zaključnih izpitih ne podpirajo štiri šole, saj menijo, da je ta zagotovljena s t. i. četrtem članom, da bi bil nepotreben in prevelik stres za vajence ali pa da bi bilo težko zagotoviti strokovno dovolj usposobljene eksterne člane izpitnih komisij (raznovrstnost delovnih procesov in tehnološki razvoj). Ena od šol meni, da bi eksternost lahko bila dobra povratna informacija za šolo.

Le ena od petih šol meni, da bi bilo smiselno izpitni katalog deloma prilagoditi, da bi bolje ustrezal vajeniški obliki izobraževanja ter da bi bilo smiselno izpitni katalog za izdelek oziroma storitev z zagovorom razširiti z osnovnimi strokovno teoretičnimi vprašanji.

Tri šole menijo, da je vajeniška oblika izobraževanja boljše podprla vajence pri razvoju poklicnih kompetenc, kot šolska oblika dijake. Teme izdelkov (gre za programa Oblikovalec kovin – orodjar in Mizar) pa tudi izdelki sami so bili pripravljene na višjem nivoju zahtevnosti.

### *Delodajalci*

Povprečno tri četrtine mentorjev pri zaključnem izpitu (75 %) sporoča, da so sodelovali s šolo glede predloga tem in da so vajencem svetovali pri njihovi izbiri teme. Vsi predstavniki delodajalcev se strinjajo, da so bile teme povezane z delovnimi procesi v njihovem podjetju.

Mentorji pri zaključnem izpitu so v fazi priprav na zaključni izpit sodelovali pri pripravi dispozicije teme (52,6 %) in pri pripravi ocenjevalnih listov (36,8 %). Spremljanje izvedbe izdelkov oziroma storitev za zaključni izpit vajencev tekom praktičnega usposabljanja z delom je izvajalo 73,7 % mentorjev pri zaključnem izpitu. Razlogi, da mentorji pri zaključnem izpitu vajencev niso spremljali, kot jih sami navajajo, so razmere zaradi COVID-19.

57,9 % od 19-ih mentorjev pri zaključnem izpitu je odgovorilo, da so bili člani šolske izpitne komisije ter 42,1 % jih je bilo v vlogi izpraševalcev.

Predstavniki delodajalcev, ki so razmišljali o eksternosti zagovora in vključevanju strokovne teorije v zagovor (50 %), se v večji meri nagibajo k omenjenima spremembama (40 % in 35 %).

### *Vajenci*

Največ vajencev (70,7 %) navaja, da so njihovo temo za izdelek oziroma storitev za zaključni izpit predlagali mentorji iz podjetja. Približno vsak šesti vajenec je temo za izdelek oziroma storitev predlagal sam. Velika večina vajencev (85,4 %) navaja, da se je pred odločitvijo, kateri izdelek oziroma storitev bodo opravljali za zaključni izpit, posvetovala, in sicer so se najpogosteje (97,1 %) posvetovali z mentorjem na PUD.

Skoraj vsi vajenci (94,9 %) navajajo, da so bili s podporo mentorja pri zaključnem izpitu, vsaj v večji meri, zadovoljni, pri čemer jih je bilo skoraj tri četrtine (71,8 %) povsem zadovoljnih.

Nekaj manj kot tri četrtine vajencev, ki so sodelovali v evalvaciji, navaja, da so prejeli ocenjevalni list za izdelek oziroma storitev, najpogosteje s sklepom o potrjeni temi za izdelek oziroma storitev (48,6 %), petina jih je ocenjevalni list prejela med pripravo izdelka oziroma storitve in le en vajenec malo pred zagovorom. Dobra četrtina vajencev navaja, da ocenjevalnega lista niso prejeli.

Skoraj tri četrtine vajencev (72,7 %) se povsem strinja s trditvijo, da je bilo ocenjevanje popolnoma pravično. Več kot polovica vajencev (58,8 %) navaja, da je ocenjevanje potekalo tako, kot jim je bilo pred tem predstavljeno, slaba tretjina vajencev (29,4 %) meni, da to drži v večji meri. Več kot 90 %

vajencev se vsaj v večji meri strinja s trditvijo, da bi svoj izdelek oziroma storitev ocenilo enako, kot ga je ocenila šolska izpitna komisija za zaključni izpit.

### **3.7 ZADOVOLJSTVO Z VAJENIŠKO OBLIKO IZOBRAŽEVANJA IN IZZIVI NADALJNEGA RAZVOJA VAJENIŠKE OBLIKE IZOBRAŽEVANJA**

Za uspešno uveljavitev novosti je ključnega pomena zadovoljstvo vseh vpletenih akterjev, zato smo v času pilotnega izvajanja vajeniške oblike izobraževanja preučevali splošno zadovoljstvo deležnikov in iskali vrzeli, ki jih je mogoče izboljšati. Prav tako nas je zanimalo, kako nadaljnji razvoj vajeniške oblike izobraževanja vidijo ključni deležniki.

#### **3.7.1 ZADOVOLJSTVO Z VAJENIŠKO OBLIKO IZOBRAŽEVANJA**

##### *Šole*

V prvem evalvacijskem poročilu so se pričakovanja šol od vajeniške oblike izobraževanja precej razlikovala, kakor tudi njihov pogled na učinek, ki ga lahko ima vajeniška oblika izobraževanja na njihovo šolo. Tri (od petih) šole so izrazile pozitivno naravnost do te oblike izobraževanja. Vajeniška oblika izobraževanja bo, po mnenju šol, dvignila kakovost izobraževanja, šole še bolj povezala z delodajalci ipd. Odgovori 2 šol, ki izvajata izobraževalni program Gastronomske in hotelske storitve, pa so nakazovali na dvom v perspektivo vajeniške oblike izobraževanja. Tako so npr. izpostavili problem splošne šibkosti gospodarstva in zatrdili, da šola, zaradi dobre opremljenosti, dijake za delo že sedaj dovolj dobro pripravi.

Štiri šole so opozorile na splošno zmedo in pomanjkanje informacij na začetku uvajanja vajeniške oblike izobraževanja. Po njihovem mnenju se je z uvajanjem preveč mudilo in veliko stvari ni bilo dorečenih.

Na treh šolah so ob zaključku izobraževanja prve generacije vajencev zadovoljni, na drugih dveh pa manj, saj menijo, da izobraževalni program Gastronomske in hotelske storitve ni primeren za izvajanje v vajeniški obliki izobraževanja.

Z vajeniško obliko izobraževanja so bolj zadovoljni učitelji, ki poučujejo vaje v samostojnih oddelkih.

Na šolah so podali naslednje predloge za izboljšanje vajeniške oblike izobraževanja: uskladitev zakonodaje, transparentnost financiranja in boljša informiranost vseh vpletenih v sistem izvajanja vajeniške oblike izobraževanja.

##### *Vajenci*

Vajenci so bili po prvem letu poskusnega uvajanja z vajeniško obliko izobraževanja večinoma zadovoljni. Zelo spodbuden podatek je, da bi skoraj 92 % vajencev ponovno izbralo isti program in vajeniško obliko izobraževanja. Denarna nagrada se ni izkazala kot najpomembnejši dejavnik, zaradi katerega bi se vajenci odločali za vajeniško obliko izobraževanja. Kot glavne razloge za izbiro izobraževanja v vajeniški obliki izobraževanja so vajenci navedli: dobra praktično usposobljenost (91,7 %), plačilo za delo (62,5 %), zaposlitev po zaključku izobraževanja (58,3 %) in bolj zanimivo šolanje (47,9 %).

Ob zaključku izobraževanja smo vajence ponovno vprašali, ali bi se ob hipotetični možnosti ponovnega vpisa, vpisali v isti program in kar 87,9 % jih je odgovorilo pritrdilno.

Prav tako je velika večina vajencev (97,0 %) odgovorila, da je vajeniška oblika izobraževanja zadostila njihovim pričakovanjem glede praktične usposobljenosti.

Glede zaključnega izpita so vajenci izpostavili, da so bili najbolj zadovoljni s procesom priprave izdelka oziroma storitve, pri čemer so navajali, da jim je pri zaključnem izpitu bil prav posebej všeč del procesa priprave ali celotni proces, vključno s končnim izdelkom. Poudarili so tudi pridobivanje izkušenj in znanja, pohvalili proces ocenjevanja in vzdušje, pa tudi proces mentoriranja.

### *Delodajalci*

Prvo leto evalvacije je pokazalo, da so delodajalci bili v splošnem zadovoljni tako z vajeniško obliko izobraževanja, kot z vajenci. Večina delodajalcev (18 od 32 podjetij oz. 56,3 %) je izrazila zadovoljstvo z vajencem, le peščica pa je omenjala začetne težave s konkretnim vajencem, pri čemer se odpira nekaj vprašanj formalnega urejanja odnosa med delodajalcem in vajencem, v primeru, da se izkaže, da se vajenec ne drži svojega dela dogovorov. 11 delodajalcev je izrazilo splošno zadovoljstvo z vajeniško obliko izobraževanja, pri čemer izpostavljajo predvsem pomen kakovostne komunikacije med vsemi partnerji pri izvedbi tovrstne oblike izobraževanja.

Ob koncu pilotnega uvajanja vajeniške oblike izobraževanja smo mentorje v podjetjih spraševali, ali menijo, da se je vajeniška oblika izobraževanja izkazala, kot ustrezen način usposabljanja bodočega kadra, večina (16 od 29 oz. 80,0 %) jih je izbrala odgovor Da. Petina (6 mentorjev) je odgovorila z Deloma. Med tistimi, ki so odgovorili pritrdilno, je največ predstavnikov v okviru izvajanja izobraževalnega programa Oblikovale kovin – orodjar (9 oz. 90,0 %), vsi predstavniki v okviru programa Mizar in en predstavnik v okviru programa Gastronomske in hotelske storitve.

## **3.7.2 IZZIVI NADALJNEGA RAZVOJA VAJENIŠKE OBLIKE IZOBRAŽEVANJA**

### *Šole*

Ko smo predstavnike šol v prvi evalvaciji spraševali o tem, kaj pričakujejo od razvoja vajeniške oblike izobraževanja, so odgovarjali zelo različno. Eni so izpostavili pozitiven vidik vajeniške oblike izobraževanja in so videli svojo vlogo predvsem v obliki podpore delodajalcem, drugi pa so izpostavili tudi šibke točke ponovne vzpostavitve vajeniške oblike izobraževanja, pri čemer se je kritika nanašala predvsem na splošne šibkosti gospodarskega sektorja v Sloveniji.

Ob zaključku izobraževanja prve generacije vajencev smo predstavnike šol spraševali o njihovi viziji nadaljnjega razvoja vajeniške oblike izobraževanja. Odgovori, ki so jih podali predstavniki šol, so bili zelo pestri, nekateri predlogi pa tudi zelo konkretni. Vsi se strinjajo, da je potrebno jasno določiti naloge in odgovornosti vseh partnerjev v vajeniški obliki izobraževanja. Vsi vidijo v vajeniški obliki izobraževanja ustrezno dodatno možnost za mlade v poklicnem izobraževanju. Izpostavili so potrebo po oblikovanju vizije promocije vajeniške oblike izobraževanja. Podali pa so še nekaj odprtih vprašanj: Na eni šoli so tako odprli vprašanje o tem, kaj z učiteljem v času, ko je vajenec pri delodajalcu, na drugi šoli dvomijo v to, da bo v njihovi dejavnosti sistem vajeniške oblike izobraževanja dolgoročno vzdržna rešitev, na tretji so izpostavili triado odprtih vprašanj, ki se nanašajo na odgovornost za vajeniško obliko izobraževanja, na ustrezno ovrednotenje mentorskega dela in na usposabljanje mentorjev v podjetjih.

Na četrti šoli so izpostavili pomen komunikacije, ki jim je v preteklosti pomagala premostiti marsikatero težavo, varnostni vidik vajencev v podjetjih in finančni status vajenca.

Izzivi, ki so jih šole izpostavile so zelo različni:

- ~ težave pri izvedbi vajeniške oblike izobraževanja, predvsem v kombiniranih oddelkih, priprava urnikov,
- ~ težave v primerljivosti znanja dijakov in vajencev,
- ~ preobsežnost dokumentacije, podvajanje vsebin v izvedbenem kurikulumu in NIV,
- ~ omejitve v zakonodaji za izvajanje vajeniške oblike izobraževanja,
- ~ komunikacija, izmenjava informacij z delodajalci.

### Delodajalci

Ob koncu poskusnega uvajanja vajeniške oblike izobraževanja nas je zanimalo, kako mentorji v podjetjih vidijo nadaljnji razvoj vajeniške oblike izobraževanja v Sloveniji. Zanimala so nas njihova konkretna priporočila. Šlo je za vprašanje odprtega tipa. Odgovori, ki so jih zapisali, so zelo raznoliki, ter se dotikajo zelo različnih vprašanj (promocije, učne pogodbe, organizacije vajeniške oblike izobraževanja itd.). Med predlogi izboljšav procesa izvedbe zaključnega izpita so mentorji pri zaključnem izpitu navajali »katalog vprašanj«, možnost elektronskega ocenjevanja in pripravo primerov dobrih praks na ustreznem področju.

### Zbornici

Na eni od zbornic so bili v času prve evalvacije zadovoljni glede razvoja vajeniške oblike izobraževanja in lastne vloge pri tem ter jo kot tako prepoznavajo tudi v prihodnje. Od razvoja vajeniške oblike izobraževanja pa pričakujejo, da bo zagotovila kompetenten in zaposljiv mlad kader.

Na drugi zbornici so bili bolj kritični. Želeli bi si večjo promocijo vajeniške oblike izobraževanja in več sodelovanja med vsemi deležniki. Svojo vlogo so opredelili pri strateškem razvoju (razvijanje mreže šol) in na operativnem nivoju (povezovanje in sodelovanje s podjetji, starši, drugimi institucijami).

Na obeh zbornicah so bili zadovoljni z izvedbo vmesnih preizkusov. Informiranje je bilo pravočasno, izvedba vmesnih preizkusov je po njihovem mnenju potekala kakovostno.

## 4 GLAVNE UGOTOVITVE EVALVACIJE

V nadaljevanju predstavljamo ključne ugotovitve, do katerih smo prišli v evalvacijah v vseh treh letih poskusnega izvajanja vajeniške oblike izobraževanja v programih srednjega poklicnega izobraževanja Mizar, Oblikovalec kovin-orodjar, Gostinske in hotelske storitve ter Kamnosek. Omenjeni izobraževalni programi so se poskusno uvajali na 6 srednjih poklicnih in strokovnih šolah. V te programe je bilo v 1. letnik vpisanih 62 vajencev. Pri izvajanju vajeniške oblike je v 1. letniku sodelovalo 32 podjetij.<sup>8</sup>

### 1. Zadovoljstvo z vajeniško obliko izobraževanja

Evalvacije so pokazale, da je večina deležnikov zadovoljnih z vpeljevanjem vajeniške oblike izobraževanja. Delodajalci to obliko izobraževanja vidijo kot možnost pridobivanja, spoznavanja in usposabljanja lastnega kadra. Zadovoljstvo vajencev se kaže predvsem z večinskim odgovorom, da bi se ob ponovni odločitvi za vpis v srednjo šolo odločili enako. Tudi zbornici in večina šol je z uvedbo vajeniške oblike izobraževanja zadovoljnih, čeprav opozarjajo na številne vidike, ki jih je v bodoče treba izboljšati (predstavljeno v nadaljevanju). Dve šoli opozarjata na specifične programe Gastronomske in hotelske storitve, ki po njunem mnenju ni primeren za izvajanje v vajeniški obliki izobraževanja. Na omenjenem področju je potreben ponoven razmislek, ali in kako je smiselno izvajati vajeniško obliko izobraževanja.

Glede na to, da so zadovoljstvo, interes, motivacija ipd. predpogoj za uspešno uvajanje, je vajeniško obliko izobraževanja smiselno načrtovati na področjih, kjer obstajata interes in pripravljenost pri vseh deležnikih (zadostno število učnih mest, ustrezna mreža šol, analiza potreb trga dela, potrebe po zaposlovanju).

### 2. Potrebna sta vizija in operativni načrt promocije vajeniške oblike izobraževanja na nacionalni ravni

Evalvacije so pokazale, da se vsi deležniki po svojih močeh trudijo za promocijo vajeniške oblike izobraževanja. Prevladuje mnenje, da so zbornice tiste, ki bi morale biti promotor vajeniške oblike izobraževanja. Zbornici se s tem strinjata, pri čemer pa opozarjata, da je treba promocijo načrtovati in financirati na nacionalni ravni. Pomembna ciljna skupina pri promociji so svetovalni delavci v osnovnih šolah, starši in seveda podjetja.

Pobudo zbornic, da je treba v promocijo vključiti več partnerjev (tudi ministrstvo, pristojno za gospodarstvo, zavod za zaposlovanje idr.), je treba vzeti resno, promocijo pa je treba povezati s poklicnim svetovanjem v smislu ideje vseživljenjskega izobraževanja in učenja. Vajeniška oblika izobraževanja je namreč lahko ena od možnih kariernih poti mladih in mlajših odraslih.

### 3. Vloga podjetij in šol pri uresničevanju ciljev izobraževanja v vajeniški obliki izobraževanja in podporni dokumenti

Dokumenti, ki so nastali kot podpora izvajanju vajeniške oblike izobraževanja: KPU – katalog praktičnega usposabljanja, NIV – načrt izvajanja vajeništva, vaječev dnevnik, zapisnik za spremljanje

---

<sup>8</sup> Število vajencev in podjetij se je v šolskih letih spreminjalo. V 3. letnik je bilo vključenih 55 vajencev, ki so imeli sklenjeno učno pogodbo z 38 podjetji.



vmesnih preizkusov in drugi, so med deležniki načeloma dobro sprejeti, je pa še veliko prostora za izboljšave in nadaljnje razvojno delo (glej ugotovitve v nadaljevanju).

Ena od temeljnih težav, ki vpliva tako na nastajanje podpornih dokumentov kot na načrtovanje izobraževalnega procesa, je ločevanje med »teorijo« in »prakso« oziroma med teoretičnim in praktičnim poukom ter praktičnim usposabljanjem v podjetju. V luči okoliščin, ki jih je v šolski prostor sicer prinesla pandemija COVID-19, smo na CPI pripravili Smernice za izvajanje poklicnega in strokovnega izobraževanja v kombinirani obliki, ki so lahko osnova za razmislek, kako podpreti deležnike pri načrtovanju usvajanja ciljev v šolskem prostoru in podjetjih, ne da bi pristali na ločevanje teorije in prakse.

Sodobne teorije učenja v delovnih organizacijah dokazujejo, da se učenje na delovnem mestu odvija drugače kot v šoli. Podjetja ne morejo prevzeti naloge šole in izvajati pouka kot v šoli. S tega vidika je vprašljiva tudi rešitev nekaterih šol, ki so v podjetje v celoti prenesle izvajanje določenih strokovnih modulov. Podjetja morajo zagotoviti takšna vajeniška učna mesta, ki vajencu omogočajo, da se ob delu, mentorju in sodelavcih uči, vendar po zakonitostih, ki veljajo za učenje v podjetjih. Na CPI razvijamo mehanizme didaktične podpore mentorjem pri učenju v neposrednem delovnem procesu, kjer bomo posebej izpostavili vidike prepletanja usvajanja teoretičnega znanja, veščin in spretnosti v podjetju.

#### *4. Samostojni ali kombinirani oddelki vajeniške oblike izobraževanja in mreža šol, ki izvajajo vajeniško obliko izobraževanja*

Načrtovanje in izvedba vajeniške oblike izobraževanja, še zlasti pa organizacija praktičnega usposabljanja z delom v podjetjih, je za vse šole velik izziv tudi zato, ker morajo upoštevati specifične stroke, organizacijo dela na šoli, zakonodajne omejitve (starost, nočno in nadurno delo). Organizacija in izvedba izobraževanja je v primeru kombiniranih oddelkov še težja.

Evalvacije so pokazale, da so učitelji na šolah, ki izvajajo vajeniško obliko izobraževanja v samostojnih oddelkih, na splošno bolj zadovoljni z vajeniško obliko izobraževanja kot učitelji na šolah s kombiniranimi oddelki. Učitelji na šolah s samostojnimi oddelki vajeniške oblike izobraževanja bolj ocenjujejo smiselnost in uporabnost dokumentov, povezanih z vajeništvom, so bolj naklonjeni spremembam in se pri pouku vajencem tudi v vsebinskem smislu lažje prilagajajo.

Pri razmisleku o širitvi vajeniške oblike izobraževanja je smiselno razmisliti o predlogu zbornice, da bi razvili mrežo šol, ki bi z ustrezno kadrovsko in finančno podporo ter praviloma v samostojnih oddelkih izvajale vajeniško obliko izobraževanja.

#### *5. Zasnova izobraževalnih programov in analiza katalogov za praktično usposabljanje*

Katalogi praktičnega usposabljanja – KPU so bili pripravljene, da bi v terminologiji, ki je blizu delodajalcem, opredelili, katere cilje naj vajenci (in dijaki) usvajajo z usposabljanjem z delom. Analiza KPU v izobraževalnih programih, ki so bili vključeni v poskusno izvajanje vajeniške oblike izobraževanja, je pokazala, da so se avtorji pri pripravi katalogov opirali na različne dokumente in da so bili tudi pristopi k pripravi KPU nekoliko različni. Kot je bilo ugotovljeno, so razlogi v različni strukturi oz. širini poklicnih standardov in izobraževalnih programov. Razvoj priprave KPU je pokazal na smiselnost drugačnih rešitev, kot jih predvidijo Izhodišča 2016 in pripravljena metodologija za pripravo KPU, zato je oboje treba revidirati.

Analiza KPU in tudi odgovori predstavnikov šol ter delodajalcev so pokazali, da so KPU (preveč) široko zastavljeni in da ni mogoče uresničiti vseh ciljev v enem podjetju. Širina in struktura izobraževalnih

programov ter njihova modularizacija (kar je sicer skladno z Izhodišči 2016) se je izkazala kot problematična, saj vajenci (verjetno pa tudi dijaki) – tudi v primeru vrhunskih pogojev dela – težko usvojijo vse predpisane cilje. Možne rešitve za poklicno izobraževanje na splošno so naslednje: revidiranje metodologije za pripravo izobraževalnih programov tako, da se bodo v njih bolj odražale zahteve posameznih poklicnih standardov in možnosti usposabljanja v podjetjih. Pri tem je smiselno slediti tudi logiki opredeljevanja učnih izidov, kot jo uveljavlja SOK (CPI, 2020), t. j. jasneje določiti ravni samostojnosti, obsežnosti in kompleksnosti obvladovanja posameznih procesov.

## *6. Verifikacija učnih mest*

Možnost vzpostavitve mreže podjetij, med katerimi bi lahko vajenci po potrebi krožili (kar Zakon o vajeništvu predvideva), v praksi ni zaživel. Zabeležili smo samo en primer, ko je bil vajenec na praktičnem usposabljanju v dveh podjetjih. V tem primeru je zbornica pomagala najti šoli pravno-formalne rešitve. Druge šole navajajo, da je takšen postopek z vidika urejanja formalnosti zapleten in nedomišljen.

Domišljena mreža podjetij je lahko eden od mehanizmov za doseganje enakega izobrazbenega standarda za šolsko in vajeniško obliko izobraževanja. Zagotovitev realizacije vseh učnih ciljev v katalogih za praktično usposabljanje (KPU), kot so zasnovani sedaj, je za številna podjetja prevelik zalogaj. Podjetja so bodisi premajhna ali pa preveč specializirana. Ta izziv bi bilo mogoče rešiti s prenovno sistema verifikacije učnih mest. Verifikacijo učnih mest bi bilo smiselno vezati na zmožnost podjetja, da pripelje vajenca do vseh (v KPU) predvidenih učnih ciljev ter hkrati odpre možnost, da dve ali več podjetij učno mesto verificira skupaj.

Za dvig kakovosti vajeniške oblike izobraževanja je bistveno, da se ponovno odpre razprava o verifikaciji učnih mest in se sistemsko jasno določijo naloge in odgovornosti ter viri financiranja. To je tudi predlog ene od zbornic.

## *7. Usposabljanje mentorjev*

Podjetja, ki razpisujejo učna mesta, morajo imeti dovolj usposobljene mentorje in takšne pogoje ter organizacijo dela, ki jim omogoča prevzemanje njihovega dela odgovornosti za realizacijo ciljev izobrazbenega programa. Dobro izobraženi in usposobljeni mentorji, tako v svoji stroki kot v pedagoškem smislu, so temeljni pogoj za zagotavljanje enakovrednega izobrazbenega standarda vajencev in dijakov. Evalvacije so pokazale na potrebo po posodobitvi programa usposabljanja mentorjev, identificirali smo tudi področja, ki jih morajo usposabljanja pokriti: načrtovanje izvajanja vajeniške oblike izobraževanja, naloge in odgovornosti delodajalcev pri izvajanju vajeniške oblike izobraževanja, preverjanje in ocenjevanje ipd.

Na CPI smo že prenovili program za usposabljanje mentorjev. Pri pripravi novega programa smo izhajali iz že izvedenih evalvacij izvajalcev usposabljanja mentorjev in analize programov usposabljanja mentorjev v nekaterih državah EU. V ospredje smo postavili razvoj tistih kompetenc, ki jih mentor potrebuje za neposredno izvajanja praktičnega usposabljanja. Prenovljeni program je bolj ciljno usmerjen in upošteva specifične učenja v neposrednem delovnem okolju. Poleg tega je potreben celovit premislek o prenovi sistema usposabljanja mentorjev in s tem povezani dodatni ponudbi programov nadaljnega usposabljanja glede na specifične teme in potrebe v podjetjih.

## *8. Ohranjanje enakega izobrazbenega standarda v vajeniški in šolski obliki izobraževanja*

V Izhodiščih (2016) je opredeljeno, da se šolska in vajeniška oblika izobraževanja izvajata na podlagi istega programa srednjega poklicnega izobraževanja, kar omogoča doseganje enakega izobrazbenega standarda. Tako je omogočeno izvajanje vajeniške oblike izobraževanja v vseh programih srednjega poklicnega izobraževanja. Pri poskusnem izvajanju je ta usmeritev pokazala na nekatere nedorečenosti in težave povezane s predmetnikom izvedbenega kurikula, razmerjem med programsko enoto PUD in praktičnim usposabljanjem vajencev, izvajanjem celotnih strokovnih modulov pri delodajalcih, elementi v spričevalu in prilogi k spričevalu.

V kolikor izhajamo iz stališča, da ima ohranjanje enakega izobrazbenega standarda za obe obliki izobraževanja vsebinski in ne birokratski pomen, potem isti standard zagotavljanja pogojev, pod katerimi lahko tako dijaki kot vajenci pridobijo enako kakovostno (čeprav ne nujno povsem identično) poklicno izobrazbo, ne pomeni nujno popolnoma identičnih spričeval. V nadaljevanju je potreben razmislek o tem, kako in s katerimi mehanizmi v obstoječih izobraževalnih programih zagotavljati enak izobrazbeni standard, ob različnih načinih izvajanja izobraževalnih programov (šolska in vajeniška oblika izobraževanja). Razvojno delo CPI bo moralo biti usmerjeno v prenovi metodologij in podlag za pripravo novih izobraževalnih programov, ki bi bili pripravljene tako, da bi omogočali izvajanje obeh načinov izobraževanja.

## *9. Vrednotenje znanja v vajeniški obliki izobraževanja*

Evalvacije so pokazale, da so po mnenju respondentov vmesni preizkusi in zaključni izpiti potekali uspešno, večjih težav in nedorečenosti ni bilo zaznati.

Večji izzivi so se pokazali pri spremljanju in ocenjevanju vajencev. Evalvacije so pokazale, da šole in podjetja pri ocenjevanju sicer sodelujejo, da pa je sodelovanje treba dvigniti na višjo kakovostno raven. Spremljanje in ocenjevanje je odvisno od časovne razpoložljivosti udeležencev, in sicer posameznega organizatorja PUD, mentorja, učiteljev, šole. Še enkrat se je pokazalo, da se učitelji pri ocenjevanju znanja še vedno nekoliko preveč osredotočajo na znanje, mentorji (ali učitelji praktičnega pouka znotraj strokovnih modulov) pa na ocenjevanje veščin, zato je smiselno ocenjevalne inštrumente nadalje razvijati v smeri podpore celovitemu vrednotenju kompetenc.

Šole veliko truda vlagajo v pripravo podpornih gradiv za spremljanje napredka vajencev. Mentorji so šolam za to hvaležni in priznavajo, da sami nimajo časa (niti dovolj znanja), da bi gradivo pripravili sami. Vendar bi tudi na tem področju veljalo načine sodelovanja med šolo in podjetji ter delitev pristojnosti/odgovornosti ponovno razmisliti, da bi se izognili pošolanosti vajeniške oblike izobraževanja in s tem premajhne odzivnosti na potrebe podjetij..

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.

Dvig kakovosti na področju vrednotenja dosežkov vajencev bo v prihodnje ena od razvojnih nalog CPI.

#### *10. Ali vajeniška oblika izobraževanja zagotavlja boljšo zaposljivost?*

Na osnovi tako majhne raziskovane populacije je še težko zaključiti, ali vajeniška oblika izobraževanja lajša pot do zaposlitve, 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, druga (slaba) polovica delodajalcev pa bi vajence zaposlila, če se ne bi odločili za nadaljevanje izobraževanja. Tretjina vajencev je pritrdila, da se bodo zaposlili, 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 preko napotnic študentskih servisov. Dosežena 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 zagotovo študentsko delo, ki je resna anomalija slovenskega trga dela na sploh (Stanojević in Furlan, 2018). Če v tem segmentu ne bo prišlo do sprememb, bo vajeniška oblika izobraževanja vedno izgubljala.

#### *11. Sistemizacija organizatorja PUD v vajeniški obliki izobraževanja*

V evalvacijah se je na več mestih pokazalo, da je organizator PUD v vajeniški obliki izobraževanja ključna vez med šolo, podjetji in zbornicama. Njegova vloga je pomembna tako na ravni organizacije kot na »vsebinski« ravni. Za kakovostno izvedbo vajeniške oblike izobraževanja je nujno treba opredeliti vlogo in naloge organizatorja PUD v vajeniški obliki izobraževanja, ovrednotiti obseg dela in s tem dopolniti Pravilnik o normativih in standardih za izvajanje izobraževalnih programov in vzgojnega programa na področju srednjega šolstva.

## 5 PERSPEKTIVA RAZVOJA VAJENIŠKE OBLIKE IZOBRAŽEVANJA

Ponovno izvajanje vajeniške oblike izobraževanja se je pri nas začelo v šolskem letu 2017/2018 s poskusnim uvajanjem. Poudariti je treba, da se je vajeniška oblika izobraževanja v Sloveniji vzpostavila kot dopolnilo poklicnemu izobraževanju, in ne kot nadomestilo zanj. S poskusom smo ugotavljali, kako poteka, kje so močne in kje šibke točke uvajanja, pa tudi pod kakšnimi pogoji lahko uspešno deluje. V evalvacijah se je pokazalo, da vajeniška oblika izobraževanja ima potencial, da se vzpostavi kot dodatna oblika izobraževanja, ki tesno povezuje sfero izobraževanja in sfero dela. Predvsem je pomenljivo, da so z njo zadovoljni vsi ključni akterji: vajenci, delodajalci in tri od šestih šol.

Na CPI smo torej prepričani, da vajeniška oblika izobraževanja ima perspektivo v Sloveniji, vendar je za dolgoročni uspeh treba zagotoviti nekaj ključnih pogojev:

### 1. Jasna vizija razvoja vajeniške oblike izobraževanja

Ko so bile za vajeniško obliko izobraževanja pripravljene zakonske podlage, je s strani Cedefop-a, ki je takrat na pobudo Slovenije spremljal in evalviral uvajanje vajeniške oblike izobraževanja, prišel nasvet, da za uspešno uveljavitev vajeniške oblike izobraževanja potrebujemo jasno vizijo njenega uvajanja in razvoja. Izhodišče zanj so pripravili že na Cedefop-u, na CPI pa smo jo v sodelovanju s posameznimi deležniki skozi razvojne aktivnosti, pilotiranje, evalvacije in strokovne razmisleke dograjevali in pripravili delovno različico vizije (glej poglavje 1.1.1).

V okviru nadaljnje vizije razvoja se je treba na nacionalni ravni v socialnem dialogu konkretno dogovoriti :

- ~ najmanj za tri leta vnaprej, kateri izobraževalni programi se bodo izvajali v vajeniški obliki izobraževanja. Potrebna je pretehtana in utemeljena odločitev, ki temelji na potrebah gospodarstva in na interesu mladih.
- ~ Interes gospodarstva za vajeniško obliko izobraževanja se najbolj neposredno odraža v razpisanih vajeniških učnih mestih. Zato je smiselno, da postane pogoj, pod katerim posamezna šola (ali več njih, če pride do morebitnega sodelovanja več šol v regiji) izvaja izobraževalni program (tudi v vajeniški obliki, da je v določenem regionalnem okolju razpisanih dovolj vajeniških učnih mest. Treba je najti mehanizme (finančne in ne-finančne), kako vzpodbuditi nove delodajalce za izvajanje vajeniške oblike izobraževanja.
- ~ Glede izbora izobraževalnih programov je do sedaj prevladoval razmislek, da je vajeniška oblika izobraževanja primerna zlasti za deficitarne in obrtne poklice. Kot kažejo evalvacije, pa vajeniška oblika izobraževanja ne bo zares zacvetelo, če bo omejena zgolj nanje. Ključni pogoj mora biti interes gospodarstva, ki si želi med vajence sprejeti tudi kadre, ki se izobražujejo za druge poklice (ne samo deficitarne) in za poklice na višjih kvalifikacijskih ravneh (strokovna in višja; SOK raven 5 in 6), pa tudi v okviru izobraževanja (mlajših) odraslih.
- ~ Poleg interesa gospodarstva je ključno hkrati upoštevati tudi interes državljanov oz. zaposlenih, kar pomeni, da se morajo v dialog vključiti tudi sindikati. Evalvacije jasno kažejo, da področja, kjer na trgu dela prevladujejo prekarne in nestabilne oblike zaposlitve in kjer je prišlo do deregulacije poklicev, za vajeniško obliko izobraževanja niso primerna ali pa potrebujejo posebne varovalke. Kot so v javnih razpravah ob uvajanju vajeniške oblike izobraževanja že opozarjali sindikati,

študenti in dijaki, vajeniška oblika izobraževanja zlahka postane manj kakovostna pot do poklicne kvalifikacije ali celo zdrsne v bolj izkoriščevalske oblike zaposlovanja. Če bo v javnosti prevladalo takšno stališče, potem ta oblika izobraževanja ne more uspeti.

## *2. Okrepitev socialnega partnerstva*

Vajeniška oblika izobraževanja temelji na načelu socialnega partnerstva, kar pomeni, da te oblike ne razvija samo šolski sektor, ampak k rešitvam prispevajo ministrstva (poleg MIZŠ tudi MDDSZ in MGRT), obe reprezentativni zbornici, Obrtno-podjetniška zbornica (OZS) in Gospodarska zbornica (GZS), sindikati in podjetja. V Sloveniji je razmišljanje, da je za poklicno izobraževanje odgovorna država in zgolj pristojno ministrstvo, pri vseh deležnikih še zelo ukoreninjeno. To je ključni izziv pri uvajanju vajeniške oblike izobraževanja, saj mora razvoj vajeniške oblike izobraževanja temeljiti na skupnih rešitvah vseh deležnikov.

Rezultati evalvacij kažejo, da je prav tako treba ponovno pregledati naloge in odgovornosti vseh socialnih partnerjev in jih bolj konkretno definirati. Posebej je treba domisliti, kako zagotoviti večji vpliv delodajalcev na vajeniško obliko izobraževanja. V socialno partnerstvo je treba vključiti tudi sindikate. Kot možnost se za začetek ponuja opredelitev t. i. »zaveze za vajeniško obliko izobraževanja«, v kateri bi bile opredeljene naloge ključnih socialnih partnerjev (ministrstva, zbornice, sindikati ...).

Nujna je vzpostavitev nacionalnega telesa (Zakon o vajeništvu v 14. členu določa komisijo za spremljanje izvajanja vajeništva), ki bo aktivno usmerjala nadaljnji razvoj vajeniške oblike izobraževanja.

## *3. Dolgoročna finančna vzdržnost vajeniške oblike izobraževanja*

Financiranje vajeniške oblike izobraževanja ni bilo vključeno v evalvacije, so pa pri Cedefop-u na osnovi izkušenj drugih držav jasno opozorili, da kakovostne vajeniške oblike izobraževanja brez trajnostno naravnane financiranja, v katerem vsi socialni partnerji prevzamejo svoj del stroškov, ni. Kot so v svoji tematski analizi opozorili Slovenijo, je ustrezno financiranje eden od temeljnih pogojev, ki omogoča razvoj kakovostne vajeniške oblike izobraževanja.

Vajeniška oblika izobraževanja je po eni strani del sistema poklicnega in strokovnega izobraževanja RS in bi morala biti tako tudi financirana. Po drugi strani pa je vajeniška oblika izobraževanja skupni interes gospodarstva in šolstva, ki se mora odražati tudi v sistemu financiranja in prevzemanja finančnih odgovornosti. Umeščenost vajeniške oblike izobraževanja v projekte in projektno financiranje zmanjšuje zaupanje socialnih partnerjev v njeno vzdržnost in trajnost. Zato bi moralo biti financiranje vajeniške oblike izobraževanja urejeno na sistemski ravni, projektno financiranje bi bilo lahko bolj ciljno usmerjeno (npr. novi delodajalci, dijaki s posebnimi potrebami, pomanjkanje učnih mest, dodatna usposabljanja izvajalcev ...). Transparentnost financiranja vajeniške oblike izobraževanja iz različnih sistemskih virov lahko prispeva k enakopravnosti sodelujočih. Dokler bo denar zagotavljalo samo ministrstvo, ki je pristojno za izobraževanje, se bo enakopraven partnerski odnos težko vzpostavil.

#### *4. Okrepitev ključnih stebrov organiziranosti vajeništva*

Kot se je pokazalo v evalvaciji, je izrednega pomena, da šole v vajeniški obliki izobraževanja prepoznajo nov vidik razvoja šole, povezovanje z lokalnim okoljem in dodatne ponudbe izobraževalnih možnosti mladim. Poleg tega je bila vajeniška oblika izobraževanja precej bolj sprejeta na šolah, kjer so imeli možnost oblikovanja samostojnih oddelkov. Zato je treba izgraditi mrežo vajeniških šol, ki bo temeljila na omenjenih ugotovitvah iz evalvacij in bo skladna z nacionalno strategijo razvoja vajeniške oblike izobraževanja.

Za dvig kakovosti vajeniške oblike izobraževanja je bistveno, da se ponovno odpre razprava o verifikaciji učnih mest in se sistemsko jasno določijo naloge in odgovornosti ter viri financiranja. Verifikacijo učnih mest bi bilo smiselno vezati na zmožnost podjetja, da pripelje vajenca do vseh (v KPU) predvidenih učnih ciljev, ter hkrati odpreti možnost, da dve ali več podjetij učno mesto verificira skupaj.

V evalvacijah se je na več mestih pokazalo, da je organizator PUD v vajeniški obliki izobraževanja ključna vez med šolo, podjetji in zbornicama. Njegova vloga je pomembna tako na ravni organizacije kot na vsebinski ravni. Za kakovostno izvedbo vajeniške oblike izobraževanja je treba opredeliti vlogo in naloge organizatorja PUD v vajeniški obliki izobraževanja, ovrednotiti obseg dela in s tem dopolniti Pravilnik o normativih in standardih za izvajanje izobraževalnih programov in vzgojnega programa na področju srednjega šolstva.

#### *5. Zagotavljanje enotnega izobrazbenega standarda*

Ob začetku uvajanja vajeniške oblike izobraževanja je bila sprejeta odločitev, da se šolska in vajeniška oblika izobraževanja izvajata na podlagi istega programa srednjega poklicnega izobraževanja, kar omogoča doseganje enakega izobrazbenega standarda. Tako je omogočeno tudi izvajanje vajeniške oblike izobraževanja v vseh programih srednjega poklicnega izobraževanja. Evalvacije jasno kažejo, da to ni bila ustrezna pot, saj se po eni strani sili podjetja, da se vedejo kot šole, šole pa spravlja v stisko, saj vedo, da prenos polovice učnega časa na podjetja preprosto ne more dati identičnih (ne nujno manj kakovostnih!) učnih izidov.

Na CPI bomo pripravili usmeritve za pripravo izvedbenih kurikulumov, ki ne bodo zagotavljali identično, ampak primerljivo kakovost pridobljene kvalifikacije. Da bi lahko zagotavljali enak izobrazbeni standard med šolsko in vajeniško obliko izobraževanja, je potreben razmislek tudi o spremembi koncepta ocenjevanja in zaključevanja.

Potreben je strateški razmislek, kako na osnovi jasne nacionalne vizije vajeniške oblike izobraževanja pripraviti izobraževalne programe, ki bodo omogočali izvajanje obeh načinov izobraževanja, šolske in vajeniške.

## 6 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). *Spremljava Slovenskega ogrodja kvalifikacij in Registra kvalifikacij SOK*. Ljubljana: Center RS za poklicno izobraževanje.
- *Izhodišča za pripravo izobraževalnih programov nižjega in srednjega poklicnega izobraževanja ter programov srednjega strokovnega izobraževanja*. (2016). Ljubljana: Center RS za poklicno izobraževanje.
- Javrh, P. (2013). *Opisniki temeljnih zmožnosti – Priročna knjižica z navodili*. Ljubljana: Andragoški center Slovenije.
- Klarič, T. (ur.). (2019). *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 omogočati samoorganizacijo?* V: Kroflič, R., Vidmar, T. in Ermenc, S. K. (ur.). *Živa pedagoška misel Zdenka Medveša*. Ljubljana: Znanstvena založba FF.
- Mesec, B. (1998). *Uvod v kvalitativno raziskovanje v socialnem delu*. Ljubljana: Visoka šola za socialno delo.
- 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](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)*.
- Zupanc, B. idr. (2007). *Načrt ocenjevanja znanja*. Ljubljana: Center RS za poklicno izobraževanje.



## **7 PRILOGE**

**PRILOGA 1:** CILJI IN KRITERIJI TER KAZALNIKI SPREMLJANJA POSKUSNEGA IZVAJANJA VAJENIŠKE OBLIKE IZOBRAŽEVANJA

**PRILOGA 2:** METODOLOGIJA VSEH EVALVACIJ V OKVIRU POSKUSNEGA IZVAJANJA VAJENIŠKE OBLIKE IZOBRAŽEVANJA

**PRILOGA 3:** DELNO POROČILO: REZULTATI ANALIZE INTERVJUJEV S PREDSTAVNIKI ŠOL

**PRILOGA 4:** DELNO POROČILO: REZULTATI ANALIZE INTERVJUJEV Z VAJENCI

**PRILOGA 5:** DELNO POROČILO: REZULTATI ANALIZE ANKETIRANJA MENTORJEV V PODJETJIH

**PRILOGA 6:** ANALIZA KATALOGOV PRAKTIČNEGA USPOSABLJANJA

**PRILOGA 7:** RAZPRAVA O REZULTATIH EVALVACIJ POSKUSNEGA IZVAJANJA VAJENIŠKE OBLIKE IZOBRAŽEVANJA