



**PRENOVA POKLICNEGA
IZOBRAŽEVANJA**

V LETIH 2016-2021



ZADOVOLJSTVO z vajeništvom

Tematski povzetek prvega evalvacijskega poročila
o poskusnem izvajanju vajeništva



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA IZOBRAŽEVANJE,
ZNANOST IN ŠPORT

Center
Republike Slovenije
za poklicno
izobraževanje



EVROPSKA UNIJA
EVROPSKI
SOCIALNI SKLAD
NALOŽBA V VAŠO PRIHODNOST

IZHODIŠČE: Podjetja pozdravljajo vajeništvo

Prvo evalvacijsko poročilo o poskusnem izvajanju vajeništva

V Sloveniji se je od leta 2017 možno za poklic usposabljanje na dva načina – v šolski ali v vajeiški obliki. Vajeništvo je pri nas del sistema triletnega srednjega poklicnega izobraževanja. Vajenec je 50 % izobraževalnega programa v šoli, drugih 50 % pa na praktičnem usposabljanju pri delodajalcu.

Pri izvajanju vajeništva sodelujejo različne institucije - šole, podjetja in zbornice, pri čemer zlasti podjetja in zbornice prevzemajo vse pomembnejšo vlogo.

Vajeništvo so v šolskem letu 2017/2018 začeli poskusno izvajati na 5 šolah. Bodoči vajenci so se lahko odločili za 3 različne poklice: oblikovalec kovin-orođjar, mizar in gastronom-hotelir. Projekt uvajanja vajeništva vodi Center RS za poklicno izobraževanje (CPI). Po prvem letu uvajanja vajeništva smo na CPI izvedli evalvacijo, v kateri smo raziskovali, kakšni so odzivi na vajeništvo v praksi.



Celotna raziskava je predstavljena v poročilu, ki je na voljo na spletni strani: www.cpi.si/razvojno-in-raziskovalno-delo/evalvacije-in-spremljanje/evalvacijska-porocila.aspx

Kako so bili posamezni deležniki doslej zadovoljni z vajeištvom?

1 Delodajalci so na splošno zadovoljni z vajenci in vajeištvom. Šole in zbornice pa uvajanje vajeništva različno ocenjujejo.

Večina podjetij se je za vključitev v vajeništvo odločila zaradi kadrovanja. 30 od 32 podjetij je odgovorilo, da nameravajo vsaj na načelni ravni vajeince kasneje tudi zaposliti.

KAKO DELODAJALCI KOMENTIRAJO IZVAJANJE VAJENIŠTVA?



Program
Gastronomske
in hotelske
storitve



Program
Mizar



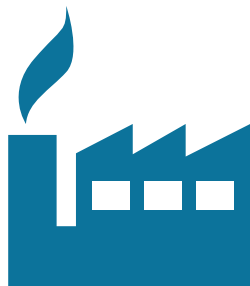
Program
Oblikovalec
kovin-orođjar

Zadovoljstvo z vajencem	3	2	13
Zadovoljstvo z vajeištvom	0	7	4
Na začetku težave pri urejanju formalnosti	1	0	1
Delno zadovoljstvo z vajencem	0	1	1
Nezadovoljstvo z vajencem	1	0	0
Osip	1	0	0

Raziskava je pokazala, da so bila podjetja v veliki meri zadovoljna s svojimi vajenci, nekateri pa tudi z vajeništvom na splošno. Motile so jih nekatere začetne formalne nedorečenosti, nekateri vidijo v težavo v tem, da nimajo možnosti za izbiro kandidatov. Kljub temu pa podjetja izražajo pozitiven odnos do vajeništva.

Potrebujemo kader. Vajenca v tem času spoznaš, on spozna podjetje, se nauči, kar podjetje potrebuje.

Izjava podjetja



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

Izjava šole



Šole po eni strani od vajeništva pričakujejo izboljšanje sodelovanja z delodajalci ter tako višjo kakovost izobraževanja, po drugi strani pa nekatere izražajo dvom v perspektivo vajeništva ter izpostavljajo tudi več dela in odgovornosti, ki jih vajeništvo prinaša. Odgovori glede zadovoljstva z vajeništvom so pokazali, da so šole, na katerih so uspeli z delodajalci vzpostaviti dobro sodelovanje, z vajeništvom zadovoljne.

Zbornici si pri oceni uvajanja vajeništva nista povsem enotni. Na eni zbornici menijo, da se je preveč hitelo in zato nekatere stvari še niso bile pripravljene in domišljene; premalo je bilo časa za promocijo. Obe zbornici sta izpostavili problem neuskklajenosti ministrstev oziroma ostalih odgovornih institucij, kar se je odražalo predvsem na področju ureditve zavarovanja vajencev.

Na drugi zbornici ugotavljajo, da kljub začetnemu pomanjkanju informacij vsi deležniki idejo same vzpostavitve vajeniškega sistema podpirajo. Opažajo, da podjetja vajeništvo od vsega začetka podpirajo, tudi mentorji, saj menijo, da gre za dober primer povezovanja gospodarstva s šolo.

V prihodnje načrtujejo nove aktivnosti v podporo uvajanju vajeništva, od spodbujanja povezovanja med podjetji in šolami, promocijskih aktivnosti, razvoja orodij in aplikacij do usposabljanja za predstavnike gospodarstva.

KAKO ZBORNICI KOMENTIRATA IZVAJANJE VAJENIŠTVA?

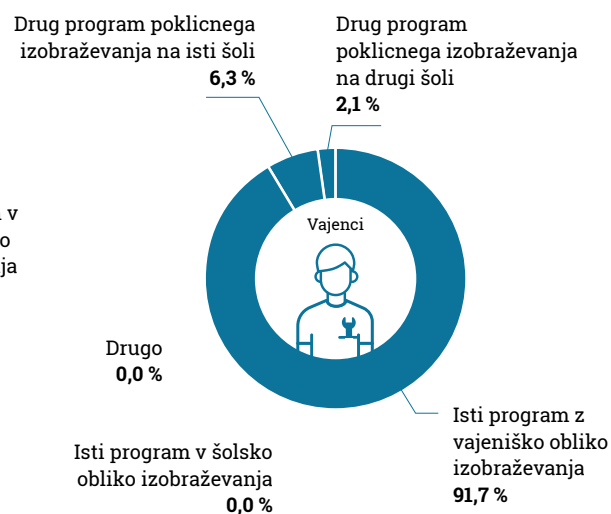
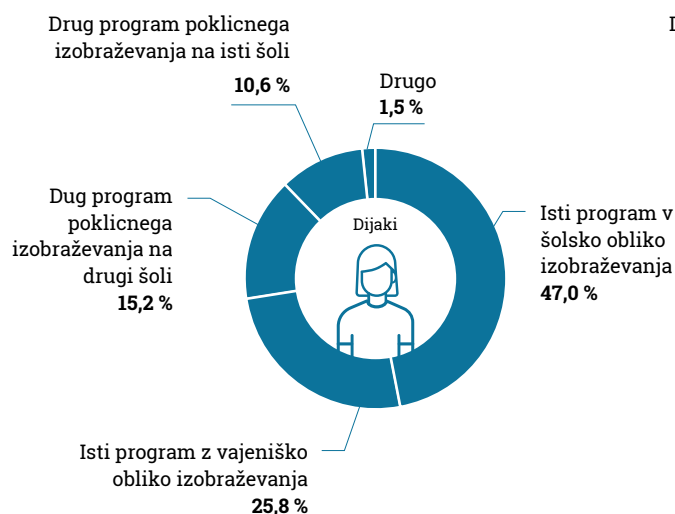
Z uvajanjem se je preveč hitelo	✓	✗
Neuskklajenost ministrstev oz. ostalih odgovornih institucij	✓	✓
Zadovoljstvo deležnikov	✗	✓
	ZBORNICA 1	ZBORNICA 2

2 Večina vajencev bi ponovno izbrala isti program in vajeniško obliko izobraževanja.

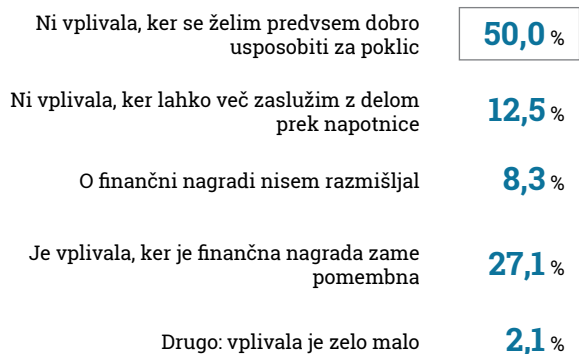
Vajenci so se za vajeništvo odločili predvsem zato, ker so pričakovali dobro praktično usposobljenost, plačilo za svoje delo ter zaposlitev po koncu šolanja. Po prvem letu izvajanja so z vajeništvom večinoma zadovoljni. Zelo spodbuden je podatek, da bi skoraj 92 % vajencev ponovno izbralo isti program in vajeniško obliko izobraževanja. Pri dijakih je slika drugačna. Le 47 % dijakov bi izbralo isti program v šolski obliki, 26 % dijakov pa bi se ob ponovnem vpisu odločilo za vajeniško obliko.

Vajence smo vprašali, če so zadovoljni z višino vajeniške nagrade. Dobrih 60 % vajencev je z višino vajeniške nagrade zadovoljnih. Preostali vajenci niso zadovoljni oziroma so izbrali odgovor drugo. Ob tem nas je zanimalo še, če je finančna nagrada vplivala na njihovo odločitev glede izbire izobraževanja v vajeniški obliki. Rezultati kažejo, da višina finančne nagrade ni bila eden ključnih motivatorjev za izbiro vajeniške poti. Lahko pa bi bila večji motivator, če bi bil zaslužek konkurenčen ostalim oblikam dela, ki so mladim na voljo.

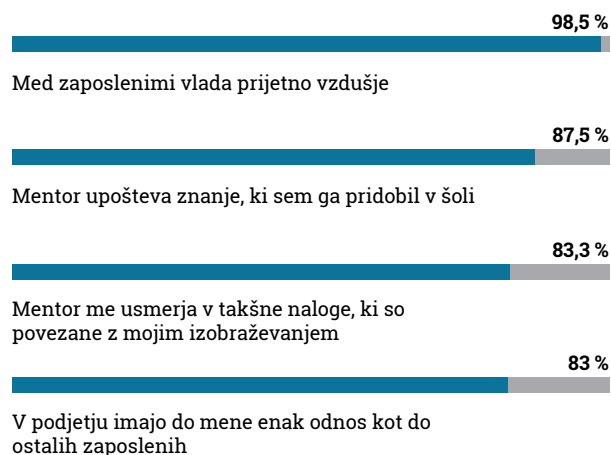
KAM BI SE DIJAKI IN VAJENCI VPISALI, ČE BI SE PONOVRNO VPISALI V PRVI LETNIK?



JE FINANČNA NAGRADA VPLIVALA NA TVOJO ODLOČITEV GLEDE IZBIRE IZOBRAŽEVANJA V VAJENIŠKI OBLIKI?



KOLIKO VAJENCEV SE STRINJA, DA NAVEDENE TRDITVE ZELO DRŽIJO OZ. DRŽIJO?



3 Podjetja so izkazala dober odnos do vajencev; zlasti večja med njimi ponujajo vajencem možnosti nadaljnega kariernega razvoja.

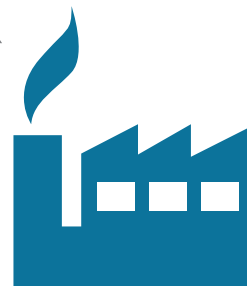
Odnos podjetij do vajencev, kot ga izpričujejo vajenci, in možnosti za njihov nadaljnji razvoj, kot jih vidijo podjetja, nakazujejo na potencial vajeništva. Vajenci so v večji meri kot dijaki vedeli, zakaj so izbrali svojo izobraževalno pot, učenje prek dela jih motivira, podjetja (zlasti nekoliko večja) pa jim ponujajo določene možnosti nadaljnega kariernega razvoja.

V največ podjetjih vidijo karierni razvoj 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.

Ima možnost nadaljnega izobraževanja, internega izobraževanja. Cilj je seznaniti mlade s postopki dela in jih izobraziti v kaj več.

Izjava podjetja



Kako naprej?

Razviti je treba več podpornih mehanizmov za podjetja, da bodo vajencem zagotovila razvoj njihovih poklicnih potencialov.

Pri tem izstopa področje usposabljanja mentorjev v podjetjih. Prenoviti kaže vsebinski in organizacijski koncept tega usposabljanja, da bo bolj prilagojen siceršnjim obveznostim mentorjev in bo upošteval sodobne teorije učenja na delovnem mestu ter izkušnje drugih držav na tem področju.

Vajeništvo snujemo tako, da vajencem odpiramo vizije nadaljnega kariernega razvoja s priložnostmi za nadaljnje učenje in izobraževanje.

Mladim (in odraslim) je treba pokazati, da vstop v vajeništvo pomeni začetek kariere, ki se z uspešnim zaključkom izobraževanja šele dobro začne. Kandidatom pomagamo graditi vizijo kariernega in osebnostrnega razvoja, ki jih bo vodila skozi različne oblike (priložnostnega) učenja, formalnega in neformalnega izobraževanja, do možnosti kariernega razvoja in napredovanja na delovna mesta z več

inovativnosti, odgovornosti, samostojnosti ter z boljšim plačilom. Vajeništvo lahko ponudimo tudi tistim odraslim oziroma mladim odraslim, ki želijo svojo karierno pot preusmeriti in najti nove izzive na področju učenja, izobraževanja in dela.

Kakovost učnih mest - skupaj z zbornicami je treba natančneje analizirati načine verifikacije učnih mest in pripraviti predloge za izboljšave.

V sodobnosti si delovanja javnih sistemov ne moremo več zamisliti brez sistemov ugotavljanja in zagotavljanja kakovosti. Enako mora veljati tudi za vajeništvo. Sisteme kakovosti na področju poklicnega in strokovnega izobraževanja že razvijamo, imamo nacionalne kazalnike kakovosti in zavezujočo skrb za kakovost izobraževalnih zavodov. V ta okvir je treba vključiti tudi vajeništvo in oblikovati nacionalne kazalnike kakovosti vajeništva, dodelati modele ugotavljanja in zagotavljanja kakovosti ter razdeliti naloge in odgovornosti med vse deležnike.

Primeri iz prakse

SITUACIJA, V KATERI SO VSI ZMAGOVALCI

Peter iz SIC Ljubljana je vajenec v vrhniškem podjetju Silico. Za oddajo Infodrom sta on in njegov mentor povedala, kako sta zadovoljna z vajeništvom. Njune izkušnje lepo ponazarjajo prednosti vajeništva.

Peter: »Tukaj si želim ostati, ker so zelo v redu sodelavci, se fajn razumemo, veliko se naučim.«

Mentor: »Ta program nam daje možnost, da mi otroka že od mladega uvajamo v to delo. In ko konča šolanje, dobimo narejenega mojstra.«



Ogled videa:

www.youtube.com/watch?v=aZwzva2SgGQ&t=6s

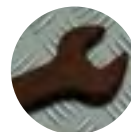
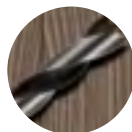


Več informacij je na voljo
na spletnem naslovu:
www.ratemyapprenticeship.co.uk

MOČ VRSTNIŠKE POVRATNE INFORMACIJE – RATE MY APPRENTICESHIP

Dober primer spremljanja zadovoljstva so platforme, ki vključujejo povratne informacije vajencev. V Združenem kraljestvu spletna stran Rate my apprenticeship (Oceni svoje vajeništvo) ne pomaga dijakom samo pri odločanju o poklicni poti (vajeništvo ali drugo), ampak tudi pri izbiranju najboljših delodajalcev. Na spletni strani so ocene najboljših delodajalcev, ki so izdelane na podlagi ocen več tisoč mladih. Pogosto drži, da vajenci najbolje opišejo učno mesto.

Neformalno svetujejo tudi starši in šolski učitelji. Ker starši pogosto prevzamejo finančno breme izobraževanja svojih otrok, imajo izjemen vpliv na njihove izbire. Seznanjanje staršev in spreminjanje njihovega razumevanja vajeništva bi lahko bilo ključno za večjo priljubljenost tega področja. Prav tako je pomembno, kakšne informacije učitelji zagotovijo dijakom v srednjih šolah: prednostna izbira višješolskega izobraževanja bo povečala negativno dojetje poklicnega in strokovnega izobraževanja/vajeništva med dijaki. Spletna stran Rate my apprenticeship ne ponuja svetovalnih storitev samo vajencem, ampak tudi njihovim staršem in šolam.



Ponudba vajeništva se širi

2017/2018

- Oblikovalec kovin-orodjar
- Mizar
- Gastronomske in hotelske storitve

NOVI
PROGRAMI

- Kamnosek
- Slikopleskar-črkoslikar
- Strojni mehanik
- Steklar
- Papirničar
- Mehatronik operater
- Električar
- Klepar-krovec
- Zidar