



# Evalvacija obstoječega sistema vajeništva

## Priloga 1: Delno poročilo o rezultatih intervjujev z vajeniškimi šolami

Delno poročilo, pripravljeno v okviru projekta »Modernizacija srednjega poklicnega in strokovnega izobraževanja vključno z vajeništvom, prenova višješolskih študijskih programov ter vzpostavitev digitalno podprtih učnih mest 2022–2026«

2024

## **Evalvacija obstoječega sistema vajeništva – Priloga 1: Delno poročilo o rezultatih intervjujev z vajeniškimi šolami**

PRI PRIPRAVI POROČILA SO SODELOVALI:

Sodelavca Centra RS za poklicno izobraževanje:

mag. Tina Klarič, Darko Mali

Zunanja sodelavka:

dr. Klara Skubic Ermenc

Urednica:

mag. Tina Klarič

Metodološki pregled:

dr. Jasna Mažgon

Tehnična urednica:

Teja Sever Žagar

Jezikovni pregled:

Amidas d.o.o.

Center RS za poklicno izobraževanje

Ljubljana, 2024

Projekt »Modernizacija srednjega poklicnega in strokovnega izobraževanja vključno z vajeništvom, prenova višješolskih študijskih programov ter vzpostavitev digitalno podprtih učnih mest« sofinancirata Republika Slovenija, Ministrstvo za vzgojo in izobraževanje, in Evropska unija – NextGenerationEU. Projekt se izvaja skladno z načrtom v okviru razvojnega področja »Pametna, trajnostna in vključujoča rast«, komponente Krepitev kompetenc, zlasti digitalnih in tistih, ki jih zahtevajo novi poklici in zeleni prehod (C3, K5), ukrepov: (1) reforme C – Modernizacija srednjega poklicnega in strokovnega izobraževanja vključno z vajeništvom, prenova višješolskih študijskih programov ter vzpostavitev digitalno podprtih učnih mest in (2) investicije G – Krepitev sodelovanja med izobraževalnim sistemom in trgom dela.

---

Kataložni zapis o publikaciji (CIP) pripravili v Narodni in univerzitetni knjižnici v Ljubljani

COBISS.SI-ID 208665603

ISBN 978-961-7139-54-9 (PDF)

---

## Kazalo vsebine

Uvod .....	6
1 Metodologija.....	8
1.1 Osnovna raziskovalna metoda.....	8
1.2 Populacija, zajeta v raziskavo.....	8
1.3 Opis instrumenta .....	9
1.4 Postopek zbiranja in obdelave podatkov .....	9
2 Ugotovitve.....	9
2.1 Karierna orientacija, prepoznavnost vajeništva in postopek vpisa .....	9
2.2 Sodelovanje s podjetji, ki bi izvajala vajeništvo .....	13
2.3 Motivacija šole za vajeništvo.....	15
2.4 Načrtovanje usposabljanja v podjetju in komunikacija s podjetji .....	23
2.5 Fleksibilnost izvedbenega kurikula za izvedbo vajeništva .....	28
2.6 Uspešnost vajencev in ocenjevanje znanja.....	31
3 Predlogi za nadaljnje delo.....	36
3.1 Karierna orientacija, prepoznavnost vajeništva in postopek vpisa .....	36
3.2 Sodelovanje s podjetji .....	37
3.3 Motivacija šol za izvajanje vajeništva .....	38
3.4 Načrtovanje usposabljanja v podjetju .....	38
3.5 Fleksibilnost izvedbenega kurikula za izvedbo vajeništva .....	39
3.6 Uspešnost vajencev in ocenjevanje znanja.....	40
Viri in literatura .....	43

## Kazalo razpredelnic

Razpredelnica 1: Podatki o sodelujočih .....	8
Razpredelnica 2: Seznanjenost mladih z možnostmi vajeništva ob koncu osnovne šole ..	10
Razpredelnica 3: Prispevek k prepoznavnosti vajeništva.....	10
Razpredelnica 4: Ocena postopka vpisa v vajeništvo .....	12
Razpredelnica 5: Sodelovanje šol in zbornic pri informiranju mladih o možnostih vajeništva in pri vpisu vanj.....	12
Razpredelnica 6: Oblikovanje seznama podjetij, ki bi izvajala vajeništvo in imajo ustrezna učna mesta.....	13

Razpredelnica 7: Navezovanje stikov s podjetji .....	14
Razpredelnica 8: Poznavanje centralnega registra učnih mest (CRUM) .....	15
Razpredelnica 9: Način pridobitve informacij o tem, kako izvajati vajeništvo .....	16
Razpredelnica 10: Motivacija za izvajanje vajeništva .....	16
Razpredelnica 11: Spremembe na šoli zaradi izvajanja vajeništva.....	18
Razpredelnica 12: Izvajanje vajeništva v primeru dodatnih sredstev.....	18
Razpredelnica 13: Razlika med statusom vajenca in dijaka.....	20
Razpredelnica 14: Potrebe šol pri izvajanju vajeništva v prihodnosti.....	21
Razpredelnica 15: Nadaljnji razvoj vajeništva na šolah .....	22
Razpredelnica 16: Prva priprava NIV .....	23
Razpredelnica 17: Potreba po podpori pri pripravi NIV v bodoče .....	24
Razpredelnica 18: Ocena obrazca in navodil za pripravo NIV .....	25
Razpredelnica 19: Usklajevanje ciljev PUD v podjetju s cilji in obsegom izobraževanja v šoli .....	26
Razpredelnica 20: Uresničevanje dela ciljev IP v MIC ali pri drugem delodajalcu .....	26
Razpredelnica 21: Komunikacija s podjetji o izpolnjevanju vajenčevih obveznosti .....	27
Razpredelnica 22: Spremembe v izvedbenem kurikulumu zaradi izvajanja vajeništva.....	28
Razpredelnica 23: Načini sprememb izvedbenega kurikula .....	29
Razpredelnica 24: Potreba po podpori pri postavitvi prvega izvedbenega kurikula .....	30
Razpredelnica 25: Zadovoljstvo z izvedbenim kurikulumom .....	30
Razpredelnica 26: Možnosti učenja vajencev v spletnih okoljih.....	31
Razpredelnica 27: Načrtovanje ocenjevanja znanja vajencev .....	32
Razpredelnica 28: Potek ocenjevanja v podjetjih .....	32
Razpredelnica 29: Ustreznost ocenjevanja v podjetju .....	33
Razpredelnica 30: Mnenje o enakovrednosti znanja vajencev in dijakov .....	34
Razpredelnica 31: Potrebne spremembe za kakovostno izvedbo vajeništva .....	34

## Seznam kratic

Cedefop	Evropski center za razvoj poklicnega usposabljanja
CPI	Center RS za poklicno izobraževanje
CRUM	Centralni register učnih mest
GZS	Gospodarska zbornica Slovenije
KPU	Katalog praktičnega usposabljanja
MIC	Medpodjetniški izobraževalni center

MVI	Ministrstvo za vzgojo in izobraževanje
NIV	Načrt izvajanja vajeništva
OZS	Obrtno-podjetniška zbornica Slovenije
PUD	Praktično usposabljanje z delom

## Uvod

V času poskusnega uvajanja vajeniške oblike poklicnega izobraževanja smo na CPI izvedli obsežno evalvacijo, ki je trajala tri leta. Rezultati evalvacije so predstavljeni v treh delnih evalvacijskih poročilih in v zaključnem poročilu (več na spletni strani <https://cpi.si/poklicno-izobrazevanje/vajenistvo/>).

Te evalvacije so pokazale, da bodo za širitev in izboljšanje kakovosti vajeništva potrebni še nekateri ukrepi. Treba bo okrepiti informiranje mladih in delodajalcev glede vajeniškega sistema: v promocijo bo treba vključiti več partnerjev (tudi ministrstvo, pristojno za gospodarstvo, zavod za zaposlovanje in druge) in jo povezati s poklicnim svetovanjem v smislu ideje vseživljenjskega izobraževanja in učenja.

V državi še ni prišlo do jasnega soglasja o viziji razvoja vajeništva, ki je bila oblikovana na CPI, manjka nam tudi celovitejši strateški pristop pri povezovanju deležnikov in dogovarjanju o njihovih nalogah in pristojnostih.

Vajeništvo za zdaj temelji na dobrih odnosih med šolami in podjetji, vendar gre bolj za posamične primere dobrih praks kot sistemsko urejenost. V razvoj partnerskega odnosa med šolami in podjetji bo zato treba več vlagati in hkrati poskrbeti, da podjetja ne bodo zgolj prejemniki navodil šol, ampak dejaven partner pri oblikovanju načrta izvajanja vajeništva.

Izzivi se pojavljajo na področju organizacije pouka, saj morajo šole v največ primerih izvajati hkrati šolsko in vajeniško obliko poklicnega izobraževanja, kar prinese s seboj kompleksne logistične, kadrovske, finančne in kurikularne izzive. Izvedba pouka v samostojnih vajeniških oddelkih je za šole preprostejša, vendar zaradi načina financiranja težje dosegljiva, saj je to možnost, ki je odvisna od števila vpisanih vajencev. Delo v kombiniranem oddelku od učitelja zahteva notranje diferencirano delo, o katerem pa poroča zelo majhen delež učiteljev – prilagoditve so bolj organizacijske kot učne. Učitelji, ki so poučevali v kombiniranih oddelkih, so bili z vajeniško obliko izobraževanja manj zadovoljni, manj pripravljeni na spremembe in prilagoditve.

Čeprav sta formalno šolska in vajeniška oblika izobraževanja enakovredni in naj bi ohranjali enak izobrazbeni standard, ostaja velik izziv, kako oblikovati in strukturirati izobraževalni program, da bo ustrezna podlaga za obe obliki izobraževanja.

Pokazalo se je tudi, da se učitelji pri ocenjevanju znanja še vedno nekoliko preveč osredotočajo na teoretično 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. Kljub velikemu trudu, ki je bil vložen v pripravo podpornih gradiv za spremljanje vajenca, je treba doreči

pristojnosti/odgovornosti šole in podjetja ter preprečiti pošolanost vajeniške oblike izobraževanja in s tem premajhno odzivnost na potrebe podjetij.

Ker so zadovoljstvo, interes in motivacija predpogoj za uspešno uvajanje vajeništva, se kaže, da 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).

Glede na ugotovitve evalvacije poskusnega izvajanja vajeništva nas je zanimalo, kako na vajeništvo gledajo še vse preostale poklicne in strokovne šole, ki izvajajo omenjeno obliko. Zanimala so nas naslednja področja:

1. Karierna orientacija in postopek vpisa v vajeništvo. Zanimal nas je pogled šol na promocijo vajeništva in na postopek vpisa v vajeniško obliko izobraževanja.
2. Sodelovanje s podjetji. Zanimalo nas je, kako šole sodelujejo s podjetji, ki izvajajo vajeništvo, in njihovo mnenje o centralnem registru učnih mest.
3. Motivacija šole za izvajanje vajeništva. Zanimali so nas interes šol za izvajanje vajeništva ter vizija razvoja vajeništva na njihovi šoli, finančni vidik izvajanja vajeništva in pogled na status vajenca in dijaka.
4. Načrtovanje usposabljanja v podjetju in komunikacija s podjetji. Zanimalo nas je, kako na šoli načrtujejo izvajanje vajeništva, kateri elementi so za to potrebni, ocena obstoječih navodil za izvajanje vajeništva, pogled na možnosti uresničevanja ciljev kataloga praktičnega usposabljanja (KPU).
5. Fleksibilnost izvedbenega kurikula za izvedbo vajeništva. Zanimalo nas je, kako so šole pripravile izvedbeni kurikul za izvajanje vajeniške oblike izobraževanja.
6. Uspešnost vajencev in ocenjevanje znanja. Zanimalo nas je, kako potekata načrtovanje in izvajanje ocenjevanja v podjetjih ter kaj menijo šole o primerljivosti znanja vajencev in dijakov.

## 1 Metodologija

### 1.1 Osnovna raziskovalna metoda

Opravljen je bil kvalitativna raziskava, ki jo Mesec (1998) opredeli kot tisto, pri kateri osnovno izkustveno gradivo, zbrano v raziskovalnem procesu, sestavljajo besedni opisi ali pripovedi. Izhodišče kvalitativne raziskave so predvsem praktični problemi ljudi; s kvalitativno raziskavo se osredotočamo na problemske situacije raziskovancev in na iskanje rešitev zanje (Vogrinc, 2008). Uporabili smo deskriptivno raziskovalno metodo, s katero spoznavamo naravo pedagoškega pojava in ga vzročno ne pojasnjujemo (Sagadin, 2004).

### 1.2 Populacija, zajeta v raziskavo

V raziskavo so bili vključeni predstavniki štirinajstih šol, ki so v šolskem letu 2021/2022 izvajale vajeniško obliko izobraževanja. Raziskava je torej zajela celotno populacijo šol, ki so v tem času izvajale katerokoli vajeniško obliko poklicnega izobraževalnega programa (razen šol, ki so bila evalvacije deležne že v času poskusnega uvajanja).

V evalvaciji je sodelovalo petnajst predstavnikov vodstva šol (ravnatelj oziroma pomočnik ravnatelja) in trinajst strokovnih delavcev, od tega dvanajst organizatorjev PUD in en učitelj strokovnih modulov oziroma razrednik vajeniškega razreda.

Razpredelnica 1: Podatki o sodelujočih

Št.	Vajeniške šole	Vajeniški programi	Vodstvo	Organizator PUD
1	Šolski center Kranj, Srednja ekonomska, storitvena in gradbena šola	Slikopleskar - črkoslikar	1	1
		Zidar		
2	Šolski center Krško - Sevnica, Srednja poklicna in strokovna šola Krško	Strojni mehanik	1	1
3	Srednja gradbena šola in gimnazija Maribor	Slikopleskar - črkoslikar	1	1
4	Tehniški šolski center Maribor, Srednja strojna šola	Oblikovalec kovin - orodjar	2	1
5	Srednja poklicna in tehniška šola Murska Sobota	Mehatronik operater	2	0
		Oblikovalec kovin - orodjar		
6	Šolski center Nova Gorica, Strojna, prometna in lesarska šola	Oblikovalec kovin - orodjar	1	1
		Mizar		
7	Šolski center Novo mesto, Srednja strojna šola	Mizar	1	1
		Zidar		
8	Šolski center Ptuj, Strojna šola	Avtokaroserist	0	1
		Avtoserviser		
		Klepar - krovec		



Modernizacija poklicnega izobraževanja  
Priloga 1: Delno poročilo o rezultatih intervjujev z vajeniškimi šolami

9	Šolski center Rogaška Slatina	Steklar	1	0
10	Šolski center Slovenj Gradec, Srednja šola Slovenj Gradec in Muta	Mizar	1	1
11	Šolski center Škofja Loka, Srednja šola za lesarstvo	Mizar	1	1
12	Šolski center Kranj, Srednja tehniška šola	Elektrikar	1	2
13	Šolski center Velenje, Elektro in računalniška šola	Elektrikar	1	1
14	Šolski center Velenje, Šola za strojništvo, geotehniko in okolje	Mehatronik operater	1	1
		Oblikovalec kovin - orodjar		
		Strojni mehanik		

### 1.3 Opis instrumenta

Oblikovali smo vprašanja za polstrukturirani intervju, ki smo jih med intervjujem po potrebi dopolnjevali. Vprašanja so bila razdeljena na šest področij:

1. karierna orientacija, prepoznavnost in postopek vpisa vajencev
2. sodelovanje s podjetji
3. motivacija šol za izvajanje vajeništva
4. načrtovanje usposabljanja v podjetju in komunikacija s podjetji
5. fleksibilnost izvedbenega kurikula za izvedbo vajeništva
6. uspešnost vajencev in ocenjevanje znanja

### 1.4 Postopek zbiranja in obdelave podatkov

Intervjuje smo izvedli maja in junija 2022. Potekali so na poklicnih in strokovnih šolah (en intervju smo izvedli na daljavo v aplikaciji Zoom), trajali so največ dve uri. Za namene nadaljnjih obdelav so bili za posamezno šolo pripravljene zapisi intervjujev. Ti zapisi so glavno podatkovno gradivo, ki je bilo pregledano po principu kvalitativne analize. Najprej smo pri posameznem raziskovalnem sklopu v tabelo združili odgovore predstavnikov vseh šol, potem pa smo med njimi iskali skupne kode in na podlagi tega oblikovali kategorije.

## 2 Ugotovitve

### 2.1 Karierna orientacija, prepoznavnost vajeništva in postopek vpisa

#### 2.1.1 Ocenite, koliko so mladi ob koncu osnovne šole seznanjeni z možnostmi vajeništva.

Razpredelnica 2: Seznanjenost mladih z možnostmi vajištva ob koncu osnovne šole

Kategorija	Koda	f
Slabo poznavanje	Slabo poznavanje	7
	Nerazumevanje	1
	Prvič slišijo na informativnem dnevu	2
Razmeroma dobro poznavanje	Čedalje bolje	2
	Tisti, ki se zanimajo, tudi poznajo	1
Vloga šolske svetovalne službe	Svetovalne delavke slabo poznajo poklice oz. vajištvo	6
	Odpor do poklicnega izobraževanja	1
Promocijske aktivnosti poklicnih šol	Informativni dan	8
	Tehnični dan	2
	Dan odprtih vrat	2
	Predstavitve na osnovnih šolah (razredne ure, roditeljski sestanki)	3

Predstavniki devetih šol so ocenili, da so mladi ob koncu osnovne šole pomanjkljivo oziroma slabo seznanjeni z možnostmi vajištva. Eden od glavnih razlogov za to je, da svetovalne delavke na osnovnih šolah slabo poznajo poklice in poklicno izobraževanje; tako meni šest predstavnikov poklicnih šol. Primer odgovorov: *»Osnovne šole so slabo seznanjene o sistemu vajištva. Na informativnih dnevih se je izkazalo, da tudi svetovalne delavke ne razumejo sistema vajištva, da dajejo napačne informacije.«* Predstavniki druge šole je povedal: *»Ugotavljamo, da imajo mladi in njihovi starši malo informacij o vajištvu ali pa imajo izkrivljene informacije o vajištvu. Večinoma mislijo, da imajo manj pouka, da praksa v podjetju ne pomeni tudi učenja na delovnem mestu. Vzrok je to, da je premalo informacij o vajištvu.«*

Na treh šolah pravijo, da se glede seznanjenosti mladih z vajištvom stanje iz leta v leto izboljšuje. Na osmih šolah so poudarili, da izvajajo več aktivnosti, da bi mlade seznanili s poklicnim in strokovnim izobraževanjem. V ta namen se obračajo na osnovne šole in jim ponudijo možnost predstavitve poklicev na osnovnih šolah (v okviru razrednih ur ali drugih aktivnosti), poleg tega pa poklicne in strokovne šole izvajajo tudi dneve odprtih vrat, tehnične dneve ipd. Primer odgovorov: *»Na šoli izvajamo tehnične dneve za osnovne šole. Vsako leto organiziramo tudi dan odprtih vrat, ki je namenjen predstavitvi programov, ki jih izvajamo. Na dan odprtih vrat povabimo osnovne šole in delodajalce. Tudi na informativnih dnevih predstavimo poklice, za katere izobražujemo.«*

### 2.1.2 Kdo in kako bi po vašem mnenju lahko prispeval k temu, da bi bilo vajištvo čim bolj prepoznavno? Kako vidite pri tem vlogo poklicnih in strokovnih šol?

Razpredelnica 3: Prispevek k prepoznavnosti vajištva

Kategorija	Koda	f
	Srečanja delodajalcev in mladih ter staršev na šoli	2

Modernizacija poklicnega izobraževanja  
Priloga 1: Delno poročilo o rezultatih intervjujev z vajeniškimi šolami

Okrepitev promocijskih dejavnosti poklicnih šol	Izvedba predstavitve poklicev in vajeništva za svetovalno službo na osnovni šoli	2
	Izvedba predstavitve poklicev in vajeništva za mlade in starše	2
Okrepitev promocijskih dejavnosti zbornic	Kljub dobri promociji zbornic širša javnost vajeništva ne pozna	1
	Podjetja visokih funkcionarjev zbornic bi lahko razpisala učna mesta	1
Dejavnosti svetovalne službe na osnovni šoli	Napotitev svetovalne službe na predstavitve poklicev	1
	Poznavanje poklicnega izobraževanja	6
Okrepitev tehničnih kompetenc v okviru obveznega in razširjenega osnovnošolskega programa	Predmet Tehnika in tehnologija	1
	Tehniški dnevi, naravoslovni dnevi	2
Okrepitev promocijskih dejavnosti delodajalcev	Delodajalec promovira vajeništvo z ustreznim izvajanjem vajeništva	1
Okrepitev promocijskih dejavnosti na ravni nacionalne politike	Ministrstva, mediji, zbornice, CPI	2

Na šestih šolah so odgovorili, da lahko k prepoznavnosti vajeništva prispevajo poklicne šole same, z različnimi aktivnostmi: z dnevi odprtih vrat, tehničnimi dnevi in drugimi dogodki. Primera odgovorov: *»Znam, torej veljam – to je bil dogodek na šoli, kjer so delodajalci predstavljali svojo poklicno kariero. Dogodek je bil za dijake in njihove starše.«* *»Delamo predstavitve poklicev na osnovnih šolah. Po informativnih dneh smo zainteresirane za vajeništvo sklicali: bodoče vajence, starše, zbornico, delodajalce. Namen srečanja je bil, da se vsi spoznajo in da podpišejo pogodbe.«*

Na desetih šolah menijo, da bi k prepoznavnosti vajeništva lahko več prispevale osnovne šole. Od tega so na treh šolah videli možnosti v okviru izvajanja obveznega ali razširjenega programa osnovnih šol, na primer pri tehničnem pouku ter izvajanju tehničnih in naravoslovnih dni. Primer odgovorov: *»Osnovne šole izvajajo določene dneve dejavnosti (tehniške dneve, naravoslovne dneve) in v okviru teh pridejo kdaj tudi na našo šolo.«* Na sedmih šolah menijo, da bi k prepoznavnosti vajeništva lahko prispevala svetovalna služba, in sicer tako, da bi poznala poklice, poklicno in strokovno izobraževanje ter vajeništvo. Primer odgovorov: *»Je pa res, da svetovalna služba ne pozna poklicnih profilov. Naslednje leto nameravamo sklicati svetovalne delavke z osnovnih šol na šolo in jim vse predstaviti. Nujno bi bilo organizirati kakšne predstavitve za svetovalno službo na osnovi šoli.«*

Na treh šolah pravijo, da bi zbornice lahko prispevale k promociji vajeništva, na primer tako, da bi podjetja visokih funkcionarjev razpisala učna mesta za vajeništvo. Na eni šoli so poudarili, da zbornica zelo veliko naredi za prepoznavnost vajeništva, pa vendar splošna javnost to področje še vedno slabo pozna. Na dveh šolah menijo, da bi lahko država na ravni nacionalne politike države bolj prispevala k prepoznavnosti vajeništva, na primer: *»Na ravni politike države, da se o tem piše, govori. Vajeništvo ne sme ostati na deklarativni ravni. Premalo se v medijih slišijo te dobre zgodbe.«*

Predstavniki ene šole pa je opozoril, da je premalo interesa delodajalcev v poklicnem izobraževanju, da bi delodajalci sicer lahko prispevali k prepoznavnosti vajeništva: *»Delodajalci, moral bi biti bolj izražen njihov interes. In potem je spet odvisno, kako z vajenci delajo.«*

### 2.1.3 Kako ocenjujete postopek vpisa v vajeništvo? Je takšna časovnica ustrezna?

Razpredelnica 4: Ocena postopka vpisa v vajeništvo

Kategorija	Koda	f
Ustrezno	V redu	14
Pripombe	Kandidati nimajo sklenjene učne pogodbe pred vpisom	6
	Pogodbe se sklepajo po vpisu (od avgusta pa tudi do novega leta)	5
	Predlog za uradno spremembo datuma, do katerega je treba imeti sklenjeno učno pogodbo	1
	Potreba po podpori pri sklepanju pogodbe	2

Na vseh šolah ocenjujejo, da je postopek vpisa v vajeništvo načeloma ustrezen. Primer odgovorov: *»Postopek vpisa je dobro domišljen in umeščen v obstoječ proces.«* Čeprav so se na vseh šolah strinjali o ustreznosti postopka vpisa, pa so na šestih šolah opozorili, da kandidati nimajo sklenjene učne pogodbe pred vpisom v šolo. Primer odgovorov: *»Zelo pomembno bi bilo, da bi se mladi že pred vpisom v šolo dogovorili z delodajalci in da že prej podpišejo pogodbo, v praksi tega ni. Na šoli smo maja organizirali dogodek, kamor smo povabili dijake, starše in delodajalce, da so se na šoli dogovorili vse glede pogodbe in jo podpisali.«* Na dveh šolah so opozorili še, da tako mladi in njihovi starši kot delodajalci potrebujejo podporo pri urejanju dokumentacije: *»Starši in mladi večinoma ne poznajo vsebine pogodb, ne vejo, kaj podpisujejo, kako urediti dokumentacijo. Potrebujejo podporo.«*

Na petih šolah so povedali, da kandidati učne pogodbe urejajo do septembra, na eni šoli pa tudi vse do konca decembra. Na eni šoli so posebej opozorili, da v okviru postopka vpisa edino časovnica podpisovanja učne pogodbe ni realna. Realno je, da prinesejo mladi podpisano pogodbo do konca avgusta ali septembra, in ne na vpis junija. Predlog šole je, da bi uradno zamaknili podpis učne pogodbe do konca avgusta. Na eni šoli pa so se odločili, da bodo sami postavili rok za sklepanje učnih pogodb: *»Na šoli se nam dogaja, da celo novembra kdo prinese podpisano pogodbo. To bomo v praksi šole spremenili, s 1. 9. bo moral imeti kandidat vajeniško pogodbo, sicer bo moral v šolsko obliko.«*

### 2.1.4 Kako pri informiranju mladih o možnostih vajeništva in pri vpisu v vajeništvo sodelujete z zbornicama? Predlogi sprememb, izboljšav?

Razpredelnica 5: Sodelovanje šol in zbornic pri informiranju mladih o možnostih vajeništva in pri vpisu vanj

Modernizacija poklicnega izobraževanja  
Priloga 1: Delno poročilo o rezultatih intervjujev z vajeniškimi šolami

Kategorija	Koda	f
Dobro	Dobro, zelo dobro, vrhunsko	14
Pripombe, opozorila	Območna zbornica ne kaže interesa za sodelovanje, vajeništvo	1
	V lokalnem okolju industrija ni razvita	1
	Težave pri izvedbi vajeništva	1
	Potreba po razvoju mehanizmov kontinuiranega sodelovanja	1

Vse šole so povedala, da dobro, zelo dobro ali celo vrhunsko sodelujejo z centralnima zbornicama pri informiranju o vajeništvu. Zbornici sta odzivni in skupaj s šolami izvajata predstavitve vajeništva. Primer odgovorov: *»Zelo dobro sodelujemo. Predstavniki zbornic so vabljeni na srečanja in skupaj predstavimo vajeništvo in vse posebnosti.«*

Na eni šoli so povedali, da območna zbornica ne kaže interesa za vajeništvo. Na eni od šol so opozorili na težavo v njihovem okolju: *»Dobro sodelujemo. Večja težava je, da pri nas ni industrije. Gospodarstvo ni razvito, ljudje hodijo v glavnem delat čez mejo, v Avstrijo. Tudi plače so tam veliko višje kot pri nas.«*

Na drugi šoli so pohvalili sodelovanje pri predstavitvi in hkrati opozorili na težave pri izvedbi: *»Sodelovanje je dobro. Zbornica je prišla na informativni dan in predstavila vajeništvo, kar je z vidika promocije v redu. Se je pa težava pokazala kasneje, pri izvedbi. Izkazalo se je, da podjetja niso vedela, kaj vse so njihove naloge, in tudi, da ne morejo uresničiti vseh s programom določenih učnih ciljev.«*

Na eni šoli so predlagali, da se poiščejo mehanizmi, ki bi zagotavljali kontinuiteto informiranja o vajeništvu: *»Treba je najti rešitev, kako kontinuirano v celotnem letu obveščati delodajalce o vajeništvu. Obe zbornici sta odzivni, dajeta pobude za predstavitve vajeništva, ki ga tudi skupaj izvedemo. Problem je odzivnost delodajalcev – potrebovali bi več spremljevalnih aktivnosti, najti način, kako proces informiranja peljati skozi celotno leto. Srečanja, ki se zgodijo samo enkrat letno (npr. informativni dan ali enkratni dogodek v letu), za predstavitve vajeništva nimajo zadostne moči za prepoznavnost vajeništva.«*

## 2.2 Sodelovanje s podjetji, ki bi izvajala vajeništvo

### 2.2.1 Kako oblikujete seznam podjetij, ki bi izvajala vajeništvo in imajo ustrezna učna mesta?

Razpredelnica 6: Oblikovanje seznama podjetij, ki bi izvajala vajeništvo in imajo ustrezna učna mesta

Kategorija	Koda	f
Uporaba centralnega registra učnih mest (CRUM)	Izhajamo iz CRUM	3
	Podjetja so v CRUM	3
	Seznam imata OZS in GZS	3
Kandidat pride s predlogom	Vajenec že pride s predlogom podjetja	1
	To iniciativo prepustimo kandidatom	2
	Šola ima nabor podjetij	2

»Financira Evropska unija – NextGenerationEU«

Šola uporabi nabor delodajalcev, ki izvajajo PUD	Podjetja so prava, vprašanje je njihova kadrovska politika	1
	Šola izvaja aktivnosti za vključitev novih podjetij v vajeništvo	1

Na vprašanje, kako oblikujejo nabor podjetij, ki izvajajo vajeništvo za njihove dijake/vajence, so predstavniki devetih šol odgovorili, da uporabijo učna mesta, ki so vpisana v centralni register učnih mest (CRUM) ali v registra, ki ju vodita zbornici. Na treh šolah so povedali, da pridejo kandidati na vpis večinoma z že izbranim delodajalcem, če delodajalca še nimajo izbranega, pa jim ga pomagajo najti na šoli. Po potrebi ti delodajalci opravijo postopek verifikacije svojih učnih mest. Primer odgovorov: *»Ne oblikujemo seznama podjetij. To iniciativo prepustimo mladim in njihovim staršem. Ko se odločijo za vajeništvo, jim pomagamo najti delodajalca, če ga ne najdejo sami. Izhajamo iz registra učnih mest. Kriteriji za izbor: bližina kraja bivanja, strokovnost (na osnovi izkušenj iz preteklosti). V registru je večina ustreznih učnih mest. Je pa premalo delodajalcev glede na regionalno razporeditev mladih.«*

Na štirih šolah so povedali, da ima šola že nabor delodajalcev, ki izvajajo PUD. Na eni od teh šol se skupaj z zbornicama trudijo pritegniti k izvajanju vajeništva nova podjetja: *»Organizirali smo dogodek, na katerem smo različnim podjetjem po Sloveniji predstavili izobraževalni program in vajeništvo. Na osnovi tega dogodka se je podjetje [...] odločilo, da bo izvajalo vajeništvo. Tudi nekaj drugih manjših delodajalcev razmišlja, da bi se priključili vajeništvu.«*

## 2.2.2 Kdo navezuje stike s temi podjetji in kako?

Razpredelnica 7: Navezovanje stikov s podjetji

Kategorija	Koda	f
Akteur navezovanja stikov s podjetji	Organizator PUD	10
	Ravnatelj/ica	4
	Učitelji strokovnih modulov	2
	Bodoči vajenci	1
	Zbornica	1
Način navezovanja stikov s podjetji	Obstoječi stiki z delodajalci pri izvajanju PUD v šolski obliki	5
	Letno srečanje z delodajalci na šoli	1
	Telefonski pogovori	2
	E-pošta	1
	Obiski delodajalcev	1
	Srečanje z delodajalcem, vajencem in starši	1

Na večini šol (10 šol) navezuje stike z delodajalci organizator PUD, obenem pa še ravnatelj (4 šole), učitelji strokovnih modulov (2 šoli), bodoči vajenci (1 šola): *»Stike navežejo bodoči vajenci. Če pridejo s predlogom delodajalca, ki še ni registriran, jih napotimo, da to*

uredijo pri pristojni zbornici.« Na eni šoli menijo, da bi morala stike z delodajalci navezovati zbornica, in ne šola.

Na petih šolah so povedali, da imajo že utrjene stike z delodajalci prek izvajanja PUD v šolski obliki. Na eni šoli so povedali: *»Imamo že 250 podjetij, s katerimi sodelujemo.«* Na eni šoli navezujejo stike s podjetji tako, da enkrat na leto organizirajo srečanje z delodajalci: *»Z delodajalci imamo enkrat letno srečanje na šoli. Odziv delodajalcev na povabilo je bolj slab. Sicer imamo stike tudi prek izvajanja PUD.«* Šole navezujejo stike še po telefonu (2 šoli), e-pošti (1 šola), z obiski delodajalcev (1 šola). Na eni šoli pa so povedali, da se udeležijo srečanja z delodajalcem, bodočim vajencem in starši: *»Mladim in njihovim staršem in delodajalcem pojasnim vse postopke, ki so potrebni za vpis v vajeništvo, če je le možno, se udeležim srečanja med delodajalcem, starši in otrokom. Izkušnje kažejo, da če se predstavnik šole srečanja ne udeleži, je sestanek brez vsebine.«*

### 2.2.3 Ali poznate centralni register učnih mest in registra učnih mest obeh zbornic?

**Ali menite, da imajo podjetja, ki so v teh registrih, ustrezna učna mesta za vajeništvo?**

Vsi sogovorniki odgovarjajo, da centralni register učnih mest poznajo, nekaj med njimi je nanj imelo pripombe, ki jih navajamo v tabeli.

Razpredelnica 8: Poznavanje centralnega registra učnih mest (CRUM)

Kategorija	Koda	f
Pripombe	Majhno število vajencev otežuje oceno	2
	Številna podjetja lahko realizirajo le del ciljev	3

Na vseh šolah poznajo centralni register učnih mest. Večina sogovornikov se strinja, da imajo podjetja v centralnem registru ustrezna učna mesta za vajeništvo. Na dveh šolah se niso mogli opredeliti do ustreznosti učnih mest v centralnem registru, saj imajo po njihovem mnenju premalo vajencev za dajanje takšnih ocen. Na treh šolah so kritični do podjetij v registru učnih mest za vajeništvo. Po njihovem mnenju so podjetja specializirana za posamezna področja in ne morejo zagotavljati uresničevanja vseh učnih ciljev, predpisanih z izobraževalnim programom. Primer odgovorov: *»V registru nimajo vsa podjetja ustreznih učnih mest. Od sedmih podjetij, ki izvajajo vajeništvo, bi šli še enkrat v vajeništvo s tremi podjetji, glede na zavzetost mentorjev in glede na to, ali lahko realizirajo vse učne cilje, ki jih predvideva izobraževalni program.«*

## 2.3 Motivacija šole za vajeništvo

### 2.3.1 Kje ste vi kot šola dobili informacije o tem, kako izvajati vajeništvo?

Razpredelnica 9: Način pridobitve informacij o tem, kako izvajati vajeništvo

Kategorija	Koda	f
Strokovna srečanja	Na srečanjih ravnateljev	8
	Na dogodkih CPI	4
	Na dogodkih zbornic	3
Pobuda zbornice	Zbornica nas je nagovorila	1
Zgled šole	Od šole v šolskem centru, ki je vajeništvo že izvajala	1
Pobuda delodajalca	Spodbuda večjega lokalnega podjetja	1

Vse šole so dobile informacije o možnostih izvajanja vajeništva na strokovnih srečanjih, na primer na srečanjih ravnateljev (8 šol), na srečanjih in sestankih, ki so jih izvedli CPI (4 šole) in zbornice (3 šole). Na eni šoli so se odločili za vajeništvo, ker jih je nagovorila zbornica, na eni šoli, ker je druga šola v šolskem centru že izvajala vajeništvo, na eni šoli pa, ker jih je nagovoril delodajalec.

### 2.3.2 Zakaj ste se odločili, da boste na šoli izvajali vajeništvo? So se vaša pričakovanja uresničila/se uresničujejo?

Razpredelnica 10: Motivacija za izvajanje vajeništva

Kategorija	Koda	f
Potreba po povezovanju šole z gospodarstvom	Povezovanje šole s podjetji	3
	Šole so podpora gospodarstvu	2
	Podjetja so dala signal	2
	Promocija strokovnega področja	1
Večanje ponudbe izobraževanja na šoli	Pričakovanje večjega vpisa dijakov v programe	2
	Možnost združevanja oddelkov	1
	Širjenje števila izobraževalnih programov na šoli	2
Zahteva MVI	Program se izvaja samo v vajeniški obliki	2
Pričakovanja se niso uresničila	Mladi nimajo interesa	2
	Šola, učitelji niso navdušeni	2
	Ni interesa podjetij	3
	Ni jasnih razdelitev odgovornosti	2

Na osmih šolah so odgovorili, da so se za vajeništvo odločili zaradi zavedanja, da morata poklicna in strokovna šola ter lokalno gospodarstvo sodelovati. Na dveh šolah so povedali tudi, da je bilo izvajanje vajeništva v interesu lokalnega gospodarstva. Primer odgovorov: »Odzvali smo se že na pobudo, da pripravimo izobraževalni program, ki se bo izvajal v vajeniški obliki. To je tudi potreba lokalnega okolja. Vajeništvo nam pomaga, da lahko dijaki vse cilje iz programa dosegajo, ker sodelujemo s podjetji.« Na eni šoli so v uvajanju vajeništva videli tudi možnost promoviranja strokovnega področja, šole in izobraževalnega programa.



Na petih šolah so se za vajeništvo odločili tudi zato, da bi razširili ponudbo izobraževanja na njihovi šoli. Na dveh šolah po posebej poudarili, da so pričakovali, da bodo z vajeništvom povečali vpis. Na eni šoli pa so povedali, da vidijo prednosti vajeništva za vpisovanje v deficitarne poklice: *»Ker vidimo v tem rešitev predvsem za deficitarne poklice. Če imamo v enem programu samo pet vajencev, je to za šolo predrago izvajati. Z vajeništvom lahko združimo več programov v isti razred in je potem to finančno vzdržno. Želeli smo otrokom omogočiti vpis v različne izobraževalne programe, tudi če je v posamezen program vpisanih premalo dijakov. Z združevanjem vajencev, vpisanih v različne programe v en oddelek, nam je to uspelo.«*

Na dveh šolah so povedali, da se izobraževalna programa izvajata samo v vajeniški obliki, kar je eden od razlogov, da so se na šoli odločili za vajeništvo. Na eni od teh šol so s tem izredno zadovoljni, saj jim to omogoča izvajati program, ki se prej nekaj let ni izvajal. Zelo dobro tudi sodelujejo s podjetjem, kjer so vajenci na PUD. Druga šola z rešitvijo ni zadovoljna, čuti jo kot prisilo.

Na šestih šolah so povedali še, da se njihova pričakovanja glede vajeništva niso uresničila, ker ni interesa med mladimi (2 šoli), med delodajalci (3 šole), ker učitelji na šoli niso navdušeni nad vajeništvom (2 šoli) in ker ni jasne razdelitve pristojnosti in odgovornosti med šolo in podjetji. Poglejmo nekaj primerov odgovorov: *»Pričakovanje je bilo, da bolj povežemo šolo in gospodarstvo. Zavedali smo se, da bomo s tem zgubili del dela. Pričakovanja se niso v celoti uresničila. Imamo dva tipa podjetij. Eni super sodelujejo in jim gre vsa pohvala. Druga podjetja bi želela samo, da vajenec pri njih dela, vse ostalo pa je stvar šole. Nujno je treba organizirati pogovore, kjer bi se lahko jasno pogovorili o odgovornostih. Trenutno poteka prelaganje odgovornosti drug na drugega.«* *»Pričakovali smo, da bodo podjetja prevzela del nalog in odgovornosti, kot jih predvideva vajeništvo. Pričakovanja se niso uresničila. Od sedmih podjetij, ki izvajajo vajeništvo, bi šli še enkrat v vajeništvo s tremi podjetji – glede na zavzetost mentorjev in glede na to, ali lahko realizirajo vse učne cilje, ki jih predvideva izobraževalni program.«* *»Ker mora šola sodelovati z gospodarstvom, ker smo mislili, da bodo podjetja zainteresirana za vajeništvo. Vendar niso najbolj. Pričakovali smo večji interes podjetij. Da se bodo podjetja zavedala, da bodo morala mlade na vajeništvu tudi učiti. Podjetja bolj mislijo, da so to delavci. Niso pripravljena prevzeti dela odgovornosti za izobrazbo vajencev.«*

Na eni šoli predlagajo: *»Nujno bi bilo na sistemski ravni sistemizirati osebo, ki bo krožila po podjetjih, da bi vajenci imeli občutek, da nekdo skrbi za njih. Da spremlja njihovo učenje. Problem so mentorji v mikro in makro podjetjih, ko se ne ve, koliko časa ima mentor zanje in da znajo učiti. Vse je odvisno od podpornega okolja, pri vajeništvu ga nimamo.«*

### 2.3.3 Kaj ste kot šola morali za izvajanje vajeništva dodatno narediti, spremeniti, da izvajate vajeništvo?

Razpredelnica 11: Spremembe na šoli zaradi izvajanja vajeništva

Kategorija	Koda	f
Pri organizaciji dela na šoli	Urniki	2
	Združevanje oddelkov	3
	Izvedba pouka	2
	Način dela	6
	Razumevanje obstoja različnih prostorov za učenje	1
Pri šolski dokumentaciji	Izvedbeni kurikulum	1
	Letni delovni načrt	1
Prenova izobraževalnega programa	Prenova izobraževalnega programa	1

Na vseh štirinajstih šolah so povedali, da so morali z uvedbo vajeništva spremeniti organizacijo dela na šoli, kar je zajemalo: spremembo urnikov (2 šoli), združevanje oddelkov (3 šole), spremenjeno izvedbo pouka (2 šoli), način dela (6 šol) in razumevanje tega, kje vse se vajenec uči (1 šola): *»Na šoli smo morali razviti kulturo, da so otroci, ko so pri delodajalcu, še vedno naši otroci. Da jih je treba spremljati. Mentor in učitelj morata sodelovati pri načrtovanju, izvajanju in ocenjevanju. Potrebno je bilo veliko pogovorov, sprti smo se pogovarjali in dobro sodelujemo. Mentorje iz podjetja povabimo na pedagoške konference. Mentorji so izrazili potrebo, da jim šola pomaga razdelati sistem učenja v podjetjih.«*

Predstavljamo še dva odgovora: *»Spremeniti je bilo treba organizacijo pouka, zaradi združevanja programov. Že ko smo delali program, smo ga delali tako, da je v programu to, kar ima tudi na primer [en program], ima [drug program] izbirno. In potem lahko združuješ skupine.«* *»Vajeniška in šolska organizacija ne gresta, kadar govorimo o kombiniranih oddelkih. Tudi finančno se ne izide. Rešili smo tako, da je dijak manjkal različno pri različnih predmetih, da ni manjkal samo pri enem predmetu. Dobil je zapiske in se je potem sam naučil.«*

### 2.3.4 Ali šola prejema dodatna sredstva za izvajanje vajeništva? Kaj bi bilo drugače, če bi bilo sredstev več?

Razpredelnica 12: Izvajanje vajeništva v primeru dodatnih sredstev

Kategorija	Koda	f
Izvedba usposabljanj	Usposabljanje za učitelje – sledenje razvoju stroke	1
	Usposabljanje za delodajalce – za opravljanje nalog mentorja	1
Lažje izvajanje vajeništva	Izvajanje v samostojnem oddelku	1
	Bolj intenzivno sodelovanje učiteljev z mentorji	1
	Delo v manjših skupinah v šoli	1

Modernizacija poklicnega izobraževanja  
Priloga 1: Delno poročilo o rezultatih intervjujev z vajeniškimi šolami

Kadrovska okrepitev	Večja vloga (več nalog) organizatorja PUD oz. več organizatorjev PUD	2
	Več učiteljev strokovnih modulov, več prostora za povezovanje z mentorji	1
	Uvedba koordinatorja vajeništva	2
Nakup opreme	Nakup opreme, ki je nimajo niti podjetja	1
Obstoječa sredstva so dovolj	Več kot toliko šola ne more narediti	2

Na vseh šolah pravijo, da za izvajanje ne prejema dodatnih finančnih sredstev, ravnatelj ene šole je opomnil le, da se je povečal normativ za organizatorja PUD: *»Spremenil se je normativ. Morda bi bilo smiselno sredstva, ki jih šola prejme za čas, ko je vajenec pri delodajalcu, bolj namensko usmeriti, na primer za to, da del ciljev, ki jih vajenec ne more doseči v podjetju, uresniči v šoli. Z več sredstvi bi tudi učitelje strokovnih modulov spodbudili, da se povezujejo z mentorji.«*

V primeru povečanja sredstev, bi se na 7 šolah okrepili kadrovske, tako da bi se lahko organizator PUD še bolj posvečal vajeništvu, zaposlili bi več učiteljev strokovnih modulov, učitelji strokovnih modulov bi se povezovali z mentorji v podjetju, zaposlili bi osebo, ki bi bila odgovorna samo za koordiniranje vajeništva. Poglejmo odgovore: *»Na šoli bi potrebovali nekoga, ki bi koordiniral vajeništvo, ne samo organizatorja PUD. Za povezovanje teorije in prakse, za ta del, ko se strokovni moduli izvajajo v podjetju. Ne samo organizacijske zadeve, temveč pedagoško vodenje učiteljev in mentorjev. Nekoga, ki bi skrbel in zagotavljal, da se učitelji in mentorji dobijo vsaj štirikrat na leto na nekaj delavnicah, kjer se pogovarjajo in usklajujejo pedagoško delo, izvedbo učnega procesa. Za komunikacijo o tem, kaj je učitelj naredil v treh mesecih v šoli, kaj dijak zna in kaj naj ga mentor nauči. In obratno, ko po treh mesecih dijak pride iz podjetja, da mentor pove, kaj se je dijak naučil in kaj naj zdaj dela učitelj.«*

Na eni šoli so povedali, da bi v primeru večjih sredstev vajence izobraževali v samostojnem oddelku. Na eni šoli bi dodatna sredstva porabili za usposabljanje mentorjev: *»Več je treba narediti na izobraževanju mentorjev, da mentorji svoje mentoriranje vzamejo resno.«* Na eni šoli bi sredstva vložili v opremo: *»Za investicijo v naprave in stroje, določenih naprav podjetja nimajo in bi se lahko to naučili v šoli.«* Na eni šoli pa pravijo, da dodatnih sredstev ne potrebujejo: *»Ne. Več kot to ne moremo narediti. Zadovoljni smo z obstoječimi sredstvi.«*

### **2.3.5 V čem je po vašem mnenju bistvena razlika med statusom vajenca in dijaka – kaj dobrega prinašata statusa za dijake/vajence, so slabosti, bi lahko bilo drugače/kaj?**

Razpredelnica 13: Razlika med statusom vajenca in dijaka

Kategorija	Koda	f
Razlike med statusoma	Vajenec prejema nagrado	7
	V mestu poklicne socializacije	2
	Vajenec je v slabšem položaju, veliko zamudi, ko je v podjetju	1
	Vajenec ima večji ugled med mladimi na šoli	1
Ni bistvenih razlik med statusoma	Ni razlik	5
	Ni bistvenih razlik med vajeniško in individualno pogodbo	1

Predstavniki osmih šol menijo, da obstaja razlika med statusom dijaka in statusom vajenca. Največ sogovornikov vidi razliko v prejemanju vajeniške nagrade (7 šol), ki je dijaki ne prejema. Na dveh šolah menijo, da je razlika v mestu socializacije; vajenci se poklicno socializirajo v podjetju, dijaki pa bolj v šoli. En ravnatelj je povedal, da imajo na šoli vajenci večji ugled med mladimi, ker delajo v podjetjih.

Na šestih šolah menijo, da v statusu dijaka in vajenca ni razlik, da so vsi mladi v resnici dijaki. Na eni šoli so tako odgovorili: *»Dobro je, da ima vajenec status dijaka. Ko pride vajenec v podjetje, govorijo o tem, česa vse še ne zna. Zato je dobro, da ima takšen status. Če bi imel status zaposlenega, bi od njega pričakovali še več. Treba je ozaveščati, da se na vajenca ne gleda kot na še enega zaposlenega, temveč kot na nekoga, ki se šele uči. Tudi novozaposleni delavec še ne zna vsega kot nekdo, ki ima deset let prakse.«* Drug primer odgovorov: *»Ni razlike. Status vajenca bi moral biti privilegiran – vajencu bi se moral del izobraževanja šteti v delovno dobo. Spodbude bi morale iti od delodajalcev, ne od ministrstva. Takrat bi videli, ali si vajeništvo res želimo. Zdaj je umetno vzpostavljeno. Moralo bi iti za ponudbo in povpraševanje.«*

### 2.3.6 Imate za izvajanje vajeništva dovolj podpore/sodelovanja zbornic, CPI? Kaj bi še potrebovali, od koga?

Predstavniki vseh štirinajstih šol so odgovorili, da imajo dovolj podpore pri izvajanju vajeništva tako od zbornic kot od CPI. V nadaljevanju so predstavljena področja, na katerih bi potrebovali podporo na šolah v prihodnosti.

Razpredelnica 14: Potrebe šol pri izvajanju vajeništva v prihodnosti

Kategorija	Koda	f
Dodatne potrebe po podpori	Priprava vajencev na prehod k delodajalcem	2
	Srečanja šol za izmenjavo izkušenj	2
	Usposobiti delodajalce za pripravo in vodenje pedagoške dokumentacije (priprava NIV) ter za izvajanje vajeništva	4
	Sprememba delovne zakonodaje	1
	Ureditev zdravstvenega zavarovanja za tujce	1
	Seznanitev podjetij s tem, kaj je njihova odgovornost pri izvajanju vajeništva	1
	Sistemska opredelitev koordinatorja vajeništva	2

Šole si želijo dodatno podporo pri izvajanju vajeništva pri nekaterih izvedbenih vidikih, na primer pri usposobitvi delodajalcev za pripravo in vodenje pedagoške dokumentacije (NIV, ocenjevanje ...) (3 šole). Na dveh šolah bi potrebovali dodatno podporo pri pripravi vajencev na prehod k delodajalcem. Na dveh šolah bi želeli tudi več srečanj vajeniških šol, na katerih bi šole izmenjevale izkušnje, izzive in primere dobre prakse. Primer odgovorov: *»Potrebovali bi navodila, kako na začetku vaje tudi v šoli, s praktičnim poukom, pripraviti na prehod k delodajalcu. Potrebovali bi dodatno podporo, da znajo mentorji pripraviti NIV, da znajo ocenjevati. Spremeniti bi bilo treba zakonodajo, da lahko mladi opravljajo zahtevna dela pred 16. letom.«* *»Smiselno bi bilo, da zbornica ali CPI že prej dobro seznanijo podjetja z vlogo, ki jo bodo imela v okviru vajeništva. Naše izkušnje kažejo, da podjetja niso bila dobro obveščena, kaj bodo njihove naloge in odgovornosti. Na koncu je bila šola tista, ki je podjetjem predstavila, da bodo dejansko delni izvajalci strokovnih modulov.«*

Drug vidik, ki so ga navedle šole, pa je sistemski. Tu želijo predvsem spremembo delovne zakonodaje (npr. da lahko mladi delajo na nekaterih strojih pred 16. letom), ureditev zdravstvenega zavarovanja za otroke staršev, ki živijo ali delajo v tujini, ter sistemsko uvedbo koordinatorja vajeništva. Primer odgovorov: *»Podpora je. Če kaj potrebujemo, se lahko obrnemo na zbornico in na CPI, odgovori se poiščejo. Bolj bi potrebovali sistemske rešitve: uvedba koordinatorja vajeništva, še vedno ni urejeno zavarovanje za dijake, katerih starši živijo ali delajo v tujini, itd.«*

### 2.3.7 Kako vidite nadaljnji razvoj vajeništva na vaši šoli?

Razpredelnica 15: Nadaljnji razvoj vajeništva na šolah

Kategorija	Koda	f
Izvajanje obstoječih programov brez širitve na druge	Učitelji vajeništvu niso naklonjeni	2
	V vajeniški obliki bi dodatno izvajali dodatne programe, ki jih šola še ne izvaja	1
	Izvajanje obstoječih programov v vajeniški obliki	1
Širitev izvajanja vajeništva na vse programe v SPI	Širitev na vse programe SPI	3
	Širitev na vse programe SPI ob zagotovitvi samostojnih oddelkov	1
Ohranitev vajeništva	Želimo obstanek vajeništva	2
Izvajanje vajeništva v ožjem obsegu	Izvajali bomo samo še en program v vajeniški obliki	1
Prekinitev izvajanja	Vajeništva ne bomo več izvajali	1

Iz odgovorov je razvidno, da so načrti in želje šol glede prihodnosti vajeništva zelo raznoliki. Na štirih šolah bodo nadaljevali izvajanje vajeništva v programih, ki jih že izvajajo v vajeniški obliki, niso pa pripravljene vajeniške oblike izvajati v drugih programih, ki jih šola še izvaja. Na eni šoli bi izvajanje vajeništva širili, vendar v programih, ki jih šola še ne izvaja. Na dveh šolah so opozorili, da učitelji vajeništvu niso naklonjeni. Na eni šoli so povedali: *»Vajeništvo nameravamo ohraniti, bi pa sodelovali samo s tistimi podjetji, ki so pripravljena prevzeti odgovornosti in kaj tudi sami vložiti.«*

Na štirih šolah bi želeli, da bi lahko vse izobraževalne programe v SPI izvajali tudi v vajeniški obliki. Na eni šoli bi vajeništvo izvajali le, če bi ga lahko v samostojnem oddelku. Na dveh šolah so še dodatno poudarili, da si želijo, da vajeništvo obstane, pri čemer opozarjajo, da bi morali pri promociji vajeništva poudarjati, da se vajenec tudi v podjetju uči, da ne gre samo za vključitev v delovni proces.

Na eni šoli so se odločili, da bodo vajeništvo izvajali samo še v enem izobraževalnem programu, tako kot prvo leto. V drugem letu so začeli izvajati še dva programa v vajeniški obliki, vendar se je izkazalo, da sta organizacija in izvedba preveč zapleteni.

Na eni šoli so se odločili, da vajeništva začasno ne bodo več izvajali. *»Če bi se izkazalo, da bodo vajeništvo izvajala podjetja, ki so pripravljena in imajo tudi možnost prevzeti izvajanje tisti delov izobraževalnega programa, ki so predvideni, da jih izvedejo podjetja, bi se za izvajanje vajeništva ponovno odločili.«*

## 2.4 Načrtovanje usposabljanja v podjetju in komunikacija s podjetji

### 2.4.1 Kako ste se prvič lotili priprave NIV? Lahko opišete postopke priprave NIV?

Razpredelnica 16: Prva priprava NIV

Kategorija	Koda	f
Priprava predloga NIV na šoli	Srečanja CPI	4
	Katalog praktičnega usposabljanja	7
	Izvedbeni kurikulum	3
	Odprti kurikulum	1
	Enak NIV za vse vajence v oddelku	2
Srečanja z delodajalci	Sestanki z delodajalci na šoli	6
	Organizator PUD je obiskal podjetje, mentorje	6
Individualna srečanja, sestanki z delodajalci/mentorji	Prisoten tudi vajenec	1
Težave pri uresničevanju NIV	Šola nima mehanizma za preverjanje tega, kar se vajenec nauči v podjetju	1
	Podjetja ne morejo uresničiti vseh ciljev v NIV	2
	Delodajalci niso seznanjeni, da morajo dosegati cilje v NIV	1

Na vseh štirinajstih šolah so predlog NIV pripravili na šoli. Priprava predloga je potekala na podlagi usmeritev, ki so jih šole dobile na srečanjih, ki jih je izvedel CPI (4 šole). Izhodišče za pripravo NIV so bili katalog za praktično usposabljanje (7 šol), izvedbeni kurikulum (3 šole) in odprti kurikulum (1 šola).

Ko so na šolah pripravili predlog NIV, so izvedli srečanja z delodajalci/mentorji. Na šestih šolah so organizirali skupinsko srečanje na šoli, na šestih šolah je organizator PUD obiskal vsakega mentorja v podjetju in z njim uskladil NIV. Na eni od šestih šol so povedali, da je bil na srečanju tudi vajenec. Primer odgovorov: *»Pogledali smo KPU in obstoječi odprti kurikulum. Del interesnih dejavnosti smo prenesli k delodajalcu. Z vsakim delodajalcem smo se dobili in ugotovili, česa delodajalec ne more uresničiti. To potem uresniči šola ali drug delodajalec. V prihodnosti bi bilo smiselno posplošiti cilje, ali pa pustiti, da šola izvede večji del ciljev. Tako, kot je zdaj, ni realno, da bodo vajenci pri delodajalcih dosegli vse cilje.«*

Na dveh šolah so pripravili enak NIV za celoten oddelek vajencev. Primera odgovorov: *»Trudimo se, da ne spreminjamo NIV glede na podjetje, ker se ne da dosti spreminjati (program, KPU sta določena).«* *»Najprej smo imeli srečanje z vajeniškimi šolami, ki ga je organiziral CPI. Tam smo dobili nekatere informacije, nato smo pripravili NIV in ga poslali zbornici v pregled. Ko je zbornica NIV potrdila, smo ga poslali še delodajalcem. Najprej smo imeli za vse vajence enak NIV, zdaj ga prilagajamo po izobraževalnih programih. V enem izobraževalnem programu imajo vsi vajenci enak NIV – to pa zato, da lahko prilagajamo izvedbo različnih programov v enem oddelku.«*

Na štirih šolah so poudarili nekatere težave pri uresničevanju NIV: šola nima mehanizma za preverjanje, kaj se vajenec dejansko nauči pri delodajalcu; delodajalci ne morejo zagotoviti usvajanja vseh ciljev v programu; delodajalci niso seznanjeni, da bodo morali uresničevati izobraževalne cilje in da bodo morali vajenca tudi poučevati, ne zgolj vključiti v delovni proces. Primer odgovorov:

*»Na šoli smo pripravili predlog NIV. Najprej smo imeli predstavitveni sestanek s podjetji – predstavili smo jim razrez predmetnika, kaj bo šola naredila v predvidenih urah in kaj naj učijo v podjetju. Delodajalci so bili nad predlogom presenečeni, razumeli so, da bodo imeli vajenci v podjetju prakso in da delodajalcem ne bo treba v podjetju uresničevati učnih ciljev iz programa. Na šoli smo jim pojasnili, da se v vajeništvu predvideva, da podjetje prevzame odgovornost za osvajanje dela kompetenc, ki so predvidene z izobraževalnim programom. Delodajalcem je vsak učitelj strokovnega modula predstavil, kaj bodo obdelali v šoli in kaj lahko mentorji v podjetju.«*

Učitelji so tako mentorjem predstavili vsebinske sklope s področja strokovnih modulov in enega splošnega predmeta ter mentorje prosili, da dijake to naučijo oni. Mentorji so to storili in dijake tudi ocenili na podlagi ocenjevalnih listov, ki so jih pripravili učitelji. Ocene so bile dobre, saj so imeli dijaki možnost popravljanja, vendar na šoli o kakovosti znanja niso prepričani, saj ga niso preverili. Imeli pa so več sestankov z mentorji, mentorjem so dali tudi kontakte vseh učiteljev strokovnih modulov za morebitna vprašanja. Mentorje so prosili tudi, da naredijo makro plan, kjer je razvidno, kaj bodo konkretno delali za uresničevanje ciljev. Vendar na šoli menijo, da v vseh podjetjih niso pripravljene na takšno odgovornost.

#### **2.4.2 Ste imeli pri pripravi NIV dovolj informacij in strokovne podpore? Kje ste dobili informacije in kdo vam je dajal podporo? Je bila podpora ustrezna, kaj bi še potrebovali in od koga?**

Na vseh šolah so povedali, da so imeli dovolj informacij in strokovne podpore pri pripravi NIV. Na eni šoli so poudarili pomen podpore, ki so jo dobili od ene od šol, ki je poskusno izvajala vajeniško obliko izobraževanja. Na eni šoli pa so povedali, da so imeli ustrezno podporo, da pa vidijo problem v tem, da vsa podjetja niso pripravljena prevzeti nalog in odgovornosti pri izvajanju NIV.

Razpredelnica 17: Potreba po podpori pri pripravi NIV v bodoče

Kategorija	Koda	f
Potreba po dodatni podpori	Dodatno podporo potrebujejo mentorji	1
	Težava je v tem, da delodajalci ne prevzemajo odgovornosti za uresničevanje ciljev	1



Potreba po aplikaciji za načrtovanje, izvedbo in evalvacijo PUD	1
---	---

Na eni šoli so povedali, da so mentorji tisti, ki potrebujejo dodatno podporo, da bi lahko pripravili NIV. Na drugi šoli opozarjajo, da kljub pripravljenemu NIV delodajalci niso pripravljeni prevzeti odgovornosti za uresničevanje ciljev, za katere so po NIV odgovorna podjetja. Na eni šoli predlagajo, da se predstavitev datumov, ko so vajenci v šoli ali podjetju, prikaže na kakšen drug način (npr. zapis, in ne barvanje kvadratkov). Na eni šoli pa so povedali: *»Da, na srečanjih na CPI, srečanjih organizatorjev PUD dobimo dovolj informacij. Manjkajo pa obrazci za evalvacijo vajenca, za beleženje specifik, ki jih je treba spremljati. Potrebujemo generirano aplikacijo za načrtovanje, izvedbo in evalvacijo PUD, ki bi omogočala tudi arhiviranje. Trenutno imamo problem z arhiviranjem dokumentacije, trenutno fizično arhiviramo, vendar je teh dokumentov veliko.«*

### 2.4.3 Kako ocenjujete obrazec in navodila za pripravo NIV? Ali je v tem obrazcu predvidenih dovolj informacij za kakovostno izvedbo PUD v podjetju?

Razpredelnica 18: Ocena obrazca in navodil za pripravo NIV

Kategorija	Koda	f
Obrazec je ustrezen	NIV je v redu	14
Potrebe po dopolnitvah	Obstajati mora možnost sprotne prilagajanja procesu vajeništva in posameznemu vajencu	2
	Potreben je okvir za načrtovanje, obrazci so lahko različni	1
	V NIV bi bilo smiselno vključiti tudi cilje iz strokovnih modulov	1
	V enem podjetju bi lahko bil NIV enak za vse dijaka, obstajati bi morala možnost skupinskega NIV	1
	Potreba po digitalizaciji NIV	1

Vsi vprašani so NIV ocenili kot ustrezen, pri čemer so nekateri predlagali nekaj sprememb. Časovno načrtovanje PUD za tri leta ne vidijo kot zelo smiselno, saj večkrat pride do določenih sprememb (2 šoli). Morala bi obstajati možnost spreminjanja, prilagajanja NIV glede na spremembe v samem procesu izvajanja vajeništva in kompetencam posameznega vajenca. Ker je obrazec v fizični obliki in zahteva podpis delodajalca, vajenca, šole in pristojne zbornice, na eni šoli predlagajo, da se postopek podpisovanja dokumenta skrajša in da se obrazec digitalizira, med drugim tudi zaradi možnosti elektronskega arhiviranja dokumentov.

Na eni šoli menijo, da avtomatično prepisovanje ciljev iz KPU v NIV ni ustrezno za kakovostno izvedbo PUD: *»Problem je v tem, da se KPU v NIV kopira. To je nesmiselno, podjetjem pove premalo. Vzeti je treba kataloge znanja, povedati, kaj se uči v šoli in kaj v podjetju. NIV bi moral biti živ dokument. Sproti bi ga bilo treba spremljati, da bi se sproti*

*vedelo, kaj šola uči in kaj delajo v podjetju. Podjetje in šola bi morala imeti možnost sproti dodajati, spreminjati. Bolj smiselno bi ga bilo podpisati na koncu.»*

Ena šola pa je navedla, da bi morala obstajati možnost skupinskega NIV za dijake, ki so na PUD v istem podjetju.

#### **2.4.4 Če podjetje ne more izvesti vseh v KPU opredeljenih ciljev, kako uskladite uresničevanje ciljev praktičnega usposabljanja z delom posameznega vajenca v podjetju s cilji in obsegom izobraževanja v šoli? Kaj naredite, če podjetje ne more pokriti usvajanja pomembnega dela ciljev KPU?**

Razpredelnica 19: Usklajevanje ciljev PUD v podjetju s cilji in obsegom izobraževanja v šoli

Kategorija	Koda	f
Nimamo težav pri usklajevanju	Imamo malo podjetij oz. vajencev	4
	Mentorju damo gradivo in nauči vajenca	1
Težje usklajujemo	Česar ne more izvesti podjetje, izvedemo v šoli	7
	Poskusimo se dogovoriti z drugim podjetjem	2

Na vprašanje, kako poteka usklajevanje izvajanja ciljev iz KPU, če podjetje ne more izvesti vseh predvidenih ciljev, so predstavniki petih šol odgovorili, da nimajo težav pri usklajevanju, ker imajo na teh šolah malo vajencev in posledično sodelujejo z malo podjetji. Primera odgovorov: *»Imamo malo podjetij, s temi smo se dogovorili.«* *»Imamo tako malo vajencev, da nimamo teh težav.«* Na eni šoli so povedali, da za cilje, ki jih podjetje ne more uresničiti, pripravijo gradivo in ga posredujejo mentorju. Mentor potem z vajencem gradivo predela.

Na devetih šolah so odgovorili, da je usklajevanje težje. Večinoma, na sedmih šolah, cilje, ki jih ne morejo izvesti podjetja, izvedejo na šolah. Na eni šoli so opozorili, da za to sicer ni zakonske podlage: *»To, česar ne naučijo v podjetju, poskušamo naučiti v šoli, vendar za to ni zakonske osnove.«* Na dveh šolah so povedali, da se za uresničevanje ciljev poskušajo dogovoriti s kakšnim drugim podjetjem.

#### **2.4.5 Kako ocenjujete rešitev, da bi dijaki cilje, ki jih ne morejo doseči pri delodajalcu, s katerim imajo sklenjeno učno pogodbo, dosegli pri drugem delodajalcu ali v MIC?**

Razpredelnica 20: Uresničevanje dela ciljev IP v MIC ali pri drugem delodajalcu

Kategorija	Koda	f
V šoli in v šolski delavnici	V šolski delavnici, ker šola nima MIC	2
	Treba je urediti, da šola uresniči večji del ciljev, ali pa cilje posplošiti	1
V MIC	MIC	7
	Drugi delodajalci niso pripravljeni	1

	Pravne ovire za izvajanje pri drugem delodajalcu	1
	Pri drugem delodajalcu je nerealno	1
Pri drugem delodajalcu	Sodelovanje z manjšimi delodajalci	4

Na sedmih šolah menijo, da bi lahko cilje, ki jih delodajalec ne more izvesti, izvajali v MIC, pri drugem delodajalcu (4 šole), v šolski delavnici (2 šoli – gre za šoli, ki nimata MIC). Na treh šolah menijo, da ni realno, da bi bili vajenci na PUD pri več delodajalcih, saj delodajalci za to ne bi imeli interesa in zaradi pravnih ovir.

Le en sogovornik poudarja možnost sodelovanja z drugimi delodajalci. Gre za primer, kjer veliko podjetje zagotavlja pridobitev temeljnih poklicnih kompetenc, manjša podjetja pa bi lahko zagotovila pridobitev bolj specifičnih kompetenc.

Na dveh šolah menijo, da bi bilo treba zmanjšati delež izobraževanja pri delodajalcu ali pa cilje v izobraževalnem programu posplošiti. Primer odgovorov: »Urediti je treba, da šola uresniči večji del ciljev, ali pa cilje posplošiti.«

#### **2.4.6 Kako na vaši šoli poteka komunikacija s podjetji o izpolnjevanju vajenčevih obveznosti, izostankih, kršitvah, vzgojnih ukrepih in drugih okoliščinah, pomembnih za izvajanje vajeništva? Kdo je vanjo vključen?**

Razpredelnica 21: Komunikacija s podjetji o izpolnjevanju vajenčevih obveznosti

Kategorija	Koda	f
Kakovost komunikacije	Dobra	7
	Slaba	1
	Možnost izboljšave	1
Način komunikacije	Ustno (po telefonu)	2
	Pisno (po e-pošti)	1
Akteji komunikacije	Organizator PUD z mentorjem	8
	Učitelj strokovnega modula z mentorjem	1

Po mnenju predstavnikov sedmih šol poteka komunikacija s podjetji dobro. Primer odgovorov: »Komunikacija poteka dobro. Za komunikacijo skrbi organizator PUD. Nekih hujših kršitev nismo imeli. Z delodajalci smo dogovorjeni, da če je vajenec več kot tri dni odsoten od PUD, obvestijo šolo. Temu sledi obvestilo staršem in razgovor z vajencem. Izjemoma bi bil sestanek med šolo, delodajalcem in starši. Imeli smo samo en tak primer.«

Na eni šoli pravijo, da je komunikacija slaba. Že iz prejšnjih odgovorov je pri tej šoli mogoče razbrati stališče, da bi morala biti za komunikacijo s podjetji odgovorna zbornica, in ne šola. Na eni šoli so s komunikacijo sicer zadovoljni, vidijo pa še možnosti za izboljšave: »Komunikacija je dobra. Včasih poteka med organizatorjem PUD in mentorjem, včasih med učitelji strokovnih modulov in mentorjem. Vsekakor bi si želeli še več ažurnosti. V zadnjem letu smo zato vzpostavili komunikacijo tudi prek spletne učilnice. Je pa tukaj nekaj

*nedorečenosti na sistemski ravni, na primer če otrok zboli, ko je na PUD pri delodajalcu (ali mora nadomeščati npr. dva meseca odsotnosti; kako naj to nadoknadi).*«

## 2.5 Fleksibilnost izvedbenega kurikula za izvedbo vajeništva

### 2.5.1 Katere spremembe ste naredili v izvedbenem kurikulu v letu, ko ste začeli izvajati vajeništvo? Kateri razlogi in cilji so vas pri tem vodili? Kaj ste hoteli doseči s spremembami?

Razpredelnica 22: Spremembe v izvedbenem kurikulu zaradi izvajanja vajeništva

Kategorija	Koda	f
Prenos izobraževalnih ciljev k delodajalcem	Prenos praktičnega pouka k delodajalcem	1
	Prenos ciljev strokovnih modulov k delodajalcem	1
	Prenos celotnih strokovnih modulov k delodajalcem	1
Združevanje programov, oddelkov	Sprememba izvedbenega kurikula zaradi skupnega izvajanja pouka v različnih oddelkih in programih	2
Sprememba izvajanja odprtega kurikula in interesnih dejavnosti	Prenos izvajanja na delodajalce	2
Načrtovanje izvedbenega kurikula za novi program	Izvedbeni kurikulum je nastajal skupaj s pripravo na izvedbo novega programa	1
Sprememba organizacije dela	Sprememba urnika	2
	Tako, da je mogoče izvajati kombinirano obliko	1
	Čas izvajanja strokovnih modulov	1
Ni sprememb	Izvedbenega kurikula niso spremenili	4

Na treh šolah so povedali, da so izvedbeni kurikulum spremenili tako, da so cilje strokovnih modulov prenesli k delodajalcem. Primer odgovorov: *»Na delodajalce smo prenesli cilje strokovnih modulov, vezane na tehnologijo, ki jo imajo v podjetju. Celotno organizacijo pouka smo morali spremeniti. V prvem letu gre vajenec k delodajalcu. Tisti čas za dijake izvajamo praktični pouk in del strokovnih modulov.*« Na eni šoli so k delodajalcu prenesli vse cilje, ki jih sicer dijaki usvajajo v okviru praktičnega pouka, na eni šoli pa so povedali, da so k delodajalcu prenesli nekaj strokovnih modulov v celoti.

Na dveh šolah so izvedbeni kurikulum spremenili tako, da lahko združijo različne oddelke in različne izobraževalne programe. Primer odgovorov: *»Program [...] smo združili skupaj z drugimi [...] programi. Osnovne strokovne module smo dali na začetek 1. letnika. Spremembe so v letu izvajanja posameznega modula. Zaradi kontinuitete (nekatero module smo razdelil na dve leti – da smo dosegli postopnost ali kontinuiteto dela pri delodajalcih). Druge module smo prerazporedili, na primer nekatere module izvajamo samo jeseni.*«

Na dveh šolah so povedali, da so izvedbeni kurikulum spremenili tako, da so k delodajalcu prenesli module odprtega kurikula in interesne dejavnosti.

Na eni šoli so izvedbeni kurikul pripravili vzporedno s pripravo novega programa: »Izvedbeni kurikul se je oblikoval hkrati s pripravo novega programa. Ko smo kurikul pripravljali, smo gledali, da bi ohranili sklope, ki so dovolj zaokroženi, da otrok lahko razume njihovo smiselnost. Kako razporediti ure, kaj praktično, kaj teoretično, kaj pri delodajalcu, kaj na šoli? Vse, kar je temeljno, se vedno zgodi na šoli. Šele nato pri delodajalcu.«

Na štirih šolah so povedali, da je bilo največ sprememb v organizaciji pouka – prilagoditi so morali urnike in časovni raspored izvajanja strokovnih modulov, da bi sploh mogli izvesti pouk v kombiniranih oddelkih. Primeri odgovorov: »Organizacijske spremembe. En dan imajo dijaki odprti kurikul, vajenci pa so na praksi.« »Želeli smo zagotoviti mehke prehode vajencem v podjetju. Kurikul smo prilagodili tako, da smo temeljne stvari izvajali na začetku za dijake in vajence. Vajence smo v okviru interesnih dejavnosti poskusili čim bolj pripraviti na prehod v podjetje.« »Na delodajalce smo prenesli cilje strokovnih modulov, vezane na tehnologijo, ki jo izvajajo v podjetju. Celotno organizacijo pouka smo morali spremeniti. V prvem letu gre vajenec k delodajalcu. Tisti čas za dijake izvajamo praktični pouk in del strokovnih modulov.«

Na štirih šolah so povedali, da izvedbenega kurikula niso spremenili.

### 2.5.2 Ali ste oblikovali specifične urnike za vajeniško obliko:

- Ali ste oblikovali poseben urnik samo za skupino/oddelek vajencev za vsak program posebej?
- Ali ste urnike reorganizirali tako, da ste uskladili različne programe, vendar samo za vajence?
- Ali ste urnike reorganizirali tako, da se lahko usklajeno izobražujejo tako dijaki kot vajenci?

Na šolah so na vsako postavko odgovorili z da ali ne.

Razpredelnica 23: Načini sprememb izvedbenega kurikula

<b>Spremembe</b>	<b>Da (f)</b>	<b>Ne (f)</b>
Oblikovanje ločenega urnika samo za skupino/oddelek vajencev za vsak program posebej	2	12
Oblikovanje urnikov z uskladitvijo različnih programov, vendar samo za vajence	2	12
Reorganizacija urnikov, tako da se lahko usklajeno izobražujejo tako dijaki kot vajenci	12	2

Odgovori sogovornikov kažejo, da so se oblikovanja urnikov lotili različno, pri tem pa so morali biti precej iznajdljivi, saj so najpogosteje usklajevali delo za vajence in dijake. Kot je razvidno iz odgovorov v točki 2.5.4, je to povzročilo tudi, da so vajenci zamujali pouk zaradi usposabljanja v podjetju. Z vidika organizacije in zagotavljanja kakovostnega

pedagoškega procesa je zato gotovo najugodnejša situacija, ki omogoča šolam, da oblikujejo samostojne oddelke. Zaradi majhnega vpisa je to bilo mogoče storiti le na dveh šolah.

### 2.5.3 Ali ste pri postavitvi prvega izvedbenega kurikula potrebovali podporo, in če ste jo prejeli, od koga?

Razpredelnica 24: Potreba po podpori pri postavitvi prvega izvedbenega kurikula

Kategorija	Koda	f
Potreba po podpori	Da	7
	Kolegi iz drugega šolskega centra	1
	Na srečanjih MVI, CPI in drugih srečanjih	1
Ni potrebe	Ne	7

Na sedmih šolah pri pripravi izvedbenega kurikula za vajeniško obliko niso potrebovali podpore, na sedmih šolah pa so podporo potrebovali in jo tudi dobili. Na eni šoli so povedali, da so podporo dobili od kolegov iz drugega šolskega centra, na eni šoli pa so jo dobili na srečanjih MVI, CPI in drugih srečanjih.

### 2.5.4 Ali ste zadovoljni z obstoječim izvedbenim kurikulumom? Ali iščete kakšne druge rešitve, in če jih, katere?

Razpredelnica 25: Zadovoljstvo z izvedbenim kurikulumom

Kategorija	Koda	f
Zadovoljstvo z izvedbenim kurikulumom	Izvedbeni kurikulum je dobro pripravljen	14
Problematika	Potreba po modelu komunikacije med šolo in delodajalcem	1
	Vajenci manjkajo pri njim namenjenem pouku	1

Na vseh šolah so z obstoječim izvedbenim kurikulumom zadovoljni. Na eni šoli so poudarili potrebo po vzpostavitvi modela komunikacije med šolo in delodajalci: *»Z razporeditvijo ur in ciljev smo zadovoljni. Bolj čutimo potrebo po modelu komunikacije med šolo in delodajalcem. O ozaveščanju, da je vajenec hkrati dijak, da mora biti učitelj v stiku z vajencem in z mentorjem, ko je v podjetju. Dogovor na šoli je, da gre vsak učitelj v podjetje trikrat na leto.«*

Na eni šoli pa so opozorili: *»Na urniku imajo dijaki na primer pet ur prakse, potem pa še matematiko in strokovni modul. Za to uro vajenca ne moremo spraviti v šolo, zato takrat manjkajo. Trudimo se tako organizirati, da manjka pri različnih predmetih po malo.«*

### 2.5.5 Ali nameravate izvedbeni kurikulum za naslednjo generacijo vajencev prilagoditi,

## spremeniti? Kaj, zakaj?

Na nobeni šoli nimajo namena spreminjati izvedbenega kurikula za naslednje šolsko leto.

### 2.5.6 Kaj menite o možnostih učenja vajencev v spletnih okoljih (za določene vsebine, ki jih pri pouku ne morejo poslušati)? Ali ste za vajence že pripravili kakšna posebna gradiva, tudi e-gradiva?

Razpredelnica 26: Možnosti učenja vajencev v spletnih okoljih

Kategorija	Koda	f
Digitalizacija ni primerna	Mladi niso pripravljeni za samostojno učenje doma	2
	Poklicna socializacija poteka v podjetju	3
	Eden od temeljnih ciljev programa je razvijanje ročnih spretnosti	3
	Izkušnja s covidom-19 je pokazala prednosti in slabosti spletnih orodij	2
Digitalizacija je pogojno primerna	Kakovostno učno gradivo	1
	Gradivo so že pripravili/pripravljajo	2
	Za področje avtomatizacije	1

Na desetih šolah niso preveč naklonjeni samostojnemu učenju v spletnih okoljih. Sogovorniki na dveh šolah so se sklicevali na obdobje pandemije covid-19, ko se je pokazalo, da je šola tisto mesto, kjer se mladi najbolje učijo. Na dveh šolah menijo tudi, da mladi niso pripravljeni na samostojno učenje. Primer odgovorov: *»Obdobje pandemije covid-19 je pokazalo, da se vse da. Vendar izkušnje iz tega obdobja kažejo, da mladi nimajo delovnih navad, da si ne znajo razporediti delovnega časa, da pri samostojnem učenju ni fokusa. Doma tudi ni možno razvijati socialnih veščin. Zavzemamo se za izobraževanje v šoli, ne kombinirano.«* Na treh šolah so poudarili, da je namen poklicnega izobraževanja razvijanje ročnih spretnosti in poklicna socializacija. Primer odgovorov: *»Ne. To je poklicna šola, ne gre na daljavo. Oni morajo biti v stiku in delati, se učiti v živo.«*

Na štirih šolah menijo, da je učenje v spletnih okoljih dobrodošlo, če je pripravljeno kakovostno učno gradivo. Na dveh šolah so spletno učno gradivo za določen sklop že pripravili oziroma ga pripravljajo. Na eni šoli sodelujejo pri mednarodnem projektu, katerega cilj je priprava e-gradiva: *»Dobrodošlo. Smo v projektu [...], kjer počnemo ravno to. Vsaka šola naj bi pripravila in digitalizirala pet učnih situacij.«*

## 2.6 Uspešnost vajencev in ocenjevanje znanja

### 2.6.1 Kako načrtujete ocenjevanje znanja vajencev? So v načrtovanje ocenjevanja vključeni posamezni mentorji iz podjetij?

Razpredelnica 27: Načrtovanje ocenjevanja znanja vajencev

Kategorija	Koda	f
Načrtovanje ocenjevanja	Načrtuje učitelj strokovnega modula	13
	Načrtuje organizator PUD	1
	V podjetju sodelujeta učitelj strokovnega modula in mentor	2
Izvedba ocenjevanja	Učitelj strokovnega modula in učitelj praktičnega pouka	2

Na trinajstih šolah so povedali, da načrt ocenjevanja pripravi vsak učitelj strokovnega modula, na eni pa ocenjevanje v podjetju načrtuje organizator PUD. Načrt posredujejo mentorjem v podjetjih: *»Učitelji in mentorji se dogovarjajo. Učitelji opredelijo cilje, znanja, ki jih bodo ocenjevali. Pripravijo ocenjevalne liste. Organizator to posreduje mentorjem. Po ocenjevanju obišče delodajalca in analizirata oceno.«* *»Učitelji morajo pripraviti letne priprave: cilje in vsebine, minimalne standarde znanja in načrt ocenjevanja. V podjetju morata učitelj in mentor skupaj pripraviti načrt ocenjevanja. Usklajeno načrtujejo.«*

Na dveh šolah so dodali, da učitelji skupaj oblikujejo končno oceno: *»Učitelji samostojno načrtujejo vsak za svoj modul. Učitelj prakse ocenjuje sprotno delo – ali je dijak dosegel cilje pri izdelku, vestnost pri izdelavi izdelka, kako je usvojil postopke kontrole, nato skupaj z učiteljem strokovnega modula zaključita oceno.«*

## 2.6.2 Kako poteka ocenjevanje v podjetju? Katere oblike/načini ocenjevanja v podjetju so pri vajencih v ospredju?

Razpredelnica 28: Potek ocenjevanja v podjetjih

Kategorija	Koda	f
Način ocenjevanja	Ocenjevalni obrazci	13
	Opazovanje vajenčevega dela	2
	Razgovor	1
Predmet ocenjevanja	Izdelek	5
	Delovni proces	1
	Veščine	2
	Cilji iz KPU oz. cilji iz katalogov znanja	4
	Vajenčev dnevnik	3
Kdo ocenjuje	Mentor	12
	Mentor v sodelovanju z organizatorjem PUD	1

Na večini šol (13) so povedali, da ocenjevanje v podjetju poteka na podlagi ocenjevalnih obrazcev, ki jih pripravijo učitelji strokovnih modulov in/ali organizator PUD. Na dveh šolah so povedali, da ocenjevanje poteka tudi na podlagi opazovanja vajenca pri delu in na podlagi razgovora (1 šola).

Primeri odgovorov: *»Mentor ocenjuje po ocenjevalnih obrazcih, ki jih pripravi učitelj strokovnega modula.«* *»Mentor dijaka spremlja skozi celotno prakso, na koncu pride organizator PUD v podjetje in skupaj ocenita glede na ocenjevalne liste.«* Na šolah so



povedali še, da mentorji v podjetjih ocenjujejo izdelek ali storitev (5 šol), sprotno delo (3 šole), vaječev dnevnik (2 šoli). Na eni šoli so pripomnili, da je področje ocenjevanja v podjetjih treba še domisliti, razviti.

Predmet ocenjevanja v podjetju je izdelek vajenca na PUD; tako pravijo na petih šolah. Na štirih šolah so povedali, da ocenjujejo doseganje ciljev iz KPU oziroma iz strokovnih modulov. Na treh šolah so kot predmet ocenjevanja navedli še vaječev dnevnik, veščine, ki jih vajenec razvija (2 šoli) in delovni proces (1 šola). Primera odgovorov: *»V podjetju se ocenjuje izdelki in sprotno delo ter delovna poročila. Mentor oceni glede na ocenjevalni list in skozi razgovor, ki ga opravi z organizatorjem PUD.«* *»Mentor ocenjuje veščine na osnovi določenega izdelka. Mentor prenese informacijo učitelju v šoli glede na ocenjevalne liste.«*

Na dvanajstih šolah so povedali, da v podjetju ocenjuje mentor, na eni šoli pa, da vajenca ocenita mentor in organizator PUD skupaj, ko pride organizator PUD v podjetje.

### 2.6.3 Ali menite, da z načinom ocenjevanja, ki ga izvajate, dobite dovolj informacij o kompetencah vajencev?

Razpredelnica 29: Ustreznost ocenjevanja v podjetju

Kategorija	Koda	f
Pridobi se dovolj informacij o kompetencah vajencev	Večinoma dobijo dovolj informacij	10
Pridobijo se delne informacije o kompetencah vajencev	Odkvisno od delodajalca	1
	Ni nujno, da je to, kar se ocenjuje, povezano z dejavnostjo podjetja	1
	To področje je treba še razviti	1
Ne pridobi se dovolj informacij o kompetencah vajencev	Ne, šola nima nadzora	1

Na desetih šolah menijo, da z načinom ocenjevanja, ki ga izvajajo, dobijo večinoma dovolj informacij o kompetencah vajencev. Na eni od teh šol so dodali, da bi morali mentorje usposabljanje o ocenjevanju v podjetjih.

Na treh šolah menijo, da z obstoječim načinom ocenjevanja dobijo le delne informacije o kompetencah vajencev: *»Odkvisno od delodajalca. Načeloma ja. Bolj se vidi na izdelku.«* *»Nekaj dobimo, ni pa nujno, da je to, kar se ocenjuje vedno povezano s tem, kar delajo v podjetju. Na tem je še treba delati.«* *»To področje je treba še razviti.«*

Na eni šoli menijo, da nimajo nadzora nad tem, kaj in kako se vajenci naučijo v podjetju.

### 2.6.4 Ali menite, da je znanje dijakov in vajencev v istem programu enakovredno? Kje so razlike?

Razpredelnica 30: Mnenje o enakovrednosti znanja vajencev in dijakov

Kategorija	Koda	f
Znanje je enakovredno	Da	3
	Da, to je razvidno iz zaključnih izpitov	1
Boljše znanje dijakov	Dijaki imajo več strokovne širine	3
	Primanjkljaj strokovne teorije	3
Boljše znanje vajencev	Vajenci znajo več	1
	Več znanja imajo na področju, za katero je podjetje specializirano	3
	Vajenci imajo več znanja o organizaciji dela	1
	Odvisno od delodajalca, pri katerem je vajenec na PUD	1
Ni mogoče oceniti	To se bo videlo v programu PTI	1
	Imamo samo vajence	1
	Ni podatkov	1

Na štirih šolah menijo, da je znanje vajencev in dijakov enakovredno. Na eni šoli so dodali, da se to pokaže tudi na zaključnih izpitih.

Na treh šolah menijo, da se dijaki v šoli naučijo več, da imajo več strokovne širine in da znajo dijaki več kot vajenci. Primer odgovorov: *»Dijaki v šoli se naučijo več. Vajenci se naučijo pri delodajalcu tisto, kar ta delodajalec izvaja. Več širine imajo dijaki.«*

Glede znanja vajencev na eni šoli menijo: *»Vajenci so boljše kot dijaki.«* Na treh šolah menijo, da je pri vajencih znanje strokovne teorije šibkejša, da pa imajo vajenci veliko znanja na področju, za katero je podjetje specializirano. Primeri odgovorov: *»Na nekaterih področjih znanje vajencev presega znanje dijakov (posebej specifične, ki jih izvaja posamezno podjetje). Manko vajenca je v znanju strokovne teorije.«* *»Vajenci v splošnem več znajo v praksi, v organizaciji dela. Slabše morda v komunikaciji in znanju teorije.«* Na eni šoli so poudarili, da je znanje vajencev odvisno od po podjetij, kjer so na PUD.

Na treh šolah pa so neopredeljeni. Na eni šoli zato, ker imajo samo oddelek vajencev. Na drugi šoli pravijo, da ne bi dajali subjektivne ocene, da pa se bo to pokazalo, ko se bodo vajenci vpisali v programe 3 + 2. Na tretji šoli pravijo, da nimajo empiričnih dokazov za takšno oceno.

## 2.6.5 Kaj bi bilo treba spremeniti pri pouku (organizacija, vsebina) in kaj pri usposabljanju v podjetju (vsebinska ustreznost učnih mest, organizacija usposabljanja ...) za kakovostno izvedbo vajeništva?

Razpredelnica 31: Potrebne spremembe za kakovostno izvedbo vajeništva

Kategorija	Koda	f
Izbira podjetja	Potrebujemo ustrezna podjetja	2
	Podjetja so preozko specializirana	1
	Zbornica odgovorna za izbiro podjetij	1
Razmerje izobraževanja v šoli in podjetju	Razmerje bi moralo biti 60 : 40 v prid šole	1

Modernizacija poklicnega izobraževanja  
Priloga 1: Delno poročilo o rezultatih intervjujev z vajeniškimi šolami

Model sodelovanja med šolo in podjetjem	Razviti model sodelovanja med šolo in podjetjem	1
Pripravljenost podjetij	Neobveščenost delodajalcev	1

Predlogov sogovorniki nimajo veliko. K višji kakovosti znanja vajencev bi po mnenju šol prispevala izbira ustreznega podjetja (2 šoli). Na eni šoli menijo: *»Zbornica bi morala prevzeti odgovornost nad tem, kar se vajenci naučijo v podjetju.«* Na eni šoli vidijo največjo težavo v tem, da so podjetja preozko specializirana. Tako je uresničevanje vseh ciljev iz KPU težko ali celo nemogoče. Na eni šoli tudi menijo, da bi morale biti razmerje med izobraževanjem v šoli in usposabljanjem v podjetjih 60 : 40 v prid šole. Na eni šoli pravijo, da je treba razviti model sodelovanja med šolo in podjetjem: *»Izvedba pedagoškega procesa v podjetju, sodelovanje šole in podjetja pri pedagoškem procesu.«* Na eni šoli pa predlagajo, da se delodajalce natančneje seznanijo, kaj bodo njihove naloge in odgovornosti, če se odločijo, da bodo izvajali vajeništvo: *»Razlogi so v predhodni neobveščenosti delodajalcev. Veliko naših delodajalcev je bilo na uvodnem sestanku presenečenih, da bodo dejansko izvajalci modulov, saj so si vajeništvo predstavljali samo kot prakso.«* Na eni šoli pa so opozorili na neuskklajenost zakonodaje: *»Zakaj morajo dijaki imeti določeno, da lahko delajo v podjetju samo 36 ur? Delodajalci imajo s tem težavo. Zakaj ne 40 ur kot zaposleni?«*

### 3 Predlogi za nadaljnje delo

Gessler (2019) ugotavlja, da lahko v Evropi ločimo dva pristopa k upravljanju vajeništva, ki se razlikujeta v tem, kdo pri upravljanju vajeništva prevzema glavno vlogo. Razločuje med: (a) na podjetjih temelječim vajeništvom in (b) na šolah temelječim vajeništvom.

Bistvena razlika med pristopoma se kaže v vprašanju, kdo prevzame iniciativo za vajeništvo. V sistemih, kjer poznajo na podjetjih temelječe vajeništvo, se mora kandidat za mesto vajenca prijaviti v podjetju, podjetje ga izbere in pripravi pogodbo, zato je zavezanost podjetja vajeništvu velika. Vajenec ima status zaposlenega in dobi plačo. Velik delež financiranja vajeništva prevzemajo podjetja in podjetja določajo načrt usposabljanja. V primeru pošolanega vajeništva pa vpisne postopke izvedejo šole in vajenci sklenejo pogodbe s podjetji ob pomoči šol. Vajenec ni polni in trajni član profesionalne skupnosti, običajno ne dobi plače. Vajenec je bolj učenec kot zaposleni, zavezanost podjetij je majhna, tudi financiranje je večinoma iz javnih sredstev (prav tam, str. 681–682).

Da je v Sloveniji vajeništvo precej pošolano, je razvidna iz same zasnove vajeništva (Cedefop, 2017) in tudi iz izvedbe (Klarič, 2021): MVI je pooblaščen za oblikovanje in izvajanje izobraževalne politike in pripravo sistemskih predpisov tudi na področju vajeništva. Hkrati prevzema tudi dodatne finančne obremenitve (vložek delodajalske strani ostaja majhen). Na izvedbeni ravni pa imajo vodilno vlogo šole, ki vodijo vpisne postopke dijakov; dijakom, ki izberejo vajeniško obliko, pomagajo pri iskanju učnih mest v podjetjih, dogovarjajo se s podjetji ter – kot kažejo dosedanje evalvacije – podjetjem pomagajo pri vodenju dokumentacije in spremljanju vajencev. Pomembno je še to, da so šole odgovorne tudi za ocenjevanje znanja vajencev.

Seveda MVI in šole niso edini partnerji pri upravljanju in izvajanju vajeništva niti poklicnega in strokovnega izobraževanja v celoti, saj smo v Sloveniji že s prenovo v devetdesetih letih 20. stoletja poklicno in strokovno izobraževanje zasnovali na konceptu socialnega partnerstva (kar bo v ospredju naslednje faze te evalvacije obstoječe ureditve vajeniškega sistema). Kljub temu je v tem kontekstu razumevanje vloge šol, njihovega delovanja, motivov in razmišljanja zelo pomembno. Kaj nam torej sporočajo zgornji rezultati?

#### 3.1 Karierna orientacija, prepoznavnost vajeništva in postopek vpisa

Seznanjenost mladih in osnovnih šol z vajeništvom je po oceni sogovornikov še vedno dokaj slaba. Nekaj šol ocenjuje, da se sčasoma po zaslugi skupne angažiranosti šol in

zbornic prepoznavnost vajeništva povečuje. Šole sodelujejo z osnovnimi šolami, izvajajo različne aktivnosti na svojih šolah in v skupnosti.

Nevralgična točka so svetovalne službe v osnovnih šolah, saj so po mnenju sogovornikov svetovalni delavci slabo seznanjeni z vajeništvom, nekateri pa do njega izražajo tudi odpor. **Svetovalne službe bo treba v prihodnje intenzivneje vključiti v informiranje in glede tega razmisliti o prenovi koncepta poklicnega usmerjanja.**

Vpisni postopki so po izkušnjah sogovornikov ustrezno zasnovani. V nekaterih primerih pa se pojavlja težava, saj bodoči vajenci **pred vpisom v poklicni program še nimajo podpisane pogodbe z delodajalcem** – pogosto se pogodbe sklepajo po vpisu med julijem in septembrom, včasih celo do konca koledarskega leta. Po Zakonu o vajeništvu bi morala biti vajeniška pogodba podpisana pred vpisom dijaka/vajenca v šolo, toda podatki vseh dosedanjih evalvacij kažejo, da tega v praksi ni mogoče doseči. Glede na pošolanost našega sistema je stanje pravzaprav razumljivo, vendar zahteva premislek **o spremembi 7. člena Zakona o vajeništvu** (Uradni list RS, št. 25/17) v smeri večje fleksibilnosti.

**Sodelovanje šol in zbornic je postalo stalnica** in šole so s sodelovanjem zbornic na splošno zelo zadovoljne. Z več težavami se šole srečujejo pri sodelovanju s podjetji ali pa gre za lokalno specifične ovire (nerazvitost industrije v okolju, potreba po vključitvi območne zbornice ...).

### 3.2 Sodelovanje s podjetji

**Šole so aktivne pri iskanju učnih mest za svoje vajence.** Pri tem se večinoma opirajo na centralni register učnih mest (CRUM) ali registra, ki ju vodita zbornici. Nekatere šole se pri tem opirajo tudi na podjetja, s katerimi sodelujejo pri izvedbi PUD v okviru šolske oblike PSI. Redkeje bodoči vajenci pridejo na šolo z že izbranim podjetjem, le na treh šolah je to bolj običajna praksa.

Na šolah so organizatorji PUD tisti, ki v največjem deležu vzpostavijo in ohranjajo stike s podjetji. Zgodí se, da je vezni člen ravnatelj, lahko pa tudi učitelj, dijak ali zbornica. Večinoma gre za že znana podjetja, s katerimi vzdržujejo stike po telefonu, e-pošti in tudi (vendar redkeje) s srečanji v živo.

Šole načeloma ocenjujejo, da imajo podjetja, vključena v registre, ustrezna učna mesta, je pa nekaj tudi neopredeljenih in kritičnih glasov. Kritike se nanašajo bodisi na neangažiranost mentorjev v podjetjih bodisi na preozko specializiranost podjetij glede na pričakovanja izobraževalnega programa.

### 3.3 Motivacija šol za izvajanje vajeništva

Tudi ta evalvacija potrjuje ugotovitev, da so šole ključen akter, ki prispeva k obstoju vajeniške oblike poklicnega izobraževanja. Na vprašanje, zakaj to počnejo, odgovarjajo različno. Največ njihovih odgovorov pa je mogoče razdeliti v dve skupini: **ena skupina vidi v tesnem povezovanju z gospodarstvom prispevek k večji kakovosti poklicnega izobraževanja in gospodarstva samega; druga, številčnejša skupina pa vidi v vajeništvu predvsem rešitev za težave svoje šole** (pričakovanja po večjem vpisu, širjenju ponudbe programov na šoli ipd.). Kar nekaj je tudi razočaranja, saj več kot polovica sogovornikov ugotavlja, da se pričakovanja glede vajeništva niso uresničila. Vzroke vidijo v pomanjkanju interesa mladih, učiteljev ali podjetij. Zato ne preseneča ugotovitev, da imajo **z vajeništvom šole zelo različne načrte, večina pa jih širitev ne predvideva oziroma si jih ne želi.**

Ker je vajencev malo, so morale šole najti **številne organizacijske rešitve in pokazati veliko iznajdljivosti**. Preurejale so urnike, združevale oddelke, prilagajale način dela in izvedbo pouka. Za to delo niso prejele **dodatnih finančnih sredstev**, imajo pa finančno korist v tem, da so polno plačane tudi v času, ko so vajenci v podjetjih. Poleg tega se je v letu 2021 spremenil normativ za organizatorje PUD: na šolah, ki izvajajo vajeniško obliko, se delovno mesto odpre za vsakih 140 dijakov (medtem ko je za šolsko obliko številka dvojna) (Pravilnik o normativih in standardih ..., Uradni list RS, št. 62/10, 99/10, 47/17, 30/18, 16/21, 178/21 in 74/23). Iz odgovorov je razvidno, da šole teh koristi ne prepoznavajo v polni meri in si želijo, da bi imele dodatna sredstva (predvsem si želijo, da bi lahko imele samostojne oddelke za vajence) in možnost, da se uvede delovno mesto koordinatorja vajeništva.

Zanimivo je razmišljanje sogovornikov o razlikah med statusoma vajenca in dijaka. Šole pravilno ugotavljajo, da so **razlike med statusom dijakov**, ki se izobražujejo na podlagi kolektivne ali individualne pogodbe v okviru šolske oblike, in tistih, ki se izobražujejo na podlagi vajeniške oblike, izjemno majhne. Gotovo pa ima vajeniška oblika nekaj prednosti, saj gre pri tej za bolj reguliran postopek in izobraževalni proces: nova dokumentacija, pravila in postopki, ki jih prinaša Zakon o vajeništvu, so večje zagotovilo kakovostno izpeljanega učenja na delu in zaščite dijaka/vajenca. V tem je primerjalna prednost vajeniške oblike, ki vzbuja pomisleke o **primernosti nadaljnje rabe individualnih učnih pogodb**.

### 3.4 Načrtovanje usposabljanja v podjetju

Šole imajo pri uvajanju vajeniške oblike zelo veliko obveznosti, med drugim so **prevzele ključno vlogo pri pripravi NIV**. Pred prvo pripravo NIV so se nekateri posvetovali s CPI, največ pa so se oprli na KPU.

Večina šol je opravila srečanja z delodajalci: bodisi so organizirali skupinski sestanek na šoli bodisi so se srečali organizatorji PUD z mentorji v posameznem podjetju. Namen teh srečanj je **seznanitev** mentorjev z zahtevami programov in ocenjevanjem vajenčevega dela – se pravi, da v večini primerov **ne gre za partnerstvo** med šolo in podjetjem, v katerem bi načrtovanje izobraževanja vajenca bilo enakovredno razdeljeno med šolo in podjetje. V to načrtovanje vajenci niso vključeni: samo ena šola poroča, da so pri pripravi NIV sodelovali tudi vajenci.

Šole se običajno načrtovanja lotijo z analizo KPU in katalogov znanja. Na podlagi tega pripravijo **načrt, v katerem izobraževalne cilje razdelijo med šolo in podjetje**. Ker je treba polovico programa realizirati v podjetju, s tem **pride do prenosa tako bolj praktičnih kot bolj teoretičnih ciljev na podjetja**. S tem načrtom potem seznanijo podjetja, ki so neredko presenečena nad spoznanjem, da morajo vajence tudi poučevati.

Poleg tega podjetja **vseh ciljev zaradi svoje specializiranosti ne morejo realizirati**, kar šole rešujejo večinoma tako, da jih izvedejo same. Zato ocenjujejo, da bi moral to program šolam omogočati tudi formalno. Nekaj jih ocenjuje, da je ta problem mogoče reševati tudi ob pomoči MIC ali drugih delodajalcev.

Šole so s samimi obrazci za pripravo NIV zadovoljne, dale pa so nekaj predlogov za izboljšanje; med drugim so predlagale, da je **NIV odprt in fleksibilen dokument**.

### 3.5 Fleksibilnost izvedbenega kurikula za izvedbo vajeništva

Uvedba vajeniške oblike izobraževanja je šolam prinesla tudi potrebo po prilagoditvi izvedbenih kurikulov. Najizrazitejša sprememba je prenos ciljev iz strokovnih modulov k delodajalcem, poleg tega pa so v izvedbenih kurikulih zapisane organizacijske rešitve. Rešitve, ki so jih našli, bodo ohranjali tudi v bodoče.

Kot rečeno, se šole srečujejo s številnimi organizacijskimi izzivi in jih rešujejo po svojih najboljših močeh. Pravijo, da imajo pri tem dovolj podpore CPI in drugih šol. Naleteli pa smo na problem, da šola ni zmogla pouka organizirati tako, da bi mu vajenci lahko v celoti sledili.

Evalvacija pritrjuje ustreznosti razmisleka, ki smo ga podali že ob evalvaciji poskusnega uvajanja vajeništva (Ermenc, 2020): zaradi izjemno majhnega števila vajencev morajo šole oblikovati kombinirane oddelke, z njimi pa je priprava primerne urnika izjemno

velik izziv in tveganja za upad kakovosti so velika. Zato ponavljamo priporočilo odločevalcem, da velja razmisliti o predlogu, da bi se razvijala **mreža šol, ki bi izvajale vajeniško obliko izobraževanja** ustrezno kadrovske in finančne podprte.

### 3.6 Uspešnost vajencev in ocenjevanje znanja

**Tudi priprava načrta za ocenjevanje je v rokah šol**, večinoma učiteljev strokovnega modula, ki v največ primerih pripravijo za mentorje **ocenjevalne liste**. Te načrte organizatorji PUD posredujejo mentorjem in z mentorji pri ocenjevanju večkrat tudi sodelujejo. Redko se zgodi, da pri pripravi ocenjevalnih listov mentorji aktivneje sodelujejo.

Večina šol meni, da tako pridobijo ustrezne informacije o realizaciji ciljev in usvojitvi kompetenc v podjetjih. Nekaj med njimi jih tudi pravi, da so te informacije le delne in da je ocenjevanje v podjetjih še izziv.

Glede **kakovosti znanja vajencev imajo sogovorniki različna mnenja**, vendar le na štirih šolah menijo, da je znanje vajencev in dijakov enakovredno, kar je mogoče videti na zaključnih izpiti. Nekaj sogovornikov ugotavlja, da je znanje različno: dijaki imajo več teoretičnega strokovnega znanja, vajenci pa imajo bolj razvite poklicne veščine in bolj poznajo organizacijo dela. Imamo pa celo primer šole, ki ocenjuje, da je znanje njihovih vajencev celo boljše – zlasti tam, kjer so podjetja visoko specializirana in tehnološko napredna.

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** (Zaključno poročilo ..., 2021). Ta rešitev je trenutno razumljena precej togo in uradniško, kar je privedlo do siljenja podjetij, da se vedejo kot šole, šole pa spravlja v stisko, saj vedo, da prenos polovice učnega časa na podjetja preprosto ne more dati identičnih učnih izidov. Šole deloma problem rešujejo prek tesnega in partnerskega sodelovanja med šolo in podjetjem, pri katerem šole skupaj s podjetji pripravijo NIV in se odločijo, kako bodo spremljali in vrednotili realizacijo učnih ciljev. Za zdaj ugotavljamo, da so takšne prakse še vedno redke – šole za zdaj podjetjem naloge bolj delegirajo, kot pa z njimi delajo skupaj.

Ovira pa je vendarle bolj sistemska kot izvedbena. Da smo v državi na tej točki zašli v težavo, kažejo tudi primerjalni podatki. Če ponazorimo zgolj z enim podatkom (Cedefop, 2022): v Avstriji se v vajeniških programih delež splošnoizobraževalnih predmetov giblje med 4 % in 6 % (medtem ko je ta delež v sorodnih šolskih poklicnih programih med približno 30 % in 40 %), delež strokovne teorije je v vajeniških programih nekje med 10 % in 15 % (v



sorodnih šolskih poklicnih programih pa nekje med 20 % in 30 %), preostanek pa je namenjen učenju na delu. V Sloveniji pa je tudi v vajeniški obliki poklicnega izobraževanja delež splošnoizobraževalnih predmetov okoli 29 %. Pri Cedefopu (2022) ugotavljajo, da ravnovesja, s katerim bi bili vsi v državi zadovoljni, skorajda ni mogoče najti. Toda pri iskanju odgovora je treba upoštevati sodobna spoznanja o učenju v podjetjih in vrstah znanja, ki ga je tam mogoče pridobiti: če podjetje nima svojega izobraževalnega središča ali če vajenca ne pošljejo v medpodjetniški izobraževalni center (INAPP, 2019), kjer bi lahko sistematično usvajal strokovno teorijo, učenje poteka na delovnem mestu. Na delovnem mestu pa vajenec lahko razvija zlasti specifične – na delovno mesto vezane – veščine in tiho znanje. Tiho znanje in na delovno mesto vezane veščine usvaja s samim delom, pa tudi prek sodelovanja z zaposlenimi ter mentorjevega ali inštruktorjevega dela (prim. Mikulec, 2018). Nekatera tako pridobljena znanja in veščine po kurikularni tradiciji spadajo med splošno znanje oziroma ključne kompetence (komunikacija, timsko delo ipd.). V šolah pa je po drugi strani mogoče razvijati predvsem splošno in teoretično strokovno znanje, medtem ko je v šolskih delavnicah, laboratorijih in na podobnih učnih mestih mogoče razvijati tudi praktične poklicne veščine – se pravi veščine, ki so vezane na poklic, ne pa na delovno mesto.

V vajeniški obliki, kjer vajenec na delovnem mestu preživi polovico svojega izobraževanja, torej ne more pridobiti toliko splošnega znanja niti toliko poklicnega znanja/veščin kot dijak v šolski obliki, lahko pa pridobi več (tacitnega) splošnega in na delovno mesto vezanega poklicnega znanja. Vprašanje je, ali je v tem primeru še mogoče govoriti o isti kvalifikaciji? Primeri iz Evrope (npr. Nizozemska) kažejo, da je o enakovrednosti načeloma mogoče govoriti, vendar v takšnem primeru na kvalifikacijo ne smemo gledati v smislu pridobitve istega znanja, temveč v smislu *primerljivega* znanja – torej znanja, ki ga je mogoče umestiti na isto kvalifikacijsko raven po logiki ogrodja kvalifikacij in to prikazati v ustreznih listinah (spričevalih, prilogah k spričevalom). Da bi to bilo mogoče, je treba imeti precej decentraliziran in odprt pristop pri pripravi nacionalne kvalifikacije/programa (kvalifikacijskega standarda), ki vodi v zasnovo bolj individualiziranih spričeval/kvalifikacij (npr. Norveška). Individualizirana spričevala so koristna z vidika trga dela, prinašajo pa tveganja z vidika prehodnosti: čeprav je nadaljnje izobraževanje formalno mogoče, je lahko pripravljenost prešibka (zlasti če gre za redukcijo splošnoizobraževalnih vsebin). K fleksibilnosti pa lahko pripomorejo tudi moduli, če so razumljeni kot sredstvo izbirnosti in krepitev načela individualizacije (Cedefop, 2022, str. 46, 52–53).

Iskanje rešitve gre torej lahko v dve smeri: bodisi v smer oblikovanja ločenih vajeniških izobraževalnih programov bodisi v ohranjanje istega standarda s hkratno individualizacijo učnih poti. Vsaka rešitev ima svoje prednosti in pasti, zdi pa se, da so ločeni programi zaradi

majhnega interesa in velike pošolanosti našega poklicnega izobraževanja nasploh manj smotni. Ciljno načrtovanje, učni izidi, moduli, odprti kurikul, ogrodje kvalifikacij in priloga k spričevalu pa so instrumenti in koncepti, ki jih že imamo na voljo in jih lahko uporabimo za krepitev načela individualizacije tudi v vajeniški obliki.

## Viri in literatura

- Cedefop (2017). *Tematski pregled po državah: Pregled vajeništva: Slovenija*: Cedefop
- Cedefop (2022). *The future of vocational education and training in Europe. Volume 1: the changing content and profile of VET: epistemological challenges and opportunities*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Cedefop research paper; No 83. <http://data.europa.eu/doi/10.2801/215705>
- Ermenc, K. S. (2020). *Razprava o rezultatih evalvacij poskusnega uvajanja vajeniške oblike*. Priloga 7. Ljubljana: Center RS za poklicno izobraževanje. [https://cpi.si/wp-content/uploads/2021/02/ZP-Priloga-7\\_-Razprava-o-rezultatih-evalvacij-vajeniske-oblike-izobrazevanja.pdf](https://cpi.si/wp-content/uploads/2021/02/ZP-Priloga-7_-Razprava-o-rezultatih-evalvacij-vajeniske-oblike-izobrazevanja.pdf)
- Gessler, M. (2019). Concepts of Apprenticeship: Strengths, Weaknesses, and Pitfalls. V: *Handbook of Vocational Education and Training* (str. 677-709). Springer International Publishing [https://doi.org/10.1007/978-3-319-94532-3\\_94](https://doi.org/10.1007/978-3-319-94532-3_94)
- INAPP (2019). *Dualni sistemi v regijah na območju Alp. Končno poročilo*. Projekt AlpGov. Skupina 3 Strategije Evropske unije za alpsko makroregijo (EU-SALP).
- Klarič, T. (ur.) (2021). *Zaključno poročilo o poskusnem uvajanju vajeništva. Kaj je pokazalo poskusno uvajanje vajeništva?* (2021). Ljubljana: Center RS za poklicno izobraževanje.
- Krmac, N., in Cencič, M. (2022). *Kvalitativno pedagoško raziskovanje: od ideje do podatkov*. Koper: Založba Univerze na Primorskem.
- 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.
- Pravilnik o normativih in standardih za izvajanje izobraževalnih programov in vzgojnega programa na področju srednjega šolstva*. Uradni list RS, št. 62/10, 99/10, 47/17, 30/18, 16/21, in 178/21 in 74/23.
- Sagadin, J. (1993). *Poglavja iz metodologije pedagoškega raziskovanja*. Ljubljana: Zavod Republike Slovenije za šolstvo in šport.
- Sagadin, J. (2004). Tipi in vloge študije primerov v pedagoškem raziskovanju. *Sodobna pedagogika*, št. 4, let. 55, str. 88–100.
- Vogrinc, J. (2008). *Kvalitativno raziskovanje na pedagoškem področju*. Ljubljana: Pedagoška fakulteta.
- Zakon o vajeništvu*. Uradni list RS, št. 25/17 in 78/23 – ZZVZZ-T.

