



Udejanjanje socialnega partnerstva

Sintezno poročilo o evalvaciji obstoječega sistema vajeništva

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

Udejanjanje socialnega partnerstva – Sintežno poročilo o evalvaciji obstoječega sistema vajeništva

PRI PRIPRAVI POROČILA SO SODELOVALI:

Sodelavca Centra RS za poklicno izobraževanje:
mag. Tina Klarič, Darko Mali

Zunanja sodelavka:
dr. Klara Skubic Ermenc

Urednice:
dr. Klara Skubic Ermenc, mag. Tina Klarič, Teja Sever Žagar (tehnična urednica)

Metodološki pregled:
dr. Jasna Mažgon

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 209197315
ISBN 978-961-7139-56-3 (PDF)

Kazalo vsebine

O projektu	5
Uvod in zasnova evalvacije.....	6
1 Značilnosti socialnega partnerstva v Sloveniji	8
1.1 Nekateri izzivi socialnega partnerstva.....	10
2 Namen evalvacije in raziskovalna vprašanja.....	13
2.1 Prva faza: intervjuji s poklicnimi in strokovnimi šolami	14
2.2 Druga faza: intervjuji s socialnimi partnerji in resornimi ministrstvi	14
2.2.1 Vprašanja za socialne partnerje	15
2.2.2 Vprašanja za MVI.....	15
2.2.3 Vprašanja za MGTŠ in MDDSZ.....	16
2.3 Tretja faza: fokusna skupina s socialnimi partnerji in resornimi ministrstvi	17
3 Metodologija	17
3.1 Populacija, zajeta v evalvacijo	17
3.2 Postopek zbiranja in obdelave podatkov	20
3.3 Opis instrumenta.....	20
3.4 Rezultati	20
4 Ugotovitve.....	22
4.1 Stališča in izkušnje srednjih poklicnih šol	22
4.1.1 Prepoznavnost, karierna orientacija in postopek vpisa.....	22
4.1.2 Sodelovanje s podjetji	22
4.1.3 Motivacija šol za izvajanje vajeništva	23
4.1.4 Priprava načrta za izvajanje vajeništva (NIV)	23
4.1.5 Fleksibilnost izvedbenega kurikula za izvedbo vajeništva.....	24
4.1.6 Uspešnost vajencev in ocenjevanje znanja	24
4.2 Stališča in izkušnje socialnih partnerjev in resornih ministrstev.....	25
4.2.1 Pošolano vajeništvo in participacijski model sodelovanja med socialnimi partnerji	25
4.2.2 Financiranje vajeništva	26
4.2.3 PUD in strokovni nadzor nad izvajanjem PUD.....	28
4.2.4 Razmestitev izobraževalnih programov in določanje obsega vpisa.....	28
4.2.5 Komunikacija, poročanje in medsebojno obveščanje	28
4.2.6 Vodenje registrov in kakovost učnih mest.....	29
4.2.7 Upravljanje MIC in njihova vloga pri PUD	29

4.2.8	Odprti kurikulum	30
4.2.9	Promocija poklicev	30
4.2.10	Usposabljanje mentorjev	30
5	Predlogi za nadaljnje delo	31
	Viri in literatura	36

Kazalo razpredelnic

Razpredelnica 1: Sodelujoči v 1. fazi evalvacije (poklicne in strokovne šole).....	18
Razpredelnica 2: Sodelujoči v 2. fazi evalvacije (socialni partnerji in predstavniki ministrstev)	19
Razpredelnica 3: Sodelujoči v 3. fazi evalvacije (socialni partnerji in predstavniki ministrstev)	19

Seznam kratic

Cedefop	Evropski center za razvoj poklicnega usposabljanja
CPI	Center RS za poklicno izobraževanje
CRUM	Centralni register učnih mest
ESS	Evropski socialni sklad
GZS	Gospodarska zbornica Slovenije
KPU	Katalog praktičnega usposabljanja
MDDSZ	Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti
MGTŠ	Ministrstvo za gospodarstvo, turizem in šport
MIC	Medpodjetniški izobraževalni center
MVI	Ministrstvo za vzgojo in izobraževanje
NIV	Načrt izvajanja vajeništva
NOO	Načrt za okrevanje in odpornost
OZS	Obrtno-podjetniška zbornica Slovenije
PUD	Praktično usposabljanje z delom
SSPSI	Strokovni svet RS za poklicno in strokovno izobraževanje
TZS	Trgovinska zbornica Slovenije

O projektu

Projekt »Modernizacija srednjega poklicnega in strokovnega izobraževanja vključno z vajeništvom, prenova višješolskih študijskih programov ter vzpostavitev digitalno podprtih učnih mest 2022–2026« je financiran v okviru Načrta za okrevanje in odpornost (NOO), ki je nacionalni program reform in naložb, s katerimi se blažijo gospodarske in socialne posledice pandemije covid-19 v Sloveniji. Namen načrtovanih ukrepov NOO je do leta 2026 podpreti dolgoročno trajnostno rast ter obravnavati izzive zelenega in digitalnega prehoda.

Temeljni cilj projekta je modernizirati poklicno in strokovno izobraževanje, tako da bo omogočalo krepitev kompetenc za digitalni in zeleni prehod, večjo prilagodljivost, odpornost in odzivnost PSI na potrebe trga dela, okolja in posledično izboljšanje njegove relevantnosti za gospodarsko okrevanje, zvišanje produktivnosti ter uravnotežen družbeni, okoljski in gospodarski razvoj.

V okviru projekta se izvajajo naslednje aktivnosti:

- aktivnost 1: kompetence in kvalifikacije za digitalni in zeleni prehod,
- aktivnost 2: kakovost načrtovanja in izvedbe programov srednjega poklicnega in strokovnega izobraževanja na ravni izvajalcev,
- aktivnost 3: nadaljnji razvoj vajeništva in povezava šol s podjetji,
- aktivnost 4: digitalno podprta učna mesta na področju zdravstva in socialnega varstva ter predšolske vzgoje,
- aktivnost 5: prenova višješolskih študijskih programov (za zeleni in digitalni prehod) in
- aktivnost 6: izvedba dogodkov za povečanje atraktivnosti in kakovosti PSI.

Dokument Evalvacija obstoječega sistema vajeništva je eden od rezultatov v okviru projektne aktivnosti 3: nadaljnji razvoj vajeništva in povezava šol s podjetji. Temeljni fokus evalvacije je na udejanjanju socialnega partnerstva.

Uvod in zasnova evalvacije

V času poskusnega uvajanja vajeniške oblike poklicnega izobraževanja med letoma 2017 in 2021 je bila na CPI izvedena obsežna evalvacija, katere rezultati 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, ki so še vedno aktualni. Treba je okrepiti promocijo vajeništva in vanjo vključiti več partnerjev ter 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 v sodelovanju z deležniki oblikovana na CPI, manjka pa tudi celovitejši strateški pristop pri povezovanju deležnikov ter 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 je 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 težje dosegljiva, saj je odvisna od števila vpisanih vajencev. Čeprav sta formalno šolska in vajeniška oblika izobraževanja enakovredni in naj bi zagotavljali enak izobrazbeni standard, ostaja velik izziv, kako izobraževalni program oblikovati in strukturirati, da bo ustrezna podlaga tako za šolsko kot za vajeniško obliko izobraževanja. Kljub velikemu trudu, ki je 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 zdi 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).

Reševanje omenjenih izzivov je v veliki meri odvisno od delujočega socialnega partnerstva in kakovostnega socialnega dialoga. Značilnosti, prednosti in slabosti socialnega partnerstva in dialoga smo poznali še premalo, da bi lahko oblikovali učinkovite in primerne ukrepe. Glede na te ugotovitve je bila zasnovana pričujoča evalvacija obstoječe ureditve vajeniške oblike poklicnega izobraževanja, ki je trajala od maja 2022 do decembra

2023. Razdelili smo jo na tri faze: v prvi fazi smo z intervjuji raziskovali stališča tistih šol, ki so v izvajanju vajeniške oblike stopile po prvem letu izvajanja poskusa (v šolskih letih 2018/2019, 2019/2020, 2021/2021 in 2021/2022); v drugi fazi smo z intervjuji raziskovali stališča ključnih socialnih partnerjev in pristojnih resornih ministrstev; v tretji fazi pa smo v fokusni skupini konfrontirali mnenja ekspertnih predstavnikov socialnih partnerjev in predstavnikov pristojnih resornih ministrstev.

Evalvacija sledi logiki sekvenčnega raziskovanja (Vogrinc, 2008, str. 51–52), ki omogoča, da pri vsakem naslednjem koraku preverimo prejšnje ugotovitve in jih dodatno osvetlimo. Ugotovitve evalvacije poskusnega izvajanja vajeništva so bile torej upoštevane pri tej evalvaciji, hkrati pa so ugotovitve vsake od faz narekovale oblikovanje raziskovalnih vprašanj za vsako nadaljnjo fazo.

1 Značilnosti socialnega partnerstva v Sloveniji

V Sloveniji poznamo tripartitni model socialnega partnerstva (Dekleva idr., 2000). Bela knjiga o vzgoji in izobraževanju v Republiki Sloveniji (2011) za področje poklicnega in strokovnega izobraževanja opredeljuje socialno partnerstvo kot »temeljno načelo, na katerem temelji načrtovanje, programiranje ter izvajanje poklicnega in strokovnega izobraževanja« (prav tam, str. 226). Ključno vlogo pri uresničevanju socialnega partnerstva na področju poklicnega in strokovnega izobraževanja imajo zbornice, zlasti zbornice z javnim pooblastilom, Gospodarska zbornica Slovenije (GZS), Obrtno-podjetniška zbornica Slovenije (OZS) in Trgovinska zbornica Slovenije (TZS), v katerih se združujejo delodajalci na določenem področju ali območju (prav tam). Pri razvoju poklicnega in strokovnega izobraževanja sodeluje vrsta partnerjev oziroma deležnikov (prav tam).

Cedefop v svojem terminološkem slovarju (2014, geslo 112) *socialne partnerje* opredeljuje kot združenja delodajalcev in sindikatov, ki tvorijo dve strani socialnega dialoga. V tripartitnih sistemih so socialni partnerji lahko tudi predstavniki civilne družbe, nevladne organizacije ipd. *Socialni dialog* pa je opredeljen kot proces izmenjave med socialnimi partnerji, ki promovira posvetovanje in kolektivna pogajanja (prav tam, geslo 110). Podobno socialni dialog opredeljuje tudi Mednarodna organizacija dela (International Labour Organization, b.l.): gre za dialog med vladami, delodajalskimi in delojemalskimi organizacijami, ki podpira dobre delovne odnose in s tem krepi družbeno pravičnost, ekonomsko rast, vodi v izboljševanje plač in delovnih pogojev ter trajnostno podjetništvo.

Socialno partnerstvo je za področje poklicnega izobraževanja pri nas definirano v 18. členu Zakona o poklicnem in strokovnem izobraževanju (Uradni list RS, št. 79/06, 68/17 in 46/19). Tam piše, da so socialni partnerji pristojna ministrstva, zbornice, gospodarske družbe, zavodi, sindikati, ki »v sodelovanju s pristojnimi ministrstvi izvajajo naloge v zvezi s poklicnim in strokovnim izobraževanjem«. Ta člen določa še: »V tem okviru socialni partnerji predvsem: dajejo predloge za pripravo novih poklicnih standardov; analizirajo, presojujejo in usklajujejo ogrodje kvalifikacij po panogah; predlagajo oziroma imenujejo svoje člane v izpitne komisije za zaključek izobraževanja na srednjih šolah; organizirajo izvajanje praktičnega usposabljanja z delom za pridobitev poklicne oziroma strokovne izobrazbe; sodelujejo pri upravljanju medpodjetniških izobraževalnih centrov. Socialni partnerji, za regulirane poklice pa pristojna ministrstva, pri izvajanju svojih nalog sodelujejo s šolami pri karierni orientaciji, pri načrtovanju razmestitve izobraževalnih programov in obsega vpisa ter pri določanju odprtega kurikula.«

Pri razvoju in izvajanju poklicnega in strokovnega izobraževanja torej sodeluje več

ministrstev, strokovnih organov in zavodov. Med njimi so ključni naslednji:

Ministrstvo za vzgojo in izobraževanje (MVI) je osrednje pristojno ministrstvo, pooblaščen za oblikovanje in izvajanje izobraževalne politike in pripravo sistemskih predpisov, kar se kaže v prevladujoči šolski obliki poklicnega in strokovnega izobraževanja.

Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti (MDDSZ) je soodgovorno za zagotavljanje poklicnega in strokovnega izobraževanja. Minister, pristojen za delo, sprejema poklicne standarde, imenuje področne odbore za poklicne standarde ter sprejema kataloge strokovnih znanj in spretnosti v sistemu certificiranja nacionalnih poklicnih kvalifikacij. Predstavniki ministrstva so člani SSPSI, sodelovali naj bi tudi v komisiji za spremljanje vajeništva.

Ministrstvo za gospodarstvo, turizem in šport (MGTŠ) skupaj z MVI sofinancira aktivnosti zbornic, ki na področju poklicnega in strokovnega izobraževanja izvajajo javna pooblastila (delijo si financiranje aktivnosti na področju PUD na podlagi pogodb, ki jih ministrstvu podpišeta z zbornicami).

Področni odbori za poklicne standarde (ki jih sestavljajo strokovnjaki in predstavniki zbornic, ministrstev in sindikatov) razpravljajo o pobudah, določajo prednostne naloge pri razvoju poklicnih standardov ter predlagajo strokovnjakom, da pripravijo poklicne profile, poklicne standarde in kataloge strokovnih znanj in spretnosti za nacionalne poklicne kvalifikacije.

Strokovni svet Republike Slovenije za poklicno in strokovno izobraževanje (SSPSI, ki ga sestavljajo strokovnjaki, ki jih predlagajo ministrstva, zbornice in sindikati ter imenuje vlada) je glavno strokovno telo za usmerjanje razvoja poklicnega in strokovnega izobraževanja kot celote v državi. Svet sprejema metodologijo za pripravo poklicnih standardov in katalogov strokovnih znanj in spretnosti, predlaga poklicne standarde ter kataloge strokovnih znanj in spretnosti za nacionalne poklicne kvalifikacije, ki jih sprejema minister, pristojen za delo, predlaga izobraževalne programe, ki jih sprejema minister, pristojen za izobraževanje, in sprejema druga strokovna gradiva na področju poklicnega in strokovnega izobraževanja.

Zbornice, združenja delodajalcev, poklicna združenja, nevladne organizacije, sindikati in ministrstva dajejo pobude za nove poklicne standarde in kataloge strokovnih znanj in spretnosti. Poleg tega predlagajo člane področnih odborov ter člane SSPSI in njegovih komisij.

Sindikati kot člani SSPSI sodelujejo pri razvoju poklicnega in strokovnega izobraževanja v državi ter pri določanju prednostnih nalog v razvoju poklicnih standardov. Predlagajo strokovnjake, ki pripravljajo profile poklicev, standarde ter kataloge znanja in

spretnosti; imenujejo predstavnike za komisije za preverjanje in potrjevanje poklicnih kvalifikacij.

Zbornice z javnim pooblastilom so zavezane sodelovati pri uspešnem delovanju PUD in pri upravljanju MIC. Sodelujejo s šolami pri karierni orientaciji in vsebinah odprtega kurikula. Odgovornost zbornic je ugotoviti, ali podjetja izpolnjujejo pogoje za izvajanje PUD; upravljati register učnih mest v podjetjih ter register individualnih in kolektivnih pogodb; nadzorovati izvajanje PUD; organizirati vmesna preverjanja dijakov; sodelovati s šolami pri praktičnem delu zaključnih izpitov ali pri poklicni maturi. Z Zakonom o vajeništvu pa so jim bile dodeljene še nekatere nove naloge.

Center Republike Slovenije za poklicno izobraževanje (CPI) je osrednja strokovna in razvojno-raziskovalna ustanova na področju poklicnega in strokovnega izobraževanja. CPI je odgovoren za pripravo izobraževalnih programov in pristojen za njihovo sprejetje na SSPSI. CPI spremlja dejavnosti na področju poklicnega in strokovnega izobraževanja ter izvaja evalvacije in študije.

Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje financira programe, ki pripravljajo kandidate za pridobitev nacionalnih poklicnih kvalifikacij za brezposelne, in finančno podpira odrasle pri pridobivanju formalne izobrazbe.

1.1 Nekateri izzivi socialnega partnerstva

Reforma poklicnega in strokovnega izobraževanja v devetdesetih letih je upoštevala princip, da je socialno partnerstvo temelj poklicnega izobraževanja v tržnem gospodarstvu (Medveš in Muršak, 1993, str. 85). Kljub temu je ministrstvo, pristojno za izobraževanje, ohranilo vodilno pristojnost. Zato vajeništvo v Sloveniji spada med *formalizirane* oblike vajeništva (prim. Gessler, 2019). V času priprav na takratno reformo PSI sta potrebo po vodilni vlogi šolskega ministrstva v socialnem partnerstvu utemeljevala Medveš in Muršak (1993), ki pa sta hkrati poudarila soodgovornost drugih ministrstev in socialnih partnerjev. Delitev odgovornosti sta utemeljila tako: »Pridobivanje stopnje poklicne kvalifikacije in poklica je nujno v pristojnosti šolskega ministrstva, če le gre za formalno izobraževanje – ko pridobljena poklicna kvalifikacija hkrati daje tudi stopnjo izobrazbe in spričevala z javno veljavnostjo. Po drugi strani pa imajo za poklicno izobraževanje odgovornost tudi podjetja – to izobraževanje temelji na soodgovornosti [...] subjektov, ki po svoji naravi ne predstavljajo šolske in niti ne državne oblasti. S strani države je sicer za to izobraževalno dejavnost marsikje pristojno ministrstvo za delo in ustrezna resorna ministrstva. Praviloma pa so za to izobraževanje (so)pristojni organi številnih drugih asociacij, kot so gospodarske zbornice,

panožna združenja, združenja delodajalcev in sindikati, ki v poklicnem izobraževanju predstavljajo zainteresirano sfero in zagotavljajo delovanje mehanizmov socialnega oziroma strokovnega partnerstva.« (Prav tam, str. 87). Avtorja sta poudarila tudi, da v tržnem gospodarstvu »mora priti do uvajanja soodgovornosti delovne sfere že znotraj države (ministrstvo za delo), predvsem pa soodgovornosti drugih socialnih partnerjev v poklicnem izobraževanju. To izhaja iz predpostavke, da v tržnih ekonomskih pogojih poklicnega izobraževanja ni smotrno, najbrž pa niti ni mogoče v celoti financirati iz centralnih državnih virov. [...] Mora pa zakonska ureditev razviti pogoje za obsežen sistem usklajevanja interesov in soodločanja na tem področju.« (Prav tam, str. 88). Socialno partnerstvo je bilo torej zamišljeno kot partnerstvo državne (javne) sfere s t. i. zainteresirano (zasebno) sfero, težišče odgovornosti zainteresirane sfere pa so priprava izvedbenih predpisov, sodelovanje v organih/dejavnostih, ki uresničujejo z zakonom in predpisi dane naloge, ter sofinanciranje poklicnega izobraževanja (oz. vajeništva).

Avtorji Bele knjige (2011, str. 230–231) so pozneje poudarili, da so se v preteklem obdobju »pri nas zbornice kadrovske usposobile za naloge na področju poklicnega in strokovnega izobraževanja (zlasti GZS in OZS), s spremembo zakonov, ki urejajo organiziranost gospodarskih subjektov v zbornice in s tem povezanim financiranjem zbornic (neobvezna članarina), pa se kažejo znaki, da področje poklicnega in strokovnega izobraževanja ni prioriteta delodajalcev, organiziranih v zbornice. [...] Vloga panožnih sindikatov pri načrtovanju in izvajanju poklicnega izobraževanja je bila izkoriščena na ravni najvišjih organov, kot so strokovni svet in področni odbori, ki usklajujejo poklicne standarde.«

Da je za uspešno uvajanje in razvoj vajeništva delujoče socialno partnerstvo še posebej pomembno, poudarjajo danes tudi evropske institucije. Toda ena bistvenih ugotovitev študije Cedefopa (2017), s katero so se ocenjevali pogoji za ponovno vzpostavitev vajeništva v Sloveniji, pa je, da razdelitev odgovornosti med nacionalno upravljanje, socialne partnerje, podjetja in šole ni povsem enoznačno določena oziroma dogovorjena in je zato eden najzahtevnejših izzivov pri urejanju in uvajanju vajeništva v Sloveniji.

Cedefop (2013) je na osnovi primerjalne študije o načinih sodelovanja med poklicnim izobraževanjem in deležniki, ki delujejo na trgu dela (ang. *feedback mechanisms*), oblikoval štiri tipične modele sodelovanja:

- (1) *liberalni model*, za katerega je značilna odsotnost države, sodelovanje poteka predvsem med ponudniki poklicnega izobraževanja in usposabljanja ter potrebami na trgu dela (npr. Anglija, Irska);

- (2) *državni model*, za katerega je značilna močna vloga državne regulacije izobraževanja in rahle povezave s trgom dela v smislu formaliziranih oblik komunikacije (npr. Poljska, Estonija ter Nemčija, Avstrija in Švedska za šolski del poklicnega izobraževanja);
- (3) *participatorni model*, za katerega je značilna še vedno močna vloga države, toda s formaliziranimi oblikami sodelovanja s socialnimi partnerji, ki pa imajo predvsem posvetovalno vlogo (npr. Francija, Španija);
- (4) *koordinacijski model*, za katerega je značilna ključna vloga socialnih partnerjev kot motorjev razvoja in izvedbe poklicnega izobraževanja (npr. dualna sistema v Nemčiji in Avstriji, poklicno izobraževanje na Nizozemskem).

Avtorji so Slovenijo vključili v koordinacijski model, čeprav je po njihovi oceni ta koordinacija šibkejša kot v drugih imenovanih državah (prav tam, str. 53). Svojo umestitev utemeljujejo z argumentom, da je socialno partnerstvo ključno na vseh ravneh začetnega poklicnega izobraževanja (tako poklicnega kot strokovnega) – od odločanja do financiranja in izvajanja. Socialno partnerstvo v Sloveniji opisujejo kot formalizirano in institucionalizirano, predstavniki delodajalcev in delojemalcev so vključeni v vse pomembne odločitve. V tem smislu naj bi Slovenija bila podobna Avstriji, ker ima razvit sistem poklicnih in strokovnih šol ter tudi vajeniški sistem (prav tam, str. 82). Avtorji omenjene študije so se žal oprli na starejše vire, ki še ne vključujejo informacij o ukinitvi dualnega sistema leta 2006. Umestitev Slovenije v koordinacijski model je morda upravičena z vidika formalne vključenosti socialnih partnerjev in drugih (nešolskih) ministrstev v zakonodajne postopke in ključne kurikularne odločitve, vendar naše dosedanje evalvacije (Klarič, 2019) nakazujejo, da se nekatere rešitve ne izvajajo na predvidene načine.

Upoštevati pa je treba še dejstvo, da v Sloveniji tudi po uvedbi vajeniške oblike vajenca ohranjamo v statusu dijaka. Takšen status vajenca je značilen za pošolane tipe vajeništva (Gessler, 2019). Gessler (prav tam) v Evropi identificira dva pristopa k upravljanju vajeništva, ki se razlikujeta v tem, kdo pri upravljanju vajeništva prevzema glavno vlogo. Loči (a) *na podjetjih temelječe vajeništvo* in (b) *na šolah temelječe vajeništvo*. 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 prejema plačo. Velik delež financiranja vajeništva prevzemajo podjetja, ki določajo tudi načrt usposabljanja. V primeru pošolanega vajeništva pa vpisne postopke izpeljejo šole in vajenci pogodbe s podjetji sklenejo ob pomoči

šol. Vajenec ni polni in trajni član profesionalne skupnosti ter običajno ne prejema plače. Vajenec je bolj dijak kot zaposleni, zavezanost podjetij je majhna, tudi financiranje je večinoma iz javnih sredstev (prav tam, str. 681–682).

2 Namen evalvacije in raziskovalna vprašanja

Ker se je v evalvaciji poskusnega uvajanja vajeništva kot ključni izziv izkazalo socialno partnerstvo, smo se v evalvaciji osredotočili na preučevanje značilnosti, prednosti in slabosti socialnega partnerstva v Sloveniji ter kakovost socialnega dialoga. Poleg tega pa nas je glede na ugotovitve evalvacije poskusnega izvajanja vajeništva zanimalo, kako na izvajanje vajeništva gledajo še vse preostale poklicne in strokovne šole, ki so v šolskem letu 2021/2022 izvajale omenjeno obliko.

Poleg pridobitev raziskovalnih rezultatov sta bila med temeljnimi nameni evalvacije podpora deležnikom ter oblikovanje rešitev za izboljšanje socialnega partnerstva in dialoga med vsemi partnerji. Raziskovalna vprašanja so spodaj razčlenjena po posameznih fazah evalvacije:

1. faza: intervjuji s poklicnimi in strokovnimi šolami;
2. faza: intervjuji s socialnimi partnerji in resornimi ministrstvi;
3. faza: fokusna skupina s socialnimi partnerji in resornimi ministrstvi.

2.1 Prva faza: intervjuji s poklicnimi in strokovnimi šolami

Namen prve faze evalvacije je bil ugotoviti, kako na izvajanje vajeništva gledajo poklicne in strokovne šole, ki niso bile vključene v poskus in ki so v šolskem letu 2021/2022 izvajale omenjeno obliko. Raziskovalna vprašanja so bila:

1. Kakšen je pogled šol na promocijo vajeništva in na postopek vpisa v vajeniško obliko izobraževanja?
2. Kako šole sodelujejo s podjetji, ki izvajajo vajeništvo, in kaj šole menijo o centralnem registru učnih mest?
3. Kakšni so interes šol za izvajanje vajeništva ter vizija razvoja vajeništva na njihovi šoli, finančni vidik izvajanja vajeništva in pogled na status vajenca in dijaka?
4. Kako na šolah načrtujejo izvajanje vajeništva, kateri elementi so za to potrebni, kakšna je njihova ocena obstoječih navodil za izvajanje vajeništva? Kakšen je pogled šol na možnosti uresničevanja ciljev kataloga praktičnega usposabljanja (KPU).
5. Kako so šole pripravile izvedbeni kurikulum za izvajanje vajeniške oblike in načrt za izvajanja vajeništva (NIV)?
6. Kako potekata načrtovanje in izvajanje ocenjevanja v podjetjih in kaj menijo šole o primerljivosti znanja vajencev in dijakov?

2.2 Druga faza: intervjuji s socialnimi partnerji in resornimi ministrstvi

Glavni namen druge faze evalvacije je bil dobiti bolj poglobljen vpogled v ključne vidike socialnega dialoga, predvsem pa konfrontirati mnenja in stališča ključnih deležnikov, zlasti tista, pri katerih prihaja do razhajanj in ki so zato ovira pri uspešnem razvoju vajeništva in poklicnega ter strokovnega izobraževanja nasploh.

Raziskovalna namena te evalvacijske faze sta bila dva:

1. Bolje spoznati delovanje in kakovost socialnega dialoga v Sloveniji: zanimalo nas je, kako socialni partnerji na eni strani in pristojna ministrstva na drugi razumejo obstoječi sistem, kako razumejo svoje pristojnosti, odgovornosti in naloge; kako jih udejanjajo in s kakšnimi izzivi se pri tem srečujejo; kje vidijo svoja močna področja in možnosti za izboljšave; kako na vsakodnevni ravni poteka sodelovanje med njimi, kakšne naloge opravljajo, katere izzive prepoznajo in kakšne predloge za spremembe imajo. Poseben poudarek je namenjen vlogi socialnega partnerstva v vajeniški obliki poklicnega izobraževanja, vendar se evalvacija ne omejuje na vajeniško obliko.

2. Primerjati izkušnje in poglede na sedanjo ureditev socialnega partnerstva na institucionalni ravni med vsemi partnerji. Ugotovitve primerjave so bile osnova za naslednjo, tretjo fazo te evalvacije, v kateri smo se poglobljeno osredotočili na največje izzive socialnega dialoga in socialnega partnerstva z namenom oblikovanja celovitejših interpretacij in iskanja rešitev za kakovostnejše sodelovanje vseh partnerjev pri nadaljnjem razvoju vajeništva.

Raziskovalna vprašanja smo razdelili v tri sklope: prvi sklop je zajemal vprašanja, namenjena socialnim partnerjem, drugi sklop je bil namenjen MVI, tretji pa MDDSZ in MGTŠ.

2.2.1 Vprašanja za socialne partnerje

1. Kako socialni partnerji razumejo svojo vlogo pri organizaciji izvajanja PUD, s kom in kako pri tem sodelujejo ter kakšne sistemske predloge imajo?
2. Kako socialni partnerji sodelujejo pri karierni orientaciji?
3. Kako OZS in GZS vodita register učnih mest?
4. Kako OZS in GZS opravljata strokovni nadzor nad izvajanjem PUD?
5. V kakšnih kadrovskih in finančnih okoliščinah delujeta OZS in GZS ter kakšne spremembe predlagata na tem področju?
6. Kako poteka upravljanje MIC in kakšna je vloga socialnih partnerjev pri PUD v vajeništvu?
7. Kako socialni partnerji sodelujejo pri razmestitvi izobraževalnih programov in obsegu vpisa?
8. Kako socialni partnerji sodelujejo pri pripravi odprtega kurikula?
9. Kako zbornici sodelujeta s CPI pri pripravi programa usposabljanja za mentorje in kako ocenjujeta delovanje MVI na tem področju?
10. Kako sindikati skrbijo za uresničevanje pravic dijakov na PUD?
11. Ali so sindikati posredovali pri kršitvi pravic dijakov in vajencev, in če so, kako?
12. Kako sindikati ocenjujejo ureditev, v kateri pri vajeništvu dijak dobi nagrado, nima pa plačanih prispevkov, kot če bi bil zaposlen?

2.2.2 Vprašanja za MVI

1. Kakšno je stališče MVI o omejitvi vajeništva na nekatere izobraževalne programe

poklicnega izobraževanja?

2. Kako poteka financiranje zbornic za izvajanje javnih nalog na področju PUD v okviru javnega pooblastila?
3. Kako ministrstvo vidi vlogo sindikatov?
4. Kako MVI razume vlogo socialnih partnerjev pri načrtovanju razmestitve izobraževalnih programov in obsegu vpisa?
5. Kakšno je stališče MVI o MIC kot soizvajalcih PUD v okviru vajeništva?
6. Kakšne so izkušnje MVI s poročili o izvajanju vajeništva?
7. Kakšno je stališče MVI o nalogah in odgovornostih zbornic?
8. Kako MVI razume naloge CPI v odnosu do zbornic?

2.2.3 Vprašanja za MGTŠ in MDDSZ

1. Kakšno je stališče ministrstva o aktualni ureditvi vajeništva in kako vidijo njegov razvoj v prihodnje?
2. Kakšna je finančna udeležba ministrstva pri vajeništvu in širšem udejanjanju socialnega partnerstva ter kako jo vidijo v prihodnje?
3. Kako ministrstvo razume svojo vlogo pri načrtovanju razmestitve izobraževalnih programov in obsegu vpisa ter kako pri tem sodelujejo z zbornicami?
4. Kakšno je stališče ministrstva o vlogi MIC?
5. Kakšno je stališče ministrstva o obstoječem sistemu verifikacije učnih mest in vodenju registrov?
6. Kakšne so izkušnje ministrstva s poročili o izvajanju vajeništva?
7. Kakšno je stališče ministrstva o vajeniški nagradi in statusu vajenca?

2.3 Tretja faza: fokusna skupina s socialnimi partnerji in resornimi ministri

Namen tretje faze evalvacije je bil identifikacija največjih izzivov socialnega dialoga in socialnega partnerstva z namenom oblikovanja celovitejših interpretacij in iskanja rešitev za kakovostnejše sodelovanje vseh partnerjev pri nadaljnjem razvoju vajeništva. Na osnovi rezultatov druge faze evalvacije smo oblikovali naslednja raziskovalna vprašanja:

1. Ali sogovorniki gledajo na vajeništvo kot na sistem, ki združuje izobraževanje mladih in odraslih, pri katerem sodeluje več sektorjev in socialni partnerji, ali pa ga razumejo bolj v kontekstu izobraževanja mladih ter srednjega poklicnega izobraževanja; zakaj tako? Vprašali smo, ali ga velja v prihodnje razvijati v smislu večje poenotenosti ter širiti na druge vrste in stopnje izobraževanja.
2. Sogovornike smo prosili za komentar o ustreznosti participacijskega modela pri nas in dodali, kako po njihovem mnenju lahko sami najboljše prispevajo h kakovosti socialnega dialoga.
3. Sogovornike smo spraševali tudi, v katere organe in komisije se vključujejo njihovi člani, kako jih delegirajo in kakšne kriterije za izbiro uporabljajo. Zanimalo nas je, ali (primerne) kandidate težko dobijo in kako jih pri delovanju podpirajo ter kako izobražujejo za te naloge.
4. Nazadnje nas je zanimal tudi pogled sogovornikov na financiranje vajeništva, zlasti njihov načelni pogled na način odražanja skupnega interesa države in gospodarstva za vajeništvo (in PSI širše) tudi skozi financiranje. Vprašali smo, kako financiranje ustrezno uravnotežiti in narediti bolj trajnostno. Vprašali smo tudi, ali bi veljalo razmisliti o skladu, v katerega bi prispevala tako država kot gospodarstvo.

3 Metodologija

Osnovna raziskovalna metoda je kvalitativna, ki jo Mesec (1998) opredeli kot tisto, pri kateri osnovno izkustveno gradivo, zbrano v raziskovalnem procesu, sestavljajo besedni opisi ali pripovedi. Kvalitativna raziskava je nastajajoči proces, pri čemer se načrti in rezultati oblikujejo med potekom raziskave (Krmac in Cencič, 2022, str. 34), tako tudi izvedena evalvacija sledi principom sekvenčnega raziskovanja (Vogrinc, 2008, str. 51–52).

3.1 Populacija, zajeta v evalvacijo

V prvo fazo evalvacije so bili vključeni predstavniki štirinajstih šol, ki so v šolskem letu 2021/2022 izvajale vajeniško obliko izobraževanja. Raziskava je torej zajemala celotno populacijo šol, ki so v tem času izvajale katerikoli izobraževalni program v vajeniški obliki poklicnega izobraževalnega programa (razen šol, ki so bile v evalvacije vključene med poskusnim uvajanjem). 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: Sodelujoči v 1. fazi evalvacije (poklicne in strokovne šole)

Št.	Vajeniške šole	Vajeniški programi	Vodstvo	Organizator PUD
1	Šolski center Kranj, Srednja ekonomska, storitvena in gradbena šola	Slikopleskar - črkoslikar Zidar	1	1
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 Oblikovalec kovin - orodjar	2	0
6	Šolski center Nova Gorica, Strojna, prometna in lesarska šola	Oblikovalec kovin - orodjar Mizar	1	1
7	Šolski center Novo mesto, Srednja strojna šola	Mizar Zidar	1	1
8	Šolski center Ptuj, Strojna šola	Avtokaroserist Avtoserviser Klepar - krovec	0	1
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 Oblikovalec kovin - orodjar Strojni mehanik	1	1

V drugo fazo evalvacije so bili vključeni trije predstavniki GZS, en predstavnik OZS, en predstavnik MVI, dva predstavnika MGTŠ, dva predstavnika MDDSZ in dva predstavnika

sindikato. Največji izziv je bil pridobitev sogovornikov iz sindikatov. Nagovorili smo devet reprezentativnih sindikalnih central v Sloveniji,¹ in sicer tako, da smo na njihov uradni elektronski naslov poslali besedilo, v katerem smo pojasnili namen intervjuja, priložili vprašanja za intervju ter prosili, da nam zagotovijo sogovornika, ki pokriva področje poklicnega in strokovnega izobraževanja ter vajeništva. Na našo prošnjo so se odzvali iz Zveze svobodnih sindikatov Slovenije (ZSSS) in nas napotili na predstavnika sindikata Mladi plus, ter iz Konfederacije sindikatov javnega sektorja (KSJS) in nas napotili na predstavnika Sindikata vzgoje, izobraževanja, znanosti in kulture Slovenije (SVIZ). Z obema sogovornikoma smo intervju tudi izvedli. Iz preostalih reprezentativnih sindikalnih central bodisi nismo dobili odgovora bodisi so nam odgovorili, da ne delujejo na področju poklicnega in strokovnega izobraževanja.

Razpredelnica 2: Sodelujoči v 2. fazi evalvacije (socialni partnerji in predstavniki ministrstev)

Št.	Ustanova	Število sodelujočih v intervjujih
1	Gospodarska zbornica Slovenije – GZS	3
2	Obrtno-podjetniška zbornica Slovenije – OZS	1
3	Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti – MDDSZ	2
4	Sindikat vzgoje, izobraževanja, znanosti in kulture Slovenije – SVIZ	1
5	Sindikat Mladi plus	1
6	Ministrstvo za gospodarstvo, turizem in šport – MGTŠ	2
7	Ministrstvo za vzgojo in izobraževanje – MVI	1

K sodelovanju v **tretji fazi** evalvacije pa smo povabili ključne ekspertne predstavnike socialnih partnerjev in ministrstev, ki sodelujejo pri PSI, zlasti pri PUD v okviru formalnega poklicnega izobraževanja. Na vabilo so se odzvali vsi, razen predstavnikov MDDSZ. Za sindikalno stran pa nam je k sodelovanju uspelo pritegniti samo SVIZ.

V fokusni skupini je ves čas pogovora sodelovalo deset sogovornikov, eden le krajši čas. Struktura sogovornikov je natančneje predstavljena v spodnji razpredelnici.

Razpredelnica 3: Sodelujoči v 3. fazi evalvacije (socialni partnerji in predstavniki ministrstev)

Št.	Ustanova	Število sogovornikov
1	Gospodarska zbornica Slovenije – GZS	2
2	Obrtno-podjetniška zbornica Slovenije – OZS	2
3	Ministrstvo za vzgojo in izobraževanje – MVI	3
4	Ministrstvo za gospodarstvo, turizem in šport – MGTŠ	2
5	Sindikat vzgoje, izobraževanja, znanosti in kulture Slovenije	1

¹ 1. Zveza svobodnih sindikatov Slovenije (ZSSS), 2. Konfederacija sindikatov javnega sektorja (KSJS), 3. Konfederacija sindikatov Slovenije Pergam, 4. Neodvisnost, konfederacija novih sindikatov Slovenije (KNSS), 5. Konfederacija sindikatov 90 Slovenije (KS-90), 6. Slovenska zveza sindikatov Alternativa, 7. Zveza delavskih sindikatov Slovenije – Solidarnost, 8. Konfederacija slovenskih sindikatov (KSS), 9. Zveza reprezentativnih sindikatov Slovenije (ZRSS).

3.2 Postopek zbiranja in obdelave podatkov

Prva faza: Intervjuji s šolami so bili izvedeni maja in junija 2022. Potekali so na poklicnih in strokovnih šolah, trajali so največ dve uri. Za namene nadaljnjih obdelav so bili za posamezno šolo pripravljene zapisi intervjujev.

Druga faza: Intervjuje s socialnimi partnerji in resornimi ministrstvi smo izvedli med decembrom 2022 in julijem 2023. Intervjuji so potekali na sedežih sogovornikov, trajali so največ dve uri. Odgovore smo zapisali, zapise uredili in jih poslali sogovornikom v avtorizacijo (in morebitno dopolnitev).

Tretja faza: Fokusna skupina je bila izvedena 11. 10. 2023 in je (z odmorom) trajala štiri ure. Potek fokusne skupine smo posneli in pripravili transkripcijo. Gradivo je bilo analizirano po principu kvalitativne analize: (1) urejanje gradiva v kodirne tabele; (2) začetno kodiranje; (3) fokusirano kodiranje in oblikovanje kategorij; (4) oblikovanje zaključkov, upoštevajoč principe utemeljene teorije (Charmaz, 2014).

3.3 Opis instrumenta

Za prvo fazo evalvacije so bila oblikovana vprašanja za polstrukturirani intervju, ki so bila med intervjujem po potrebi dopolnjena. Vprašanja so pokrivala 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.

Za drugo fazo evalvacije so bili oblikovani štirje vprašalniki za izvedbo polstrukturiranih intervjujev, ki so bili prilagojeni posameznemu predstavniku socialnega partnerja oziroma ministrstva. Vprašanja smo med intervjujem po potrebi dopolnjevali. Vprašanja so vsebinsko vezana na vse elemente socialnega partnerstva, kot jih določa in regulira aktualna zakonodaja, zlasti Zakon o poklicnem in strokovnem izobraževanju (Uradni list RS, št. 79/06, 68/17 in 46/19) ter Zakon o vajeništvu (Uradni list RS, št. 25/17).

Vprašanja so bila pripravljena tudi **za tretjo fazo evalvacije**. Izpeljana so bila neposredno iz raziskovalnih vprašanj, tem pa so bile dodane ključne ugotovitve iz predhodnih evalvacijskih faz. To je sogovornikom omogočalo neposredno odzivanje na rezultate.

3.4 Rezultati

Rezultati evalvacije obstoječega sistema vajeništva so predstavljeni v:

- a) pričujočem **Sinteznem poročilu o evalvaciji obstoječega sistema vajeništva »Udejanjanje socialnega partnerstva«**, kjer predstavljamo sintezne ugotovitve vseh faz evalvacije;
- b) Prilogi 1: Delno poročilo o rezultatih intervjujev z vajeniškimi šolami;
- c) Prilogi 2: Delno poročilo o rezultatih intervjujev s socialnimi partnerji in predstavniki resornih ministrstev;
- d) Prilogi 3: Delno poročilo o rezultatih fokusne skupine s socialnimi partnerji in predstavniki resornih ministrstev.

4 Ugotovitve

V nadaljevanju predstavljamo sintezne ugotovitve evalvacije, do katerih smo prišli v vseh treh fazah. Ugotovitve smo smiselno umestili v vsebinske sklope, ki izhajajo iz posameznih delnih poročil (glej poglavje Metodologija).

4.1 Stališča in izkušnje srednjih poklicnih šol

4.1.1 Prepoznavnost, karierna orientacija in postopek vpisa

Po oceni sogovornikov je seznanjenost mladih in osnovnih šol z vajeništvom še vedno dokaj slaba, se pa izboljšuje. Šole sodelujejo z osnovnimi šolami, izvajajo različne aktivnosti na svojih šolah in v skupnosti. Nevralgična točka so svetovalne službe v osnovnih šolah, saj so svetovalni delavci slabo seznanjeni z vajeništvom, nekateri pa do njega izražajo tudi odpor.

Vpisni postopki so po izkušnjah sogovornikov ustrezno zasnovani. V nekaterih primerih pa se pojavlja težava, saj bodoči vajenci pred vpisom v poklicno izobraževanje še nimajo podpisane pogodbe z delodajalcem – pogosto se pogodbe sklepajo po vpisu med julijem in septembrom, včasih celo do konca koledarskega leta, česar Zakon o vajeništvu ne predvideva.

4.1.2 Sodelovanje s podjetji

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

Šole poročajo, da so aktivne pri iskanju učnih mest za svoje vajence. Pri tem si večinoma pomagajo s centralnim registrom učnih mest (CRUM) ali registri, ki jih vodijo zbornice. Nekatere šole se pri tem opirajo tudi na podjetja, s katerimi sodelujejo pri izvedbi PUD v okviru šolske oblike srednjega poklicnega izobraževanja. 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. Zgodi se, da je vezni člen ravnatelj, lahko pa tudi učitelj, dijak ali zbornica.

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.

4.1.3 Motivacija šol za izvajanje vajeništva

Šole pri obstoju vajeniške oblike poklicnega izobraževanja igrajo pomembno vlogo. Njihove motive 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.

Zaradi pogosto majhnega števila vajencev šole iščejo različne organizacijske rešitve. Preurejajo urnike, združujejo oddelke, prilagajajo način dela in izvedbo pouka. Šole imajo finančno korist v tem, da so polno plačane tudi v času, ko so vajenci v podjetjih. Za šole je ugodna sprememba normativa za organizatorje PUD.² 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.

Šole 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. Veljalo bi razmisliti o smiselnosti individualnih pogodb, saj vajeniške pogodbe zaradi večje regulacije pomenijo večje zagotovilo za kakovosten proces izobraževanja v podjetju.

4.1.4 Priprava načrta za izvajanje vajeništva (NIV)

Šole imajo pri uvajanju vajeniške oblike veliko obveznosti, prevzele so ključno vlogo pri pripravi NIV. Pred prvo pripravo so se na nekaterih šolah posvetovali s CPI, največ pa so se oprli na KPU. Pri tem je večina šol opravila srečanja z delodajalci. Namen teh srečanj

² V letu 2021 se je normativ spremenil: na šolah, ki izvajajo vajeniško obliko, se delovno mesto organizatorja odpre za vsakih 140 dijakov (medtem ko je za šolsko obliko številka dvojna) (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, 178/21, 74/23).

je bil zlasti seznanitev mentorjev z zahtevami izobraževalnih programov in ocenjevanjem vajenčevega dela. Ugotavljamo, da v večini primerov ne gre za partnerstvo med šolo in podjetjem, v katerem bi načrtovanje izobraževanja vajenca bilo bolj enakovredno razdeljeno med šolo in podjetje, vendar se s tako ureditvijo tako šole kot podjetja strinjajo (prim. Klarič, 2021). V to načrtovanje vajenci niso vključeni: samo ena šola poroča, da so pri pripravi NIV sodelovali tudi vajence.

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

Podjetja vseh ciljev zaradi svoje specializiranosti ne morejo doseči, kar šole rešujejo večinoma tako, da jih izvedejo same. Zato ocenjujejo, da bi morale biti takšne razlike v izvedbi izobraževalnega programa omogočane tudi formalno, na primer kot nekoliko prožnejše določeno število tednov v podjetju in z vključitvijo možnosti opravljanja PUD v MIC.

Šole so s samimi obrazci za pripravo NIV zadovoljne, dale pa so nekaj predlogov za izboljšanje. Med drugim so predlagale, da bi bil NIV bolj odprt in fleksibilen dokument ter da bi se digitaliziral.

4.1.5 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. Na nekaterih šolah se pojavlja problem, da ne zmorejo urnika organizirati tako, da bi vajenci lahko bili prisotni pri pouku v celoti.

4.1.6 Uspešnost vajencev in ocenjevanje znanja

Tudi priprava načrta za ocenjevanje znanja je v rokah šol, večinoma učiteljev strokovnih modulov, ki v največ primerih pripravijo za mentorje ocenjevalne liste. Te organizatorji PUD posredujejo mentorjem in z njimi pri ocenjevanju večkrat tudi sodelujejo. Redko se zgodi, da pri pripravi ocenjevalnih listov mentorji aktivneje sodelujejo. Večina šol meni, da na ta način pridobijo ustrezne informacije o realizaciji ciljev 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, toda le na štirih šolah menijo, da je znanje vajencev in dijakov enakovredno, kar je mogoče videti na zaključnih izpitih. 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 boljše – zlasti tam, kjer so podjetja visoko specializirana in tehnološko napredna.

4.2 Stališča in izkušnje socialnih partnerjev in resornih ministrstev

4.2.1 Pošolano vajeništvo in participacijski model sodelovanja med socialnimi partnerji

Rezultati intervjujev s socialnimi partnerji in pristojnimi ministrstvi potrjujejo, da slovenski tip vajeništva spada med pošolane tipe vajeništva, torej takšne, pri katerih vajenci ohranjajo tesen stik s šolo, imajo status dijaka, vajeništvo se večinoma financira iz javnih sredstev, finančna udeležba delodajalcev pa je nizka (Gessler, 2019, str. 681–682). Rezultati tudi nakazujejo, da tripartitni model socialnega partnerstva (Dekleva idr., 2000), čeprav formaliziran, v praksi ne živi v polni meri. Med drugim ugotavljamo:

- (1) Sindikati so kadrovsko šibki, s področjem izobraževanja se resorni sindikati profesionalno skorajda ne ukvarjajo, zato za številna vprašanja nimajo oblikovanih stališč, čeprav sodelujejo v SSPSI ter področnih odborih za poklicne standarde.
- (2) MDDSZ je pristojno za sprejemanje poklicnih standardov in delegira svoje člane v SSPSI; toda sogovorniki sprejemajo predvsem tiste odgovornosti, ki se nanašajo na poklicno usposabljanje izven formalnega sistema izobraževanja (certifikatni sistem in različne oblike učenja na delu v okviru politik aktivnega zaposlovanja).
- (3) MGTŠ sofinancira javne naloge zbornic, z njima na področju poklicnega izobraževanja, zlasti vajeništva, aktivno sodeluje in izkazuje interes na tem področju, toda formalnih pristojnosti praktično nima.
- (4) Zbornici si želita več sredstev za izvajanje javnih pooblastil iz javnih virov. Opozarjata da so podjetja že zdaj zelo obremenjena, in ne vidijo možnosti, da bi sprejela več odgovornosti pri načrtovanju učenja za vajence in ocenjevanju njihovih kompetenc ter večja finančna bremena (npr. prek posebnih skladov).

Podatki tudi kažejo, da sogovorniki vidijo MVI kot ključnega odločevalca in oblikovalca politike na področju vajeništva in poklicnega izobraževanja nasploh. To je razlog, da je vajeništvo (vključno z Zakonom o vajeništvu) umeščeno v šolski resor, kar s seboj prinese

celotno pošolanost področja. Kritike in izzive, ki jih navajajo sogovorniki, zlasti zbornici in MGTŠ, ne gredo v smeri potrebe po prenosu več pristojnosti na eno od drugih dveh ministrstev, temveč v smeri potrebe po bolj formaliziranih oblikah komunikacije, ki bi prinesla tudi večje upoštevanje njihovih predlogov. Sogovorniki si želijo bolj delujoč participacijski model sodelovanja med šolskim sektorjem in trgom dela (Cedefop, 2013), ne pa koordinacijskega, kot je bil v določenem smislu zamišljen z reformo v devetdesetih letih.

4.2.2 Financiranje vajeništva

Uvajanje poskusnega vajeništva je bilo od leta 2017 do leta 2021 večinoma financirano iz evropskih sredstev (projekt Prenova poklicnega in strokovnega izobraževanja v okviru ESS, projekt Modernizacija poklicnega in strokovnega izobraževanja v okviru NOO, projekt spodbude delodajalcem, usposabljanje mentorjev ...). OZS in GZS za izvajanje javnih nalog, vezanih na javna pooblastila (kamor spadajo tudi naloge, povezane z zagotavljanjem praktičnega usposabljanja in vajeništva), prejemata proračunska sredstva: nekaj sredstev zagotovi MVI, nekaj MGTŠ.³ Poleg tega sta prevzeli nalogo posredovanja spodbud podjetjem, za kar prejemata evropska sredstva po razpisu za sofinanciranje učnih mest delodajalcem. Poročata tudi, da večino sredstev za promocijo nosita sami in da prejeta sredstva za sofinanciranje vajeništva ne pokrivajo dejanskih stroškov.

Zbornici kot soustanoviteljici CPI prispevata k razvoju poklicnega in strokovnega izobraževanja v obliki del in nalog, ki jih opravljata; na primer OZS z lastnim delom prispeva pri zasnovi izobraževalnih programov ter sodeluje v razvojnih skupinah za vsebinsko pripravo prilagoditev programov vajeništva, sodeluje pri pripravi vsebin za implementacijo PUD, novih oblik PUD in uvajanju kakovosti v PUD (Program dela, kadrovski in finančni načrt CPI, 2023, str. 137). GZS s svojim delom prispeva k razvoju in implementaciji kurikula v sodelovanju s šolami in socialnimi partnerji, k izboljšanju kakovosti različnih oblik PUD v sodelovanju s socialnimi partnerji, k izboljšanju kakovosti načrtovanja kurikula in njegove implementacije v sodelovanju s socialnimi partnerji (prav tam, str. 133–136).

MVI ugotavlja, da je 15. člen Zakona o vajeništvu, ki določa, da se sredstva za naloge pristojnih zbornic zagotavljajo iz proračuna in drugih javnih virov, nejasno formuliran – ni namreč jasno, katero ministrstvo mora priskrbeti sredstva. Izraz »druga sredstva« se

³ V zbornicah se z vajeništvom v celoti ukvarjajo samo trije strokovnjaki, ki imajo za posamezne naloge dodatno pomoč, zlasti na področju administracije, računalniške podpore in promocije. Po poročanju zbornic največ javnih sredstev zbornici prejemata od MVI, OZS sofinancira tudi MGTŠ. MVI sofinancira izvajanja vajeništva na GZS in OZS. MGTŠ sofinancira OZS za izvajanje PUD za šolsko obliko izobraževanja. MVI sofinancira GZS in TZS za izvajanje PUD za šolsko obliko izobraževanja.

nanaša na razpise in je povezan z 49. členom prehodnih določb, ki je veljal do konca leta 2021, ko naj bi se vajeništvo že uvedlo.

Na MDDSZ poudarjajo, da ni pravnih podlag, po katerih bi financirali formalno izobraževanje, zato tudi vajeništva ne sofinancirajo. Pokrivajo različne vidike financiranja izobraževanja v okviru aktivnih politik zaposlovanja. Hkrati menijo, da bi večjo finančno odgovornost morali prevzeti delodajalci, če bi prišlo do spremembe statusa vajenca in bi ta postal zaposleni. Tudi na MGTŠ se strinjajo, da bi morali vsi deležniki prispevati finančna sredstva, in poudarjajo problem nedorečenosti 49. člena Zakona o vajeništvu – prehodni člen, ki je veljal do konca leta 2021 in je bil vezan na evropska sredstva, ki jih je Slovenija prejela za uvajanje vajeništva.

4.2.3 PUD in strokovni nadzor nad izvajanjem PUD

Organiziranje PUD in vseh dejavnosti, ki ga spremljajo, je proces, ki se odvija med šolami in podjetji, od drugih partnerjev pa sta tu najbolj dejavni obe zbornici (zakonske podlage omogočajo vključitev tudi resornih ministrstev in drugih socialnih partnerjev, toda primerov tega nismo našli). Sindikati pri PUD ne sodelujejo, čeprav v sindikatu Mladi plus želijo, da bi imeli več priložnosti za ozaveščanje mladih o dolžnostih in pravicah na delovnih mestih ter temah, kot so zaščita zdravja, karierni razvoj in zaposljivost.

V šolah so za načrtovanje in spremljanje izvajanja PUD odgovorni organizatorji PUD. Strokovni nadzor nad izvajanjem PUD pa je formalno v pristojnosti obeh zbornic. Ti ga večinoma izvajata posredno, zlasti prek vmesnih preizkusov. GZS v nadzorni vlogi izvaja tudi druge dejavnosti, npr. udeležba na praktičnem delu zaključnega izpita, informiranje podjetij in usposabljanje mentorjev, pregled realizacije NIV. Obiske z namenom nadzora omenja samo GZS, pri OZS jih opravijo takrat, ko se pojavijo problemi. OZS meni, da bi bilo smiselno nadzor preimenovati v svetovanje, saj želijo podjetja podpreti, ne pa jih odvrčati od sprejemanja dijakov in vajencev na PUD. Sprememb ne želijo, čeprav po drugi strani ocenjujejo, da za svoje delo prejemajo premalo javnih sredstev in da je njihovo delo zato omejeno.

4.2.4 Razmestitev izobraževalnih programov in določanje obsega vpisa

MVI vsako leto, preden objavi nov razpis za vpis v programe srednjega in poklicnega izobraževanja, pošlje predlog razpisa na vpogled zbornicam in MGTŠ. Pri oblikovanju predloga pa se opira na izražene potrebe šol; te, kot pravijo na MVI, pripravijo predloge za izvedbo programov in število vpisnih mest. Predlogi na MVI prav tako pridejo od zbornic, tudi v sodelovanju z MGTŠ. Iz odgovorov vseh sogovornikov je razbrati, da med vsemi deležniki potekajo pogovori, pogajanja in usklajevanja. Z rezultati teh pogovorov (pri samih razpisih in njihovem obsegu) niso vedno vsi zadovoljni: GZS in MGTŠ poudarjata, da so zbornice in potrebe trga dela premalo upoštevane, MVI pa si želi, da bi se pri odločitvah lahko oprli na tehtnejše podatke. Trenutno analize potreb pomenijo predvsem odziv na sprotne potrebe podjetij (ko se denimo v nekem kraju odpre večja tovarna), vsi pa so nezadovoljni, da v državi še nimamo sistema dolgoročnejšega napovedovanja potreb.

4.2.5 Komunikacija, poročanje in medsebojno obveščanje

Točka razhajanja med sogovorniki je poročanje o vajeništvu ustreznim organom: GZS

navaja, da podatke o vajeništvu posreduje številnim ustanovam (tudi predlaga poenostavitev postopkov poročanja), medtem ko MVI pravi, da od zbornic ne prejema podatkov (razen poročila o realizaciji pogodbe). Nekateri podatke pogrešata tudi MGTŠ in MDDSZ. MGTŠ si pri izmenjavi podatkov želi več sodelovanja MVI.

Zbornici želita ureditev zavarovanja za dijake in vajence priseljence, več javnofinančnih sredstev za aktivno delovanje zbornic in ureditev avtomatičnega usklajevanja vajeniških nagrad. MVI glede nagrad pojasnjuje, da je problem v nedorečeni zakonodaji (sedmi odstavek 20. člena ZVaj).

Sindikati Mladi plus želi, da bi imeli priložnost sodelovati pri pripravi kolektivnih pogodb zaradi varovanja pravic vajencev in dijakov.

4.2.6 Vodenje registrov in kakovost učnih mest

Zbornici vodita več registrov: register učnih mest, register učnih pogodb (individualne pogodbe za šolsko obliko) in register vajeniških pogodb (za vajeniško obliko). Vse registre vodita interno, podatke iz registra učnih mest pa prek računalniške aplikacije pošiljata v CRUM. Za vodenje registrov nimata zagotovljenih dovolj finančnih sredstev; na OZS bi potrebovali vsaj še pol delovnega mesta.

Podatke zbornici ažurirata, ko delodajalci sporočijo spremembe; GZS dodaja, da jih preverjajo tudi ob nadzornih obiskih. Sprememb na tem področju ne želijo, saj ocenjujejo, da so postopki izvedeni kakovostno. Na OZS opozarjajo, da bi zaostrovanje kriterijev kakovosti vodilo v zmanjševanje števila učnih mest. MVI je glede registra učnih mest in kakovosti učnih mest meni drugače: izražajo namreč skrb, da postopek verifikacije ni vedno skladen z zahtevami programov. Podobno stališče najdemo tudi pri šolah. To je ena izrazitejših točk razhajanja med sogovorniki, ki jo bo treba obravnavati, še posebej v kontekstu vajeništva, pri tem pa bo treba ugotoviti, kako pridobiti zadostno število kakovostnih učnih mest, spremljati njihovo kakovost in skrbeti za kakovost celotnega sistema verifikacije. Hkrati bi si na MVI želeli izpopolnjen CRUM, ki bi omogočal iskanje oziroma pregled z različnimi filtri (npr. koliko je mest po programih, nivojih izobraževanja, obliki izobraževanja ipd.).

4.2.7 Upravljanje MIC in njihova vloga pri PUD

Ne glede na zakonska določila je upravljanje MIC dejansko v domeni šol. Razloge za to sogovorniki vidijo v nedorečenih pravnih podlagah. Ker so MIC v praksi podaljšana roka

šol pri izvajanju praktičnega pouka, jih zbornici sprva nista videli kot možnost za zagotavljanje učnih mest, ki bi lahko smiselno prispevala k razvoju takšnih poklicnih kompetenc, kot jih lahko zagotovijo podjetja (Cedefop, 2017). Danes je mnenje GZS in OZS nekoliko drugačno. Obe zbornici menita, da bi se z ustrezno spremembo pravne podlage lahko tudi MIC v manjšem delu vključili v izvajanje PUD (tudi za vajence), kar bi olajšalo verifikacijo učnih mest v podjetjih. Takšno mnenje izraža tudi MVI. Poenoteno stališče obeh zbornic je dobro izhodišče za nadaljnje pogovore in skupno iskanje odgovora na vprašanje, ali bi bila neke vrste trialna zasnova vajeniške oblike ali poklicnega izobraževanja v širšem smislu (sodelovanje šol, podjetij in MIC) smiselna nadaljnja razvojna pot.

4.2.8 Odprti kurikulum

Tudi s to evalvacijo se je potrdila ugotovitev, do katere smo prišli že s preteklimi evalvacijami, namreč, da je odprti kurikulum pretežno v domeni šol ter da pri izbiri modulov in vsebin zbornice redko sodelujejo. Interes za sodelovanje izraža tudi sindikat Mladi plus, ki v odprtem kurikulumu vidi možnost za vključitev vsebin, ki bi mlade opolnomočile za vstop na trg dela. Ker je udeležba socialnih partnerjev nizka in ker se je funkcija odprtega kurikula v vajeniški obliki do neke mere spremenila (v šolski obliki vsebine odprtega kurikula izbira šola, v vajeniški obliki pa podjetje, ki ga zapolni s kompetencami po svoji presoji), bi bila, kot poudarjajo pri GZS, smiselna širša razprava o odprtem kurikulumu.

4.2.9 Promocija poklicev

Pri promociji poklicev sta zbornici ključni akterki, o zelo mnogovrstnih dejavnostih poroča zlasti GZS. Pri tem zbornici opozarjata, da nosita velik delež stroškov sami, in apelirata na državo, da zagotovi več javnih sredstev. MVI pa na načelni ravni opozarja, da financiranje dejavnosti, ki so tudi v interesu delodajalcev (ne samo javnosti), ne more biti zgolj v breme javnih financ. Izziv je, kako izboljšati sistem karijerne orientacije, v katerem bi tudi zbornice imele jasno določeno (in financirano) vlogo.

4.2.10 Usposabljanje mentorjev

Glede oblikovanja programa za izobraževanje mentorjev sogovorniki ne izražajo kritik do vsebin prenovljenega programa, ki so ga pripravili na CPI in partnersko uskladili. Zbornici sta izrazili zadržek glede tega, da je MVI tisto, ki odloča, kdo bo usposabljanja izvajal. GZS

želi enakovredno obravnavo in sodelovanje s šolami pri njihovi izvedbi, OZS pa ocenjuje, da je program preobsežen in zato za mentorje nezanimiv. MVI pa poudarja, da sta zbornici konzorcijski partnerici, toda kadrovske šibke in ne moreta izvesti zadostnega števila usposabljanj. Smiselno je tej točki razhajanja nameniti več razprave.

5 Predlogi za nadaljnje delo

V zadnjem delu evalvacije povzemamo ključne ugotovitve skupaj s predlogi, ki so bili oblikovani v fokusni skupini in v predhodnih evalvacijskih fazah. Ugotavljamo, da je evalvacija dosegla svoj namen tudi pri oblikovanju zelo konkretnih rešitev za izboljšanje socialnega partnerstva.

1. *Svetovalne službe bo zlasti v osnovnih šolah treba intenzivneje vključiti v informiranje o vajeniški obliki izobraževanja in pristojne pozvati k ponovnemu razmisleku o prenovi koncepta kariernega razvoja.*

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.

2. *Zaradi majhnega števila vajencev na posameznih šolah oziroma v izobraževalnih programih je smiselno razmisliti o razvoju mreže šol, ki bi izvajale vajeniško obliko izobraževanja ter bi bile ustrezno kadrovske in finančno podprte.*

Vajeništvo po mnenju sogovornikov uspešno deluje le v štirih šolskih centrih. Večje število vajencev v teh centrih omogoča oblikovanje samostojnega oddelka in periodične oblike izvajanja praktičnega usposabljanja pri delodajalcu. Učitelji, ki poučujejo v samostojnem oddelku, bolje ocenjujejo smiselnost in uporabnost dokumentov, povezanih z vajeništvom, bolj so naklonjeni spremembam in so z vajeništvom na splošno bolj zadovoljni. Šola tako lažje organizira izobraževalni proces, učitelji pa se pri pouku vajencem tudi v vsebinskem smislu lažje prilagajajo (prim. Klarič, 2021). Tudi promocijo bi v tem primeru bilo lažje zasnovati in izpeljati.

3. *Sogovorniki so izrazili naklonjenost za širitev vajeništva tako na druge vrste in stopnje programov kot na izobraževanje odraslih. Opozorili pa so, da so pri tem potrebni razmisleki.*

Sogovorniki so se strinjali s predlogom, da bi se širjenja vajeništva lotili sektorsko, se pravi na tista gospodarska področja, ki izkazujejo največ interesa in imajo pogoje za odpiranje kakovostnih učnih mest. Širitve se je smiselno lotiti v smislu poskusnega izvajanja.

4. *Ker vajenci ne morejo usvojiti s programom predpisanih kompetenc na vseh učnih mestih, se sogovorniki strinjajo z uvedbo prožno zasnovanega izobraževanja v sodelovanju med podjetji in MIC.*

Vajeniški sistem naj se razvija v smeri trialnega modela, kar omogoča ohranitev enakega izobrazbenega standarda za šolsko in vajeniško obliko. Najprimernejše učno okolje za vajence so visokotehnološka podjetja, ki imajo dobro izobražene kadre. Vendar pa so takšna podjetja pogosto ozko specializirana in vajencem ne morejo omogočiti realizacije vseh ciljev izobraževanja. V trenutni ureditvi je v tem smislu velika odgovornost na šoli, ki mora sama iskati načine za zapolnitev teh vrzeli. V socialnem dialogu med evalvacijo je zato prišlo do soglasja, da vajenci manjkajoče kompetence pridobijo v MIC. Še vedno pa obstaja možnost kroženja vajencev med podjetji (prim. Klarič, 2021). Naslednja možnost je tudi bolj odprta določitev števila tednov, ki se izvedejo v podjetju.

5. *Realizacija vajeništva na področju izobraževanja odraslih je odvisna od angažiranosti in sodelovanja MDDSZ, zato sogovorniki apelirajo na MDDSZ, da se aktivno vključi v sodelovanje na področju vajeništva ter tudi širše prispeva h kakovosti socialnega dialoga in k razmisleku o vključevanju odraslih v vajeništvo.*

Vloga MDDSZ je izjemno pomembna, saj minister, pristojen za delo, med drugim sprejema poklicne standarde in imenuje področne odbore za poklicne standard. Vemo, da so poklicni standardi podlaga za oblikovanje programov poklicnega in strokovnega izobraževanja ter za pripravo katalogov standardov strokovnih znanj in spretnosti v sistemu certificiranja nacionalnih poklicnih kvalifikacij. Hkrati so predstavniki ministrstva tudi člani SSPSI, ki usmerja razvoj poklicnega izobraževanja.

6. *Sogovorniki apelirajo na sindikate, da se intenzivneje vključijo v dejavnosti, vezane na vajeništvo.*

Med celotno evalvacijo vajeništva je bilo k sogovorniški mizi težko pridobiti tudi sindikate, zlasti panožne, ki pa so za vajeništvo in PSI na splošno ključni. Skrb vzbujajo ugotovitve o njihovi šibki vpetosti v izvajanje vajeništva (ko sindikalne težave rešujejo zbornice, šole in MVI), pa tudi v iskanje rešitev na sistemski ravni, čeprav so formalno člani SSPSI in področnih odborov za poklicne standarde. Evalvacije CPI kažejo, da bi se njihova vloga lahko okrepila zlasti na področju informiranja dijakov/vajencev (in staršev) glede dolžnosti in pravic, ki jih imajo na delovnem mestu, pri izobraževanju na področju širših delavskih pravic in položaja delavcev na trgu dela ter pri pogajanjih na področju vajeniških nagrad in drugih beneficijev. Ključen izziv ostaja, kako sindikate pritegniti k sodelovanju in jih opolnomočiti za to vlogo.

7. *Uspeh socialnega partnerstva je odvisen tudi od kakovostnega medresorskega sodelovanja, ki pa je bilo v pogovoru deležno številnih kritik.*

Sogovorniki vidijo dve rešitvi:

- (1) vlada skupaj z relevantnimi resorji in socialnimi partnerji poskrbi za sklenitev »zavezništva za vajeništvo«;
- (2) MVI čim prej oblikuje komisijo za spremljanje vajeništva. Eno pomembnih sredstev za prepoznavnost in dvig zaupanja v vajeništvo je njegova promocija. Zato naj se pripravi predlog o financiranju promocije in delitvi stroškov zanjo.

8. *Nadaljnji razvoj vajeništva naj gre v smeri krepitve participacijskega modela socialnega partnerstva.*

Sogovorniki se ne zavzemajo za drastične spremembe obstoječega sistema vajeništva. Strinjajo pa se, da moramo njegovo zasnovo jasneje oblikovati in ga razvijati naprej v smislu participacijskega modela socialnega partnerstva, kjer vodilno vlogo ohranja MVI, ki pa ima jasno podporo v drugih resorjih. Potencial vidijo v okrepljenem sodelovanju z MGTŠ, želijo pa si več dialoga tudi z MDDSZ.

Tudi v participacijskih modelih so socialni partnerji močni in slišani partnerji. Zato je pomembno, da imajo ustrezne zmogljivosti. Pojem zmogljivosti (ang. *capabilities*) smo povzeli po Bechter idr. (2021) in se nanaša na: (a) formalno izobrazbo in tiho znanje, ki ga imajo posamezniki, vključeni v socialni dialog, tako o vsebini dialoga kot o sodelovanju v socialnem dialogu; (b) komunikacijske zmožnosti (zlasti zmožnost doseganja konsenza); (c) pozicije, ki jo zasedajo (večji vpliv in dostop do informacij imajo tisti, ki zasedajo višje položaje); (d) drugih znanj, ki so vezana na vsebino dialoga (npr. dobro ustno in pisno izražanje). Zmogljivosti vseh, ki so vključeni v socialni dialog, je po mnenju avtorjev (prav tam) eden od ključnih dejavnikov kakovostnega socialnega dialoga.

Zato predlagamo:

- (1) Okrepitev vloge socialnih partnerjev zlasti v SSPSI in pri pripravi predlogov za poklicne standarde. Med sogovorniki je opaziti soglasje glede neustrezne strukture članov in njihove zastopanosti v SSPSI in predlagajo, da se o tem odpre širša razprava.
- (2) Zagotovitev takšnih članov SSPSI in področnih odborov, ki bodo imeli čim več izkušenj, poznavanja problematike, komunikacijskih zmožnosti in ki bodo od svoje ustanove prejeli dovolj podpore. Na ta način se bosta lahko povečali njihova zavzetost in kakovost razprav.

9. *Nemudoma je treba rešiti najmanj dva največja problema na področju financiranja vajeništva: (1) Treba je spremeniti 49. člen Zakona o vajeništvu, ki je kot prehodna določba veljal do konca leta 2021 in je določal, da ministrstvo, pristojno za izobraževanje, in ministrstvo, pristojno za gospodarstvo, delodajalcem financirata del stroškov, povezanih s praktičnim usposabljanjem vajencev; in (2) Poiskati je treba rešitev, kako bi bili v izvajanje vajeništva bolj intenzivno vključeni vsi deležniki.*

Zato predlagamo:

- (1) Sprejetje novele Zakona o vajeništvu, ki bo uvedla urejeno in stabilno financiranje PUD (popraviti 49. člen).
- (2) Začetek pogovorov o oblikovanju prispevka delodajalcev k financiranju podpornih mehanizmov za krepitev vajeništva.

Viri in literatura

- Bechter, B., Weber, S., Galetto, M., Larsson, B. in Prosser, T. (2021). Opening the black box: Actors and interactions shaping European sectoral social dialogue. *European Journal of Industrial Relations*, 27, št. 3, str. 269–288.
- Bela knjiga o vzgoji in izobraževanju v Republiki Sloveniji*. (2011). Ljubljana: Ministrstvo za šolstvo in šport.
- Cedefop. (2013). *Renewing VET provision. Understanding feedback mechanisms between initial VET and the labour market*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Cedefop. (2014). *Terminology of European education and training policy. A selection of 130 key terms. Second edition*. Luxembourg: Publications office of the European Union. DOI: 10.2801/15877.
- Cedefop. (2017). *Pregled vajeništva – Slovenija. Uvajanje vajeništva v Sloveniji*. Luksemburg: Urad za publikacije Evropske unije. Luxembourg: Publications office of the European Union.
- Charmaz, K. (2014). *Constructing Grounded Theory: A Practical Guide Through Qualitative Analysis*. London: Sage Publications.
- Dekleva, J., Geržina, S., Klužer, F., Meglič, J., Palandačič, M., Roksandič, M., Sever, B. in Vodovnik, Z. (2000). *Socialno partnerstvo v poklicnem in strokovnem izobraževanju v Sloveniji*. Ljubljana: Nacionalni observatorij za poklicno izobraževanje in usposabljanje.
- Ermenc, K. S. in Klarič, T. (v pripravi). *Delno poročilo v okviru evalvacije obstoječega sistema vajeništva – udejanjanje socialnega partnerstva. Rezultati intervjujev s predstavniki socialnih partnerjev in pristojnih ministrstev*. Ljubljana: Center RS za poklicno izobraževanje.
- Gessler, M. (2017). The lack of collaboration between companies and schools in the German dual apprenticeship system: Historical background and recent data. *International Journal for Research in Vocational Education and Training (IJRVET)*, 4, št. 2, 164–195.
- Gessler, M. (2019). Concepts of apprenticeship: Strengths, weaknesses, and pitfalls. V: *Handbook of vocational education and training*. Cham: Springer International Publishing, str. 677–709.
- International Labour Organization. (2017). *ILO Toolkit for quality apprenticeships. Volume 1: Guide for policy makers*. Geneva: Skills and Employability Branch Employment

Policy Department, International Labour Organization.

- Klarič, T. (ur.). (2019). *Podjetja pozdravljajo vajeništvo. Prvo evalvacijsko poročilo o poskusnem izvajanju vajeništva*. Ljubljana: Center RS za poklicno izobraževanje.
- Klarič, T. (ur.). (2020). *Izzivi vrednotenja v vajeništvu. Drugo evalvacijsko poročilo o poskusnem izvajanju vajeništva*. Ljubljana: Center RS za poklicno izobraževanje.
- Klarič, T. (ur.). (2021). *Kaj je pokazalo poskusno uvajanje vajeništva? Zaključno poročilo o poskusnem uvajanju vajeništva*. Ljubljana: Center RS za poklicno izobraževanje.
- Klarič, T. in Ermenc, S. K. (2022). *Delno poročilo v okviru evalvacije obstoječega sistema vajeništva. Rezultati intervjujev z vajeniškimi šolami*. Ljubljana: Center RS za poklicno izobraževanje.
- Klarič, T. in Ermenc, S. K. (2022). *Delno poročilo v okviru evalvacije obstoječega sistema vajeništva. Rezultati intervjujev z vajeniškimi šolami*. Ljubljana: Center RS za poklicno izobraževanje.
- Klarič, T. in Ermenc, S. K. (v pripravi). *Delno poročilo v okviru evalvacije obstoječega sistema vajeništva. Rezultati intervjujev z vajeniškimi šolami*. Ljubljana: Center RS za poklicno izobraževanje.
- Krmac, N. in Cencič, M. (2022). *Kvalitativno pedagoško raziskovanje : od ideje do podatkov*. Koper: Založba Univerze na Primorskem.
- Medveš, Z. (2013). *Poklicno izobraževanje je pred desetletjem skrenilo na slepi tir. Sodobna pedagogika*, 64, št. 1., str. 10–31.
- Medveš, Z. in Muršak, J. (1993). *Poklicno izobraževanje. Problemi in perspektive*. Ljubljana: Slovensko društvo pedagogov, Znanstveni inštitut FF.
- Mesec, B. (1998). *Uvod v kvalitativno raziskovanje v socialnem delu*. Ljubljana: Visoka šola za socialno delo.
- Program dela, kadrovski in finančni načrt. (2023). Ljubljana: Center RS za poklicno izobraževanje.
- Vogrinc, J. (2008). *Kvalitativno raziskovanje na pedagoškem področju*. Ljubljana: Pedagoška fakulteta.
- Vrhovec, P. (2010). *O socialnem dialogu*. V: G. Lukič in M. Urbanč (ur.). *Smernice za krepitev socialnega dialoga*. Ljubljana: Zveza Svobodnih sindikatov Slovenije, str. 10–13.
- Zakon o nacionalnih poklicnih kvalifikacijah*. Uradni list RS, št. 1/07 – uradno prečiščeno besedilo in 85/09.
- Zakon o organizaciji in financiranju vzgoje in izobraževanja v Republiki Sloveniji*. Uradni list RS, št. 16/07 – uradno prečiščeno besedilo, 36/08, 58/09, 64/09 – popr., 65/09 – popr.,

20/11, 40/12 – ZUJF, 57/12 – ZPCP-2D, 47/15, 46/16, 49/16 – popr., 25/17 – ZVaj,
123/21, 172/21, 207/21, 105/22 – ZZNŠPP, 141/22, 158/22 – ZDoh-2AA in 71/23.

Zakon o poklicnem in strokovnem izobraževanju. Uradni list RS, št. 79/06, 68/17 in 46/19.

Zakon o vajeništvu. Uradni list RS, št. 25/17 in 78/23 – ZZVZZ-T.

