



Tretja tematska konferenca

»Partnerstvo, ki krepi kompetence; Šolski center Škofja Loka in LTH Castings d. o. o. «



Mag. Mojca Šmelcer, ravnateljica Srednje šole za strojništvo, Šolski center Škofja Loka
Matjaž Vehar, glavni mentor v učnem centru, LTH Castings d.o.o.

Torek, 14. oktober 2025



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA VZGOJO IN IZOBRAŽEVANJE



NAČRT ZA
OKREVANJE
IN ODPOORNOST



Financira
Evropska unija
NextGenerationEU



CPI
CENTER RS ZA
POKLICNO
IZOBRAŽEVANJE



MODERNIZACIJA
POKLICNEGA
IZOBRAŽEVANJA



Tehniška gimnazija



Srednja šola za strojništvo



Srednja šola za lesarstvo



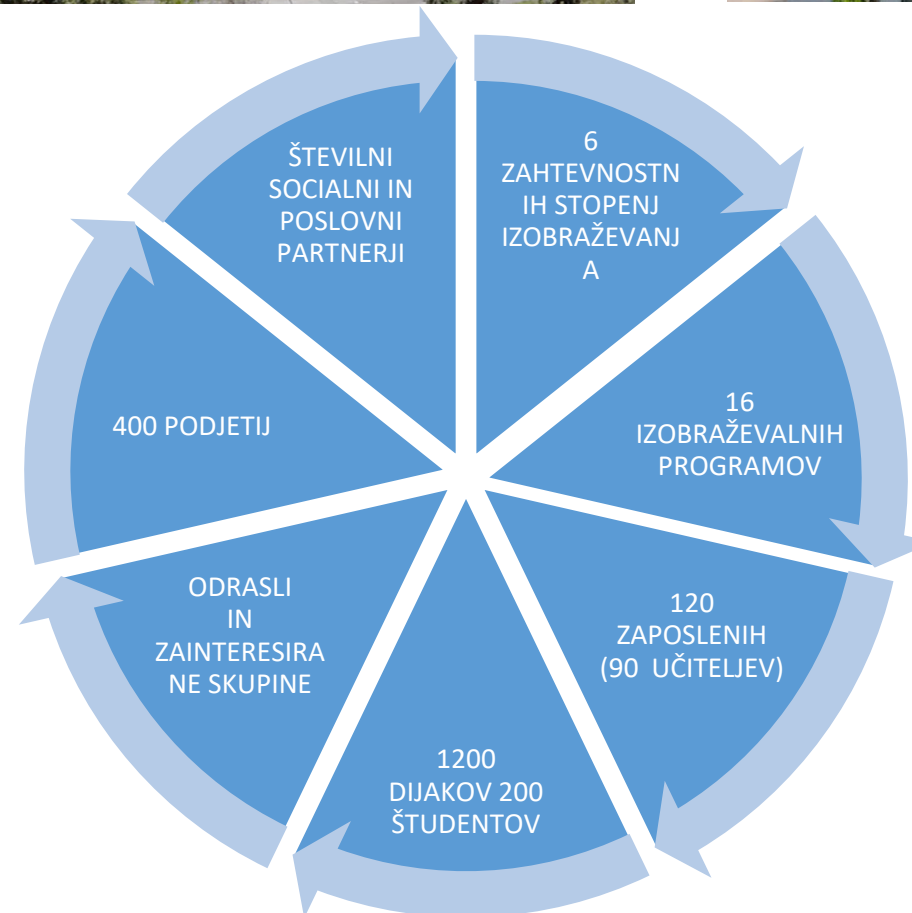
Višja strokovna šola



Dijaški dom



Medpodjetniški izobraževalni center



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA VZGOJO IN IZOBRAŽEVANJE



NAČRT ZA
OKREVANJE
IN ODPORNOST



Financira
Evropska unija
NextGenerationEU



CPI
CENTER RS ZA
POKLICNO
IZOBRAŽEVANJE



MODERNIZACIJA
POKLICNEGA
IZOBRAŽEVANJA



Prožnost kurikuluma kot podlaga za individualni razvoj v poklicnem in strokovnem izobraževanju



PRILOŽNOST

- KURIKULUM IZBIRNI IN ODPRTI DEL
- OBLIKA IZOBRAŽEVANJA ŠOLSKA IN VAJENIŠKA
- INDIVIDUALIZACIJA



IZZIVI

- ZAGOTAVLJANJE PREDPISANIH KOMPETENC V SKLADU Z IZOBRAŽEVALNIM PROGRAMOM
- VREDNOTENJE
- SPREMLJANJE



Vajeništvo – izobraževanje po meri dijaka



Srednja šola za strojništvo

- 216 vajencev, 5 programov
- 130 podjetij

Srednja šola za lesarstvo

- 77 vajencev,
- 2 programa
- 65 podjetij

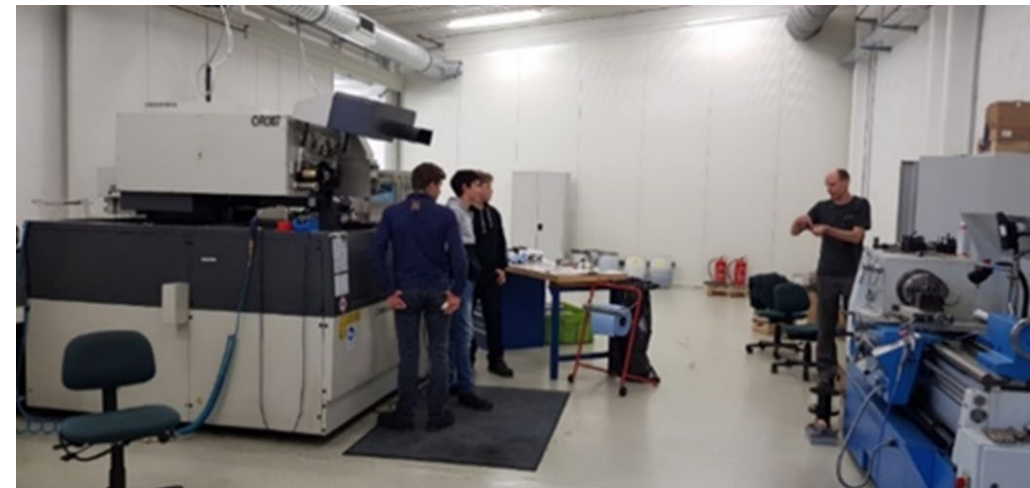
Slovenija

- 584 aktivnih pogodb (12 programov); 1. 2. 2025



Ko šola in podjetje delujeta kot tim – temelji dobrega vajeništva

- Načrt izvajanja vajeništva
- Programski učiteljski zbor in strokovni aktiv
- Srečanja z mentorji iz podjetij
- Jasno zastavljeni cilji
- Enostavna dokumentacija
- Individualni obiski
- Učinkovita in pravočasna komunikacija
- Komunikacija učitelj - mentor
- Odzivnost
- Usposabljanje mentorjev



Karierni dan – Skupaj gradimo kariere

Vajeništvo, praksa, počitniško delo,
štipendije in raziskovanje na enem mestu



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA VZGOJO IN IZOBRAŽEVANJE



NAČRT ZA
OKREVANJE
IN ODPORNOST



Financira
Evropska unija
NextGenerationEU



CPI
CENTER RS ZA
POKLICNO
IZOBRAŽEVANJE



MODERNIZACIJA
POKLICNEGA
IZOBRAŽEVANJA

ŠOLSKI CENTER
ŠKOFJA LOKA



Krepitev kakovosti skozi partnerstvo: konzorcij podjetij, dialog in skupni cilji

- 52 pridruženih partnerjev iz gospodarstva
- Kultura dialoga med šolo in gospodarstvom
- Dvig kakovosti poklicnega in strokovnega izobraževanja



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA VZGOJO IN IZOBRAŽEVANJE



NAČRT ZA
OKREVANJE
IN ODPORNOST



Financira
Evropska unija
NextGenerationEU



CPI
CENTER RS ZA
POKLICNO
IZOBRAŽEVANJE



MODERNIZACIJA
POKLICNEGA
IZOBRAŽEVANJA

ŠOLSKI CENTER
ŠKOFJA LOKA





Steklarna Rogaška d. o. o.

Ines d. o. o.

Domel d. o. o.

Eta d. o. o.

Mebor d. o. o.

Marmor Hotavlje d. o. o.

LTH Castings d. o. o.

Sibo G. d. o. o.

Šolski center Rogaška Slatina

Šolski center Škofja Loka, Srednja šola za strojništvo

Šolski center Škofja Loka, Srednja šola za lesarstvo



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA VZGOJO IN IZOBRAŽEVANJE



NAČRT ZA
OKREVANJE
IN ODORNOST



Financira
Evropska unija
NextGenerationEU



CPI
CENTER RS ZA
POKLICNO
IZOBRAŽEVANJE



MODERNIZACIJA
POKLICNEGA
IZOBRAŽEVANJA

ŠOLSKI CENTER
ŠKOFJA LOKA



Strokovnjaki v učilnicah, učitelji v podjetjih – z roko v roki za kakovostno izobraževanje

- Oblikovanje odprtega kurikula
- Učitelji v podjetjih obnavljajo in nadgrajujejo znanje
- Strokovnjaki učijo in se učijo v šolskem okolju
- Skupni standardi za ocenjevanje dnevnikov pri praktičnem izobraževanju in usposabljanju



Opis in oris delovnega postopka: opis storitve, pomen in vloga naprave oz. njeno delovanje

objemkama (19), jih privijati z vijakom M6, matico M6 in podložko M6. Na roko 2 sem pritrdil PE škropilno cev s 3 šobami (20). Z nosilnima objemkama, jih privijati z vijakom M6, matico M6 in podložko M6. Nato sem med PE škropilno cev na roki 1 in PE škropilno cev na roki 2 z objemko na obeh ceveh pritrdil gumijasto povezovalno cev (21).

Na koncu sem roko 1 in roko 2 ovil zaščitno folijo. Škropilno garnituro sem naložil na paleto in jo odpeljal v skladišče.

Doseženo 30. od 30 točk

Risba, skica: risbo, skico ali shemo izdelka, strojnega dela, stroja, orodja po potrebi dodajte kot prilogo.

Škropilna garnitura 8m - razprta

4960

Doseženo 40. od 40 točk

v Lom pod Storiščem dne 9.9.2025. Podpis dijak

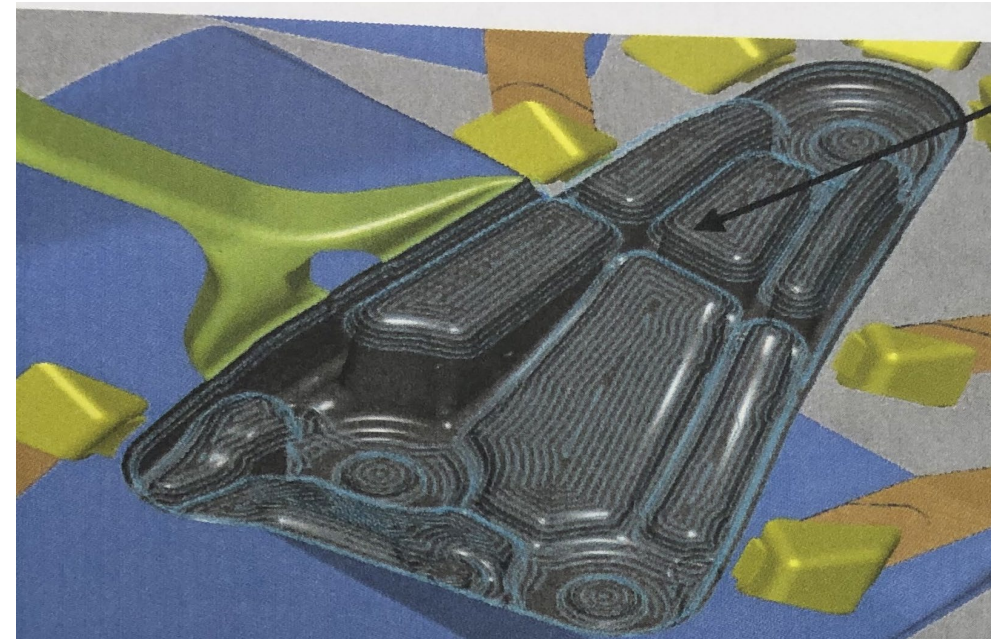
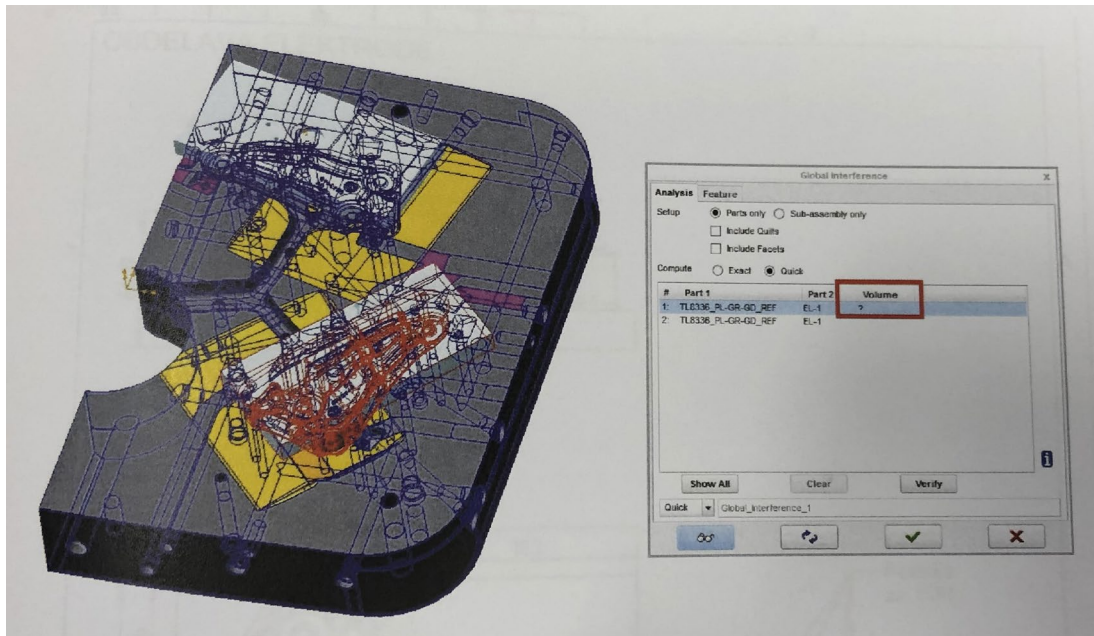
Ocena	
Tvorja	odl.
Dnevnik, doseženo od 100 točk	100
Dne 15. 9. 2025. Podpis mentorja oz. izobraževalca	odl.

Tokovnik je kot priloga dodan k dokumentaciji.
do 49 točk ni opravi; 50 do 62 točk -zadostno; 63 do 74 točk -dobro; 75 do 87 točk -prav dobro; 88 do 100 točk - odlično



Zaključne, raziskovalne in diplomske naloge

- Dijaki in učitelji mentorji rešujejo problemske naloge iz realnega delovnega okolja v sodelovanju z mentorji iz podjetij
- Razpis tem za Izdelek oziroma storitev in zagovor za vajence
- Razpis tem za diplomske naloge za študente VSŠ



Strokovna podpora in donacije

- Donacija delovnih oblek za dijake 1. letnika (11.000€)
- Donacija za nakup opreme za Učni izdelovalni laboratorij (8.000€)



Obiski v podjetju in dnevi odprtih vrat

- Odlična priložnost za prvi stik dijakov s podjetjem ter pogled v realno delovno okolje.
- Strokovne ekskurzije so vzpodbuda za vzajemno sodelovanje s partnerji doma in v tujini.
- Povezovanje realnega delovnega okolja s šolo in primer dobre prakse tudi na mednarodnem nivoju.
- Obisk svetovalnih delavk iz OŠ: skupni koraki k boljši karierni orientaciji učencev

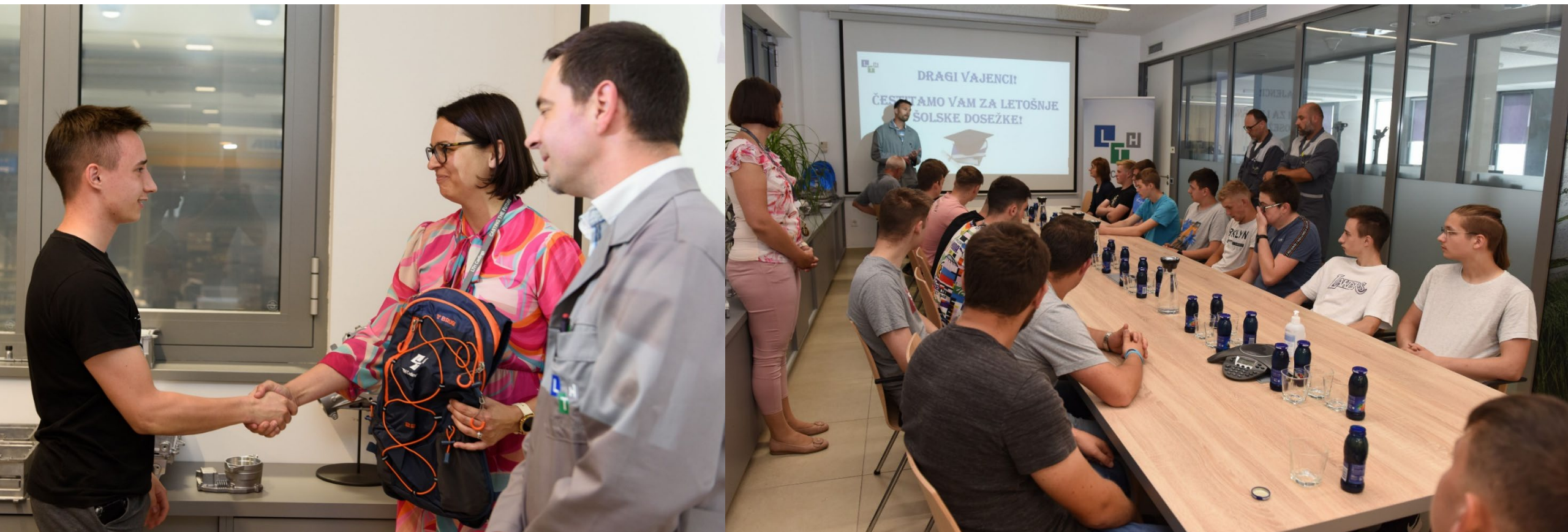


Mentorski program kot vez med šolo in gospodarstvom

- Primer dobre prakse
- Povezovanje znanja, prakse in kakovosti
- Izmenjava mnenj in izkušenj
- Skupna pot do izboljšav in razvoja



Ob zaključku šolskega leta— čas za evalvacijo, pohvalo in nove ideje



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA VZGOJO IN IZOBRAŽEVANJE



NAČRT ZA
OKREVANJE
IN ODPOORNOST



Financira
Evropska unija
NextGenerationEU



CPI
CENTER RS ZA
POKLICNO
IZOBRAŽEVANJE



MODERNIZACIJA
POKLICNEGA
IZOBRAŽEVANJA

ŠOLSKI CENTER
ŠKOFJA LOKA





ULIJTE SVOJO PRIHODNOST Z NAMI

*Voditi spremembe, oblikovati prihodnost: načrtovanje in
izvajanje kompetenčno zasnovanega poklicnega
izobraževanja, Ljubljana, 14.10.2025*

Na kratko o podjetju LTH Castings

- Smo specialisti za tlačno litje lahkkih kovin (aluminija) vse od leta 1948 (> 110 celic, do 3.500 t zapiralne sile)
- Lastne raziskave in razvoj ter orodjarna (vključno z izdelavo prototipov)
- 460 Mio € prodaje z več kot 3.800 zaposlenih (2024)
- 142.000 m² proizvodnih površin na 6 lokacijah (3 v Sloveniji, 2 na Hrvaškem in 1 v S. Makedoniji)
- 100% avtomobilistični (osredotočeni na OEM & TIER kupce)



Struktura skupine (Slovenija)



obrat Škofja Loka I

Sedež podjetja
ustanovljen leta 1948



obrat Škofja Loka II & orodjarna Trata

Orodjarna & FSW kompetenčni
center (od leta 2015)



obrat Ljubljana

Livarski stroji do
3.500 t
(od leta 2000)



Struktura skupine (hčerinske družbe)



LTH Alucast

Čakovec, Hrvatska
(od leta 2017)



LTH Learnica

Ohrid, Severna Makedonija
(od leta 2005)

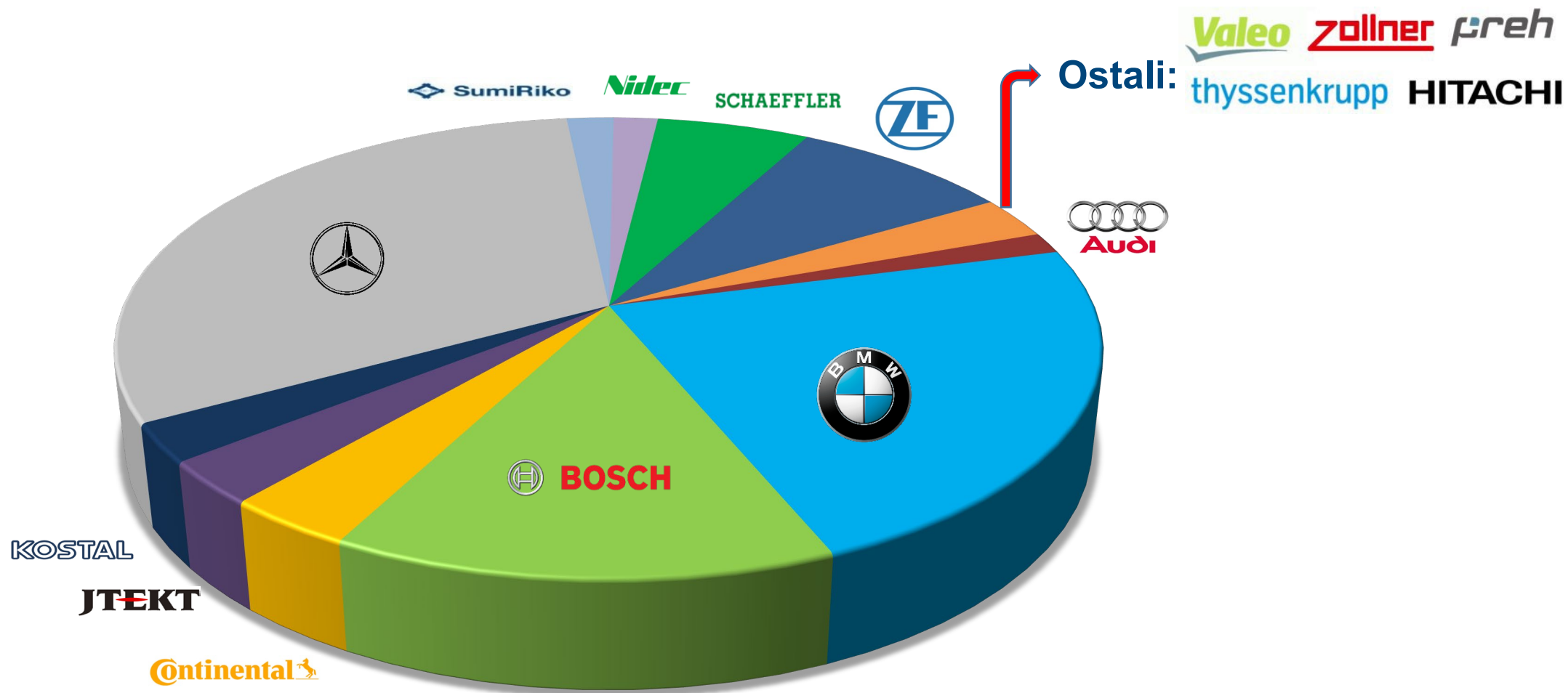


LTH Metal Cast

Benkovac, Hrvatska
(od leta 1999)



Naši kupci (2024)



Začetki in časovni termini vajeništva

Vajeniški sistem smo v orodjarni LTH Castings uvedli leta 2017. Pred pričetkom vajeništva morajo kandidati opraviti razgovor s kadrovsko službo in zdravniški pregled! Vsi vajenci so naši štipendisti kar je tudi pogoj. Z zaposljivostjo smo lahko zadovoljni.

Šolsko leto 2024/2025 je bilo rekordno, namreč, iz vseh treh letnikov smo imeli kar 24 vajencev!

V orodjarni izvajamo vajeništvo 1., 2. in 3. letnika orodjarjev (IV. stopnja izobrazbe). Vajeništvo, glede na šolsko leto, je časovno razdeljeno v tri termine, in sicer:

➤ **vajenci 3. letnika** → 900 ur, od 2. septembra do 11. marca (*VII. generacija*), →

9 vajencev

➤ **vajenci 2. letnika** → 648 ur, od 03. novembra do 17. marca, (*VIII. generacija*)

→ 5 vajencev

➤ **vajenci 1. letnika** → 468 ur, od 19. marca do 22. junija,

→ predvidoma 6 vajencev (*IX. generacija*)

Lastni učni center orodjarne in ekipa mentorjev

- vajeništvo se izvaja v **učnem centru**, ki je sestavni del proizvodnega dela orodjarne. Velikost učnega centra je **300m²**. *Poudaril bi izredno velik poudarek na **varnosti pri delu** s strani podjetja ter nas mentorjev. **Tu odstopanja ni!** Mobilni telefoni niso dovoljeni (razen med malico in pavzami).*
- v učnem centru sva stalno prisotna dva glavna mentorja, vsak od naju pokriva svoje področje. **Skupek najinih področij pokriva glavnino dela v proizvodnji!**
- glavna mentorja sva tudi tesno povezana z ostalimi mentorji v proizvodnji in delovodjami. Skupaj z našo KPS smo v tesnem stiku z ravnateljico, socialno delavko in organizatorjem praktičnega pouka na ŠC Škofja Loka. Naše plodno sodelovanje temelji na odlični komunikaciji, zaupanju in sodelovanju pri ostalih projektih.
- ostalo ekipo mentorjev sestavlja še **50 orodjarjev** iz proizvodnje orodjarne. Torej, vsak tretji orodjar je mentor. Vajence se dodeli tudi tem mentorjem, kjer se spoznajo z delom še po ostalih delovnih mestih v proizvodnji. Dosledno izvajamo tudi pisanje dnevnikov (1x tedensko), ki jim jih tudi ocenimo.
- učni center je opremljen tako, da lahko vajenci nemoteno in varno delajo ter se pri tem usposablajo. Več je razvidno na slikah **(1.), (2.), (3.)**.

Učni center orodjarne (slika 1.)



Učni center orodjarne (slika 2.)



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA VZGOJO IN IZOBRAŽEVANJE



NAČRT ZA
OKREVANJE
IN ODPOORNOST



Financira
Evropska unija
NextGenerationEU



CPI
CENTER RS ZA
POKLICNO
IZOBRAŽEVANJE

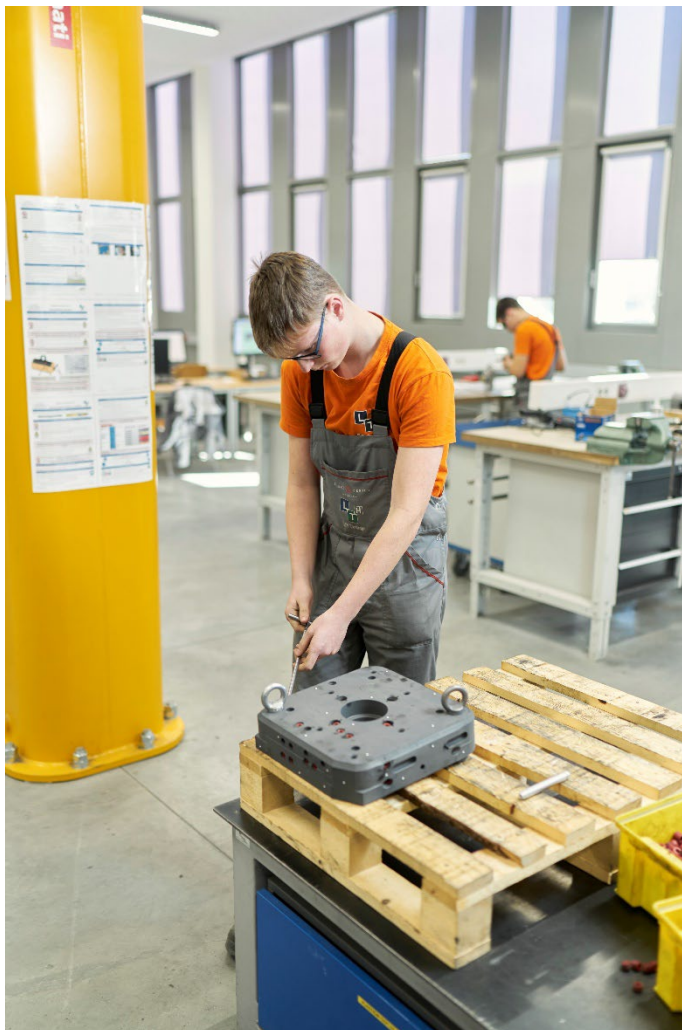
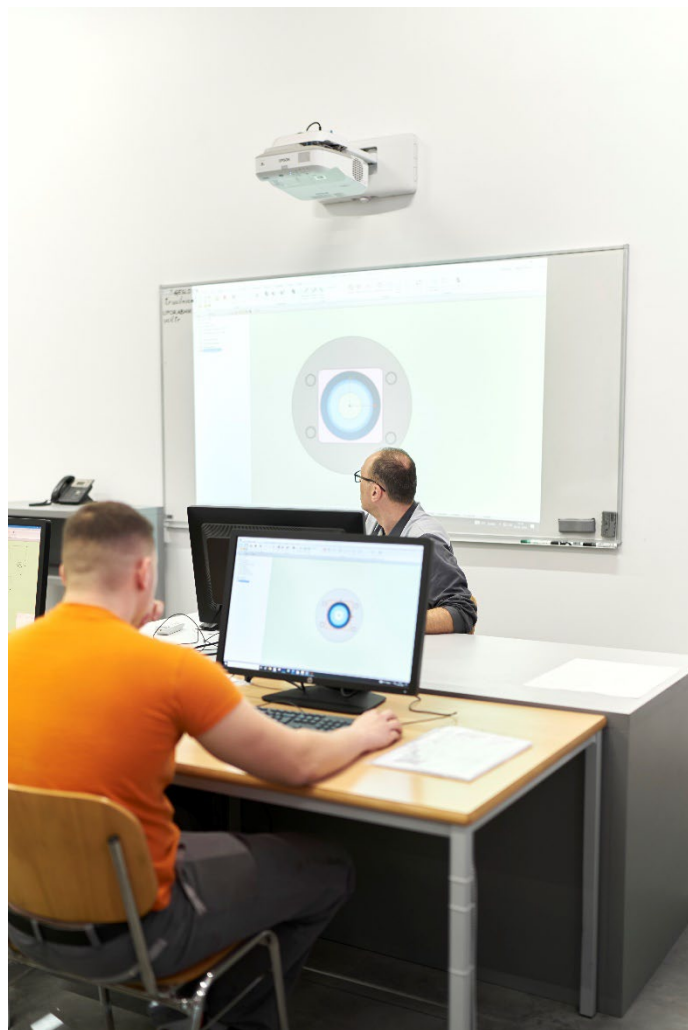


MODERNIZACIJA
POKLICNEGA
IZOBRAŽEVANJA

ŠOLSKI CENTER
ŠKOFJA LOKA



Učni center orodjarne (slika 3.)



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA VZGOJO IN IZOBRAŽEVANJE



NAČRT ZA
OKREVANJE
IN ODPOORNOST



Financira
Evropska unija
NextGenerationEU



CPI
CENTER RS ZA
POKLICNO
IZOBRAŽEVANJE



MODERNIZACIJA
POKLICNEGA
IZOBRAŽEVANJA

ŠOLSKI CENTER
ŠKOFJA LOKA



Komunikacija med mentorjem in vajencem

- **komunikacija je bistvenega pomena** in občasno se zgodi, da se pojavijo manjše težave na začetku nastopa vajeništva
- največje »težave« predstavljajo prevelika samozavest, nedisciplina in razvajenost vajencev, v takih primerih glavna mentorja še večkrat razloživa »hišni red« in obveznosti vajenca
- med vajeništvom je veliko razlag in praktičnega dela, zato je potrebno pritegniti njihovo pozornost, ko jim koncentracija pade
- v primerih padca koncentracije vedno za primerjavo navedem kakšen »življenjski« primer, šalo, nekaj, da se jih sprosti
- najprej jih naučimo sprejeti kritike, ravno tako pa jih pohvalimo, ko je pohvala na mestu
- vedno poudarjam, da bodo pridobljeno znanje s pridom lahko uporabili tudi zasebno
- kot mentor si nikoli ne privoščim, da bi ostal brez argumentov pri razlagah

Komunikacija med mentorjem in vajencem

- ko je govora o komunikaciji se je potrebno zavedati, da učimo generacijo „Z“, ki zahteva svoj pristop
- z vajenci se dogovorim, da me tikajo, ker mi je osebno to ljubše, po drugi strani je pa to spet en vzvod, da se jim bolj približam, da so bolj sproščeni
- kot mentor poskušam zgraditi z vajenci tak odnos, da ne vidijo v meni samo mentorja, ampak tudi zaupnika, ker potrebujejo avtentičnost, iskrenost in odprtost
- *iz prakse lahko potrdim, da si na tak način kot mentor ustvarim neko »spoštljivo avtoriteto«.*
- verjeli ali ne, vajenci sami priznavajo, da jim ustreza tak način dela z njimi. Vedno trdim, da z ljudmi ni enostavno delati, potrebno je znati delati z njimi. Komunikacija kot sama ne pomaga kaj dosti, če ni učinkovita.
- mentor je vmesni člen med željami in pričakovanji institucije v kateri dela ter med vajencem, ki ima tudi svoja pričakovanja in zahteve → potrebna je velika fleksibilnost mentorja



LTH Castings in vajenci

- časi, kjer so vajenci najprej »v roke dobili metlo« so minili, pri nas jih takoj začnemo navajati na naše delo in delovne procese, ter jih tretiramo kot del kolektiva kar tudi so
- zavedati se je potrebno, da je generacija »Z« digitalno razgledana in zelo dovzetna za nove tehnologije kar je pri vajeništvu potrebno implementirati
- vajenci vse delo opravljajo na komponentah, ki so pripeljane iz proizvodnje (v žargonu bi lahko rekli, da delajo vse na » živih« komponentah) in s tem dobijo večji občutek za odgovornost
- vajencem pripada mesečna nagrada, ki je določena iz strani GZS
- vajenci dobijo kadrovske štipendije v višini od 170€ - 220€ (odvisno od učenega uspeha)
- vajenci dobijo tudi plačan prevoz in malico
- orodjar je deficitaren poklic in naše podjetje na vajeništvo gleda kot na strateško naložbo v bodoči kader in s tem seveda tudi v prihodnost



LTH Castings

CASTING THE FUTURE

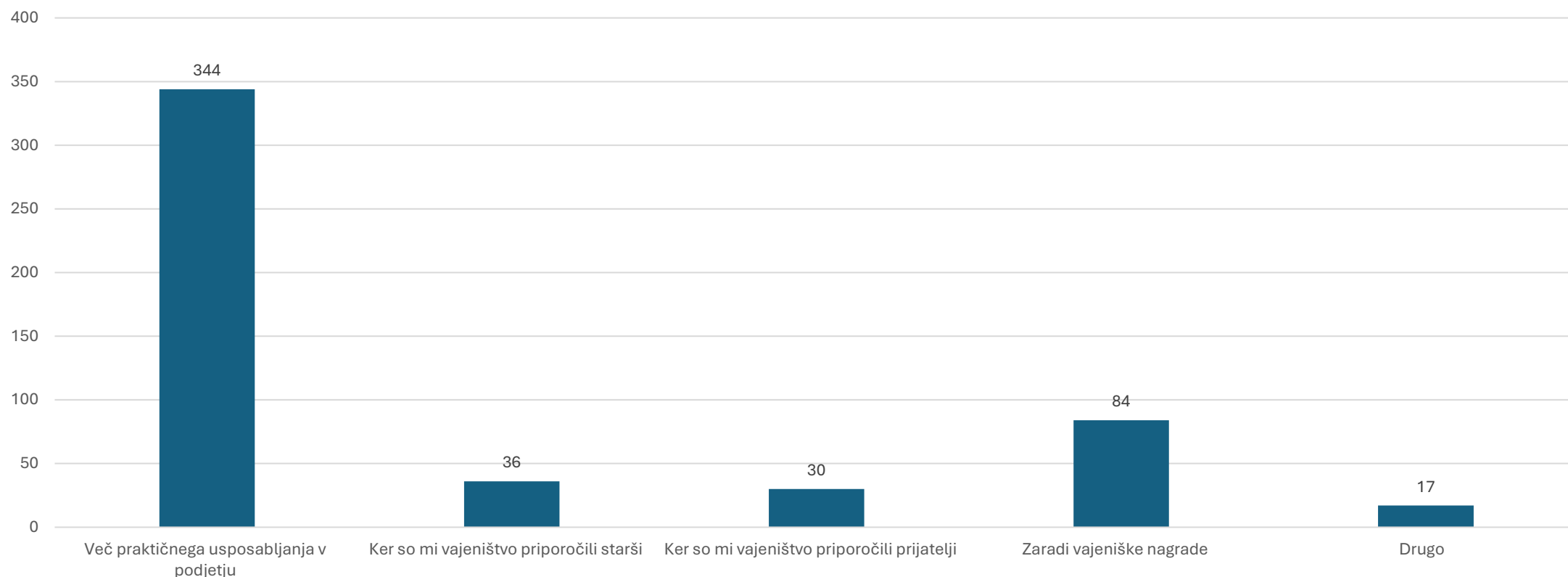
www.lthcastings.com

Spremljanje izvajanja vajeništva

- 14. člen Zakona o vajeništvu, Uradni list RS, št. 25/17 in 78/23
- Komisija za spremljanje izvajanja vajeništva
- Poročanje: šol, pristojnih zbornic, vajencev, mentorjev in zaposlenih
- Letno poročilo o izvajanju vajeništva v preteklem letu 2023/24
 - 18 šol je izvajalo programe po vajeniški obliki izobraževanja
 - 5 šol je imelo programe po vajeniški obliki v razpisu za vpis, vendar ni bilo dijakov, ki bi se na šoli izobraževali kot vajenci
 - anketo je oddalo:
 - 13 šol
 - 392 vajencev (67 % od vseh vajencev) (1. 2. 2025, 584vajeniških učnih pogodb)
 - 156 podjetij (179 zaposlenih)

Kaj odloča?

Pogledi vajencev na izbiro vajeniškega izobraževanja

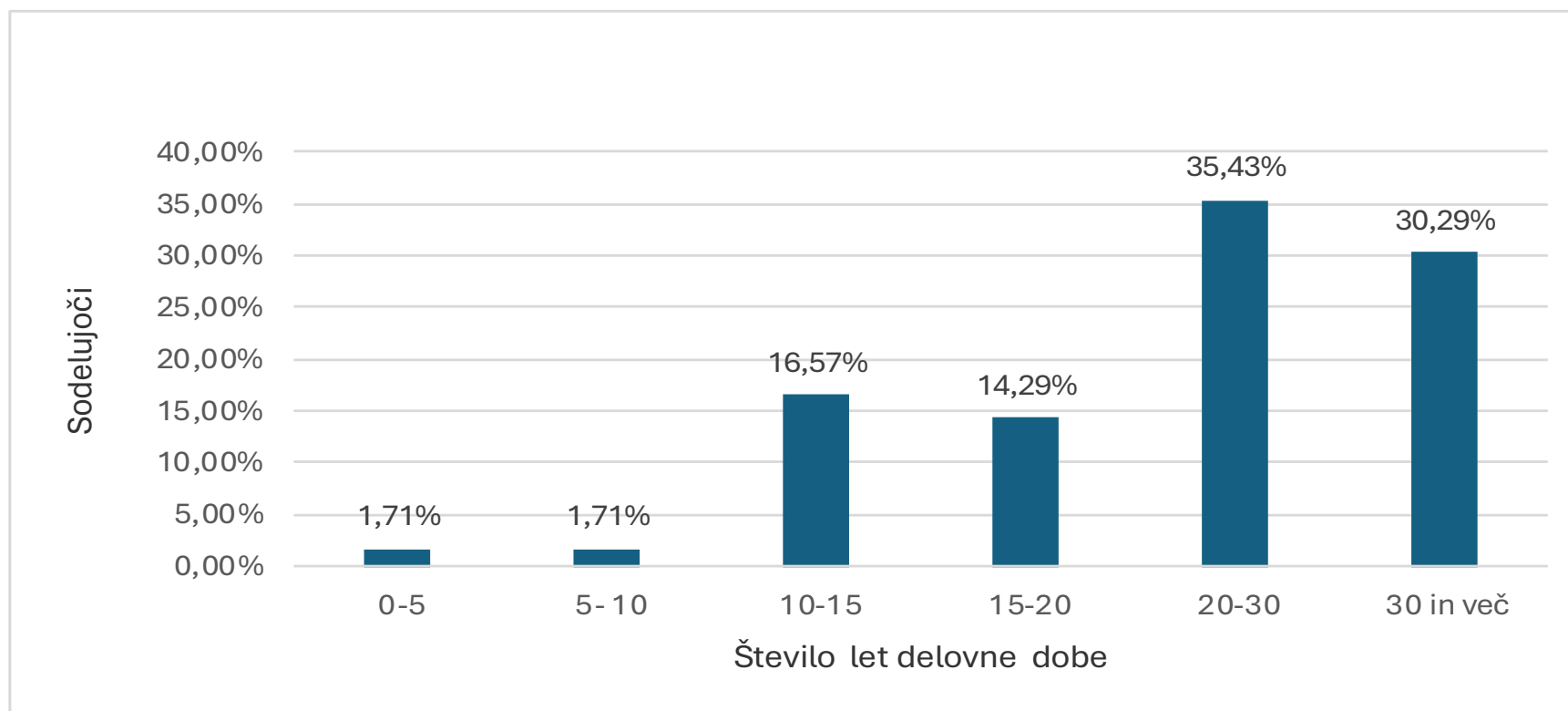


Bi vajenci priporočili svoje podjetje za prakso in zaposlitev?



Kdo usposablja vajence?

96 % sodelujočih mentorjev v anketi 10 let in več delovnih izkušenj



Kako zaposleni doživljajo mentorsko vlogo?

- 95% radi opravljajo vlogo mentorja
- 91% se strinja, da je vajeniška oblika izobraževanja primeren način za iskanje in zagotavljanje kadrov v njihovem podjetju
- **Radi poučujejo**, predajajo znanje, strokovnost in dolgoletne izkušnje svojega poklica ter učijo mlade za možnost kasnejše zaposlitve
- **Veseli jih delo z mladimi**, radi sodelujejo z mladimi in uka željnimi
- **Radi imajo izzive** in vsak nov vajenec je izziv posebej, delo z mlajšimi je zanimivo
- **Radi pomagajo mladim na začetku poklicne poti**
- V vlogi mentorja so zadovoljni in **radi spremljajo napredek** ter samostojnost pri vajencih, saj jim da to **potrditev, da delajo pravilno**
- **Radi so v družbi mladih še posebej je zanimivo njihovo razmišljanje in pogled na prihodnost in se hkrati od njih kaj naučijo**

Primeri uspešnega mentorstva

- Da vajencu zaupaš delo, za katerega misli da ga ni sposoben opraviti in ga pod vodstvom mentorja opravi.
- Vajenci postanejo del kolektiva, poleg strokovnega znanja pridobijo veliko drugih življenjskih izkušenj.
- Pri sodelovanju s šolo in OZS mi je bil program dela v veliko pomoč.
- Obisk učitelja na podjetju.
- Pravilna uporaba zaščitne opreme, ozaveščenost o čistoči delovnega okolja, komunikacija s sodelavci.
- **Vsak vajenec nam po svojih sposobnostih vedno znova predstavlja izziv in nas uči kako doseči cilj pripraviti vajenca za uspešno delo kasneje v delovnem procesu po koncu šolanja.**
- Uporaba v šoli pridobljenega znanja v podjetju.
- Vajenec na začetku ne ve, kaj bi delal, niti kaj ga veseli. Do sedaj sem imel izkušnje, da se je pokazalo vsako delovno mesto in se je vajenec našel na tem oz. onem delovnem mestu. Veseli me, da se jih je večina našla v vzdrževanju, saj jim je dinamično delo zelo po godu in so se tukaj našli v tem. Drugim je bilo bolj všeč stacionarno delo ob CNC-ju in so zato želeli delati in spoznavati več na CNC delovanju stroja. **Menim, da imajo vajenci velik izbor kaj jih veseli in kaj ne, zato smatram, da je to dober primer prakse pri nas.**
- V podjetju imamo vajenca, ki je imel predstavo o mizarstvu čisto utopično in prav tako njegovi starši. Vendar smo s skupnim sestankom in pogovorom razrešili nejasnosti kaj je naloga mizarja, kaj dela, kako dela. Od takrat nimamo več težav glede pristopa samega vajenca do dela.
- **Vajenci, ki se usposobijo v vajeniški obliki so takoj zaposljiv kader. Nekateri vajenci po koncu šolanja po znanju in delovnih navadah celo prekašajo starejše delavce, ki že vrsto let opravljajo določena dela.**

Sodelovanje med
šolo in podjetjem
je odlična priložnost,
da združimo
znanje in izkušnje
ter ustvarimo okolje,
kjer vsi rastemo –
dijaki, šola in podjetje.





MPI MODERNIZACIJA POKLICNEGA IZOBRAŽEVANJA

»Financira Evropska unija – NextGenerationEU«



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA VZGOJO IN IZOBRAŽEVANJE



NAČRT ZA
OKREVANJE
IN ODPORNOST



Financira
Evropska unija
NextGenerationEU



CPI
CENTER RS ZA
POKLICNO
IZOBRAŽEVANJE



MODERNIZACIJA
POKLICNEGA
IZOBRAŽEVANJA