



Socialno partnerstvo in vajeniška oblika poklicnega izobraževanja

Sinteza ugotovitev evalvacij (2017–2025) in predlogi ukrepov

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

Maj 2026

Socialno partnerstvo in vajeniška oblika poklicnega izobraževanja – Sinteza ugotovitev evalvacij (2017–2025) in predlogi ukrepov

Avtorica:

dr. Klara Skubic Ermenc (UL, FF)

Pri pripravi poročila sta sodelovala:

mag. Tina Klarič (CPI), Darko Mali (CPI)

Jezikovni pregled:

Amidas d. o. o.

Center RS za poklicno izobraževanje

Ljubljana, maj 2026

Projekt 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: reforma C. Modernizacija srednjega poklicnega in strokovnega izobraževanja vključno z vajeništvom, prenova višješolskih študijskih programov ter vzpostavitev digitalno podprtih učnih mest in investicija G. Krepitev sodelovanja med izobraževalnim sistemom in trgom dela: projekt Modernizacija srednjega poklicnega in strokovnega izobraževanja vključno z vajeništvom, prenova višješolskih študijskih programov ter vzpostavitev digitalno podprtih učnih mest.

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

COBISS.SI-ID 278630403

ISBN 978-961-7139-87-7 (PDF)

Kazalo

1	Metodološko pojasnilo	4
2	Ugotovitve in predlogi	5
2.1	Socialni dialog in medresorsko sodelovanje – vajeništvo kot nacionalna skrb 5	
2.2	Participacijski model socialnega partnerstva	6
2.3	Vajeništvo kot odziv na potrebe gospodarstva in prebivalcev	8
2.4	Triadni model vajeništva kot pogoj ohranjanja enakega standarda za šolsko in vajeniško obliko poklicnega izobraževanja	9
2.5	Mreža šol, pogoji izvajanja vajeniške oblike v šolah in njenega širjenja na druge programe, stopnje in vrste izobraževanja	11
2.6	Verifikacija, mentorji in kakovost učnih mest v podjetjih	12
2.7	Materialne in nematerialne spodbude za izvedbo, širitev in dvig kakovosti vajeništva	12
2.8	Vrednotenje in spremljanje dosežkov vajencev ter razvoj sistema kakovosti 14	
2.9	Promocija vajeništva in karierno svetovanje	15
3	Viri in literatura	17

1 Metodološko pojasnilo

Spodnje ugotovitve so rezultat dveh široko (kvantitativno in kvalitativno) zasnovanih evalvacij, razdeljenih v več faz in delov. Prva evalvacija je potekala med letoma 2017/18 in 2019/20 ter je spremljala uvajanje vajeništva v prvi, poskusni fazi¹, druga pa se je začela leta 2021 in se nanaša na naslednje generacije šol in podjetij, ki izvajajo vajeniško obliko izobraževanja. V drugem sklopu evalvacij smo že izvedli [Evalvacijo obstoječe ureditve vajeniškega sistema](#) (2023) in [Študijo izvedljivosti uvajanja vajeništva v SSI, VSI in IO](#) (2024). Sklop evalvacij bomo zaključili z Evalvacijo verifikacije učnih mest konec leta 2025. **Čeprav evalvaciji potekata pod okriljem spremljave vajeništva, se del raziskovalnih vprašanj o socialnem partnerstvu navezuje na celotno srednje poklicno in strokovno izobraževanje.**

Ker sta delujoče socialno partnerstvo in kakovosten socialni dialog ključna pogoja za razvoj kakovostnega poklicnega in strokovnega izobraževanja, nekateri predlogi presejajo vprašanje vajeništva in se nanašajo na celotno področje poklicnega in strokovnega izobraževanja. (Ermenc, Klarič, Mali, 2024)

Raziskovanje je sledilo logiki sekvenčnega raziskovanja (Vogrinc 2008), ki nam je omogočilo, da pri vsakem naslednjem koraku prevetrimo prejšnje ugotovitve in jih dodatno osvetlimo. Raziskovalni načrt je bil zato prožen. Ugotovitve iz prve raziskovalne faze (in tudi tiste med njenimi podfazami) so narekovale naslednje korake, enako velja za drugo fazo. S tem smo sledili tudi poslanstvu CPI na področju raziskovanja: namen raziskav ni zgolj raziskovanje relevantnih pojavov, ampak imajo raziskave tudi formativni in razvojni namen: formativno spremljanje ima namen ponujanja pomoči šolam in odločevalcem in ga zato *lahko odločevalci izkoristijo kot enega od mehanizmov upravljanja s sistemom.*

Spodnji predlogi so oblikovani na *participatoren način*, saj smo v drugem sklopu evalvacij deležnike vključili že v samo evalvacijo (izvedba intervjujev z zbornicama, predstavniki ministrstev, sindikatov), predvsem pa smo izvedli fokusne skupine, na

¹ [Prvo evalvacijsko poročilo o poskusnem izvajanju vajeništva - Podjetja pozdravljajo vajeništvo](#)
[Drugo vmesno evalvacijsko poročilo o poskusnem izvajanju vajeništva - Izzivi vrednotenja v vajeništvu](#)
[Tretje vmesno evalvacijsko poročilo: Načrtovanje, izvajanje in zaključevanje izobraževanja v vajeniški obliki poklicnega izobraževanja](#)
[Zaključno poročilo o poskusnem uvajanju vajeništva - Kaj je pokazalo poskusno uvajanje vajeništva?](#)

katerih smo deležnikom predstavili delne ugotovitve evalvacij in jih prosili, da se do njih opredelijo. Evalvacijska poročila tako že vključujejo nekatere predloge, za katere je bil dosežen konsenz, hkrati pa izpostavljajo področja, na katerih so deležniki različnih mnenj. Za uspešno uveljavljanje predlogov pa je potrebna politična volja.

2 Ugotovitve in predlogi

Ugotovitve evalvacij so skupaj s predlogi povezane v devet vsebinsko povezanih sklopov:

1. Socialni dialog in medresorsko sodelovanje – vajeništvo kot nacionalna skrb
2. Participacijski model socialnega partnerstva
3. Vajeništvo kot odziv na potrebe gospodarstva in prebivalcev
4. Trialni model vajeništva kot pogoj ohranjanja enakega standarda za šolsko in vajeniško obliko poklicnega izobraževanja
5. Mreža šol, pogoji izvajanja vajeniške oblike v šolah in njenega širjenja na druge programe, stopnje in vrste izobraževanja
6. Materialne in nematerialne spodbude za izvedbo, širitev in dvig kakovosti vajeništva
7. Verifikacija, mentorji in kakovost učnih mest v podjetjih
8. Vrednotenje in spremljanje dosežkov vajencev ter razvoj sistema kakovosti
9. Promocija vajeništva in karierno svetovanje

2.1 Socialni dialog in medresorsko sodelovanje – vajeništvo kot nacionalna skrb

Evalvacije so pokazale, da socialni dialog v Sloveniji ne živi v polni meri (prim. tudi naslednje poglavje). Nedvoumno je tudi sporočilo, da je ena ključnih ovir pri dvigu kakovosti delovanja socialnega partnerstva ***nesodelovanje med relevantnimi resorji*** (zlasti med MVI in MDDSZ) *in prenašanje odgovornosti za vajeništvo na izobraževalni resor. Kakovostno medresorsko sodelovanje je prvi in osnovni pogoj za ohranitev vajeništva, njegovo kakovost in morebitno širitev. Zato moramo preseči globoko*

ukoreninjeno razmišljanje, da je za poklicno izobraževanje pristojno zgolj ministrstvo za izobraževanje.

Na podlagi večfaznega dialoga med deležniki se je izoblikoval zaključek, da je treba **vajeništvo** na vladni ravni opredeliti **kot nacionalno skrb in v ta namen vzpostaviti »zavezništvo za vajeništvo«**. Predstavniki MVI so povedali, da mora pobuda za zavezništvo priti iz njihove strani in da jo bodo predali odločevalcem. Hkrati pa je izjemno pomembna vloga MDDSZ, saj minister, pristojen za delo, med drugim sprejema poklicne standarde in imenuje področne odbore za poklicne standarde, predstavniki MDDSZ pa so tudi člani SSPSI, ki kot krovni organ usmerja razvoj poklicnega izobraževanja. (Ermenc, 2023; Ermenc, Klarič, 2023)

2.2 Participacijski model socialnega partnerstva

Slovenski tip vajeništva trenutno 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. Rezultati kažejo, da tripartitni model socialnega partnerstva, čeprav formaliziran, v praksi ne živi v polni meri. Med drugim smo ugotovili:

- Sindikati so kadrovsko šibki, s področjem izobraževanja se panožni sindikati profesionalno skorajda ne ukvarjajo, zato za številna vprašanja nimajo oblikovanih stališč, čeprav sodelujejo v SSPSI ter področnih odborih za poklicne standarde.
- Kljub formalno pomembni vlogi, ki jo MDDSZ ima v poklicnem izobraževanju, so njegovi predstavniki med pogovori zagovarjali stališče, da se njihove odgovornosti nanašajo izključno na poklicno usposabljanje izven formalnega sistema izobraževanja (certifikatni sistem in različne oblike učenja na delu v okviru politik aktivnega zaposlovanja), ne pa tudi na formalno poklicno izobraževanje.
- 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.
- 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).

- Deležniki 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.

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. Nadaljnji razvoj vajeništva naj gre zato v smeri ***krepitve participacijskega modela socialnega partnerstva***. Tudi v participacijskih modelih so socialni partnerji močni in slišani partnerji. Zato je pomembno, da imajo ustrezne zmogljivosti. Pojem zmogljivosti (angl. *capabilities*) 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 eden ključnih dejavnikov kakovostnega socialnega dialoga (Bechter idr. 2021; Ermenc, Klarič, Mali, 2024).

Oblikovana sta bila dva predloga:

- *Okrepitev vloge socialnih partnerjev v SSPSI in pri pripravi predlogov za poklicne standarde.* Med sogovorniki je opaziti soglasje glede neustrezne strukture članov in njihove zastopanosti v SSPSI, zato predlagajo, da se o tem odpre širša razprava.
- *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. (Klarič, Ermenc, 2023)

2.3 Vajeništvo kot odziv na potrebe gospodarstva in prebivalcev

Evalvacije kažejo, da interes za vajeništvo med podjetji obstaja, *manj pa je njihove pripravljenosti oziroma zmogljivosti za prevzemanje večjega deleža odgovornosti za izobraževanje*, kot je to značilno za sisteme z uveljavljenimi vajeniškimi in dualnimi sistemi (težko razbremenijo mentorje, nizka je pripravljenost za njihovo izobraževanje idr., Klarič, 2021; 2024). Na reprezentativnem vzorcu na področju strojništva in mehatronike (Klarič, 2024) smo ta interes dokazali in potrdili, da izhaja iz potrebe po usposobljenih kadrih in je povezan z njihovo željo po močni podpori s strani šol (pogosto na primer od šol pričakujejo, da bodo pripravile zanje vso dokumentacijo).

Ker se interes gospodarstva najbolj neposredno odraža v razpisanih vajeniških učnih mestih, je smiselno, da *zadostno število primernih učnih mest postane pogoj, pod katerim posamezna šola (ali več njih, če pride do sodelovanja) na določenem območju izvaja izobraževalni program tudi v vajeniški obliki*.

Interes gospodarstva se odraža tudi v pripravljenosti podjetij, da v vajeništvo vložijo materialne in nematerialne resurse. Država lahko ta interes podpre s finančnimi ugodnostmi.

Svoj interes za vajeništvo lahko podjetja izrazijo tudi prek **včlanitve v zbornice**, ki jim pri PUD nudijo podporo, a imajo zaradi neobveznega članstva omejene resurse. Naša evalvacija dokazuje, da članstvo podjetij v zbornicah ugodno vpliva na poklicno izobraževanje (Klarič, 2024). Zbornice bi v primeru večjega deleža včlanjenih podjetij lahko nudile še več podpore zlasti mikro in majhnim podjetjem, ki jo pri vajeništvu potrebujejo več kot srednja in velika podjetja. Hkrati pa bi lahko razvijale inovativne oblike podpore (npr. proučile možnosti uvedbe mobilnih mentorjev).

Resorna ministrstva naj tudi *pospešijo pripravo sistema napovedovanja potreb po kompetencah* in podprejo MVI pri razvoju mreže vajeniških šol.

Sogovorniki apelirajo na **sindikate**, da se intenzivneje vključijo v dejavnosti, vezane na vajeništvo. Med celotno evalvacijo vajeništva je bilo k sogovorniški mizi sindikate težko pridobiti, zlasti panožne, ki pa so za poklicno izobraževanje 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,

čprav so formalno člani SSPSI in področnih odborov za poklicne standarde. Evalvacije (Ermenc, 2023; Ermenc, Klarič, 2023) 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, pri pogajanjih na področju vajeniških nagrad in drugih beneficijev. Pomembno vlogo bi lahko igrali tudi kot spodbujevalci izobraževanja in vseživljenjskega učenja v podjetjih. Ključen izziv ostaja, kako sindikate pritegniti k sodelovanju in jih opolnomočiti za to vlogo.

2.4 Trialni model vajeništva kot pogoj ohranjanja enakega standarda za šolsko in vajeniško obliko poklicnega izobraževanja

Dokumenti, ki so nastali kot podpora izvajanju vajeniške oblike izobraževanja (KPU, NIV, vajenčev dnevnik, zapisnik za spremljanje vmesnih preizkusov in drugi), so med deležniki načeloma dobro sprejeti. Šole igrajo pri pripravi NIV in načrta ocenjevanja ključno vlogo. Podjetja pri tem – čeprav je tako zamišljeno – večinoma ne sodelujejo, ker so prezasedena in imajo premalo znanja, zato jih šole večinoma z NIV in drugo dokumentacijo le seznanijo in so jim na voljo za pojasnitve.

Šole se običajno načrtovanja NIV 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 bolj praktičnih in bolj teoretičnih ciljev prenese na podjetja. S tem načrtom potem seznanijo podjetja, ki so *neredko presenečena nad spoznanjem, da morajo vajence tudi poučevati* (Klarič, 2023). *Poleg tega podjetja vseh ciljev zaradi svoje specializiranosti pogosto ne morejo doseči*, kar šole rešujejo bodisi tako, da jih izvedejo same, bodisi podjetjem naročijo, da jih morajo pokriti po svojih močeh.

Sodobne teorije učenja v delovnih organizacijah dokazujejo, da učenje na delovnem mestu poteka drugače kot v šoli (Mikulec, 2018). *Podjetja ne morejo prevzeti naloge šole in izvajati pouka kot v šoli*. Prenos celotnih strokovnih modulov na podjetja v tem pošolanem smislu strokovno ni dopustno. Podjetja morajo zagotoviti takšna vajeniška učna mesta, ki vajencu omogočajo, da se ob delu, mentorju in sodelavcih uči, vendar po zakonitostih, ki veljajo za učenje v podjetjih.

Šolska in vajeniška oblika poklicnega izobraževanja se izvajata po enakem programu srednjega poklicnega izobraževanja, kar naj bi zagotavljalo doseganje

enakega izobrazbenega standarda. V praksi pa do sprememb standarda *de facto* prihaja, kar je pravnoformalno in strokovno sporno. Ker pa ohranjanje istega izobrazbenega standarda med deležniki uživa veliko soglasje, smo v evalvaciji (Ermenc, 2023) preverjali rešitev, ki bi omogočala bolj prožno zasnovan sistem. Ta rešitev je med sogovorniki prejela soglasno podporo in zajema tri elemente:

- a) *uvedba trialnega modela vajeništva*: pri katerem se vajeniška oblika izobraževanja (lahko) izvaja na treh učnih mestih: ne samo v šoli in v podjetju, ampak po potrebi tudi v medpodjetniškem učnem centru;
- b) *kroženje vajencev*: ki ga zakonodaja omogoča že zdaj, bi ga bilo pa treba s pomočjo zbornic okrepiti;
- c) *fleksibilnejša opredelitev tednov PUD pri vajeništvu*: za nekatere programe bi bilo primerneje, da se PUD izvaja v obsegu, ki je nekoliko manjši od 50 %.

Najprimernejše učno okolje za vajence so sicer visokotehnološka podjetja, ki imajo dobro izobražene kadre. Vendar pa so takšna podjetja pogosto ozko specializirana in vajencem ne morejo omogočiti osvojitve 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 medpodjetniških izobraževalnih centrih. Ne glede na zakonska določila je upravljanje MIC-ev v domeni šol, kar je posledica nedorečenih pravnih podlag. Ker so v tem smislu MIC-i 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. Danes je mnenje GZS in OZS 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. S tem predlogom so soglašali tudi predstavniki MVI. (Ermenc, 2023)

Zakon o vajeništvu omogoča tudi kroženje vajencev med podjetji, a ta praksa ni zaživela (zasledili smo primer, da je zbornica pomagala vajencu (in šoli) pri sklenitvi pogodbe z dvema podjetjema). Gre za smiselno možnost, ki jo je treba v prihodnosti še razvijati.

2.5 Mreža šol, pogoji izvajanja vajeniške oblike v šolah in njenega širjenja na druge programe, stopnje in vrste izobraževanja

Besedilo Načrtovanje in izvedba vajeniške oblike izobraževanja, še zlasti pa organizacija PUD je za vse šole velik izziv, saj morajo upoštevati specifične stroke, organizacijo dela na šoli in zakonodajne omejitve (npr. starost, nočno in nadurno delo). Organizacija in izvedba izobraževanja je v kombiniranih oddelkih še težja. Evalvacije (Klarič, 2021, 2023) so pokazale, da so učitelji na šolah, ki izvajajo vajeniško obliko izobraževanja v samostojnih oddelkih, na splošno bolj zadovoljni z vajeniško obliko izobraževanja kot učitelji na šolah s kombiniranimi oddelki. Učitelji na šolah s samostojnimi oddelki vajeniške oblike izobraževanja bolje ocenjujejo smiselnost in uporabnost dokumentov, povezanih z vajeništvom, so bolj naklonjeni spremembam in se pri pouku vajencem tudi v vsebinskem smislu lažje prilagajajo. Pri širjenju vajeniške oblike izobraževanja bi bilo smiselno upoštevati predlog, po katerem *bi razvili mrežo vajeniških šol, ki bi z ustrezno kadrovsko in finančno podporo ter praviloma v samostojnih oddelkih izvajale vajeniško obliko izobraževanja*. 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. Šola tako lažje organizira izobraževalni proces, učitelji pa se pri pouku vajencem tudi v vsebinskem smislu lažje prilagajajo. Tudi promocijo bi bilo v tem primeru lažje zasnovati in izpeljati.

Sogovorniki so se tudi strinjali s predlogom, da bi se širjenja vajeništva (zlasti v primeru širjenja na programe srednjega strokovnega izobraževanja) 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 in ob izpolnitvi drugih pogojev, ki jih povzemamo tule. (Ermenc, Klarič, 2024)

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. (Ermenc, Klarič, 2024)

2.6 Verifikacija, mentorji in kakovost učnih mest v podjetjih

Nekatere šole so aktivne pri iskanju učnih mest za svoje vajence, pri čemer si pomagajo s centralnim registrom učnih mest (CRUM) ali registri, ki jih vodijo zbornice. Večina šol pa se predvsem opira na svoje nabore podjetij, s katerimi sodelujejo pri izvedbi PUD v okviru šolske oblike srednjega poklicnega izobraževanja. *Na šolah so organizatorji PUD tisti*, ki v največjem deležu vzpostavijo in ohranjajo stike s podjetji in so tudi »varuhi« kakovostnih učnih mest, saj podjetja dobro poznajo in imajo z njimi številne formalne in neformalne stike. (Klarič, 2021, 2023)

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. Največji izziv se pojavi, kadar gre za široke oziroma interdisciplinarno zasnovane izobraževalne programe (npr. na področju mehatronike), ki temeljijo na širokih poklicnih standardih (oziroma več njih), podjetja pa s svojo aktivnostjo pokrivajo le del kompetenc. Zbornice po mnenju šol verificirajo učna mesta tudi v takih primerih, kar vodi v zgoraj omenjen problem omejevanja možnosti za razvoj vajenčevih kompetenc.

Preveriti je treba še možnost vezave verifikacije učnih mest na zmožnost podjetja, da pripelje vajenca do vseh (v KPU) predvidenih učnih ciljev, hkrati pa omogočiti, da dve ali več podjetij učno mesto verificira skupaj oziroma v sodelovanju z MIC.

O verifikaciji učnih mest imajo deležniki zelo različna mnenja, zato se evalvacija, ki trenutno še poteka, osredotoča na proces in postopke verifikacije. Verifikacijo razumemo kot proces, ki preverja in zagotavlja osnovne pogoje za vzpostavitev kakovostnih učnih mest v podjetjih. Njihova kakovost je odvisna tako od tehničnih razpoložljivosti podjetij kot od kakovostnega dela mentorjev.

2.7 Materialne in nematerialne spodbude za izvedbo, širitev in dvig kakovosti vajeništva

Besedilo Uvajanje poskusnega vajeništva je bilo od leta 2017 do leta 2021 financirano iz evropskih sredstev in je vezano na 49. člen Zakona o vajeništvu ter na tekoče in nekdanje evropske projekte (Prenova poklicnega in strokovnega

izobraževanja v okviru ESS, projekt Modernizacija poklicnega in strokovnega izobraževanja v okviru NOO, projekt spodbude delodajalcem, usposabljanje mentorjev ...). Sicer pa je financiranje takšno: 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. Poleg tega sta prevzeli nalogo posredovanja spodbud podjetjem, za kar prejemata evropska sredstva po razpisu za sofinanciranje učnih mest delodajalcem. Opozarjata tudi, da večino sredstev za promocijo nosita sami in da prejeta sredstva za sofinanciranje vajeništva ne pokrivajo dejanskih stroškov. (Ermenc, 2023; Ermenc, Klarič, 2023)

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 uvajanje kakovosti v PUD. 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 ter k izboljšanju kakovosti načrtovanja kurikula in njegove implementacije v sodelovanju s socialnimi partnerji.

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 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.

Zato bi bilo treba vzpostaviti **medresorski dialog o ustreznem financiranju vajeništva** in proučiti možnosti za uvedbo prispevka delodajalcev k financiranju.

Nemudoma je treba rešiti najmanj štiri probleme na področju materialnih in nematerialnih spodbud vajeništvu:

- 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.
- Resorna ministrstva naj v sodelovanju z zbornicami pripravijo model delitve stroškov za vajeništvo med zainteresirane strani, torej med gospodarstvo in državo. Največ naklonjenosti se kaže *razvoju ali nadgradnji sklada za vajeništvo in uvedbi systemskega ukrepa olajšav za podjetja in posameznike, ki se vključujejo v vajeništvo*.
- Proučiti je treba potrebne finančne vire za spodbujanje *vključevanja odraslih* v vajeništvo.
- *Nadgraditi je treba sedanji model nefinančne podpore podjetjem*. Razmisliti bi bilo treba o vzpostavitvi skupne službe za svetovanje in podporo podjetjem ter verifikaciji učnih mest, ki naj bi se financirala v ustreznih deležih ali pa iz sklada. V takšni službi bi svoje mesto lažje našli tudi panožni sindikati, brez katerih vajeništva ni mogoče bistveno širiti.

Vprašanje širitve vajeništva na druge vrste in stopnje izobraževalnih programov je tesno povezano s širšimi vprašanji razvoja vajeništva in socialnega partnerstva v celotnem PSI. Ocena je (Ermenc, 2023; Ermenc, Klarič, 2024), da vajeništva ni mogoče širiti, dokler odgovorni ne rešijo ključnih izzivov in vprašanj, ki jih povzemamo tudi v tem sinteznem besedilu.

2.8 Vrednotenje in spremljanje dosežkov vajencev ter razvoj sistema kakovosti

Evalvacije poskusnega uvajanja vajeništva (Klarič, 2019) so pokazale, da so po mnenju respondentov vmesni preizkusi in zaključni izpiti potekali uspešno, večjih težav in nedorečenosti ni bilo zaznati. Večji izzivi so se pokazali pri spremljanju in ocenjevanju znanja vajencev. Šole in podjetja pri ocenjevanju sicer sodelujejo, je pa sodelovanje treba izboljšati, ker pogosto poteka na administrativni in ne vsebinski ravni. Spremljanje in ocenjevanje je odvisno od časovne razpoložljivosti udeleženi, in

sicer posameznega organizatorja PUD, mentorja, učiteljev, šole. Dodaten uvid v ocenjevanje, ki poteka na učnem mestu, bo pridobljen tudi pri evalvaciji verifikacije učnih mest.

Tudi priprava načrta za ocenjevanje znanja je v rokah šol, večinoma učiteljev strokovnih modulov ali organizatorjev PUD, ki v največ primerih pripravijo ocenjevalne liste. Te organizatorji PUD posredujejo mentorjem in z njimi pri ocenjevanju večkrat tudi sodelujejo. Nekatere šole so s tem načinom pridobivanja informacij o realizaciji ciljev NPI zadovoljne, nekatere pa menijo, da so le delne in da je ocenjevanje v podjetjih še velik izziv.

Tudi glede kakovosti znanja vajencev imajo sogovorniki različna mnenja. Le na štirih šolah menijo, da je znanje vajencev in dijakov enakovredno, kar se odraža na zaključnih izpitih. Drugi ugotavljajo, da je znanje med dijaki in vajenci različno: dijaki imajo več teoretičnega strokovnega znanja, vajenci pa imajo bolj razvite poklicne veščine in bolj poznajo organizacijo dela. Imamo pa primer šole, ki ocenjuje, da je znanje njihovih vajencev boljše – zlasti tam, kjer so podjetja visoko specializirana in tehnološko napredna.

Mentorji priznavajo, da sami nimajo niti dovolj časa niti znanja, da bi gradivo za ocenjevanje pripravili sami. V luči razvoja trialnega participatornega modela vajeništva bi bilo treba razmisliti tudi o načinih sodelovanja med šolo in podjetji na področju spremljanja napredka vajencev in ocenjevanja njihovih dosežkov.

Določanje minimalnega standarda znanja za posamezne strokovne module s strani učiteljev oziroma strokovnih aktivov je za vajeniško obliko izobraževanja specifičen izziv. Ker (minimalni) standardi znanja v katalogih znanja (in katalogih praktičnega usposabljanja) v tem trenutku še niso opredeljeni na državni ravni, jih morajo opredeliti šole same. Za vajeniško obliko izobraževanja pa bi bilo smiselno, da jih opredelijo šole v sodelovanju s podjetji, saj je treba vključiti tudi tiste cilje, ki jih vajenci realizirajo na praktičnem usposabljanju v podjetju. (Klarič, 2023)

2.9 Promocija vajeništva in karierno svetovanje

Evalvacije (Klarič, 2019, 2023; Ermenc, Klarič, 2023) so pokazale, da se vsi deležniki po svojih močeh trudijo za promocijo vajeniške oblike izobraževanja, vendar je prepoznavnost vajeništva še vedno slaba. Prevladuje mnenje, da so zbornice tiste, ki bi morale biti promotor vajeniške oblike izobraževanja. Zbornici (OZS in GZS) se s

tem strinjata, pri čemer pa opozarjata, da je treba promocijo načrtovati in financirati na državni ravni ter med vsemi zainteresiranimi iskati sinergije. Šole sodelujejo z osnovnimi šolami ter izvajajo različne dejavnosti 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 odpor. Zato so pomembna ciljna skupina pri promociji svetovalni delavci v osnovnih šolah, starši in podjetja. Svetovalne službe bo treba v prihodnje intenzivneje vključiti v informiranje in glede tega razmisliti o prenovi koncepta kariernega usmerjanja.

V promocijo vajeništva je smiselno vključiti več partnerjev (tudi ministrstvo, pristojno za gospodarstvo, delo, zavod za zaposlovanje idr.), hkrati pa jo je treba povezati s kariernim svetovanjem v smislu ideje vseživljenjskega izobraževanja in učenja. Vajeniška oblika izobraževanja je namreč lahko ena od možnih kariernih poti mladih in mlajših odraslih.

3 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.
- Ermenc, K. S. (ur.). (2023). Evalvacija obstoječega sistema vajeništva. Priloga 2: Udejanjanje socialnega partnerstva. Ljubljana: Center RS za poklicno izobraževanje.
- Ermenc, K. S. in Klarič, T. (ur.). (2023). Udejanjanje socialnega partnerstva. Sintezno poročilo o evalvaciji obstoječega sistema vajeništva. Ljubljana: Center RS za poklicno izobraževanje.
- Ermenc, K. S. in Klarič, T. (ur.). (2024). Študija izvedljivosti uvajanja vajeništva v srednje strokovno in višje strokovno izobraževanje ter na področje izobraževanja odraslih. Sintezno poročilo. Ljubljana: Center RS za poklicno izobraževanje.
- Ermenc, K. S., Klarič, T. in Mali, D. (2024). Socialni dialog v poklicnem izobraževanju ali kdo v Sloveniji pozdravlja vajeništvo. *Sodobna pedagogika*, mar. 2024, letn. 75 = 141, št. 1, str. 108–127.
- 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. (ur.). (2023). Evalvacija obstoječega sistema vajeništva. Priloga 1: Delno poročilo o rezultatih intervjujev z vajeniškimi šolami. Ljubljana: Center RS za poklicno izobraževanje.
- Klarič, T. (ur.). (2024). Študija izvedljivosti uvajanja vajeništva v srednjem strokovnem, višjem strokovnem izobraževanju in izobraževanju odraslih. Priloga 2: Delno poročilo o rezultatih anketiranja podjetij. Ljubljana: Center RS za poklicno izobraževanje.

Mikulec, B. (2018). Teorije učenja: konceptualni okvir za razumevanje učenja na delovnem mestu in spremljanje mentorjev v podjetju (interno gradivo). Ljubljana: Center RS za poklicno izobraževanje.

Vogrinc, J. (2008). Kvalitativno raziskovanje na pedagoškem področju. Ljubljana: Pedagoška fakulteta.

