



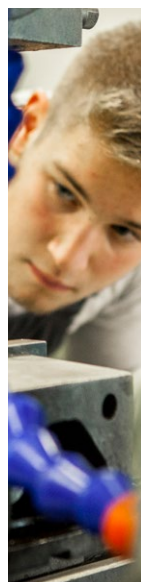
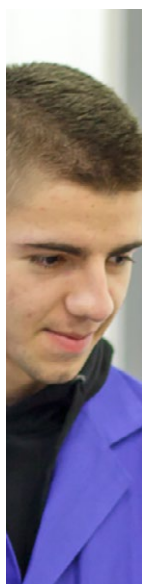
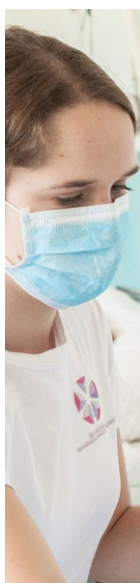
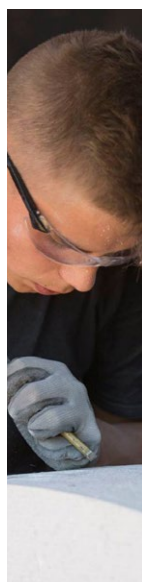
CEDEFOP

Evropski center za razvoj poklicnega
usposabljanja

SI



TEMATSKI
PREGLEDI PO DRŽAVAH



PREGLED VAJENIŠTVA SLOVENIJA

Uvajanje vajeništva v Sloveniji



SLOVENIJA

Pregled vajeništva SLOVENIJA

Uvajanje vajeništva
v Sloveniji

TEMATSKI PREGLEDI PO DRŽAVAH

Prosimo navedite to publikacijo kot:
Cedefop (2017). *Pregled vajeništva: Slovenija*
Uvajanje vajeništva v Sloveniji.
Luksemburg: Urad za publikacije Evropske unije.
Tematski pregledi po državah.

Na internetu je na voljo ogromno dodatnih informacij
o Evropski uniji.
Do njih pridete prek strežnika Europa (<http://europa.eu>).

Luksemburg:
Urad za publikacije Evropske unije, 2017

PRINT

ISBN: 978-92-896-2522-7

doi:10.2801/347033

TI-02-17-828-SL-C

PDF

ISBN: 978-92-896-2521-0

doi:10.2801/063712

TI-02-17-828-SL-N

Avtorske pravice © Evropski center za razvoj poklicnega
usposabljanja (Cedefop), 2017
Vse pravice pridržane.

*Fotografije © BC Naklo: Biotehniški center Naklo/Biotechnical
Centre Naklo (p.2); SC Nova Gorica: Šolski center Nova Gorica/
School Centre Nova Gorica (platnica); SC Grm: Grm Novo
mesto – center biotehnike in turizma/Grm Novo mesto – Center
of biotechnology and turism (p.37); SC Velenje: Šolski center
Velenje/School Centre Velenje (platnica, p.13, 18–19, 23, 27,
74–75, 97, 110; Festival kamna Pliskovica/Festival of the Stone in
Pliskovica (platnica)*

Oblikoval Missing Element Prague
Tiskano v Evropski uniji.

**Evropski center za razvoj poklicnega
usposabljanja (Cedefop) je referenčno središče**

Evropske unije za poklicno izobraževanje in
usposabljanje. Cedefop zbira informacije in pripravlja
analize o sistemih, politikah in praksi poklicnega
izobraževanja in usposabljanja ter opravlja raziskave.
Cedefop je bil ustanovljen leta 1975 z Uredbo Sveta
(EGS) št. 337/75.

Europe 123, 570 01 Solun (Pylea), GRČIJA
PO Box 22427, 551 02 Solun, GRČIJA
Tel. +30 2310490111, Faks +30 2310490020
E-pošta: info@cedefop.europa.eu
www.cedefop.europa.eu

Joachim James Calleja, *direktor*
Micheline Scheys, *predsednica Upravnega odbora*

Predgovor

Države si prizadevajo za kakovostno vajeništvo, ki pomaga odpravljati brezposelnost pri mladih in neskladje med ponudbo znanja in spretnosti ter povpraševanjem na trgu dela. Pri tem jih s svojimi tematskimi pregledi vajeništva podpira Evropski center za razvoj poklicnega usposabljanja (Cedefop). Naše izkušnje so pozitivne. Cedefop je dosegel boljši vpogled v odprta vprašanja v državah članicah v sodelovanju s socialnimi partnerji. Naši deležniki tako bolje razumejo, kakšno strokovno znanje Cedefop ponuja za izboljšanje poklicnega in strokovnega izobraževanja v evropskih državah.

Že od začetka delovanja Evropskega zavezništva za vajeništvo (EAfA) leta 2013 in njegove podpore prek Zaključkov iz Rige (latvijsko predsedovanje Svetu Evropske unije leta 2015), usmerjene v spodbujanje učenja z delom (ang. *work-based learning* - WBL), predvsem vajeništva, so evropski deležniki in države članice storili veliko za razširitev uporabe te oblike učenja z delom. Cedefop je s svojim prvim tematskim pregledom vajeništva leta 2014 podprl državi prostovoljki (Malto in Litvo) pri njunih prizadevanjih, da bi uvedli oziroma izboljšali vajeništvo, pri tem pa razširil bazo znanja o vajeništvu na evropski ravni. Malta je tako sprejela novo zakonodajo za učenje z delom in vajeništvo, Litva pa je razvila akcijski načrt za področje vajeništva.

Cedefopov metodološki pristop temelji na načelih sodelovanja in postopnega razvoja, kjer vsak naslednji korak temelji na rezultatih prejšnje faze. Učenje med deležniki je vzajemno, znanje se preverja in revidira, sodelovanje pa je odprto in transparentno.

V več državah smo v sodelovanju z nacionalnimi deležniki ovrednotili obstoječe prakse, identificirali močne točke in spodbujevalne dejavnike, izzive in pripravili ukrepe za kakovostno vajeništvo⁽¹⁾. Vključenost deležnikov in tistih, katerim je vajeništvo namenjeno, je jasno prikazala, da se je dialog med ministrstvi in socialnimi partnerji izboljšal, da delodajalci in sindikati iščejo skupni imenovalce ter da je vrzel med predstavniki izobraževanja in trga dela vse manjša, saj si vsi prizadevajo za sinergijo in sodelovanje.

V tematske preglede so vključena mnenja vseh; iz njih pa je razvidno, da imajo dijaki/vajenci in delodajalci do vajeništva in učenja z delom pozitiven

⁽¹⁾ Grčija, Italija, Litva, Malta in Slovenija; tematski pregledi na Hrvaškem in Cipru ter hitri tematski pregledi v Belgiji (francosko govoreča skupnost) in na Švedskem so se začeli leta 2017 in so v teku.

odnos. Delodajalci, ki že zdaj praktično usposablajo dijake, v tem vidijo koristi. Dijaki so zelo hvaležni za izkušnje, ki jih pridobijo v podjetjih, in cenijo koristi sodelovanja z vrstniki, vodstvom in s sodelavci. Prav tako cenijo pridobljeno znanje in spretnosti, boljše razumevanje pomena in zahtev poklica, uporabo prenosljivih kompetenc in delovno disciplino. Delo v realnem okolju predvsem širi poglede in opremi ljudi z znanjem, s spretnostmi in kompetencami, ki jih ne more zagotoviti noben učbenik, računalniška aplikacija ali tradicionalno okolje učilnice. Pri oblikovanju predlogov smo upoštevali tudi mnenja, ki so jih dijaki izrazili o možnostih izboljšave programov poklicnega in strokovnega izobraževanja. Zbiranje teh informacij ter njihova izmenjava na sistemski in širše družbeni ravni je pomembna. Naši tematski pregledi prenašajo poglede posameznikov na oblikovalce politike in nosilce odločanja ter jim tako omogočajo, da z globljim poznavanjem terena oblikujejo in uvajajo boljše ukrepe.

Čas za začetek tematskega pregleda je vedno pravi. Cedefop obišče države v različnih stopnjah razvoja vajeništva, pri čemer obstoječo stopnjo postavi za izhodišče svoje študije. Načrtovanje in izvedba tematskih pregledov je dinamičen in razvojni proces. V Sloveniji se je tematski pregled začel izvajati, ko so razprave o vajeništvu postale intenzivne in sta bila priprava in snovanje novega Zakona o vajeništvu in z njim povezana pogajanja v teku. Cedefopova skupina je pozorno spremljala postopek razvoja politike in bo s tem tudi nadaljevala. Na evropski ravni je Cedefop organiziral niz aktivnosti, kjer so se države, vključene v tematske preglede, seznanjale s politikami drugih držav, cilji, izzivi in pogoji uspešne implementacije vajeništva.

Verjamemo, da bodo rezultati, ki jih predstavljamo v tej publikaciji, podprli slovenske deležnike pri nadaljevanju medsebojnega strukturiranega dialoga in skupnega prizadevanja za uspešno uvajanje vajeništva v Sloveniji v šolskem letu 2017/18. Upamo, da bo Slovenija izkoristila priložnost in vzpostavila to obliko izobraževanja, ki bo enako privlačna za učence, njihove starše, podjetja in pedagoge in bo odprla priložnosti vseživljenjskega učenja in kariernega napredovanja. V današnjem svetu ni vnaprej pripravljenega človeškega kapitala. Delodajalci bodo verjetno bolj iskali tiste spretnosti, ki so jih delavci razvili sami, kot tiste, ki so jih pridobili v šoli. Učenje učenja bo deležno precej več pozornosti kot v preteklosti. Učitelji in vodje usposabljanj bodo dijake in vajence bolj vodili pri učenju, kot pa jim predajali znanje. Gre

za naravni razvoj na področju izobraževanja in usposabljanja, ki je posledica tehnologije, mobilnosti (potovanj) in hitrega širjenja znanja.

Eden izmed ciljev tematskih pregledov je, da se Cedefop od držav v pregledu tudi uči. Želimo, da bi imela prisotnost Cedefopa pozitivne učinke na države članice, pridobljene izkušnje pa bi bile osnova za razvoj Cedefopovih prihodnjih delovnih programov. S tematskimi pregledi po državah smo pridobili veliko poglobljenega znanja in boljše razumevanje razmer v posameznih državah. Dobili smo vpogled v pomembne kontekstualne dejavnike, tako zgodovinske kot današnje, ter v nacionalne pristope k področju vajeništva in učenja z delom. Verjamemo, da poglobljene informacije, ki smo jih do zdaj zbrali, ne bodo pomagale samo pregledanim državam, ampak tudi drugim pri premisleku o njihovih praksah in izvedbi reform za boljše poklicno in strokovno izobraževanje.

Ljudje potrebujejo znanje, spretnosti in kompetence, da najdejo službo; kakovostno vajeništvo je odličen način podpiranja tistih, ki so se za izpolnitev svojih potreb pripravljene učiti. Cedefop bo nadaljeval dejavnosti v podporo državam članicam in socialnim partnerjem pri ustvarjanju pogojev za uspešno učenje.

Joachim James Calleja
Direktor

Zahvala

Publikacijo je pripravil Cedefop, Oddelek za učenje in zaposljivost, pod vodstvom Antonija Ranierija. Za raziskavo, ki je potekala od septembra 2015 do marca 2017 v sklopu projekta *Tematski pregledi vajeništva po državah*, in za njeno objavo je bila odgovorna Cedefopova ekspertinja Irina Jemeljanova.

Cedefop se zahvaljuje raziskovalni skupini fundacije Fondazione Giacomo Brodolini, ki je izvedla predhodno analizo in naredila osnutek ugotovitev, pod vodstvom Bert-Jana Buiskoola in nacionalne ekspertinje Klare Skubic Ermenc.

Publikacijo je pregledala Slava Pevec Grm, Cedefopova ekspertinja, ki je delovala kot strateška svetovalka med celotnim potekom študije.

Posebna zahvala velja tudi članom usmerjevalne skupine v koordinaciji Ministrstva za izobraževanje, znanost in šport, ki je aktivno sodelovala pri vrednotenju ugotovitev in rezultatov projekta.

Kazalo

Predgovor	6
Zahvala	9
Kazalo	10
Seznam tabel, slik in okvirjev	11
Povzetek	14
1. Uvod	20
2. Utemeljitev in metodologija tematskih pregledov vajeništva	24
3. Opis stanja v Sloveniji	28
3.1. Trg dela	28
3.2. Gospodarski sektorji	29
3.3. Velikost podjetja	32
3.4. Poklicno in strokovno izobraževanje v Sloveniji	33
3.4.1. Zgodovinski okvir	33
3.4.2. Vrste programov poklicnega in strokovnega izobraževanja	34
4. Praktično usposabljanje z delom: trenutna ureditev	38
4.1. Umeščenost praktičnega usposabljanja z delom v sistem izobraževanja in usposabljanja	38
4.2. Upravljanje	40
4.3. Vsebina usposabljanja in učni izidi	45
4.4. Sodelovanje med šolo in podjetjem	47
4.5. Vključevanje in podpora podjetjem	50
4.6. Strokovne zahteve in podpora učiteljem in mentorjem v podjetjih	55
4.7. Financiranje	58
4.8. Zagotavljanje kakovosti	62
4.9. Delovni in učni pogoji za dijake	63
4.10. Odzivnost na trg dela	65
4.11. Zakon o vajeništvu (2017)	66

4.12. Pozitivni dejavniki in izzivi	70
4.12.1. Pozitivni dejavniki	70
4.12.2. Izzivi	71
5. Področja in predlogi ukrepov	74
5.1. Razjasnitev in sprejem vizije vajeništva – razvoj strategije izvajanja	76
5.2. Skrbno pilotno izvajanje in spremljanje, nadgrajevanje obstoječe baze znanja	77
5.2.1. Priprava pilotnih projektov	77
5.2.2. Stalno spremljanje in krepitev baze znanja	79
5.3. Spodbujanje podjetij in vajencev s fleksibilnostjo in individualizirano podporo	80
5.3.1. Več spodbude za podjetja in vajence	80
5.3.2. Izboljšanje karijerne orientacije in svetovanja	83
5.4. Komuniciranje, sodelovanje, usklajevanje in sprejemanje odgovornosti	85
5.4.1. Komuniciranje in sodelovanje	85
5.4.2. Usklajevanje vlog in sprejemanje odgovornosti	86
5.4.3. Uveljavljanje odgovornosti	88
5.5. Zagotavljanje razpoložljivosti usposobljenih mentorjev v podjetjih	90
5.6. Razvoj trajnostnega modela financiranja in nematerialne podpore	91
6. Sklepne opombe	96
Seznam kratic	97
Seznam literature	98
Priloga. Tematski pregled za področje vajeništva: analitični okvir	105

Seznam tabel, slik in okvirjev

Tabele

1. Število vključenih deležnikov po skupinah	25
2. Stopnja brezposelnosti v Sloveniji in Evropski uniji po starosti, 2007–16	28
3. Število podjetij na gospodarski sektor, 2010–15	30
4. Število zaposlenih na gospodarski sektor, 2010–15	31

5. Podjetja v Sloveniji: osnovni podatki (ocena iz leta 2015)	32
6. Kaj ste kot podjetje pripravljene prispevati, da bi pridobili dijake oz. študente na praktično usposabljanje?	51
7. Kakšno nematerialno pomoč bi vaše podjetje potrebovalo, da bi še uspešneje izvajalo praktično usposabljanje dijakov oz. študentov?	54
8. Kakšno finančno pomoč bi za uspešnejše izvajanje praktičnega usposabljanja dijakov oz. študentov vaše podjetje potrebovalo najbolj?	60
9. Kakšno nematerialno pomoč bi vaše podjetje potrebovalo, da bi še uspešneje izvajalo praktično usposabljanje dijakov oz. študentov?	83

Slika

1. Odstotek dijakov, ki so vpisani v različne vrste srednješolskih programov v letih 2011–17	35
2. Gradniki kakovostnega in trajnostnega vajeništva	75

Okvir

1. Primeri dobre prakse, povezani s potrebami trga dela	48
2. Projekt krožnega zaposlovanja Dvig poklicnih kompetenc učiteljev	57
3. Primeri dobrega sodelovanja med šolami in podjetji	77
4. Priprava nacionalnega pilotnega projekta za vajeništvo	78
5. Vključevanje podjetij v vajeništvo	80
6. Izboljšanje karijerne orientacije in svetovanja: izkušnje nekaterih držav EU	84
7. Usklajevalni organ za področje vajeništva na Nizozemskem	87
8. Zagotavljanje/okviri kakovosti na ravni EU	89
9. Izboljšanje kompetenc mentorjev v Nemčiji	91
10. Izkušnje modelov trajnostnega financiranja vajeništva v več državah EU	93



Povzetek

Povzetek

Cedefop izvaja tematske preglede po državah (ang. *thematic country review* - TCR) na področju vajeništva že od leta 2014 v podporo državam, ki želijo vzpostaviti ali izboljšati učenje z delom, vključno z vajeništvom. Pregledi so bili izvedeni v Grčiji, Italiji, Litvi ⁽²⁾, na Malti ⁽³⁾ in v Sloveniji; pregled je trenutno v teku na Cipru, na Hrvaškem in Švedskem. Cedefop s tematskim pregledom po državah uporablja metodologijo, ki temelji na treh glavnih načelih: skupnem analitičnem okviru značilnih elementov vajeništva; vključujočem in sodelovalnem pristopu do vseh deležnikov; ter razvijajočem se pristopu, pri katerem je anketiranje deležnikov organizirano v treh zaporednih krogih in vsak naslednji korak temelji na rezultatih prejšnje faze.

V Sloveniji je bilo vajeništvo običajna pot do poklica vse do konca sedemdesetih let prejšnjega stoletja, ko je bilo ukinjeno. Poskus njegove ponovne uveljavitve v devetdesetih letih 20. stoletja se je izkazal za neuspešnega. Od leta 2012, ko se je to področje ponovno vrnilo v politike EU in nacionalne razvojne načrte, je vajeništvo prednostno področje politike slovenske vlade in socialnih partnerjev. Rezultat njihovega neprekinjenega dialoga in dela je Zakon o vajeništvu, ki ga je Državni zbor Republike Slovenije sprejel 8. maja 2017 ⁽⁴⁾ in tako postavil pravno osnovo za razvoj vajeništva v državi.

V Sloveniji je poklicno in strokovno izobraževanje na voljo na več stopnjah; na srednji stopnji so dveletni programi nižjega poklicnega izobraževanja, triletni programi srednjega poklicnega izobraževanja in štiriletni programi srednjega strokovnega izobraževanja ⁽⁵⁾. V zadnjih 10 letih so politike poklicnega in strokovnega izobraževanja usmerjene v krepitev učenja z delom in praktičnega usposabljanja z delom (od leta 2006, ko je bil sprejet Zakon o poklicnem in strokovnem izobraževanju). Praktično usposabljanje z delom (PUD) povezuje izobraževanje in usposabljanje (teorijo in prakso), kar se doseže s sodelovanjem med šolami, podjetji in medpodjetniškimi izobraževalnimi centri.

⁽²⁾ Poročilo je na voljo na: <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/4140>

⁽³⁾ Poročilo je na voljo na: <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/4139>

⁽⁴⁾ Pravni akti, ki so navedeni v tem pregledu, so na voljo v poglavju Seznam literature.

⁽⁵⁾ Na terciarni stopnji je na voljo višje strokovno izobraževanje (dveletni programi), kjer je usposabljanje v podjetjih pomemben del programov.

Ker vajeništvo še ni uveljavljeno, je bil pregled usmerjen na področje PUD v triletnih programih srednjega poklicnega izobraževanja. Ti programi vključujejo vsaj 24 tednov PUD (912 ur ali približno 25 % kurikula) in so najbližji opredelitvi vajeništva, ki se uporablja v tematskem pregledu. Praktično usposabljanje dijakov v podjetjih temelji na dveh vrstah pogodbe (individualni in kolektivni), delodajalci pa morajo izpolnjevati določene standarde (npr. preveri se, ali njihova učna mesta izpolnjujejo določena merila in kadrovske pogoje).

Po novem zakonu se lahko vajeništvo izvaja v programih srednjega poklicnega izobraževanja, pa tudi v nadaljevalnem poklicnem izobraževanju in usposabljanju za odrasle.

V pregledu za Slovenijo je svoja mnenja in izkušnje v pogovorih in na okroglih mizah delilo 111 dijakov in posameznikov z zaključenim poklicnim in strokovnim izobraževanjem, ravnateljev poklicnih in strokovnih šol, predstavnikov podjetij, učiteljev – organizatorjev PUD in mentorjev iz podjetij, staršev in mladinskih organizacij, predstavnikov socialnih partnerjev in odgovornega ministrstva ter strokovnjakov iz javnih zavodov na nacionalni ravni. V spletni anketi je sodelovalo 279 podjetij (81,4 % izmed njih je zaposlovalo manj kot 10 ljudi).

To poročilo predstavlja ključne ugotovitve in predloge za ukrepe, ki izhajajo iz tematskega pregleda vajeništva v Sloveniji in razmišljanja o Zakonu o vajeništvu (2017), ki je bil med pregledom v pripravi.

Z analizo PUD v šolskih programih je tematski pregled prepoznal nekatere pozitivne dejavnike, na katerih lahko temelji razvoj vajeništva:

- (a) Obstoječi zakonodajni okvir za PUD že določa nekatera pravila in obveznosti, ki veljajo za dijake, šole in za podjetja. Tematski pregled je odkril nekatera neskladja pri uporabi teh pravil, na splošno pa so dobro izhodišče za vzpostavitev nove oblike izobraževanja.
- (b) Obstajajo primeri uveljavljenega sodelovanja med šolami in podjetji ter povezave s trgom dela, ki so lahko spodbuda drugim šolam in nudijo informacije za svetovalne dejavnosti. Prostora za izboljšave je še dovolj, čeprav je to dobra osnova za nadgrajevanje, izmenjavo izkušenj med šolami in za vzajemno učenje.
- (c) Socialni partnerji so v poklicno in strokovno izobraževanje vključeni na strateški ravni, in sicer v Strokovnem svetu Republike Slovenije za poklicno in strokovno izobraževanje ter v področnih odborih za poklicne standarde. Programi poklicnega in strokovnega izobraževanja temeljijo na poklicnih standardih, ki so razviti in nadgrajeni v socialnem partnerstvu. Vseeno pa bi lahko socialno partnerstvo igralo pomembnejšo vlogo pri

načrtovanju in izvajanju PUD in vajeništva, predvsem na regionalni in lokalni ravni, s sodelovanjem panožnih združenj zbornic in sindikatov.

- (d) Kompetenčno zasnovani poklicni standardi in učni izidi, ki so opredeljeni v vseh vrstah programov poklicnega in strokovnega izobraževanja, zagotavljajo skladnost strokovnoteoretičnega znanja, praktičnih spretnosti in ključnih kompetenc.
- (e) Vsi formalni programi srednjega poklicnega in strokovnega izobraževanja vključujejo splošnoizobraževalne predmete, kar zagotavlja prehod na višje stopnje izobraževanja.
- (f) »Odprti kurikulum« omogoča prilagajanje programov poklicnega in strokovnega izobraževanja potrebam lokalnega trga dela in interesom lokalnih podjetij.
- (g) Organizatorji PUD, ki jih v poklicnih in strokovnih šolah financira država, so pri usklajevanju učenja z delom pridobili koristne izkušnje, ki jih lahko uporabijo pri vajeništvu.
- (h) Skoraj vsi (predvsem večji) šolski centri so organizirali medpodjetniške izobraževalne centre, ki omogočajo dijakom (pa tudi lokalnim podjetjem in odraslim udeležencem izobraževanja), da izboljšajo svoje poklicne kompetence. Ti centri bi lahko igrali pomembno vlogo pri zagotavljanju, da dijaki/vajenci pridobijo vse potrebne kompetence, tako da dopolnijo učenje v šolah in podjetjih.
- (i) Zagotavljanje kakovosti na podlagi načel Evropskega referenčnega okvira za zagotavljanje kakovosti v poklicnem izobraževanju in usposabljanju (EQAVET) je lahko izhodišče za doseganje kakovostnega usposabljanja v podjetjih, vključenih v sistem vajeništva.

Ti pozitivni dejavniki lahko pomagajo pri udejanjanju vajeništva. V tematskem pregledu pa so bili prepoznani tudi izzivi, ki kažejo, da zbornice, podjetja in šole mogoče ne bodo sprejeli koncepta vajeništva v širšem obsegu in da bi bilo lahko izvajanje Zakona o vajeništvu (2017) oteženo. Izzivi se nanašajo na:

- (a) pomanjkanje jasne vizije in nejasno razlikovanje vajeništva (kot ga opredeljuje zakon) od drugih programov in oblik, ki vključujejo PUD, predvsem ob upoštevanju dejstva, da vajenec ohranja status dijaka z nekaterimi prednostmi pri zaposlovanju (podobno kot trenutno velja za šolske programe);
- (b) omejevanje vajeniške oblike izobraževanja na programe srednjega poklicnega izobraževanja in na nadaljevalno poklicno in tehnično izobraževanje in usposabljanje;
- (c) nekatere opažene neskladnosti z obstoječimi pravili, npr. napotitev

dijakov na nepreverjena učna mesta, ki so delno povezane z nejasno razdelitvijo odgovornosti;

- (d) nizko stopnjo motivacije pri podjetjih, da bi sprejela dijake. V anketi so podjetja izrazila nekaj pripravljenosti, da sprejmejo dijake, toda za nekatere šole, sektorje in regije iskanje ustreznih učnih mest za dijake še vedno predstavlja izziv;
- (e) neravnovesje med visokimi pričakovanji glede kompetenc mentorjev in zagotavljanjem ustreznega usposabljanja zanje;
- (f) financiranje, ki večinoma prihaja iz projektov, ki jih financira EU.

Ti izzivi lahko preprečujejo izvajanje vajeništva, kot ga določa zakon (2017). Za njihovo obravnavo tematski pregled ponuja zunanji vpogled v stanje in predloge za nadaljnje ukrepe, ki jih je potrdila usmerjevalna skupina.

Prvo priporočilo v pregledu je oblikovanje jasne vizije vajeništva, ki je sprejemljiva za vse deležnike, ter njegovega mesta v sistemu izobraževanja in usposabljanja: zakaj se vajeništvo ponovno uvaja, kakšno bo v primerjavi s trenutno uveljavljenim PUD in kako bo potekalo. Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport (MIZŠ), ki je odgovorno za poklicno in strokovno izobraževanje, in socialni partnerji morajo nadaljevati dialog in razjasniti svoja pričakovanja.

Ko bo dogovor o viziji dosežen, so za kakovostno vajeništvo potrebni naslednji gradniki:

- (a) premišljeno uvajanje in spremljanje ob upoštevanju že obstoječega znanja in izkušenj;
- (b) motiviranje podjetij in učečih se s pomočjo fleksibilne in individualizirane podpore, vključno z boljšo karierno orientacijo;
- (c) izboljšanje komunikacije, sodelovanja, usklajevanja med vsemi akterji in prevzemanje odgovornosti;
- (d) zagotavljanje kompetentnih mentorjev v podjetjih;
- (e) razvoj trajnostnega modela financiranja skupaj z nefinančno podporo.

Zakon o vajeništvu (2017) je sprejet in Slovenija se je znašla na razpotju; sprejeti je treba več odločitev, da bi s pomočjo vajeništva povečali zaposlovanje mladih in podprli zaposljivost odraslih prek stalnega razvoja kompetenc. Deležniki poklicnega in strokovnega izobraževanja lahko sprejmejo ukrepe, s katerimi bi spodbudili večje prevzemanje odgovornosti s strani vseh socialnih partnerjev in zagotovili odločnejše sodelovanje v vseh vidikih vajeništva ter poklicnega in strokovnega izobraževanja, od strateškega vidika do izvajanja, financiranja in spremljanja. Ker predlogi

za ukrepanje temeljijo na analizi PUD v šolskih programih, jih je smiselno upoštevati tudi pri izboljševanju kakovosti PUD.

Poročilo je najprej namenjeno nacionalnim deležnikom, ki so bili zastopani v usmerjevalni skupini ter vključeni v intervjuje, ter tudi širši javnosti. Branje le-tega in poročil o pregledu vajeništva v Grčiji, Italiji, Litvi in Malti ponuja koristen vpogled vsem, ki želijo izvedeti več o izkušnjah drugih držav pri vzpostavitvi sistema vajeništva.



1. Uvod

Uvod

Evropska unija (EU) in države članice v okviru svoje zavezanosti k zmanjševanju stopnje brezposelnosti mladih spodbujajo in podpirajo razvoj politik in programov za zagotavljanje visokokakovostnega učenja z delom, vključno z vajeništvom. Učenje z delom in predvsem vajeništvo veljata za učinkovit način za izboljšanje prehoda med šolo in delom (Svet EU, 2013). Z izmenjavanjem šolskega in delovnega okolja vajenci razvijejo praktična znanja in spretnosti, ki so pomembne za trg dela in potrebe delodajalcev. Vajenci gradijo poklicno identiteto in razvijajo mehke spretnosti (komunikacijo, reševanje težav, presojanje, vodstvene sposobnosti, fleksibilnost, timsko delo), za katere delodajalci pravijo, da jih ni dovolj, ko govorijo o neskladju med ponudbo znanja in spretnosti in povpraševanjem po njih na trgu dela. Te spretnosti je v tradicionalnem šolskem okolju težje pridobiti.

Pod okriljem Evropskega zavezništva za vajeništvo (EAfA) ⁽⁶⁾ deležniki iz celotne EU sprejemajo pobude za izboljšanje kakovosti, izvajanja in ugled vajeništva. Pobude EAfA se financirajo s sredstvi Evropskega socialnega sklada (ESS), Pobude za zaposlovanje mladih, programa Erasmus+ in drugih mehanizmov, virov in mrež financiranja Evropske unije. Sistemi vajeništva so vključeni v načrte nacionalne politike v povezavi z Jamstvom za mlade in Pobudo za zaposlovanje mladih. Pomen vajeništva je poudarjen tudi v Zaključkih iz Rige (latvijsko predsedstvo Svetu Evropske unije 2015) ter v Programu za nova znanja in spretnosti za Evropo (Evropska komisija, 2016b), ki poudarjajo pomen vajeništva in učenja z delom pri povezovanju mladih s svetom dela.

Cedefop podpira sodelovanje med državami članicami na evropski ravni in sodeluje s posameznimi državami, ki želijo pospešiti razvoj visokokakovostnega učenja z delom, vključno z vajeništvom. Leta 2014 je Cedefop začel s pilotnimi poglobljenimi pregledi razvoja vajeništva v Litvi in na Malti ⁽⁷⁾, prvih državah, ki sta se prostovoljno javili za pregled svojih

⁽⁶⁾ Evropsko zavezništvo za vajeništvo (EAfA), ki je bila zasnovano leta 2012, je začelo delovati julija 2013 kot skupna pobuda Generalnega direktorata za izobraževanje in kulturo in Generalnega direktorata za zaposlovanje, socialne zadeve in vključevanje (Evropska komisija, 2015).

⁽⁷⁾ Poročilo je na voljo na: <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/4139> in <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/4140>

sistemov, sledile pa so jima Grčija, Italija in Slovenija ter leta 2017 še Ciper in Hrvaška. Prav tako sta hitra pregleda (manj poglobljena oblika tematskih pregledov po državah) v teku v Belgiji (francosko govoreča skupnost) in na Švedskem.

Slovenija ima tradicijo vajeništva, v katerega so bile vključene številne generacije vse do poznih sedemdesetih let 20. stoletja. Približno četrto stoletja pozneje, po osamosvojitvi Slovenije, so poskusili vajeništvo ponovno uvesti po vzoru modelov dualnega sistema iz Avstrije, Nemčije in Švice, vendar brez uspeha.

Skladno z evropsko politično agendo in zaradi razvoja v državi se v zadnjih letih področju vajeništva ponovno namenja pozornost. Od leta 2012 je vajeništvo prednostna naloga slovenske vlade, kar je spodbudilo pripravo Zakona o vajeništvu, ki ga je slovenski parlament sprejel maja 2017. Ker je priprava zakona potekala vzporedno s tematskim pregledom Cedefopa, so avtorji študije najprej pregledali obstoječe prakse praktičnega usposabljanja z delom (PUD). Pozneje so se usmerili na analizo osnutka zakona in v poročilo vključili tudi njegovo oceno. V tematskem pregledu so izpostavili nekatere dejavnike obstoječe prakse, na katerih je mogoče osnovati izvajanje vajeništva, in nekaj izzivov, povezanih s skupno vizijo, kaj naj bi vajeništvo zajemalo (v smislu ciljnih skupin in vrste programa/sektorja), statusom vajencev, z vključenostjo podjetij, s strukturo financiranja in kompetencami mentorjev v podjetju.

To poročilo predstavlja ključne ugotovitve in predloge ukrepov, ki izhajajo iz tematskega pregleda vajeništva v Sloveniji, in razmišljanja o Zakonu o vajeništvu (2017), ki je bil v času pregleda v pripravi. Poročilo se začne s kratko predstavitvijo analitičnega okvira in metodologije, ki sta uporabljena v pregledu (2. poglavje), ter trga dela in razvoja poklicnega in strokovnega izobraževanja (3. poglavje). V 4. poglavju so predstavljene glavne ugotovitve pregleda po področjih analitičnega okvira, ki jih je izbral Cedefop ⁽⁸⁾. Ker programov vajeništva med pregledom ni bilo, ugotovitve zajemajo

⁽⁸⁾ Umeščenost v sistem izobraževanja in usposabljanja; upravljanje; vsebina usposabljanja in učni izidi; sodelovanje med šolo in podjetjem; vključevanje in podpora podjetjem; strokovne zahteve in podpora učiteljem in mentorjem v podjetjih; financiranje; zagotavljanje kakovosti, pogoji za delo in učenje vajencev; odzivnost na trg dela.

trenutne ureditve za PUD v programih srednjega poklicnega izobraževanja. Predstavljene so določbe novega Zakona o vajeništvu (sprejet po koncu postopka tematskega pregleda). V 4. poglavju so prav tako povzeti pozitivni dejavniki in izzivi, ki so podrobneje obravnavani v 5. poglavju, in sicer kot izhodišče za izvajanje Zakona o vajeništvu (2017) in za izboljšanje ureditve PUD v Sloveniji.



2. Utemeljitev in metodologija tematskih pregledov vajeništva

Utemeljitev in metodologija tematskih pregledov vajeništva

Cedefop s tematskimi pregledi podpira države pri vzpostavitvi, posodobitvi ali pri izboljšanju kakovosti njihovih sistemov vajeništva skladno s politikami EU. Glavni cilji tematskih pregledov so dvoplastni:

- (a) analizirati obstoječo situacijo v državi z uporabo metodologije, ki je zasnovana posebej v ta namen, identificirati pozitivne dejavnike in izzive, ki so značilni za nacionalni kontekst, ter razviti kazalce zagotavljanja kakovostnega vajeništva;
- (b) povečati zbirko izsledkov na evropski ravni, ki lahko pomaga oblikovalcem politik in nosilcem odločanja v Evropi, mogoče tudi širše, pri snovanju in izvajanju politik in ukrepov za kakovostno vajeništvo; tudi podpirati primerjavo med državami.

Metodologija tematskega pregleda temelji na treh ključnih načelih.

- (a) Uporaba skupnega analitičnega okvira; ta vključuje značilne elemente, ki so v različnem obsegu in v različnih kombinacijah prisotni v obstoječih (dobro delujočih) sistemih vajeništva. Okvir ne ponuja samo enega primera modela, ampak temelji na različnih delujočih modelih in sistemih. Prepoznani elementi v okviru niso »nujni pogoji«; okvir je samo analitično orodje. Analitični okvir temelji na treh značilnosti vajeništva in vključuje 10 področij analize, ki so podrobno pojasnjena z opisniki (celoten okvir je v prilogi). Ta področja in opisniki so bili uporabljeni skozi celoten pregled kot referenčni okvir za zbiranje podatkov, analizo in za poročanje.
- (b) Vključujoč, participativen in sodelovalen pristop ter vzajemno učenje, ki poteka na dveh ravneh:
 - (i) usmerjanje pregleda in vrednotenje. Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport je imenovalo usmerjevalno skupino, ki so jo sestavljali predstavniki Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnost, Centra RS za poklicno izobraževanje, izvajalci poklicnega in strokovnega izobraževanja, Gospodarska zbornica in Obrtno-podjetniška zbornica. Usmerjevalna skupina je sodelovala v vseh dejavnostih projekta, določila prednostna področja ter potrdila vmesne in končne rezultate;

- (ii) vključenost deležnikov. V različnih fazah pregleda je bil vključen širši krog akterjev, ki so predstavljali deležnike v državi (tabela 1). V poglobljene razprave o prednostih, slabostih, področjih za izboljšanje, rešitvah in politiki ter o institucionalnih in organizacijskih elementih vajeništva v državi so bili vključeni posamezniki in skupine ustreznih deležnikov. Anketiranih je bilo 111 oseb;
- (c) Razvijajoči se pristop. Anketiranje deležnikov je potekalo v treh zaporednih krogih z določenimi cilji za vsak krog; pridobljeni podatki so bili uporabljeni v naslednji fazi.

Tabela 1. Število vključenih deležnikov po skupinah

Skupina deležnikov	Število anketirancev
Dijaki	17
Posamezniki, ki so nedavno zaključili poklicno izobraževanje	8
Direktorji/ravnatelji poklicnih in strokovnih šol	11
Organizatorji PUD	10
Direktorji medpodjetniških izobraževalnih centrov	2
Direktorji podjetja ali kadrovska služba	17
Mentorji v podjetju	6
Ministrstva	5
Javni zavodi na področju izobraževanja in usposabljanja	8
Predstavniki panog (zbornice)	14
Sindikati	6
Zavod RS za zaposlovanje	2
Zveza aktivov svetov staršev Slovenije	2
Dijaška organizacija Slovenije	1
Raziskovalci	2
Skupaj	111

Vir: Cedefop.

Prvi krog posvetovanj je potekal od januarja do maja 2016. V njem so se zbirale informacije deležnikov na ravni izvajanja (izvajalci in upravičenci). Prvi krog ankete je vključeval 71 intervjujev z dijaki, zaposlenimi posamezniki z zaključenim poklicnim izobraževanjem, direktorji šol s poklicnim in strokovnim izobraževanjem, organizatorji PUD, direktorji medpodjetniških izobraževalnih centrov (MIC), direktorji podjetij in mentorji znotraj podjetij. Sklenil se je z okroglo mizo z 10 udeleženci.

Na podlagi ugotovitev prvega kroga se je poleti 2016 izvedel drugi krog pogovorov, v katerem je sodelovalo 24 intervjuvancev. Ti so zastopali glavne organe poklicnega in strokovnega izobraževanja: Center RS za poklicno izobraževanje, ponudnike usposabljanja mentorjev, Andragoški center Republike Slovenije, organizacije delodajalcev, sindikate, mladinske organizacije, organizacije za zaposlovanje in raziskovalce. Drugi krog je obravnaval izzive, ki so bili prepoznani v prvem krogu, ter njihovo trenutno in (morebitno) prihodnjo vlogo pri zagotavljanju kakovostnega vajeništva v Sloveniji. Organizirana je bil spletna anketa delodajalcev, v kateri je sodelovalo 279 podjetij – večina izmed njih je zaposlovala do 10 ljudi (81,4 %). Najmanjša skupina udeležencev so bila podjetja z več kot 250 zaposlenimi (1,4 %).

Tretji krog pogovorov je potekal novembra 2016 z dvema okroglima mizama z oblikovalci politik, s socialnimi partnerji, strokovnjaki in z drugimi akterji na sistemski ravni, ki so obravnavali mogoče rešitve in priporočila. Na prvi okrogli mizi je sodelovalo šest predstavnikov ministrstev, medtem ko se je druge udeležilo 10 deležnikov, predstavnikov zbornic, sindikatov in Zavoda RS za zaposlovanje. Rezultati treh krogov ankete so vključeni v ustrezna poglavja tega poročila.



3. Opis stanja v Sloveniji

Opis stanja v Sloveniji

3.1. Trg dela

Stopnja brezposelnosti v starostni skupini od 15 do 24 let se je od začetka krize 2008 povečala in z 21,3 % dosegla največjo vrednost leta 2013. Od leta 2014 ta stopnja upada: leta 2016 je bila 15,2-odstotna, kar je še vedno veliko v primerjavi s splošno stopnjo (7,6-odstotna za starostno skupino od 25 do 64 let), a pod povprečjem EU. Ekonomska napoved pomladi 2017 za Slovenijo kaže na pozitivne trende gospodarske rasti in zmanjševanje brezposelnosti: po napovedi se bo brezposelnost leta 2018 zmanjšala na 6,3 % in se tako približala naravni stopnji (Evropska komisija, 2017). Obenem nedavni gospodarski obeti OECD za Slovenijo kažejo na prve znake pomanjkanja kadrov za nekatere poklice ⁽⁹⁾.

Tabela 2. **Stopnja brezposelnosti v Sloveniji in Evropski uniji po starosti, 2007–16**

Država	Leto									
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Mladi (15–24 let)										
SI	10.1	10.4	13.6	14.7	15.7	20.6	21.6	20.2	16.3	15.2
EU-28	15.7	15.6	19.9	21.0	21.7	23.2	23.7	22.2	20.3	18.7
Odrasli (25–64 let)										
SI	6.1	6.0	7.6	8.3	8.4	9.2	9.6	9.1	8.4	7.6
EU-28	4.3	3.7	5.2	6.7	7.6	8.0	9.4	9.1	8.5	7.6

Vir: Eurostat – podatki o zaposlenosti in brezposelnosti za leto 2016 (anketa delovne sile).

Stanje zaposlenosti mladih ostaja med prednostnimi nalogami političnih programov Slovenije in vlada je pripravila strategije za obravnavo tega vprašanja (MDDSZEM, 2014; Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje in MDDSZEM, 2013 in 2015).

⁽⁹⁾ Gl. povzetek ekonomske napovedi OECD za Slovenijo (junij 2017): <http://www.oecd.org/eco/outlook/slovenia-economic-forecast-summary.htm>

Po napovedih Cedefopa⁽¹⁰⁾ bo v prihodnjih letih več zaposlitvenih možnosti (okoli 33 %) na voljo v poklicih, ki zahtevajo visoko stopnjo strokovnosti, kot so v znanosti, tehnologiji, zdravstvu, poslovanju in izobraževanju. V EU je delež za to skupino manjši (24 %). To pomeni, da bo velik del zaposlitvenih možnosti v Sloveniji zahteval visoko stopnjo kvalificiranosti (ISCED 97: 5. in 6. stopnja). Kljub temu bo tudi veliko zaposlitvenih možnosti, ki bodo zahtevale srednjo stopnjo izobrazbe (ISCED 97: 3. in 4. stopnja), kar izhaja iz povpraševanje po zamenjavah, ki so posledica staranja prebivalstva, globalizacije in tehnološkega razvoja.

3.2. Gospodarski sektorji

Od leta 2008, ko je BDP padel za 7,8 %, se slovensko gospodarstvo spopada z recesijo. Po obdobju šibke gospodarske rasti leta 2010 in leta 2011 je država leta 2012 spet padla v recesijo. Leta 2012 in leta 2013 je BDP ponovno padel (za 2,7 % oziroma 1,1 %) (Eurostat, 2015). Trenutno gospodarska napoved kaže na zmerno oživitev: napoved 3,3-odstotne rasti deleža bruto dobička (GPR) za leto 2017 in 3,1-odstotne za leto 2018 (Evropska komisija, 2017).

Leta 2015 je bilo v Sloveniji registriranih 191.863 podjetij, ki so zaposlovala 686.464 ljudi (tabela 3). V obdobju od 2010 do 2015 je bil najbolj dinamičen sektor »oskrba z električno energijo, plinom in paro«, v katerem se je število podjetij povečalo za 143,9 %. V tem obdobju je število podjetij v sektorju »izobraževanje« (predvsem usposabljanje na področjih, kot so šport in avtošole) naraslo za 57,8 %, v »drugih poslovnih dejavnostih« za 49,2 %, v sektorju »kmetijstvo in lov, gozdarstvo, ribištvo« za 45,5 %. Število podjetij v sektorju »informacije in komunikacija« se je med letoma 2010 in 2015 povečalo za 40,6 %. Negativna rast ali padec je bil zaznan v gradbeništvu (–10,6 %), rudarstvu (–10,3 %) ter v finančnem in zavarovalniškem sektorju (–6 %). V več sektorjih je število podjetij v tem obdobju ostalo stabilno: »dejavnosti javne uprave in obrambe, dejavnost obvezne socialne varnosti«, »dejavnost gospodinjstev z zaposlenim hišnim osebjem; proizvodnja za lastno rabo«.

⁽¹⁰⁾ Gl. spletne podatke in rezultate Cedefopove napovedi za spretnosti: Napoved povpraševanja in ponudbe spretnosti: <http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/forecasting-skill-demand-and-supply/data-visualisations>

Tabela 3. Število podjetij na gospodarski sektor, 2010–15

Koda	Gospodarski sektor (po razvrstitvi NACE)	2010	2015	Razlika v %
A	Kmetijstvo in lov, gozdarstvo, ribištvo	2 094	3 047	45.5%
B	Rudarstvo	116	104	-10.3%
C	Predelovalne dejavnosti	17 605	19 348	9.9%
D	Oskrba z električno energijo, plinom in paro	636	1 551	143.9%
E	Oskrba z vodo; kanalizacija, ravnanje z odpadki in odpadki; saniranje okolja	385	439	14.0%
F	Gradbeništvo	22 245	19 878	-10.6%
G	Trgovina; vzdrževanje in popravila motornih vozil	25 318	27 176	7.3%
H	Promet in skladiščenje	9 147	8 805	-3.7%
I	Gostinstvo	8 697	11 416	31.3%
J	Informacijske in komunikacijske dejavnosti	6 243	8 776	40.6%
K	Finančne in zavarovalniške dejavnosti	2 225	2 091	-6.0%
L	Poslovanje z nepremičninami	2 201	2 709	23.1%
M	Strokovne, znanstvene in tehnične dejavnosti	24 033	31 881	32.7%
N	Druge raznovrstne poslovne dejavnosti	4 888	7 295	49.2%
O	Dejavnosti javne uprave in obrambe; dejavnost obvezne socialne varnosti	2 199	2 189	-0.5%
P	Izobraževanje	3 817	6 024	57.8%
Q	Zdravstvo in socialno varstvo	4 218	4 884	15.8%
R	Kulturne, razvedrilne in rekreacijske dejavnosti	11 326	13 181	16.4%
S	Druge dejavnosti	18 566	21 069	13.5%
Skupaj		165 959	191 863	

Vir: Statistični urad Republike Slovenije (podatki iz leta 2017).

Število zaposlenih se je najbolj povečalo med letoma 2010 in 2015 v več sektorjih: v »drugih poslovnih dejavnostih«, ki vključujejo področja, kot so: najem športne opreme, videokaset in plošč, gradbenih strojev ter najem in finančni zakup opreme (tabela 4). Na teh področjih je zaposlenost v podjetjih narasla za 25,2 %. Pri »dejavnostih gospodinjstev z zaposlenim hišnim osebjem; proizvodnje za lastno rabo« je število zaposlenih naraslo za 9,6 %, na področju »zdravstva in socialnega varstva« za 9,5 %. Največji padec zaposlitev je bil v istem obdobju zaznan v gradbeništvu, kjer se je

število zaposlenih zmanjšalo za 31,1 %, v rudarstvu, kjer je zaposlenost padla za 15,6 %, ter v finančni in zavarovalniški dejavnosti (upad za 10,2 %). Na področju »oskrbe z električno energijo, plinom in paro« ter v »strokovnih, znanstvenih in tehničnih dejavnostih« je bilo število zaposlenih v letih 2010 in 2015 stabilno.

Tabela 4. Število zaposlenih na gospodarski sektor, 2010–15

Koda	Gospodarski sektor (po razvrstitvi NACE)	2010	2015	Razlika v %
A	Kmetijstvo in lov, gozdarstvo, ribištvo	4 723	4 530	-4.1%
B	Rudarstvo	2 893	2 442	-15.6%
C	Predelovalne dejavnosti	177 027	175 941	-0.6%
D	Oskrba z električno energijo, plinom in paro	7 760	7 777	0.2%
E	Oskrba z vodo; kanalizacija, ravnanje z odpadki; saniranje okolja	8 974	9 263	3.2%
F	Gradbeništvo	61 292	42 125	-31.3%
G	Trgovina; vzdrževanje in popravila motornih vozil	101 239	96 527	-4.7%
H	Promet in skladiščenje	42 018	44 363	5.6%
I	Gostinstvo	28 264	28 066	-0.7%
J	Informacijske in komunikacijske dejavnosti	20 572	21 160	2.9%
K	Finančne in zavarovalniške dejavnosti	23 421	21 036	-10.2%
L	Poslovanje z nepremičninami	3 971	3 603	-9.3%
M	Strokovne, znanstvene in tehnične dejavnosti	38 740	38 936	0.5%
N	Druge raznovrstne poslovne dejavnosti	24 177	30 264	25.2%
O	Dejavnosti javne uprave in obrambe; dejavnost obvezne socialne varnosti	51 447	47 937	-6.8%
P	Izobraževanje	63 245	65 242	3.2%
Q	Zdravstvo in socialno varstvo	51 503	56 398	9.5%
R	Kulturne, razvedrilne in rekreacijske dejavnosti	10 530	10 422	-1.0%
S	Druge dejavnosti	8 213	7 936	-3.4%
T	Dejavnost gospodinjstev z zaposlenim hišnim osebjem; proizvodnja za lastno rabo	513	562	9.6%
Total		730 522	686 464	

3.3. Velikost podjetja

Večina podjetij v Sloveniji (99,8 %) je bila malih in srednje velikih podjetij (MSP) (manj kot 250 zaposlenih), od tega 90,4 % mikropodjetij z manj kot 10 zaposlenimi (tabela 5). Leta 2015 se je s strokovnimi, z znanstvenimi in s tehničnimi dejavnostmi ukvarjalo 15,7 % MSP, sledili so trgovina, vzdrževanje in popravila motornih vozil (14,8 %), gradbeništvo (11,2 %) in druge poslovne dejavnosti (10,9 %). Večja podjetja so večinoma izvajala predelovalne dejavnosti (32,4 %), sledili so trgovina, vzdrževanje in popravila motornih vozil ter dejavnosti javne uprave in obrambe, dejavnost obvezne socialne varnosti (10,6 %).

Po podatkih Evropske komisije iz leta 2016 ⁽¹⁾ je 62,6 % dodane vrednosti gospodarstva izviralo iz MSP, kar je pet odstotnih točk več od povprečja EU. Mala in srednja podjetja so v Sloveniji leta 2015 predstavljala okoli 72 % zaposlitev, medtem ko je bil v EU ta delež 67 %.

Tabela 5. Podjetja v Sloveniji: osnovni podatki (ocena iz leta 2015)

Tip podjetja	Število podjetij			Število zaposlenih		
	Slovenija		EU-28	Slovenija		EU-28
	Število	%	%	Število	%	%
Mikro (manj kot 10 zaposlenih)	124 746	94.8	92.8	206 921	35.2	29.5
Malo (10–49 zaposlenih)	5 482	4.2	6.0	105 413	17.9	20.2
Srednje (50–249 zaposlenih)	1 082	0.8	1.0	112 535	19.1	17.0
Skupaj MSP	131 310	99.8	99.8	424 869	72.2	66.8
Veliko (250 in več zaposlenih)	224	0.2	0.2	163 205	27.8	33.2
Skupaj	131 534	100.0	100.0	588 074	100.0	100.0

Vir: Evropska komisija: Spletna stran s pregledom uspešnosti MSP:
<https://ec.europa.eu/growth/smes/business-friendly-environment/performance-review-2016>

⁽¹⁾ Evropska komisija – Pregled uspešnosti MSP. <https://ec.europa.eu/growth/smes/business-friendly-environment/performance-review-2016>

3.4. Poklicno in strokovno izobraževanje v Sloveniji

3.4.1. Zgodovinski okvir

Idejna zasnova za slovenski sistem poklicnega in strokovnega izobraževanja je bila razvita leta 1996 na podlagi naslednjih načel: socialno partnerstvo in alternacija med šolo in podjetjem; osnovno poklicno in strokovno izobraževanje za vse; razvoj različnih poti do poklica ⁽¹²⁾; vzpostavitev celotne vertikale poklicnega in strokovnega izobraževanja, vključno z nadaljevalno in s terciarno stopnjo za vsako poklicno področje. Sistem, razvit skladno s temi načeli, je do danes ohranil enako obliko. Uvedeni sta bili dve obliki alternacije, ki obe vključujeta praktično usposabljanje v realnem delovnem okolju: dualni sistem in šolski sistem (na srednji poklicni in strokovni ter višji strokovni stopnji izobraževanja. V obeh primerih so bile odgovornosti za izvajanje izobraževanja delno prenesene na delodajalce: v dualnem sistemu izobraževanja so bile podpisane individualne pogodbe, medtem ko so bile za šolski sistem sklenjene kolektivne pogodbe. Programi nižjega in srednjega poklicnega izobraževanja so bili organizirani za obe obliki, srednješolski strokovni in poklicno-tehniški ter višješolski študijski programi pa samo v šolski obliki.

Ocene iz 90. let prejšnjega stoletja kažejo, da so reforme samo delno uspele, pri tem pa izpostavljajo šibke povezave med teoretičnim in praktičnim učenjem (CPI, 2007). Reforma se je začela izvajati leta 2001 z novimi vidiki, kot so: uvedba poklicnih standardov, modularizacija programov poklicnega in strokovnega izobraževanja, kompetenčni pristop, odprti kurikulum in povezave s sistemom nacionalnih poklicnih kvalifikacij ⁽¹³⁾. Rezultat reforme je bilo sprejetje novega Zakona o poklicnem in strokovnem izobraževanju (ZPSI) leta 2006.

S tem zakonom je bil ukinjen dualni sistem, čeprav razlogi za njegovo ukinitvev niso jasni; o tem ni bila izvedena nobena obsežna raziskava. Zdi se, da je poklicno in strokovno izobraževanje na splošno veljalo za edino obliko izobraževanja in usposabljanja ter da ni bilo povezano z zaposlovanjem.

⁽¹²⁾ Ljudem je treba dati možnost, da pridejo do istega poklica po različnih poteh, odvisno od njihovih interesov in življenjskih okoliščin.

⁽¹³⁾ Sistem nacionalnih poklicnih kvalifikacij, ustanovljen z Zakonom o nacionalnih poklicnih kvalifikacijah, je nastal kot dodatna možnost potrjevanja in certificiranja usposobljenosti, pridobljenih z delom. Za sistem je odgovorno Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. Kandidati prejmejo certifikat in pridobijo nacionalno poklicno kvalifikacijo (NPK), kar jim omogoča dostop do zaposlitve, pri tem pa se njihova stopnja izobrazbe ne spremeni. Certifikati NPK in izobraževalni programi temeljijo na poklicnih standardih, ki povezujejo šolo in sistem nacionalnih poklicnih kvalifikacij (Šlander, 2007).

Eden izmed razlogov za manjše zanimanje delodajalcev je mogoče tudi dejstvo, da podjetja niso bila pripravljena sodelovati v sistemu, v katerem se večina poklicnega (praktičnega) dela kurikula izvaja v šolskih laboratorijih in delavnicah namesto v podjetjih (Klarič in sod., 2012, Medveš, 2013).

Vprašanje okrepitve učenja z delom in praktičnega usposabljanja na delovnem mestu je od leta 2006 pomembno v političnih razpravah in iščejo se boljše rešitve. Tema je ponovno postala aktualnejša leta 2012, ko je Evropska komisija ob podpori Cedefopa prepoznala vajeništvo in praktično usposabljanje z delom kot eno izmed ključnih orodij za reševanje pomanjkanja znanja in spretnosti in za zmanjšanje visoke stopnje brezposelnosti med mladimi v Evropi (Evropska komisija, 2012b). Vajeništvo je postala ena izmed prednostnih nalog slovenske vlade, kar je pripeljalo do priprave novega Zakona o vajeništvu. Decembra 2016 je bil osnutek zakona predložen parlamentu in ta ga je sprejel maja 2017. Določila zakona so podrobneje obravnavana v poglavju 4.11.

3.4.2. Vrste programov poklicnega in strokovnega izobraževanja

Glavne vrste programov poklicnega in strokovnega izobraževanja so predstavljene spodaj: srednje poklicno in strokovno izobraževanje, ki običajno vključuje dijake, stare od 15 do 18 let; mojstrski, delovodski ali poslovodski izpiti; programi višjega strokovnega izobraževanja.

3.4.2.1. Srednje poklicno in strokovno izobraževanje, ki vključuje dijake, stare od 15 do 18 let

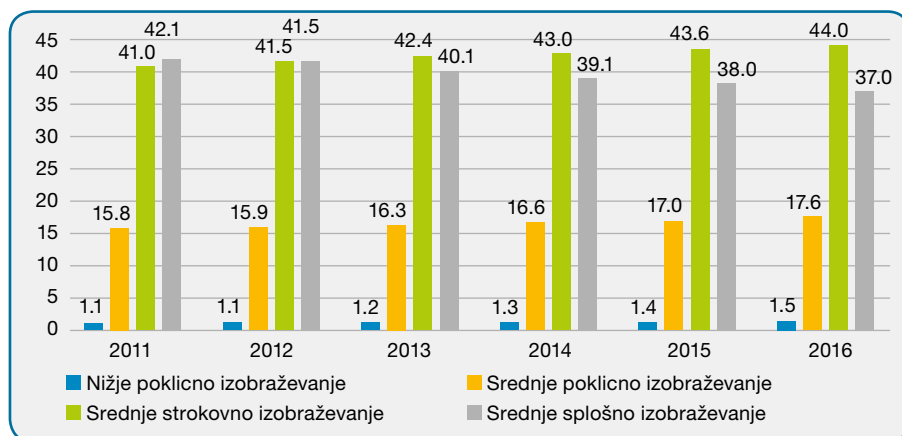
Za slovenski sistem srednjega poklicnega in strokovnega izobraževanja so značilne štiri vrste izobraževalnih programov:

- (a) Štiriletno srednje strokovno izobraževanje zajema 240 kreditnih točk (ECVET). Programi so široko zasnovani (vključujejo 40 % splošnih predmetov, strokovne module in praktično usposabljanje). Dijaki po opravljeni poklicni maturi pridobijo srednjo strokovno izobrazbo in možnost vpisa v višje strokovno in visokošolsko strokovno izobraževanje. Preprost prehod s srednjega strokovnega programa na univerzo je omogočen z opravljanjem dodatnega predmeta splošne mature.
- (b) Triletno srednje poklicno izobraževanje pripravi dijake za širša poklicna področja. Programi so praktično naravnani, splošnoizobraževalnim predmetom je namenjeno 30 % programa. Trajajo tri leta in so vredni 180 kreditnih točk. Po opravljenem zaključnem izpitu dijaki pridobijo zaključno spričevalo in lahko nadaljujejo izobraževanje v dveletnem programu poklicno-tehniškega izobraževanja ali se zaposlijo;

- (c) Dveletno poklicno-tehniško izobraževanje služi kot premostitev, temelji na srednji poklicni izobrazbi in omogoča dijakom, ki so uspešno končali srednje poklicno izobraževanje, da pridobijo poklicno maturo in srednjo strokovno izobrazbo. Gre za tako imenovan sistem »3 + 2«, ki je alternativa srednjemu strokovnemu izobraževanju. Programi vključujejo 50 % splošnih predmetov, trajajo dve leti in so vredni 120 kreditnih točk.
- (d) Nižje poklicno izobraževanje (dve leti) je vredno 120 kreditnih točk. Namenjeno je dijakom, ki so končali vsaj sedem let devetletnega osnovnošolskega programa ali osnovno šolo po prilagojenem programu. Poudarek je na praktičnem pouku, ki je podprt s strokovnimi in teoretičnimi vsebinami: 30 % splošnih predmetov, 50 % strokovnih modulov, 20 % praktičnega usposabljanja z delom. Po opravljenem zaključnem izpitu dijaki pridobijo zaključno spričevalo. Usposobljeni so za opravljanje manj zahtevnih poklicev, obenem pa lahko nadaljujejo izobraževanje v srednjih poklicnih izobraževalnih programih.

Slika 1 predstavlja gibanje vpisa v srednje poklicno in strokovno izobraževanje med šolskimi leti 2011/12 in 2016/17. Prikazano je večanje vpisa v vse formalne programe poklicnega in strokovnega izobraževanja; trend se je pojavil po ekonomski krizi; pred tem je bilo opazno zmanjševanje vpisa v vse programe poklicnega in strokovnega izobraževanja.

Slika 1. Odstotek dijakov, ki so vpisani v različne vrste srednješolskih programov v letih 2011–17



3.4.2.2. *Mojstrski, delovodski ali poslovodski izpiti*

Izpiti so namenjeni kandidatom, ki so končali srednje poklicno izobraževanje in imajo vsaj tri leta ustreznih delovnih izkušenj. Izpit je sestavljen iz štirih sklopov: praktični del, strokovnoteoretični del, poslovni-ekonomski del ter pedagoško-andragoški del. Po opravljenem mojstrskem, delovodskem ali poslovodskem izpitu, ki ločeno preverja sposobnosti kandidata za upravljanje obrata ali delavnice in izvajanje mojstrskega poklica ter usposabljanje dijakov, kandidati pridobijo naziv mojstra/delovodje/poslovodje in srednjo strokovno izobrazbo. Na podlagi opravljenih izpitov splošnoizobraževalnih predmetov poklicne mature lahko kandidati nadaljujejo izobraževanje na višjih in visokih strokovnih šolah. Izpiti spadajo v pristojnost zbornic.

3.4.2.3. *Programi višjega strokovnega izobraževanja*

Višje strokovno izobraževanje ureja Zakon o višjem strokovnem izobraževanju (2004). Programi ciljajo na dijake, ki so opravili poklicno ali splošno maturo, in kandidate, ki so opravili mojstrski, delovodski ali poslovodski izpit, imajo tri leta delovnih izkušenj in so opravili preverjanje znanja iz splošnoizobraževalnih predmetov na stopnji, ki jo zahteva poklicna matura pri srednji strokovni izobrazbi. Ti praktično usmerjeni programi, ki temeljijo na poklicnih standardih, trajajo dve leti in štejejo 120 kreditnih točk (ECTS). Po uspešnem zaključku višjega strokovnega programa študenti pridobijo diplomu višje strokovne izobrazbe. Diplomanti lahko nadaljujejo svoje izobraževanje na prvi stopnji terciarnega izobraževanja ali se zaposlijo.

Novi Zakon o vajeništvu (2017) določa vajeništvo kot obliko srednjega poklicnega izobraževanja ter nadaljevalnega poklicnega in strokovnega izobraževanja (1. člen). Vajenec je lahko oseba, ki se je vpisala v program srednjega poklicnega izobraževanja, ki se izvaja v obliki vajeništva, ali oseba, ki se izredno izobražuje, brezposelna oseba ali zaposlena oseba z namenom pridobitve srednje poklicne izobrazbe, zaradi prekvalifikacije ali nadaljnjega poklicnega in strokovnega izobraževanja (5. člen).



4. Praktično usposabljanje z delom: trenutna ureditev

Praktično usposabljanje z delom: trenutna ureditev

To poglavje obravnava ugotovitve tematskega pregleda (predvsem na podlagi intervjujev in okrogle mize z deležniki) po področjih analize. Usmerjevalna skupina tematskega pregleda je v Sloveniji izbrala naslednja prednostna področja za pregled ⁽¹⁴⁾: upravljanje; vsebine usposabljanja in učne izide; sodelovanje med šolo in podjetjem; vključevanje in podporo podjetjem; strokovne zahteve in podporo učiteljem in mentorjem; financiranje; zagotavljanje kakovosti; pogoje za delo in učenje vajencev; odzivnost na trg dela. Umeščenost praktičnega usposabljanja z delom v sistem izobraževanja in usposabljanja je bila obravnavana pri vseh prednostnih področjih.

Ugotovitve se nanašajo na ureditve praktičnega usposabljanja z delom (PUD), ki je sestavni del vseh triletnih srednjih poklicnih izobraževalnih programov ⁽¹⁵⁾, razen če je navedeno drugače.

4.1. Umeščenost praktičnega usposabljanja z delom v sistem izobraževanja in usposabljanja

Poklicno in strokovno izobraževanje, katerega sestavni del je PUD, je urejeno z več pravnimi akti in predpisi; najpomembnejša sta Zakon o poklicnem in strokovnem izobraževanju (2006) in Zakon o višjem strokovnem izobraževanju (2004). Zakona zasnovno opredelita PUD kot sredstvo povezovanja izobraževanja in usposabljanja (teorije in prakse), ki se doseže s sodelovanjem med šolami, podjetji in medpodjetniškimi izobraževalnimi centri. Izvajanje PUD temelji na dveh vrstah pogodbe (individualni in kolektivni), delodajalci pa morajo izpolnjevati določene standarde (npr. preveri se, ali njihova učna mesta izpolnjujejo materialne in kadrovske pogoje) ⁽¹⁶⁾.

⁽¹⁴⁾ Ker je bil med izvajanjem tematskega pregleda osnutek Zakona o vajeništvu šele v pripravi, ne preseneča, da je usmerjevalna skupina izbrala skoraj vsa področja analitičnega okvira.

⁽¹⁵⁾ Določbe za smer vajeništva so se razvijale med tematskim pregledom.

⁽¹⁶⁾ Poleg omenjenih zakonov tudi deli zakonodaje urejajo različna področja, ki so povezana s PUD. Najpomembnejša izmed njih podrobneje obravnavajo naslednja poglavja.

Čeprav v slovenskem sistemu izobraževanja ni (oziroma v času izvedbe tematskega pregleda še ni bilo, op. prev.) formalnega vajeništva, obstajata dve vrsti programov, ki se približata Cedefopovi definiciji vajeništva:

- (a) programi srednjega poklicnega izobraževanja, ki vključujejo vsaj 24 tednov PUD (912 ur ali približno 25 % kurikula);
- (b) programi višjega strokovnega izobraževanja (dveletni programi, terciarno izobraževanje, ISCED 2011: 5. stopnja), ki vključujejo 800 ur ali 40 % praktičnega izobraževanja v podjetjih (Zakon o višjem strokovnem izobraževanju, 2004, 50. člen; Izhodišča za pripravo višješolskih študijskih programov, 2016).

Celotno trajanje PUD je opredeljeno z izobraževalnim programom, zato lahko nastanejo razlike v deležu PUD: na primer program Gastronomske in hotelske storitve ima skupno 1102 ur PUD (29 tednov). Še pomembneje je, da trenutne ureditve v programih srednjega poklicnega izobraževanja omogočajo bistveno povečanje PUD, do skupno 53 od 111 tednov izobraževanja. To se lahko zgodi, če se šola tako dogovori s podjetjem; v tem primeru se razvoj vseh poklicnih kompetenc prenese s šol na podjetja. Takšne ureditve so prav tako mogoče, če dijaki s podjetji podpisujejo individualne pogodbe. Obe praksi sta redki, razlogi za to pa dvoplastni: prvič, šole ne zaupajo dovolj podjetjem in ne želijo ogroziti delovnih mest učiteljev; in drugič, za podjetja je PUD prevelika obremenitev, premalo je povezan z njihovimi potrebami in predstavlja preveliko odgovornost. Tudi v zadnjih dveh letih, ko je Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport podpiralo individualne pogodbe, so podjetja redko sprejela dijake za več kot 24 tednov (Lenič, 2016). To je pomembno sporočilo za uvajanje vajeništva, ki temelji na ideji, da se polovica učenja izvaja na delovnem mestu, in kaže na skromno zanimanje podjetij, da bi sprejela dijake. To podkrepi tudi dejstvo, da je samo 48,9 % podjetij, ki so sodelovala v spletni anketi in trenutno usposablajo dijake, pripravljenih zaposliti sposobne dijake po koncu usposabljanja. Podjetja pogosto poročajo, da sprejemajo dijake, samo da bi pomagala šolam zagotavljati PUD za njihove dijake.

Vajeništvo kot posebna oblika poklicnega in strokovnega izobraževanja v Sloveniji ne obstaja (oziroma v času priprave tematskega pregleda še ni obstajala, op. prev.). Pozitivna stran je, da vajeništvo (ali večji delež PUD) ne bo povzročalo težav pri vertikalni in horizontalni prehodnosti sistema in prenosljivosti rezultatov, ker bo delež splošnoizobraževalnih predmetov pri šolski in vajeniški obliki enak; slaba stran je, da se področje vajeništva mogoče ne bo sposobno odzvati na potrebe trga dela, ker podjetja ne bodo sposobna zajeti vseh pričakovanih učnih izidov (vseh poklicnih standardov).

Prehodnost sistema in prenosljivost učnih izidov sta glavna skrb Ministrstva za izobraževanje, znanost in šport. Šole zagovarjajo »enak izobraževalni standard za obe obliki« (pomeni enako kvalifikacijo z enakimi učnimi izidi). Zbornice prisegajo na fleksibilnost in odzivnost ter tako zagovarjajo možnost razlike med standardi (več na temo enakih standardov v poglavju 4.3).

Upoštevati je treba tudi družbeno dojemanje in ugled triletnih programov srednjega poklicnega izobraževanja. Deležniki so se strinjali, da je družbeno dojemanje in ugled poklicnih programov in šol sorazmerno slabo. Dijaške in starševske organizacije in tudi strokovnjaki so to izpostavili kot glavno težavo. Po mnenju staršev naj bi bili triletni poklicni programi zanimivejši za družine nižjega socialnega razreda, zato naj bi se številni starši iz srednjega razreda izogibali tem programom. Nekateri dijaki so dejali, da so stališča staršev včasih celo proti njihovim lastnim zanimanjem in željam. To prepričanje potrjuje tudi dejstvo, da povprečen dohodek zaposlenih raste z višanjem stopnje izobrazbe. Obstaja velik razkorak v povprečni plači med stopnjami ISCED 3B in ISCED 3A, razlika med ISCED 3 in ISCED 5 pa je še večja (Medveš in sod., 2008). Težave slabe družbene podobe srednjega poklicnega izobraževanja se je treba lotiti z vseh vidikov, izboljšajo pa jo lahko sistematična karierna orientacija in svetovanje ter boljši položaj in plačila na trgu dela (več v poglavju 4.9.1). Spodbudno je, da se je po poročanju Ministrstva za izobraževanje, znanost in šport delež mladih, ki so se vpisali v triletno programe, v zadnjem času povečal.

4.2. Upravljanje

Razdelitev odgovornosti med nacionalno upravljanje, socialne partnerje, podjetja in šole je drugi najzahtevnejši izziv pri urejanju in uvajanju vajeništva v Sloveniji, prvi je status vajencev.

Glavna ugotovitev iz intervjujev in okroglih miz na temo upravljanja je, da vloge in odgovornosti niso bile povsem premišljene in ne temeljijo na konsenzu. Socialno partnerstvo je zasnovano na zakonu, toda ne deluje vedno dobro: ne samo zaradi vrzeli v ureditvi, ampak predvsem zato, ker veliko vidikov velja za samoumevne ali temeljijo na uстных dogovorih ali osebnih stikih. Zbornicam in sindikatom se zdi, da niso enakovredni partnerji Ministrstva za izobraževanje, znanost in šport ter šol, čeprav bi si to želeli. Na prvi pogled ti deležniki priznavajo pomen vajeništva, vendar je njihovo razumevanje tega področja površinsko. Prav tako ni dogovora o enotnem organu za usklajevanje in sprejemanje odločitev.

Trenutne glavne odgovornosti vseh deležnikov so predstavljene spodaj.

- (a) Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport je pooblaščen za oblikovanje in izvajanje izobraževalne politike in pripravo sistemskih predpisov. Raziskovalci in CPI so dejali, da se ta položaj ministrstva, ki je odgovorno za poklicno in strokovno izobraževanje, odraža v prevladujoči šolski obliki izobraževanja.
- (b) Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti je soodgovorno za zagotavljanje poklicnega in strokovnega izobraževanja. Objavlja poklicne standarde in kataloge strokovnih znanj in spretnosti v sistemu certificiranja nacionalnih poklicnih kvalifikacij.
- (c) Ministrstvo za gospodarski razvoj in tehnologijo oblikuje *Pravilnik o verifikaciji in vodenju registra učnih mest ter o izbrisu iz registra*; opredeljuje pogoje, ki jih morajo izpolniti delodajalci, ki želijo sprejeti dijake. Zagotavlja tudi finančno podporo delodajalcem, ki sprejmejo dijake z individualnimi učnimi pogodbami. V tematskem pregledu se je pokazalo, da postopki niso transparentni.
- (d) 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, naj pripravijo poklicne profile, poklicne standarde in kataloge strokovnih znanj in spretnosti za nacionalne poklicne kvalifikacije. Trenutna opredelitev poklica vodi v situacijo, v kateri so nekateri poklicni standardi široki (opisujejo poklic) in nekateri ozki (opisujejo delovno mesto).
- (e) Strokovni svet Republike Slovenije za poklicno in strokovno izobraževanje (ki ga sestavljajo strokovnjaki, ki jih imenuje vlada ter predlagajo ministrstva, zbornice in sindikati) 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 in kataloge strokovnih znanj in spretnosti za nacionalne poklicne kvalifikacije, ki jih sprejema minister, odgovoren za delo, predlaga izobraževalne programe, ki jih sprejema minister, odgovoren za izobraževanje, in sprejema strategije.
- (f) Zbornice, združenja delodajalcev, poklicna združenja, nevladne organizacije, sindikati, ministrstva, pristojna za poklicno in strokovno izobraževanje, dajejo pobude za nove poklicne standarde in kataloge strokovnih znanj in spretnosti. Prav tako predlagajo člane področnih odborov (točka d) ter člane Strokovnega sveta za poklicno in strokovno izobraževanje (točka e) in njegovih komisij.

(g) Sindikati sodelujejo pri določanju prednostnih nalog v razvoju poklicnih standardov. Predlagajo strokovnjake, ki pripravljajo profile poklicev, standarde in kataloge znanja in spretnosti; imenujejo predstavnike za komisije za preverjanje in potrjevanje poklicnih kvalifikacij. Sindikati izvajajo svoje formalne vloge, vendar običajno na področju poklicnega in strokovnega izobraževanja niso zelo dejavni. Manjka jim lastna strategija/načrt za področje izobraževanja. Nekateri sogovorniki navajajo, da so zaradi pomanjkanja strategije za področje izobraževanja vodilno vlogo v razvoju vajeništva prevzele zbornice. Nekateri celo menijo, da ni pravega dialoga med socialnimi partnerji. Sindikati s področij izobraževanja, znanosti in kulture zavzemajo stališče, da morajo imeti mentorji v podjetjih vsaj srednjo strokovno stopnjo izobrazbe. Prav tako so poskušali zagovarjati položaj učiteljev praktičnega pouka, ki bi lahko izgubili službo, če se vajeništvo širše uveljavi.

(h) Zbornice z javnim pooblastilom ⁽¹⁷⁾ so zavezane organizirati PUD in sodelovati pri upravljanju medpodjetniških izobraževalnih centrov. Sodelujejo s šolami pri karierni orientaciji in odprtem kurikulumu. Zbornice so prav tako dolžne: ugotoviti, ali podjetja izpolnjujejo pogoje za izvajanje PUD; upravljati register učnih mest v podjetjih in register individualnih in kolektivnih pogodb; nadzorovati izvajanje PUD; organizirati vmesna preverjanja dijakov; sodelovati s šolami pri praktičnem delu zaključnih izpitov ali pri poklicni maturi.

Verifikacijo učnih mest izvajajo zbornice z javnim pooblastilom, odgovorne pa so tudi za nadzor in zagotavljanje kakovosti PUD. Toda razdelitev odgovornosti med zbornicami in šolami ni jasna oziroma dogovorjena, saj so tudi šole odgovorne za zagotavljanje učnih mest svojim učencem. Sodelovanje med šolami in zbornicami (tudi med podjetji in zbornicami) je pogosto slabo. Neupoštevanje predpisov je prav tako pomembna težava. Zbornice se vidijo v vlogi ključnega partnerja podjetij v vajeniški obliki izobraževanja, toda ne pojasnijo, kako bodo izvajale to nalogo, saj so njihova zmogljivost in trenutne dejavnosti omejene. Zbornice se strinjajo, da so triletni programi srednjega poklicnega izobraževanja za vajeništvo ustrezni, toda ne podajo jasnih razlag. Nasprotujejo statusu vajenca.

(i) Nekatero zbornice brez javnega pooblastila kažejo zanimanje za sodelovanje, nekatere izmed njih že sodelujejo. Med zbornicami obstajajo nesoglasja glede vloge zbornic brez javnega pooblastila.

(j) Šole morajo zagotoviti učna mesta za PUD za vpisane dijake. Iz

⁽¹⁷⁾ Te zbornice so Obrtna zbornica Slovenije, Gospodarska zbornica Slovenije in Trgovinska zbornica Slovenije.

nacionalnih katalogov znanja (same ali skupaj s podjetji) izberejo kompetence/učne cilje za PUD. Ti učni izidi morajo biti jasno navedeni v programu PUD (dodatek k individualni ali kolektivni pogodbi), vendar je njegova priprava pogosto samo formalnost (če sploh je pripravljen); vseeno obstajajo primeri dobre prakse. Sistem je odvisen od pobude šol in njihovih sposobnosti, da pritegnejo podjetja in z njimi sodelujejo. Glavni pristop k privabljanju delodajalcev so osebni stiki.

Šole so običajno motivirane, imajo človeške vire ter znanje in izkušnje; vseeno intervjuvanci (predvsem zbornice) ne dojemajo šol kot ključnih partnerjev pri izvajanju vajeništva. Večina deležnikov dojema šole kot ustanove, ki morajo zagotoviti kakovostno splošno znanje in dobro teoretično podlago, pa tudi pomagati zbornicam pri motiviranju podjetij, da sprejmejo vajence; vseeno pa so deležniki menili, da šole ne smejo prevzeti vodilne vloge pri vajeništvu.

- (k) Medpodjetniških izobraževalni centri so organizirani kot enote poklicnih in strokovnih šol ali šolskih centrov. Organizirajo PUD in tudi pripravljajo kandidate na izpite za nazive mojster, delovodja ter poslovodja in za potrditev nacionalne poklicne kvalifikacije. Prav tako izvajajo praktični del zaključnih izpitov in poklicno maturo. Izvajajo izobraževanja za podjetja, da bi se lažje soočala s tehnološkimi spremembami v delovnih postopkih in povečala konkurenčnost. Medpodjetniški izobraževalni centri slabo regulirani, toda zdi se, da so šolski centri zadovoljni z njihovim »odprtim« statusom, medtem ko podjetja in zbornice niso. Ni jasno, kako bi se vključili v sistem vajeništva, vendar bi lahko igrali svojo vlogo.

Številni deležniki (predvsem predstavniki šol) so se strinjali, da so medpodjetniški izobraževalni centri lahko uporabni, če vajenci nimajo priložnosti razviti vseh svojih kompetenc na delovnem mestu. Vseeno so dejali, da medpodjetniški izobraževalni centri – kljub sodobni tehnologiji – ne morejo zagotoviti vajencem izvajanja realnih delovnih situacij. Zbornice so posebej previdne, saj menijo, da medpodjetniški izobraževalni centri ne bi smeli imeti pomembne vloge, in bi jih morali uporabljati predvsem dijaki v šolski obliki poklicnega in strokovnega izobraževanja. Nekateri (predstavniki slovenske konfederacije sindikatov, strokovnjaki in predstavnik CPI) so ugovarjali, da medpodjetniški izobraževalni centri ne smejo biti del šolskih centrov, ampak jih morajo organizirati podjetja in/ali zbornice. Sprejemljivo je, da vlada zagotovi del finančnih sredstev za njihovo delovanje, vendar mora glavni vir financiranja zagotoviti gospodarstvo. Medpodjetniški izobraževalni centri so bili ustvarjeni s sredstvi Evropskega socialnega sklada in z državnimi sredstvi in so se

usmerili v dobičkonosne dejavnosti. Šole prav tako ne gradijo več lastnih delavnic.

- (l) 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. Izvajanje PUD je v teh programih premalo raziskano.
- (m) Podjetja morajo izpolniti nekatere materialne in kadrovske pogoje; dijakom morajo omogočiti, da pridobijo poklicne kompetence, zagotoviti morajo finančno nagrado, nadzorovati dejavnosti dijakov in jih seznaniti z varnostnimi predpisi. Dijaki so zdravstveno zavarovani. Mentorji v podjetjih bi morali biti seznanjeni s pomembnimi strokovnimi moduli in organizirati usposabljanja dijakov skladno s cilji, določenimi v katalogih znanja. Podjetja včasih finančne nagrade ne plačajo, vendar se sistemska evidenca teh dejanj ne vodi.
- (n) Center Republike Slovenije za poklicno izobraževanje (CPI) je pristojna strokovna institucija za poklicno in strokovno izobraževanje ter glavno raziskovalno in razvojno telo za to področje. CPI usklajuje delovno skupino učiteljev in drugih deležnikov, ki je odgovorna za oblikovanje programov poklicnega in strokovnega izobraževanja. CPI spremlja dejavnosti na področju poklicnega in strokovnega izobraževanja, izvaja evalvacije in študije.
- (o) Odgovornosti dijakov so, da izpolnijo načrtovane učne dejavnosti, redno obiskujejo šolo, upoštevajo šolske in delodajalčeve predpise, varujejo poslovne skrivnosti in se držijo varnostnih predpisov.
- (p) Andragoški center Slovenije je osrednja nacionalna ustanova za raziskovanje in razvoj, kakovost in izobraževanje, usmerjanje in ocenjevanje ter spodbujanje in obveščanje na področju izobraževanja odraslih ⁽¹⁸⁾.

⁽¹⁸⁾ Andragoški center Republike Slovenije (Slovenian Institute for Adult Education): http://www.acs.si/about_siae

4.3. Vsebina usposabljanja in učni izidi

Slovenija ima poklicne standarde, ki temeljijo na poklicnih kompetencah, v njihovo oblikovanje pa so vključeni socialni partnerji ⁽¹⁹⁾. Da bi izpolnjevali spremenljive zahteve trga dela, se standardi načeloma posodobijo vsakih pet let. Kljub temu se postavljajo vprašanja o zasnovi poklicnega standarda (kako obsežen bi moral biti) ter razmerju med poklicnim standardom in izobraževalnim programom. Zadnje je neposredno povezano z nesoglasji o vsebini usposabljanja za vajeniško obliko izobraževanja. Vsi programi srednjega poklicnega in strokovnega ter višjega strokovnega izobraževanja v Sloveniji temeljijo na poklicnih standardih; običajno en program temelji na več standardih in vsak vključuje tudi splošne predmete in druge elemente ⁽²⁰⁾. Tako so številnih programi široki ⁽²¹⁾. Predvsem zbornice razumejo to širino programov kot oviro pri vzpostavitvi sistema vajeništva: podjetjem lahko preprečuje usposabljanje učencev, saj ne morejo obvladati vseh poklicev. Prav tako je lahko to v nasprotju s potrebami podjetij: ta na primer potrebujejo natarjarja, in ne kuharja. To težavo so potrdile šole in predstavniki podjetij ter pri tem izpostavili, da v trenutnem sistemu številna podjetja niso sposobna izpolniti vseh nalog.

Ne glede na to ministrstvo in izvajalci izobraževanja navajajo, da morajo biti programi poklicnega in strokovnega izobraževanja in vajeništva široki in ohranjati enak izobrazbeni standard kot šolska oblika, kar pomeni, da obe poti vodita do iste formalne kvalifikacije in zajemata enake učne izide. Bojijo se, da bi bila sicer prehodnost sistema (prehajanje iz poklicnega in strokovnega izobraževanja v višje in visoko strokovno izobraževanje) omejena, kar tudi odvrča ljudi, da bi se prijavljali na vajeniška mesta. To je predmet nesoglasja med zbornicami in izobraževalnim sektorjem.

Pomanjkanje ustreznih izobraževalnih programov je prav tako eden izmed dejavnikov, ki ovira razvoj vajeništva. Spletna anketa kaže, da se več

⁽¹⁹⁾ Minister, odgovoren za delo, je imenoval 10 področnih odborov za razvoj poklicnih standardov (Zakon o poklicnem in strokovnem izobraževanju, 2006, 18. člen). Standarde potrjuje pristojni strokovni svet in so predloženi v sprejetje ministru, ki je odgovoren za delo.

⁽²⁰⁾ Struktura teh programov je opredeljena z *Izhodišči za razvoj izobraževalnih programov v srednjem poklicnem izobraževanju in usposabljanju* (2001, spremenjena leta 2016). Izhodišča prav tako opredeljujejo delež PUD v vsaki vrsti programa. Programe poklicnega in strokovnega izobraževanja zasnuje CPI, potrdi jih Strokovni svet Republike Slovenije za poklicno in strokovno izobraževanje, sprejme pa jih minister, odgovoren za izobraževanje.

⁽²¹⁾ Tipičen primer tako širokega programa poklicnega in strokovnega izobraževanja je podala zbornica: sistem poklicnega in strokovnega izobraževanja ne zagotavlja programov kuharstva, strežbe itn., ampak vključuje standarde za te poklice v enem širokem programu poklicnega izobraževanja (Gastronomske in hotelske storitve).

kot 56 % podjetij, ki ne sprejemajo dijakov v PUD, strinja ali zelo strinja, da je pomanjkanje ustreznih izobraževalnih programov na njihovem področju dela razlog, da dijakom praktičnega usposabljanja ne nudijo. Več kot 87 % izmed njih se prav tako strinja ali zelo strinja, da je stopnja znanja in spretnosti dijakov, ki jih sprejmejo, nizka ali neskladna s potrebami podjetja. Anketa med podjetji in intervjuji z zaposlenimi kažejo, da je neskladje med njihovim pričakovanjem in dejanskimi spretnostmi dijaka težava, ki jo je treba dodatno preučiti in rešiti.

Načelno so vsebina, trajanje in pričakovani učni izidi v podjetjih in šolah jasno razporejeni in oblikujejo povezano zaporedje, ki ga zagotavlja struktura programov poklicnega in strokovnega izobraževanja. Programi so razdeljeni na module (vsak zajema sklop kompetenc); modul predstavlja celovito enoto učnih ciljev, ki združujejo teoretično znanje in praktične spretnosti. Organizatorji prakse in mentorji v podjetjih poročajo, da šola (na papirju skupaj s podjetji, dejansko pa so prakse različne) izbere določene učne cilje iz modulov in jih vključi v program PUD.

Številna podjetja in organizatorji PUD menijo, da je priprava tega programa samo formalnost, saj ni realno pričakovati, da jim bodo podjetja strogo sledila. Pričakovati, da bodo podjetja delovala kot šole, ni produktiven pristop; zato je pomembno, da so predstavniki podjetij vključeni v pripravo programov za vajeništvo. Kljub tem težavam in pomanjkanju transparentnosti so bili anketirani dijaki zelo zadovoljni s PUD in navajajo, da so se naučili veliko novih in uporabnih stvari (organizacija dela, delo v skupini, praktične spretnosti, obvladovanje časovnega pritiska).

Direktorji medpodjetniških izobraževalnih centrov in šol navajajo, da medpodjetniški izobraževalni centri lahko in tudi dejansko igrajo vlogo pri podpiranju šol in podjetij pri vsebinah, ki se jih učenci ne morejo naučiti v šoli ali podjetju. Vendar ni enotnega razumevanja njihove vloge in zbornice ter nekatera podjetja odkrito zavračajo sodelovanje z njimi (gl. tudi poglavje 4.7).

Dele izobraževalnega programa je mogoče prilagoditi lokalnim potrebam trga dela. Glavno orodje šol je odprti kurikulum: država opredeli 80 % programa, preostalih 20 % pa določijo šole v sodelovanju s podjetji. Evalvacije, ki jih je opravil CPI, kažejo, da nekatere šole uspešno privabljajo podjetja k tovrstnemu sodelovanju, nekatere pa zasnujejo module odprtega kurikula za druge izobraževalne namene, kot je zagotavljanje dodatne učne podpore dijakom ali obravnavanje tem, ki so bližje strokovnem znanju učiteljev. Uresničitev osrednje ideje odprtega kurikula je torej odvisna od posameznih okoliščin, kar preprečuje njegovo popolno uveljavitev.

Končno ocenjevanje zajema vse učne izide, vendar ni neodvisno od mesta učenja. Medtem ko učenje poteka na različnih mestih (učilnice, laboratoriji, šolske delavnice, medpodjetniški izobraževalni centri in podjetja), končno ocenjevanje usklajujejo in izvajajo šole. Trenutno je ocena dijakov na PUD informativne in formativne narave (najpogostejše so ustne povratne informacije) in ni vključena v končno šolsko oceno. Šole razlagajo, da delodajalci nimajo pristojnosti za ocenjevanje dosežkov dijakov in dodajajo, da za formativno ocenjevanje nimajo na voljo razvitih postopkov. Spletna anketa je pokazala, da sta dve tretjini (66,7 %) delodajalcev pripravljeni oceniti uspešnost dijaka na delovnem mestu. Pri razlagi tega rezultata moramo vedeti, da je to mnenje tistih podjetij, ki trenutno usposabljaajo dijake in ki se hkrati sklicujejo na obstoječo ureditev. Intervjuji s predstavniki podjetij so nas pripeljali do sklepa, da so podjetja pogosto nenaklonjena prevzemanju več odgovornosti na področju ocenjevanja vajencev. Podjetja so navedla, da želijo motivirati dijake, ne želijo pa prevzeti odgovornosti za ocenjevanje.

Nekatere šole spodbujajo podjetja, da uporabljajo ocenjevalne liste, ki jih je razvil CPI, s katerimi ocenjujejo dijake v kategorijah, kot so: točnost, odnosi s sodelavci in z nadrejenimi ter poklicni razvoj. Dijaki morajo voditi tudi dnevnik. Vseeno se delodajalci sami odločijo, ali bodo predlagane ocenjevalne liste uporabili. Ob individualnih pogodbah morajo podjetja v drugem letu opraviti vmesni preizkus, ki ga spremljajo zbornice. Zbornice navajajo, da so vključene v te dejavnosti, vendar je število dijakov majhno.

4.4. Sodelovanje med šolo in podjetjem

Sodelovanje, usklajevanje in jasna razdelitev odgovornosti med šolo in podjetjem niso dobro opredeljeni in zanje večinoma skrbijo šole. Čeprav Zakon o poklicnem in strokovnem izobraževanju poudarja, da so šole, podjetja in zbornice formalno odgovorni za zagotavljanje PUD, splošno velja, da imajo šole glavno vlogo pri usklajevanju. Organizatorji PUD na šoli so ključni v celotnem postopku. Prevzemajo namreč glavno vlogo usklajevanja na izvedbeni ravni: stopajo v stik s podjetji, dijakom pomagajo pri iskanju ustreznih učnih mest, ustrezno informirajo mentorje in dijake, izvajajo večino administrativnih nalog in pogosto spremljajo izvajanje PUD. Dijaki in mentorji organizatorje PUD hvalijo, da na splošno opravljajo svoje delo dobro. Kakovost njihovega dela je odvisna od stopnje osebne vključenosti in od tega, ali šola vključuje PUD v svoje postopke zagotavljanja kakovosti (gl. okvir 1). V nekaterih primerih šolam in podjetjem uspe zgraditi tesno in tvorno

sodelovanje ter skupaj sprejeti pomembne odločitve (na primer o vsebini usposabljanja in izbiri dijakov), medtem ko imajo v drugih primerih šole težave pri iskanju učnih mest, predvsem tam, kjer je dijakov več, kot jih potrebuje trg dela, npr. na področju zidarstva in kovinske industrije. Nekatere šole/šolski centri so sodelovanje razvijali več desetletij v povezavi z močnim lokalnim gospodarstvom (npr. energetika); nekatere so to sodelovanje zgradile v zadnjem času (npr. gostinstvo in turizem). Šole organizirajo letne dogodke, na katerih imajo lokalna podjetja priložnost predstaviti svojo organizacijo in proizvode; sodelujejo v raziskovalnih projektih in vabijo strokovnjake, da predavajo dijakom. Sistematično sodelovanje se zdi verjetnejše, če je natančno določeno v splošnem okviru politike na regionalni, državni in na sektorski ravni.

Okvir 1. Primeri dobre prakse, povezani s potrebami trga dela

- Nekateri organizatorji PUD obiskujejo podjetja, da bi uskladili učenje v šolah in podjetjih, in občasno sodelujejo z zbornicami na lokalni in sektorski ravni.
- Nekatere šole spodbujajo učitelje (tudi učitelje splošnih predmetov), da obiščejo dijake na PUD in prilagodijo svoje poučevanje potrebam podjetij in trga dela.

Vir: Cedefop.

Podjetja, ki so sodelovala v spletni anketi, so dejala, da bi se sodelovanje lahko izboljšalo – skoraj 40 % predstavnikov podjetij je odgovorilo, da bi jim koristilo boljša podpora s strani šol. V intervjujih so nekateri mentorji izpostavili, da niso obveščeni o končnih ocenah dijakov, ki so pri njih opravljali PUD.

Program PUD je obvezna priloga tako individualne kot kolektivne učne pogodbe. V primeru individualne pogodbe se o njegovi vsebini dogovorijo podjetje, dijak in šola; v primeru kolektivne učne pogodbe pa se o njegovi vsebini dogovorita samo šola in podjetje, dijak je zgolj obveščen. Čeprav so te odgovornosti jasno opredeljene, je dejanska praksa zaradi bolj ali manj poglobljene komunikacije in sodelovanja različna. To se zdi delno povezano s težavami, ki jih obravnava poglavje 4.3. (premalo povezave s potrebami in z zmogljivostmi podjetja), toda intervjuji kažejo, da so slabše prakse lahko tudi posledica pomanjkanja poglobljenega sodelovanja, zaupanja in dialoga

med šolami in podjetji. Pomanjkanje dialoga se odraža tudi v ugotovitvi, da večina šol programe PUD sama pripravlja (brez posvetovanja s podjetji). Nekatere šole pa o vsebinah usposabljanja redno komunicirajo s podjetji; to je odvisno od vzajemne pripravljenosti in zaupanja ter od njihovih pogledov na pomen načrtovanja vsebin usposabljanja. Tematski pregled je razkril, da je znanje podjetij o načrtovanju vsebin usposabljanja nezadostno.

Dijaki v pripravo programa PUD niso vključeni, običajno so z njim le seznanjeni. Študija spremljanja ureditev znotraj individualne učne pogodbe (Lenič, 2016) potrjuje ugotovitve: programi PUD pogosto niso pripravljeni ali pa so nepopolni. Ugotovitve spletne ankete kažejo na omejeno pripravljenost podjetij za sodelovanje pri načrtovanju vsebin usposabljanja: manj kot tretjina (28,3 %) podjetij je pripravljena razviti individualizirane vsebine usposabljanja za dijake v sodelovanju s šolami.

Kadar podjetja ne morejo zagotoviti vseh potrebnih učnih izidov, lahko dijaki združijo PUD z učenjem v razpoložljivih medpodjetniških izobraževalnih centrih. Šole sprejmejo odločitev, preden se dijake pošlje v podjetja, in ta je odvisna od posebnosti organizacije šole, razpoložljivosti ustreznih podjetij v lokalnem okolju in od vrste programa; na splošno ne upošteva napredka in dosežkov dijakov ⁽²²⁾. Podatkov o deležu tovrstnega usposabljanja v državi ni, vendar naše ugotovitve kažejo, da šole sodelujejo z medpodjetniškimi izobraževalnimi centri, kadar podjetja ne morejo zagotoviti doseganja vseh zahtevanih učnih izidov. Zdi se, da je praksa v šolskih centrih. Posamezne šole, ki niso del šolskih centrov, usposabljanja v medpodjetniških izobraževalnih centrih ne morejo vedno zagotoviti.

Šola usklajuje PUD. Ugotovitve kažejo, da zbornice redko sodelujejo s šolami in/ali podjetji, vendar izražajo pripravljenost za prevzemanje odgovornosti na področju vajeništva (poglavje 4.2). Tudi v primerih, ko dijaki podpišejo individualne učne pogodbe, šole in podjetja poročajo, da zbornice niso dovolj vključene v dejavnosti, povezane s PUD.

Šole in podjetja navajajo, da večino administrativnih nalog izvedejo šole, da bi podjetja nosila kar najmanj administrativnega bremena.

⁽²²⁾ Skladno z Zakonom o poklicnem in strokovnem izobraževanju (32. člen) se lahko del praktičnega usposabljanja izvede v medpodjetniških izobraževalnih centrih. Medpodjetniški izobraževalni center je organiziran kot zavod, gospodarska družba ali organizacijska enota zavoda, gospodarske družbe ali druge pravne osebe. V medpodjetniškem izobraževalnem centru se, poleg praktičnega usposabljanja z delom, lahko izvaja tudi priprava kandidatov: za mojstrske, delovodske oziroma poslovodske izpite; za potrjevanje nacionalnih poklicnih kvalifikacij, za opravljanje praktičnega dela zaključnih izpitov in poklicne mature. V medpodjetniškem izobraževalnem centru se lahko izvaja tudi usposabljanje zaradi potreb tehnoloških sprememb v delovnih procesih in za zviševanje konkurenčne sposobnosti gospodarstva.

4.5. Vključevanje in podpora podjetjem

Pravice in obveznosti podjetij, ki zagotavljajo PUD, so urejene ⁽²³⁾ in se bistveno ne razlikujejo od tistih, ki jih predvideva Zakon o vajeništvu (2017): podjetja morajo imeti verificirana učna mesta, s katerimi dokažejo, da izpolnjujejo določene materialne in kadrovske pogoje; mentorji morajo biti seznanjeni z izobraževalnimi programi in organizirati usposabljanje dijakov skladno s cilji, ki so opredeljeni v strokovnih modulih. Medtem ko se zdi verifikacija učnih mest prva in najpomembnejša obveznost podjetja, številni anketiranci navajajo, da to ni vedno tako. Med anketiranimi podjetji spletne ankete, ki trenutno usposabljaajo dijake, jih 67,9 % navaja, da imajo svoja učna mesta verificirana (7,8 % ima verificiranih nekaj učnih mest, 8,7 % pa jih ni vedelo, ali imajo učna mesta verificirana).

Podjetja so zavezana plačati dijake in imajo tudi druge stroškovne obveze (več v poglavju 4.7).

Podjetja so samo delno zadovoljna s svojimi obveznostmi. Rezultati spletne ankete kažejo, da podjetja na splošno niso naklonjena vlaganjem v usposabljanje mladih, da bi tako zapolnila pomanjkanje kvalificiranih delavcev. Uvajanje vajeništva bi uspelo, če bi temeljilo na majhni skupini podjetij, ki razumejo usposabljanje mladih kot svojo nalogo in so jih pripravljena v prihodnosti zaposliti. Na vprašanje, ali so pripravljena prispevati k sprejemu dijakov na PUD (tabela 6), je 82,2 % podjetij odgovorilo, da so pripravljena podpisati individualno učno pogodbo z dijaki oz. študenti. Toda samo 70 % anketiranih podjetij je pripravljenih zagotoviti kvalificiranega mentorja in samo 64 % jih je pripravljeno sodelovati s šolami pri pripravi vsebin usposabljanja.

⁽²³⁾ Pravice in obveznosti podjetij, ki zagotavljajo PUD, urejajo tri glavne listine: Zakon o poklicnem in strokovnem izobraževanju (35. člen) določa pravila in pogoje za delodajalca (35., 37., 58. člen). Zakon o delovnih razmerjih (2013) (214. člen) opredeljuje najmanjšo starost delavca (14 let) in posebne ukrepe za zaščito delavcev, mlajših od 18 let, in prepoveduje diskriminacijo na delovnem mestu. Pravilnik o verifikaciji in vodenju registra učnih mest ter o izbrisu iz registra (2003) določa zahteve, skladno s katerimi morajo podjetja imeti verificirana učna mesta.

Tabela 6. Kaj ste kot podjetje pripravljeni prispevati, da bi pridobili dijake oz. študente na praktično usposabljanje?

	Pogostost	Odstotek (veljavno N = 219)
Podpisati individualno učno pogodbo z dijakom oz. študentom	180	82.2
Zagotoviti kvalificirane mentorje dijakom oz. študentom	155	70.8
Izplačevati plačo dijaku oz. študentu	150	68.5
Ocenjevati učne dosežke dijakov oz. študentov	146	66.7
Sodelovati s šolo pri izvajanju načrtov učenja	140	63.9
Samostojno izbirati dijake oz. študente	113	51.6
Zaposlovati uspešne dijake oz. študente po zaključku njihovega izobraževanja	107	48.9
Zagotoviti vso potrebno administrativno podporo pri organizaciji praktičnega usposabljanja	94	42.9
Nameniti delež dijakovega oz. študentovega delovnega časa za učenje (ne zgolj za njihovo vključevanje v redno delo)	62	28.3
Pripraviti individualizirane načrte učenja v sodelovanju s šolo	62	28.3
Kriti stroške socialnega in zdravstvenega zavarovanja dijaku oz. študentu	54	24.7
Obveščati potencialne dijake oz. študente o zaposlitvenih možnostih v podjetju	47	21.5
Kriti stroške zavarovanja opreme	27	12.3

Vir: Cedefop (rezultati spletne ankete).

Strategije, sistematične pobude za promocijo vajeništva in obveščanje podjetij o prednostih sprejema vajencev ne obstajajo. Organizacija PUD se zanaša predvsem na pobude šol in njihove sposobnosti privabiti podjetja, kar prinaša različno kakovost njihovega sodelovanja in razlike pri vstopu dijakov na trg dela. Skladno s Pravilnikom o verifikaciji (2003) so zbornice odgovorne za verifikacijo učnih mest, šole pa morajo izbirati med verificiranimi podjetji. V praksi šole pogosto ne stopijo v stik z zbornicami in ne uporabljajo seznamov verificiranih učnih mest za usposabljanje, ampak druge komunikacijske kanale, kot so osebni stiki, povezave z družinami dijakov in spletne strani podjetij. Včlanjena podjetja ⁽²⁴⁾ imajo boljšo podporo zbornic in tudi boljši dostop do informacij o PUD. Nečlanice imajo samo dostop do informacij na spletu. Anketiranci spletne ankete so izpostavili pomanjkanje informacij: 35,5 % tistih, ki trenutno sprejemajo dijake, in okoli 43 % tistih, ki trenutno ne usposablajo dijakov, nima dovolj informacij o možnosti sprejema dijakov na PUD.

Zbornice zagotavljajo splošne in osnovne informacije o PUD. Obrtno-podjetniška zbornica Slovenije pred vsakim šolskim letom pripravi priročnik o PUD s posebnimi informacijami za delodajalce, ki želijo sprejeti dijake ⁽²⁵⁾. Priročnik opredeljuje postopke verificiranja učnega mesta za usposabljanje, obveznosti delodajalcev in možnosti finančnih spodbud, ki jih ponuja država.

Zahteve za podjetja, ki so pripravljena zagotoviti PUD, niso jasno opredeljene, zato so mogoče različne razlage predpisov. Eden izmed osnovnih pogojev je verifikacija učnega mesta za usposabljanje, ki ga izvajajo javno pooblaščen zbornice (Zakon o poklicnem in strokovnem izobraževanju, 35. člen). Tovrstna verifikacija je ena izmed najbolj spornih točk v trenutnih ureditvah področja PUD. Postopki so opredeljeni (Pravilnik o verifikaciji, 2003, 2. in 3. člen) na naslednji način: Ko podjetje poda vlogo, ga obišče tričlanska komisija, ki preveri kadrovske pogoje (ustreznost izobrazbe, delovnih izkušenj in pedagoško-andragoške usposobljenosti mentorjev) in materialne pogoje (material, ki se uporablja na delovnem mestu, oprema glede na poklic). Ustrezna zbornica določi komisijo za vsak poklic. Če so pogoji izpolnjeni, pristojna zbornica izda certifikat in podjetje se vpiše v register učnih mest. Takšna verifikacija je veljavna, če podjetje izpolnjuje zahteve ali dokler se ne odloči za izbris iz evidence. Vendar spremljanje po verifikaciji ni redno oz. sploh ne obstaja.

⁽²⁴⁾ V Sloveniji članstvo v zbornicah ni obvezno.

⁽²⁵⁾ <http://www.ozs.si/Za%C4%8Dlane/Izobra%C5%BEEvalnicenter/Poklicnoizobra%C5%BEEvanje.aspx>

Vsako leto delodajalec obvesti ustrezno zbornico, ali namerava usposablјati dijake. Šest mesecev pred začetkom šolskega leta zbornice objavijo ⁽²⁶⁾ ponudbo učnih mest za usposablјanje za naslednje leto za srednje poklicne oziroma strokovne programe (Zakon o poklicnem in strokovnem izobraževanju (2006), 29. člen). Objava učnih mest hkrati kaže na potrebe po človeških virih in pripravljenosti delodajalcev za sodelovanje pri praktičnem usposablјanju za dijake.

Podjetja morajo obvestiti zbornico, če pogojev ne izpolnjujejo več, vendar ni zanesljivih podatkov o tem, ali zbornice izvajajo nadzor kakovosti. Za podjetje, ki ne izpolnjuje zahtev, ni določene kazni.

Nekatere šole/nekateri šolski centri niso zadovoljni s temi merili in celo postavljajo višje zahteve za podjetja, ki jih izberejo za svoje dijake. Večinoma šole od podjetij verifikacije učnih mest niti ne zahtevajo. Zbornice so dejale, da upoštevajo pravila, vendar včasih uporabijo pragmatičen pristop, ker ne želijo odvrniti podjetij od sprejemanja dijakov.

Podjetja prejmejo nefinančno podporo, ki jo zagotavljajo predvsem šole (po podatkih tematskega pregleda), delno pa tudi od zbornic in vlade. Šole pripravijo dokumentacijo za PUD in seznanjajo podjetja (prek e-pošte, telefonskih klicev, osebnih obiskov, včasih s sestanki) o zadevah, ki so povezane s PUD; nekatere organizirajo pedagoško-andragoška usposablјanja za mentorje (za kar so navadno odgovorne zbornice) in vabijo podjetja na različne dogodke. Intervjuvanci so dejali, da je podpora precej odvisna od posameznikov in ni sistematična, kar vodi do različnih praks in izkušenj.

Nefinančna podpora države za šole in podjetja se splošno ocenjuje kot nezadostna, čeprav so anketiranci pozitivno ocenili projekt, v katerem se je med letoma 2012 in 2013 usposobilo več kot 1.900 mentorjev. Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport navaja, da je bil med tematskim pregledom objavljen javni razpis za usposablјanje mentorjev.

Zbornice se pridružujejo mnenju podjetij, da je potrebna nefinančna podpora; tudi sindikati temu pritrjujejo. Zbornice in sindikati menijo, da mora usposablјanje mentorjev zagotoviti država. Podjetja poročajo, da so prejela več podpore zbornic, ko so sklenila individualne pogodbe z dijaki. Zbornice zagotavljajo informacije in nasvete ter pomagajo organizirati vmesna preverjanja znanja.

Skoraj 40 % podjetij, ki je sodelovalo pri spletni anketi (tabela 7), omenja pomanjkanje podpore šol, medtem ko okoli 23 % podjetij izpostavlja

⁽²⁶⁾ Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport na svojih spletnih straneh ponuja povezave do teh objav.

pomanjkanje usmerjanja s strani zbornic. To kaže, da podjetja še vedno vidijo šole kot glavnega partnerja pri usposabljanju dijakov.

Mikro in mala podjetja pri zagotavljanju PUD potrebujejo posebno podporo zbornic, saj nimajo posebnih kadrovskih oddelkov, njihovi lastniki so vpeti v vodenje in vsakodnevne delovne procese. Izkušnje zbornic so pri tem zelo pomembne. Potreben je osebni pristop, predvsem osebna in neposredna komunikacija, kar zbornice že izvajajo.

Tematski pregled ni prepoznal nobene dejavnosti, ki bi priznavala ali nagrajevala podjetja za uspešno izvajanje PUD.

Tabela 7. Kakšno nematerialno pomoč bi vaše podjetje potrebovalo, da bi še uspešneje izvajalo praktično usposabljanje dijakov oz. študentov?

	Pogostost	Odstotek (veljavno N = 217)
Boljša podpora s strani šol	85	39.2
Boljša informiranost o sprejemanju dijakov oz. študentov na praktično usposabljanje	77	35.5
Boljše ujemanje izobraževalnih programov s potrebami podjetja	68	31.3
Vzpostavitev priložnosti za izmenjavo izkušenj ter nagraditev dobrih praks praktičnega usposabljanja	54	24.9
Boljša podpora s strani Centra RS za poklicno izobraževanje	50	23.0
Boljša podpora s strani zbornic	49	22.6
Boljša informiranost o odgovornostih podjetja, vezanih na praktično usposabljanje	48	22.1
Podpora pri sprejemanju dijakov na praktično usposabljanje in koordinacija dnevnih aktivnosti	37	17.1
Boljše priložnosti za usposabljanje mentorjev v podjetjih	25	11.5
Drugo	8	3.7
Nič od tega	7	3.2

Vir: Cedefop (rezultati spletne ankete).

4.6. Strokovne zahteve in podpora učiteljem in mentorjem v podjetjih

Da bi podjetje pridobilo status podjetja z verificiranimi učnimi mesti, mora imeti zaposlenega delavca z ustrezno izobrazbo, ki bo mentor dijaku na PUD za opravljanje poklica, za katerega se dijak izobražuje (35. člen Zakona o poklicnem in strokovnem izobraževanju).

Tematski pregled je pokazal, da nekatera podjetja menijo, da mentorji ne potrebujejo posebnega usposabljanja; samo približno dve tretjini (70,8 %) vseh podjetij, ki trenutno usposabljaajo dijake, je pripravljenih zagotoviti kvalificiranega mentorja. To potrjuje podatke, zbrane z intervjuji, in tiste, ki so predstavljeni v nekaterih evalvacijah, ki jih je izvedel CPI, in kažejo, da usposabljanje mentorjev ni prioriteta številnih podjetij.

Obstajajo nekatere zakonske zahteve za pedagoško-andragoško usposobljenost, vendar ni jasnih postopkov. Medtem ko se splošno razume, da morajo imeti mentorji pedagoško-andragoške kompetence za usposabljanje dijakov, ni skupnega dogovora o tem, katere so te kompetence in tudi sklop teh kompetenc ni izrecno določen. Trenutno je pridobivanje pedagoško-andragoških kompetenc povezano samo z opravljanjem usposabljanja, kateremu v nekaterih primerih sledi izpit, ki ga izvaja ponudnik usposabljanja. Vendar je bistvenega pomena zagotoviti, da mentorji te kompetence imajo in da jih lahko pridobijo na različne načine.

Reguliranje in zagotavljanja tovrstnega usposabljanja ni jasno. Pedagoško-andragoško znanje je četrti del mojstrskega, delovodskega in poslovskega izpita. Če je mentor diplomant višje ali visoke šole ⁽²⁷⁾, mora opraviti izpit iz pedagoško-andragoških znanj. Elementi tega izpita niso jasno opredeljeni ⁽²⁸⁾. Obrtni zakon (21. člen) določa, da programe usposabljanja odobri minister za izobraževanje. Trenutno obstaja en 24-urni program, ki ga je odobrilo Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport, in ga izvajajo zbornice. CPI trdi, da ni postopkov formalne akreditacije, zato kakovost teh programov ni zagotovljena. Anketiranci iz šol in podjetij navajajo, da je na trgu nekaj drugih programov, vendar ni nadzora ali spremljanja (niti ponudnikov niti predavateljev), zato njihova kakovost ni znana. Izobraževalne ustanove

⁽²⁷⁾ V tem primeru ni potrebna kvalifikacija za mojstra.

⁽²⁸⁾ CPI je sodeloval z Obrtno zbornico in Gospodarsko zbornico pri pripravi izpitnega kataloga za četrti del mojstrskega, delovodskega in poslovskega izpita. Katalog je odobril Strokovni svet Republike Slovenije za poklicno in strokovno izobraževanje leta 2000. Pozneje je bil katalog revidiran, zdaj pa je že zastarel. Program lahko opravijo vsi, ki želijo postati mentorji v podjetjih. To je bil 40-urni program, vendar naj bi se dejansko izvajal od 8 do največ 16 ur. Izvajata ga obe zbornici.

občasno same organizirajo kratka pedagoško-andragoška usposabljanja, ki se osredinjajo samo na osnovna dejstva o PUD. Zbornice in šole, ki želijo spodbuditi podjetja, da sprejmejo dijake na PUD, pogosto znižajo svoje standarde za pedagoško-andragoško usposobljenost, saj ne želijo odvrniti podjetij od zagotavljanja PUD. Motivacija in zanimanje delodajalcev, predvsem za dolge (in dolgotrajne) oblike usposabljanja, ki se jih spodbuja v izobraževanju, sta še vedno izziva, s katerimi se bo treba spoprijeti. CPI je kritičen do praks zbornic.

Med Ministrstvom za izobraževanje, znanost in šport ter socialnimi partnerji ni dogovora, kdo je odgovoren za obveščanje šol in podjetij o tovrstnih programih usposabljanja ter za zagotavljanje kakovosti postopkov, ki so povezani z usposabljanjem.

Nekatera podjetja navajajo, da do zdaj niso bila zadovoljna s kakovostjo usposabljanja: menijo, da je preveč usmerjeno v seznanjanje udeležencev s formalnostmi, namesto da bi se bolj osredinjalo na pedagoške in andragoške teme. Na splošno so dejali (predstavniki zbornic, CPI in raziskovalca), da bi morali imeti mentorji boljše znanje o poklicni pedagogiki in didaktiki, vendar je v Sloveniji malo strokovnjakov na tem področju.

Merila za pedagoško-andragoško usposabljanje in kompetence so strožja za učitelje praktičnega pouka v šolah. Opraviti morajo 180-urni program za pridobitev pedagoško-andragoške izobrazbe. Program je razvil CPI v sodelovanju z Ministrstvom za izobraževanje, znanost in šport, potrdil pa ga je Strokovni svet Republike Slovenije za poklicno in strokovno izobraževanje (leta 2010). Skladno z Zakonom o organizaciji in financiranju vzgoje in izobraževanja se mora program opraviti v prvih treh letih dela v šoli. Program zdaj izvaja Srednja vzgojiteljska šola in gimnazija Ljubljana, ki ji je ministrstvo podelilo javni mandat za ta program.

Strokovni razvoj učiteljev je veliko naprednejši. V programih višjega strokovnega izobraževanja se predavatelje ponovno imenuje vsakih pet let in morajo slediti razvoju na svojem strokovnem področju ter doseči strokovne/znanstvene rezultate, ki odražajo stalni razvoj njihovih strokovnih kompetenc. Številni svoje delo združijo s poučevanjem, z udeležbo na izobraževanjih in seminarjih ter s sodelovanjem v programu izmenjave Erasmus+. Vsak predavatelj v programu višjega strokovnega izobraževanja je moral do pred kratkim opraviti celostni in državno akreditiran pedagoško-andragoški tečaj (30 ECTS, izvaja ga Univerza v Ljubljani). Pred nekaj leti se je zakon spremenil in to usposabljanje za predavatelje ni več obvezno. Tako je sodelovanje v tovrstnih usposabljanjih bistveno upadlo ter potencialno negativno vplivalo na kakovost pedagoške in andragoške usposobljenosti predavateljev.

Tudi učitelji na srednjih šolah imajo več priložnosti za razvoj svoje strokovne in pedagoške usposobljenosti kot mentorji v podjetjih. Obstaja celostni sistem stalnega strokovnega izpopolnjevanja za učitelje od predšolske vzgoje do srednješolskega izobraževanja, ki jim omogoča, da se vsako leto udeležijo različnih delavnic, seminarjev, predavanj in projektov, ki se lahko nanašajo na strokovne ali pedagoške teme. Učitelji se udeležujejo teh izobraževalnih dogodkov, ker so povezani z njihovim poklicnim napredovanjem. Intervjuji kažejo, da direktorji in ravnatelji na splošno podpirajo izobraževanje zaposlenih (včasih navajajo, da so določene teme obvezne, npr. komunikacijske spretnosti, psihološki vidiki, vodenje pouka, obravnavanje nasilja, socialne spretnosti), medtem ko se lahko glede drugih tem učitelji sami odločajo, katerega tečaja se bodo udeležili. Nekatera usposabljanja organizira CPI. Včasih šole organizirajo ekskurzije v različna tehnološko razvita in uspešna podjetja z namenom strokovnega izpopolnjevanja. Nekatere poklicne in strokovne šole tudi zaslužijo dodaten denar, ki se nato porabi za strokovni razvoj učiteljev.

Šolski centri in medpodjetniški izobraževalni centri navajajo, da pogosto organizirajo različne izobraževalne dejavnosti za svoje zaposlene. Želijo izboljšati strokovno znanje učiteljev ter sodelovanje z delodajalci in stroko. Nekateri centri in šole so dejali, da so prav tako sodelovali v projektu CPI *Dvig poklicnih kompetenc učiteljev*.

Okvir 2. Projekt krožnega zaposlovanja Dvig poklicnih kompetenc učiteljev

Projekt, ki ga je pripravil in vodil CPI, je uvedel zamenjavo vlog med učitelji in mentorji: učitelji so delali v podjetjih, mentorji so poučevali na šolah. Šole in podjetja navajajo, da je bil projekt zelo učinkovit in da obstaja splošen konsenz o nadaljnji podpori tovrstnim pobudam. Intervjuvance skrbi samo eno: učitelji običajno niso zainteresirani za izmenjavo z zaposlenimi v podjetjih oziroma oklevajo, ali bi sodelovali. Prav tako obstaja nekaj formalnih ovir. Ljudje, ki poučujejo na šolah, morajo biti pedagoško usposobljeni, medtem ko morajo ljudje, ki delajo v podjetjih, podrobno obvladati nekatere posebne varnostne predpise. Nekatere anketirane šole so v postopku priprave modela menjave delovnih mest. Projekt se je izvajal v letih 2016 in 2017 (in se še izvaja do leta 2019, op. prev.)

Več informacij je na voljo na: <http://www.cpi.si/mednarodno-sodelovanje/ess-mizs.aspx>

Viz: Cedefop.

Anketirana podjetja so tudi dejala, da učiteljem manjka aktualno tehnološko znanje in da poučujejo z zastarelo tehnologijo. To velja predvsem za posamezne šole, manj pa za šolske centre; nekateri izmed njih so zelo dobro opremljeni. Medpodjetniški izobraževalni centri prav tako izvajajo številne programe usposabljanja, ki so usmerjeni v razvoj tehničnih kompetenc in so na voljo učiteljem pa tudi delojemalcem in delodajalcem.

Sistemskih mehanizmov za sodelovanje in izmenjavo med mentorji in učitelji ni. Deležniki navajajo uspešen projekt kroženja po delovnih mestih, ki ga je pozitivno ocenilo več anketirancev (okvir 2).

4.7. Financiranje

Skladno z Zakonom o poklicnem in strokovnem izobraževanju (2006, 37. člen) morajo podjetja plačati dijake, vendar se ta predpis včasih krši. Znesek plačila je pogosto nizek (okoli 1 ali 2 EUR za uro dela). Znesek je med sektorji različen in ga urejajo sektorski sporazumi ali interni akti posameznih podjetij (običajno 15 % povprečne mesečne plače v Sloveniji za pretekli mesec). Direktorji in mentorji v podjetjih navajajo, da njihova podjetja plačujejo dijakom in da ti z dobrim delom zaslužijo več. Podjetja po navadi dajejo dijakom dodatno delo, ki ga morajo opraviti med svojim prostim časom ⁽²⁹⁾. Nekateri direktorji podjetij priznavajo, da plačajo samo tiste dijake, ki se pri delu izkažejo. Podjetja pogosto priznavajo, da kršijo predpise in ne plačujejo dijakov, vendar o tem nihče ne vodi evidenc. Šole in zbornice glede tega ne želijo ukrepati, saj je učna mesta pogosto težko najti.

Delodajalci, ki sklenejo individualne učne pogodbe, lahko prejmejo finančno podporo Ministrstva za gospodarstvo (financiranje je razdeljeno med zbornice). Vsa podjetja niso seznanjena s to podporo.

Država je odgovorna za financiranje šol, ki izvajajo programe poklicnega in strokovnega izobraževanja, občasno pa je na voljo tudi finančna podpora vlade podjetjem in šolam za PUD. Poklicno in strokovno izobraževanje je razen za odrasle brezplačno. Zakon o organizaciji in financiranju vzgoje in izobraževanja (2015) določa vire financiranja po namenu, nalogah in odgovornostih ter pogoje financiranja. Glavni vir so javna sredstva. Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport financira enega organizatorja PUD na

⁽²⁹⁾ Uveljavljeno je študentsko delo, ki omogoča dijakom, da po dopolnjenem 16. letu (in do 26. leta, če imajo status študenta) delajo vzporedno s svojim študijem oziroma izobraževanjem. Dijaki oziroma študenti ne smejo prejeti manj kot 4,53 EUR na uro (pogosto 6, 7 EUR). Nekateri stroški podjetij (zavarovanje, obdavčitve) so povezani s to ureditvijo.

364 dijakov srednjega poklicnega izobraževanja in enega organizatorja praktičnega izobraževanja na 150 študentov višjih strokovnih programov. Zbornice izvajajo naloge PUD skladno z javnim pooblastilom, ki ga izda Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport, predvsem za verifikacijo učnih mest. Zbornice prejmejo finančna sredstva za verifikacijo in morajo poročati ministrstvu o številu izvedenih verifikacij.

Podatkov o povrnitvi naložb podjetja v PUD ni. Nekateri direktorji in mentorji v podjetjih vidijo prednosti sprejemanja dijakov, predvsem dijakov tretjega letnika, ki so sposobni precej samostojno opravljati svoje naloge (npr. v gostinskem sektorju). Zbornice izražajo zaskrbljenost, da organizacija vajeništva, ki jo predlaga Zakon o vajeništvu (2017), ne bo omogočala povračila naložbe, ker so izobraževalni programi preširoko zasnovani in podjetja ne bodo mogla v treh letih usposobiti vajencev za poklice, za katere program pripravlja.

Sistemskih finančnih spodbud, ki bi spodbujale podjetja, da sprejmejo dijake, ni – obstajajo samo subvencije za projekte. Pomembna pobuda je potekala med letoma 2008 in 2014 ⁽³⁰⁾. Vlada želi s finančnimi sredstvi spodbujati podjetja in zbornice k vajeništvu. Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport načrtuje v naslednjih petih letih nadaljevati z znatno finančno podporo za uvedbo vajeništva (80 % ESS, 20 % državni proračun, projekt Prenova poklicnega izobraževanja v letih 2016-2021, op. prev.). Podrobnosti o podpori sicer še niso določene; v pripravi je projekt, ki bo usmerjen na delodajalce, ki zagotavljajo PUD ali sprejemajo vajence (ti bodo prejeli več denarne podpore). Ministrstvo za gospodarski razvoj in tehnologijo bo še naprej podpiralo podjetja (sredstva za varnostno opremo in povračilo potnih stroškov in stroškov prehrane). Zbornice bodo prejemale skupna finančna sredstva za sodelovanje v pilotnem projektu.

Niso se vsa podjetja strinjala s pomenom državnih subvencij; nekatera so menila, da je to njihova odgovornost, vendar se zdi, da jih večina pričakuje vladno podporo. Rezultati spletne ankete kažejo, da je (samo) 68,5 % podjetij, ki trenutno usposabljaajo dijake, te dijake pripravljeno tudi plačati. Večje ko je podjetje, bolj je pripravljeno plačati dijake, zato je pozornost treba usmeriti na mikropodjetja.

⁽³⁰⁾ Projekt Evropskega socialnega sklada *Sofinanciranje spodbud delodajalcem za izvajanje praktičnega usposabljanja z delom* (PUD) spodbuja podjetja, da se bolj vključijo v praktično usposabljanje dijakov in študentov višjih šol. Država je financirala povračilo stroškov za mentorja in plačila dijakom. Financiranje je namenjeno podjetjem, vendar so del (50 EUR) prejele šole, kamor so se dijaki vpisali v zadnji letnik (za usmerjanje, administrativno podporo, koordinacijo mentorjev). Znesek za eno učno mesto je bil odvisen od razpoložljivih sredstev za posamezno leto. V šolskih letih od 2010 do 2013 je malo manj kot 4.000 podjetij prejelo spodbude v višini 1,5 milijona EUR za PUD za 19.631 dijakov (Cedefop ReferNet Slovenija 2014, str. 8).

Spletna anketa kaže, da 72,3 % podjetij, ki trenutno usposabljaajo dijake, pričakuje državno subvencijo za plačo dijakov. Skoraj 57 % jih pričakuje, da država krije tudi del stroškov zavarovanja in prispevkov za socialno varnost. Prav tako pričakujejo, da država prevzame plačilo dela plače mentorja in potnih stroškov za vaje. Vlada je pripravljena kriti te stroške s sredstvi Evropskega socialnega sklada.

Tabela 8. **Kakšno finančno pomoč bi za uspešnejše izvajanje praktičnega usposabljanja dijakov oz. študentov vaše podjetje potrebovalo najbolj?**

	Pogostost	Odstotek (veljavno N = 220)
Za kritje dela finančne nagrade za dijaka oz. študenta	159	72.3
Za kritje stroškov zavarovanja in socialnih prispevkov za dijaka oz. študenta	125	56.8
Za kritje dela plač ali socialnih prispevkov za mentorje	93	42.3
Za usposabljanje mentorjev	42	19.1
Za kritje stroškov nabave učne opreme	25	11.4
Za kritje stroškov zaščitne opreme	37	16.8
Za kritje stroškov prehrane in prevoza za dijake oz. študente	89	40.5
Nič od tega	2	0.9
Drugo	10	4.5

Vir: Cedefop (rezultati spletne ankete).

Nekatera posamezna radikalna mnenja izpostavljajo občutljivost finančnih vprašanj. Predstavnik enega podjetja je pripomnil, da denarja podjetje ne potrebuje, če je plača dijaka realna (do 1 EUR bruto za uro dela), oziroma da dijaki ne bi smeli prejemati plačila, ker se učijo, in ne delajo. Podobno podjetja ne nasprotujejo ideji, da plačajo dijakom zavarovanje za poškodbe na delu in poklicne bolezni (saj je znesek zelo majhen, 0,33 %), vendar se ne strinjajo s plačevanjem davkov in socialnega zavarovanja (socialno varstvo in pokojninsko zavarovanje, ki je 16 %). Podjetja pravijo, da

bi bilo to enako kot pri standardnem delovnem razmerju, kar pa po njihovem mnenju vajeništvo ni.

Podjetja, ki so sodelovala v anketi in trenutno ne usposablajo dijakov, bi bila posebej pripravljena sprejeti vajence/dijake, če bi bil krit del stroškov zavarovanja in socialne varnosti (85,7 % anketirancev), medtem ko se jih je približno 72 % strinjalo z delitvijo stroškov plač dijakov.

Zbornice se pridružujejo mnenju podjetij, da je država odgovorna za vajeništva, saj trg dela »pomaga« državi, da spravi ljudi »s ceste«. Zbornice in podjetja veliko pričakujejo od vlade in niso pripravljene kriti dela stroškov. Prav tako pritiskajo na vlado, da prenese del svojega proračuna iz šolskega sistema na vajeništvo. Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport tega ni pripravljeno storiti in s tem prekiniti statusa quo ter tako tvegati hudo nasprotovanje (močnih) sindikatov s področja izobraževanja. To je eden izmed razlogov, zakaj je vlada izbrala projektno financiranje.

Študija je razkrila še dve finančni vprašanji. Prvič, financiranje opreme je včasih nezadostno. Podjetja bi morala financirati zaščitno in drugo opremo, vendar dijaki in šole navajajo, da jo morajo kupiti sami. Manj težav je v večjih tehnološko naprednih podjetjih. Financiranje opreme za dijake v gostinskem sektorju ni težava, saj ni tako draga; situacija je drugačna v drugih sektorjih, v katerih je oprema dražja (npr. kovinska industrija, mizarstvo in zidarstvo). Šole prejmejo nekaj denarja iz proračuna, da pokrijejo stroške materiala, vendar se pritožujejo, da so ti zneski pogosto premajhni.

Drugič, financiranje medpodjetniških izobraževalnih centrov ni dovolj transparentno zaradi nedefiniranega statusa teh ustanov. Medpodjetniški izobraževalni centri so običajno ustanovljeni kot organizacijske enote znotraj šolskih centrov. Infrastruktura se financira predvsem iz sredstev Evropskega socialnega sklada (15 % prispeva ministrstvo, odgovorno za izobraževanje, in 15 % šolski center). Zdaj ministrstvo krije stroške direktorja, medtem ko so stroški drugih zaposlenih kriti iz komercialnih dejavnosti centrov (svoje proizvode prodajajo na trgu) ter s sodelovanjem pri različnih evropskih in državnih projektih. Ker se zdi, da prejmejo sorazmerno majhen delež javnih sredstev, morajo biti inovativni in podjetni. »Inovativnost« delno temelji na študentskem delu: dijaki se v medpodjetniških izobraževalnih centrih učijo (v sklopu PUD) in tudi delajo prek študentskih servisov. Ker so stroški dela v tej shemi precej nižji v primerjavi s stroški redno zaposlenih ⁽³¹⁾, imajo medpodjetniški izobraževalni centri večji dobiček in – kot pravijo zbornice in nekatera podjetja – občasno postanejo nelojalna konkurenca. V nasprotju

⁽³¹⁾ Zato številna podjetja zaposlujejo študente (predvsem študente višjih izobraževalnih programov), kar povzroča nepravilnosti na trgu dela in prispeva k brezposelnosti diplomantov.

z vajeništvom delodajalci vidijo študentsko delo kot dobičkonosno: mogoče bi bilo vredno raziskati, kako bi izkušnje podjetij s študentskim delom produktivno oblikovale vajeništvo.

Zbornice in sindikati ne krijejo nobenih stroškov, ki so povezani s PUD.

4.8. Zagotavljanje kakovosti

Zagotavljanje kakovosti je pri PUD samo delno zajeto. Po zakonu (Zakon o poklicnem in strokovnem izobraževanju, 15.–17. člen) so izobraževalne ustanove poklicnega in strokovnega izobraževanja zavezane zagotoviti kakovost na osnovi načel EQAVET; to vključuje tudi zagotavljanje kakovosti PUD. Ker nacionalni deskriptorji kakovosti niso neposredno povezani s PUD, je odločitev o vključitvi in načinu vključitve PUD v zagotavljanje kakovosti v rokah direktorja/ravnatelja šole in komisije za kakovost. Glede na nedavno študijo, ki jo je izvedel Klančnik leta 2016, pogosto te odločitve ne sprejmejo.

Izobraževalne ustanove morajo zagotoviti kakovost v svojem okviru, vseeno pa večino odgovornosti nosi podjetje. Tako so zbornice glavni odgovorni akter za zagotavljanje in nadzor kakovosti PUD (Zakon o poklicnem in strokovnem izobraževanju, 19. člen). Trenutni sistem je zasnovan tako, da je glavni instrument za nadzor kakovosti verifikacija učnih mest. Izvajalci iz izobraževalnega sistema in podjetij trdijo, da je zagotavljanje kakovosti eden izmed največjih izzivov. S tematskim pregledom so se pokazale nekatere pomanjkljivosti v postopkih zagotavljanja kakovosti na verificiranih učnih mestih. Zbornice izpostavljajo, da se nadzor kakovosti izvaja, ampak je »podpornega in svetovalnega značaja«, kar pomeni, da ne temelji na mehanizmih odgovornosti oziroma inšpekcijah in morebitnih kaznih. V interesu zbornic je dajati podjetjem priložnosti, da izrazijo svoja mnenja in predloge za PUD, in ne izvajati »pritiska« nanje. Zbornice dokumentirajo postopke preverjanja, vendar si ne izmenjujejo strateških dokumentov ali poročil o zagotavljanju kakovosti. Zbornice poročajo, da občasno spremljajo, ali so programi PUD pripravljeni, ali dijaki vodijo svoje dnevnik, ali so delodajalci zadovoljni z delom dijakov in nasprotno, vendar ni ugotovljeno, ali zbornice redno spremljajo verificirana podjetja na strukturiran način, skladno z merili. Številne šole so izpostavile, da kakovost kolektivnih učnih pogodb najpogosteje spremljajo organizatorji PUD; samo pri individualnih učnih pogodbah se kot glavni nadzorni mehanizem izvaja vmesno preverjanje.

Verifikacija učnih mest je mehanizem zagotavljanja kakovosti, ki ga predvideva pravni okvir. Toda s tematskim pregledom se je pokazalo, da:

- (a) podjetja niso vedno verificala svojih učnih mest (67,39 % anketirancev spletne ankete poroča, da so verificalili učna mesta);
- (b) nekateri organizatorji PUD in nekatera podjetja ne poznajo postopkov verificaliranja;
- (c) zbornice včasih obidejo pravila za prilagoditev potrebam in zmogljivostim podjetij. Zbornice so izpostavile, da je naloga inšpektorata za izobraževanje, da poskrbi, da šole pošiljajo dijake v podjetja z verificaliranimi učnimi mesti in da je to edino, za kar je treba poskrbeti.

Kot je obravnavano v poglavju 4.3, je izziv tudi kakovost programov PUD, ki lahko služijo kot orodja za zagotavljanje kakovosti pri določanju dogovorjenih učnih izidov. Raziskovalca in CPI so navedli, da sta izbira in oblikovanje učnih izidov pomembna: tudi v situacijah, v katerih vajenci nimajo priložnosti izpolniti širokega sklopa nalog, se lahko razvijejo prenosljive spretnosti. Sezname ozko opredeljenih dejavnosti niso dobri. Treba je usmerjati mentorje, naj naučijo vajence, kako »teoretično« razmišljati o praktičnih težavah. Žal Sloveniji primanjkuje strokovnega znanja o poklicni didaktiki. CPI navaja, da je širitev baze znanja na tem področju predvsem njihova odgovornost in jo razumejo kot eno izmed svojih ključnih vlog.

4.9. Delovni in učni pogoji za dijake

Pravice in obveznosti za dijake, ki obiskujejo PUD, ureja Zakon o poklicnem in strokovnem izobraževanju (38. člen). Pravice dijakov so obravnavane v poglavjih 4.5 in 4.7; ugotovljeno je bilo, da se njihove pravice pogosto krši, predvsem pri finančnih nagradah. To je lahko razlog, zakaj se je Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport v Zakonu o vajištvu (2017) odločilo opredeliti finančne obveznosti podjetij. Obveznosti dijakov med PUD so opredeljene v Zakonu o poklicnem in strokovnem izobraževanju (38. člen) ⁽³²⁾ in deležniki v svojih intervjujih niso imeli vprašanj glede tega področja.

Organ, ki je odgovoren za seznanjanje dijakov o njihovih pravicah in obveznostih vseh strani, je običajno šola. To predvsem velja pri kolektivnih učnih pogodbah. Ko nastanejo težave, jih dijaki in podjetja poskušajo rešiti

⁽³²⁾ Dijak mora: izpolnjevati načrtovane učne dejavnosti, redno hoditi k pouku, upoštevati šolske in delodajalčeve predpise, varovati poslovne skrivnosti in se držati predpisov o varstvu pri delu.

sami; če to ni mogoče, se vključi šola. Včasih se za posredovanje povabi zbornice ali CPI. Sindikatov, katerih vloga na področju vajeništva bi morala biti osredinjena prav na ta vidik, deležniki ne vidijo, pa tudi sami sebe ne vidijo kot ključne partnerje v tem pogledu. Pogodbe med dijaki/šolami in podjetji obstajajo, kot to zahteva zakon, vendar se pri tem postavljajo nekatera vprašanja. Individualne pogodbe, ki jih določa Zakon o poklicnem in strokovnem izobraževanju in so usmerjene k podaljšanju usposabljanja v podjetjih, niso v širši rabi, čeprav si je v zadnjih dveh letih Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport prizadevalo povečati njihovo število. Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport na primer dovoljuje šolam, da objavljajo prosta mesta za nekatere programe samo pod pogojem, da dijaki podpišejo individualne učne pogodbe. Zbornice in šole ne podpirajo individualnih učnih pogodb ali pogodb o zaposlitvi.

V trenutni ureditvi so dijaki zaščiteni, če podjetje ne zagotovi učnega mesta. Če podjetju ne uspe zagotoviti učnega mesta, pogodba (kolektivna ali individualna) zahteva, da šole ali zbornice zagotovijo drugo učno mesto.

Ugotovitve kažejo, da sta karierna orientacija in svetovanje tesno povezana s področjem vajeništva ter poklicnega in strokovnega izobraževanja na splošno. Čeprav ima vsaka osnovna in srednja šola svetovalnega delavca ali druge polno zaposlene, ki so odgovorni za karierno orientacijo, ni noben izmed teh sistematično usposobljen za karierno orientacijo. Zakonodaja na področju izobraževanja predpisuje sodelovanje med šolskimi svetovalnimi delavci in Zavodom Republike Slovenije za zaposlovanje na področju karierne orientacije. Pred kratkim je bilo sodelovanje zaradi finančnih rezov še bolj omejeno. Šolski svetovalni delavci delajo skladno z usmeritvami za šolsko svetovanje; pomagajo seznanjati dijake in starše o izobraževalnih programih poklicnega in strokovnega izobraževanja in upravnih postopkih, vendar ne pri zagotavljanju širše karierne vzgoje in razvoju veščin vodenja kariere.

Podobno stanje je na področju karierne orientacije in svetovanja za odrasle; mreža je na splošno dobro razvita (v državi je 14 centrov za karierno orientacijo odraslih), vendar so svetovalci ponavadi šibkejši pri razvijanju veščin vodenja kariere. Obstaja nacionalna medsektorska mreža vseh ustanov, ki zagotavljajo storitve karierne orientacije, s smernicami za vseživljenjsko učenje karierne orientacije. Trenutno poteka razprava o paradigmah, ki podpirajo aktivnosti karierne orientacije, vključno z različno uporabo terminologije, npr. karierna orientacija in svetovanje.

Obstaja pa celostna spletna platforma Moja izbira ⁽³³⁾, ki jo upravlja CPI in ki zagotavlja precej bolj uporabne informacije za dijake, starše, odrasle in za svetovalce o poklicih, programih in šolah. Prav tako vključuje različne usmeritve, strokovna gradiva, novice in celo igre o poklicih. Z manjšo nadgradnjo lahko postane platforma, ki ponuja vse na enem mestu, tudi za področje vajeništva.

Osnovnošolci in dijaki pa tudi odrasli imajo na voljo različne informacijske kanale; obstaja veliko informacijskih točk in storitev karijerne orientacije in svetovanja. To je prednost sistema. Vseeno pa karierna orientacija ni dovolj razvita. Razlogi za to so lahko slab ugled poklicnih programov in težnja po vpisovanju zelo uspešnih učencev v gimnazijske programe, pa tudi proračunski interesi v šolah. Zdi se, da izziv ne predstavlja samo pomanjkanje znanja, ampak tudi obstoječa miselnost (šolskih) svetovalnih delavcev.

4.10. Odzivnost na trg dela

Institucionalni postopki, ki omogočajo, da se PUD/poklicno in strokovno izobraževanje odzove na potrebe trga dela ali jih predvideva, so v Sloveniji omejeni. V nekaterih programih poklicnega in strokovnega izobraževanja je preveč dijakov, saj jih poklicne in strokovne šole pogosto sprejemajo na podlagi svojih zmogljivosti in infrastrukture. Glavni instrument, ki je razvit in omogoča poklicnemu in strokovnemu izobraževanju, da se odziva na potrebe trga dela, je prenova poklicnih standardov. Ta se običajno zgodi vsakih pet let, sledi pa ji revizija izobraževalnega programa. Drugi instrument je odprti kurikulum (poglavje 4.3.1).

Kratkoročne potrebe trga dela lahko podjetja sporočijo prek objave učnih mest, dvoplastne metode za poročanje o potrebah po kadrih in o pripravljenosti delodajalcev za usposabljanje dijakov. Analiza objavljenih učnih mest za usposabljanje lahko deloma služi kot predstavitev potreb trga dela na področju poklicev, ki jih zajemajo triletni programi. V tematskem pregledu se je pokazalo, da večina dogovorov glede učnih mest temelji na osebnih stikih ali vzpostavljenem sodelovanju s šolami, zato ta ukrep ne odraža dejanskega stanja v celoti.

Javni zavod za zaposlovanje prav tako spremlja potrebe po izobrazbi in spretnostih prek statistike prostih delovnih mest in informacij, ki jih prejme od

⁽³³⁾ <http://www.mojaizbira.si/>

delodajalcev na sejmi, srečanjih in na konferencah. Zavod nima pregleda nad vsemi potrebami trga dela. Navedli so, da je bil tak sistem na voljo do leta 2013, ko so morali delodajalci objavljati prosta mesta pri zavodu za zaposlovanje. Skladno s spremembo Zakona o urejanju trga dela (2010) iz leta 2013 delodajalci javno objavljajo prosta delovna mesta, samo če želijo.

Zbornice in ustanove, kot sta CPI ali Andragoški center Slovenije, izvajajo občasne ankete, ki spremljajo srednjeročne potrebe trga dela za napovedovanje potreb po znanju in spretnostih, in občasne raziskovalne študije.

Med izobraževalnimi ustanovami je vse večja težnja po zbiranju podatkov o zaposljivosti diplomantov. Višje strokovne šole običajno sledijo karieram svojih diplomantov bolj kot srednje šole (klubi alumnov).

Pred pripravo Zakona o vajeništvu (2017) ni bila izvedena predhodna evalvacija obsega in potreb, kar je pomembna ovira za razvoj in izvajanje vajeništva. Splošne učinke in rezultate poklicnega in strokovnega izobraževanja spremlja in evalvira CPI. Študija, ki jo je CPI izvedel leta 2013 in v kateri se je analizirala zaposljivosti posameznikov z zaključenim srednjim poklicnim in strokovnim izobraževanjem, je pokazala statistično pomembne razlike med statusom zaposlitve in vrsto programa izobraževanja in usposabljanja. Večina tistih, ki so obiskovali nižje poklicno (dveletne programe poklicnega in strokovnega izobraževanja) ali srednje poklicno izobraževanje (triletni programi poklicnega in strokovnega izobraževanja), se še izobražujejo ali so brezposelni/iskalci zaposlitve (Žagar in Hergan 2013). Rezultati kažejo, da bi lahko programi vajeništva na nadaljevalni stopnji prinesli boljše rezultate kot na srednji stopnji, ker mladi raje ostajajo v izobraževalnih programih in po koncu triletni poklicne srednje šole ne vstopajo na trg dela. Zaradi vrednot in plač je v Sloveniji močno prisoten »učinek dvigala« (mladi si vse bolj prizadevajo doseči višjo stopnjo izobrazbe).

4.11. Zakon o vajeništvu (2017)

Priprava zakona je sovpadala s tematskim pregledom: razprave so potekale hkrati s pisanjem tega poročila, zato v tematskem pregledu samo delno obravnavamo predlagane določbe zakona in se bolj posvečamo trenutni praksi PUD. Določbe osnutka zakona so bile vključene v tretji krog tematskega pregleda, in ko je bilo to mogoče, smo v tematski pregled vključili razprave in pripravo osnutka zakona.

Zakon želi pod eno streho konsolidirati predpise s področja poklicnega in strokovnega izobraževanja, trga dela in izobraževanja odraslih, ki se

nanašajo na del usposabljanja, ki se izvaja v podjetjih; prav tako zajema nekatere vidike, ki do zdaj niso bili urejeni. Zakon ne zajema šolskega dela vajeništva, saj to področje ureja Zakon o poklicnem in strokovnem izobraževanju (2006).

Novi zakon je bil predmet javnih posvetovanj (poleti 2016) in številnih razprav, tudi burnih in z nasprotujočimi si stališči. Razprave so vključevale naslednje točke:

- (a) Socialni partnerji niso pripravljene sprejeti vajencev kot zaposlenih, kot je to sprva predvideval osnutek zakona, Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport ter Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti pa sta to ureditev podpirala. Zbornice obravnavajo vajence kot dijake (poglavje 4.1). Na koncu se je status vajenca kot dijaka ohranil, čeprav so ministrstva, nekateri sindikati, CPI, Andrigoški center Slovenije in nekateri strokovnjaki namesto statusa dijaka zagovarjali status zaposlenega. Vendar bo status v veliki meri določil razdelitev odgovornosti in spremljanje.
- (b) Doseči bi bilo treba konsenz glede ciljnih skupin (mladih in odraslih). Mnenja med ministrstvi, ki so razumela vajeništvo kot sredstvo za zmanjševanje brezposelnosti mladih in odraslih, ter socialnimi partnerji in sindikati, za katere je vajeništvo samo za dijake v triletnih poklicnih programih, so bila zelo razdeljena.
- (c) Zakon je opredelil vajeništvo kot obliko izobraževanja za pridobitev izobrazbene kvalifikacije, ki se od šolske oblike razlikuje samo po času, ki ga vajenci preživijo v podjetju. To pomeni, da bo moral vajenec doseči vse učne izide, ki jih predpisuje izobraževalni program. Doseganje enakih izobrazbenih standardov v obeh oblikah, je lahko za podjetja izziv, saj so programi srednjega poklicnega izobraževanja običajno široki (poglavje 4.3).
- (d) Razprava o osnutku zakona je razkrila različna mnenja o zahtevah za stopnjo izobrazbe in izkušnje mentorjev. Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport ter sindikati s področij izobraževanja, znanosti in kulture so mnenja, da mentorji v podjetjih potrebujejo srednjo strokovno izobrazbo ⁽³⁴⁾ (ali eno stopnjo izobrazbe več kot vajenci), medtem ko zbornicam zadostuje, da imajo mentorji dijakom triletnih programov srednjo poklicno izobrazbo. Raziskovalca se na splošno strinjata, da bi bilo najbolje, da so mentorji mojstri, kot je to veljajo v preteklosti.

⁽³⁴⁾ Opomba: uporabljen je izraz »izobrazba« ali »stopnja izobrazbe« in ne »kvalifikacija« ali stopnja »kvalifikacije«. Razprave so se razvile o stopnji izobrazbe, saj je izobrazba posebna vrednota v slovenski družbi.

- (e) Sindikati niso bili neposredno vključeni v pripravo besedila zakona, zato v prvih različicah osnutka niso omenjeni. Zbornice se tudi sprašujejo o vlogi sindikatov, če vajenci ostanejo samo dijaki (poglavji 4.2 in 4.9).
- (f) Burna je bila razprava o finančnih zadevah, pri katerih je večina deležnikov pričakovala, da bo vlada zagotovila večino virov, saj naj bi bila država odgovorna za zagotavljanje izobraževanja državljanom (poglavje 4.7).

Sprejeti Zakon o vajeništvu (2017) določa naslednje:

- (a) Ciljne skupine in veljavni programi poklicnega in strokovnega izobraževanja: vajeništvo se uvaja v programe srednjega poklicnega izobraževanja ter v nadaljevalno poklicno izobraževanje in usposabljanje. Zakon uvaja termin »vajenec«. Vajenec je oseba, ki se je vpisala v program srednjega poklicnega izobraževanja, ki se izvaja v vajeniški obliki. Vajenec je tudi oseba, ki se izredno izobražuje, brezposelna oseba ali zaposlena oseba z namenom pridobitve srednje poklicne izobrazbe, zaradi prekvalifikacije ali nadaljnega poklicnega in strokovnega izobraževanja. Vajenec mora biti starejši od 15 let in vpisan v enega izmed programov, ki se izvajajo v vajeniški obliki. Tisti, ki si najdejo učno mesto, imajo prednost pri vpisu na šole.
- (b) Zbornice so dobile dodatne odgovornosti. Njihove naloge so predvsem:
 - (i) sodelovanje pri pripravi načrtov izvajanja vajeništva;
 - (ii) posodabljanje treh registrov: registra verificiranih učnih mest, registra vajencev in registra mentorjev;
 - (iii) svetovanje za delodajalce, posredniška vloga v sporih med vajenci in delodajalci;
 - (iv) razvijanje programov za usposabljanje mentorjev in izvajanje usposabljanj;
 - (v) aktivna vloga pri iskanju delodajalcev za vajence (Zakon o vajeništvu, 2017, 12. člen).
- (c) V končni različici Zakona se je tudi sindikatom dodelila vloga:
 - (i) predstavnik sindikatov je eden izmed članov komisije za spremljanje izvajanja vajeništva (14. člen);
 - (ii) predstavniki sindikatov so vključeni v začasne komisije, ki se ustanovijo ob kršitvah pravic vajencev (47. člen).
- (d) Usklajevalni organ: ustanovi se komisija za spremljanje izvajanja vajeništva, ki jo sestavljajo predstavniki zbornic, Ministrstva za izobraževanje, znanost in šport in Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, sindikatov, delodajalcev in šol, ki so vključene v vajeništvo. Komisija pripravlja letno poročilo o izvajanju vajeništva v preteklem letu

in ga posreduje ministrstvu, ki je odgovorno za izobraževanje, razpravlja o vprašanjih in pripravlja predloge za učinkovito izvajanje vajeništva.

- (e) Pogodba in pogoji za delodajalce: vajeniška pogodba se sklene med vajencem (ali enim od staršev, če je mladoleten) in podjetjem, nato pa se vajenec vpiše na šolo. Pogodbo registrira ustrezna zbornica.
- (f) Zahteve za podjetja in mentorje: glavni pogoji, ki omogočajo delodajalcem, da usposablajo vajence, so verificirana učna mesta in kvalificiran mentor. Mentor mora imeti najmanj srednjo strokovno izobrazbo, tri leta delovnih izkušenj ali naziv mojster, delovodja ali poslovodja in opravljen pedagoško-andragoški tečaj. Izjemoma je mentor lahko tudi oseba s srednjo poklicno izobrazbo in vsaj petimi leti delovnih izkušenj ter pedagoško-andragoško usposobljenostjo (ta izjema je bila dodana po javnem posvetu).
- (g) Sodelovanje med šolo in podjetjem: podjetja in šole sodelujejo pri snovanju načrtov izvajanja vajeništva za vajence ter se dogovorijo o načinu sodelovanja. Šole so odgovorne za kakovost učenja v šolah in podjetja za praktično usposabljanje z delom.

Zakon predvideva, da se praktično usposabljanje lahko izvaja tudi v medpodjetniških izobraževalnih centrih. Tovrstno usposabljanje je treba še raziskati, saj so zbornice in podjetja nekoliko zadržani glede vloge medpodjetniških izobraževalnih centrov (gl. tudi poglavje 4.2).

- (h) Obveznosti in pravice vajenca so opredeljene (18. člen), čeprav se bistveno ne razlikujejo od trenutnih ureditev, saj status vajenca ostaja enak statusu dijaka. Delodajalec mora poslati vajenca v šolo in mu omogočiti, da izpolnjuje obveznosti izobraževalnega programa v šoli. Zakon izrecno navaja najmanjši znesek vajeniške plače za mlade in odrasle, kar so prej urejale sektorske ureditve. V primerjavi s trenutnimi ureditvami vajenci uživajo nekatere pravice zaposlenih v času, ki se usposabljaajo v podjetju: kot redno zaposleni morajo biti vajenci zavarovani z zdravstvenim zavarovanjem, zavarovanjem proti nesrečam pri delu in poklicnim boleznim.
- (i) Finančne zadeve so podrobno opredeljene in nalagajo številne finančne obveznosti podjetjem (npr. povračilo stroškov, ki so povezani z vajeništvom, kot je prevoz na kraj usposabljanja in z njega, prehrana in stroški službenih potovanj) kot dodatek, če so opredeljene v kolektivni pogodbi, ki je zavezujoča za delodajalca. Zahtevani stroški lahko postanejo resno finančno breme za podjetja (predvsem mikro- in mala podjetja) in ovira, da sprejmejo vajence.
- (j) Nadzor: v primerjavi s trenutno ureditvijo, v kateri je za nadzor PUD odgovoren inšpektorat za šolstvo, je nadzor vajeništva razdeljen med inšpektorat za delo in inšpektorat za šolstvo (46. člen).

4.12. Pozitivni dejavniki in izzivi

Pregled je v trenutnem sistemu prepoznal nekatere močne pozitivne dejavnike, ki lahko podprejo nadaljnjo izboljšavo učenja z delom in izvajanje Zakona o vajeništvu. Za ponovno uvajanje vajeništva pa se bo treba lotiti tudi nekaterih izzivov. Nekateri pozitivni dejavniki so obenem tudi izzivi.

4.12.1. Pozitivni dejavniki

- (a) Obstoječi zakonodajni okvir za PUD postavlja določena pravila (vključno s pravili in z obveznostmi za podjetja, ki zagotavljajo PUD), ki so dobro izhodišče za ureditev vajeniške oblike izobraževanja in približevanja poklicnega in strokovnega izobraževanja potrebam trga dela.
- (b) Vzpostavljeni sta dve vrsti programov z elementi vajeništva v sklopu poklicnega in strokovnega izobraževanja, pri katerih se je komponenta praktičnega usposabljanja z delom v zadnjih letih izboljšala: triletni programi srednjega poklicnega izobraževanja in dveletni višji strokovni programi. Boljše ureditve PUD so zbližale nekatere šole in podjetja, ki so vzpostavila dobro prakso sodelovanja in povezovanje s trgom dela; to je lahko spodbuda drugim šolam in za dejavnosti karijerne orientacije. Dokler je prostor za izboljšave, je to dobro izhodišče za nadaljnje nadgradnje.
- (c) Socialni partnerji so vključeni v poklicno in strokovno izobraževanje na strateški ravni. Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport sodeluje z Ministrstvom za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti in socialnimi partnerji v posameznih organih, kot so področni odbori za poklicne standarde in Strokovni svet Republike Slovenije za poklicno in strokovno izobraževanje. Programi temeljijo na poklicnih standardih, ki so razviti in nadgrajeni v socialnem partnerstvu. Socialna partnerstva bi lahko igrala pomembnejšo vlogo pri načrtovanju in izvajanju PUD in vajeništva, predvsem na regionalni in lokalni ravni, s sodelovanjem sekcij zbornic in sindikatov.
- (d) Za poklicne standarde velja kompetenčni pristop; učni izidi so opredeljeni v vseh vrstah programov srednjega poklicnega in strokovnega izobraževanja ter višjega strokovnega izobraževanja. To zagotavlja skladnost strokovnoteoretičnih znanj, praktičnih spretnosti in ključnih kompetenc ter lahko pomaga pri razdelitvi vsebin in s tem omogoča dogovor med šolami in podjetji (in medpodjetniškimi izobraževalnimi centri) o učnih izidih, ki se jih dosega na različnih mestih učenja.
- (e) Vsi formalni srednješolski programi poklicnega in strokovnega izobraževanja (v katerih se bo vajeništvo tudi izvajalo) temeljijo na enem

ali več poklicnih standardih in splošnem izobraževalnem delu, kar zagotavlja prehodnost na višje stopnje izobraževanja.

- (f) Določbe za odprti kurikulum omogočajo prilagajanje učnih izidov potrebam lokalnega trga dela in interesom lokalnih podjetij.
- (g) Šole imajo sredstva, da pripravijo dijake na PUD, izboljšajo sodelovanje s podjetji in ovrednotijo dosežke dijakov. Organizatorji PUD, njihov položaj, ki ga financira država, in njihove dosedanje izkušnje so pomemben dejavnik za usklajevanje vajeništva.
- (h) Medpodjetniški izobraževalni centri bi lahko igrali pomembno vlogo pri zagotavljanju vseh potrebnih kompetenc vajencev, tako da dopolnijo učenje v šolah in podjetjih. Skoraj vsi (predvsem večji) šolski centri so organizirali medpodjetniške izobraževalne centre, ki omogočajo dijakom (in tudi lokalnim podjetjem in odraslim udeležencem izobraževanja), da izboljšajo svoje tehnične spretnosti in kompetence.
- (i) Zagotavljanje kakovosti je postalo sestavni del poklicnega in strokovnega izobraževanja ter temelji na načelih EQAVET. Izvajanje zagotavljanja kakovosti je lahko izhodišče za kakovost praktičnega usposabljanja v podjetjih v prihodnjem sistemu vajeništva.

4.12.2. Izzivi

- (a) Glavni izziv za Slovenijo pri uveljavitvi kakovostnega vajeništva je trenutno pomanjkanje jasne in splošno sprejete vizije: zakaj se vajeništvo ponovno uvaja, kakšno bo v primerjavi s trenutnim PUD in kako bo delovalo. Zakon o vajeništvu ni podprt z jasno »teorijo spremembe«⁽³⁵⁾ in podporno analizo (jasna utemeljitev in predhodna evalvacija). Ta izziv vodi do drugih povezanih izzivov, obravnavanih v nadaljevanju.
- (b) Status vajenca je eno izmed najbolj spornih nerešenih vprašanj in številni deležniki se strinjajo, da vajeništva ni mogoče izvajati brez dogovora o tem. Pogovori in razprave o osnutku Zakona o vajeništvu so se končali z opredelitvijo vajenca kot dijaka, z omejenimi zaposlitvenimi ugodnostmi; to stališče so podprle zbornice. Ta rezultat predstavlja resen izziv za izvajanje vajeništva po napovedanem pilotnem projektu, saj se določila za vajeništvo ne ločijo jasno od trenutnih določil za PUD, razen glede časa, ki ga vajenec preživi pri delodajalcu.
- (c) Težavo prav tako predstavljajo nesoglasja o ciljnih skupinah in programih, kjer bi se vajeništvo uvedlo. Ni jasno, zakaj zakon omejuje vajeništvo samo na triletno srednje poklicne programe izobraževanja in

⁽³⁵⁾ Teorija spremembe sledi logiki, da mora za popolno razumevanje postopka spreminjanja vajeništva vsak element v širši strategiji odgovoriti na vprašanja, »zakaj, kaj, kdo, kdaj in kako«.

nadaljevalno poklicno in strokovno izobraževanje. Ali se bo oziroma se lahko razširi na programe višjega strokovnega izobraževanja ali srednje strokovne programe? Mnenja med ministrstvi, ki imajo bolj odprt pogled na vajeništvo kot obliko izobraževanja, na eni strani in socialnimi partnerji na drugi so deljena; zato je potreben bolj odprt in poglobljen dialog med vsemi deležniki.

- (d) V trenutnem sistemu PUD je opaziti neskladnost predpisov in postopkov (npr. merila in postopki za verifikacijo podjetij). To neposredno izhaja iz nejasne ločitve odgovornosti med deležniki in pomanjkanja spremljanja.
- (e) Podjetja niso motivirana in ne kažejo velikega zanimanja za sprejemanje dijakov na PUD, kar bi bilo lahko še bolj vidno pri vajeništvu zaradi večje odgovornosti, ki jo prinaša; njihova vloga je skromna in sorazmerno pasivna. Delodajalci so mogoče manj motivirani, ker so prepričani, da se vsebina usposabljanja ne sklada z njihovimi potrebami in postopki, ali zaradi pomanjkanja dobre komunikacije med podjetji in šolami.
- (f) Obstaja neravnovesje med pričakovanji/zahtevami za mentorje v podjetjih in zagotavljanjem pedagoško-andragoškega usposabljanja. Ni jasno, kdo usklajuje izvajanje tega usposabljanja.
- (g) Naslednji ključni izziv je financiranje – predvsem kako najti vzdržen model financiranja za vajeništvo v Sloveniji in spodbuditi tista podjetja, ki imajo resničen interes in potrebo po usposabljanju prihodnjih zaposlenih. Trenutno se večina spodbud, vključno z izvajanjem novega zakona, zanaša na sredstva EU in 20 % državni proračun.



5. Področja in predlogi ukrepov

Področja in predlogi ukrepov

To poglavje je usmerjeno v prihodnost: upošteva ugotovitve analize trenutnega stanja PUD (opisano v 4. poglavju) in jih projicira v prihodnost v izvajanje novega Zakona o vajeništvu.

V trenutnem scenariju in načinu, kako so bili nekateri vidiki spremenjeni in dogovorjeni na posvetovanjih o osnutku Zakona o vajeništvu, obstaja veliko tveganje za izvajanje zakona. To tveganje izhaja iz ugotovitve, da veliko šol in delodajalcev želi izstopiti iz ureditev za usposabljanje pri delodajalcu, ki so zdaj v veljavi za PUD.

Prepoznani izzivi (poglavje 4.12.2) kažejo, da zbornice, podjetja in šole mogoče ne bodo sprejeli zasnove vajeništva na širši ravni. Pričakovati gre naslednje:

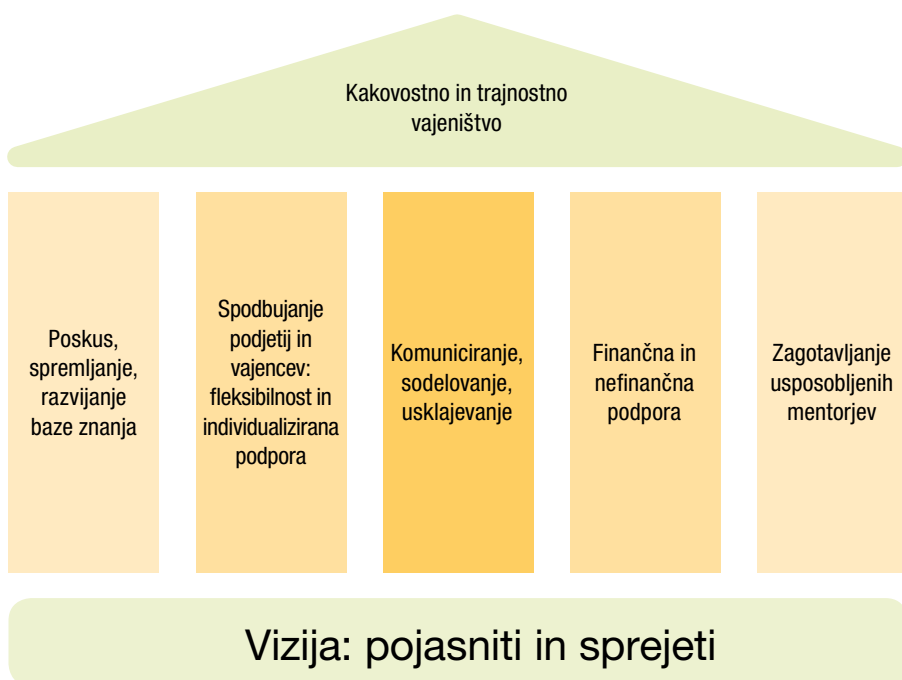
- (a) Če izbor programov in sektorjev (najprej za pilotno izvajanje, nato za splošno uveljavitev) ne temelji na pripravljenosti podjetij in potrebah po delovni sili, izvajanje vajeništva ne bo vzdržno.
- (b) Če je vajeništvo omejeno samo na triletno srednje poklicne izobraževalne programe, medtem ko podjetja potrebujejo druge vrste kvalifikacij, vajeništvo za podjetja in s tem za dijake ne bo zanimivo oziroma se ne bo izvajalo.
- (c) Izvajanje vajeništva lahko pride v konflikt z ukrepi aktivne politike zaposlovanja za odrasle, predvsem za brezposelne.
- (d) Pomanjkanje jasnega razlikovanja med vajeništvom in trenutnim PUD, ki se izvaja v poklicnih in strokovnih šolah, predvsem individualne učne pogodbe, lahko negativno vpliva na sodelovanje šol z delodajalci in zbornicami.
- (e) Če je podpora za podjetja omejena na finančne ukrepe, vajeništvo ne bo vzdržalo na srednji ali dolgi rok. Izvajalo se bo v zelo majhnem obsegu in počasi izginilo, ko se bodo finančna sredstva iz proračuna Evropske unije in državnega proračuna zmanjšala ali ukinila.

Toda pravilna uporaba pozitivnih dejavnikov, ki so povezani s trenutnimi določili za PUD, lahko ponovno podpre uvajanje vajeništva v Sloveniji. Področja in predlogi ukrepov, ki so navedeni spodaj, so usmerjeni v vajeništvo, vendar lahko pomagajo izboljšati tudi ureditve PUD.

Pri postavljanju temeljev jasne vizije za vajeništvo, ki jo sprejemajo vsi deležniki, bo Slovenija potrebovala naslednje gradnike, da bi vzpostavila kakovostni sistem vajeništva:

- (a) skrbno pilotno izvajanje in spremljanje, nadgrajevanje obstoječe baze znanja;
- (b) spodbujanje podjetij in vajencev s fleksibilnostjo in individualizirano podporo;
- (c) izboljšanje komunikacije, sodelovanje, usklajevanje in sprejemanje odgovornosti;
- (d) razvoj trajnostnega modela financiranja in nefinančne podpore;
- (e) zagotavljanje usposobljenih mentorjev v podjetjih.

Slika 2. **Gradniki kakovostnega in trajnostnega vajeništva**



5.1. Razjasnitev in sprejem vizije vajeništva – razvoj strategije izvajanja

Prvi glavni korak za deležnike poklicnega in strokovnega izobraževanja v Sloveniji je razjasniti in sprejeti vizijo o vajeništvu ter njegovo mesto v sistemu izobraževanja in usposabljanja. Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport (ki je odgovorno za poklicno in strokovno izobraževanje) in socialni partnerji morajo aktivno sodelovati v tej razpravi in pojasniti svoja pričakovanja.

Na podlagi analize slovenskega poklicnega in strokovnega izobraževanja, dejavnikov in izzivov ter razprave o novem zakonu se lahko vajeništvo izvede na naslednji način:

- (a) Vajeništvo se začne uvajati od spodaj navzgor z izvajanjem pilotnega projekta. Nadaljnje uveljavljanje temelji na evalvaciji pilotnih projektov in stalnem spremljanju nadaljnjih ukrepov: Za podporo razvoja in širitve vajeništva se uporablja analiza stroškov in koristi, ki poteka na ravni sektorjev.
- (b) Vajeništvo postane ena izmed oblik v izobraževalnem sistemu, ki vodi do enakih kvalifikacij kot programi, ki se jih izvaja v šolah ali drugih oblikah izobraževanja.
- (c) Vajeništvo je usmerjeno k vsem posameznikom, ki vidijo delovno mesto kot najustreznejše izhodišče za razvoj svoje poklicne kariere, ne glede na vpisan izobraževalni program. Pri tem jih podpira bolj individualizirana karierna orientacija.
- (d) Vajeništvo se izvaja v gospodarskih sektorjih in izobraževalnih programih, kjer podjetja povprašujejo po novih delavcih in so pripravljena ter imajo zmogljivosti (motivacija, mentorji, infrastruktura in zaupanje), da zagotovijo kakovostno usposabljanje za vajence in prevzemajo odgovornost.
- (e) Vajeništvo temelji na izkušnjah dobre prakse sodelovanja, kar bo pomagalo izboljšati sodelovanje med samimi šolami ter med šolami in lokalnim gospodarstvom (gl. okvir 3).
- (f) Mentorji v podjetjih se usposabljaajo prek posebnega nacionalnega modula za usposabljanje, ki ga razvije CPI v sodelovanju s socialnimi partnerji; zagotavljajo se priložnosti za njihov stalni strokovni razvoj.
- (g) Kakovost vajeništva se zagotavlja z vključitvijo obstoječih načel in mehanizmov zagotavljanja kakovosti sistema poklicnega in strokovnega izobraževanja v vajeništvo. Pozornost bo usmerjena v zagotavljanje kakovosti učnih mest in mentorjev, kakovosti načrtov izvajanja vajeništva in ocenjevanja učnih izidov.

- (h) Vajeništvo temelji na trajnostnem modelu financiranja.
- (i) Pri vajeništvu gre za sodelovanje in zaupanje; ni sodelovanja brez zaupanja in zaupanja brez sodelovanja; ni zaupanja, če vsak partner ne sprejme svojega dela odgovornosti.

Okvir 3. Primeri dobrega sodelovanja med šolami in podjetji

Osebnosti so poglavitni način za privabljanje in spodbujanje podjetij. Nekatere šole namenjajo veliko truda in časa iskanju ustreznih podjetij in ohranjanju dobrih odnosov. Včasih se zanašajo tudi na stike dijakov v lokalnih skupnosti. Vsaka šola ima seznam podjetij, ki ga redno posodablja.

En šolski center, ki je sodeloval v tematskem pregledu, organizira letni dogodek, na katerem povabljeni podjetja predstavijo svoje delovanje in dejavnosti. V obdobju zaključnega izpita organizira razstave s pogostitvijo, povabi starše in predstavnike podjetij. Podjetja včasih povabi k sodelovanju pri izobraževalnih projektih z dijaki. Na ta način podjetja podajo svoja priporočila drugim podjetjem.

Vir: Cedefop.

5.2. Skrbno pilotno izvajanje in spremljanje, nadgrajevanje obstoječe baze znanja

5.2.1. Priprava pilotnih projektov

Slovenija je začela ponovno uvajanje vajeništva brez temeljite analize (predhodne evalvacije), a s preteklimi in z zdajšnjimi izkušnjami iz programov, kjer se je PUD povečalo. Zaradi slabih izkušenj v preteklosti so nekateri deležniki manj zaupljivi, a obenem razumejo vajeništvo kot produktivno učno obliko za sodobno družbo. Medtem ko je treba skupno vizijo še uresničiti, se ideja o pilotnem projektu kot zasnovi za uveljavitev vajeništva zdi najbolj racionalna. Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport je s podporo Centra Republike Slovenije za poklicno izobraževanje pripravilo pilotni projekt, ki se je začel s šolskim letom 2017/18. S pilotnim projektom se bodo temeljito preverili predlagani pogoji novega zakona, ki jih je treba med izvajanjem natančno spremljati in prilagajati (gl. okvir 4 po vzoru litovskih izkušenj pri pripravi nacionalnega pilotnega projekta).

Okvir 4. Priprava nacionalnega pilotnega projekta za vajeništvo

Pilotni projekti z majhnimi stroški omogočajo, da preverimo, ali sistem (dobro) deluje in pod kakšnimi pogoji. V primeru nepopolnosti v sistemu pilotni projekt omogoča preprosto izvedbo prilagoditev. Pilotni projekti so lahko dobri ali slabi, odvisno od upoštevanja številnih načel za uspešno izvedbo. Litva – ena izmed prvih držav, v kateri se je opravil tematski pregled – trenutno izvaja pilotni projekt novega sistema vajeništva, ki temelji na akcijskem načrtu iz leta 2016. Akcijski načrt temelji na naslednjih načelih, ki vodijo do uspešnega izvajanja.

- Trajnost: vsak pilotni projekt mora biti del širše slike, precej obsežnejše strategije, kako doseči samo-vzdržnost sistema. Eno izmed ključnih vprašanj v Litvi je, kaj se bo zgodilo, ko se finančna pomoč EU po letu 2020 ukine. Pilotni projekt bi moral že zdaj obravnavati to vprašanje.
- Več je manj: razvoj delujočega sistema zahteva čas. V idealnem primeru bi se morale izvajati več pilotnih projektov. En pilotni projekt verjetno ne bo rešil vseh vprašanj, medtem ko jih bo več odpravilo več napak v sistemu in tako zmanjšalo s tem povezane stroške.
- Časovni okvir: izvedba pilotnih projektov mora upoštevati vse bistvene politične in gospodarske mejnike v državi. Na primer pilotni projekti, ki se izvedejo tik pred parlamentarnimi volitvami, mogoče niso najboljše odločitve, saj bo nova vladajoča stranka/koalicija verjetno uvedla spremembe, ki lahko bistveno vplivajo na sistem. Če želimo za pilotni projekt pridobiti sredstva EU, se mora priprava začeti zgodaj, da bi se razpoložljiva sredstva lahko uporabila.
- Napačno razumevanje: pred izvedbo pilotnega projekta so potrebne razprave med predstavniki vseh ključnih akterjev v sistemu. Idealno je, da so razprave podprte s nacionalnimi in mednarodnimi podatki o vajeništvu. Podatki o donosu in koristih so za gospodarstvo zelo pomembni, saj podjetja zaupajo dejstvom, in ne mnenjem. Tovrstne razprave prav tako pomagajo pojasniti bistvene termine in definicije in odpraviti dvome o sistemu: okrepiti morajo splošno razumevanje. S tem se prepreči napačno razumevanje deležnikov.
- Upravljanje: idealno je, da sistem, kot tudi pilotni projekt, povezuje in ne deli ciljnih skupin ali vrst poklicnega in strokovnega izobraževanja (začetno in nadaljevalno). Odgovorne organizacije ne smejo v pilotnem projektu videti priložnosti za povečanje svojega vpliva, ampak morajo uveljaviti vajeniško obliko in jo čim bolj pojasniti vsem udeležencem.



- Podpora: podpora v smislu notranjih virov vodilne ustanove je za pilotni projekt bistvenega pomena. Določeni posamezniki morajo prevzeti odgovornost in imeti dovolj časa za strateško vodenje postopka pilotnega projekta. Prav tako mora biti zagotovljena vsakodnevna podpora pilotnim projektom, saj se večina vprašanj pojavi na začetku pilotnega projekta, kar zahteva neodvisne izvajalce, ki so pripravljeni in sposobni podpreti izvajanje vsake faze projekta.
- Robni pogoji izvedbe pilotnega projekta: ni pomembna samo izvedba pilotnega projekta, ampak je treba pozornost nameniti tudi robnim pogojem. Obstajajo lahko na primer pravni akti, ki omejujejo fleksibilnost šole s poklicnim in strokovnim izobraževanjem (kot so zahteve za obračunavanje stroškov s tarifnimi urami ali prepoved oblikovanja razredov z manjšim številom učencev od določenega). Pilotni projekti so priložnost, da se ugotovi, kje so potrebne spremembe robnih pogojev, in da se jih izvede. To je ključno za nemoteno delovanje sistema.
- Spremljanje izvajanja: pilotne projekte je treba celostno spremljati in evalvirati, da bi prepoznali pridobljeno znanje in preučili ključne elemente za delujoč sistem. Idealno bi bilo, da bi evalvacija prav tako vključevala analizo stroškov in koristi, s katero se zagotovi dokaze ključnim akterjem, predvsem delodajalcem. Če so rezultati pozitivni, je to dobra priložnost za spodbujanje podjetij k uporabi novega sistema. V primeru slabih rezultatov se pridobijo koristne izkušnje, kako spremeniti sistem vajeništva.

Zgoraj navedeno povzema samo nekaj elementov, ki so bili obravnavani v tematskem pregledu vajeništva v Litvi in postopku nadaljnega spremljanja. Toda, kot je dejal eden od delodajalcev: »Pomembno je, da se ne utopimo v preštevilnih analizah in stvar preprosto izvedemo.« Ko je pilotni projekt pripravljen, se med njegovim izvajanjem pojavijo boljše rešitve.

Vir: Pripravljeno na podlagi tematskega pregleda področja vajeništva v Litvi (Cedefop, 2015) in nadaljnjih aktivnosti.

5.2.2. Stalno spremljanje in krepitev baze znanja

Izvedba pilotnega projekta bo verjetno odkrila težave in vrzeli v pravnih določilih, kot so status vajenca, razporeditev vsebine ali pogodbene obveznosti. CPI, ki ima izkušnje in zmogljivosti in mu večina deležnikov zaupa, ima mandat za izvajanje stalnega spremljanja pilotnega projekta in obravnavanje napredka pri pogovorih s socialnimi partnerji v vseh fazah njegovega izvajanja. CPI dobro pozna področje poklicnega in strokovnega izobraževanja ter PUD in je izvedel več ocen in študij PUD, ki omogočajo povezavo med novimi ugotovitvami in preteklimi izkušnjami.

Eno izmed vprašanj, na katerega se lahko osredini spremljanje, je analiza stroškov in koristi vajeništva; analiza bi pomagala pridobiti podatke za sodelujoča podjetja in seznaniti, spodbuditi in prepričati več podjetij, da sprejmejo vajence. Nedavne raziskave (BusinessEurope, 2016a; Wolter and Mühlemann, 2015) stroškovne učinkovitosti vajeništva so lahko primeri prakse, na katerih se bo gradilo, saj so njihove metodologije uporabili v Nemčiji, Španiji, Švici in zdaj še v Italiji (gl. tudi okvir 5).

Druge študije lahko analizirajo posebnosti statusa vajenca, njegovo razmerje do statusa dijaka, in primerjavo prednosti obeh statusov za dijaka in starše; vajeništvo v primerjavi s študentskim delom, naložbe podjetij v obeh primerih.

5.3. Spodbujanje podjetij in vajencev s fleksibilnostjo in individualizirano podporo

5.3.1. Več spodbude za podjetja in vajence

Vajeništvo se v Sloveniji ne bo uveljavilo brez zanimanja podjetij in vajencev: obstajati morajo močne spodbude za podjetja, da sprejmejo vajence, in za učence, da se odločijo za vajeništvo. Spodbuda za podjetja se lahko poveča, če vajeništvo prikaže ugodne rezultate za podjetje (kratkoročno med samim vajeništvom in dolgoročno po zaključenem programu usposabljanja, ko lahko podjetje zaposli usposobljenega delavca, ki ga potrebuje - gl. okvir 5 za nekaj primerov). Spodbujanje vajencev pa se lahko poveča: z dostopom do zaposlitve (možnosti zaposlitve pri podjetju, kjer so vajenci opravljali vajeništvo, če si podjetje to želi in jih je sposobno zaposliti) in z upravičenostjo do nadaljnega izobraževanja.

Okvir 5. Vključevanje podjetij v vajeništvo

Ni čudežne rešitve, s katero bi se več podjetij vključilo v program vajeništva, saj so si glede značilnosti in potreb podjetja zelo različna. Vendar obstajajo številni napotki, ki bi lahko pomagali pri privabljanju podjetij v program vajeništva.

- Analiza stroškov in koristi (CBA): Prvič, delodajalci morajo biti seznanjeni s programom vajeništva v svojem jeziku; dobro izvedena CBA je lahko v podporo. Drugič, takšna analiza pomaga ugotoviti, v katerih okoliščinah se podjetju ali drugim akterjem izplača sodelovati pri vajeništvu. Tretjič,



CBA lahko tudi upraviči potrebo po večji delitvi stroškov; delodajalci lahko s tovrstno naložbo na koncu vajeniške pogodbe pridobijo več. CBA sestavljajo naslednji elementi:

- izvirna ali sposojena metodologija;
 - simulacije (vrste vajeništva ali drugih situacij za primerjavo);
 - izbira poklicev za primerjavo;
 - različni scenariji (npr. različna dinamika plač za enakega vajenca);
 - pomembne razlike znotraj države (regionalne ali po sektorjih).
- Hitra rešitev: to je ključno v podjetju. Podjetje pogosto deluje povsem drugače kot tradicionalni sistem poklicnega in strokovnega izobraževanja, kjer so za pripravo zaposlenega na prihodnost potrebna leta. Toda zadnje novosti v poklicnem in strokovnem izobraževanju, kot je modularizacija izobraževalnih programov, omogočajo poklicnim in strokovnim šolam, da se bolje prilagodijo potrebam podjetij in ponudijo rešitve v krajšem času.
 - Motivacija: za podjetja je ključnega pomena, da sprejmejo dijake, ki so motivirani in pridejo na »pravo mesto v pravem času«. Motivacija je pogosto rezultat dobro zasnovanega sistema karierne orientacije (poglavje 5.3.3.2 in okvir 5).
 - Vodenje vajencev: podjetja, predvsem mala in srednja, potrebujejo večjo fleksibilnost pri izvajanju vajeništva. Podjetja na primer nimajo dovolj virov za usklajevanje vseh dejavnosti vajeništva in/ali ne morejo vajencem zagotoviti vseh učnih izidov. Združeno kraljestvo je razvilo rešitev za tovrstno situacijo z uvedbo Agencije za usposabljanje in vajeništvo (ATA). Agencije ATA iščejo vajence za podjetja, ki niso sposobna (in niso pripravljena) zaposliti vajencev za celotno obdobje vajeništva, imajo kratkoročne omejitve za število zaposlenih ali niso prepričana o vrednosti vajeništva. Agencije ATA delujejo kot delodajalec vajencev in jih pošiljajo delodajalcu gostitelju. Če se okoliščine spremenijo in delodajalec gostitelj ne more več obdržati vajenca, ATA vajencu poišče drugo zaposlitev in mu zagotovi nadaljevanje vajeništva. ATA usklajuje usposabljanje vajenca in plačuje stroške, povezane z usposabljanjem. Delodajalec gostitelj plača pristojbino agenciji na podlagi plače vajenca in svojih stroškov usposabljanja.
 - Smernice pri vsakodnevni vprašanji podjetij o tem, kako izvajati vajeništvo, so ključne pri ohranjanju njihovega zanimanja za nadaljnje omogočanje vajeništva. Podjetja, ki prvič zaposlujejo vajence, imajo številna vprašanja in pomembno je, da vedo, na koga jih nasloviti. V idealnem primeru svetovanje zagotavljajo predstavniki npr. zbornic ali združenj delodajalcev, po sistemu »vse na enem mestu«.



- **Fleksibilnost poklicnih in strokovnih šol:** izvajalci usposabljanja morajo imeti dovolj svobode, da izpolnijo vsakodnevne potrebe delodajalcev. Potrebe so lahko različne. Na primer mentor iz podjetja lahko potrebuje svetovanje učitelja, ki uči v poklicnem in strokovnem izobraževanju, kako izvesti usposabljanje vajenca. Učitelji, ki učijo v poklicnem in strokovnem izobraževanju, morajo imeti dovolj izkušenj, ustrezne kompetence in vire, da sodelujejo z mentorji v podjetjih pri obravnavi vsakodnevnih zadev.

Vir: Pripravljeno na podlagi Wolter and Mühlemann (2015); Skills Funding Agency (2015); BusinessEurope (2016a).

Trenutno se mnenja dijakov in delodajalcev ne upoštevajo dovolj. Da bi bili motivirani, morajo imeti oboji več besede na področju usposabljanja in učenja. Nekateri obstoječi mehanizmi so lahko v podporo. Vsebine usposabljanja in odprti kurikulum je treba razvijati in jih uporabljati za podporo bolj fleksibilnemu in individualiziranemu pristopu in za zagotavljanje doseganja vseh učnih izidov za izpolnjevanje potreb učencev in podjetij. Poleg formalnih učnih izidov, ki so opredeljeni v programih, lahko posamezni načrti vsebin usposabljanja vključujejo dodatne kompetence za posameznega vajenca, ki jih lahko pridobi glede na specializacijo podjetja, svoje zanimanje in v medpodjetniškem izobraževalnem centru. Vajeništvo mora nameniti tudi velik del učenja pridobivanju prenosljivih kompetenc, ki so eden od najbolj bistvenih dejavnikov dobrega kariernega razvoja in močna komponenta trenutnih programov poklicnega izobraževanja, ki se izvajajo v šolah.

Obstajajo različni ukrepi, ki podpirajo podjetja pri sprejemanju vajencev (okvir 5 predstavlja nekaj primerov). Kot se je pokazalo v tematskem pregledu, so za podjetja v Sloveniji najpomembnejši dostop do boljših informacij (o možnosti sprejema dijakov, stroških in koristih PUD in vajeništva), boljše svetovanje, boljša uskladitev programov izobraževanja z njihovimi potrebami in možnosti za izmenjavo praks (tabela 9).

Tabela 9. **Kakšno nematerialno pomoč bi vaše podjetje potrebovalo, da bi še uspešneje izvajalo praktično usposabljanje dijakov oz. študentov?**

	Pogostost	Odstotek (veljavno N = 217)
Boljša podpora s strani šol	85	39.2
Boljša informiranost o sprejemanju dijakov oz. študentov na praktično usposabljanje	77	35.5
Boljše ujemanje izobraževalnih programov s potrebami podjetja	68	31.3
Vzpostavitev priložnosti za izmenjavo izkušenj ter nagraditev dobrih praks praktičnega usposabljanja	54	24.9
Boljša podpora s strani Centra RS za poklicno izobraževanje	50	23.0
Boljša podpora s strani zbornic	49	22.6
Boljša informiranost o odgovornostih podjetja, vezanih na praktično usposabljanje	48	22.1
Podpora pri sprejemanju dijakov na praktično usposabljanje in koordinacija dnevnih aktivnosti	37	17.1
Boljše priložnosti za usposabljanje mentorjev v podjetjih	25	11.5
Drugo	8	3.7
Nič od tega	7	3.2

Vir: Cedefop (rezultati spletne ankete).

5.3.2. Izboljšanje karierne orientacije in svetovanja

Karierna orientacija in svetovanje sta za večino deležnikov (CPI, Andragoški center Republike Slovenije, delodajalci, dijaki) pomembna in ključna za uspešno vajeništvo in poklicno izobraževanje na splošno. V tematskem pregledu se je pokazala potreba po krepitvi karierne orientacije, ki jo je treba bolj individualizirati.

Karierna orientacija in svetovanje se morata začeti prej; šole potrebujejo strategijo, ki bi zagotovila podporo vsem dijakom oziroma učencem pri načrtovanju poklicne kariere že v zadnjih (dveh) letih osnovne šole. Starše je treba povabiti kot partnerje pri sprejemanju odločitev o karierni poti otrok.

Ob upoštevanju panožnih posebnosti, potreb in zmogljivosti morajo biti delodajalci bolj vključeni v dejavnosti, ki so povezane s karierno orientacijo v osnovnih šolah, vključno z oblikovanjem spletne strani ali neposrednim svetovanjem dijakom. V nekaterih panogah lahko podjetja povabijo dijake na delovno mesto (na primer pokažejo proizvodno linijo), medtem ko lahko v drugih podjetja obiščejo šolo (na primer avtobus, ki obiskuje šole in dijakom predstavlja panogo). Nekatere države izvajajo projekte, kjer se v šole povabi strokovnjake, da s preprostimi besedami predstavijo svoj poklic. Ta praksa je občasno prisotna tudi v Sloveniji, vendar bi jo lahko še razvili in sistematično izvajali.

Obstoječe smernice za karierno orientacijo in svetovanje v šolah (trenutno v sklopu pooblastil Zavoda Republike Slovenije za šolstvo) je treba revidirati v sodelovanju s strokovnjaki CPI; izvajalci karierne orientacije morajo biti usposobljeni in bolje seznanjeni s programi poklicnega in strokovnega izobraževanja. Ker bo vajeništvo na voljo tudi za tiste, ki se izredno izobražujejo, morajo biti svetovalci na svetovalnih centrih za odrasle prav tako seznanjeni s temi priložnostmi.

Okvir 6. **Izboljšanje karierne orientacije in svetovanja: izkušnje nekaterih držav EU**

Čeprav prinašata bistvene individualne koristi, sta zgodnja karierna orientacija in svetovanje za vlado stroškovno draga. Karierna orientacija se najpogosteje zagotavlja precej pozneje, npr. proti koncu srednjega izobraževanja ali celo pozneje. Osebno svetovanje šolskih kariernih svetovalcev je pomemben del usmerjanja. Vseeno pa spletne rešitve prav tako postajajo vse bolj priljubljene.

Šolski karierni svetovalci na Irskem usmerjajo dijake na spletno platformo (www.apprentices.ie), kjer lahko najdejo več informacij o strukturi panožnega vajeništva, ustvarijo svoj profil in iščejo ustreznega delodajalca. Platforma prav tako ponuja podjetjem storitve registracije in iskanja potencialnih vajencev. Platforma je kot celota posredniška storitev med vajenci in podjetji. Več informacij je na voljo na spletnem naslovu: www.apprentices.ie

Karierna orientacija je lahko tudi neformalna, na primer s pomočjo vrstnikov, potencialnih vajencev. Platforme, ki vključujejo povratne informacije vajencev, so dobra praksa. V Združenem kraljestvu spletna stran Rate my apprenticeship (Oceni svoje vajeništvo) ne pomaga dijakom samo pri odločanju o poklicni poti (vajeništvo ali drugo), ampak tudi pri izbiranju najboljših delodajalcev. Na



spletni strani so ocene najboljših delodajalcev, ki so izdelane na podlagi ocen več tisoč mladih. Pogosto drži, da vajenci najbolje opišejo učno mesto. Več informacij je na voljo na spletnem naslovu: www.ratemyapprenticeship.co.uk

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

Učinkovito poklicno izobraževanje in karierna orientacija bi se morala začeti zgodaj in zajemati vse stopnje izobraževanja – od osnovnega do visokega – in vse potencialne izvajalce, formalne in neformalne.

Vir: Cedefop.

5.4. Komuniciranje, sodelovanje, usklajevanje in sprejemanje odgovornosti

5.4.1. Komuniciranje in sodelovanje

Komuniciranje in sodelovanje med deležniki sta ključni za uspeh vajeništva.

Podzakonski akti novega Zakona o vajeništvu (2017) morajo podrobno določiti in pojasniti vloge vseh deležnikov pri izvajanju vajeništva, pri tem pa poudariti enako mero odgovornosti šol in delodajalcev pri zagotavljanju njegove uspešnosti. To pomeni, da morajo delodajalci bolj sodelovati pri opredelitvi učne vsebine in učnih izidov, zagotavljanju kakovosti in ocenjevanju vajencev (formativnem oz. procesnem in končnem).

Ker delodajalci do zdaj niso bili enakovredni partnerji šolam, bi bila lahko podpora delodajalcem bistvenega pomena (tabela 9 o nematerialni podpori delodajalcem). Razmislilo bi se lahko o platformi ali mreži podpornega sodelovanja in izmenjave med podjetji in šolami (s podporo CPI), pri tem pa bi se lahko razširili in splošno vključili rezultati projektov sodelovanja (gl. tudi okvir 3).

5.4.2. Usklajevanje vlog in sprejemanje odgovornosti

Po sprejetju Zakona o vajeništvu mora Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport zagotoviti jasne smernice poklicnim in strokovnim šolam/šolskim centrom, zbornicam in lokalnim organom, kako usklajevati šolsko obliko izobraževalnih programov (predvsem izvajanje PUD) na eni strani in vajeniško obliko na drugi. Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport mora tudi razumeti, da imajo ti akterji potrebne zmogljivosti in vire, predvsem socialni partnerji.

Glede na to, da jim Zakon o vajeništvu nalaga več odgovornosti, imajo zbornice dobro priložnost, da okrepijo svoje lastništvo nad vajeništvom in podprejo svoje člane, saj je vajeništvo oblika izobraževanja, ki je najbolj povezana z delom, in učinkovit način za izpolnjevanje potreb podjetij po usposobljenih zaposlenih. Zbornice bi lahko vključile tudi organizatorje PUD v šolah in jim zagotovile aktualne podatke in usmeritve.

Trenutno so sindikati slabo vključeni v poklicno in strokovno izobraževanje. V preteklosti so nekateri sindikati (Konfederacija slovenskih sindikatov) sodelovali v projektih, povezanih s poklicnim in strokovnim izobraževanjem, in pridobili nekatera znanja in izkušnje. Njihovo opolnomočenje in vključitev v postopke sprejemanje odločitev sta pomembna. Če bodo imeli več virov in zmogljivosti, bodo lahko njihovi prihodnji ukrepi na področju vajeništva usmerjeni v:

- (a) spremljanje izvajanja vajeništva v panogah, kjer so sindikati najdejavnejši;
- (b) karierno orientacijo in svetovanje v srednjih šolah in s tem zagotavljanje nepristranskih informacij za dijake o različnih poklicih in z njimi povezanih delovnih pogojih;
- (c) včlanjevanje v svete poklicnih in strokovnih šol in vplivanje na strateške odločitve v izbranih ustanovah poklicnega in strokovnega izobraževanja;
- (d) spodbujanje starejših delavcev, da nadzorujejo vajence v podjetjih in s tem prenašajo znanje in veščine na naslednjo generacijo usposobljenih delavcev.

CPI bi lahko imel dve pomembni vlogi: vlogo vodilne ustanove na področju raziskav in evalvacij ter vlogo usmerjevalne ustanove, ki bi omogočila delovanje sistema vajeništva kot celote. CPI bi lahko tudi usmerjal vmesna in zaključna preverjanja znanja (v sodelovanju z Državnim izpitnim centrom). CPI bi na začetku tudi krepil zmogljivost zbornic in sindikatov z usposabljanjem kadra, ki bi sodeloval s podjetji.

Tudi drugi akterji bi lahko imeli svojo vlogo: Andragoški center lahko prispeva strokovno znanje in izkušnje z vidika izobraževanja odraslih, s čimer bi tudi sodeloval pri usposabljanju mentorjev; zavod za zaposlovanje lahko

deluje kot mesto, kjer so zaposlenim, šolam in staršem na voljo informacije; izkoristijo se lahko tudi njihova karierna središča.

Čeprav so odgovornosti za področje vajeništva razdeljene, je pomembno usklajevati deležnike pri izpolnjevanju njihovih vlog in odgovornosti. Za to je treba ustanoviti usklajevalni organ (gl. okvir 7 s primerom iz Nizozemske), ki bi skrbel za usmerjanje vseh sodelujočih in za zagotavljanje doseganja splošnih ciljev. Usklajevalni organ bi lahko deloval tudi kot jamstvo za kakovostno učenje, če to podjetjem ali šolam ne uspe. To vlogo bi lahko prevzel CPI ali zbornice.

Okvir 7. Usklajevalni organ za področje vajeništva na Nizozemskem

V EU obstajajo različni primeri centralnih organov, ki usklajujejo programe in izvajanje vajeništva. Nizozemski sistem je podoben sistemu, ki je predviden za Slovenijo: srednješolski in nadaljevalni (ne-terciarni) programi poklicnega in strokovnega izobraževanja se izvajajo v šolah in prek vajeništva, oboje pa vodi k enaki kvalifikaciji poklicnega in strokovnega izobraževanja.

Fundacija za usklajevanje med poklicnim izobraževanjem, usposabljanjem in trgom dela (SBB) ⁽³⁶⁾ svetuje Ministrstvu za izobraževanje, kulturo in znanost na področju politike poklicnega in strokovnega izobraževanja in je enotna kontaktna točka, ki pripravlja priporočila in nasvete za izobraževanje in trg dela, pri tem pa upošteva socialne interese.

Nov organizacijski model se izvaja od leta 2015. SBB je prevzel naloge 17 strokovnih centrov poklicnega in strokovnega izobraževanja in sedaj sodeluje pri razpravah med predstavniki poklicnega in strokovnega izobraževanja in trga dela znotraj osmih »sektorskih zbornic«. Poklicno in strokovno izobraževanje in socialni partnerji so enakovredno zastopani v vsaki sektorski zbornici. SBB prav tako obravnava teme medregionalnega in medsektorskega pomena. Ustanove za poklicno in strokovno izobraževanje in podjetja sodelujejo znotraj SBB, da bi zagotovili učinkovito ponudbo usposabljanj.

Vsi dijaki v poklicnem in strokovnem izobraževanju morajo med svojim usposabljanjem končati pripravništvo ali vajeništvo. SBB ima tri s tem povezane glavne naloge:

- vzdrževanje strukture kvalifikacij;
- verifikiranje in svetovanje podjetjem, ki omogočajo učenje;
- zagotavljanje informacij o trgu dela, pripravništvu/vajeništvu in učinkovitosti ponudbe usposabljanj.



⁽³⁶⁾ <https://www.s-bb.nl>

Odbor SBB je odgovoren za akreditacijo podjetij, ki uradno izvajajo praktično usposabljanje; vsaka štiri leta SBB oceni ta podjetja na podlagi svojih meril. Pogostejše lahko pregleda podjetja ob posebnih okoliščinah. SBB letno spremlja kakovost praktičnega usposabljanja z delom/vajeništva. To stori s spletno anketo mentorjev ali ljudi za stike v podjetjih, ki izvajajo praktično usposabljanje, dijakov ali šolskih svetovalcev za praktično usposabljanje. Njihovi odgovori pomagajo podjetjem, ki izvajajo praktično usposabljanje, in SBB, da izboljšajo kakovost praks in vajeništva. Protokol za praktično usposabljanje, ki so ga sprejeli Svet za poklicno in strokovno izobraževanje, SBB, SME Netherlands ⁽³⁷⁾, VNO-NCW ⁽³⁸⁾ in Ministrstvo za izobraževanje junija 2009, opisuje glavne naloge pomembnih akterjev v sistemu vajeništva (dijakov, šol, podjetij, ki izvajajo usposabljanje, in SBB) pri usklajevanju in pripravi vajeništva, podpore, ocenjevanja in spremljanja.

Vir: Pripravljeno na podlagi dokumentacije SBB..

5.4.3. Uveljavljanje odgovornosti

Obstoječi model zagotavljanja kakovosti poklicnega in strokovnega izobraževanja v Sloveniji, osnovan na načelih EQAVET, mora vključiti zagotavljanje kakovosti za vajeništvo (gl. okvir 8 za primere okvirov kakovosti za vajeništvo).

Verifikacija učnih mest je trenutno glavni mehanizem zagotavljanja kakovosti za PUD in je kot taka tudi predvidena za področje vajeništva; o merilih za verifikacijo se je treba še dogovoriti, medtem ko morajo zbornice pregledati svoje prakse za izboljšanje verificiranja. Za boljše zagotavljanje kakovosti PUD in vajeništva je treba upoštevati naslednje:

- (a) načrt zagotavljanja kakovosti podjetja kot del postopka verifikacije (CPI lahko razvije oz. pomaga razviti predlogo in smernice);
- (b) splošne smernice o ⁽³⁹⁾:
 - (i) vsebinah in strukturi usposabljanja, kako jih razviti in izvajati in katere so vloge posameznih akterjev;
 - (ii) času, ki ga mentor nameni za vajence in za svoj lastni strokovni razvoj;

⁽³⁷⁾ SME Netherlands je največja podjetniška organizacija na Nizozemskem. <https://www.mkb.nl/over-mkb-nederland/english>

⁽³⁸⁾ Konfederacija nizozemske industrije in delodajalcev je največja organizacija delodajalcev na Nizozemskem. <https://www.vno-ncw.nl/>

⁽³⁹⁾ Smernice lahko temeljijo na obstoječih gradivih, ki jih je razvil CPI, kot so smernice za organizatorje PUD, dijaške, mentorje: <http://www.cpi.si/kurikul/podlage-za-pripravo-izobrazevalnih-programov/prakticno-usposabljanje-z-delom-pud.aspx>

- (iii) ukrepih pri neupoštevanju splošnih smernic (postopek za izboljšanje ali izpis podjetja iz registra);
- (c) boljše spremljanje rezultatov PUD, kot so zaposljivost in povratne informacije vajencev o kakovosti vajeništva;
- (d) po verifikaciji učnih mest redne inšpekcije ocenijo skladnost s standardi.

Okvir 8. Zagotavljanje/okviri kakovosti na ravni EU

Na ravni EU je več okvirov kakovosti, ki vključujejo merila kakovosti za uspešno vajeništvo.

- Evropska komisija je prek delovne skupine ET2020 za poklicno in strokovno izobraževanje prepoznala 20 vodilnih načel za visoko učinkovito vajeništvo in praktično usposabljanje z delom ⁽⁴⁰⁾. Ta načela se nanašajo na nacionalno upravljanje in vključenost socialnih partnerjev; podporo podjetjem, predvsem malim in srednjim podjetjem, ki ponujajo vajeništvo; privlačnost vajeništva in boljšo karierno orientacijo; zagotavljanje kakovosti pri učenju z delom.
- Evropska konfederacija sindikatov (ETUC) je predlagala 20 standardov kakovosti za področje vajeništva ⁽⁴¹⁾. Okvir ETUC na primer predlaga zaščito vajeništva pred zlorabami z uporabo termina samo za zakonsko določeno vajeništvo. Prav tako poudarja pravično delitev stroškov in vlogo finančnih spodbud za delodajalce.
- Evropski socialni partnerji, BusinessEurope in ETUC so se decembra 2016 dogovorili o skupni viziji za kakovostno in učinkovito vajeništvo in praktično usposabljanje z delom ⁽⁴²⁾. Poročilo poudarja »delitev odgovornosti« kot bistven element pri delovanju vajeništva in učenja z delom.

Razviti okviri kažejo visoko stopnjo konsenza o pomembnih zadevah za razvoj kakovostnega vajeništva; to so sodelovanje, izmenjava znanj, ozaveščanje o poklicnem in strokovnem izobraževanju in učenju z delom, priznavanje pridobljenega znanja in prehodnost poti učenja, zagotavljanje podpornih struktur in ukrepov za mala in srednja podjetja.



⁽⁴⁰⁾ <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=14881&langId>

⁽⁴¹⁾ <https://www.etuc.org/publications/european-quality-framework-apprenticeships#.WQMxWDGQ5rI>

⁽⁴²⁾ https://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/publication/files/final_version_acvt_opinion.pdf

OECD omenja zunanje akreditiranje podjetij kot pomemben vidik za uspeh, skupaj s podjetji, ki so predana vajeništvu in ne nameravajo uporabljati vajencev/pripravnikov kot virov (subvencionirane) brezplačne ali poceni delovne sile ali kot zamenjavo za redno zaposlene. Kot drugi dejavnik uspeha za kakovostno praktično usposabljanje pa OECD omenja obstoj individualne pogodbe za vajeništvo/praktično usposabljanje.

Vir: Pripravljeno na podlagi pomembnih dokumentov, vključno: Evropska komisija (2015); Evropska komisija (2016a); ETUC/Unionlearn (2016); BusinessEurope (2016b); OECD (2012).

5.5. Zagotavljanje razpoložljivosti usposobljenih mentorjev v podjetjih

Kakovost mentorjev je element, ki se je med tematskim pregledom izkazal za področje, ki bi mu bilo treba nameniti posebno pozornost. Spodaj navedeno lahko prispeva k izboljšanju kakovosti mentorjev za PUD in vajeništvo:

- (a) Opredeliti in določiti je treba kompetence in kvalifikacije, ki se jih zahteva za mentorje za PUD in vajeništvo. Ob tem je treba omogočiti priznavanje kompetenc, ki jih je mentor pridobil z delom (prek portfeljev ali referenc).
- (b) Razviti je treba nacionalni modul za usposabljanje, da bi vsi mentorji pridobili in nadgrajevali svoje pedagoško-andragoške kompetence, ki so potrebne za pridobitev certifikata o pedagoško-andragoški usposobljenosti. Obstoječi programi usposabljanja so lahko osnova, npr.:
 - (i) 24-urni program za mentorje v podjetjih (*Program usposabljanja mentorjev za praktično usposabljanje dijakov oziroma praktično izobraževanje študentov pri delodajalcu*);
 - (ii) Program za pridobitev pedagoško-andragoške izobrazbe za učitelje v programih poklicnega in strokovnega izobraževanja, organizatorje PUD, laboratorijske asistente.

Module je mogoče razviti centralno (CPI v sodelovanju s socialnimi partnerji), potrdi pa jih Strokovni svet za poklicno in strokovno izobraževanje. Izvajajo jih lahko različni akreditirani ponudniki s področja izobraževanja in trga dela.

- (c) Možnosti preseganja minimalnih zahtev s ponudbo stalnega strokovnega razvoja je treba izboljšati z razpoložljivimi namenskimi finančnimi sredstvi. To se lahko izvede z dodatnimi moduli z različnimi temami, npr. uporaba IKT, evalvacije in ocenjevanje ter obravnavanje dijakov s posebnimi

potrebami. Spodbuja se lahko izmenjava in mobilnost; učiteljev, ki učijo v poklicnem in strokovnem izobraževanju, le-ti lahko nekaj časa delajo kot mentorji v podjetju, medtem ko lahko mentorji opravljajo naloge učiteljev; s tem se izmenjujejo izkušnje in izboljšuje usklajenost med industrijo in poklicnim in strokovnim izobraževanjem.

Ugotovitve tematskega pregleda kažejo, da se na začetku pričakuje od države, da bo financirala in zagotavljala usposabljanje mentorjev v podjetjih.

Okvir 9. **Izboljšanje kompetenc mentorjev v Nemčiji**

V nekaterih državah zakonski okviri, kot je na primer preizkus usposobljenosti vodij usposabljanja v Nemčiji, določajo kompetence, ki bi jih morali imeti vodje usposabljanja. Uredba o usposobljenosti vodij usposabljanja (Ausbilder-Eignungsverordnung, AEVO) zahteva, da opravijo poseben izpit (izvaja ga zbornica). Izpit ocenjuje najpomembnejše spretnosti in kompetence, ki jih morajo imeti posamezniki, da bi bili pooblaščen za opravljanje dela odgovornega vodje usposabljanja (ta oseba lahko usklajuje in nadzoruje druge zaposlene, ki delajo z dijaki). Potrebne kompetence so opisane v štirih področjih dejavnosti, ki sledijo strukturi vajeništva:

- vrednotenje zahtev poklicnega usposabljanja in načrtovanje usposabljanja;
- priprava usposabljanja in sodelovanje pri iskanju vajencev/pripravnikov;
- izvajanje usposabljanja;
- zaključek usposabljanja.

Vir: Pripravljeno na podlagi Evropske komisije (2012a); Cedefop (2016).

5.6. **Razvoj trajnostnega modela financiranja in nematerialne podpore**

Javni organi in socialni partnerji morajo razviti jasen akcijski načrt za podporo vajeništvu. Načrt bi se lahko opiral na Evropske strukturne in investicijske sklade do leta 2020, čeprav časa za načrtovanje in uporabo razpoložljivih sredstev ni dovolj. Po letu 2020 bo podpora EU verjetno upadla, zato morajo odločevalci razmišljati o podpornem modelu, ki bi združeval finančne in nefinančne ukrepe, ki bi bili dolgoročno vzdržni.

Podjetja morajo biti finančno zmožna, da sprejmejo vajeništvo, lahko pa tudi izkoristijo nefinančno podporo, ki je pogosto koristnejša od finančne. Politike, ki se usmerjajo zgolj na zagotavljanje finančne podpore podjetjem in zbornicam, lahko oslabijo implementacijo vajeništva in tudi njegovo zamrtje po ukinitvi finančnih sredstev. Zaželen je poudarek na ukrepih nematerialne podpore. Država bi morala na primer financirati in podpirati usposabljanje mentorjev v podjetjih – to možnost podpira večina deležnikov.

Sprejem novega zakona lahko spremlja:

- (a) razvoj smernic za deležnike (šole, delodajalce, mentorje, organizatorje PUD, vajence), ki so vključeni v vajeništvo: kako izvajati novosti zakona, z jasno določitvijo nalog, izvajalca, načina in časa izvajanja;
- (b) seznanjanje podjetij o možnosti sprejema vajencev in dijakov in s tem povezanimi odgovornostmi. Zbornice morajo seznaniti delodajalce s stroški in koristmi vajeništva, da bi prepoznali dodano vrednost programov vajeništva in bili bolj pripravljeni sodelovati v njih. Model stroškov in koristi mora biti osnovan na pilotnem projektu Ministrstva za izobraževanje, znanost in šport, s katerim bi zbrali zanesljive podatke o stroških. Zbornice bi lahko bile bolj aktivne pri iskanju drugih komunikacijskih kanalov in načinov mobilizacije podjetij (vključno z medijskimi kampanjami, predvsem na začetku uvajanja vajeništva, predstavitev na različnih sejmih);
- (c) ustvariti močno in stabilno skupino znotraj CPI (ali znotraj enega od ministrstev) za izvajanje vajeništva: kdo je neposredno odgovoren za razvoj področja;
- (d) nadgradnja spletne platforme Moja izbira, ki bi lahko bila stabilna platforma, ki bi jo uporabljali vsi udeleženci pri iskanju ali ocenjevanju vajeniških praks.
- (e) Zbornice lahko to priložnost uporabijo za večjo podporo podjetjem, tako da:
 - (i) zagotavljajo usklajevanje med vajenci in podjetji (mogoče s sodelovanjem s CPI na platformi *Moja izbira*);
 - (ii) poenotijo pristop in pripravijo bolj uporabniku prijazen, redno posodobljen register verificiranih podjetij, ki je povezan z mehanizmi zagotavljanja kakovosti;
 - (iii) obveščajo šole o sodelujočih podjetjih in o skladnosti z merili kakovosti;
 - (iv) zagotavljajo administrativno podporo mikro in malim podjetjem pri usklajevanju dnevnih dejavnosti vajeništva. To lahko spodbudi podjetja, da sprejmejo vajence;

- (v) ustvarijo platformo ali forum (mogoče letni dogodek), kjer se lahko podjetja in šole srečujejo in izmenjajo izkušnje. Prav tako bi bilo mogoče dobro nagraditi najboljše prakse/podjetja, da bi izboljšali javno podobo o statusu verificiranega podjetja.

Okvir 10. **Izkušnje modelov trajnostnega financiranja vajeništva v več državah EU**

Stroški se lahko delijo na različne načine.

- Romunija je sprejela nov zakon leta 2013, ki je vključeval klavzulo, ki poleg državnega proračuna dovoljuje financiranje vajeništva iz drugih virov, kot so donacije, sponzorstva, lastni viri delodajalcev in iz sredstev, ki se pridobijo prek Evropskega socialnega sklada. Tako je vajeništvo bolj privlačno za delodajalce, število pogodb o vajeništvu pa se je z 41 med leti 2005 in 2010 povečalo na 380 v obdobju 2013–2015.
- Strukturni skladi Evropske unije so omejeni in bodo sčasoma izginili. Tako države iščejo druge vire financiranja vajeništva. Eden izmed njih – sklad za usposabljanje – je trenutno predmet razprave v Litvi, ki želi vzpostaviti trajnostni sistem vajeništva.
- Sklade za usposabljanje, zasebne ali javno-zasebne, so uvedli v državah članicah EU, vključno z Dansko, Irsko, Madžarsko, Nizozemsko in Poljsko. Podjetja na Madžarskem plačujejo prispevke nacionalnemu skladu za usposabljanje, ki se nato uporabijo za financiranje dualnega poklicnega in strokovnega izobraževanja. Praktično usposabljanje v podjetju se financira iz lastnih virov; podjetje lahko porabi svoj prispevek za poklicno usposabljanje za povezane stroške in tudi zahteva dodatno plačilo izdatkov iz nacionalnega sklada za zaposlovanje. Na Poljskem lahko delodajalci prejmejo vračilo vajeniških plač in stroškov za zavarovanje socialne varnosti iz sklada za delo, ki se financira iz državnega proračuna in prispevkov podjetij. Sektorski skladi za usposabljanje na Nizozemskem zagotavljajo podjetjem proračun za praktično usposabljanje vajencev z delom (odvisno od sektorja).
- Leta 2015 se je britanska vlada odločila uvesti prispevek za vajeništvo za delodajalce v Angliji, da bi financirala povečano število vajencev in zmanjšala vse večje pomanjkanje znanja in spretnosti.

Vir: Pripravljeno na podlagi BusinessEurope (2016a).





6. Sklepne opombe

Sklepne opombe

Slovenija je imela tradicijo vajeništva, ki je bil standarden način usposabljanja številnih generacij do konca 70. let 20. stoletja, ko je bilo ukinjeno. Približno četrto stoletja pozneje, potem ko se je Slovenija osamosvojila, se je izvedel poskus (ponovne) uvedbe sistema vajeništva po vzoru modelov dualnega sistema iz Avstrije, Nemčije in Švice. Tudi ta je bil ukinjen, še preden se je lahko dobro uveljavil. Trenutna prizadevanja za izvajanje vajeništva v Sloveniji potekajo v razmerah, ko številni deležniki menijo, da je poklicno in strokovno izobraževanje v odgovornosti države, predvsem Ministrstva za izobraževanje, znanost in šport.

Pred koncem tega poročila je Parlament Republike Slovenije sprejel Zakon o vajeništvu (8. maja 2017). Slovenija se je tako znašla na razpotju, kjer je treba sprejeti več odločitev, da bi zakon deloval in povečal zaposlenost med mladimi, podprl njihov prehod na trg dela ter izboljšal učinkovitost razvoja in uporabe njihovega znanja in spretnosti. Potrebni so koraki v smeri skupnega sistema za razvoj znanja in spretnosti, kjer socialni partnerji prevzemajo več lastništva in igrajo pomembnejšo vlogo v vseh vidikih vajeništva ter poklicnega in strokovnega izobraževanja, vse od strateške zasnove do izvajanja in spremljanja.

Seznam kratic

CBA	Cost-benefit analysis (analiza stroškov in koristi)
CPI	Center Republike Slovenije za poklicno izobraževanje
EAfA	European Alliance for Apprenticeships (Evropsko zavezništvo za vajeništvo)
EQAVET	European Quality Assurance in Vocational Education and Training (Evropski okvir kakovosti poklicnega in strokovnega izobraževanja)
ESS	Evropski socialni sklad
IKT	Informacijsko-komunikacijska tehnologija
MIC	medpodjetniški izobraževalni center
MIZŠ	Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport
MDDSZEM	Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnost
MSP	mala in srednja podjetja
NPK	nacionalne poklicne kvalifikacije
PUD	praktično usposabljanje z delom
PSI	poklicno in strokovno izobraževanje

Seznam literature

Pravni akti

Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport in CPI (2016). *Izhodišča za pripravo izobraževalnih programov nižjega in srednjega poklicnega izobraževanja ter programov srednjega strokovnega izobraževanja. [Guidelines for the preparation of educational programmes of lower and upper secondary VET and secondary VET programmes].*

http://www.cpi.si/files/cpi/userfiles/Datoteke/kurikulum/Izhodisca2016_srednjesolska_cistopis.pdf

Pravilnik o normativih in standardih za izvajanje izobraževalnih programov in vzgojnega programa na področju srednjega šolstva (2010). *Uradni list RS*, 62/2010 z dne 30. 7. 2010.

<http://www.uradni-list.si/glasilo-uradni-list-rs/vsebina/2010-01-3507>

Pravilnik o poklicni maturi (2008). *Uradni list RS*, 44/2008 z dne 7. 5. 2008.

<http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200844&stevilka=1976>

Pravilnik o verifikaciji in vodenju registra učnih mest ter o izbrisu iz registra (2003). [Rules on the verification and on the keeping of a register of learning workplaces, and on removal from the register]. *Uradni list RS*, 26/2003 z dne 13. 3. 2003.

<http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200326&stevilka=995>

Pravilnik o vsebini in postopku vodenja registra delodajalcev, ki izvajajo praktično izobraževanje študentov v višjem strokovnem izobraževanju (2008). *Uradni list RS*, 25/2008 z dne 14. 3. 2008.

<http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200825&stevilka=977>

Pravilnik o zaključnem izpitu (2008). *Uradni list RS*, 56/2008 z dne 6. 6. 2008.

<http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200856&stevilka=2410>

Zakon o delovnih razmerjih. [Employment Relationship Act]. (2013). *Uradni list RS*, 21/2013 z dne 13. 3. 2013.

<http://www.uradni-list.si/1/content?id=112301>

Zakon o nacionalnih poklicnih kvalifikacijah (2007). [National Vocational Qualifications Act]. *Uradni list RS*, 1/2007 z dne 5. 1. 2007.

<http://www.uradni-list.si/1/content?id=77726>

Zakon o organizaciji in financiranju vzgoje in izobraževanja (2015). [The Organisation and Financing of Education Act]. *Uradni list RS*, 16/07 –36/08, 58/09, 64/09 – popr., 65/09 – popr., 20/11, 40/12 – ZUJF, 57/12 – ZPCP-2D in 47/15.

<http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO445>

Zakon o poklicnem in strokovnem izobraževanju (1996). [Vocational Education and Training Act]. *Uradni list RS*, 12/1996 z dne 29. 2. 1996.

<http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=199612&stevilka=568>

Zakon o poklicnem in strokovnem izobraževanju (2006). [Vocational Education and Training Act]. *Uradni list RS*, 79/2006 z dne 27. 7. 2006.

<http://www.uradni-list.si/1/content?id=74689>

Zakon o urejanju trga dela (2010). [Law on Labour Market Management]. *Uradni list RS* 80/2010 z dne 12. 10. 2010.

<https://www.uradni-list.si/glasilo-uradni-list-rs/vsebina/2010-01-4304/zakon-o-urejanju-trga-dela>

Zakon o vajeništvu (2017). [Law on Apprenticeship]. *Uradni list RS* 25/2017 z dne 19. 5. 2017.

<https://www.uradni-list.si/glasilo-uradni-list-rs/vsebina/2017-01-1324?sop=2017-01-1324>

Zakon o varnosti in zdravju pri delu (2011). [Occupational Health and Safety Act]. *Uradni list RS* 43/2011 z dne 3. 6. 2011.

<http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2011-01-2039>

Zakon o višjem strokovnem izobraževanju (2004). [Higher Vocational Education Act]. *Uradni list RS* 86/2004 z dne 5. 8. 2004.

<http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200486&stevilka=3840>

Drugi viri

BusinessEurope (2016a). *The cost-effectiveness of apprenticeship schemes: making the business case for apprenticeships*. [Stroškovna učinkovitost shem vajeništva: poslovni primer za vajeništvo.]

<https://www.besnesseurope.eu/publications/cost-effectiveness-apprenticeship-schemes-making-case-apprenticeships>

BusinessEurope (2016b). *Opinion of the advisory committee on vocational training (ACVT) addressed to the European commission on a shared vision for quality and effective apprenticeships and work-based learning*. [Mnenje svetovalnega odbora o poklicnem usposabljanju (ACVT), naslovljeno Evropski komisiji za skupno vizijo kakovostnega in učinkovitega vajeništva in učenja z delom.]

Cedefop (2015). *Apprenticeship review: Lithuania. Signposting the apprenticeship path in Lithuania*. [Pregled področja vajeništva: Litva. Usmerjevanje področja vajeništva v Litvi.]. Luksemburg: Urad za publikacije. Tematski pregledi.

<http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/4140>

Cedefop (2016). *Professional development for VET teachers and trainers*. [Strokovni razvoj učiteljev in vodij poklicnega in strokovnega izobraževanja.] Kratko poročilo; junij 2016.

<http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/9112>

Cedefop ReferNet Slovenia (2014). *Apprenticeship-type schemes and structured work-based learning programmes*. [Sheme vajeništva in strukturni programi učenja z delom.]

https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2015/ReferNet_SI_2014_WBL.pdf

CPI (2007). Center Republike Slovenije za poklicno izobraževanje pri razvoju skupnega evropskega področja poklicnega in strokovnega izobraževanja [National institute for vocational education and training in development of a common European VET area.] Ljubljana: CPI.

http://www.cpi.si/files/cpi/userfiles/Publikacije/ESF_eng.pdf

ETUC/Unionlearn (2016). *A European quality framework for apprenticeships: a European trade union proposal*.

<https://www.etuc.org/publications/european-quality-framework-apprenticeships#.WWx6C7kUI9A>

Evropska komisija (2012a). *Apprenticeship supply in the Member States of the European Union*.

<https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/3b34aeca-d9bb-4ac1-a3dc-d106e43bc2bf>

Evropska komisija (2012b). *Moving youth into employment: communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions*. COM(2012) 727 final.

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52012DC0727&from=EN>

Evropska komisija (2015). *High-performance apprenticeships and work-based learning: 20 guiding principles*.

<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=14881&langId=en>

Evropska komisija (2016a). *Commission work programme 2017: delivering a Europe that protects, empowers and defends: communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions*. COM(2016) 710 final:

https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/cwp_2017_en.pdf

Evropska komisija (2016b). *A new skills agenda for Europe: working together to strengthen human capital, employability and competitiveness: communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions*. COM(2016) 381 final:

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1495184633044&uri=CELEX:52016DC0381>

Evropska komisija (2017). *Spring 2017 economic forecast: Slovenia*. [Gospodarska napoved za pomlad 2017: Slovenija].

https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-performance-and-forecasts/economic-performance-country/slovenia/economic-forecast-slovenia_en

Klančnik, B. (2016). *Povezovanje šol in podjetij v poklicnem in strokovnem srednješolskem izobraževanju*. Magistrsko delo [Connecting schools and enterprises in vocational and professional upper secondary education. Master's thesis]. Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Filozofska fakulteta, Oddelek za pedagogiko in andragogiko.

Klarič, T.; Mali, D.; Bauman, B. (2012). *Vloga zbornic, šol in delodajalcev pri poteku praktičnega usposabljanja z delom v programih poklicnega in strokovnega izobraževanja ter pri poteku praktičnega izobraževanja študentov višjih strokovnih šol*. [The role of chambers, schools and employers in providing workplace learning in higher professional education programmes]. Ljubljana: Center RS za poklicno izobraževanje (CPI) [National Institute of the Republic of Slovenia for vocational education and training].

<http://www.cpi.si/files/cpi/userfiles/Datoteke/evalvacija/2012-13/vlogazbornicdelodajalcevsolpriPUDinPRI.PDF>

Latvijsko predsedovanje Svetu Evropske unije (2015). *Riga conclusions 2015 on a new set of medium-term deliverables in the field of VET for the period 2015–20, as a result of the review of short-term deliverables defined in the 2010 Bruges communiqué*.

http://ec.europa.eu/education/policy/vocational-policy/doc/2015-riga-conclusions_en.pdf

- Lenič, Š. (2016). *Izvajanje pogojno razpisanih izobraževalnih programov poklicnega in strokovnega izobraževanja* [Provision of conditionally offered educational programs of vocational and professional education]. Ljubljana: Center RS za poklicno izobraževanje (CPI) [National Institute of the Republic of Slovenia for vocational education and training].
- Medveš, Z. (2013). Poklicno izobraževanje je pred desetletjem skrenilo na slepi tir [Vocational education entered a cul-de-sac decade ago]. *Sodobna pedagogika* [Journal of contemporary educational studies], Vol. 64, No 1, pp. 10–31.
<http://www.sodobna-pedagogika.net/en/archive/2013-64130/issue-1-march>
- Medveš, Z. et al. (2008). Prispevek poklicnega in strokovnega izobraževanja k pravičnosti in socialni vključenosti [Contribution of vocational education and training to equity and social inclusion]. *Sodobna pedagogika* [Journal of contemporary educational studies], Vol. 59, No 5, pp. 74–94.
<http://www.sodobna-pedagogika.net/en/archive/2008-59125/issue-5-december>
- Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti (2014). *Načrt za izvajanje ukrepov aktivne politike zaposlovanja za leto 2015*. [Active employment policy measures for 2015].
http://www.mddsz.gov.si/si/zakonodaja_in_dokumenti/pomembni_dokumenti/#c8070
- OECD (2012). *Note on quality apprenticeships for the G20 task force on employment*.
<https://www.oecd.org/els/emp/OECD%20Apprenticeship%20Note%2026%20Sept.pdf>
- Skills Funding Agency (2015). *Apprenticeship training agency: recognition process guidance*.
http://dera.ioe.ac.uk/25857/1/Recognition_Process_Guidance.pdf
- Slander, V.; Hvala Kamenšček, P. (uredniki.). (2007) *Priznavanje neformalnega in priložnostnega učenja. Aktivnost OECD 2006-2007. Nacionalno poročilo za Slovenijo* [Recognition of non-formal and informal learning. OECD activity 2006-07. Country background report Slovenia]. Ljubljana: Center RS za poklicno izobraževanje (CPI) [National Institute of the Republic of Slovenia for vocational education and training].

- Svet Evropske unije (2013). *Council declaration on European alliance for apprenticeships*. [Deklaracija Sveta o Evropskem zavezništvu za vajeništvo. Zasedanje Sveta za zaposlovanje, socialno politiko, zdravje in varstvo potrošnikov.] Luksemburg, 15. oktobra 2013.
http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_Data/docs/pressdata/en/lsa/139011.pdf
- Wolter, S.C; Mühlemann, S. (2015). *Apprenticeship training in Spain: a cost-effective model for firms?* Gütersloh: Bertelsmann Stiftung.
https://www.fundacionbertelsmann.org/fileadmin/files/Fundacion/Publicaciones/ROI_web_EN.pdf
- Zavod za zaposlovanje Republike Slovenije in Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti (2014). *Youth guarantee implementation plan 2014–15*.
http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/zaposlovanje/SLO_YG_eng.pdf
- Zavod za zaposlovanje Republike Slovenije; Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti (2013). *Mladi in trg dela*. [Youth and the labour force].
http://www.ess.gov.si/_files/4809/mladi_in_trg_dela.pdf
- Žagar, T.; Hergan, M. (uredniki). (2013). *Rezultati spremljanja zaposljivosti posameznikov, ki so končali srednje poklicne in strokovne šole*. [Results of monitoring of employability of graduates of upper secondary vocational and professional schools]. Ljubljana: Center RS za poklicno izobraževanje (CPI) [National Institute of the Republic of Slovenia for vocational education and training].
http://www.cpi.si/files/cpi/userfiles/Datoteke/evalvacija/2013-14/Spremljanje_zaposljivosti_2013_final.pdf

Spletne strani

- Andragoški center Republike Slovenije (Slovenian Institute for Adult Education):
http://www.acs.si/about_siae
- Cedefopova spletna stran za napoved spretnosti: Napoved povpraševanja in ponudbe spretnosti:
<http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/forecasting-skill-demand-and-supply/data-visualisations>

Eurostat – podatki o zaposlenosti in brezposelnosti za 2016 (anketa delovne sile).

<http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/main-tables>

Eurostat (2015). Stopnja rasti realnega BDP.

<http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tec00115&plugin=1>

Evropska komisija: Spletna stran s pregledom uspešnosti MSP:

<https://ec.europa.eu/growth/smes/business-friendly-environment/performance-review-2016>

<http://www.stat.si/StatWebArhiv/en/field-overview?idp=16&headerbar=7>

OECD: povzetek gospodarske napovedi (junij 2017): Slovenija.

<http://www.oecd.org/eco/outlook/slovenia-economic-forecast-summary.htm>

Statistični urad Republike Slovenije – družbe

<http://www.stat.si/StatWebArhiv/en/field-overview?idp=16&headerbar=7>

PRILOGA

Tematski pregled za področje vajeništva: analitični okvir

Značilnosti vajeništva:

- sistematična dolgoročna izmenična obdobja praktičnega usposabljanja v podjetju in v ustanovi za izobraževanje in usposabljanje;
- vajenec je pogodbeno vezan na delodajalca in prejema plačilo (plačo ali nadomestilo);
- delodajalec prevzema odgovornost za praktično usposabljanje z delom v programu, ki vodi do kvalifikacije.

Področja analize	Operativni deskriptorji
1. Umeščenost v sistem izobraževanja in usposabljanja	Vajeništvo je opredeljeno in urejeno v pravnem okviru (zakonsko regulirana in priznana učna pot).
	Vajeništvo vodi k formalno priznani kvalifikaciji, ki zajema učenje v šoli ter v podjetju.
	Vajeništvo ponuja tako horizontalne kot vertikalne poti za nadaljnjo specializacijo ali izobraževanje na višjih stopnjah.
2. Upravljanje	Vloge in odgovornosti ključnih akterjev (države, socialnih partnerjev, šol, ponudnikov poklicnega in strokovnega izobraževanja, podjetij) na državni, regionalni in lokalni ravni so jasno opredeljene in razdeljene: sprejemanje odločitev, izvajanje, svetovanje, nadzor.
	Imenuje se organ za usklajevanje in sprejemanje odločitev.
	Socialni partnerji razumejo in priznavajo pomen vajeništva za usposobljeno delovno silo.
	Predstavniki delodajalcev in delojemalcev so aktivno vključeni na vseh ravneh.
3. Vsebina usposabljanja in učni izidi	Izobraževalni programi in katalogi znanja so razviti na podlagi izobrazbenih in poklicnih standardov in/ali profilov poklicev.

Področja analize	Operativni deskriptorji
3. Vsebina usposabljanja in učni izidi	Standardi so širši od potreb podjetij in se izražajo v učnih izidih.
	Vsebine in pričakovani učni izidi v podjetjih in šolah so jasno razdeljeni in oblikujejo povezano zaporedje.
	Standarde usposobljenosti/poklicne standarde/izobraževalne programe se redno evalvira in posodablja.
	V kurikulumu je določena alternacija med šolo in podjetjem ter trajanje.
	Določene so (minimalne) zahteve za vstop v programe vajeništva.
	Končna ocena je skupna za izobraževanje v šoli in usposabljanje podjetju ter je neodvisna.
4. Sodelovanje med šolo in podjetjem	Med šolo in podjetjem obstaja sodelovanje in jasna razločitev odgovornosti ter tudi uveljavljeni mehanizmi za izmenjevanje povratnih informacij.
	Šola, podjetje in vajenec skupaj razvijejo načrt izvajanja vajeništva, ki temelji na izobraževalnem programu in poklicnem standardu.
	Načrt izvajanja vajeništva zagotavlja, da učenje v podjetju zajema celoten sklop praktičnih spretnosti in kompetenc, ki jih zahteva kvalifikacija.
	Ti mehanizmi zagotavljajo kontinuiteto učenja tako v šoli kot v podjetju, vključno z usposabljanjem med poukom v primeru neuspelega usposabljanja v podjetju.
	Eden od izvajalcev (zakonsko določen) prevzeme usklajevanje v postopku.
5. Vključevanje in podpora podjetjem	Pravice in obveznosti podjetij, ki zagotavljajo usposabljanje, so zakonsko določene.
	Obstajajo strategije, pobude za trženje vajeništva in seznanjanje podjetij o koristih sprejema vajencev, povezanih odgovornostih in razpoložljivih spodbudah.
	Obstajajo minimalne zahteve za podjetja, ki so pripravljena zagotoviti mesta za vajence in/ali postopek verifikacije.
	Obstaja sistem (nefinančne) podpore podjetjem (predvsem malim in srednjim podjetjem).

Področja analize	Operativni deskriptorji
5. Participation of and support to companies	Obstajajo priznanja in celo nagrade podjetjem, ki zagotavljajo kakovostno vajeništvo. Organizacije delodajalcev igrajo ključno vlogo pri vključevanju in podpiranju podjetij.
6. Strokovne zahteve in podpora učiteljem in mentorjem v podjetjih	Podjetja morajo za spremljanje vajencev imenovati usposobljenega člana osebja (mentor). Obstajajo določne zahteve za usposobljenost in kompetence mentorja za vajence v podjetju. Mentor za vajence v podjetju mora biti usposobljen za poklic, za katerega opravlja usposabljanje. Mentor za vajence v podjetju mora imeti dokazila o pedagoški/didaktični usposobljenosti. Za mentorja v podjetju je na voljo usposabljanje za razvoj in nadgradnjo pedagoških/didaktičnih in drugih prenosljivih kompetenc. Obstajajo mehanizmi za sodelovanje in izmenjavo med mentorji v podjetju in učitelji, ki delajo na poklicnih in strokovnih šolah. Obstaja jasna določitev, kdo (učitelj ali mentor v podjetju) ima glavno odgovornost za učenje vajencev.
7. Mehanizmi financiranja in delitve stroškov	Podjetja, ki izvajajo vajeništvo, izplačujejo plače, kot je to določeno v pogodbenem dogovoru med podjetjem in vajencem in/ali neposredne stroške (oprema in material, mentorjev čas). Država je odgovorna za financiranje poklicnih in strokovnih šol in/ali plačila štipendij za vajence. Trajanje in organizacija vajeništva omogočata podjetjem, da z delom vajencev dobijo naložbo povrnjeno. Obstajajo splošne spodbude in/ali spodbude v določenih sektorjih ali poklicih (subvencije, davčni odbitki) za podjetja, da sprejmejo vajence. Socialni partnerji krijejo del stroškov (neposredno in/ali posredno).
8. Zagotavljanje kakovosti	Mehanizmi za zagotavljanje kakovosti obstajajo na sistemski ravni in na ravni podjetij in šol, ki izvajajo usposabljanje. Odgovornosti za zagotavljanje kakovosti so razdeljene. Jasno je, kdo je odgovoren za posamezne vidike zagotavljanja kakovosti.

Področja analize	Operativni deskriptorji
9. Delovni in učni pogoji za vajence	Pravice in obveznosti vajencev so zakonsko določene.
	Vajeništvo je privlačna možnost za učence.
	Obstaja referenčna točka/organizacija, ki seznanja vajence o pravicah in odgovornostih vseh strani in jih podpira v primeru težav.
	Vajenec ima s podjetjem sklenjeno pogodbo o zaposlitvi in uživa vse pravice in prednosti zaposlenega in izpolnjuje vse odgovornosti.
	Pogodba o usposabljanju, ki jo podpišejo podjetje, šola (center za usposabljanje) in vajenec, opredeljuje program usposabljanja.
	Vajenec je zaščiten, če podjetje ne more zagotoviti usposabljanja (npr. stečaj).
10. Odzivnost na trg dela	Vajenec ima dostop do storitev karijerne orientacije in svetovanja.
	Obstajajo institucionalni postopki, ki omogočajo, da se vajeništvo odziva na potrebe trga dela ali jih predvideva.
	Učinke in rezultate vajeništva se redno spremlja in evalvira.
	Izvaja se predhodne in naknadne evalvacije vplivov vajeništva.

Vir: Cedefop.



SI

PREGLED VAJENIŠTVA SLOVENIJA

Uvajanje vajeništva v Sloveniji



Ta publikacija je končno poročilo tematskega pregleda Evropskega centra za razvoj poklicnega usposabljanja (Cedefop) za področje vajeništva v Sloveniji, ki je potekal med junijem 2015 in marcem 2017 na zahtevo Ministrstva za izobraževanje, znanost in šport Republike Slovenije. Poročilo predstavlja ključne ugotovitve in predloge za ukrepe, vključno z mnenji o Zakonu o vajeništvu, ki je bil v času pregleda v pripravi, sprejet pa je bil maja 2017. Priporočilo pregleda je, da se na začetku postavijo temelji za jasno vizijo in širšo politiko vajeništva. Nadaljevalo bi se z določitvijo gradnikov pilotnega izvajanja in spremljanja, ki bi temeljilo na že obstoječem znanju in izkušnjah. Sledi spodbujanje podjetij in učencev s fleksibilnimi rešitvami in individualizirano podporo, vključno z izboljšano karierno orientacijo. Potrebna pa je tudi boljša komunikacija, sodelovanje in usklajevanje med vsemi akterji, ki morajo sprejeti svoje odgovornosti; zagotavljanje usposobljenih mentorjev v podjetju in razvoj trajnostnega modela financiranja skupaj z nematerialno podporo.

4157 SI – TI-02-17-828-SL-N – doi:10.2801/063712

**CEDEFOP**Evropski center za razvoj poklicnega
usposabljanja

Europe 123, 57001 Solun (Pylea), GRČIJA

PO Box 22427, 55102 Solun, GRČIJA

Tel. +30 2310490111, Faks +30 2310490020, E-pošta: info@cedefop.europa.eu

www.cedefop.europa.eu

Urad za publikacije

ISBN 978-92-896-2521-0



9 789289 625210