

POGLEDI



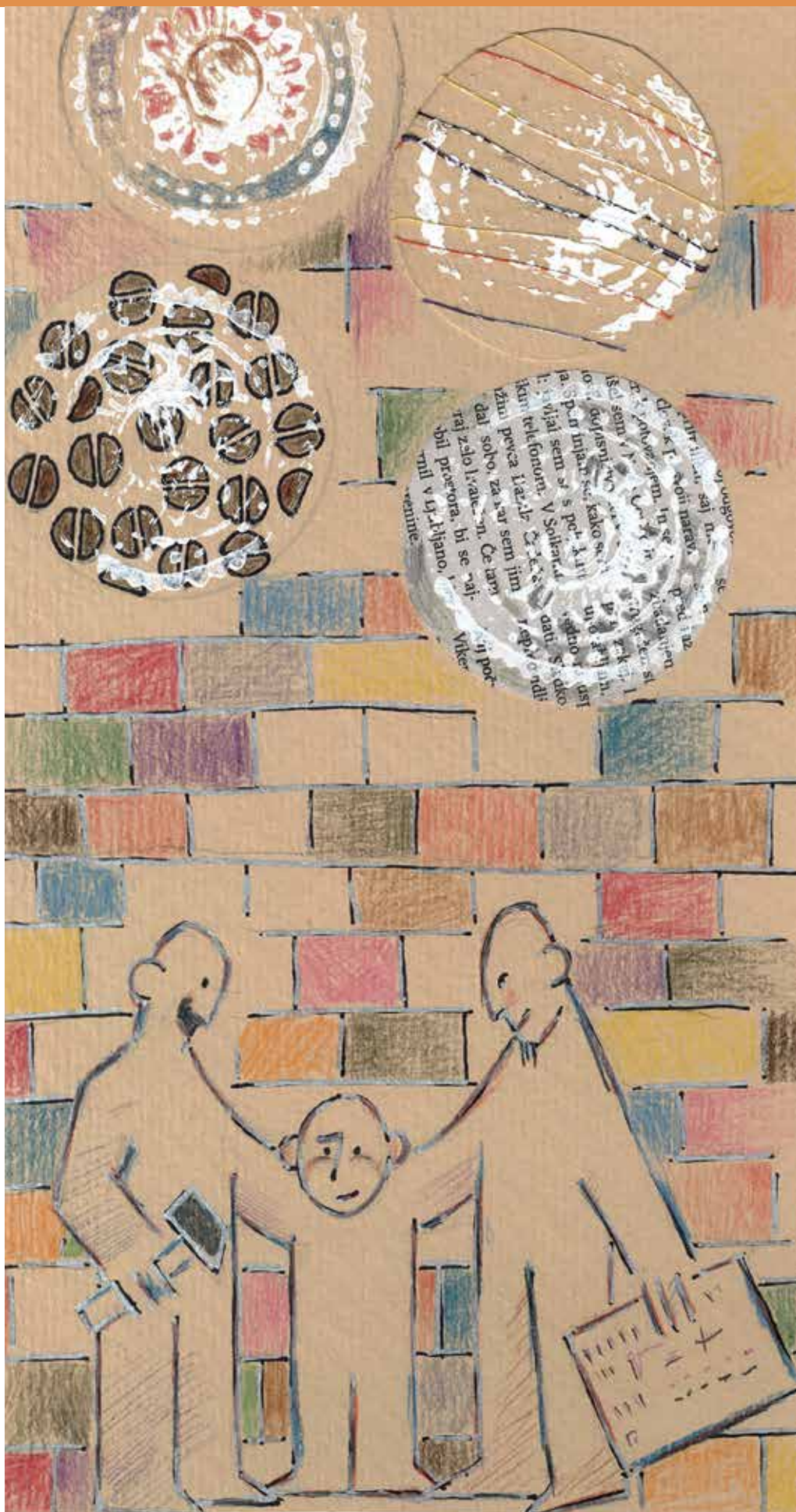
VAJENIŠTVO

INTERVJU – BOŠTJAN ZGONC

V sistemu imamo že sedaj rešitve za povezovanje izobraževanja in trga dela, vendar niso v celoti izkoriščene

POGLED IZ TUJINE – DANSKA:

Če želite, da delodajalci prevzamejo odgovornost, jim morate dati pravice





Evropa 2020 je strategija EU za pametno, trajnostno in inkluzivno rast. Kako lahko usposabljanje pomaga ljudem, da nadgradijo in razširijo svoje znanje ter ga uporabijo tako, da bodo nudili boljše izdelke in storitve z manj energije in z bolj racionalno porabo surovin?

www.cedefop.europa.eu

UVODNIK

Metka Šlander

V današnjem času ekonomske krize se po eni strani soočamo z visoko brezposelnostjo, še posebej pri mladih, po drugi strani pa z nezasedenimi delovnimi mesti. Nekatere države se z brezposelnostjo mladih spopadajo bolje kot druge, na primer Avstrija, Danska ali Nemčija. Vsem tem trem državam je skupen dobro razvit vajeniški oz. dualni sistem. V Sloveniji pa ima vajeništvo kljub svojim prednostim (olajša prehod iz šole v zaposlitev) negativno konotacijo.

Vajeništvo je v Evropi trenutno zelo aktualna tema. Evropska komisija daje večji poudarek vajeništvu in spodbuja tesnejše sodelovanje med poklicnim izobraževanjem in podjetji ter delodajalci. Poleg tega je Evropska komisija ustanovila Evropsko zaveznitva za vajeništvo (European alliance for apprenticeship), ki povezuje javne organe, podjetja, socialne partnerje, izvajalce poklicnega izobraževanja, mlade in druge ključne akterje, skratka vse, ki so zainteresirani za promocijo različnih oblik vajeništva v Evropi. Podpisnica zaveze je tudi Slovenija.

S to številko Pogledov želimo opozoriti na stanje vajeništva v Sloveniji. Zgodovinski pregled in trenutni razvoj nam je razgrnil Boštjan Zgonc z Ministrstva za izobraževanje,

znanost in šport, ki je svojo celotno kariero posvetil poklicnemu izobraževanju. Prevedli smo tudi Cedefopov tematski povzetek o razvoju vajeništva, ki ponuja primerjavo vajeništva v Evropi in izpostavlja dobre prakse. Svoj pogled na vajeništvo je dodal tudi Branko Kumer, predsednik Strokovnega sveta RS za poklicno izobraževanje, ki pravi, da reforme ne potrebujemo, se je pa smiselno ozreti po Evropi, kjer lahko najdemo rešitve, ki so uporabne tudi za slovenski prostor. Poiskali smo tak primer, in sicer Dansko, ki je ravno v obdobju obsežne prenove poklicnega izobraževanja in usposabljanja. Regina Lamscheck Nielsen, ki se ukvarja z raziskavami na področju izobraževanja, nam je predstavila tako dobre kot šibke strani poklicnega izobraževanja in usposabljanja v svoji državi.

Prizadevanja za uveljavitev in razvoj vajeništva podpira tudi Evropski center za razvoj poklicnega usposabljanja (Cedefop), vodilna avtoriteta na področju poklicnega izobraževanja v Evropi, ki bo leta 2015 praznoval 40. obletnico delovanja. V tem času je prehodil dolgo pot in se razvil v svojo današnjo podobo – svetovno znano organizacijo, vodilno avtoriteto za poklicno izobraževanje in usposabljanje (PIU) v Evropi. Ustanovljen je bil leta 1975, sedež pa je imel v Berlinu. Cedefop je najprej deloval kot platforma za izmenjavo informacij s področja PIU v Evropi. Njegova glavna naloga je bila priprava poročil o sistemih PIU in programih ter vzdrževanje največje knjižnice PIU v Evropi. Ustanovitev je prispevala k razvoju skupne evropske politike na področju VET, ki pa v sedemdesetih in osemdesetih letih 20. stoletja ni prav zaživela.

Pod vplivom Lizbonskega procesa leta 2000 se je povečala tudi vloga Cedefopa, katerega sedež je bil že leta 1995 prestavljen v Solun. Skladno s svojo novo vlogo je Cedefop z analizami in poročili o politikah in razvoju poklicnega izobraževanja in usposabljanja v državah članicah začel sodelovati tudi pri oblikovanju skupnih evropskih orodij in načel, ki temeljijo na konceptu učnih izidov, kot so Europass, Evropsko ogrodje kvalifikacij, Okvir zagotavljanja kakovosti – EQAVET, ECVET. Danes se Cedefop ne osre-

dotoča samo na PIU, temveč deluje na stičišču poklicnega izobraževanja in trga dela ter si prizadeva zmanjšati razkorak med njima.

Poleg tega Evropski komisiji, državam članicam in socialnim partnerjem posreduje aktualne informacije ter tako vpliva na razvoj strategije PIU v Evropi. Glavni trije poudarki med letoma 2012 in 2014 so:

- podpora modernizaciji sistemov poklicnega izobraževanja in usposabljanja;
- kariere in prehodi: nadaljevalno poklicno izobraževanje, izobraževanje odraslih in učenje na delovnem mestu;
- analiza potreb po spretnostih in kompetencah za usmerjanje ponudbe poklicnega izobraževanja in usposabljanja.

Cedefop je za izpolnjevanje svojih nalog leta 2002 ustanovil mrežo ReferNet. ReferNet je mreža ustanov, prek katere Cedefop zbira informacije o nacionalnih sistemih in politikah PIU v državah članicah EU, na Islandiji in Norveškem. V Sloveniji koordinacijska točka ReferNet deluje v okviru Centra Republike Slovenije za poklicno izobraževanje. Organizacije, vključene v mrežo, pošiljajo Cedefopu informacije o vlogi, namenu, upravljanju in strukturi PIU v državi. Poleg tega ponujajo tudi vpogled v dogajanje in trende na področju politik z omenjenega področja ter poglobljeno analizo tega, kako vsaka država napreduje pri izvajanju skupnih ciljev evropske politike.

Koordinacijske točke pripravljajo različna poročila:

- Poklicno izobraževanje v Evropi, nacionalno poročilo (*VET in Europe country report*), vsebuje opis nacionalnih sistemov poklicnega izobraževanja. Poročila so namenjena širokemu krogu zainteresiranih, mladim in odraslim.
- Kratka predstavitev poklicnega izobraževanja (*Spotlight on VET*): povzema ključna dejstva, izzive in razvoj nacionalnih sistemov poklicnega izobraževanja. Namenjena je bralcem, ki potrebujejo kratek uvod v poklicno izobraževanje v določeni državi.
- Kratki opisi nacionalnih sistemov poklicnega izobraževanja zagotavljajo najbolj svež pregled sistema poklicnega izobraževanja v državi, ki predseduje EU.
- Bibliografske reference tvorijo bibliografsko bazo Cedefopa (VET-Bib), ki hrani največjo zbirko literature za področje poklicnega izobraževanja in usposabljanja v Evropi (več kot 80.000 zapisov).

Slovenskemu ReferNetu lahko sledite na www.refernet.si, dogajanje na Cedefopu pa lahko spremljate prek spletne strani www.cedefop.europa.eu oz. prek Facebooka in Twitterja.

KAZALO

2 Uvodnik

4 INTERVJU – BOŠTJAN ZGONC V sistemu imamo že sedaj rešitve za povezovanje izobraževanja in trga dela, vendar niso v celoti izkoriščene

8 TEMATSKI POVZETEK Razvoj vajeništva

12 PREDNOSTI IN PRILOŽNOSTI VAJENIŠTVA

13 INTERVJU – REGINA LAMSCHECK NIELSEN Če želite, da delodajalci prevzamejo odgovornost, jim morate dati pravice

15 Projekti CPI

ZALOŽNIK: **Center RS za poklicno izobraževanje**

GLAVNA IN ODGOVORNA UREDNICA: Danuša Škapin

UREDNIŠKI ODBOR: Metka Šlander, mag. Tina Klarič, Danuša Škapin

LEKTORIRANJE: AMIDAS

ILUSTRACIJE: Aleksander Nišavić Aco

OBLIKOVANJE IN PRELOM: KOFEIN dizajn d.o.o.

TISK: Cicero, d.o.o. | NAKLADA: 1.000 izvodov

NASLOV UREDNIŠTVA: Center RS za poklicno izobraževanje, Kajuhova 32U,

1000 Ljubljana | E-POŠTA: info@cpi.si | SPLETNE STRANI: www.cpi.si

ISSN 1855-2307

Pripravo publikacije je omogočilo sofinanciranje Evropske unije.

Vsebina gradiva v nobenem primeru ne odraža mnenja Evropske unije.

»V sistemu imamo že sedaj rešitve za povezovanje izobraževanja in trga dela, vendar niso v celoti izkoriščene«

mag. Tina Klarič,
Metka Šlander

Center RS za poklicno izobraževanje

Boštjan Zgonc je zaposlen na Ministrstvu za izobraževanje, znanost in šport. Področju poklicnega in strokovnega izobraževanja je posvetil celotno poklicno kariero kot sekretar na Uradu za razvoj šolstva, član Strokovnega sveta RS za poklicno in strokovno izobraževanje, vodja sektorja za višje šolstvo na Ministrstvu za izobraževanje, znanost in šport ter kot vodja ali član različnih strokovnih skupin. Na Centru RS za poklicno izobraževanje smo se z njim pogovarjali konec novembra 2014.



Celotno poklicno kariero ste vpeti v kreiranje sistema poklicnega in strokovnega izobraževanja, zato vas na začetku prosimo za kratek zgodovinski pregled vašega dela na tem področju. Kako ocenjujete uspešnost vključevanja delodajalcev v izvedbo praktičnega usposabljanja? Kateri so ključni dosežki, katere so pomanjkljivosti in na kaj bi morali biti pozorni pri nadaljnjem delu?

Moj spomin – strokovno že malo bolj profiliran – seže do nekaj let pred letom 1980, torej v čas nastajanja usmerjenega izobraževanja. Takrat so delodajalci v t. i. posebnih izobraževalnih skupnostih kar močno vplivali na razvoj poklicnega izobraževanja, in to je ena izmed stvari, ki smo jih pozneje žal opustili. Če zanemarimo kritičen del zgodbe

samoupravnega organiziranja, je bilo organiziranje izobraževalnih skupnosti ena izmed dobrih rešitev za sodelovanje delodajalcev in šol pri oblikovanju poklicnega izobraževanja. Zelo dragocena se mi zdi študija, ki jo je delal dr. Sagadin o usmerjenem izobraževanju. Študija je temeljito ocenila poklicno izobraževanje in pokazala vse slabosti, napake in nekatere zgrešene poglede pri tem. Mejniki so bile mednarodne primerjalne študije dr. Medveša in njegove ekipe, ki so pokazale celo vrsto evropskih zgledov, v primerjavi z nami, kje so naše šibke točke: zlasti glede vprašanja praktičnega izobraževanja, sistemske ureditve dualnega sistema v srednji Evropi, vajeništva v skandinavskih deželah itn. Tiste študije so bile prvi resni koraki k temu, da izstopimo iz zgolj naše notranje logike v mednarodno primerljivo okolje.

Leta 1995 smo dobili Belo knjigo, v kateri so bili postavljeni vsi sistemski temelji razvoja poklicnega izobraževanja, ki še danes obvladujejo zadevo. Takrat se je postavljala Center RS za poklicno izobraževanje (CPI) kot naša osrednja razvojna institucija na področju poklicnega in strokovnega izobraževanja. Takrat so se postavile tudi zahteve po jasni umestitvi poklicnega in strokovnega izobraževanja v izobraževalni sistem ter zahteve, da se v snovanje in izvajanje poklicnega izobraževanja vključijo delodajalci. Takrat se je izoblikovalo zelo pomembno stališče o enotnosti sistema poklicnega izobraževanja mladine in odraslih; da imamo iste standarde, merila, ocenjevanje, torej isti način, da pa so poti mladih in odraslih različne. Temeljno načelo je bilo povezovanje izobraževanja in dela. Poklicno izobraževanje temelji na tesni

povezavi izobraževanja in dela, zato so bili v Beli knjigi tudi postavljeni temelji za dualni sistem, za vajeništvo. Postavljali so se tudi temelji za to, da zgradimo poklicno izobraževanje na postsekundarni ravni – višje strokovno izobraževanje je tam dobilo prostor znotraj celotnega sistema.

Z zakonodajo leta 1996 smo dobili pravni okvir, ki bolj ali manj velja še danes, zlasti Zakon o organizaciji in financiranju vzgoje in izobraževanja (ZOFVI), dobili smo Zakon o poklicnem in strokovnem izobraževanju (ZPSI), ki je takrat obsegal tudi višješolsko izobraževanje, dobili smo temelje za medpodjetniške centre (MIC-e). Dobili smo strukturo, ki se je potem sicer spreminjala, razvijala itd., v osnovi pa stoji še danes. Pravno okolje, ki je bilo postavljeno leta 1996, je dalo stabilno podobo razvoja poklicnega in strokovnega izobraževanja. Na tej podlagi so bila potem pripravljena Izhodišča za pripravo izobraževalnih programov, leta 1998 so se uvajali novi programi, dualni sistem, mojstrski izpiti. Začel se je dualni sistem, ki je v takratni obliki imel nekatere slabosti. Zlasti je manjkalo temeljito vsesplošno soglasje vseh deležnikov o tem, kakšne so vloge, kdo ima odgovornosti, katere in kakšne so, kako se uresničujejo itn.

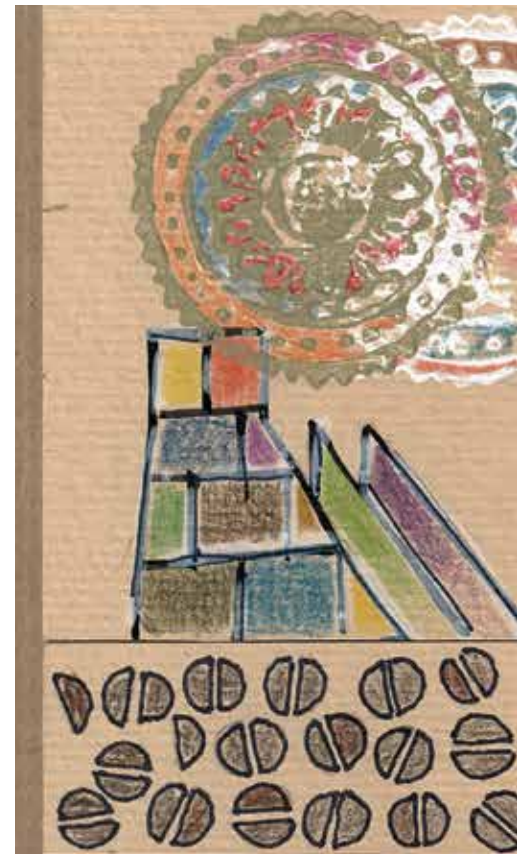
Poudaril bi, da so Izhodišča za pripravo izobraževalnih programov utemeljila pripravo poklicnih standardov in vsebujejo določila delodajalske sfere o potrebah gospodarstva. In še danes, po vseh teh letih, je vse oprto na poklicne standarde ter okrog tega teče ključna diskusija med delodajalci in drugimi ministrstvi itn. Zelo pomembno se mi zdi, da smo temelj dobili in odprli sistem za nacionalne poklicne kvalifikacije, v katerih imamo iste standarde, isto podlago za to, da se stvari pripeljejo kot del izobraževanja v obliki enega modula ali pa nacionalne kvalifikacije, ki je usmerjena le v priznavanje delovnih kompetenc.

Leta 2006 so je spremenil Zakon o poklicnem izobraževanju, ki je zadeve pravno uredil nekoliko drugače, podrobneje je uredil vlogo zbornic, v 19. in 20. členu, ter odpravil vajeništvo, hkrati pa obdržal elemente dualnega sistema, ki nam bodo, zdaj ko se

spet pogovarjamo o vajeništvu, najverjetneje omogočili, da bomo nekatere stvari lahko izpeljali, čeprav brez večjega navdušenja javnosti. To so ti ključni mejniki.

Kaj to pomeni, da ni prevelikega navdušenja nad idejo o ponovni vpeljavi vajeništva, ki jo kot prednostno nalogo postavljajo smernice EU. Zakaj smo z vajeništvom prenehali in zakaj znova tendence po ponovnem uvajanju vajeništva?

Glejte, vajeništvo je bilo v Beli knjigi (1995) ponujeno kot možnost, kot zgled na podlagi študij dr. Medveša, ki sem jih prej omenjal. Takrat je Obrtna zbornica imela ekipo ljudi, ki so imeli osebno izkušnjo z vajeništvom v Nemčiji in so tudi delali kot mojstri pred usmerjenim izobraževanjem, ko smo tudi pri nas imeli vajeništvo. Obrtna zbornica Slovenije je bila ena izmed pobudnikov, da se je v Zakonu o poklicnem in strokovnem izobraževanju (1996) ta segment iz Bele knjige uveljavil. Širša slovenska javnost tega nikoli ni dobro sprejela. V naši tradiciji, če vprašate običajnega človeka, ki se ne spozna veliko na izobraževalni sistem, je vajeništvo nekaj manjvrednega. Za razliko od srednje Evrope, kjer je vajeništvo nekaj pomembnega, pri nas v devetdesetih ni imelo pozitivne konotacije. Spomnim se, ko smo se vozili z vlakom v šolo in smo na vlaku bili mi in vajenci. Oni so imeli svoj denar, plačo, bili so neodvisni, samostojnejši od nas dijakov, ki smo od mam in očetov vsak dan dobili denar za malico in cigarete, oni pa so imeli svoj denar. Se pravi, so bili od nas samostojnejši, in to je nekaj štelo. Ampak potem se je to izgubilo in se je vajeništvo štelo tudi kot izkoriščanje mladih (npr. za manj zahtevna dela). In prepričan sem, da danes ni nobene skupine, ki bi mislila, da je vajeništvo prava rešitev. Če bi vprašali mlade, bi vsi bili radi študentje. 92 odstotkov generacije se nekam vpisuje. Predvsem ni vrednota hitro dobiti službo, postati neodvisen, ampak je vrednota dobiti najboljšo stopnjo izobrazbe, biti razgledan. To je kapital, to je investicija, to nekaj šteje. In v takem okolju vajeništvo ni nekaj zaželenega. Delodajalci razmišljajo, da bodo z vajenci imeli same stroške, da tako ali tako ne znajo delati, da jim bodo pokvarili orodje, da nimajo delovnih navad itn.



Razumevanje in priznavanje kvalifikacij iz drugih EU držav še vedno ni preprosto. S tem so tudi povezane ovire za delo in študij v tujini. Kako lahko iskalcem zaposlitve in študentom olajšamo mobilnost po Evropi?

www.cedefop.europa.eu



Boštjan Zgonc: »Vajeništvo je oblika, ki zagotavlja hitrejšo in zgodnejšo zaposlovanje.«

Katera skupina je potem zdaj za vajeništvo? Šole so proti. Če uvedemo vajeništvo, bodo učitelji izgubili nekaj sodelavcev, nekaj učiteljev praktičnega pouka bo namreč izgubilo delo. Se pravi, katera skupina je za? Sem in tja so posamezne skupine delodajalcev, so tisti, ki imajo stike s srednjeevropsko tradicijo ali prakso. So nekateri delodajalci, ki izrecno pravijo, dajte nam možnost, da imamo vajence – npr. hotelirji. Direktor hotela Slon, ki je eden izmed najbolj dobičkonosnih v Ljubljani, celo Sloveniji, pravi, da v hotelu Slon ne morejo imeti sodelavcev, ki jih ne bi vzgojili sami, ki bi imeli le znanja, pridobljena v šoli. Potrebujemo človeka, ki bo pripadal njihovemu podjetju, ki se zaveda, da je v Slonu, ki se drugače vede kot natakara na drugi strani ceste v bifeju. On mora biti drugačen, mora biti izjemen, izvrsten, vljuden. Mora razumeti, da je gost kralj. Tega se ne da naučiti v šoli, to se je mogoče naučiti samo pri njih. Zato on pravi, dajte nam vajence, in mi rečemo, da vajenec pomeni delovno razmerje, plačo. On pravi, da so pripravljene narediti tudi to. Če hočejo biti še naprej najboljši,

potrebujemo take in take kadre. Imamo torej del delodajalske strukture, ki to razume, ki se je tega pripravljena lotiti, ki razume vso dimenzijo vajeništva. Toda, za zdaj so ti v manjšini.

Praktično usposabljanje na delovnem mestu oziroma vajeništvo je v razvojni strategiji EU omenjeno zlasti v funkciji preprečevanja brezposelnosti, socialne izključenosti. Po drugi strani se nenehno poudarja potreba po povezovanju poklicnega izobraževanja in trga dela, po usvajanju poklicnih kompetenc v realnem delovnem okolju. Kako komentirate te usmeritve?

Natančno to, gre za dve stvari. Eno je prepričanje, da je nekatere kompetence mogoče pridobiti le na delovnem mestu. Tudi sam sem tako prepričan. Vi v šolskem sistemu, šolskih delavnicah, simuliranih procesih ne privzgojite odgovornosti za rezultat. Če pripeljemo avto k avtomehaniku, pa ti kolo slabo privijejo, zletimo na prvem ovinku s ceste. Kdor to dela, se zaveda, da lahko povzroči nesrečo. V šoli, ko privijaš in odvijáš

kolo dvajsetkrat, zato da bi se to naučil, profesor ne vidi, da si privleče tri vijake, četrtega si pa pozabil. Če se v gostinski šoli v delavnici, npr. midva igrava vloge, enkrat sem jaz gost, enkrat pa vi natakara, potem se pa vloge zamenjajo, se pač igrava. Ko pa pridejo resnični gostje, živčni, lačni, žejni, tečni itn., takrat se šele vidi, ali ste se vi sposobni odzvati na to, da je gost še vedno kralj, da se še vedno nasmehnete. In tukaj se vidi, da si je nekatere kompetence mogoče pridobiti le v pravih okoliščinah. To je del zgodbe. Ta del zgodbe imamo pri nas urejen tako, da imamo del praktičnega izobraževanja pri delodajalcih.

Vajeništvo je pristop, ki poleg tega cilja doseže še drug pomemben cilj; skrb delodajalca za bodočega sodelavca in zgodnejše zaposlovanje. V sedanjih razpravah o uvajanju vajeništva naletimo na argument, zakaj bi se zdaj šli vajeništvo, saj imamo sistem tako urejen, da nekatere kompetence pridobivamo v realnem delovnem okolju. In to drži, ne dosežemo pa drugega cilja, tj. zgodnejšega zaposlovanja. Tu je argument, ki bi ga mi morali slišati, da je vajeništvo oblika, ki zagotavlja hitrejšo in zgodnejšo zaposlovanje, ki omogoča, da se tam ta dva človeka najdeti. Seveda je to odvisno od tega, da vajeništvo lahko obstaja, če obstajajo delovna mesta. Švicarji so izračunali, da če je delovno mesto realno, potem ima delodajalec, če nanj vzame vajenca, 7 odstotkov dobička. Torej 7 odstotkov manj ga stane to delovno mesto, kot če nanj zaposli nekoga, ki ni vajenec. Če pa delovnega mesta nima, pa on zaposli vajenca samo tako, da ga bo izobraževal, je pa to 70-odstotna izguba. To so izračunali. Kakšni so stroški? Kaj od tega imaš in česa nimaš? Zato je tu vprašanje delovnih mest. Tudi pri nas, če bomo to uvajali, so vprašanja, kje, kdo ima delovno mesto. Kdo ima denar, da bo plačal in koliko odstotkov tega plačila vajenca bo morebiti dala država, skozi tak ali drugačen način financiranja? Ali z evropskimi sredstvi ali politiko aktivnega zaposlovanja, štipendiranja? Različne možnosti so, vendar pa mora imeti delodajalec osnovni interes, da bi delovno mesto zapolnil s človekom, ki se bo tam učil, ki bo njegov, ki bo poznal njegove skrivnosti, ki bo pripadal njegovemu podjetju. Jasno, da ni mogoče reči, da se vsak vajenec mora zaposliti, take določbe ni-

majo niti Nemci. Glede tega dela vajeništva menim, da je treba v tem smislu prisluhniti tudi pri nas.

Kako ocenjujete učinkovitost sistemskih mehanizmov glede odzivnosti izobraževalne sfere na trg dela?

Šola ima že zdaj veliko mehanizmov, ki jih ne izkorišča. Šola ima denimo precejšen del kurikuluma v svoji oblasti. 20 odstotkov kurikuluma je praznega; zakaj ga šola zapolni s stvarmi, ki nimajo veze s trgom dela. Če bi šola v resnici prisluhnila okolju in možnosti zaposlovanja. Veste, kaj je 20 odstotkov, to je skoraj eno leto v štiriletni šoli. Posebnosti, ki je njej prepuščena. Seveda smo mi nove programe naredili z akcijo in evropskim denarjem, ampak ta prostor je ves čas tam odprt. Oni lahko 20 odstotkov programa vsako leto naredijo na novo. Vidite, šole imajo možnost, pa tega ne naredijo, ker so preveč tradicionalne, ker je to povezano z zaposlitvami, z našo nefleksibilnostjo in spremembami, ki so v neki taki stabilni organizaciji (ki ima, dokler je stabilna, svojo vrednoto) hkrati tudi slabost. Že zdaj ima šola pooblastila usposabljanja, ki jih sprejema na svetu šole in daje za to javno veljavno listino. Pa tega ne delajo. Mi imamo v sistemu vgrajeno dvojje: v izobraževalnih programih imamo možnost vnašati novosti za potrebe konkretnega okolja in imamo pooblastila, da šole same pripravljajo programe izpopolnjevanja in usposabljanja, ki jih sprejmejo na svetu šole, in izdajo javno veljavno listino, kjer denimo piše, da je šola uvedla program izpopolnjevanja za mizarja za stilno pohištvo. Tako se lahko šole odzivajo na potrebe lokalnega gospodarskega okolja. In zakaj tega ne naredijo?

Kako komentirate kritike, ki prihajajo od delodajalcev, da šola dijaka ne pripravi na delo, da delodajalci mladih po sili ne morejo neposredno vključiti v delovni proces, da ne znajo delati in da jih morajo sami veliko stvari naučiti, preden samostojno opravljajo delovne procese.

Glejte, ko govorimo ravno o vajeništvu. V primeru vajeništva tega problema ne bi bilo, saj bi delodajalec vajenca naučil tisto, kar bo delal. V sedanjem sistemu pa se mladi usposablja pri različnih delodajalcih, zaposlijo se

še pri drugem, ki mu reče, da ga niso naučili niti tega, kje se prižge stroj. Seveda je tudi to mogoče, morda pri prejšnjih delodajalcih niso imeli takega stroja. In potem iz tega izhaja, da se mladi v šoli nič ne naučijo. To je ena stvar.

Druga stvar so pa pričakovanja. Trenutne sistemske rešitve ne omogočajo jasne delitve odgovornosti, kaj se mladi učijo v šoli in kaj pri delodajalcu. Primer, mi smo mladega fanta poslali na praktično izobraževanje v 1. letniku za tri tedne. Za te tri tedne je prišel k delodajalcu, ki polaga ploščice. Njegova prva naloga je bila, naj naredi prvo linijo ploščic v kopalnici. Kdor jih je kdaj polagal ve, da je to najtežji del, da ko je to narejeno, je potem enostavneje. Ampak prvo linijo narediti, tako da je ravna, to je pa problem. In tega ne moreš dati dijaku v 1. letniku, ki je bil v šoli in je ploščice komaj kdaj videl. Predstava o tem, kaj mora narediti šola in kaj delodajalec, je marsikdaj zgrešena. Gotovo kuhar, ki je 1. ali 2. leto na praksi, ne more prevzeti kuhinje za dva tisoč ljudi, saj še ni pripravljen. Kljub temu pa ga je treba spustiti zraven. Mora začeti delati. Tu so pa strahovi.

To je po mojem mnenju tudi naloga CPI-ja, da bi se za praktično usposabljanje na delovnem mestu izdelala orodja, ki bi delodajalce jasno vodila pri izvedbi prakse na delovnem mestu. Da bi delodajalcu jasno povedali, kaj mora početi. Ne da bi didaktizirali stvari, kot so v šoli. Ne da bi iz tega delali praktični pouk. Delodajalec mora vedeti, kaj od njega pričakujemo. Če se denimo od dijaka pričakuje, da bo delal s strankami, ga mora delodajalec pustiti, da to dela. Če od avtomehanika pričakujemo, da bo znal zamenjati zavorne ploščice, potem naj to dela. Ne pričakujemo od njega, da bo popravil elektroniko, ker je tudi sicer avtomehaniki ne popravljajo. Delodajalcem je treba povedati, kaj se od njih pričakuje, toda ne na podlagi sto ali več alinej, kolikor jih je zdaj v katalogih znanj. Predstavljal sem si, da bi izdelali plakate in na njih zapisali, katere so tiste ključne stvari, ki jih mora delodajalec prenesti na vajenca na praksi. Da bo točno vedel, aha, to je že naredil, tega še ni delal, to še mora. Razčistiti je treba, kako delodajalcem na primeren način sporočati, kaj in kako delati z mladimi ter kako sodelovati s šolo. To je delo za prihodnje.



Zaposleni bodo morali pridobiti dodatne spretnosti, če bodo hoteli opravljati delovna mesta, ki postajajo vse bolj zahtevna. Ali se bo starajoče prebivalstvo zmožno učiti in pridobivati nove kvalifikacije?

www.cedefop.europa.eu

TEMATSKI POVZETEK

Razvoj vajeništva

Vajeništvo je kljub svojim prednostim z vidika usklajevanja poklicnega izobraževanja in usposabljanja s potrebami trga dela premalo izkoriščeno.

Države se v prizadevanjih za zmanjšanje velike brezposelnosti med svojimi mladimi po pomoč ozirajo k drugim državam. Med gospodarsko recesijo so se namreč nekatere države, na primer Nemčija, Nizozemska in Avstrija, odrezale bolje od drugih ter brezposelnost mladih ohranile na razmeroma nizki ravni. To gre deloma pripisati njihovim vajeniškim ali »dualnim« sistemom, zato se je zanimanje zanje povečalo.

Vajeništvo (okvir 1) in druge oblike usposabljanja na delovnem mestu imajo kot metoda učenja določene prednosti. Z njimi lahko mladi in odrasli pridobijo za posamezno delovno mesto specifične spretnosti in splošne spretnosti, ki jih potrebujejo delodajalci, ter si tako olajšajo prehod iz šolskega ali drugega izobraževanja v zaposlitev. Sistemi vajeništva poleg tega krepijo sodelovanje med vladami, socialnimi partnerji, delodajalci in ustanovami za usposabljanje, zato ni presenetljivo, da je ponovno oživljanje takih sistemov postalo svetovni trend.

Okvir 1: Opredelitev vajeništva

Vajeništvo je mogoče opredeliti kot vrsto poklicnega usposabljanja, ki ima naslednje značilnosti:

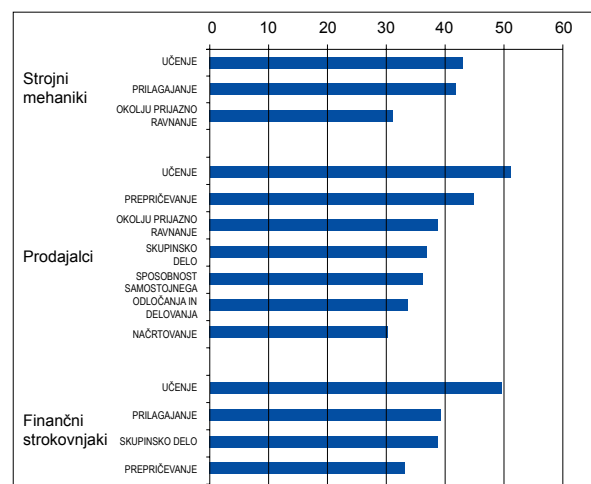
- je oblika učenja, ki se izvaja izmenično na delovnem mestu in v izobraževalni ustanovi ali ustanovi za usposabljanje;
 - je del formalnega izobraževanja in usposabljanja;
 - učenci po uspešnem zaključku usposabljanja pridobijo kvalifikacijo in prejmejo uradno priznano potrdilo o zaključku usposabljanja;
-
- vajenci imajo navadno status zaposlenega in za svoje delo prejemajo plačilo;
 - vajeništvo v idealnih razmerah temelji na pogodbi ali uradnem sporazumu med delodajalcem in učencem, včasih pa na pogodbi z zadevno izobraževalno ustanovo ali ustanovo za usposabljanje.

Prehod iz izobraževanja v zaposlitev

Čeprav so mladi boljše kvalificirani kot kdaj koli prej (do leta 2025 bo nizko kvalificiranega ali brez kvalifikacij le 14 % evropskega delovno aktivnega prebivalstva, v primerjavi z 31 % v letu 2000), delodajalci pogosto opažajo, da osebe, ki po končanem šolanju vstopajo na trg dela, niso dovolj pripravljene za zaposlitev.

Kljub temu je kombinacijo splošnih ali »mehkih« spretnosti in tehničnih spretnosti, ki jih zahtevajo delodajalci (slika 1), kot sta na primer komuniciranje s strankami ter skupinsko delo s sodelavci različnih starosti in z različnimi izkušnjami, najbolje pridobiti na delovnem mestu.

Slika 1: **Spretnosti, ki postajajo vse pomembnejše za delodajalce, % delodajalcev (leto 2012)**



Vir: Cedefop.

Za mlade, ki vstopajo na trg dela, pomeni veliko oviro ujetost v nekakšen začarani krog, saj jim po eni strani primanjkuje delovnih izkušenj in pripravljenosti za zaposlitev, po drugi strani pa brez zaposlitve delovnih izkušenj ne morejo pridobivati. K odpravi te težave lahko prispeva vajeništvo, ki združuje učenje v šoli z učenjem v podjetju. Z vajeništvom mladi pridobivajo delovne izkušnje in si tako izboljšajo možnosti za zaposlitev, med takim usposabljanjem pa prejemajo plačo.

Obstajajo dokazi, da na ravni srednjih kvalifikacij osebe, ki končajo poklicno izobraževanje in usposabljanje (PIU), zlasti pa osebe, ki končajo vajeništvo, praviloma lažje preidejo v zaposlitev v primerjavi z osebami, ki končajo splošno izobraževanje. Po zadnjih podatkih, ki se nanašajo na leto 2009, je stopnja zaposlenosti oseb v starosti od 20 do 34 let, ki so končale PIU, v EU (brez Hrvaške) znašala 79,1 %, kar je približno 5,6 odstotne točke več kot stopnja zaposlenosti oseb v isti starostni skupini, ki so končale splošno izobraževanje.

Vajeništvo ni namenjeno samo mladim. Z učenjem ob delu si lahko svoje možnosti za zaposlitev po daljših obdobjih brezposelnosti ali neaktivnosti izboljšajo tudi odrasli, s tem ko dopolnijo in izpopolnijo svoje spretnosti, pomembne za opravljanje njihovega dela.

Navadno je mogoče z večino programov vajeništva pridobiti kvalifikacije na srednji ravni. Od danes do leta 2025 bodo za večino delovnih mest v Evropski uniji (EU) potrebne kvalifikacije na tej ravni. Vendar pa so, zlasti na trgih dela, kjer ponudba presega povpraševanje, merila za zaposlitev, ki jih določajo delodajalci, po navadi zelo zahtevna.

Okvir 2: Skupno upravljanje programov vajeništva na Danskem

Na Danskem je socialni dialog vključen v vse ravni upravljanja sistema vajeništva.

Na nacionalni ravni deluje svet za poklicno usposabljanje, ki je sestavljen iz predstavnikov socialnih partnerjev, posloводства, učiteljev, učencev in strokovnjakov. Svet na primer svetuje o strukturi sistema PIU, akreditaciji višjih strokovnih šol ter okviru za vsebino in ocenjevanje programov izobraževanja in usposabljanja.

Približno 50 področnih združenj določa podrobno vsebino programov izobraževanja in usposabljanja. To vključuje trajanje in strukturo programov, njihove cilje, oceno ter razdelitev na praktično usposabljanje in poučevanje v šoli.

Na novih zaposlitvenih področjih, kjer ni teh področnih združenj, lahko ministrstvo za izobraževanje določi posebna združenja, ki po potrebi oblikujejo nove programe izobraževanja in usposabljanja.

Področna združenja za vsak program, ki ga ponuja posamezna šola, določijo lokalne izobraževalne odbore. Ti šolam svetujejo o načrtovanju programov in razvijajo sodelovanje z lokalnim gospodarstvom.

Ob številnih visokokvalificiranih brezposelnih iskalcih zaposlitve se delodajalci raje odločajo za kandidate, ki najbolj ustrezajo njihovim zaposlitvenim merilom, kot pa da bi nekomu, ki ima potencial, zagotovili usposabljanje. Raziskava agencije Manpower iz leta 2013 je pokazala, da je samo 7 % delodajalcev pripravljenih na novo določiti izbirna merila, čeprav bi s tem poenostavili zaposlovanje. Brezposelni odrasli lahko z vključitvijo v programe vajeništva in učenja ob delu pridobijo delovne izkušnje, podjetja pa zmanjšajo svoja tveganja pri zaposlovanju, tako da lahko razširijo svoj zaposlitveni bazen in lažje zapolnijo prosta delovna mesta.

Krepitev upravljanja

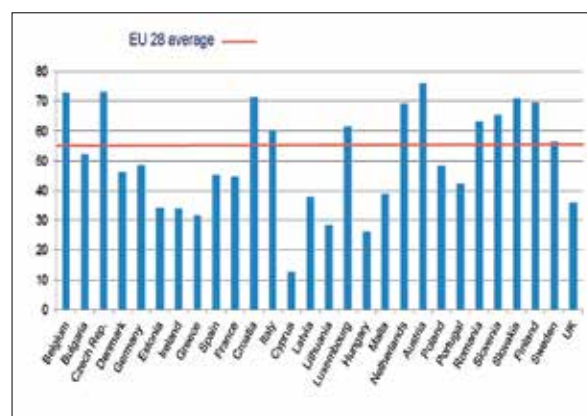
Sodelovanje med šolami, delodajalci in sindikati ter javnimi organi pri razvijanju spretnosti je odločilna značilnost sistemov vajeništva in dualnih sistemov (okvir 2).

S sodelovanjem med vsemi relevantnimi deležniki pri upravljanju in zagotavljanju PIU, z nenehnim prilagajanjem kurikulumov na srednji ravni je mogoče doseči boljšo odzivnost na spreminjajoče se potrebe po spretnostih. Tako sodelovanje se krepi tudi na terciarni ravni, kar je pomembno za zadovoljevanje trenutnih in prihodnjih potreb trga dela po strokovnjakih in strokovnih sodelavcih na višjih ravneh kvalifikacij.

Vajeništvo – da in ne

Zdi se, da ima vsaj v nekaterih državah vajeništvo, tako kot PIU na splošno, kljub svojim prednostim, težave s podobo. Leta 2012 je bilo v začetno PIU vključenih le dobra polovica, tj. okrog 50,5 % srednješolcev v EU, vendar pa se ta odstotek med državami precej razlikuje, od več kot 70 % v Avstriji do samo 13 % na Cipru (slika 2).

Slika 2: Dijaki v PIU, vpisani v srednješolsko izobraževanje, leta 2012 (%)



Vir: Eurostat.

Taki ali drugačni vajeniški programi obstajajo skoraj v vseh državah. Vendar pa je samo 27 % dijakov v PIU vključenih v poklicne programe, ki združujejo učenje v šoli in podjetjih ter pri katerih se najmanj 25 % kurikuluma izvaja zunaj šolskega okolja. Leta 2012 je bilo v državah, kot so Belgija, Češka, Avstrija in Slovaška, v začetno PIU vključenih več kot 70 % srednješolcev, kar je največji delež v EU. Druge države, kot so Danska (46,1 %), Nemčija (48,6 %) in Francija (44,5 %), so bližje evropskemu povprečju.

Vendar pa so na Danskem skoraj vsi dijaki v začetnem PIU vključeni v tako ali drugačno obliko kombiniranega učenja v šoli in na delovnem mestu. Tudi v Nemčiji je ta delež zelo velik, in sicer okrog 88,2 %, medtem ko je v Avstriji in na Slovaškem le nekaj več kot 40-odstoten. Francija, kjer učenje v šoli z usposabljanjem na delovnem mestu kombinira okrog 26,9 % dijakov, vključenih v začetno PIU, je zelo blizu evropskemu povprečju. V Belgiji je kljub velikemu deležu dijakov, ki se poklicno izobražujejo, samo 4,3 % takih, ki so vključeni v kombinirano učenje v šoli in ob delu.

Evropske države si že več let prizadevajo povečati privlačnost PIU in vajeništva kot oblike učenja. Dogovorile so se, da bodo do leta 2015 vzpostavile skupne nacionalne okvire zagotavljanja kakovosti za izvajalce PIU, ki bodo vključevali tudi učenje na delovnem mestu. Prav tako so se zavezale, da bodo povečale število mladih, vključenih v vajeništvo. Vajeništvo in druge oblike učenja ob delu so del jamstev za mlade, ki naj bi jih skladno s priporočili vzpostavile države, da bi olajšale prehod iz izobraževanja v zaposlitev in zmanjšale brezposelnost mladih.

Učenci lahko zdaj lažje prehajajo z začetnega PIU, vključno z vajeništvom, na višjo raven izobraževanja. Več programov in kvalifikacij PIU je na voljo na postsekundarni in terciarni ravni. Nacionalni kvalifikacijski okviri so prispevali tudi k dvigu statusa kvalifikacij PIU. Podatki iz nekaterih držav kažejo, da k povečanju vpisa v programe PIU prispevajo tudi promocijske kampanje in tekmovanja v poklicnih spretnostih.

Vendar pa je treba mlade in njihove družine še vedno prepričevati, da je PIU, vključno z vajeništvom, dobra izbira. Ta težava s podobo ni povezana s PIU ali vajeništvom kot obliko učenja. Kljub temu PIU in vajeništvo v nekaterih državah navadno vodita do delovnih mest, ki jih enačimo s težkimi delovnimi razmerami, nizkim statusom in nizkimi plačami. Raziskava Eurobarometra iz leta 2011 je pokazala, da je PIU po mnenju več kot 70 % mladih privlačno in koristno pri iskanju zaposlitve. Težava pri tem je, da so po mnenju 38 % mladih zaposlitve in poklicne kariere, do katerih vodi PIU, nepriljubljene.

Po mnenju staršev in mladih je verjetneje, da bo do privlačnih zaposlitev in obetajočih karier pripeljalo vajeništvo v panogah in poklicih, ki zahtevajo visoko stopnjo znanj in spretnosti ter za katere se programi vajeništva običajno ne izvajajo, na primer v IKT, prodaji, zdravstvu in sektorju obnovljivih virov energije.

Razširitev vajeništva

Za spodbuditev oblikovanja novih pobud na področju vajeništva je Evropska komisija v juliju 2013 ustanovila evropsko zavezništvo za vajeništva (okvir 3). Zavezništvo si poleg izboljšanja kakovosti in ponudbe programov vajeništva v EU prizadeva tudi za to, da bi bilo vajeništvo privlačnejše.

Evropska komisija je konec leta 2013 predlagala okvir za kakovost programov pripravništva, ki niso neposredno povezani s programi PIU, s čimer naj bi se zagotovilo, da lahko mladi v vsej Evropi pridobivajo kakovostne delovne izkušnje v primernih delovnih pogojih.

Nekatere države članice so poleg tega že sprejele ukrepe za okrepitev sistemov vajeništva. Nemčija, Grčija, Španija, Italija, Latvija, Portugalska in Slovaška so leta 2012 podpisale sporazum o soglasju za spodbujanje vajeništva.

Okvir 3: Evropsko zavezništvo za vajeništva

Evropsko zavezništvo za vajeništva si prizadeva povečati kakovost in ponudbo programov vajeništva v Evropi ter spremeniti miselnost v smeri večje naklonjenosti tej vrsti učenja. V okviru zavezništva javni organi, gospodarski in socialni partnerji, izvajalci PIU, predstavniki mladih in drugi, kot so gospodarske zbornice, usklajujejo in izboljšujejo različne pobude za uspešne vajeniške programe.

Ključni deležniki v zavezništvu so poleg držav članic in Evropske komisije med drugimi tudi evropski socialni partnerji (ETUC, BusinessEurope, UEAPME in CEEP), Eurochambres, posamezna podjetja in Evropska okrogla miza industrialcev (European Round Table of Industrialists). Cedefop zagotavlja spremljanje in analitično podporo. V sklepih Evropskega sveta iz januarja 2012 so se države članice zavezale, da bodo »občutno povečale število programov vajeništva in pripravništva ter tako zagotovile, da ti predstavljajo resnične možnosti za mlade«.

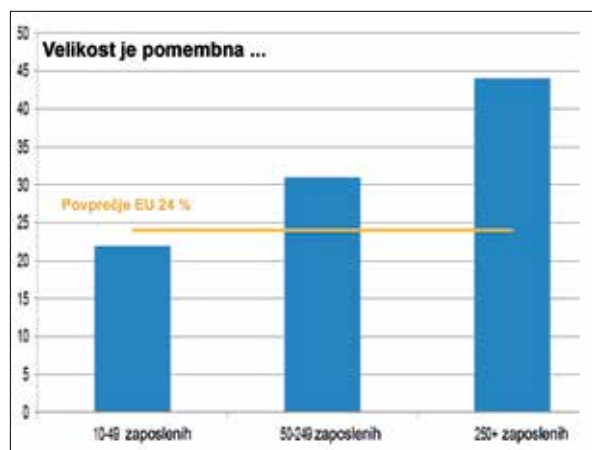
Španija je leta 2012 sprejela zakonodajo o programih PIU na podlagi načel vajeništva. Nekatere avtonomne skupnosti so te programe že začele uvajati v nekaterih panogah. Navedena zakonodaja ureja pogodbe o usposabljanju in vajeništvu ter spodbuja podjetja k sodelovanju. Novi programi prav tako omogočajo osebam, ki so izobraževalni sistem zapustile brez kvalifikacij ali z nizkimi kvalifikacijami, da se vanj vrnejo ter izpopolnijo svoja znanja in spretnosti. Poleg tega panožni sporazumi spodbujajo sodelovanje gospodarskih zbornic in podjetij v prizadevanjih za razvoj in izvajanje programov vajeništva. Na Madžarskem se od jeseni 2013 v triletnih programih, s katerimi je mogoče pridobiti status kvalificiranega delavca, povečuje delež učenja ob delu. Gospodarske zbornice imajo zdaj ključno vlogo pri nadziranju pogodb in zagotavljanju pomoči učenecem pri iskanju krajev usposabljanja. V Grčiji zakon o srednješolskem izobraževanju, ki je bil sprejet v letu 2013, spodbuja PIU in daje močan poudarek učenju ob delu v

okviru PIU. Poleg tega si grški akcijski načrt za zaposlovanje mladih prizadeva tudi za spodbujanje vajeništva.

Prizadevanja delodajalcev

Razvoj programov vajeništva je močno odvisen od prizadevanj delodajalcev, da zagotovijo učna mesta in usposabljanje v podjetju ter oblikujejo kurikulare v sodelovanju s šolami in po potrebi s centri za usposabljanje. V Evropi gospodarske zbornice upravljajo okrog 900.000 programov vajeništva. Vendar pa programe vajeništva ponuja premalo evropskih podjetij. V povprečju je leta 2010 v EU vajence usposabljala približno četrtina podjetij z 10 ali več zaposlenimi; ta delež je v številnih državah članicah precej manjši (slika 3).

Slika 3: Delež podjetij, ki ponujajo programe vajeništva, po velikosti, leto 2010 (%)



Vir: Eurostat.

Ni presenetljivo, da velika podjetja pogosteje usposabljaajo vajence. Mala, srednje velika in zlasti mikropodjetja potrebujejo podporo in spodbudo, da se lotijo izvajanja vajeništva ter pridobijo znanja in kvalifikacije, potrebna za izvajanje takega usposabljanja. Podjetja v panogah, ki zahtevajo visoko stopnjo znanj in spretnosti, bi bilo treba spodbujati, da izvajajo vajeniško usposabljanje.

Delodajalci, ki usposabljaajo vajence, izpostavljajo prednosti takega usposabljanja (okvir 4). Vajenci po njihovem mnenju koristno prispevajo k ciljem podjetja in predstavljaajo naložbo v prihodnost.

Zagotavljanje vajeniškega usposabljanja lahko poveča tudi sposobnost podjetja za inovacije, rast in konkurenčno delovanje. Podjetje na primer s tem, ko za usposabljanje vajencev zadolži starejše usposobljene delavce, spodbuja medgeneracijsko učenje in svojo kulturo učenja, s čimer lahko poveča svojo sposobnost prilagajanja spreminjajočim se potrebam in sposobnost uvajanja inovacij.

Okvir 4: Zakaj podjetja usposabljaajo vajence

Kot je razvidno iz četrte ankete o stalnem poklicnem usposabljanju (2010), so glavni navedeni razlogi, zakaj podjetja usposabljaajo vajence, naslednji:

- da bi prihodnji kvalificirani zaposleni ustrezali potrebam njihovega podjetja (86 % vprašanih);
- da bi bili za nadaljnjo zaposlitev izbrani najboljši kandidati (62 % vprašanih);
- ker vajenci prispevajo k produktivnosti podjetja, s čimer se deloma povrnejo stroški usposabljanja (45 % vprašanih).

Čeprav se vajeniško usposabljanje tradicionalno povezuje s srednješolskimi programi, bi ga bilo mogoče v večjem obsegu izvajati tudi na terciarni ravni. V mnogih državah, kot sta Poljska in Združeno kraljestvo, je delovna praksa ali stažiranje del dodiplomskih programov. Romunija povečuje število programov delovne prakse za študente na terciarni ravni. Na Švedskem vse oblike višjega poklicnega izobraževanja združujejo učenje v šoli z usposabljanjem na delovnem mestu. Usposabljanje na delovnem mestu mora biti organizirano kot sestavni del programa. V nadaljevalnem višjem poklicnem izobraževanju se mora v najmanj četrtini izobraževalnega obdobja usposabljanje izvajati tako, da se učenje v šoli kombinira z usposabljanjem na delovnem mestu. Nizozemska zagotavlja višje izobraževanje (višješolska diploma), ki navadno traja okrog dve leti. Lahko se izvaja kot redni, izredni ali dualni študijski program. Okrog polovica študentov je vpisanih v dualni program, ki združuje učenje in delo.

Vajeništvo ni čudežno zdravilo proti brezposelnosti mladih. Vendar pa bo kakovostno vajeništvo v okoljih, kjer je usposabljanje zaposlenih prednostna naloga podjetja ter kjer delodajalci verjamejo, da izobraževanje in usposabljanje izpolnjujeta gospodarske potrebe, mladim olajšalo prehod na trg dela. Poleg tega bo z usklajevanjem spretnosti in kvalifikacij s potrebami trga dela zmanjšalo neuskklajenost med ponudbo spretnosti in njihovim povpraševanjem ter pomanjkanje spretnosti in znanj.



Veliko število mladih opusti šolanje brez kvalifikacije, hkrati pa je tudi veliko visoko usposobljenih mladih primorano sprejeti nižje kvalificirano delovno mesto. Kaj so najboljše kariernе možnosti za mlade?

www.cedefop.europa.eu

PREDNOSTI IN PRILOŽNOSTI VAJENIŠTVA

mag. Branko Kumer

Predsednik strokovnega sveta RS za poklicno in strokovno izobraževanje

Svetovni analitiki velik del razlogov za visoko brezposelnost mladih (mlajših od 29 let) pripisujejo preslabi povezanosti izobraževalnega sistema s trgom dela, zaradi česar imajo mladi otežen prehod iz šole v zaposlitev, hkrati pa se trg dela srečuje s pomanjkanjem delavcev na mnogih poklicnih področjih. Evropska komisija je konec leta 2012 opredelila in sprejela strategije v obdobju med letoma 2014 in 2020 za zmanjšanje brezposelnosti mladih, kar od članic EU zahteva sprejetje ukrepov, ki bodo dolgoročno rešili zaposlovanje mladih ter bodo medresorsko usklajeni na ravni posamezne članice in po možnosti med članicami EU (zaposlovalna, izobraževalna, socialna in davčna politika itd.).

Ena izmed priložnosti, ki jih Evropska komisija predlaga in posreduje članicam EU, je vajeništvo. Poziv priporoča preoblikovanje poklicnega izobraževanja v celotni poklicni vertikali po zgledu vajeništva. Model vajeništva bi aktivno vključil delodajalce v pripravo in izvajanje izobraževalnih programov, mladim pa omogočil neposreden prehod iz izobraževanja v zaposlitev, saj je pri izvajanju izobraževanja šolajoči zaposlen in se hkrati izobražuje.

Da bomo lahko to rešitev uresničili v Sloveniji, bo treba medsebojno odgovornostno povezati pristojne akterje (ministrstva) v izobraževanju, gospodarstvu in zaposlovalni politiki ter poseči v zakonodajno področje dela, izobraževanja in gospodarstva (zakonodajca o delovnih razmerjih, zakonodaja iz varstva pri delu, zakonodaja o pokojninskem in zdravstvenem zavarovanju, kolektivne pogodbe itd.).

V Sloveniji smo konec devetdesetih let ponovno uvedli vajeniški (dualni) model izobraževanja na področju srednjega poklicnega izobraževanja, ki je zaradi različnih nedorečenosti postopno odmiral. Kljub temu smo v zadnji prenovi izobraževalnih

programov ohranili nekatere rešitve vajeništva in omogočili, da lahko udeleženeec kljub nevajeniškemu modelu pri delodajalcu v srednjem poklicnem izobraževanju pridobiva praktična znanja in kompetence v gospodarstvu (1/2 časa izobraževanja se izvede pri delodajalcu).

V EU najdemo različne primere izvajanja vajeništva (nemški, avstrijski, nizozemski, finski, francoski itd.), ki jih je vredno analizirati in najti rešitev, uporabno in sprejemljivo za slovenski prostor. Menim, da ni treba izvesti ponovne reforme izobraževalnih programov na področju srednjega poklicnega izobraževanja, temveč le izvedbeno prilagoditi proces ter urediti status udeleženca, nagrade vajencu in spodbude delodajalcem, da bodo zainteresirani za izvajanje izobraževanja v obratovalnici (na učnem mestu). K uvajanju je smiselno pristopiti postopoma (redkejši poklici, prekvalifikacije in dokvalifikacije brezposelnih, mladina), da si s tem pridobimo ustrezno znanje o organizaciji in izvedbi v šoli, zadostno število ustreznih učnih mest in mentorjev ter prilagodimo zakonodajo.

»Če želite, da delodajalci prevzamejo odgovornost, jim morate dati pravice«

Danuša Škapin

Center RS za poklicno izobraževanje

Regina Lamscheck Nielsen je direktorica danskega podjetja Moeve, ki se ukvarja s projekti na področju izobraževanja in usposabljanja. Svoji glavni strokovni področji, andragogiko in projektni menedžment, uspešno združuje v številnih nacionalnih in mednarodnih projektih, kot gostujoča predavateljica na Univerzi v Aarhusu, pa tudi kot mentorica vajencem v svojem podjetju. Med drugim je dejavna pri pripravi in uvajanju reforme poklicnega izobraževanja in usposabljanja na Danskem 2014. Pred kratkim je prišla tudi v Slovenijo, skupaj namreč sodelujemo v projektu Mapping.



Regina Lamscheck Nielsen na mednarodnem srečanju projekta Mapping

Zakaj ste se na Danskem odločili za reformo poklicnega in strokovnega izobraževanja?

Prišli smo do situacije, da samo 18 % mladih izbere poklicno izobraževanje, 70 % pa jih izbere druge programe (gimnazijske ali srednje tehniške), ki vodijo do terciarnega izobraževanja. To je zdaj že dramatično, kajti tako nam bo do leta 2020 primanjkovalo kar 30 tisoč kvalificiranih delavcev. Na Danskem ta razvoj zelo natančno spremljamo in imamo dobra orodja za napovedovanje potreb po kvalificirani delovni sili.

Kje so razlogi za nizek vpis v poklicne programe?

Vlada zdaj že kako desetletje podpira akademsko pot mladih in razvoj na znanju temelječe družbe. Med tem pa se je pokazalo, da smo in da vse bolj postajamo tudi družba, ki proizvaja. Ko razviješ neko idejo, jo moraš biti zmožen tudi proizvesti, to gre z roko v roki. Zato potrebujemo kvalificirano delovno silo, in to ne samo na področju industrije in obrti, ampak tudi v socialnem in zdravstvenem sektorju. Tudi naša družba se stara in potrebovali bomo vse več kvalificiranih delavcev na področju socialne in zdravstva.

Težava je tudi velik osip v poklicnih šolah, kajne?

Ne samo da se v poklicne šole vpisuje malo mladih, do 50 % jih tudi opusti šolanje, tako da je napoved o pomanjkanju kvalificirane delovne sile še bolj dramatična. Moram povedati, da do osipa pride v uvodnem obdobju izobraževanja, ko so ti mladi pri pouku v šoli. Osip v obdobju praktičnega usposabljanja je mnogo manjši, okrog 20 %, kljub temu pa bi ga radi še zmanjšali. Rešitev vidimo v povečani kakovosti izobraževanja ter v prehodnosti in transparentnosti sistema, ki omogoča vsakemu dijaku poklicnega izobraževanja, da po želji nadaljuje tudi akademsko pot. Tako želimo pritegniti več mladih ljudi, da bi izbrali poklicno izobraževanje.

Kaj to pomeni za šole in učitelje?

Velik poudarek je na izboljšanju kompetenc učiteljev in vodenju. Vodstvo šol mora izkazati svoj profesionalni pristop tako, da vsaka šola pripravi svoj pedagoški model. To je obvezno. Ne gre samo za to, da imamo radi modele, ampak je to za nas zelo pomembno in tudi posebna finančna sredstva so namenjena vzpostavljanju spodbudnega izobraževalnega okolja za mlade v poklicnih šolah.

Kakšne so spremembe v praktičnem usposabljanju?

Trenutno se soočamo s pomanjkanjem učnih mest. Jaz mislim, da je to normalno. Veste, na Danskem imamo dualni sistem in podjetja morajo vajencem dajati plačo. V času gospodarske krize se zato število učnih mest zmanjša, v času rasti pa poveča. V najboljših časih med letoma 2005 in 2007 je bilo veliko pomanjkanje vajencev. In vsa podjetja so se borila, da bi pridobila vajence. Dualni sistem imamo že 50 let in taka gibanja so normalna. Z novo reformo želimo posledice teh gibanj preprečiti. V prejšnji reformi se je dogajalo, da so dijaki začeli poklicno izobraževanje, potem pa niso uspeli najti učnega mesta ter so zato odnehali in izpadli iz izobraževanja. Zato smo razvili centre za usposabljanje v okviru šol, ki pa niso bili dobro zasnovani. V njih so sicer razvijali praktične veščine, vendar ne zares, bolj kot simulacije. To ni bilo kot v podjetju, ni bilo iste socializacije, stika s strankami, tudi tehnološko niso mogli ponuditi enakih pogojev. En mentor je imel 20 vajencev. Vajenci niso mogli dobiti istih izkušenj kot na resničnem delovnem mestu, kjer je en mentor za enega ali dva vajenca.

V novi reformi centri za usposabljanje ostajajo. Kaj pa je drugače?

Centri za usposabljanje imajo svoje vodstvo, so neodvisni od šole in odgovarjajo neposredno svetu šole. V teh centrih lahko spremljamo praktično usposabljanje dijakov. Ko so vajenci v podjetju, šola namreč izgubi pravico do nadzora nad izobraževanjem. S podjetjem lahko aktivno sodeluje – nekatere šole to zelo dobro počnejo – vendar nima nič pravic. Podjetja imajo tu glavno vlogo, vajenca pa usposablja na podlagi ciljev, ki jih oblikujejo področna združenja oz. sekcije.

Obdobje praktičnega usposabljanja traja od 2,5 do 3 leta. Namesto da bi imel eno vajeniško mesto za 2 leti in pol, lahko vajenec najde več manjših podjetij, ki ga zaposlijo za 3 mesece in ga usposobijo za določene praktične učne cilje. Potem morda najde drugo podjetje za 2 meseca, tretje za pol leta in naslednje za preostali del izobraževanja. Vmes bo morda obdobje, ko ne bo imel učnega mesta. Takrat bo za omejen čas lahko ostal v centru za usposabljanje in se usposabljal na podlagi realnih delovnih nalog, ne simulacij. Te naloge izvaja center za usposabljanje v dogovoru z lokalnimi socialnimi partnerji, ki imajo pomembno vlogo v svetu šole. Ko dijaki v centru naredijo izdelek ali opravijo storitev, to namreč tržijo in lahko bi prišlo do neelojalne konkurence na lokalnem trgu. Centri se morajo dogovoriti z lokalnimi podjetji, kaj vajenci lahko delajo v centru in kaj v podjetjih. Lokalnim socialnim partnerjem je treba dati tako pravice kot dolžnosti. Vedeti morajo, da če ne bodo usposabljali vajencev, ne bodo imeli kvalificiranih delavcev.

Kaj pa kakovost učnih mest? Kdo spremlja vaje v podjetjih?

Področna združenja oz. sekcije potrjujejo podjetja, ki lahko usposablja vaje, po določenih merilih. Dejansko pa ni nekega sistema za zagotavljanje kakovosti učnih mest. Mentorji v podjetjih niso pedagoško usposobljeni. Ampak to poskušamo izboljšati in vse več združenj in sekcij prepozna potrebo po pedagoškem usposabljanju mentorjev. Zato smo v projektu razvili Trainer Guide (v projektu je sodelovala tudi Slovenija, <http://trainerguide.si/>). To je zdaj naše glavno orodje za usposabljanje mentorjev, ki ga dopolnjujemo s kratkimi tečaji, od 2- do 10-dnevnimi, udeležba je neobvezna.

Področna združenja oz. sekcije določajo tudi učne cilje praktičnega usposabljanja. Kje so zaposnani?

Imamo sistem alternacije: 40 tednov v podjetju, 6 tednov v šoli. Področna združenja oz. sekcije na nacionalni ravni oblikujejo cilje za praktično usposabljanje, ki se uresničujejo v podjetjih in centrih za usposabljanje. Podjetja, ki usposablja vaje, se s posebno izjavo za-

vežejo, katere cilje praktičnega usposabljanja bodo uresničevala. Za vsako obdobje potem pogledajo, kateri cilji so bili doseženi in na kateri stopnji.

Eden od poudarkov reforme je zrelost, pripravljenost za izobraževanje (»educational readiness«), kaj to pomeni?

Na Danskem imamo neodvisni sistem svetovanja mladim, ki so v domeni posameznih občin. Njihovi svetovalci gredo v osnovne šole in svetujejo mladim glede karierni orientacije. V novi reformi je velik poudarek na zrelosti učenca. In ti svetovalci dajejo priporočila za naprej, ne samo na podlagi ocen, ampak tudi na podlagi osebne motivacije, stabilnosti, opravljanja nalog, ambicij otroka itd.

To je zelo zahtevno. Nimamo nacionalnega modela za spremljanje zrelosti otrok, vsak svetovalni center ima svojega. Glavni razlog za to je, da so centri odvisni od občin. In tako nekateri štejejo zrelost kot stalen proces, ki ga ni mogoče opisati, drugi izdelujejo posnetke stanja zrelosti – profile, eni delajo v digitalni obliki, drugi s pogovorom ali zapiski. Menim, da je ta osebni pristop, osebna zavzetost svetovalcev, zelo dragocen, ker tako lahko premikamo stvari, vseeno pa se morajo svetovalci zavedati, da so del večjega sistema ter da se morajo povezovati in deliti stvari med seboj.

Reforma nekako tudi omogoča, da mladi odložijo odločitve o smeri in poklicu.

Na začetku bomo imeli namesto dosedanjih 12 samo 4 smeri: zdravstvo, oskrba in pedagogika; administracija, komerciala in ekonomija; živilstvo in kmetijstvo; tehnologija, gradbeništvo in transport; potem pa se bodo dijaki odločili naprej za enega od 107 programov poklicnega izobraževanja in usposabljanja. V okviru teh 4 smeri bodo skupne vsebine. Vendar ta začetni, skupni pouk traja 40 tednov oz. samo 20 tednov za tiste, ki se vpišejo v poklicno izobraževanje eno leto po zaključku osnovne šole. To je zelo malo časa. Šole so zaskrbljene, ker se morajo mladi v tem času odločiti za naprej, hkrati pa se morajo tudi kaj naučiti. Veliko teh mladih ima težave z branjem in pisanjem, poiskati morajo učno mesto itn.

Veste, ta reforma je predvsem finančna reforma. Povedala sem vam tudi pedagoške razloge, vendar gre v bistvu za to, kdo dobi več in kdo manj.

Reforma poudarja individualne poti v izobraževanju, kakšno vlogo ima pri tem projekt MAPPING, ki temelji na metodah in pristopih za uvajanje in izboljšanje individualnega učenja?

Projekt se še ni končal, tako da še ne vemo. Vsekakor pa bi posebej priporočila matriko kakovosti, ki je nastala v projektu. Z njeno po-

močjo lahko šola naredi posnetek stanja na področju individualizacije učenja. Danska je zelo decentralizirana država, zato potrebujemo orodja za sistematizacijo pristopov. Za uvajanje nove reforme je ministrstvo zaposlilo 7 svetovalcev, vsak ima svoje področje, npr. branje in pisanje, organizacija, razvoj. Za te svetovalce je orodje, kot je matrika kakovosti, zelo pomembno, saj ga lahko priporočijo šolam. Seveda vseh meril ne morete razvijati hkrati. Partnerska šola, s katero sodelujemo, je takoj našla področje, ki bi ga lahko izboljšali. Zagotavljanje kakovosti se izvaja na lokalni ravni.

Če se vrneva na praktično usposabljanje, kako bi s pomočjo individualnega načrta učenja dosegli večjo kakovost sodelovanja med šolo in podjetjem?

Zelo pomembno je, da podjetja v svojem procesu definirajo, s katerimi nalogami lahko dosežejo določene učne cilje. Omenila sem že, da podjetja za praktično usposabljanje potrjujejo področna združenja oz. sekcije. Tudi jaz imam vajence v svojem podjetju. Imam cel seznam učnih ciljev, ki jih vajencem lahko ponudim. Ko obdobje usposabljanja končamo, skupaj izpolnimo dokument, na kateri ravni so cilji doseženi. Vsa podjetja, ki usposablja, morajo to narediti. To je skupna točka med podjetjem in šolo, kjer piše, katere cilje je vajenec dosegel in kaj mu še manjka. Razlika je samo v kakovosti, kako se z vajenci pogovarjaš, kako jim daš povratno informacijo, kako opraviš pedagoški del usposabljanja.

V Sloveniji je s podjetji težko sodelovati, saj imamo izključno šolski sistem ter odgovornost za izobraževanje in usposabljanje nosi šola.

Če želite, da delodajalci prevzamejo odgovornost, jim morate dati pravice. Imeti morajo lastništvo nad usposabljanjem, ki jih zavezuje. Vključite jih, dajte jim finančno spodbudo za usposabljanje, povečajte njihov vpliv. Zelo pomembno je sodelovanje združenj delodajalcev in sindikatov. Lahko bi naredili res pomemben projekt, v katerega bi vključili različne strani, tudi različna ministrstva, šolstvo, delo, gospodarstvo, finance itn. Postavite skupne cilje z namenom, da naredite najboljše, in potem merite učinke.

PROJEKTI CPI

MAPPING: *individualni načrt učenja, kakovost, kompetenčni pristop, osredinjen na učenca*

Projekt Mapping se ukvarja z metodami in pristopi za uvajanje in izboljšanje individualnega učenja v poklicnem in strokovnem izobraževanju. Gre za prenos inovacij iz Finske in Danske na druge države partnerice, to so Velika Britanija – Wales, Nizozemska in Slovenija. Projekt se je začel oktobra 2013, trajal pa bo do konca septembra 2015.

Prvi rezultati projekta so že dostopni na spletni strani www.teaching-map.eu, in sicer matrika kakovosti z merili za opazovanje in spremljanje individualnega učenja v praksi ter slovarček pojmov.

Orodje MAP za pomoč pri uvajanju in izboljšanju individualnih načrtov še preizkušamo, vsebovalo pa bo osnovna metodološka izhodišča za posamezna merila individualizacije, dodatne dokumente in AV-gradivo s primeri dobre prakse iz vseh sodelujočih držav partneric.

Na podlagi projekta bomo razvili tudi usposabljanje za učitelje, narejeno tudi v obliki spletnega tečaja.

Q-PLACEMENTS: *kakovost, praktično usposabljanje z delom - PUD, sodelovanje med šolo in podjetjem, zaposlovanje*

Povezovanje izobraževanja in praktičnega usposabljanja z delom (PUD) je eno izmed pomembnejših področij za uvajanje mladih v delovni proces in za njihovo zaposlovanje. Zagotavljanje kakovosti izvedbe usposabljanja temelji na skupnem razumevanju vlog posameznih sodelujočih v postopku, kar pa še ne zagotavlja predvidenega uspeha. Projekt Q-PLACEMENTS temelji na predpostavki, da velik del kvalitete PUD-a temelji na sposobnosti razumevanja in upoštevanja odgovornosti različnih vlog mentorja v podjetju in koordinatorja praktičnega izobraževanja na šoli. Zato je namen pristopa Q-PLACEMENTS ponuditi skupen program usposabljanja za sočasno usposabljanje mentorjev iz šol in podjetij.

V ta namen je pripravljen priročnik za organizatorje PUD in smernice za izvajanje delavnic, na katerih bodo udeleženci posameznih partnerskih držav lahko model Q-PLACEMENTS prilagodili svojim potrebam in zahtevam.

Projekt se je začel novembra 2013, traja dve leti, v njem pa sodeluje 6 organizacij iz štirih različnih držav: Španije, Latvije, Nizozemske in Slovenije. Ena mednarodna delavnica usposabljanja mentorjev PUD, v kateri so sodelovali tudi predstavniki socialnih partnerjev, je že bila izvedena. V nadaljevanju je predvideno nadaljnje usposabljanje deležnikov v sistemu PUD, ki bodo na novem modelu dobre prakse razvijali pristope in vsebino za zagotavljanje kakovosti na področju poklicnega izobraževanja in usposabljanja.

SKILLS 4 WORK: *sodelovanje med šolo in podjetjem, učenje na delovnem mestu (work based learning - WBL), delovne izkušnje, kakovost*

Oktobra letos se je začel novi projekt, v katerem želimo oblikovati učinkovitejši model medsebojnega sodelovanja med strokovnimi in poklicnimi šolami (učitelji, dijaki) ter podjetji, in sicer za učenje na delovnem mestu (*work based learning*) ter pridobitev kakovostnih izkušenj. Poudarek je na vzajemnem učenju in vzpostavitvi odprtega, poglobljenega dialoga med šolo in delodajalci v lokalnem okolju.

Proučili bomo različne pristope učenja na delovnem mestu (izkušnje šol in delodajalcev) v različnih državah. Skupaj z evropskimi partnerji bomo na podlagi ugotovitev razvili praktična priporočila s smernicami za izboljšanje kakovosti izvajanja praktičnega usposabljanja z delom, ki jih bomo preizkušali v vseh državah partnericah v projektu, to je na Irskem, v Nemčiji, Veliki Britaniji in Sloveniji.

Priporočila in smernice bodo v pomoč kot učno gradivo s primeri dobrih praks za vzajemno učenje, za samoučenje ali na raznih seminarjih za usposabljanje učiteljev in delodajalcev.



Do leta 2020 bodo za vse več delovnih mest potrebne višje kvalifikacije. Ali bomo uspeli zagotoviti ustrezno kvalificirano delovno silo za potrebe trga dela?

www.cedefop.europa.eu

Več o drugih državah in njihovih politikah poklicnega izobraževanja in usposabljanja, možnostih za projektno sodelovanje in mreženje najdete na prenovljeni spletni strani Cedefopa www.cedefop.europa.eu

Dogodki, novice, viri in projekti za 4 glavne teme:

- analiziranje politike,
- razvoj vseživljenjskega učenja,
- ugotavljanje potreb po spretnostih,
- razumevanje kvalifikacij

Ključni dokumenti (publikacije, poročila, predstavitve, AV dokumentacija), analize in grafični prikazi statističnih podatkov

Novice in revije (med njimi tudi nova revija Skillset and match), tematski povzetki ter sporočila za javnost

Prispevki posameznih držav na enem mestu: nacionalna poročila (Country report), dogodki, novice in viri

Vse o mreži ReferNet in zbiranju podatkov o posameznih državah

Sledite aktualnemu dogajanju prek spletnih socialnih omrežij!

