



ŠOLA

ODLIČNOST  
VKLJUČEVANJE RAZVOJ

UČENJE

SPREMLJANJE KROŽENJE

PODPORA

SODELOVANJE

DIJAK

DELODAJALEC

# VAJENIŠTVO – OD MOŽNOSTI DO IZVEDBE



PRENOVA POKLICNEGA  
IZOBRAŽEVANJA

V LETIH 2016-2021



REPUBLIKA SLOVENIJA  
MINISTRSTVO ZA IZOBRAŽEVANJE,  
ZNANOST IN ŠPORT

Center  
Republike Slovenije  
za poklicno  
izobraževanje



EVROPSKA UNIJA  
EVROPSKI  
SOCIALNI SKLAD  
NALOŽBA V VAŠO PRIHODNOST

# SLOVENIJA PONOVRNO UVAJA SISTEM VAJENIŠTVA

**dr. Maja Makovec Brenčič**, ministrica za izobraževanje, znanost in šport

Praktično usposabljanje v podjetjih in šolskih delavnicah dobiva vedno večji poudarek in je zato tudi eden od ključnih prednostnih ciljev Evropske unije 2020. Sistem poklicnega izobraževanja v Sloveniji je v zadnjih 15 letih doživel velike spremembe, predvsem z vidika vloge šol in podjetij v procesu izobraževanja. Šole se niso krepile samo z izboljšanimi pogoji dela in sodobno opremo, ampak se je krepila tudi njihova vloga pri izvajanju ustreznih oblik in načinov izobraževanja, ki dijakom in drugim udeležencem omogočajo pridobitev ustreznih kompetenc in kakovostne praktične usposobljenosti.

Pomemben dejavnik kakovostnega poklicnega izobraževanja pa predstavlja učinkovito sodelovanje med izobraževanjem in gospodarstvom. Eden izmed načinov krepitev praktičnih kompetenc je sistem vajeništva, ki ga Slovenija s šolskim letom 2017/2018 ponovno uvaja. Vajeništvo predstavlja dodatno možnost za razvoj okolja, v katerem mladi razvijajo svoje talente in se usposabljujejo za prevzemanje samostojnih delovnih nalog. Praktično izobraževanje mora omogočati tudi pridobivanje znanja, zlasti pa poklicno socializacijo in razvoj osebnostnih potencialov ter poklicnih kompetenc, pomembnih za kakovost dela in uspešen razvoj kariere z neposrednim opravljanjem dela. Na tak način se zagotavlja okolje, ki posamezniku omogoča vzpostavljanje neposrednega kontakta s trgom dela, širjenje socialne mreže in s tem večanje možnosti za zaposlitev po končanem izobraževanju. Tovrstni ukrepi pa vplivajo tudi na blagostanje družbe, saj se niža stopnja brezposelnosti, večja se konkurenčnost gospodarstva in krepi se položaj države v mednarodnem prostoru. S pilotno uvedbo vajeništva namerava Slovenija naslavljalati v preteklosti ugotovljene izzive, povezane z neskladjem med kompetencami in znanji ter potrebami na trgu dela, ter povečati privlačnost poklicnega izobraževanja.

Krepitev sodelovanja med izobraževanjem in gospodarstvom ter vzpostavljanje sistemov praktičnega usposabljanja bodočih kadrov vodi v pozitivne spremembe na trgu dela. Vendar le s trajnim sodelovanjem javnih institucij in podjetij, s ciljem skupnega sprejemanja strateških odločitev in iskanja rešitev za nastale izzive ter v implementiranju programov, kot je vajeništvo.



## **Bilten mednarodne konference v okviru projekta ESS Prenova poklicnega izobraževanja v letih 2016–2021**

Uredniški odbor: Danuša Škapin, Vanja Meserko, Metka Šlander in Mateja Hergan  
Fotografije: arhiv CPI, Euroskills 2016

Oblikovanje in prelom: KOFEIN dizajn

Tisk: Cicero, d.o.o.

Naklada: 1500 izvodov

Izdajatelj: Center RS za poklicno izobraževanje

Ljubljana, september 2017

Naložbo sofinancirata Republika Slovenija in Evropska unija iz Evropskega socialnega sklada. Operacija se izvaja v okviru Operativnega programa 2014–2020, prednostna os 10 – Znanje, spretnosti in vse življenjsko učenje za boljšo zaposljivost, prednostna naložba 10.2. – Izboljšanje relevantnosti izobraževalnih sistemov in sistemov usposabljanja za trg dela, olajšanje prehoda iz izobraževanja v zaposlitev ter krepitev sistemov poklicnega izobraževanja in usposabljanja in njihove kakovosti, tudi z mehanizmi za napovedovanje potreb po spretnostih, prilagoditvijo učnih načrtov ter vzpostavitev in razvojem sistemov za učenje na delovnem mestu, vključno z dualnimi učnimi sistemi in vajeniškimi programi.

# VAJENIŠTVO – pomemben korak k odpravljanju neskladja med ponudbo in povpraševanjem na trgu dela

mag. Jurij Snoj, v. d. generalnega direktorja Direktorata za trg dela in zaposlovanje

Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti je že od samega začetka vključeno v aktivnosti na področju uvajanja vajeništva v Republiki Sloveniji, strokovne službe ministrstva pa so tudi aktivno sodelovale pri pripravi Zakona o vajeništvu. Ministrstvo se zaveda pomena vajeništva in tudi drugih programov učenja na delovnem mestu oziroma praktičnega usposabljanja, ki predstavljajo učinkovit instrument za izboljšanje trajnostnega prehoda iz izobraževanja v zaposlitev in posledično prispevajo k razvoju gospodarstva. Vsekakor je mnenje ministrstva, da je treba stremeti k cilju, da bo Zakon o vajeništvu postavil dober temelj na področju poklicnega izobraževanja ter da bo vajeništvo vzbudilo interes med mladimi, brezposelnimi in delodajalci. Uvajanje vajeništva pomeni namreč pomemben korak k odpravljanju neskladja med ponudbo in povpraševanjem na trgu dela. K temu bo prispevalo tudi dejstvo, da se bo vajeništvo izvajalo na učnem mestu pri delodajalcih, zato pričakujemo, da bodo vsi, vključeni v takšno izobraževanje, razpolagali z znanji, spretnostmi in kompetencami, ki jih trg dela potrebuje.

Ministrstvo pozdravlja odločitev, da bodo imele eno izmed ključnih vlog na področju vajeništva zbornice, ki bodo tisti vezni člen, ki bo povezoval šole, delodajalce (in njihove potrebe na trgu dela) in vajence ter tako skrbel za nemoten potek izobraževanja vajenca. Zbornice bodo opravljale pomembno svetovalno vlogo, hkrati pa bodo ključen akter na področju promocije vajeniškega sistema. Vloga zbornic je pomembna tudi z vidika poznavanja dejavnosti, za katere so pristojne, saj bodo predstavljale za zakonodajalca pomemben vir informacij tudi o tem, katera so ključna področja za vzpostavitev sistema vajeništva. Na tak način se v prihodnje lahko zagotovi čvrste temelje za dobro sodelovanje javnih institucij in podjetij. Pričakujemo namreč, da bodo v bodoče v sistemu izobraževanja aktivnejšo vlogo imeli tudi delodajalci.

Dodaten doprinos novega zakona je tudi možnost vključitve brezposelnih oseb v vajeništvo, kar predstavlja nadgradnjo samega sistema, kot ga poznajo tudi nekatere druge države. Ministrstvo, pristojno za delo, ki je odgovorno za izvajanje aktivne politike zaposlovanja, si je za vključitev brezposelnih oseb v vajeništvo zelo prizadevalo. Sistem vajeništva bo zlasti težje zaposljivim osebam brez formalne izobrazbe oziroma osebam brez ustreznih kompetenc omogočal pridobitev formalne izobrazbe ali prekvalifikacije. S tem pa bo zakon prispeval tudi k izboljšanju zaposlitvenih možnosti najbolj ranljivih skupin na trgu dela in k spodbujanju vseživljenjskega učenja.



Mnenje ravnatelja,  
zbrano v okviru projekta New WBL (Erasmus+. KA3)

» Mi gremo na osnovne šole s predstavitvijo naših programov, na šolske tržnice povabimo tudi starše, prav tako na dan odprtih vrat, obiskujemo sejme, Informativo, kjer skušamo predstaviti tudi pomembnost vajeništva. Nujno je delati promocijo in predstaviti, kakšne so prednos-

ti. Tu ne mislim samo finančne koristi, ampak to, da se dijak usposobi za delo v točno določenem podjetju, kjer ima tudi možnost zaposlitve. Vseskozi poudarjamo tudi pomen nadaljevanja izobraževanja, saj mora biti dober delavec izobražen. Želimo si, da starši prepoznajo vajeništvo in njegovo korist ne samo za Slovenijo in razvoj obrti, ampak tudi za mladostnika, ki lahko začne kariero kot vajenec in kasneje napreduje.

# BITI V TOKU SPREMEMB

**Branko Meh**, predsednik Obrtno-podjetniške zbornice Slovenije

Nova dognanja in tehnološke ter procesne spremembe so stalnica današnjega dne in prihodnosti. Nove so tudi potrebe po znanju in spretnostih. Z njimi se v prvi vrsti srečujejo delodajalci, ki se skušajo hitremu tehnološkemu razvoju, novim storitvam, materialom in procesom kar najhitreje prilagoditi in jih vključiti v svoje delovanje in konkurenčnost. Posamezniki se z novostmi srečujejo v povezavi s svojo konkurenčnostjo na trgu dela in svojo dolgoročno zaposljivostjo.

Delodajalci, člani Obrtno-podjetniške zbornice Slovenije (v nadaljevanju OZS), se s hitrimi spremembami soočajo še toliko bolj, ker so v pretežnem delu mikro in manjši subjekti, ki naj bi se spremembam hitreje prilagodili zaradi svoje gibkosti. Kakor je majhnost pogosto ključna prednost, pa je lahko tudi ovira, ko razmišljamo o vlaganju v formalno izobraževanje lastnega kadra ali kadrovanje. Prav majhni delodajalci potrebujejo kader, ki ima več povezanega, a tudi raznovrstnega znanja, saj so naloge manj strukturirane in se veliko bolj prepletajo. Pridobivanje novih znanj in veščin mora biti relativno hitro in tudi stroškovno sprejemljivo.

Uvajanje novosti in sprememb je tesno povezano z novimi, dodatnimi znanji in usposabljanji delodajalcev samih in njihovih zaposlenih. Formalni sistem izobraževanja s srednjim poklicnim in strokovnim izobraževanjem v vertikali in mojstrskimi izpiti je za člane OZS ključni vir kakovostnega temeljnega znanja in njegove nadgradnje. V času vse hitrejših sprememb in specifičnih potreb lahko nekatere odgovore na izzive k formalnemu sistemu izobraževanja uspešno ponudi in doda tudi sistem nacionalnih poklicnih kvalifikacij, izpopolnjevanj in dodatnih kvalifikacij.

## Kako se mladi izobražujejo sedaj in kako se bodo leta 2025?

Socialno partnerstvo je in bo tudi leta 2025 temeljni pogoj za načrtovanje izobraževanja, pripravo in izvajanje izobraževalnih programov in še posebej za izvajanje praktičnega usposabljanja z delom pri delodajalcu. Slovenija ni izjema in sledi svojim izkušnjam ter izkušnjam gospodarsko in izobraževalno razvitih držav, ki kažejo, da v tržnem gospodarstvu ni mogoče organizirati kakovostnega poklicnega izobraževanja brez soudeležbe in soodgovornosti delodajalcev, njihovih združenj in zbornic.

Nosilca poklicnega izobraževanja sta podjetje in šola, ki izvajata izobraževalni program skupaj, delno v povezavi s šolsko delavnico in/ali medpodjetniškim izobraževalnim centrom. Programi srednjega poklicnega izobraževanja se že sedaj izvajajo v tesni prepletenosti z delodajalci, z individualnimi ali kolektivnimi učnimi pogodbami, od jeseni z vajeniškimi. Možnost povečevanja obsega PUD je med večino delodajalcev ostala neizkoriščena, vzroki pa so večplastni. Veliko se pričakuje od pilotne uvedbe vajeništva in kasnejšega uspešnega širjenja na številne druge

poklice oz. programe. Pri tem si v nekaterih panogah člani OZS želijo izključno vajeniške oblike izobraževanja.

Prihodnost bo prinesla vsaj izvedbene in vsebinske novosti v šolskem delu, ki bodo povezane z dostopnostjo elektronskih medijev in s platformami; znanje bodo napravile dostopnejše tako časovno kot geografsko. A spremembe bodo tudi v pridobivanju praktičnih znanj, kompetenc, kjer bodo mediji obogatili vpogled v praktične vsebine in izvajanje. Vendar neposredne, fizične izkušnje v delovnem okolju in konkretnih veščin, opravi virtualni pristop ne omogoča, pomen in vloga mentorja, ki prenaša svoja strokovna spoznanja in izkušnje, pa bosta za kakovostno usposobljenost še vedno ključna in nepogrešljiva.

## Kakšen je pomen praktičnega usposabljanja z delom za razvoj naše družbe

Praktično usposabljanje z neposrednim opravljanjem dela mora omogočati pridobivanje poklicnega znanja, poklicno socializacijo in razvoj osebnostnih potencialov ter poklicnih kompetenc, pomembnih za kakovost dela in uspešen razvoj kariere. Tako se posamezniku omogoča neposreden stik s trgom dela, širjenje socialne mreže in možnosti za zaposlitev po končanem izobraževanju. Delodajalcu pa kompetent in strokoven kader, s katerim bo lažje ohranjal in gradil svojo konkurenčnost.

Strokovna znanja in izkušnje, naraščajoča vloga sodobnih tehnologij in kompetence mladih s področja naravoslovja in tehnike so pomemben člen pri povečevanju njihove fleksibilnosti na trgu dela in pri povečanju inovativnosti v obrti in podjetništvu. Ne samo zato, ker se višja raven podjetniške aktivnosti povezuje z višjo stopnjo gospodarske rasti, z višjo konkurenčnostjo, temveč tudi zato, ker podjetništvo predstavlja potencial in kreativno pot ter alternativo zaposlitvi. PUD v delovnem okolju in sodelovanje mentorja hkrati podpira razvoj kreativnosti, inovativnosti in podjetnosti. Uspešno gospodarstvo je temelj razvoja in obstoja vsake družbe, podlago pa ima v usposobljenih in izobraženih prebivalcih/ delovni sili, ki tudi skozi vsebine v času izobraževanja razvija zavedanje o nacionalnih in kulturnih razsežnostih ter lastnem položaju v okolju in družbi.

## Kako vzpostaviti kulturo sodelovanja med javnimi institucijami in podjetji?

Povezanost in prepletenost delovne in šolske sfere je ključna, graditi pa jo je mogoče na že zastavljenih temeljih sodelovanja in medsebojnega zaupanja pri porazdelitvi skupnih nalog za kakovostno izobraževanje: socialno partnerstvo, povezovanje učiteljev in delodajalcev ter zbornic in povezanih strokovnih zavodov pri načrtovanju, programiranju in izvajanju. Pri tem je že veliko dobrih praks lokalnega, regijskega ali nacionalnega uspešnega sodelovanja, ki so lahko v navdih in pomoč.



# TREBA JE GRADITI KULTURO SPOŠTOVANJA IN SODELOVANJA MED GOSPODARSTVOM IN JAVNO SFERO

**Boštjan Gorjup**, predsednik Gospodarske zbornice Slovenije

## Kako so mladi usposobljeni za vstop v delo danes in kako bodo leta 2025?

Tehnološki razvoj in procesi v podjetjih se razvijajo izjemno hitro. Že znotraj našega koncerna smo vsako leto priča izjemnim spremembam. Spremembe postajajo pogoj vseh pogojev – vsak trenutek na vseh področjih moramo iskati nove rešitve, kar pa pomeni, da se moramo tudi mi vsi, ki sodelujemo, nenehno izpopolnjevati in izobraževati. Pri mladih, ki vstopajo v podjetja, še posebej v tovarne, opažamo, da imajo veliko splošnih znanj, da veliko vedo, da pa za sam vstop v neposredne delovne procese niso ustrezno pripravljene. To pripisujem na eni strani razkoraku med hitrostjo spreminjanja procesov in tehnologij v gospodarstvu in na drugi togostjo izobraževalnih procesov, kjer se novosti uvajajo prepočasi. Seveda pa je premajhna pripravljenost posledica tudi preslabega sodelovanja med gospodarstvom in šolstvom. Ne gre le za to, da so učni načrti prepolni faktografskega znanja, teorije in da je pre malo praktičnega usposabljanja, še posebej znotraj podjetij, temveč tudi, da pri sami pripravi učnih načrtov gospodarstvo ni dovolj sistemsko vključeno.

## Kakšen je pomen praktičnega usposabljanja za razvoj naše družbe?

V številnih evropskih državah, še posebej pa v Nemčiji, se zavedajo, da morajo ne le pri praktičnem usposabljanju, temveč tudi pri načrtovanju programov, sodelovati predstavniki gospodarstva. Le tako lahko sistematično pri mladih gradimo kompetence, ki jih bodo potrebovali za delo v podjetjih. Danes ni le predsodek, ki ga pogosto slišimo, da mladi, ko pridejo v podjetja, še nič ne znajo, temveč se res pogosto dogaja, da nekateri nimajo niti osnovnih veščin, ki bi jih moral imeti po končanem izobraževanju. Skratka, s praktičnim usposabljanjem v podjetjih vzgajamo mlade za lažji vstop v svet dela, jih opremljamo s kompetencami, do katerih v šolskem okolju ne morejo, prav tako pa dajemo

znak tudi širšemu okolju, kakšne kadre potrebujemo in kje so primanjkljaji in kako jih preprečiti. Menim, da bi s takim sistemom zmanjšali število mladih brezposelnih – saj vemo, da je brezposelnost med mladimi velika, na drugi strani pa nam v gospodarstvu primanjkuje ustrezno usposobljenih. In nenazadnje s praktičnim usposabljanjem v podjetjih zmanjšujemo tudi zelo neupravičeno stigmo, da so delovni procesi v podjetjih naporni, nevarni in škodljivi – prav nasprotno, z vlaganji v zadnjih dvajsetih letih predvsem v industriji so se delovni pogoji izrazito izboljšali, žal pa mnogi industrijo še enačijo z delovnimi razmerami v prejšnjem stoletju.

## Kako vzpostaviti kulturo sodelovanja med javnimi institucijami in podjetji?

Že danes imamo v številnih podjetjih izjemno odprte in dobre odnose z okoljem, tako tudi z javnimi institucijami. Tudi v našem podjetju npr. vsako leto odpremo vrata za krajanke, tudi za mlade, da vidijo, kdo smo in kako delamo. Vsako podjetje mora graditi aktivne in odprte odnose z vsemi deležniki v svojem okolju. In seveda ves čas, vse leto. Posebej na okoljskih področjih je izjemno pomembno, da se v podjetjih zavedo, kako pomembno je komuniciranje z okoljem. Ljudje imajo pravico do polne obveščeniosti, naša dolžnost pa je, da jih vključujemo v procese, ki narekujejo spremembe. Na drugi strani pa morajo biti tudi javne institucije odprte za sodelovanje s podjetji – pa naj gre za izobraževalne programe, ki v lokalnem okolju zagotavljajo kadre za podjetja ter potencial za njihovo rast ali pa za sprejemanje normativnih sprememb, različnih predpisov, ki lahko povzročijo tudi nezaželene posledice za razvoj gospodarstva. Kot pogosto pravimo, dobri vzgledi vlečejo in na podlagi uspešnega sodelovanja posameznih podjetij v Sloveniji z njihovimi lokalnimi partnerji lahko tudi s promocijo vseh dobrih praks pokažemo, kako je potrebno graditi kulturo spoštovanja in sodelovanja med gospodarstvom in javno sfero.

Mnenje organizatorja PUD, zbrano v okviru projekta New WBL (Erasmus+. KA3)

» Zavedati se moramo, da so danes mladostniki drugačni, raje gredo v tujino, znajo jezike, imajo znanja IKT, šola jim daje poleg stroke še druge vsebine. Zagovarjamo, da je mladostnika treba obravnavati celostno. Poklic je

pridobil pri nas, vprašanje pa je, ali bo ta poklic tudi opravljal. Treba ga je pripraviti na delo, poleg stroke še druge vsebine, da lahko prilagodi okolju. Lahko bo prideloval gobe, eksotične rastline ...; teh znanj mu nismo ponudili. Mladostnika je treba pripraviti na razmere v prihodnosti, da bo videl priložnost na trgu in se bo znal obrniti, prilagoditi ...

# PILOTNO UVAJANJE VAJENIŠTVA V SLOVENIJI

**Darko Mali**, Center RS za poklicno izobraževanje

Sodelovanje šolstva in gospodarstva pri razvoju kompetenc mladih, ki se pripravljajo na zaposlitev, pa tudi že zaposlenih je izziv, ki vedno znova kliče po novih rešitvah. Ne tako dolgo nazaj se je zdelo, da je vajeništvo v Sloveniji preživelo in da se mladi danes drugače pripravljajo na zaposlitev. V precejšnji meri se je to tudi potrdilo, vendar pa še vedno ostaja velike razlike med potrebami podjetij in usposobljenostjo tistih, ki vstopajo na trg dela. Predvsem razprave na ravni Evropske unije o možnostih mladih za mehko in trajnostno prehajanje med šolo in delom so nas vzpodbudile, da smo znova začeli z razvojem vajeništva.

Moramo priznati, da smo vsi skupaj v projekt novega, sodobnega vajeništva pristopili precej obotavljajoče. Izkušnje iz 70-ih let in pozneje iz obdobja 1996–2005 nam pri tem niso kaj dosti pomagale. V nekem trenutku razprave med ministrstvi in socialnimi partnerji se je zdelo, da se uvedba vajeništva vse bolj oddaljuje. V drugi polovici leta 2016 pa je bil dosežen dogovor, da se vajeništvo uvede pilotno. Ta odločitev je tudi omogočila lažje iskanje rešitev pri oblikovanju novega Zakona o vajeništvu, ki je bil sprejet 8. maja 2017.

Ministrstvo za šolstvo je v začetku leta 2017 izdalo Sklep o pilotni uvedbi vajeništva v srednjem poklicnem izobraževanju in za izvedbo določilo Center RS za poklicno izobraževanje (CPI). Načrt za pilotno uvajanje je bil usklajen s Svetom za kakovost in evalvacije, odobril pa ga je Strokovni svet za poklicno izobraževanje. Pilotno uvajanje bo trajalo 3 šolska leta, in sicer od 1. septembra 2017 do 30. avgusta 2020. Vajeništvo se bo uvajalo postopoma, prvo leto se izvaja v 4 izobraževalnih programih, vsako leto pa se bodo dodali novi programi. Za dijake, ki si želijo pridobiti določen poklic, vključitev v vajeništvo ni obvezna, saj se bo izvajala tudi obstoječa šolska oblika programov. Obenem pa je vajeništvo odprto za vsa podjetja, ki so že do sedaj bila verificirana za usposabljanje dijakov, ter seveda za nova, ki se bodo verificirala na pristojnih zbornicah. Namen pilotnega uvajanja je preveriti in evalvirati primernost posameznih rešitev v novem Zakonu o vajeništvu ter veljavnih izobraževalnih programih. Izvajanje vajeništva bomo stalno spremljali in ocenjevali, praktične rešitve pa bodo v pomoč pri sprejemanju sistemskih ukrepov. Pilotno uvajanje je financirano v okviru projekta Evropskega socialnega sklada (ESS) »Prenova poklicnega izobraževanja 2016–2021«, ki ga izvaja CPI.

Ministrstvo za gospodarski razvoj in tehnologijo je predlagalo izobraževalne programe za pilotno uvajanje vajeništva, izbor pa je bil usklajen s socialnimi partnerji. Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport je izbralo šole,

na katerih se bo vajeništvo pilotno izvajalo. Upoštevani so bili različni dejavniki, kot so geografska razporeditev šol, podatki o vpisu, pobude šol, razpoložljivosti delodajalcev in mnenje CPI. Prvi dijaki z vajeniškimi učnimi pogodbami so se tako vpisali v naslednje šole:

- v program Gastronomske in hotelske storitve na Srednji šoli Izola in Srednji šoli za gostinstvo in turizem Radenci;
- v program Mizar na Šolskem centru Novo mesto;
- v program Oblikovalec kovin-orodjar na Šolskem centru Škofja Loka in Srednji poklicni in strokovni šoli Bežigrad.

V poskus sta vključeni tudi Srednja gradbena, geodetska in okoljevarstvena šola Ljubljana s programom Kamnosek in Šolski center Slovenj Gradec s programom Mizar.

Takoj po objavi razpisa za vpis v šolsko leto 2017/18 so zbornice in šole začele informirati podjetja in kandidate o novi obliki poklicnega izobraževanja. Rezultate je prineslo dobro sodelovanje na lokalnem nivoju. Tako je 1. septembra 2017 svoje izobraževanje začelo 51 dijakov z vajeniško učno pogodbo. Obrazec pogodbe je bil usklajen med socialnimi partnerji, vse pogodbe pa so tudi registrirane na pristojnih zbornicah in posredovane šolam.

Na pilotnih šolah so bili oblikovani projektni timi, ki so preko izobraževanj in skupnih delovnih sestankov začeli z oblikovanjem izvedbenih kurikulumov. Skoraj do začetka poletnih počitnic sicer ni bilo jasno, koliko kandidatov se bo dejansko vključilo v poskusno uvajanje vajeništva. Zaradi manjšega števila vpisanih so na nekaterih šolah organizirali kombinirane oddelke.

V pripravljalnem obdobju smo pripravili nove kataloge praktičnega usposabljanja, ki predstavljajo podlago za izvajanje usposabljanja v podjetjih tako za vajeniško kot tudi šolsko obliko izobraževanja. Z razvojem vajeništva, v katerem se več kot polovica časa izobraževanja izvaja v podjetjih, se je pokazala potreba po opredelitvi tistih kompetenc, ki predstavljajo minimalni standard poklicne izobrazbe. Pred nami je bil izziv, da pripravimo tak kurikularni dokument, ki bo osnova za izvajanje celotnega procesa praktičnega usposabljanja, od priprave načrtov praktičnega usposabljanja do samega izvajanja in spremljanja doseganja načrtovanih kompetenc. Seveda pri tem ne smemo pozabiti na ustrezno spremljanje napredka posameznega dijaka in komunikacijo med mentorjem in učiteljem, ki dijakov napredek podpira.

Vajeniška oblika izobraževanja pa zahteva tudi pripravo načrtov izvajanja vajeništva za vsakega dijaka. Gre za dokument, ki dopolnjuje vajeniško pogodbo in odraža dogovor podjetja in šole o uresničevanju ciljev praktičnega usposabljanja. Na podlagi šolskega koledarja opredeli natančen raspored izobraževanja v šoli in usposabljanja v podjetju ter predstavlja temeljni dogovor med mentorji v podjetjih in strokovnimi delavci na šoli, kako bodo spremljali napredek vajenca pri doseganju učnih ciljev in izmenjevali druge informacije. Pri usklajevanju načrta izvajanja vajeništva sodelujejo tudi pristojne zbornice.

V nadaljevanju načrt pilotnega uvajanja vajeništva vsebuje predvsem naslednje aktivnosti:

- spremljanje pilotnega izvajanja vajeništva,
- usposabljanje izvajalcev izobraževanja v šolah in podjetjih,
- razvoj novega koncepta ocenjevanja in zaključevanja izobraževanja,
- razvoj programov usposabljanja za mentorje v podjetjih,

- razvoj enotnega modela podpore in svetovanja podjetjem za izvajanje praktičnega usposabljanja z delom,
- razvoj priručnikov za izvajalce,
- register učnih mest.

Postopno pilotno uvajanje vajeništva v izbranih poklicih in šolah je le eden od ukrepov, ki bodo prispevali k oblikovanju skupne vizije razvoja vajeništva v Sloveniji. Ob tem bomo preučili možnosti vajeniške oblike izobraževanja za poklice na višjih ravneh, ki jih sicer vključujemo v srednje strokovno izobraževanje ali višje strokovno izobraževanje. Treba bo poiskati rešitve za vključevanje v vajeništvo odraslih, še posebej brezposelnih. V projektu »Prenova poklicnega izobraževanja v letih 2016–2021« bomo razvili rešitve za doseganje večje praktične usposobljenosti vseh dijakov srednjega poklicnega in strokovnega izobraževanja, ki bodo prispevale k odpravljanju neskladij med doseženimi poklicnimi kompetencami posameznika in potrebami delodajalca ter zagotavljale hitrejše zaposlovanje mladih.

## ZAKON O VAJENIŠTVU

**Mateja Hergan**, Center RS za poklicno izobraževanje

Uvedba vajeništva v Sloveniji je bila leta 2015 vključena v Socialni sporazum in je ena od nalog programa Vlade RS, v skladu s koalicijskim sporazumom. V ta namen je bila na MIZŠ ustanovljena delovna skupina, sestavljena iz ključnih deležnikov poklicnega in strokovnega izobraževanja: ministrstev (za izobraževanje, delo in gospodarstvo), zbornic, sindikatov, šol, Centra RS za poklicno izobraževanje in Zavoda RS za zaposlovanje. Delovna skupina je pripravila predlog Zakona o vajeništvu, ki je bil po javni razpravi dokončno sprejet maja 2017.

V skladu z novim zakonom lahko 3-letno srednje poklicno izobraževanje poteka v dveh, glede na doseženo izobrazbo oz. poklic enakovrednih oblikah: v šolski obliki in kot vajeništvo. V vajeništvu se vsaj 50 % programa izvaja pri enem ali več delodajalcih. Praktično usposabljanje v realnem delovnem okolju se lahko izvaja tudi v sklopu mednarodnih programov mobilnosti v podjetjih v tujini ali delno v medpodjetniškem izobraževalnem centru. Vsaj 40 % programa vajeništva se izvaja v šoli, od tega vsi splošnoizobraževalni predmeti, ki se za obe obliki izvajajo v enakem obsegu, medtem ko je izvajanje strokovnih modulov prilagojeno glede na obliko. Enakovrednost šolske oblike in vajeništva omogoča prehodnost med obema potema do poklica.

V novem zakonu so določene pravice in dolžnosti podjetij, zbornic in vajencev, pogoji za podjetja za sprejem vajencev, elementi pogodbe o vajeništvu, zavarovanje vajencev, vajeniška nagrada, nadzor ipd. Vajenec ima vse pravice, ki

izhajajo iz statusa dijaka. Osnova za izvajanje je pogodba o vajeništvu, sklenjena med vajencem in podjetjem. Pogodba mora biti registrirana pri pristojni zbornici, ki preveri njeno skladnost z zakonom. V njej so določene vzajemne pravice in dolžnosti, časovni načrt praktičnega usposabljanja, delodajalčeve omejitve glede dodeljevanja nalog, ki niso v skladu z vajenčevim poklicem itd. Praktično usposabljanje ne sme potekati med 22. in 6. uro naslednji dan. Delodajalec mora vajencu v poletnem času zagotoviti vsaj 6 zaporednih tednov počitnic. V skladu z novim zakonom znaša vajeniška nagrada najmanj 250 € v prvem letu, 300 € v drugem letu in 400 € v zadnjem letu za poln delovni mesec (36 ur na teden). Mesečna nagrada ne vključuje povračila stroškov za hrano in prevoz na delo. Zakon predvideva sofinanciranje praktičnega usposabljanja za delodajalce do leta 2021. Tudi brezposelne osebe lahko postanejo vajenci in v primeru, da so vključeni v programe aktivne politike zaposlovanja, prejemajo tudi dodatek za aktivnost.

Novi zakon je poudaril vlogo zbornic, ki v skladu z njim verificirajo vajeniška delovna mesta, vsakoletno pripravijo in objavijo razpis vajeniških delovnih mest, vodijo evidence delodajalcev, mentorjev, vajencev, vajeniških pogodb in evidence o izvajanju vmesnega preizkusa, svetujejo delodajalcem, podpirajo vajence pri iskanju delodajalca, sodelujejo s šolami in podjetji pri pripravi načrta izvajanja vajeništva, sodelujejo pri izvedbi vmesnih preizkusov in opravljajo druge naloge, določene z zakonom.

# KLJUČNE UGOTOVITVE TEMATSKEGA PREGLEDA PRAKTIČNEGA IZOBRAŽEVANJA / VAJENIŠTVA

**CEDEFOP**, Evropski center za razvoj poklicnega usposabljanja

Evropska pobuda Zaveznitvo za vajeništvo<sup>1</sup>, Sklepi iz Rige<sup>2</sup>, Novi program znanj in spretnosti za Evropo<sup>3</sup> dajejo številnim deležnikom v Evropi okvir za aktivnosti, s katerimi želijo izboljšati kakovost, ponudbo in ugled vajeništva. Slovenija pri tem ni izjema. Že s sprejetjem Zakona o poklicnem in strokovnem izobraževanju leta 2006 je bilo izboljšanje kakovosti praktičnega izobraževanja, vključno s praktičnim usposabljanjem z delom, v središču razvoja poklicnega izobraževanja. S podpisom evropske pobude Zaveznitvo za vajeništvo so razprave o vajeništvu v Sloveniji ponovno oživele. Uvedba vajeništva je postala prioriteta Vlade in Zakon o vajeništvu je bil sprejet 8. maja 2017.<sup>4</sup>

Cedefop s tematskim pregledom vajeništva (Thematic country review oz. TCR) podpira države članice pri uvajanju visokokakovostnega praktičnega izobraževanja, vključno z vajeništvom. Tematski pregledi so že potekali v Grčiji, Italiji, Litvi<sup>5</sup>, Malti<sup>6</sup> in Sloveniji. Trenutno pregled vajeništva poteka na Cipru, na Hrvaškem in Švedskem.

V Sloveniji je tematski pregled praktičnega izobraževanja/vajeništva potekal med junijem 2015 in marcem 2017. V tem času so potekale intenzivne razprave o zakonu o vajeništvu. Cedefop je spremljal pripravo zakona. S podatki in predlogi dijakov, podjetij in socialnih partnerjev, izvajalcev izobraževanja in ministrstev, pridobljenimi v tematskem pregledu, je pomagal oblikovati stališča nacionalnih deležnikov.

Cedefopova metodologija za izpeljavo tematskega pregleda vajeništva temeljni na treh načelih: na skupnem analitičnem okviru, sodelovalnem in vključujočem pristopu in razvijajočem se modelu, kjer vsak naslednji korak temelji na rezultatih prejšnje faze.

Pri tematskem pregledu v Sloveniji je v treh sklopih intervjujev in na okroglih mizah s svojimi pogledi o praktičnem usposabljanju z delom in izkušnjami z njim sodelovalo 111 dijakov in diplomantov poklicnega in strokovnega izobraževanja, predstavnikov poklicnih šol, direktorjev podjetij, organizatorjev praktičnega izobraževanja in mentorjev v podjetjih, staršev, predstavnikov socialnih partnerjev in pristojnih ministrstev ter strokovnjakov iz nacionalnih agencij. Dodatno je v spletni anketi sodelovalo 279 podjetij (81,4 % z manj kot 10 zaposlenimi).

Ker vajeništvo kot formalna oblika v času pregleda ni obstajalo, se je raziskava osredotočila na organizacijo praktičnega usposabljanja z delom v triletnih programih po-

klicnega izobraževanja. Slovenija je v zadnjih desetih letih veliko storila za izboljšanje kakovosti praktičnega usposabljanja z delom. V sistem poklicnega in strokovnega izobraževanja so bili vgrajeni številni elementi, na katerih lahko gradi vajeništvo: obstaja pravni okvir za praktično usposabljanje z delom in sodelovanje socialnih partnerjev, dobre prakse učinkovitega sodelovanja med šolami in podjetji, pridobljene izkušnje mentorjev praktičnega izobraževanja, ki povezujejo šole in podjetja, kompetenčno naravnani programi poklicnega izobraževanja in možnosti napredovanja na višje ravni izobraževanja, odprti kurikulum in obstoj medpodjentiških izobraževalnih centrov, ki lahko pri izvajanju vajeništva igrajo pomembno vlogo.

Prav tako je pregled izpostavil nekatere izzive in ovire pri organizaciji praktičnega usposabljanja z delom, kar lahko ovira socialne partnerje, šole, podjetja, starše in dijake pri vključevanju v vajeništvo, kot npr.: da ni v celoti jasno, kako se vajeniška oblika izobraževanja loči od šolske oblike v poklicnih programih; opaženo je bilo občasno neupoštevanje predpisov pri izvedbi praktičnega usposabljanja z delom; zanimanje podjetij je nizko; triletno poklicno izobraževanje ima majhen ugled v družbi; manjka tudi vzdržan sistem financiranja.

Zakon o vajeništvu, sprejet maja 2017, ureja vajeništvo kot obliko izobraževanja v triletnih programih poklicnega izobraževanja in v programih nadaljnega poklicnega in strokovnega izobraževanja (čl. 1). Cedefop predlaga, da Slovenija nadaljuje strokovno razpravo o viziji vajeništva z vsemi deležniki in upravičenci: zakaj se vajeništvo uvaja, h katerim nacionalnim ciljem bo prispevala njegova uvedba, v katerih programih in sektorjih in kako bo vajeništvo delovalo v primerjavi s šolsko obliko izobraževanja. Nadaljnji koraki vključujejo: izboljšanje komunikacije med vsemi deležniki, usposabljanje mentorjev v podjetjih, informiranje in poklicno svetovanje, vzpodbude izvajalcem in dijakom ter pripravo jasnih smernic za vse deležnike pri izvajanju vajeništva.

Vajeništva se v Sloveniji uvaja pilotno. Pilotni projekt, ki sta ga pripravila Center za poklicno izobraževanje in Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport, se bo začel izvajati v šolskem letu 2017/18. V okviru projekta se bodo preverili pogoji za vajeništvo, kot jih določa zakon, s sprotim spremljanjem in evalvacijo pa se bodo dograjevale sistemske rešitve, vključno z razmisleki o dolgoročno vzdržnem sistemu financiranja, povezujoč finančne in nefinančne spodbude.



Cedefop vidi vajeništvo kot obliko izobraževanja, ki bo pomembno prispevala k vzpostavitvi učinkovitega sistema razvoja spretnosti in kompetenc, ki jih potrebuje trg dela, in bo vključevala vse deležnike. Upamo, da bodo ugotovitve in predlogi, zbrani v pregledu, pomagali pri učinkoviti implementaciji zakona in vzpostavitvi vajeništva Sloveniji. Ker predlogi za ukrepanje temeljijo na analizi praktičnega usposabljanja na delovnem mestu v šolski obliki, lahko prispevajo k dvigu kakovosti praktičnega usposabljanja na delovnem mestu tudi v tej obliki.

Sodelovanje v tematskem pregledu vajeništva ter pridobljeno znanje in izkušnje vzpodbujajo refleksijo o lastnih praksah in reformah za izboljšanje poklicnega izobraževanja tako v sodelujočih kot tudi drugih državah.



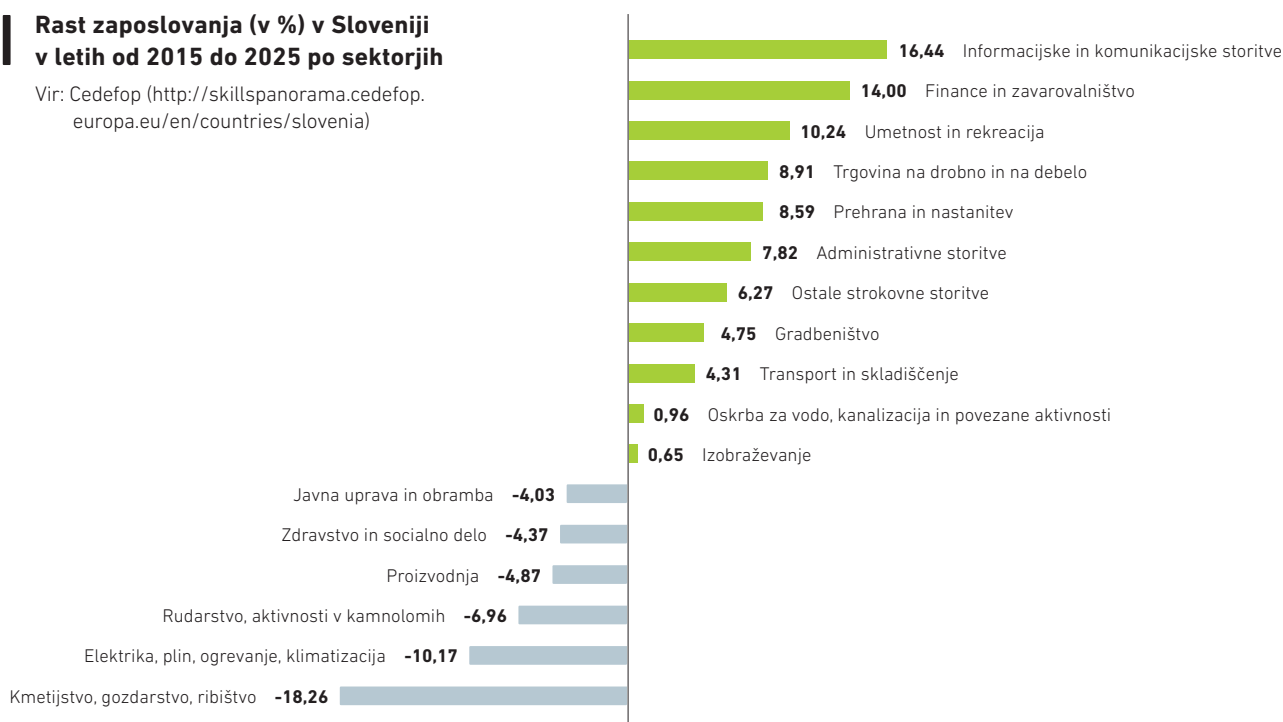
Cedefop (2017). Pregled praktičnega izobraževanja/vajeništva v Sloveniji. Vzpostavitev vajeništva v Sloveniji. Luxembourg: Urad za publikacije. Tematski pregled. <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/4157>

Irina Jemeljanova, Cedefopova strokovnjakinja, je bila odgovorna za publikacijo in raziskavo, ki je v okviru tematskega pregled potekala med septembrom 2015 in marcem 2017. Mag. Slava Pevec Grm, Cedefopova strokovnjakinja, je strateško svetovala med potekom študije. Publikacijo je pripravil Cedefop, Oddelek za učenje in zaposljivost pod vodstvom Antonia Ranierija.

- 1 Evropska komisija (2012). Za zaposlovanje mladih. Sporočilo Evropske komisije Evropskemu parlamentu, Svetu, Evropskemu ekonomsko-socialnemu odboru in Odboru regij. COM(2012) 727 final. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52012DC0727&from=EN>
- 2 Latvijsko Predsedstvo Svetu (Latvian Presidency of the Council of the European Union) (2015). Skepi iz Rige (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](http://ec.europa.eu/education/policy/vocational-policy/doc/2015-riga-conclusions_en.pdf)
- 3 Evropska komisija (2016). Novi program znanj in spretnosti za Evropo: Z roko v roki za večji človeški kapital, zaposljivost in konkurenčnost: Sporočilo Evropske komisije Evropskemu parlamentu, Svetu, Evropskemu ekonomsko-socialnemu odboru in Odboru regij. COM(2016) 381 final. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/TXT/HTML/?uri=CELEX:52016DC0381&from=EN>
- 4 Zakon o vajeništvu (2017). 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>
- 5 Cedefop (2015). Tematski pregled: Litva (Apprenticeship review: Lithuania). Signposting the apprenticeship path in Lithuania. Luxembourg: Publications office. Thematic country reviews. <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/4140>
- 6 Cedefop (2015). Tematski pregled: Malta (Apprenticeship review: Malta.) In Pursuit of quality and relevance: revitalising apprenticeship. Luxembourg: Publications office. Thematic country reviews. <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/4139>

## Rast zaposlovanja (v %) v Sloveniji v letih od 2015 do 2025 po sektorjih

Vir: Cedefop (<http://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/countries/slovenia>)



# KEY FINDINGS OF THEMATIC COUNTRY REVIEW ON PRACTICAL TRAINING AND APPRENTICESHIP IN SLOVENIA<sup>1</sup>

**CEDEFOP**, European Centre for the Development of Vocational Training

Following the European alliance for apprenticeships (EAfA)<sup>2</sup>, the Riga Conclusions<sup>3</sup> and the New Skills Agenda for Europe<sup>4</sup>, stakeholders across the EU undertake initiatives to improve the quality, supply and image of apprenticeship. Slovenia is not an exception. Since the Act on VET (2006) was adopted, improving the quality of the work-based learning (WBL) and the practical training at the workplace (praktično usposabljanje z delom, PTW) in particular has been focus of the Slovenian VET policies. With the EAfA, the attention to apprenticeship has renewed and put it among the Government's priorities, resulting in the adoption of the Law on apprenticeship on 8 May 2017<sup>5</sup>.

Cedefop supported Slovenia with its Thematic country review (TCR) as part of its support to the Member States working towards high quality WBL, including apprenticeships, and achieving national objectives. The reviews have taken place in Greece, Italy, Lithuania<sup>6</sup>, Malta<sup>7</sup> and Slovenia whereas Cyprus, Croatia, and Sweden are under review now.

The TCR took place between June 2015 and March 2017. It started when the discussions on the new law on apprenticeship had intensified and the draft was being developed. We followed closely the developments and tried to provide as much input as possible to the national stakeholders to shape their positions, bringing forward the views and suggestions from students, teachers, companies and social partners, education providers and ministries.

Cedefop applies its TCR methodology that is based on the three main principles: a common analytical framework; an inclusive, participatory and collaborative approach with all stakeholders and evolving and iterative approach where each further step builds on the findings of the previous ones. In Slovenia, the views and experiences of 111 VET students and graduates, VET school and enterprise directors, teachers-organisers of practice and mentors from enterprises, parents and youth organisations, representatives of the social partners and responsible ministries, and experts from national agencies have been collected in three consecutive rounds of interviews and round table discussions. Additionally, 279 companies (81.4% of which employed less than 10 people) replied to an online survey.

Since apprenticeship does not exist yet, the review examined the organisation of the PTW in three-year vocational education programmes. As a lot has been done in Slovenia in the last decade to enhance the PTW, the existing system

has developed strong enablers that the TCR identified and on which the implementation of apprenticeship can build on, such the existing legislative framework for PTW and the stakeholder experience with it; involvement of the social partners; examples of good practice of effective cooperation between VET schools and enterprises; the provisions for and experience of the organisers of PTW in VET schools who ensure a link with enterprises; the use of learning outcomes in all programmes and provisions for permeability to higher levels of education; the 'open curriculum' and the work of the inter-company training centres that can potentially play a role in apprenticeship.

The enablers cannot be activated without addressing some challenges in the organisation of the current system that the TCR identified and that can become barriers for the social partners, schools, companies, parents and learners to embrace apprenticeship to the full. The challenges are related to the lack of clear distinction of the apprenticeship pathway from other programmes; some observed non-compliance with the regulation; low motivation of companies and low perception of three-year vocational programmes in the society; lack of sustainable funding model.

The new Law on apprenticeship (2017) sets apprenticeship as a form of education in upper secondary vocational education (three-year programmes) and in continuing vocational and technical education (Art. 1). Taking into account its provisions and looking forward to its implementation, Cedefop suggests as a fundamental step to continue the dialogue and agree on a clear vision for apprenticeship that all stakeholders and beneficiaries would embrace: why it is introduced, what it will help achieve, in which sectors and programmes and how it will work in comparison to the existing school-based system. Only following this, other steps can be taken, such as improving communication, cooperation and coordination among the actors; ensuring competent mentors in companies, improving career guidance and counselling; motivating providers and learners; developing clear guidelines to stakeholders on how to implement apprenticeship.

Setting up a pilot in a careful way as a means for launching apprenticeship seems most rational. The pilot project prepared by the CPI and the MoESS is to start as of school year 2017-18. The pilot gives an opportunity to thoroughly test the proposed conditions of the new law and will be closely monitored and adjusted as it progresses. It is a good way to

find an efficient implementation model for apprenticeship that would combine financial and non-financial support sustainable in the long run.

We see apprenticeship as a pathway that contributes significantly to effective skill formation system, involving all stakeholders and ensures skills and competences that are highly needed at the labour market. We hope that Cedefop's findings and suggestions will help to put apprenticeship on track in Slovenia and set up effective implementation of the Law. As the suggestions for action are based on the analysis of the PTW in school-based programmes, it is worth considering them to improve the quality of the PTW as well.

Learning from the knowledge gained from the reviewed countries can motivate them and other countries to reflect on their practices and implement reforms towards better VET.



Cedefop (2017). Apprenticeship review: Slovenia. Putting apprenticeship on track in Slovenia. Luxembourg: Publications office. Thematic country reviews. <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/4157>

Irina Jemeljanova, Cedefop expert, was responsible for the publication and research conducted from September 2015 to March 2017 under the Thematic country reviews on apprenticeship project. Mag. Slava Pevec Grm, Cedefop expert, provided strategic advice, took an active part and contributed throughout the TCR. The publication was produced by Cedefop, Department for Learning and Employability, under the supervision of Antonio Ranieri.

- 1 Cedefop (2017). Apprenticeship review: Slovenia. Putting apprenticeship on track in Slovenia. Luxembourg: Publications office. Thematic country reviews.
- 2 European Commission (2012). 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>
- 3 Latvian Presidency of the Council of the European Union (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](http://ec.europa.eu/education/policy/vocational-policy/doc/2015-riga-conclusions_en.pdf)
- 4 European Commission (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>
- 5 Zakon o vajeništvu (2017). [Law on Apprenticeship]. Official Gazette of RS 25/2017 of 19.5.2017. <https://www.uradni-list.si/glasilo-uradni-list-rs/vsebina/2017-01-1324?sop=2017-01-1324>
- 6 Cedefop (2015). Apprenticeship review: Lithuania. Signposting the apprenticeship path in Lithuania. Luxembourg: Publications office. Thematic country reviews. <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/4140>
- 7 Cedefop (2015). Apprenticeship review: Malta. In Pursuit of quality and relevance: revitalising apprenticeship. Luxembourg: Publications office. Thematic country reviews. <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/4139>

Mnenje mentorja v podjetju,  
zbrano z intervjuji na CPI



*Običajno za PUD pokličejo iz šole in opišejo dijaka, ki naj bi prišel. Je pa to vedno loterija, nikoli ne veš. Običajno pridejo pred PUD dijaki na razgovor, da drug drugega spoznamo, da dijaki ali študenti vidijo, kaj jih čaka. Tudi dijaki si med sabo priporočajo podjetje za opravljanje PUD/PRI.*

*Priprave na PUD/PRI ni. Za PRI šole pošljejo okvirni program, vendar je program preambiciozen, ne moremo uresničiti vseh ciljev, saj ima vsako podjetje specifiko in ne pokriva vseh področij, ki jih predvidi program PRI. Program je preveč akademsko zastavljen. V praksi pa je tako, da ko pride mladostnik v podjetje na prakso, ga vključimo v tekoče delovne naloge. Gledamo, da je praktikant vključen v čim več delovnih nalog, da se čim več nauči in da si izgrajuje občutek samostojnosti pri delu. Cilj je, da si pridobi samozavest pri opravljanju dela.*



Mnenje dijaka na PUD,  
zbrano z intervjuji na CPI



*Ko so v podjetju ugotovili, da me zanima, so me dali kar v konkretno, odgovorno delo. To se mi je zdelo fino. Malo sem se bal, ker sem bil odgovoren do stranke, vendar mi je godilo. Tukaj imajo take stroje, ki so redki v Sloveniji. Ko so me dali na tak stroj, je bil to zame napredek. Mentor me je ves čas spremljal. Komunikacija je bila ok, včasih mi mentor še vedno ni zaupal, ker ga je skrbelo za kakovost. Ta skrb mi je bila včasih malo odveč. Mentor je na koncu podpisal dokumentacijo, ki sem jo moral nesti nazaj v šolo, ne vem, če je bila vmes tudi ocena.. Organizator je enkrat prišel v podjetje na obisk, v šoli pa je organizator ocenjeval dnevnik. Vendar ocena dnevnik ni merilo za znanje, ki ga pridobiš na PUD. Drugače pa mi je vse znanje, ki sem ga dobil, koristilo, ker sem sedaj tu zaposlen. Če bi šel v kako drugo podjetje, ki ima drugo specifiko, mi ne bi v celoti. Bi se moral tam spet učiti tisto, kar delajo v tisti delavnici.*



# VSAK OTROK MORA BITI ZMAGOVALEC

## Intervju z Andrejo Sever, Gospodarska zbornica Slovenije

Špela Resnik in Danuša Škapin, Center RS za poklicno izobraževanje

### Kako vidite poklicno izobraževanje in usposabljanje leta 2025?

Do leta 2025 je »samo« osem let. Za zelo velike spremembe, sploh v šolstvu, je to kratek rok. Navezala bi se na en projekt, v katerem smo spremljali, kakšno je mnenje dijakov poklicnega izobraževanja v različnih državah o njihovem izobraževanju. In dijaki so v vseh državah enotno povedali, da bi si želeli bolj celovitega pristopa. Da imajo občutek, da pridejo v šolo in tam se jim nekaj odpre, niso pa nič povezani z okoljem, z delodajalci, lokalno skupnostjo. V večini okolij, kjer se izobražujejo, se ne čutijo cenjeni. In to je problem, ki ga zaznavamo tudi v Sloveniji pri dijakih srednjega poklicnega izobraževanja. Ugled teh poklicev je tako nizek, da je dijake na nek način bolj sram, kot da bi bili ponosni na svoj poklic. In če zdaj govorimo za Slovenijo leta 2025, si jaz želim, da bi izboljšali ugled in tudi socialno-ekonomski položaj teh poklicev. Da bi vsi vedeli, da so to mojstri, ki res obvladajo svoj poklic, saj se pri nas potrebuje še veliko kadra s srednjo poklicno šolo in se ga tudi v bodoče bo.

»Dijaki so v vseh državah enotno povedali, da bi si želeli bolj celovitega pristopa.«

### V Evropi govorimo o neskladju med ponudbo in povpraševanjem po spretnostih ...

... med šolskim sistemom, ki teži k stabilnosti, in hitrimi spremembami v tehnologijah, v procesih ... Vse to, kar na hitro poimenujemo hitre spremembe in razvoj, bo potegnilo za sabo tudi nove načine pridobivanja kompetenc, nove pristope oz. metode poučevanja ... Na primer na YouTube-u že vidimo različne filmčke, kako izvesti neko nalogo, ki je v šoli ne moreš samo odpredavati, naučiti pa se je tudi ne moreš pri vseh delodajalcih. Take spremembe se odražajo v šolah, vendar z zamikom. Vsi smo podvrženi poplavi internetnih in drugih informacij, ki nas dosežejo skozi različne medije. Zato menim, da bo v prihodnosti nujno razviti mentorstvo oz. poseben pristop k vsakemu posamezniku, ki bo mlade učil ustrezne presoje različnih informacij, kajti

»ni vse zlato, kar se sveti«. Pogosto slišimo tudi o bolj individualnem pristopu v vzgoji in izobraževanju, ki naj bi omogočal napredovanje posameznika glede na to, kako hitro se bo učil in pridobival kompetence. V vajeništvu je to mogoče; da se hitreje učiš kot nekdo drug, nisi vezan na razred tako kot zdaj v šoli. Izziv je torej personalizacija ter mentorstvo, in tu ne mislimo le mentorjev v podjetjih, temveč tudi učitelji postajajo v večji meri mentorji. V poplavi informacij, ki jih prinaša digitalizacija tudi za poklicna področja, bodo zelo pomembni učitelji in drugi mentorji, ki bodo vodili naše dijake v šoli, podjetjih in drugih okoljih, da bodo znali zbirati prave informacije iz različnih komunikacijskih kanalov in medijev ter da bodo dejansko tudi pravilno digitalno in drugače specifično usposobljeni za svoj poklic. Zagotovo se bodo te spremembe dogajale v naslednjih letih pri vseh nas, tudi pri učiteljih. In zato je treba že zdaj misliti na to in opolnomočiti mentorje in učitelje ter bodoče učitelje, ki se še šolajo na pedagoški fakulteti ... Pri tem ima pomembno vlogo digitalizacija. Vendar ne bi rada rekla, da bo zdaj pretežno vse e-, ker bo še kako potreben osebni stik (mentorstvo, tutorstvo), ki ga je treba zagotoviti v šoli in v podjetjih, saj na koncu vsi delamo na delovnih mestih tudi z drugimi sodelavci in kompetenc, kot so sodelovanja v timih, prilagajanje, prevzemanje odgovornosti ipd., se ne moreš naučiti le s pomočjo e-učenja.

### Ampak zdaj se zdi, da sta šola in podjetje včasih vsak na svojem bregu. Kako bi se srečala?

Samo s sodelovanjem. In če bomo vztrajali na tem, da je to sodelovanje potrebno. In to na vseh nivojih. Nacionalni nivo mora imeti jasno vizijo in prav tako inštitucije, ki bodo to vizijo podpirale. Če govorimo o ministrskih resorjih, je potrebno omeniti izobraževanje, delo in gospodarstvo. Potem so tu inštitucije, kot je CPI, in seveda zbornice, kjer lahko peljemo strokovni del podpore. Kako lahko pridemo skupaj? Poglejte, mi smo organizirani panožno in regijsko. In vidimo, da panoge, kjer so združena podjetja po dejavnosti, lahko zagotavljajo na nacionalnem nivoju podporo pri pravih prilagajanju kurikulov izobraževanja. Na regijskem nivoju pa zagotavljamo partnerstva, kjer sodelujejo podjetja, zbornice in šole, ki so v tem okolju – tako poklicne kot osnovne šole. Vsi partnerji na regionalnem nivoju so zainteresirani, da ostajajo otroci v njihovem okolju, ko končajo šolo. In tu zdaj govorim kar o celi vertikali. Mi podpisujemo ta trenutek regijske memorandume o sodelovanju na področju izobraževanja in zaposlovanja z različnimi deležniki.



Skratka, menimo, da je vse odvisno od ljudi, ki bodo bolj ozaveščeni, ki bodo imeli več informacij in se bodo tudi bolj zavedali skupnih ciljev. Samo pravilno se moramo začeti med sabo povezovati in pogovarjati, pa bomo tudi sodelovanje dvignili na višji nivo.

» Mi si zaupamo med sabo, imamo iste cilje. Podjetja imajo cilje pridobiti kader. Šole imajo cilj pridobiti dijake. «

#### Ali je uvajanje vajeništva takšna priložnost za sodelovanje?

Pri vajeništvu ni bilo nobenega problema. Ko smo na začetku preštevali vajence, je bil v ŠC Novo mesto v program mizar vpisan samo en vajenec. Potem pa sem rekla: »Ne, vsaj šest jih bo.« Skupaj s šolo smo organizirali motivacijsko srečanje s starši in učenci in zdaj imamo v Novem mestu 12 vajencev. Mi si zaupamo med sabo, imamo iste cilje. Podjetja imajo cilje pridobiti kader. Šole imajo cilj pridobiti dijake. V osnovnih šolah pa je sistemsko treba zagotoviti karierno orientacijo na vseh nivojih. Ne govorim samo o promociji poklicnega izobraževanja, promociji vajeništva, ampak o karierni orientaciji za mladino v najširšem smislu. Otroci v šolah ne poznajo poklicev, tudi starši niso bili deležni karierne orientacije v takem smislu. Karierna orientacija se začne v vrtcu in teče ustrezno naprej v osnovni šoli. Pri nas se v vrtcih zelo veliko naredi na spoznavanju poklicev, nato pa to kar malo zamre. Ena od zelo pomembnih oblik karierne orientacije je tudi spoznavanje poklicev v realnem delovnem okolju in osmišljanje učnih vsebin. Delodajalci so pripravljene odpirati svoja vrata učencem in dijakom, kar je pomembno predvsem za tiste poklice, ki so očem bolj skriti in zato tudi pogosto veljajo za neprijetne, čeprav so zaposlitvene možnosti po šoli zelo visoke. Promocija in približanje teh poklicev učencem v OŠ je zelo pomembno. Zakaj imamo v zadnjem času vpisanih več kuharjev kot natakharjev? Ker imamo na televiziji toliko šovov na to temo. Mi moramo priti do otrok in jih prepričati, da ni nič slabša pot, če greš na poklicno šolo. Da ni nič slabša pot, če si pridobiš določen poklic, ki je lep, ker so tehnologije, ki se zdaj uvajajo na to področje, izjemno zanimive. Da lahko v vsakem poklicu napreduješ. In zakaj bi se pravzaprav nekdo čutil, da je manjvreden, ker gre po poti vajeništva? Te stereotipe moramo začeti razbijati.

#### Zakaj pa so ti pomisleki glede vajeništva?

Šole govorijo: »V podjetjih si ne vzamejo časa za vajence, sploh tam, kjer so manjša podjetja, bodo samo pometali, nič se ne bodo naučili.« Ta bojazen je odveč. Jaz vidim pri-

stop podjetij do vajeništva v letošnjem letu. Niti za enega se ne bojim, da bo samo pometal, in niti za enega, da podjetje ne bi imelo interesa, da bi ga dejansko usposobilo. Seveda najbolj za tista delovna mesta, kjer potrebujejo ljudi. Na teh delovnih mestih bodo tudi najbolj znali usposabljalci vajence. Treba je vzpostavljati mreže učiteljev praktičnega pouka, mentorjev v podjetjih, jih povezovati med sabo, da si bodo delili izkušnje, zato da bodo vzajemno usposabljali in učili vajence in drug pred drugim ne bodo imeli slabega občutka oz. nezaupanja. Ne vem, saj verjetno je vse strah. Jaz mislim, da si tudi učitelj praktičnega pouka reče: »Joj, v podjetjih imajo zdaj take aparature, mi pa tega nimamo. Oni gredo s tehnologijami naprej, mi pa ne.« Pretok, kroženje med šolo in podjetji je gotovo smiselno. Tudi mentorji v podjetjih so zdaj v veliki stiski. »A bomo mi to znali? Kako bomo učili in usposabljali?« In mi kot zbornica zagotavljamo, da jim bomo dali vso podporo. Da bomo poskrbeli predvsem za to, kako prenesti znanja, kako delati z otroki, da jim vzbudiš motivacijo. Čeprav me to ne skrbi. Zato ker gredo pri vajeništvu mladi v podjetja takoj naredit nekaj, kar se učijo v šoli. To je dejansko osmišljanje neke učne vsebine. In mladi imajo to radi. Če ne osmisliš zakaj, če ne osmisliš matematike, kemije, fizike – tudi v gimnaziji –; če teh predmetov ne osmisliš, potem tudi ne izbereš teh področij kot svojo poklicno pot. In tega osmišljanja je premalo. Pri poklicni šoli, pri vajeništvu pa je to osmišljanje takoj. V podjetjih je vse to na dlani. In to je potem motivacija, da se bodo naučili tudi tisto teorijo, ki je potrebna.

Vprašanje pa je, ali so dijaki na pravih šolah. Že prej sem omenila premajhno prisotnost karierne orientacije v osnovni šoli. Vse države, ki se karierne orientacije resno lotevajo, imajo karierno orientacijo ustrezno umeščeno v tretjem ali pa najkasneje v petem razredu osnovne šole. Integrirano v drugih predmetih, ne kot poseben predmet.



## »» Vseživljenjsko učenje je mantra. Moramo pa pomisliti, na kakšen način bi to spodbudili. ««

### Pa tudi razvoj drugih ključnih kompetenc ...

Seveda. Učenje učenja, to bo absolutno treba spodbujati v prihodnjih letih. Ker ne moreš samo v šoli učiti, da se je treba učiti. Vseživljenjsko učenje je mantra. Moramo pa pomisliti, na kakšen način bi to spodbudili. In da lahko recimo hitreje napredujejo tisti, ki hitreje osvojijo nove kompetence. To je za tak narod, kot smo mi, izredno pomembno. Ker mora biti vsak otrok zmagovalec. Ne da ti hitiš, pa ostajajo trije zadaj in so potem »loserji«, ki ostanejo na pogorišču in razvažajo pico, ko bi lahko delali absolutno nekaj drugega. Tu govorimo o potencialu naroda in pravilni razporeditvi naših potencialov. Govorimo seveda o znanju kot pomembni komponenti kompetence. In nato o interesu, motivaciji, naravnosti, kar je tista gonilna sila kompetenc. Če tega nimaš, adijo. Kompetenten si takrat, kadar imaš naravnost, interes in motivacijo visoko, ne samo da imaš neko znanje. Od zdravnika, ki res želi zdraviti ljudi, dobimo več kot pa od zdravnika, ki je študiral medicino zaradi tega, da bo imel dobro plačo in pozicijo v družbi. In tukaj pride do izraza karierna orientacija kot kompetenca v najširšem smislu.

### Kakšno priložnost pa vajeništvo nudi šolam?

Ja, tukaj je izjemna priložnost in jaz mislim, da bodo drugo leto vse šole hotele izvajati vajeniško obliko izobraževanja. Iz regij imamo tak pritisk s strani podjetij, da ne vem, kako ga bomo zajezili. Podjetja želijo vajeništvo. Gospodarstvo in šole so povezani v regiji, zato je regijski pristop zelo pomemben. Na primer v Prekmurju, ki je zelo povezano med sabo. Oni želijo tam razvijati svojo mladino, želijo imeti delovna mesta, želijo imeti zaposljive ljudi, ker imajo najvišjo brezposelnost, hkrati pa primanjkuje kadra v številnih poklicih. Zelo so bili nesrečni, ker niso dobili vajeništva za več programov že letos. Tam je že pregovorno, da poklic nekaj velja. V Ljubljani poklic ne velja tako veliko. V Ljubljani imamo v letošnjem šolskem letu samo tri orodjarje v vajeniški obliki izobraževanja. V Škofji Loki, kjer okolje živi tesno povezano z gospodarstvom, ni bil noben problem in tam imamo vpisan cel oddelek vajencev-orodjarjev.

## »» Gospodarstvo in šole so povezani v regiji, zato je regijski pristop zelo pomemben. ««

Nezaupanje do vajeništva ni utemeljeno. Zakaj bi podjetja imela kak slab namen? Trenutno delajo s profili, ki jih želimo razvijati skozi vajeništvo. Ni nujno, da vse poklice peljemo skozi vajeništvo, to bi bilo najbolj nespametno. Poberimo potrebe in pogledjmo, kje je možno to speljati. In zapeljimo jih tam, kjer je interes vseh. Interes gospodarstva, interes šol, interes lokalne skupnosti, da podpira te poklice. In da je to tudi del promocije poklicev. Predlagam, da je vsako leto konec šole občinska »fešta« in da tam nagradijo najboljše dijake, vajence in tako naprej. Naj bo »fešta«, zato da živi tudi lokalna skupnost, ki želi ohraniti mladino in jim nuditi zaposlitvene in karijerne možnosti. To je verjetno, tega se zavedajo župani, ki želijo privabiti investitorje, ki želijo imeti delovna mesta. In tukaj je treba delati z vsemi.

### Omenjate interes gospodarstva. Kaj imajo podjetja od vajeništva?

Podjetja so zelo dobro prepoznala pomanjkanje kadra v prihodnosti in tudi tradicionalno pomanjkanje kadra v enih in istih poklicih. Priliv mladih v teh poklicih preprosto nikoli ni bil zadosten. Vsekakor ne v zadnjih 23 letih, odkar jaz spremljam te stvari, in tudi v prihodnosti ne bo. Prav zaradi tega, ker je pomanjkanje interesa in tudi premalo mladih ljudi. Vajeništvo podjetju prinaša to, da lahko sami izberejo mladega človeka, s katerim želijo skleniti pogodbo, da ga tudi oni usposablja. Da ga začnejo učiti svoje organizacijske kulture, timskega dela v podjetju. Tam se delovno



socializira. Takoj vidijo, za katero delovno mesto bi bil bolj primeren. Začnejo pri njem razvijati pripadnost podjetju. Podjetja vedo, da imajo tako veliko več možnosti, da bo ta otrok pri njih ostal tudi potem, ko se bo izučil. Seveda ne za vedno, ker naši mladi ljudje povsod ne bodo ostali za vedno. Ampak podjetja imajo priložnost, da jih dejansko usposablajo in vzgajajo. Ker gre za vzgojo nekoga, ki bo »pasal« v njihov kolektiv. Podjetja so zato tudi pripravljena vlagati v mentorje. V zadnjih dveh letih pri podjetjih vidim velik napredek v pripravljenosti, da bi pridobili vajence, da bi delali z njimi ustrezno.

### **Potem smo lahko optimistični, da bo tudi po izteku projekta vajeništvo živelo naprej.**

Mi se bomo zelo trudili za to. In to ne samo pri mladih. Želimo, da se v vajeništvo vključujejo tudi odrasle osebe. Menimo, da bi se brezposelne osebe s pomočjo vajeništva lahko zelo ustrezno prekvalificirale ali pa izobrazile za tiste poklice, ki jih v gospodarstvu primanjkuje. Razmišljamo tudi o ločenih oddelkih za odrasle in za mladino. Nisem prepričana, da je to potrebno. Na Zavodu za zaposlovanje so imeli ločene mlade in starejše v različnih programih, potem pa so ugotovili, da je v skupini prav fino imeti šestnajst ali pa sedemnajst let stare z nekom, ki je mogoče tudi malo zrelejši, ker med njimi pride do prenosa. Mladi prenesejo mladostno energijo in pogum, ne toliko pomislekov za odločanje, na starejšo generacijo. Starejša generacija pa prenese delovne navade, pripadnost, timsko delo mladim ljudem. Jaz sem si želela, da bi to lahko naredili tudi v poskusu letos (Poskus uvajanja vajeniške oblike izobraževanja v Sloveniji), ampak to ni možno. Pa drugo šolsko leto.

**Na CPI sodelujemo v projektu See-the-goal, kjer snemamo filmčke o praktičnem usposabljanju v podjetju. Ko smo gledali posnetek iz Danske, sploh nismo vedeli, kdo je mentor in kdo vajenec. Bili sta dve ženski, izgledali sta enako stari, pogovarjali pa sta se o konkretnem problemu in ga poskušali skupaj rešiti. Za Dance je tak odnos povsem običajen. Pri nas pa imamo čisto drugačen sistem, ko učitelj zavzame pozicijo nadrejenega, nekaj odpredava in potem reče dijaku: »Greva, zdaj bova pa še tam nekaj na mašini delala.« Kaj vi mislite o tem?**

Tudi na usposabljanju mentorjev bo treba delati. In ga bo treba mogoče pripeljati tudi drugače v podjetje. Mogoče ne bomo mogli zahtevati, da bodo vedno mentorji iz podjetij prišli nekam, mi pa jim bomo predavali. Ampak bo treba preprosto narediti »coaching« za mentorje v podjetju. In dejansko so predstavniki podjetij izjavili, da ne želijo, da jim predavamo o predmetnikih. Je že prav, da tudi o tem vedo, kar morajo vedeti. Bolj si želijo znanj o tem, kako delati s to mlado generacijo. In seveda, ko bodo vključeni odrasli, kot v vašem primeru Danske, tudi z odraslimi. Pristop je pomemben. Sodelovanje med šolami in podjetji

mora biti tesno. Tam, kjer je kratko podjetje, mora »skočiti« šola. Tam, kjer je šola kratka, mora »skočiti« podjetje. In tukaj ni prostora za ljubosumje. Ker nismo sami sebi namen. Tukaj moramo vsi gledati na to, da v Sloveniji, kjer nas je malo, vsi stremimo k istemu cilju. Da vzgojimo in izobrazimo vsakega otroka, ki je na koncu te poti zmagovalec. Da ne bo »loserjev«, osipnikov.

» Tak otrok ne bo odpadel, ker ima vedno priložnost, da se dokaže – če ne v šoli, pa pri delu. «

Če takega otroka zagrabi podjetje, ne bo osipov. Tak otrok ne bo odpadel, ker ima vedno priložnost, da se dokaže – če ne v šoli, pa pri delu. Poleg tega bi radi med vajenci imeli tudi tiste »brihtnjakoviče«, ki bodo izbrali pot vajeništva, pa nato šli po celi vertikali do visoke strokovne šole. Če jih vzameš v podjetje, imaš še nekoga, ki za njih skrbi, imaš mentorje, sodelavce, kadrovsko službo. V podjetju se počutijo tudi koristne. Jaz sem prepričana, da marsikoga lahko odvrnemo od tega, da zaide in tudi pusti šolo. Gospodarska zbornica Slovenije se bo zavzemala za razvoj vajeništva navzgor po vertikali, do visoke strokovne šole.

### **In če se vrneva v leto 2025 ...**

Do leta 2025 vsega tega ne bomo uspeli obrniti, ampak nekaj bomo morali spremeniti. Tega slabšalnega dela – da ne spoštujemo vseh poklicev enako – se moramo popolnoma znebiti. Je pa res, da bi se tudi podjetja morala bolj vključiti v promocijo. Poiskati bomo morali pot do šol, do osnovnih šol. Da bomo lahko povedali, da se je možno vpisati tudi v vajeniško obliko izobraževanja v izbranih programih.

Omenila sem že celostni pristop, mentorstvo, digitalizacijo, nova orodja, pa tudi osebni odnos, ki je zelo pomemben. Meje med poklici se bodo brisale, zato bo zelo pomembna karierna orientacija. In zato je tudi smiselno, da imamo en del izobraževanja tako narejen, da je možen prehod iz ene oblike v drugo in da je tudi v vajeniški obliki izobraževanja možno šolanje naprej po celotni vertikali. V Nemčiji vajeniški sistem deluje. Če vprašam vajenca: »Si raje v šoli ali si v firmi?« »V firmi,« vsi. Šole in delodajalci so fleksibilni pri pomoči vajencem, ki se želijo dodatno izobraževati in se vpisati v nadaljnje šolanje. V podjetju vidiš, ko se mentorji ali drugi zaposleni usedejo z vajenci, da jim podajo dodatna znanja, ki jim zagotavljajo napredovanje v šoli. To seveda ni poceni. Toda če pogledamo, koliko imamo prepisov z ene šole na drugo, če že ne osipa, koliko imamo neuspešnih otrok, ki se brez poklica ali s poklicem, ki ga sploh ne želijo opravljati, prijavljajo na Zavod za zaposlovanje, pa koliko finančnih sredstev drugje dajemo, zagotovo ni predrago.

# GRADNJA IN RAZVOJ OSEBNIH IN STROKOVNIH KOMPETENC NA VEČMESEČNEM USPOSABLJANJU UČITELJEV PRI IZBRANEM DELODAJALCU

Center RS za poklicno izobraževanje je koordinator programa Dvig poklicnih kompetenc učiteljev v letih od 2016 do 2022. V tem obdobju bodo vabljeni k sodelovanju učitelji in strokovni delavci srednjih strokovnih in poklicnih šol preko treh javnih razpisov. Prvi javni razpis je že uspešno zaključen, drugi pa je bil objavljen letos julija in je odprt za prijave vse do junija 2019. Drugemu bo sledil še tretji razpis, ki bo objavljen predvidoma junija 2019.

Program Dvig poklicnih kompetenc učiteljev (DPKU) se izvaja v posebni obliki krožnega zaposlovanja, kar pomeni usposabljanje učitelja oz. strokovnega delavca pri delodajalcu v podjetju in njegovo ustrezno nadomeščanje v šoli s strokovnjakom iz podjetja oz. brezposelno osebo. Usposabljanje je možno za dva ali štiri mesece pri izbranem delodajalcu.

Rezultati evalvacije o izvedbi programa DPKU so pokazali, da je tovrstna oblika usposabljanja dobrodošla, potrebna in ima pozitivne učinke, stalno izobraževanje učiteljev pa je opredeljeno kot odprt, dinamičen in kontinuiran sistem. Učitelji, ki so sodelovali v evalvaciji, so bili v veliki večini zadovoljni z izbiro podjetja, kamor so šli na usposabljanje. Navajali so, da so dobili veliko praktičnega in novega znanja, da se je delo v podjetju popolnoma pokrivalo z vsebinami, ki jih poučujejo, da so bili zadovoljni tako z mentorjem in delom kot s pridobljenimi izkušnjami, da so našli tisto, kar so pričakovali, da so imeli možnost vpogleda v delo velikega, dinamičnega in v tujino usmerjenega podjetja, da jim je bilo omogočeno izobraževanje na temo, ki jo raziskujejo, da so okrepili strokovno sodelovanje s podjetjem, da so spoznali celoten proces v podjetju itd.

Pomemben poudarek programa je tudi povezovanje trga dela in izobraževanja. Eno izmed podjetji, ki je sprejelo učitelja na usposabljanje, tovrstno obliko povezovanja in usposabljanja toplo pozdravlja: »Učitelji preko tega pridejo v stik z realnim delovnim okoljem, z novostmi v procesih dela in tehnologijah. Lahko bi rekli, da gre za neke vrste praktično usposabljanje učiteljev na delovnem mestu. Z njim leti obogatijo svoje znanje in izkušnje, ki jih nadalje predajajo tudi svojim dijakom. Nivo in širina znanja dijakov se tako viša in s takim znanjem prihajajo tudi k delodajalcem na obvezno prakso, študentsko delo ali končno zaposlitev.«



REPUBLIKA SLOVENIJA  
MINISTRSTVO ZA IZOBRAŽEVANJE,  
ZNANOST IN ŠPORT

Center  
Republike Slovenije  
za poklicno  
izobraževanje



EVROPSKA UNIJA  
EVROPSKI  
SOCIALNI SKLAD  
NALOŽBA V VAŠO PRIHODNOST

Naložbo sofinancirata Republika Slovenija in Evropska unija iz Evropskega socialnega sklada.



Oktobra 2017 vas vabimo  
k sodelovanju v

**Raziskovalnici**

**Zavoda RS za šolstvo**

**#VAJENIŠTVO**

Vprašanja, ki jih zastavljamo, so:

- ▶ Kakšne so koristi vajeništva in praktičnega usposabljanja z delom za dijake, šole in delodajalce?
- ▶ V katerih programih/sectorjih bi bilo primerno, da se uvaja vajeništvo kot oblika izobraževanja?
- ▶ Kako spodbuditi kulturo sodelovanja med javnimi institucijami in podjetji?

Tvitnite svoje mnenje že zdaj. Ne čakajte na **#vajeništvo**. Odgovorite na katero od mnenj, stališč ali vprašanj, ki jih bodo sprožali tvitarji. Retvitajte dobre predloge svojih kolegov. Tvit opremite s **#vajeništvo**, ker se bo le tako pojavil na tvitni steni in sooblikoval skupno mnenje o ponovnem uvajanju vajeništva v Sloveniji.