

UNIVERZA V LJUBLJANI  
EKONOMSKA FAKULTETA

MAGISTRSKO DELO

**VAJENIŠTVO KOT NAČIN ISKANJA KLJUČNIH ZAPOSLENIH**

Ljubljana, september 2022

NINA STIPIČ

## IZJAVA O AVTORSTVU

Podpisana Nina Stipič, študentka Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, avtorica predloženega dela z naslovom »Vajeništvo kot način iskanja ključnih zaposlenih«, pripravljenega v sodelovanju s svetovalko doc. dr. Melito Balas Rant in sosvetovalko red. prof. dr. Majo Zalaznik

### IZJAVLJAM

1. da sem predloženo delo pripravila samostojno;
2. da je tiskana oblika predloženega dela istovetna njegovi elektronski obliki;
3. da je besedilo predloženega dela jezikovno korektno in tehnično pripravljeno v skladu z Navodili za izdelavo zaključnih nalog Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, kar pomeni, da sem poskrbela, da so dela in mnenja drugih avtorjev oziroma avtoric, ki jih uporabljam oziroma navajam v besedilu, citirana oziroma povzeta v skladu z Navodili za izdelavo zaključnih nalog Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani;
4. da se zavedam, da je plagiatorstvo – predstavljanje tujih del (v pisni ali grafični obliki) kot mojih lastnih – kaznivo po Kazenskem zakoniku Republike Slovenije;
5. da se zavedam posledic, ki bi jih na osnovi predloženega dela dokazano plagiatorstvo lahko predstavljalo za moj status na Ekonomski fakulteti Univerze v Ljubljani v skladu z relevantnim pravilnikom;
6. da sem pridobila vsa potrebna dovoljenja za uporabo podatkov in avtorskih del v predloženem delu in jih v njem jasno označila;
7. da sem pri pripravi predloženega dela ravnala v skladu z etičnimi načeli in, kjer je to potrebno, za raziskavo pridobila soglasje etične komisije;
8. da soglašam, da se elektronska oblika predloženega dela uporabi za preverjanje podobnosti vsebine z drugimi deli s programsko opremo za preverjanje podobnosti vsebine, ki je povezana s študijskim informacijskim sistemom članice;
9. da na Univerzo v Ljubljani neodplačno, neizključno, prostorsko in časovno neomejeno prenašam pravico shranitve predloženega dela v elektronski obliki, pravico reproduciranja ter pravico dajanja predloženega dela na voljo javnosti na svetovnem spletu prek Repozitorija Univerze v Ljubljani;
10. da hkrati z objavo predloženega dela dovoljujem objavo svojih osebnih podatkov, ki so navedeni v njem in v tej izjavi.

V Ljubljani, dne \_\_\_\_\_

Podpis študentke: \_\_\_\_\_

# KAZALO

<b>UVOD</b> .....	<b>1</b>
<b>1 SLOVENIJA</b> .....	<b>3</b>
<b>1.1 Slovenski izobraževalni sistem</b> .....	<b>3</b>
1.1.1 Predšolska vzgoja .....	3
1.1.2 Osnovnošolsko izobraževanje .....	4
1.1.3 Srednješolsko izobraževanje .....	4
1.1.3.1 Splošni srednješolski izobraževalni programi .....	4
1.1.3.2 Začetno formalno poklicno in strokovno izobraževanje .....	4
1.1.4 Terciarno izobraževanje .....	7
1.1.4.1 Višje strokovno izobraževanje (VSI) .....	7
1.1.4.2 Visokošolsko izobraževanje .....	7
1.1.5 Izobraževanje odraslih .....	8
1.1.6 Izobraževanje učencev s posebnimi izobraževalnimi potrebami .....	8
1.1.7 Nadaljnje poklicno usposabljanje in izpopolnjevanje .....	8
1.1.7.1 Certifikacija mojstra, delovodje in poslovodje .....	8
1.1.7.2 Nadaljnje poklicno usposabljanje in izpopolnjevanje zaposlenih .....	9
<b>1.2 Vajeništvo v Sloveniji</b> .....	<b>11</b>
1.2.1 Ključne reforme slovenskega sistema poklicnega izobraževanja in usposabljanja .....	13
1.2.2 Ključne ugotovitve tematskega pregleda praktičnega izobraževanja v Sloveniji .....	14
1.2.2.1 Pravni okvir .....	15
1.2.2.2 Vsebina usposabljanja in učni izidi .....	17
1.2.2.3 Sodelovanje med šolo in podjetjem .....	18
1.2.2.4 Vključevanje in podpora podjetij .....	18
1.2.2.5 Strokovne zahteve in podpora učiteljem ter mentorjem .....	19
1.2.2.6 Financiranje vajeniškega usposabljanja .....	19
1.2.2.7 Delovni in učni pogoji .....	20
1.2.2.8 Zagotavljanje kakovosti .....	20
1.2.2.9 Odzivnost na trg dela .....	21
1.2.3 Seznam vajeniških poklicev .....	21

<b>2</b>	<b>AVSTRIJA</b> .....	<b>23</b>
<b>2.1</b>	<b>Avstrijski izobraževalni sistem</b> .....	<b>23</b>
2.1.1	Vrtec .....	23
2.1.2	Nižja stopnja osnovne šole .....	23
2.1.3	Srednja šola.....	24
	2.1.3.1 <i>Sekundarna stopnja 1 (nižja sekundarna stopnja)</i> .....	24
	2.1.3.2 <i>Sekundarna stopnja 2 (višja sekundarna stopnja)</i> .....	25
2.1.4	Postsekundarna in terciarna stopnja .....	26
2.1.5	Terciarna stopnja – visoka šola.....	26
	2.1.5.1 <i>Univerza</i> .....	27
	2.1.5.2 <i>Visoka strokovna šola</i> .....	27
	2.1.5.3 <i>Pedagoška visoka šola</i> .....	27
	2.1.5.4 <i>Zasebna visoka šola in zasebna univerza</i> .....	27
2.1.6	Erasmus + .....	27
2.1.7	Izobraževanje odraslih.....	28
<b>2.2</b>	<b>Vajeništvo v Avstriji</b> .....	<b>28</b>
2.2.1	Usposabljanje v podjetju .....	29
2.2.2	Poklicna šola za vajence .....	30
2.2.3	Pravni okvir.....	31
2.2.4	Financiranje vajeniškega usposabljanja .....	32
2.2.5	Seznam vajeniških poklicev.....	34
<b>3</b>	<b>DANSKA</b> .....	<b>35</b>
<b>3.1</b>	<b>Danski izobraževalni sistem</b> .....	<b>35</b>
3.1.1	Predšolska vzgoja in varstvo.....	36
3.1.2	Osnovnošolsko in nižje srednješolsko izobraževanje (osnovno šolanje) .....	36
3.1.3	Višje srednješolsko izobraževanje (izobraževanje mladih).....	37
	3.1.3.1 <i>Programi splošnega višjega srednješolskega izobraževanja</i> .....	37
	3.1.3.2 <i>Programi srednjega poklicnega izobraževanja in usposabljanja/programi višjega srednješolskega izobraževanja in usposabljanja</i> .....	37
3.1.4	Terciarno izobraževanje – visokošolsko izobraževanje .....	39
3.1.5	Izobraževanje odraslih in nadaljnje poklicno usposabljanje .....	40
<b>3.2</b>	<b>Vajeništvo na Danskem</b> .....	<b>42</b>
3.2.1	Usposabljanje v podjetju .....	44

3.2.2	Poklicna šola za vajence .....	45
3.2.3	Pravni okvir .....	45
3.2.3.1	<i>Upravljanje ZPIU .....</i>	<i>46</i>
3.2.3.2	<i>Upravljanje izobraževanja odraslih in stalnega usposabljanja .....</i>	<i>48</i>
3.2.4	Financiranje .....	49
3.2.4.1	<i>Plačilo vajencev .....</i>	<i>49</i>
3.2.4.2	<i>Predvideni čas za usposabljanje na delovnem mestu .....</i>	<i>49</i>
3.2.4.3	<i>Socialno zavarovanje vajencev .....</i>	<i>49</i>
3.2.4.4	<i>Usposabljanje na delovnem mestu .....</i>	<i>50</i>
3.2.5	Seznam vajeniških poklicev .....	51
3.2.6	Ključne reforme danskega sistema poklicnega izobraževanja in usposabljanja .....	51
<b>4</b>	<b>METODOLOGIJA .....</b>	<b>53</b>
4.1	<b>Oprelitev problema, namena in cilja .....</b>	<b>53</b>
4.2	<b>Osnovna raziskovalna metoda .....</b>	<b>54</b>
4.3	<b>Načrtovanje fokusne skupine .....</b>	<b>55</b>
4.4	<b>Izbor in pridobivanje udeležencev .....</b>	<b>55</b>
4.5	<b>Izpeljava srečanja fokusne skupine .....</b>	<b>57</b>
4.6	<b>Rezultati raziskave .....</b>	<b>58</b>
<b>5</b>	<b>DISKUSIJA .....</b>	<b>66</b>
5.1	<b>Interpretacija rezultatov .....</b>	<b>66</b>
5.2	<b>Omejitve in predlogi za nadaljnje raziskovanje .....</b>	<b>78</b>
	<b>SKLEP .....</b>	<b>79</b>
	<b>LITERATURA IN VIRI .....</b>	<b>80</b>
	<b>PRILOGE .....</b>	<b>87</b>

## KAZALO TABEL

Tabela 1: Intervjuvanci (vajenci) .....	56
Tabela 2: Intervjuvanci (dijaki) .....	56

## KAZALO SLIK

Slika 1: Slovenski izobraževalni sistem .....	10
Slika 2: Predstavitev strukture modularnega vajeništva.....	35
Slika 3: Danski izobraževalni sistem.....	42
Slika 4: Danski model vključevanja deležnikov .....	48
Slika 5: Viri financiranja in finančni tokovi .....	50

## KAZALO PRILOG

Priloga 1: Programi, ki so bili ali so trenutno vključeni v vajeništvo v šolskih letih od 2017/2018 do 2022/2023 .....	1
Priloga 2: Novi vajeniški programi in vključene šole v vajeniški sistem v šolskem letu 2022/2023 .....	2
Priloga 3: Avstrijski izobraževalni sistem .....	4
Priloga 4: Povzetek skupinskega intervjuja prve fokusne skupine .....	6
Priloga 5: Povzetek skupinskega intervjuja druge fokusne skupine .....	11
Priloga 6: Vprašanja, namenjena udeležencem fokusnih skupin 1 in 2 .....	14

## SEZNAM KRATIC

angl. – angleško

dan. – dansko

nem. – nemško

**ACS** – Andragoški center Slovenije

**AHS** – (nem. allgemeinbildenden höheren schulen); akademska srednja šola

**AK** – (dan. Erhvervsakademigrad); akademska poklicna stopnja

**AMS** – (nem. Arbeitsmarktservice); zavod za zaposlovanje

**AMU** – (dan. Arbejdsmarkedsuddannelser); izobraževanje na trgu dela

**AUB** – (dan. Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag); shema povračil delodajalcem

**AVU** – (dan. Almen voksenundervisning); splošno izobraževanje odraslih

**BAG** – (nem. Berufsausbildungsgesetz); Zakonu o poklicnem usposabljanju

**BBAB** – (nem. Bundesberufsausbildungsbeirat); Zvezni svetovadni odbor za vajeništvo

**BGBl** – (angl. Federal Law Gazette No.); Uradni list zvezne zakonodaje

**BHS** – (nem. berufsbildende höhere schule, angl. college for higher vocational education); poklicna višja srednja šola

**BMBWF** – (nem. Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung); Zvezno ministrstvo za izobraževanje, znanost in raziskave

**BMDW** – (nem. Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft); Ministrstvo za digitalne in gospodarske zadeve

**BMS** – (nem. berufsbildende mittlere schule, angl. school for intermediate vocational education); poklicna srednja šola

**BVJ** – (nem. Berufsvorbereitungsjahr); predpoklicno leto

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

**CPI** – (angl. Institute of Republic of Slovenia for VET); Center Republike Slovenije za poklicno izobraževanje

**CRUM** – Centralni register učnih mest

**DR.** – (angl. PhD); doktorski naziv

**DZ** – Državni zbor

**EaFA** – (angl. European Alliance for Apprenticeships); Evropska zaveza za vajeništvo

**EGU** – (dan. Erhvervsgrunduddannelse); osnovno poklicno izobraževanje in usposabljanje

**EOK** – (angl. EQF – European qualifications framework); Evropsko ogrodje kvalifikacij

**EOVK** – Evropsko ogrodje visokošolskih kvalifikacij

**EQAVET** – Evropsko zagotavljanje kakovosti v poklicnem izobraževanju in usposabljanju

**ESS** – Evropski socialni sklad

**EU** – Evropska unija

**EUD** – (dan. Erhvervsuddannelse); srednje poklicno izobraževanje in usposabljanje

**EUV** – (dan. erhvervsuddannelse for voksne); poklicno izobraževanje in usposabljanje za odrasle

**EUX** – (dan. erhvervsfaglig studentereksamen); kombinirano poklicno in splošno višje srednješolsko izobraževanje

**F.S.** – fokusna skupina

**FH** – (nem. Fachhochschule); visoka strokovna šola

**FVU** – (dan. Forberedende Voksenundervisning); pripravljalo izobraževanje odraslih

**GZS** – Gospodarska zbornica Slovenije

**HF** – (dan. højere forberedelseseksamen); višji pripravljali izpit

**HHX** – (dan. højere handelseksame); višji komercialni izpit

**HTX** – (dan. højere teknisk eksamen); višji tehnični izpit

**IO** – (angl. adult education); izobraževanje odraslih

**KPU** – Katalog praktičnega usposabljanja

**LAP** – (nem. Lehrabschlussprüfung); vajeniški izpit

**LBAB** – (nem. Landes-Berufsausbildungsbeiräte) – Regionalni svetovalni odbor za vajeništvo

**LUU** – (dan. lokale Uddannelsesudvalg); lokalni odbor za usposabljanje

**MDDSZ** – Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti

**MGRT** – Ministrstvo za gospodarski razvoj in tehnologijo

**MIC** – Medpodjetniški izobraževalni centri

**MIZŠ** – (angl. Ministry of Education, Science and Culture); Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport

**MS** – (nem. Mittelschule); srednja šola  
**NIU** – (angl. CET – Continuing education and training); nadaljnje izobraževanje in usposabljanje  
**NIV** – načrt izvajanja vajeništva  
**NPI** – (angl. short vocational upper secondary programmes); nižje poklicno izobraževanje  
**NPK** – (nem. NQR – Nationale Qualifikationsrahmen Berufsbildung, angl. NVQ – National vocational qualifications); Nacionalna poklicna kvalifikacija  
**NPU** – (angl. CVT – continuing vocational training); nadaljnje poklicno usposabljanje  
**NVO** – nevladna organizacija  
**OZS** – Obrtno-podjetniška zbornica Slovenije  
**PH** – (nem. Pädagogische Hochschule); pedagoška visoka šola  
**PINPIU** – projekt Razvoj programov za izpopolnjevanje za nadaljnje poklicno izobraževanje in usposabljanje  
**PIU** – (angl. vocational education and training); poklicno izobraževanje in usposabljanje  
**PSI** – poklicno in strokovno izobraževanje  
**PT** – (angl. Vocational bridging courses); poklicni tečaji  
**PTI** – (angl. vocational technical education programmes); poklicno tehnično izobraževanje  
**PUD** – (angl. WBL – work-based learning); praktično usposabljanje z delom  
**PUI** – poklicno usposabljanje in izpopolnjevanje  
**PVS** – (nem. Polytechnische Schule); politehnična šola  
**PVV** – (angl. early childhood education and care (ECEC)); predšolska vzgoja in varstvo  
**QML** – (nem. gesellschaft für qualitätsmanagement und lebensmittelanalytik); upravljanje kakovosti vajeniškega usposabljanja  
**REU** – (dan. Rådet for de grundlæggende Erhvervsrettede Uddannelser); Nacionalni svetovni svet za poklicno izobraževanje in usposabljanje  
**RS** – Republika Slovenija  
**SOK** – Slovensko ogrodje kvalifikacij  
**SPI** – (angl. Vocational upper secondary programmes); srednje poklicno izobraževanje  
**SSI** – (angl. Technical upper secondary programmes); srednje strokovno izobraževanje  
**STU** – (dan. særligt tilrettelagt ungdomsuddannelse); posebej organizirano izobraževanje mladih  
**STX** – (dan. Studentereksamen); višji splošni izpit  
**TCR** – (angl. Thematic Country Reviews); tematski pregledi po državah  
**TZS** – Trgovinska zbornica Slovenije  
**UN** – visokošolska univerzitetna izobrazba  
**VEU** – (dan. Voksen og efteruddannelses-rådet); Nacionalni svet za izobraževanje odraslih in nadaljnje usposabljanje  
**VS** – (nem. volksschule); osnovna šola  
**VS** – visokošolska strokovna izobrazba  
**VSI** – višje strokovno izobraževanje  
**WKO** – (nem. Wirtschaftskammer Österreich); Gospodarska zbornica Avstrije  
**ZIO-1** – Zakon o izobraževanju odraslih



**ZPIU** – (angl. IVET – initial vocational education and training); začetno poklicno izobraževanje in usposabljanje

**ZPSI** – začetno poklicno in strokovno izobraževanje

**ZPSI-1** – Zakon o poklicnem in strokovnem izobraževanju

**ZRSŠ** – Zavod Republike Slovenije za šolstvo

**ZRSZ** – Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje

**ZUTD** – Zakona o urejanju trga dela

**ZVaj** – Zakon o vajeništvu



## UVOD

Vajeniški sistem se je prvič razvil že v poznejšem srednjem veku. Nadzirali so ga obrtniški cehi in mestne oblasti. Visokokvalificirani obrtnik je bil upravičen do zaposlitve mladih kot poceni delovne sile. Vajenci so v zameno za delo dobili hrano, prenočišče in formalno izobrazbo na področju obrtništva. Večina vajencev je bilo moških, ženske vajenice pa so delale v obrti kot šivilje, krojačice, pekovke, čevljarke in tiskarke. Vajeništvo so opravljali mladi, stari od deset do petnajst let. Veliko vajencev si je prizadevalo, da bi tudi sami postali visokokvalificirani obrtniki (Morgan & Kenneth, 2001).

Danes vajeništvo predstavlja bistveni del sodobnega gospodarstva. Učenje na delovnem mestu je vedno predstavljalno jedro vajeništva. Vajence nadzorujejo in proučujejo izkušeni zaposleni, ki jim lahko predajo znanja, veščine, delovne navade ter jih spoznajo s strategijami za reševanje problemov. Da bi se vajenci v času opravljanja vajeništva čim več naučili, morajo opravljati dela, ki zahtevajo višjo stopnjo spretnosti, in ne zgolj opazovati izkušene zaposlene ali pa delovati kot pomočniki (Farr & Shatkin, 2005).

Zakon o vajeništvu (ZVaj), Ur. l. RS, št. 25/2017, je 8. maja 2017 potrdil Državni zbor Republike Slovenije (v nadaljevanju RS) (Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport, brez datuma). Vajeništvo ponuja številne prednosti, saj zagotavlja posredovanje spretnosti, znanja, poklicnih zmožnosti, ki so potrebne za nadaljnje izobraževanje in opravljanje poklica. Vajeništvo spodbuja vključevanje gospodarstva v sistem izobraževanja, pripomore k čim prejšnji usposobljenosti za poklic, prav tako povezuje praktično usposabljanje in izobraževanje v šoli na vajeniškem učnem mestu (ZVaj). Z vajeništvom se zmanjšuje vrzel med ponudbo in povpraševanjem po kadrih v podjetništvu, obrti in v gospodarstvu nasploh. Najbolj pomembno pa je, da zagotavlja usposobljen kader gospodarstvu in pospešuje zaposlovanje mladih (OZS, brez datuma č).

Vajeništvo je sistem, ki temelji na povpraševanju. Socialni partnerji imajo ključno vlogo na vseh sistemskih ravneh, zlasti pri spremljanju razvoja na trgu dela, da se zagotovi ujemanje med ponudbo in povpraševanjem (Apprenticeship-toolbox, brez datuma). Kot vidimo, je razkorak v Sloveniji med zanimanjem mladih in delodajalci zelo velik. Zbornice in šole se po najboljših močeh trudijo privabiti kadre, vendar zanimanja ni. Avstrija in Danska veljata kot primer dobre prakse na področju vajeništva, zato sem v svojem magistrskem delu opisala njihove izobraževalne sisteme, sisteme vajeništva ter poskušala na osnovi ugotovljenega pridobiti informacije o prednostih in slabostih sistemov v tujini v primerjavi z vajeniškim sistemom v Sloveniji. Z ugotovitvami sem poslušala ugotoviti, kaj vpliva na tako majhno zanimanje za sistem, ali je vzrok pomanjkanje medijske promocije sistema in tako učenci ter starši na prehodu v srednje šole niso seznanjeni z vajeništvom. Vzrok lahko tiči v prepričanju dijakov in njihovih staršev, da mora biti otrok vključen v splošno srednješolsko izobraževanje, ne pa v programe srednjega poklicnega izobraževanja, v katero spada tudi vajeniška oblika izobraževanja. Po prepričanju mnogih naj bi splošna srednješolska izobrazba osebi omogočalo nadaljevanje študija, večjo prilagodljivost pri kasnejši zaposlitvi

in boljše plačilo. Lahko je vzrok tudi, da ponujeni programi, ki se izvajajo v obliki vajeništva, ne pritegnejo mladih in se zato raje odločijo za splošno srednješolsko izobraževanje. Ali pa gre zgolj za novost na področju srednjega poklicnega izobraževanja, ki potrebuje čas, da se dokončno izpopolni (Sever & Žemva Novak, 2019).

Namen magistrskega dela je na osnovi sekundarnih in primarnih podatkov prepoznati in analizirati ključne silnice za in proti sistemu vajeništva, kje tičijo vzroki za tako velik razkorak med zanimanjem mladih in delodajalci, ki prosta vajeniška mesta ponujajo; zakaj prihaja do neskladja med znanji in kompetencami ter potrebami na trgu dela; kaj je ključno za dobro sodelovanje med šolo in podjetji; vzroki za pomankanje medijske promocije sistema, zakaj sta družbeno dojetje in ugled programov vajeništva sorazmerno slaba. V svojem magistrskem delu sem poskušala zbrati informacije iz zanesljivih virov in znanstvene literature ter tako oblikovati dokument s preverjenimi informacijami.

Cilj magistrskega dela je izdelati obširen in holističen pregled sistema vajeništva s pomočjo dobrih praks v državah, kot sta Avstrija in Danska. Predvsem sem se osredotočila na avstrijski sistem, ki je poznan kot zlati standard za srednješolsko PIU. Na podlagi teoretičnih spoznanj bom poskušala ugotoviti, zakaj se v Sloveniji še vedno dijaki poklicnih šol raje odločijo za klasičen sistem, kjer se izobražujejo zgolj s splošnimi predmeti, namesto za vajeniški sistem, kjer polovico izobraževanja opravijo pri delodajalcu.

Na podlagi namena, cilja in teoretičnega dela sem zasnovala eno raziskovalno vprašanje in šest raziskovalnih podvprašanj.

RV1: Kako razvijati vajeništvo v Sloveniji, da bo privlačno tako za dijake kot za podjetja? Na normativni ravni naj bi bil sistem odličen, saj dijaki pridobijo znanja, spretnosti, so hitreje usposobljeni za poklic, ki ga želijo opravljati, vendar vprašanje je, kje se potem skriva problem za tako majno zanimanje med mladimi.

Ob temeljnem vprašanju sem si zastavila še podvprašanja, ki mi bodo pomagala pri iskanju odgovora na glavno raziskovalno vprašanje.

RV2: Kaj so prednosti in kaj slabosti vajeniškega sistema v Sloveniji in tujini?

RV3: Kaj je ključno za dobro sodelovanje med šolo in podjetji?

RV4: Ali je vzrok v pomanjkanju medijske promocije sistema?

RV5: Ali je vzrok v prepričanju dijakov in njihovih staršev, da mora biti otrok vključen v splošno srednješolsko izobraževanje, ne pa v katerega od programov srednjega poklicnega izobraževanja, v katero spada tudi vajeniška oblika izobraževanja?

RV6: Ali je vzrok ta, da ponujeni programi, ki se izvajajo v obliki vajeništva, ne pritegnejo mladih in se zato raje odločijo za splošno srednješolsko izobraževanje? Kaj bi morali spremeniti, da bi jih pritegnili?

RV7: Ali gre za novost na področju srednjega poklicnega izobraževanja, ki pa potrebuje čas, da se dokončno izpopolni?

Magistrsko delo bo razdeljeno na dva dela, teoretičnega in empiričnega. Teoretičen del bo razdeljen na tri dele. V prvem delu bosta opisana slovenski izobraževalni sistem in vajeništvo v Sloveniji. V drugem delu bosta opisana avstrijski izobraževalni sistem in vajeništvo v Avstriji. V zadnjem, tretjem, delu teoretičnega dela pa bosta opisana danski izobraževalni sistem in vajeništvo na Danskem.

Empirični del pa bo podprt s teoretičnim delom. Začetek empiričnega dela bo predstavljala opredelitev problema, namena in cilja. V nadaljevanju bo opisan načrt fokusne skupine in rezultati raziskave. Nazadnje pa bo sledila diskusija, kjer bodo interpretirani pridobljeni rezultati. Na podlagi ugotovitev bodo podane omejitve in predlogi za nadaljnje raziskovanje.

## **1 SLOVENIJA**

Slovenija je začela leta 2008 z razvojem Slovenskega ogrodja kvalifikacij (v nadaljevanju SOK) in tako stopila na pot uresničevanja Sveta EU o uvedbi Evropskega ogrodja kvalifikacij (v nadaljevanju EOK) za vseživljenjsko učenje in Priporočil Evropskega parlamenta. SOK predstavlja enotni sistem kvalifikacij v RS za razvrščanje kvalifikacij v ravni glede na učne izide. SOK je sestavljen iz desetih ravni, ki se povezujejo z osmimi ravnimi (EOK) prek opisnikov ravni obeh ogrodij. EOK je namenjeno vsem, ki želijo preveriti, na katero raven v EOK se umešča njihova izobrazba (CPI, brez datuma c).

### **1.1 Slovenski izobraževalni sistem**

Slovenski sistem izobraževanja in usposabljanja lahko razdelimo na dva vzporedna sistema:

- redni šolski sistem in
- izobraževanje odraslih (v nadaljevanju IO).

Cedefop (2021a, str. 26) v svojem članku razdeli sistem izobraževanja in usposabljanja na:

- predšolsko vzgojo,
- osnovnošolsko izobraževanje,
- srednješolsko izobraževanje in
- terciarno izobraževanje.

#### **1.1.1 Predšolska vzgoja**

Predšolsko vzgojo obiskujejo otroci, stari od 11 mesecev do šest let. Predšolska vzgoja ni obvezna, vendar ima vsak otrok pravico do vpisa v vrtec. Vlada subvencionira del plačila za vrtec, vendar pa je delež odvisen od dohodka starša na družinskega člana (Cedefop, 2021a, str. 26).

### 1.1.2 Osnovnošolsko izobraževanje

Osnovnošolsko izobraževanje združuje v enotni strukturi osnovnošolsko in nižje srednješolsko izobraževanje. Osnovnošolsko izobraževanje v Sloveniji je obvezno in se financira iz javnih sredstev. Organizirano je kot enotna devetletna osnovna šola za učence od 6. do 15. leta starosti. Če učenec zaključi osnovnošolsko izobraževanje (pridobi kvalifikacijo na ravni EOK 2, SOK 2), lahko izbira med začetnimi programi poklicnega in strokovnega izobraževanja (v nadaljevanju ZPSI) ali splošnimi srednješolskimi izobraževalnimi programi. Če pa učenec ne zaključi osnovnošolskega izobraževanja uspešno (pridobi kvalifikacijo na ravni EOK 1, SOK 1), se lahko vpiše v programe nižjega poklicnega izobraževanja (v nadaljevanju NPI) (Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport, 2021).

### 1.1.3 Srednješolsko izobraževanje

Srednješolsko izobraževanje izvajajo gimnazije in srednje šole. Srednješolsko izobraževanje v Sloveniji ni obvezno. Traja od 2 do 5 let, vanj pa vstopajo generacije mladih praviloma v starosti 15 ali 16 let (Cedefop, 2021a, str. 26).

Poleg številnih splošnih srednješolskih izobraževalnih programov so na voljo različne oblike poklicnega in strokovnega izobraževanja (v nadaljevanju PSI). Programi PSI so tradicionalno zasnovani za razvijanje spretnosti za uspešen prehod na trg dela (Cedefop, 2021a, str. 26).

#### *1.1.3.1 Splošni srednješolski izobraževalni programi*

Splošno srednješolsko izobraževanje traja štiri leta in ga v večini izvajajo javne šole (gimnazije). Programi splošnega srednješolskega izobraževanja so lahko usmerjeni le na splošno izobraževanje (splošna gimnazija) ali na bolj klasične predmete (klasična gimnazija), lahko pa se jim doda tudi nekaj poklicnih usmeritev (strokovna gimnazija), kot so ekonomija, umetnost in tehnika. Po končanem splošnem srednješolskem izobraževalnem programu in uspešno opravljenem izpitu maturantje prejmejo maturitetno spričevalo o splošni maturi, ki jim omogoči nadaljnji dostop do visokošolskega izobraževanja ter pridobitev kvalifikacije na ravni EOK 4, SOK 4 (Cedefop, 2021a, str. 27).

#### *1.1.3.2 Začetno formalno poklicno in strokovno izobraževanje*

Namen PSI je na mednarodno primerljivi ravni zagotoviti spretnosti, znanja ter poklicne kompetence, ki so potrebne za opravljanje izbranega poklica in nadaljnje izobraževanje. Programi PSI so na voljo na srednješolski in visokošolski ravni za mlade (redno izobraževanje) in odrasle (izredno izobraževanje). Večina programov PSI je na voljo na srednješolski ravni, dvoletni višji strokovni programi (v nadaljevanju VSI) pa so na voljo tudi na terciarni ravni. Programi PSI so za redne udeležence brezplačni, odrasli udeleženci, ki obiskujejo izredni program, pa plačajo šolnino. Vsi srednješolski in visokošolski programi

PSI se štejejo za ZPSI, ki vodijo do nacionalno priznanih poklicnih kvalifikacij (v nadaljevanju NPK) (Cedefop, 2021a, str. 27).

V programe ZPSI se vpišejo tisti, ki so uspešno končali osnovnošolsko izobraževanje. Osnovnošolsko izobraževanje je uspešno zaključeno, ko učenec doseže zahtevane učne izide. ZPSI so (Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport, 2020a):

- srednje strokovno izobraževanje (v nadaljevanju SSI),
- poklicno tehnično izobraževanje (v nadaljevanju PTI),
- srednje poklicno izobraževanje (v nadaljevanju SPI),
- nižje poklicno izobraževanje (v nadaljevanju NPI),
- poklicni tečajji (v nadaljevanju PT).

#### Programi srednjega strokovnega izobraževanja (SSI)

SSI predstavljajo štiriletni programi začetnega formalnega tehničnega in strokovnega izobraževanja, ki vodijo do kvalifikacij na ravni EOK 4, SOK 5 in so ovrednoteni z 240 kreditnimi točkami. Namenjeni so mladim in odraslim, ki so zaključili osnovnošolsko izobraževanje. Po uspešno opravljenih izpitih poklicne mature imajo maturanti dostop do programov VSI, strokovnih dodiplomskih programov ali pa vstopijo na trg dela. Programi SSI večinoma potekajo v šoli, približno 15 % pa predstavlja praktično usposabljanje z delom (v nadaljevanju PUD). Usposabljanje v podjetju traja najmanj osem tednov. Približno 480 ur pa praktično usposabljanje poteka v šolskih delavnicah ali medpodjetniških izobraževalnih centrih (v nadaljevanju MIC) (CPI, brez datuma).

#### Programi srednjega poklicno-tehničnega izobraževanja (PTI)

Dvoletni programi PTI se oblikujejo kot nadgradnja programov SPI. Gre za tako imenovani sistem 3+2. Program PTI dijakom omogoča pridobitev poklicne mature in SSI ter z njo povezane poklicne kvalifikacije na ravni EOK 4, SOK 5. Programi vključujejo 50 % splošnih predmetov, trajajo dve leti in so ovrednoteni s 120 kreditnimi točkami. Večina programa PTI poteka v šolah in vključuje vsaj 1178 ur splošnoizobraževalnih predmetov, približno 10 % programa pa poteka prek PUD v MIC ali podjetju (Cedefop, 2021a, str. 32).

#### Programi srednjega poklicnega izobraževanja (SPI)

Programi SPI so triletni programi začetnega formalnega poklicnega izobraževanja, ki vodijo do kvalifikacij na ravni EOK 4, SOK 4 in so ovrednoteni s 180 kreditnimi točkami. Namenjeni so mladim in odraslim, ki so zaključili osnovnošolsko izobraževanje ali programe NPI. Izpitni katalog pripravi Center Republike Slovenije za poklicno izobraževanje (v nadaljevanju CPI) za vsak program, odobri pa ga Strokovni Svet Republike Slovenije za poklicno in strokovno izobraževanje (v nadaljevanju Strokovni Svet RS za poklicno in strokovno izobraževanje). Za dokončanje programov SPI (v vajeniški ali šolski obliki) učenci opravijo zaključni izpit. Po opravljenem zaključnem izpitu učenci prejmejo

spričevalo o zaključnem izpitu in individualizirano prilogo k spričevalu, Europass, v slovenskem in angleškem jeziku. Po uspešno opravljenem zaključnem izpitu se lahko dijaki vpišejo v dvoletne programe PTI ali pa se vključijo na trg dela (CPI, brez datuma a).

Programi SPI obsegajo strokovne module skupaj s splošnim izobraževanjem v obsegu najmanj 1048 ur s predmeti: matematika, slovenski jezik, tuji jezik, družboslovje, naravoslovje, umetnost in športna vzgoja. Modul predstavlja celovito enoto učnih ciljev, ki združujejo praktične spretnosti in teoretično znanje. V Sloveniji se je od leta 2017 možno za poklic usposablјati v dveh enakovrednih oblikah, ki vodita do različnih vrst kvalifikacij in tako nudita različne možnosti napredovanja. Cedefop (2021a, str. 34) razdeli programe SPI na šolsko obliko in vajeništvo. Vajeništvo je predstavljeno v poglavju 1.2 »Vajeništvo v Sloveniji«. Šolska oblika pa nudi velik delež PUD, približno 20 % programa poteka v podjetju pri delodajalcu (trajanje vsaj 24 tednov, 912 ur). Približno 40 % programa poteka v laboratorijih, šolskih delavnicah ali MIC. Usposabljanje v podjetju se lahko podaljša na največ 53 tednov, posledično se skrajša praktično usposabljanje v šoli. V tem primeru mora učenec v drugem letniku opraviti vmesni preizkus. Za usposabljanje v podjetju je potrebna pogodba, v kateri se opredelijo obveznosti vseh pogodbenih strank, kompetence, ki jih je treba razviti, ter trajanje usposabljanja. Pogodbo podpišejo šola, delodajalec in dijak ali njihov zakoniti zastopnik.

#### Programi nižjega poklicnega izobraževanja (NPI)

Programi NPI so dvoletni programi začetnega formalnega poklicnega izobraževanja, ki vodijo do kvalifikacij na ravni EOK 3, SOK 3 in so ovrednoteni s 120 kreditnimi točkami. Programi so namenjeni mladim in odraslim, ki so bili devet let vključeni v obvezno šolanje in so uspešno zaključili vsaj sedem razredov devetletnega osnovnošolskega programa ali osnovnošolskega izobraževanja za učence s posebnimi izobraževalnimi potrebami. Programi potekajo v šolah in vključujejo vsaj 675 ur splošnoizobraževalnih predmetov. PUD obsega od 35 do 40 % programa, pri čemer usposabljanje v podjetju traja štiri tedne (152 ur), preostali del pa poteka v MIC ali šolskih delavnicah. V NPI se lahko vpišejo tudi tisti, ki so končali vsaj sedmi razred osnovne šole, in tisti, ki so zaključili osnovnošolsko izobraževanje po prilagojenem izobraževalnem programu z nižjim izobraževalnim standardom. Za dokončanje šolanja morajo učenci opraviti zaključni izpit (Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport, 2020a).

#### Poklicni tečajji (PT)

PT so enoletni programi začetnega formalnega poklicnega in strokovnega izobraževanja, ki vodijo do kvalifikacij na ravni EOK 4, SOK 5 in so ovrednoteni s 60 kreditnimi točkami. PT so namenjeni tistim, ki si želijo pridobiti strokovno izobrazbo ter so zaključili četrti letnik gimnazije ali pa zaključni letnik izobraževalnega programa za pridobitev SSI. PT izvajajo poklicne in strokovne šole ali izvajalci izobraževanja odraslih. Programi zajemajo le PUD pri ponudniku PT in v podjetju ter strokovne module. Delež PUD se razlikuje glede na



program. Za dokončanje šolanja morajo učenci opraviti poklicno maturo (Cedefop, 2021a, str. 37).

#### 1.1.4 Terciarno izobraževanje

Terciarno izobraževanje je sestavljeno iz VSI in visokošolskega izobraževanja, sem pa sodijo visokošolski strokovni in univerzitetni dodiplomski programi, magistrski programi in doktorski programi. VSI izvajajo višje strokovne šole, visokošolsko izobraževanje pa izvajajo fakultete, samostojni visokošolski zavodi in akademije. Terciarno izobraževanje izvajajo tako javne kot zasebne ustanove (Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport, 2020a).

##### *1.1.4.1 Višje strokovno izobraževanje (VSI)*

Programi VSI so dvoletni študijski programi začetnega formalnega terciarnega izobraževanja, ki vodijo do kvalifikacij na ravni EOK 5, SOK 6 in so ovrednoteni s 120 kreditnimi točkami. Gre za izrazito praktično usmerjen študij, ki temelji na jasno definiranih potrebah delodajalcev. Programe VSI izvajajo javne ali zasebne višje strokovne šole in obsegajo 40 % praktičnega izobraževanja v podjetju, kar predstavlja 20 tednov praktičnega izobraževanja, za katerega morajo šola, študent in delodajalec podpisati učno pogodbo. Programi so namenjeni mladim (običajno starim 19 let) in odraslim, ki imajo poklicno ali splošno maturo ali pa so opravili mojstrski/delovodski/poslovodski izpit, izpite poklicne mature iz splošno izobraževalnih predmetov in imajo tri leta delovnih izkušenj. Po opravljenem diplomskem izpitu se diplomantom podeli diploma o višji strokovni izobrazbi. Diplomanti imajo dostop do univerzitetnih in strokovnih dodiplomskih programov ali pa se zaposlijo (CPI, brez datuma b).

##### *1.1.4.2 Visokošolsko izobraževanje*

Visokošolsko izobraževanje daje študentom možnost za osebni razvoj, kariero ter širši skupnosti možnost za socialni, osebni, kulturni, umetniški in ekonomski razvoj. Cilj visokošolskega izobraževanja je raznolik in kakovosten prostor, ki se bo odzval na pričakovanja in potrebe družbe ter ustvarjal veliko raznoliko izobraženih strokovnjakov (Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport, 2020a).

Študijski programi za pridobitev visokošolske izobrazbe so razdeljeni v stopnje (Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport, 2020b).

- Diploma prve stopnje
  - Visokošolski strokovni študijski programi (v nadaljevanju VS) (3–4 leta, EOK 6, SOK 7)
  - Visokošolski univerzitetni študijski programi (v nadaljevanju UN) (3–4 leta, EOK 6, SOK 7)
- Diploma druge stopnje

- Magistrski študijski programi (1–2 leti, EOK 7, SOK 8)
- Enoviti magistrski študijski programi (5–6 let, EOK 7, SOK 8)
- Diploma o magisteriju znanosti/umetnosti
  - Magistrski študijski program znanosti/umetnosti (EOK 8, SOK 9)
- Diploma tretje stopnje
  - Doktorat znanosti (3 leta, EOK 8, SOK 10)

#### 1.1.5 Izobraževanje odraslih

IO je posebna veja izobraževanja, saj so obveznosti prilagojene odraslim, da lahko kar se da hitro in kakovostno pridobijo izobrazbo, kljub temu pa je šolanje prijazno tudi do družine udeležencev. Učenje poteka vse življenje na različne načine in v različnih učnih okoljih ter prispeva k celovitemu razvoju posameznika ali skupnosti. IO v RS ponuja široko paleto izobraževalnih programov in dejavnosti, katerih izvedba je prilagojena življenjskemu ritmu odraslih. Odrasli se lahko vpišejo v iste formalne ZPSI kot mladi ter sodelujejo v nadaljnjem formalnem in neformalnem poklicnem usposabljanju in izpopolnjevanju. Za IO je pristojno Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport (v nadaljevanju MIZŠ) ter se ureja z Zakonom o izobraževanju odraslih (ZIO-1), Ur. l. RS, št. 6/2018 in 189/2020. Za ukrepe, ki se nanašajo na iskalce zaposlitve in brezposelne odrasle, je pristojno Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti (v nadaljevanju MDDSZ) (Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport, 2020a). Odrasli udeleženci izobraževanja imajo enake socialne pravice kot mladi (na primer obvezno zdravstveno zavarovanje), če so mlajši od 26 let in niso prijavljeni kot zaposleni ali iskalci zaposlitve, običajno so v starostni skupini od 20 do 24 let (Makovec Brenčič, 2017).

#### 1.1.6 Izobraževanje učencev s posebnimi izobraževalnimi potrebami

Status učenca s posebnimi izobraževalnimi potrebami podeli Zavod Republike Slovenije za šolstvo (v nadaljevanju ZRSŠ). Večina učencev s posebnimi izobraževalnimi potrebami je vključena v redno predšolsko vzgojo, osnovne in srednje šole. Učni program je glede zagotavljanja strokovne podpore in načina izvajanja prilagojen posameznemu učencu (Cedefop, 2021a, str. 51).

#### 1.1.7 Nadaljnje poklicno usposabljanje in izpopolnjevanje

##### *1.1.7.1 Certifikacija mojstra, delovodje in poslovodje*

Mojstrski, delavski in poslovodni izpiti so del formalnega izobraževanja in usposabljanja, ki privede do kvalifikacij na ravni EOK 4, SOK 5. Izpiti so namenjeni osebam, ki želijo izboljšati raven izobrazbe ali postati mentor v podjetju. Kandidati morajo plačati pristojbine, če se na izpit pripravljajo sami (Cedefop, 2017, str. 36). Da se kandidatu dovoli opravljanje izpita, mora izpolnjevati vsaj enega od naslednjih pogojev: SPI in tri leta ustreznih delovnih izkušenj, SSI in dve leti ustreznih delovnih izkušenj, VSI in eno leto ustreznih delovnih izkušenj. Izpit je sestavljen iz štirih sklopov: strokovno-tehnični del, praktični del,

pedagoško-andragoški del ter poslovno-ekonomski del. Kandidati, ki so uspešno opravili izpit, prejmejo 60 kreditnih točk ter lahko postanejo mizarski mojstri, slaščičarski mojstri, čebelarji, mesarski mojstri itn. Če se kandidati želijo vpisati v program VSI ali VS, morajo opraviti izpite iz splošnih predmetov poklicne mature (Cedefop, 2021a, str. 38).

#### *1.1.7.2 Nadaljnje poklicno usposabljanje in izpopolnjevanje zaposlenih*

Projekt Razvoj programov za izpopolnjevanje za nadaljnje poklicno izobraževanje in usposabljanje (v nadaljevanju PINPIU) v letih 2017–2022 je eden od projektov, katerega namen je razvoj nove oblike javno veljavnih programov poklicnega usposabljanja in izpopolnjevanja (v nadaljevanju PUI), ki nadgrajujejo že uveljavljene oblike nadaljnjega PUI in nadgrajuje ponudbo (PINPIU, brez datuma).

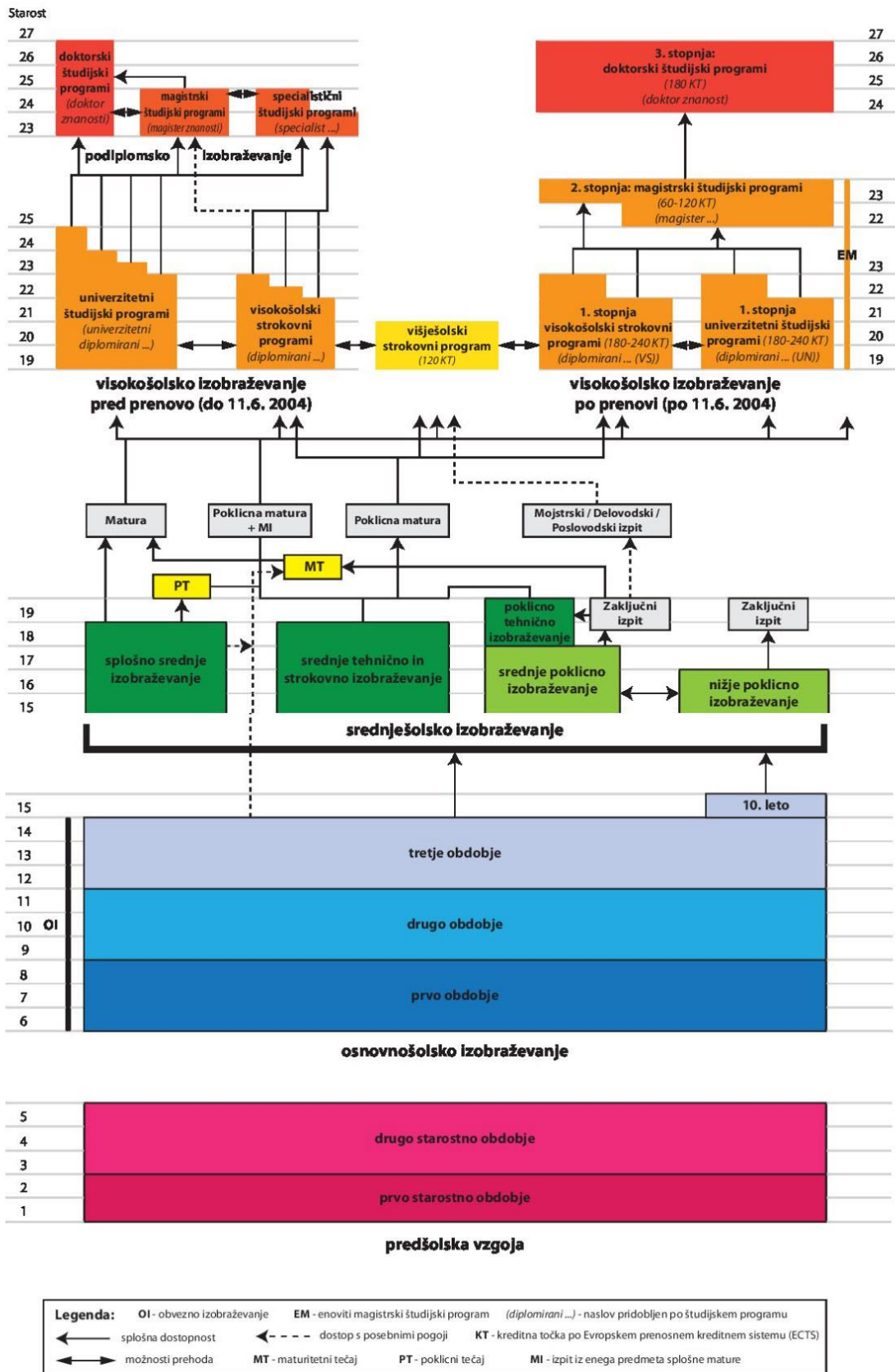
Predvideni sta dve vrsti programov na ravneh EOK 4 in 5 (Cedefop, 2021a, str. 38):

- programi izpopolnjevanja: za širjenje, izboljšanje in posodabljanje kompetenc, pridobljenih v PSI;
- programi usposabljanja: za opremljanje posameznikov s spretnostmi in znanjem za poklice (ali del poklica), ki niso na voljo v programu ZPSI.

Strokovni svet RS za poklicno in strokovno izobraževanje je do konca maja 2021 sprejel šest študijskih programov za izpopolnjevanje na področju VSI. Izvajanje programov se še ni začelo (Cedefop, 2021a, str. 38).

Slika 1 prikazuje slovenski izobraževalni sistem, ki prikazuje predšolsko vzgojo, osnovnošolsko izobraževanje, srednješolsko izobraževanje, višješolsko in visokošolsko izobraževanje ter IO.

Slika 1: Slovenski izobraževalni sistem



Vir: Gabrovec (2021).

## 1.2 Vajeništvo v Sloveniji

Evropski center za razvoj poklicnega usposabljanja (v nadaljevanju Cedefop) izvaja tematske preglede po državah (v nadaljevanju TCR) že od leta 2014 na področju vajeništva v podporo državam članicam pri uvajanju visokokakovostnega praktičnega izobraževanja, vključno z vajeništvom. Tudi v Sloveniji je bil tematski pregled izveden v času med junijem 2015 in marcem 2017. Cedefop je spremljal pripravo (ZVaj). S predlogi in podatki podjetij, dijakov in socialnih partnerjev, ministrstev in izvajalcev izobraževanja, pridobljenimi v TCR, je pomagal oblikovati stališča deležnikov (Cedefop, 2017). Pri TCR v Sloveniji je na okroglih mizah in intervjujih s svojimi pogledi o PUD in z izkušnjami z njim sodelovalo 111 diplomantov in dijakov PSI; predstavnikov direktorjev podjetji, poklicnih šol, mentorjev v podjetjih, organizatorjev poklicnega izobraževanja, staršev, socialnih partnerjev in strokovnjakov iz nacionalnih agencij ter pristojnih ministrstev. V spletni anketi pa je še dodatno sodelovalo 279 podjetij (Gerzina, Vranjes & Cek, 2000).

Po sprejetju (ZVaj), leta 2017 je bilo v šolskem letu 2017/2018 znova uvedeno izobraževanje z vajeništvom v izbrane programe. Vajeništvo je ena od oblik SPI, kjer vajenec pridobi znanja in spretnosti, ki so potrebna za opravljanje poklica in za nadaljnje izobraževanje. Za vajeniško obliko izobraževanja je značilno, da večji del programa poteka pri enem ali več delodajalcih v podjetju (vsaj 50 % programa), preostanek pa v šoli (vsaj 40 % programa), od tega se vsi splošnoizobraževalni predmeti izvajajo v enakem obsegu, medtem ko je izvajanje strokovnih modulov prilagojeno glede na obliko. Praktično usposabljanje se lahko izvaja tudi v sklopu mednarodnih programov mobilnosti v podjetjih v tujini ali delno v MIC (Makovec Brenčič, 2017).

Praktično usposabljanje mora omogočiti poklicno socializacijo, pridobivanje poklicnega znanja in razvoj poklicnih kompetenc, pomembnih za uspešen razvoj kariere. To posamezniku omogoča širjenje socialne mreže, neposreden stik s trgom dela in možnosti za zaposlitev po končanem izobraževanju. Podjetju pa omogoča, da pridobi strokoven in kompetenten kader, s katerim bo gradil svojo konkurenčnost. Torej, s praktičnim usposabljanjem pri delodajalcih se mladi izobražujemo za lažji vstop v svet dela ter pridobijo kompetence, do katerih v šolskem okolju ne morejo, prav tako pa sporočamo okolju, kakšne kadre potrebujejo in kje so primanjkljaji. Takšen sistem omogoča zmanjšanje števila mladih brezposelnih ter poveča število mladih, ki so usposobljeni za delo (Makovec Brenčič, 2017).

V Sloveniji je vajeništvo del triletnega sistema SPI kot oblika izobraževanja. Vpis v vajeniško obliko SPI je omogočeno po zaključeni osnovni šoli. Bodoči vajenec se vpiše v izbrani izobraževalni program na izbrano šolo po enakem postopku kot drugi dijaki. Kandidat za vajeništvo z izbranim podjetjem sklene vajeniško pogodbo za vsa tri leta izobraževanja. Pogodbo o vajeništvu mora registrirati pristojna zbornica, podpisati pa jo morata delodajalec in vajenec. Vajenec se v podjetju usposablja pod vodstvom mentorja. Pod nadzorom pristojne zbornice šola v sodelovanju z mentorjem za posameznega vajenca pripravi načrt izvajanja vajeništva (v nadaljevanju NIV). V drugem letniku vajenec pristopi

k vmesnem preizkusu, ob zaključku izobraževanja pa opravi zaključni izpit. Po opravljenem zaključnem izpitu se vajenec lahko zaposli ali pa nadaljuje svojo izobraževalno pot v PTI (CPI, brez datuma b). PTI omogoča vajencem pridobiti poklicno maturo in srednjo strokovno izobrazbo (SSI). Sodelujoča podjetja v vajeništvu morajo verificirati učna mesta pri GZS ali OZS. Postopek verifikacije se začne z vložitvijo vloge za verifikacijo pogojev izvajanja praktičnega izobraževanja dijakov in študentov (OZS, brez datuma a). Prosta učna mesta kandidati lahko poiščejo v Centralnem registru učnih mest (v nadaljevanju CRUM). Register povezuje podatke zbornic, za njegovo vzdrževanje pa skrbi CPI (OZS, brez datuma b). Tudi šole so odgovorne za zagotavljanje učnih mest svojim učencem, zato razdelitev odgovornosti med zbornicami in šolami ni povsem jasna. Sodelovanje med njima pa je tudi precej slabo (EQAVET NRP v Sloveniji, 2017).

Dokumenti, ki omogočajo, da vajeništvo poteka tekoče, so NIV, katalog praktičnega usposabljanja (v nadaljevanju KPU), vajeniška pogodba (CPI, brez datuma b):

- Vajeniška oblika izobraževanja zahteva pripravo NIV za vsakega dijaka. Za vsakega vajenca posebej šola v sodelovanju s pristojno zbornico in podjetjem pripravi načrt. Gre za dokument, ki dopolnjuje vajeniško pogodbo in zajema dogovor šole in podjetja o uresničevanju ciljev praktičnega usposabljanja. Načrt podpišejo dijak, podjetja, predstavniki šole in zbornice.
- KPU je dokument, ki daje vajencu, delodajalcu in učiteljem jasno informacijo o učnih ciljih in pričakovanih učnih izidih praktičnega usposabljanja za izobraževalni program. KPU je pomemben element zagotavljanja kakovosti praktičnega usposabljanja.
- Vajenec ima vse pravice, ki izhajajo iz statusa dijaka. Osnova za izvajanje je pogodba o vajeništvu. ZVaj v 16. členu opredeli, da mora biti pogodbo o vajeništvu registrirana pri pristojni zbornici. Vajeniška pogodba je predpisan dokument, ki se na podlagi ZVaj sklene med vajencem (ali zakonitimi zastopniki, če je vajenec mladoleten) in podjetjem za celoten čas izobraževanja (običajno 3 leta). Pogodba o vajeništvu se sklene v pisni obliki. Pogodba vsebuje vse vzajemne pravice in dolžnosti, delodajalčeve omejitve glede dodeljevanja nalog, ki niso skladne z vajenčevim poklicem, časovni načrt praktičnega usposabljanja itn. Podjetje pogodbo izpolni ter poskrbi za podpise. Pogodbo se podpiše v štirih izvodih in se jo nato pošlje Gospodarski zbornici Sloveniji (v nadaljevanju GZS) v registracijo. Po registraciji si vse štiri izvode razdelijo šola, vajenec, podjetje in GZS. Podpisana vajeniška pogodba je pogoj za vpis v šolo. Z vajeniško pogodbo oziroma s kolektivno pogodbo se lahko določijo pravice, ki so za vajenca ugodnejše, kot jih določa zakon. Od šolskega leta 2020/2021 naprej podjetja vajeniške pogodbe vpisujejo v elektronsko aplikacijo (ZVaj).

Podlaga za izvajanje vajeniške oblike izobraževanja je (ZVaj), ki opredeljuje različne vloge in odgovornosti akterjev, vključenih v vajeništvo (vajenci, podjetja, šole, zbornice itn.), in temeljne pogoje za izvajanje vajeništva. Na vajeniško obliko SPI vplivajo še nekateri drugi zakoni in podzakonski akti (na primer Zakon o poklicnem in strokovnem izobraževanju (ZPSI-1), Ur. l. RS, št. 79/2006, 68/2017 in 46/2019; Pravilnik o zaključnem izpitu, Ur. l.

RS, št. 56/2008, 50/2010 in 23/2011; Pravilnik o ocenjevanju znanja v srednjih šolah, Ur. l. RS, št. 30/2018), dodatne strokovne usmeritve so opredeljene v dokumentih, kot so na primer Priporočila za načrtovanje in izvedbo zaključnega izpita v vajeniški obliki izobraževanja v SPI, Navodila za izvajanje vmesnih preizkusov v vajeništvu (Resnik, 2021). ZVaj ne zajema šolskega dela vajeništva, saj to področje ureja ZPSI-1 (ZVaj).

Vajenec lahko kadar koli med trajanjem vajeniške pogodbe pisno z obrazložitvijo odpove pogodbo o vajeništvu. Mladoletni vajenec lahko odpove pogodbo o vajeništvu le s soglasjem staršev oziroma njegovega zakonitega zastopnika (GZS, brez datuma a).

Tudi brezposelne osebe lahko postanejo vajenci. Sistem vajeništva težje zaposljivim osebam brez formalne izobrazbe omogoči pridobitev formalne izobrazbe ali prekvalifikacije in s tem prispeva k izboljšanju zaposlitvenih možnosti najbolj ranljivih skupin na trgu dela in k spodbujanju vseživljenjskega učenja. Če so brezposelni vključeni v programe aktivne politike zaposlovanja, prejmejo tudi dodatek za aktivnost (Makovec Brenčič, 2017).

#### 1.2.1 Ključne reforme slovenskega sistema poklicnega izobraževanja in usposabljanja

Slovenija ima tradicijo vajeništva, v katerega so bile vključene številne generacije vse do poznih sedemdesetih let 20. stoletja. Idejna zasnova za slovenski sistem PIU je bila razvita leta 1996. Sistem je do danes ohranil enako obliko. Ocene iz 90. let prejšnjega stoletja kažejo na to, da so reforme samo delno uspele, pri tem pa izpostavljajo šibke povezave med praktičnim in teoretičnim učenjem (Cedefop, 2017a, str. 33).

Leta 2001 se je začela izvajati reforma z novimi vidiki, kot so: uvedba poklicnih standardov, kompetenčni pristop, modularizacija programov PIU, odprti kurikulum in povezave s sistemom NPK. Rezultat reforme je bilo sprejetje novega ZPSI-1 leta 2006. S tem zakonom je bil ukinjen dualni sistem, čeprav razlogi za njegovo ukinitvev niso jasni (Aberšek, 2004). Okrepitev PUD je od leta 2006 pomembno v političnih razpravah ter se na tem področju iščejo boljše rešitve (Cedefop, 2017a, str. 33).

Leta 2012 je tema znova postala aktualna, ko je Evropska komisija ob podpori Cedefopa prepoznala PUD in vajeništvo kot eno izmed ključnih orodij za reševanje pomanjkanja znanja in spretnosti ter za zmanjšanje visoke stopnje brezposelnosti med mladimi v Evropi. Vajeništvo je postalo ena izmed prednostnih nalog slovenske vlade, kar pa je pripeljalo do priprave novega ZVaj (Cedefop, 2017a).

V drugi polovici leta 2016 je bil dosežen dogovor, da se vajeništvo uvede pilotno. Ta odločitev je omogočila lažje iskanje rešitev pri oblikovanju novega ZVaj. MIZŠ je v začetku leta 2017 izdalo Sklep o pilotni uvedbi vajeništva v SPI in določilo CPI za izvedbo. Načrt za pilotno uvajanje je bil usklajen s Svetom za kakovost in evalvacijo, odobril pa ga je Strokovni svet RS za poklicno in strokovno izobraževanje. Pilotno uvajanje je trajalo tri leta, od 1. septembra 2017 do 30. avgusta 2020. Pilotno uvajanje je financirano v okviru projekta

Evropskega socialnega sklada (v nadaljevanju ESS) »Prenova poklicnega izobraževanja 2016–2021«. Projekt izvaja CPI. Namen projekta je razviti rešitve za doseganje večje praktične usposobljenosti vseh dijakov srednjega PSI, ki bodo prispevale k odpravljanju neskladij med potrebami delodajalca in doseženimi poklicnimi kompetencami mladostnikov, prav tako pa zagotoviti hitrejšo zaposlitev mladostnikov (Makovec Brenčič, 2017).

Ministrstvo za gospodarski razvoj in tehnologijo (v nadaljevanju MGRT) je predlagalo izobraževalne programe za pilotno uvajanje vajeništva, socialni partnerji pa so izbor uskladili. Prvo leto se je vajeništvo pilotno izvajalo v 4 izobraževalnih programih. MIZŠ je izbralo 4 šole, na katerih se bo vajeništvo pilotno izvajalo. Šole in zbornice so takoj po objavi razpisa za vpis v šolsko leto 2017/2018 začele informirati kandidate in podjetja o novi obliki poklicnega izobraževanja. 1. septembra 2017 je tako svoje izobraževanje začelo 51 dijakov z vajeniško pogodbo (Makovec Brenčič, 2017).

Leta 2015 je bila uvedba vajeništva v Sloveniji vključena v Socialni sporazum za obdobje 2015–2016), Ur. l. RS, št. 29/2015. V ta namen je bila na MIZŠ ustanovljena delovna skupina, sestavljena iz ključnih deležnikov PSI. Ti ključni deležniki so ministrstva (MIZŠ, MDDSZ in MGRT), zbornice, sindikati, šole, CPI in Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (v nadaljevanju ZRSZ). Delovna skupina je pripravila predlog ZVaj. Predlog ZVaj ureja ključna vprašanja glede statusa vajenca, pravic in obveznosti šol, delodajalcev, ministrstev ter delodajalskih organizacij. Predlog ZVaj je bil od 5. julija do 19. avgusta 2016 v javni obravnavi, od 19. oktobra do 3. novembra 2016 pa je bil v medresorskem usklajevanju. V novembru in decembru so bila potrebna dodatna usklajevanja zaradi prejetih mnenj posameznih deležnikov. Predlog ZVaj je Vlada RS sprejela 13. januarja 2017 in je bil posredovan v sprejem Državnemu zboru (v nadaljevanju DZ) po rednem postopku. ZVaj je bil sprejet 8. maja 2017 ter je tako postavil pravno osnovo za razvoj vajeništva v državi (Makovec Brenčič, 2017).

### 1.2.2 Ključne ugotovitve tematskega pregleda praktičnega izobraževanja v Sloveniji

Ker vajeništvo kot posebna oblika PSI v Sloveniji v času priprave tematskega pregleda še ni bilo uveljavljeno, se je tematski pregled osredotočil na organizacijo PUD v triletnih programih SPI. Ti programi so najbližji opredelitvi vajeništva (Cedefop, 2017a, str. 39).

Usmerjevalna skupina tematskega pregleda je v Sloveniji izbrala naslednja prednostna področja pregleda: pravni okvir, vsebina usposabljanja in učni izidi, sodelovanje med šolami in podjetji, vključevanje in podpora podjetij, strokovne zahteve in podpora učiteljem in mentorjem; financiranje, delovni in učni pogoji, zagotavljanje kakovosti, odzivnost na trg dela (Cedefop, 2017a, str. 40).



### 1.2.2.1 Pravni okvir

Z vidika izvedbe vajeništva in priprave kurikularnih dokumentov je sporočilo Cedefopove študije zelo pomembno, saj pravi, da sta sodelovanje in komuniciranje med deležniki ključna dejavnika za uspeh vajeništva (Klarič, Lenič & Mali, 2018).

Razdelitev odgovornosti med podjetja, socialne partnerje in šole je eden izmed najzahtevnejših izzivov pri urejanju in uvajanju vajeništva v Sloveniji. Vloge in odgovornosti deležnikov ne temeljijo na konsenzu in niso bile povsem premišljene. Pomembnejšo vlogo pri načrtovanju in izvajanju PUD in vajeništva bi morala imeti socialna partnerstva, predvsem na lokalni in regionalni ravni, s sodelovanjem zbornic in sindikatov (EQAVET NRP v Sloveniji, 2017).

V PSI na strateški ravni so vključeni socialni partnerji. Socialno partnerstvo je zasnovano na zakonu, vendar ne deluje povsem dobro. A to ne samo zaradi vrzeli v ureditvi, ampak tudi zato, ker veliko vidikov velja za samoumevne ali pa temeljijo na osebnih stikih ali ustnih dogovorih. V nadaljevanju sem opisala glavne odgovornosti vseh deležnikov v PIU (Cedefop, 2017a, str. 40).

MIZŠ se ukvarja s PIU na sistemski ravni. MIZŠ je pooblaščen za izvajanje in oblikovanje izobraževalne politike ter pripravo sistemskih predpisov. Ministrstvo zagotavlja sredstva za plačilo prispevkov za zavarovanje dijakov pri PUD za poškodbe pri delu in za primer poklicne bolezni (Cedefop, 2017a, str. 17). MIZŠ imenuje komisijo za spremljanje izvajanja vajeništva, ki ima šest članov (predstavniki zbornic, MIZŠ, MDDSZ, sindikata, delodajalcev in šol) (Cedefop, 2017c).

MDDSZ je vključeno v aktivnosti na področju uvajanja vajeništva v RS že od samega začetka. MDDSZ in MIZŠ si delita odgovornosti za pripravo zakonodaje, financiranje in sprejemanje programov PIU. MDDSZ objavlja poklicne standarde in kataloge standardov strokovnih znanj in spretnosti v sistemu certificiranja NPK (Cedefop, 2017b, str. 22).

MGRT opredeljuje pogoje, ki jih morajo izpolniti delodajalci, ki želijo sprejeti dijake; oblikuje Pravilnik o verifikaciji in vodenju registra učnih mest ter o izbrisu iz registra, Ur. l. RS, št. 62/2003, 79/2006 – ZPSI-1; zagotavlja tudi finančno podporo delodajalcem, ki sprejmejo dijake z individualnimi učnimi pogodbami (Cedefop, 2017a, str. 41).

Področni odbori za poklicne standarde so sestavljeni iz strokovnjakov in predstavnikov zbornic, ministrstev in sindikatov. Področni odbori določajo prednostne naloge pri razvoju poklicnih standardov, razpravljajo o pobudah ter predlagajo strokovnjakom, naj pripravijo poklicne standarde, poklicne profile in kataloge standardov strokovnih znanj in spretnosti za NPK (Cedefop, 2017a, str. 41).

Strokovni svet RS za PSI sestavljajo strokovnjaki, ki jih imenuje vlada, ter predlagajo zbornice, ministrstva in sindikati. Strokovni svet sprejema metodologijo za pripravo

poklicnih standardov in katalogov standardov strokovnih znanj ter spretnosti za NPK (Cedefop, 2017a, str. 41).

Sindikati sodelujejo pri določanju prednostnih nalog v razvoju poklicnih standardov. Sindikati običajno niso na področju PSI zelo dejavni, kljub temu da izvajajo svoje formalne vloge (Cedefop, 2017a, str. 41).

Zbornice (GZS in Obrtno-podjetniška zbornica Slovenije (v nadaljevanju OZS)) se vidijo v vlogi ključnega partnerja na področju vajeništva, saj predstavljajo vezni člen, ki povezuje delodajalce, šole in vajence ter tako skrbi za nemoten potek izobraževanja vajenca (Klarič, Lenič & Mali, 2018). ZVaj v 12. členu zapoveduje, da so zbornice pristojne za pripravo in objavo razpisa vajeniških delovnih mest; sodelujejo s šolo in delodajalci pri pripravi NIV v skladu z izobraževalnim programom; šolam posredujejo podatke za potrebe izvajanja vajeništva, preverjajo ustreznost delovnih pogojev in opreme na vajeniških učnih mestih glede na zahteve izobraževalnega programa, sodelujejo pri pripravi katalogov za PUD; pripravijo predlog programa usposabljanja mentorjev in ga posredujejo CPI; izvajajo usposabljanje mentorjev; opravljajo svetovalno vlogo za delodajalce; vajencu aktivno pomagajo pri iskanju delodajalca; izvajajo pregled nad izvajanjem vajeništva in poročajo MIZŠ itn. (ZVaj).

OZS vsako leto vsem delodajalcem, ki imajo verificirana učna mesta, hkrati pošlje povpraševanje po prostih učnih mestih za vajeniški in šolski sistem izobraževanja. Gre za napoved, koliko vajencev bi bila podjetja pripravljena vzeti v prihodnjem šolskem letu. Prosta učna mesta so objavljena v Centralnem registru učnih mest (na spletnem mestu <https://crum.cpi.si/>) ali v registrih zbornic OZS GZS in Trgovinski zbornici Slovenije (v nadaljevanju TZS) (na spletnih mestih <https://www.ozs.si/javna-pooblastila/registri/register-ucnih-mest> in <http://vajenistvoiskalnik.gzs.si/iskalniknajakav.aspx>) (CPI, brez datuma b).

Šole morajo za vpisane dijake zagotoviti učna mesta za PUD. Iz katalogov znanja izbirajo učne cilje in kompetence za PUD. Učni cilji morajo biti jasno navedeni v programu PUD, vendar je njegova priprava običajno samo formalnost (Cedefop, 2017a, str. 42). Sam sistem je odvisen od pobud šol, da pritegnejo podjetja in z njimi sodelujejo. Osebni stik je glavni pristop k privabljanju delodajalcev. Šole imajo človeške vire, izkušnje in znanja, da pripravijo dijake na PUD, ovrednotijo dosežke dijakov in izboljšajo sodelovanje s podjetji. Šole pripravijo dokumentacijo za PUD in seznanjajo podjetja o zahtevah, ki so povezane s PUD (Cedefop, 2017c).

Podjetja morajo zagotoviti nekatere kadrovske in materialne pogoje, dijakom morajo zagotoviti finančno nagrado, omogočiti, da pridobijo poklicne kompetence, nadzorovati dejavnosti dijakov in jih seznaniti z varnostnimi predpisi. Delodajalec mora vajencu zagotoviti vsaj 6 zaporednih tednov počitnic v poletnem času. Pomembno je, da delodajalci sodelujejo pri opredelitvi učnih izidov, učne vsebine in vajencu skladno z izobraževalnim programom zagotovijo kakovostno PUD na verificiranem vajeniškem učnem mestu.

Delodajalec mora vajenca seznaniti z vsebino kolektivne pogodbe, ki določa njegove pravice, odgovornosti. Kadar podjetja ne morejo zagotoviti vseh potrebnih učnih izidov, ki jih predvideva izobraževalni program, lahko dijaki združijo PUD z učenjem v razpoložljivih MIC. Šole, ki niso del šolskih centrov, usposabljanja v MIC ne morejo vedno zagotoviti (Cedefop, 2017a, str. 44).

MIC so navadno ustvarjeni kot organizacijske enote znotraj šolskih centrov. MIC pripravljajo kandidate na mojstrske, poslovodske in delovodske izpite ter organizirajo PUD in izvajajo izobraževanja za podjetja, da bi se lažje soočala s tehnološkimi spremembami v delovnih postopkih (Klarič, Lenič & Mali, 2018, str. 3). MIC in šolski centri pogosto organizirajo različne izobraževalne dejavnosti za svoje zaposlene, saj želijo izboljšati strokovno znanje učiteljev ter sodelovanje s stroko in delodajalci (Cedefop, 2017a, str. 43).

ZRSZ financira programe, ki pripravljajo kandidate za pridobitev NPK za brezposelne in finančno podpira odrasle pri pridobivanju formalne izobrazbe (Cedefop, 2017b, str. 56).

CPI je pristojna strokovna institucija za PSI ter glavno razvojno in raziskovalno telo za to področje. CPI usklajuje delovno skupino učiteljev in drugih deležnikov, ki je odgovorna za oblikovanje programov PSI. CPI spremlja dejavnosti na področju PSI, izvaja študije in analize (Cedefop, 2017a, str. 44).

ZVaj v 5. členu opredeljuje, da so vajenci dijaki, ki se redno izobražujejo (imajo status dijaka) po izobraževalnem programu za pridobitev SPI, ki se izvaja v vajeniški obliki izobraževanja. Vajenec ima vse pravice, ki izhajajo iz statusa dijaka. Osnova za izvajanje je pogodba o vajeništvu, sklenjena med podjetjem in vajencem. ZVaj v 6. členu zapoveduje, da se lahko vajenec začne pri delodajalcu praktično usposablјati z delom, ko dopolni 15 let. Odgovornosti vajencev so, da redno obiskujejo šolo, izpolnjujejo načrtovane učne dejavnosti, upoštevajo šolske in delodajalčeve predpise, se držijo varnostnih ukrepov in varujejo poslovne skrivnosti (ZVaj).

Andragoški center Slovenije (v nadaljevanju ACS) je nacionalna ustanova za razvoj in raziskovanje, izobraževanje in kakovost, ocenjevanje in usmerjanje ter obveščanje in spodbujanje na področju IO (Cedefop, 2017a, str. 44).

#### *1.2.2.2 Vsebina usposabljanja in učni izidi*

Slovenija ima poklicne standarde, ki temeljijo na poklicnih kompetencah, v njihovo oblikovanje pa so vključeni socialni partnerji (zavodi, zbornice, gospodarske zbornice, sindikati). Poklicni standard je povezovalni člen sistema poklicnega izobraževanja in sistema certificiranja NPK. Poklicni standard je dokument, ki vsebuje naslednje elemente: ime in koda poklica, raven zahtevnosti, poklicne kompetence ter opis poklicnega standarda. Standardi se praviloma posodablјajo vsakih pet let, da bi izpolnjevali spremenljive zahteve trga dela (GZS, brez datuma b).

Praviloma so trajanje, vsebina in pričakovani učni izidi v podjetjih in šolah jasno razporejeni in oblikujejo povezano zaporedje, ki ga zagotavlja struktura programov PSI. Programi so razdeljeni na module (vsak zajema sklop kompetenc) (Klarič, Lenič & Mali, 2018). Široka in kompetenčna zasnova programov ponuja skladnost praktičnih spretnosti, strokovno-tehničnih znanj in ključnih kompetenc ter lahko pomaga pri razdelitvi vsebin in s tem omogoča dogovor med šolami in podjetji o učnih izidih, ki se jih dosega na različnih mestih učenja (Cedefop, 2021b).

Končno ocenjevanje zajema vse učne izide. Končno ocenjevanje izvajajo in usklajujejo šole. Trenutno je ocena dijakov informativne narave in ni vključena v končno šolsko oceno. Delodajalci nimajo niti pristojnosti niti želje za ocenjevanje dosežkov dijakov (Cedefop, 2017a).

### *1.2.2.3 Sodelovanje med šolo in podjetjem*

Prepletenost in povezanost šolskega ter delovnega okolja je ključna, graditi pa je mogoče na že zastavljenih temeljih medsebojnega zaupanja in sodelovanja pri razporeditvi skupnih nalog za kakovostno izobraževanje (Makovec Brenčič, 2017).

Šole za izvajanje vajeništva oblikujejo ločene oddelke ali vajence vključijo v šolske (kombinirane) oddelke. ZVaj v 10. členu opredeljuje, da šole in podjetja sodelujejo pri izpeljavi izobraževalnega programa z namenom zagotavljanja kakovosti izvajanja programa. Šola je odgovorna za kakovost izobraževalnega dela v šoli, delodajalec pa je odgovoren za kakovost PUD (ZVaj). Šole organizirajo letne dogodke, kjer imajo lokalna podjetja priložnost predstaviti svoje proizvode in organizacijo ter vabijo strokovnjake, da predavajo dijakom (Cedefop, 2017a, str. 48).

Organizatorji PUD na šoli so ključni v celotnem postopku, saj prevzemajo glavno vlogo usklajevanja in izvedbe. Organizatorji šol dijakom pomagajo pri iskanju ustreznih učnih mest, ustrezno informirajo dijake in mentorje, stopijo v stik s podjetji, izvajajo ogromno administrativnih nalog in pogosto spremljajo izvajanje PUD (Cedefop, 2017a).

### *1.2.2.4 Vključevanje in podpora podjetij*

Pravice in obveznosti podjetij, ki zagotavljajo PUD, so urejene in se veliko ne razlikujejo od tistih, ki jih predvideva ZVaj. ZVaj v 19. členu določa dva glavna pogoja (verificirana vajeniška učna mesta in kvalificiran mentor), ki omogočata, da lahko delodajalec usposablja vajenca (ZVaj).

Podjetja morejo imeti verificirana učna mesta, s katerimi dokažejo, da izpolnjujejo določene kadrovske in materialne pogoje. Po ZPSI-1, člen 32.a, je verifikacija učnih mest postopek preverjanja ustreznosti minimalnih pogojev glede opreme, delovnega prostora in dejavnosti, ki jih mora zagotavljati delodajalec (ZPSI-1). Verifikacija je za podjetje brezplačna ter jo

opravljajo pristojne zbornice (na primer GZS) (GZS, brez datuma c). Če podjetja pogojev ne izpolnjujejo več, morejo obvestiti zbornico. V kolikor podjetje ne izpolnjuje zahtev, ni predpisana nobena kazen. Nekatere šole ali šolski centri niso zadovoljni s postavljenimi merili in zato celo postavljajo višje zahteve za podjetja, ki jih izberejo za svoje dijake (Cedefop, 2017a).

#### *1.2.2.5 Strokovne zahteve in podpora učiteljem ter mentorjem*

Mentorji morajo biti seznanjeni z izobraževalnimi programi in organizirati usposabljanje dijakov skladno s cilji, določenimi v katalogu znanja, in biti seznanjeni s posebnimi strokovnimi moduli. Delodajalec mora zagotoviti mentorja, ki je lahko delodajalec sam ali oseba, ki je pri njem zaposlena na podlagi pogodbe o zaposlitvi. Mentor usposablja vajence v času njegovega praktičnega usposabljanja v podjetju in vajencu nudi podporo in pomoč, spremlja vajeniški dnevnik, redno spremlja vajencev napredek ter v sodelovanju z učiteljem ocenjuje vajenčevo doseganje učnih ciljev (Cedefop, 2017a). ZVaj v 9. členu določa, da je mentor lahko samostojni podjetnik ali oseba, zaposlena pri delodajalcu, ki izpolnjuje pogoje za mentorja. Pogoji so: najmanj SSI, opravljeno pedagoško-andragoško usposabljanje in vsaj tri leta delovnih izkušenj ali mojstrski, delovodski ali poslovodski naziv s področja, za katerega se vajenec usposablja. Izjemoma je lahko mentor tudi oseba s SPI in vsaj petimi leti delovnih izkušenj s področja dejavnosti oziroma poklica, za katerega se vajenec usposablja, in pedagoško-andragoško usposobljenostjo (ZVaj).

#### *1.2.2.6 Financiranje vajeniškega usposabljanja*

Finančne zadeve so podrobno opredeljene in nalagajo številne finančne obveznosti podjetjem (ZVaj). ZVaj v 20. členu navaja, da delodajalec krije obvezno zavarovanje za poškodbe pri delu in zdravstveno zavarovanje, stroške za prehrano in prevoz ter vajencem izplačuje vajeniško nagrado. Sladno z ZVaj mora delodajalec vajencu za čas PUD izplačati mesečno vajeniško nagrado v denarni obliki. Vajenec je upravičen do vajeniške nagrade za čas PUD. Delodajalec mora nagrado izplačevati mesečno v denarni obliki. Mesečni znesek nagrade ne sme biti nižji od 250 evrov za prvi letnik; 300 evrov za drugi letnik in 400 evrov za tretji letnik za polni delovni mesec (36 ur na teden). Izplača se sorazmerni delež mesečne nagrade glede na obseg dela pri delodajalcu v mesecu. Mesečni znesek je lahko višji, če je tako določeno s kolektivno pogodbo, ki zavezuje delodajalca. ZVaj v 21. členu opredeljuje, da mesečna nagrada ne vključuje obveznih dajatev, dodatkov, ki bremenijo delodajalca, in povračila stroškov, ki so povezani s PUD (stroški prehrane in prevoza, stroški, povezani s službeno potjo in terenski dodatek). Vsi našteti stroški bremenijo delodajalca, saj morajo biti izplačani na enak način in v višini, kot to velja za delavca, zaposlenega pri delodajalcu, ki usposablja vajenca. Zahtevani stroški lahko postanejo resno finančno breme in ovira za podjetja, še posebej za mala in srednje velika podjetja, da sprejemajo vajence. Vajenec je v času vajeništva upravičen do prejemanja kadrovske štipendije. Vajeniška nagrada zato ne sme biti nič nižja (ZVaj).

Države je odgovorna za financiranje šol, ki izvajajo programe PSI, včasih pa je na voljo tudi finančna podpora vlade šolam in podjetjem za PUD. PSI je razen za odrasle brezplačno (Cedefop, 2017a).

#### *1.2.2.7 Delovni in učni pogoji*

Pravice in obveznosti dijakov, ki obiskujejo PUD, ureja ZPSI-1 v 38. členu. Šola je običajno organ, ki je odgovoren za seznanjanje dijakov o njihovih pravicah in obveznostih. To zlasti velja pri kolektivnih učnih pogodbah. Ko nastanejo težave, jih podjetja in dijaki poskušajo rešiti sami, če to ni mogoče, se v reševanje vključi šola. Včasih pa se za posredovanje povabi CPI ali zbornice (Cedefop, 2017a, str. 63).

Načrti usposabljanja so formalni del učnih pogodb (individualne in kolektivne učne pogodbe). Individualna učna pogodba je pogodba, ki jo delodajalec sklene z dijakom pri praktičnem izobraževanju ter določa pravice in obveznosti delodajalca in dijaka v času praktičnega izobraževanja. V primeru individualne učne pogodbe se o njej dogovorijo dijak, podjetje in šola; v primeru kolektivne pogodbe pa se o njej dogovorita samo podjetje in šola, dijak je zgolj obveščen. Četudi so odgovornosti jasno opredeljene, je dejanska praksa zaradi bolj ali manj poglobljenega sodelovanja in komunikacije različna. To se zdi delno povezano s težavo pomanjkanja poglobljenega zaupanja, sodelovanja in dialoga med podjetji in šolami (Cedefop, 2017a).

#### *1.2.2.8 Zagotavljanje kakovosti*

Delodajalec je odgovoren za kakovost PUD. Po ZVaj, 10. člen, morajo šole zagotoviti kakovost v svojem okviru, kljub vsemu pa večino odgovornosti nosi podjetje.

Trenutni sistem je zasnovan tako, da je glavni instrument za nadzor kakovosti verifikacija učnih mest. S tematskim pregledom so se pokazale nekatere pomanjkljivosti v postopkih zagotavljanja kakovosti na verificiranih učnih mestih. Zbornice poudarjajo, da se nadzor kakovosti izvaja, ampak je svetovalnega in podpornega značaja, kar pomeni, da ne temelji na mehanizmih odgovornosti oziroma morebitnih kaznih in inšpekcijah. Zbornice dokumentirajo postopke preverjanja, vendar si ne izmenjujejo poročil ali strateških dokumentov o zagotavljanju kakovosti (Cedefop, 2017, str. 62).

Zagotavljanje kakovosti temelji na načelih Evropskega zagotavljanja kakovosti v poklicnem izobraževanju in usposabljanju (v nadaljevanju EQAVET) in je postalo sestavni del PSI. Okvir EQAVET za zagotavljanje kakovosti PSI je evropski okvir kakovosti, ki naj bi ga po priporočilih Evropske komisije upoštevale vse države članice. Okvir EQAVET vsebuje deset kazalnikov kakovosti, ki pa so oblikovani tako, da temeljijo na dokazih in so usmerjeni k rezultatom (Cedefop, 2017, str. 62). Desetim evropskimi kazalnikom je dodan enajsti nacionalni kazalnik kakovosti. Šolam olajšajo vrednotenje delovanja in doseganje

zastavljenih ciljev. S pomočjo samoocene lažje načrtujejo izboljšave in jih tudi izpeljujejo, na dolgi rok pa zagotovijo odziven sistem vodenja, kakovostno izobraževanje in usposabljanje, odzivnost na potrebe učencev, delodajalcev, zaposlenega osebja, lokalnega okolja in drugih deležnikov v okolju (EQAVET NRP v Sloveniji, 2017).

#### *1.2.2.9 Odzivnost na trg dela*

Izboljšanje odziva PIU na potrebe trga dela je v središču razvoja učnih načrtov, ki temeljijo na aktualnih točkah posameznih držav. Obdobje izvajanja je prineslo spremembe v načrtovanju šolskega kurikulumu (odprti kurikulum), kulturi sodelovanja med šolo in podjetjem, didaktičnem pristopu učencev ter privlačnosti PIU. ZPSI-1 v 13. členu opredeljuje, da odprti kurikulum pomeni, da se izobraževalni program PSI oblikujejo tako, da del izobraževalnega programa (20 %) določijo šole skupaj s socialnimi partnerji, ostali del (80 %) pa država. Pomembna prizadevanja so bila vložena z vlaganjem v nove MIC in s krepitvijo učenja v podjetju (PUD). MIC igrajo pomembno vlogo pri zagotavljanju vseh potrebnih kompetenc vajencev, saj dopolnijo učenje v podjetjih in šolah (Cedefop, 2017c)

Kratkoročne potrebe trga dela lahko podjetja sporočijo prek objave učnih mest, kjer gre za poročanje o potrebah po kadrih in o pripravljenosti delodajalcev za usposabljanje dijakov. Analiza objavljenih učnih mest za usposabljanje lahko delno služi kot predstavitev potreb trga dela na področju poklicev, ki jih zajemajo triletni programi (Cedefop, 2017a).

Potrebe po izobrazbi prav tako spremlja ZRSZ prek statistike prostih delovnih mest in informacij, ki jih prejme od delodajalcev na srečanjih, sejmih in na konferencah. Zavodi nimajo pregleda nad vsemi potrebami trga dela. Tak sistem je bil na voljo do leta 2013, ko so morali delodajalci objaviti prosta delovna mesta pri ZRSZ. Sladno s spremembo Zakona o urejanju trga dela (ZUTD), Ur. l. RS, št. 80/2010, 40/2012, delodajalci javno objavljajo prosta delovna mesta, a zgolj če to želijo (Cedefop, 2017a).

#### 1.2.3 Seznam vajeniških poklicev

Družbena omrežja in spletne strani s predstavitvijo poklicev in izobraževalnih programov so ena od ključnih informativnih mest, ki učencem omogočijo možnost, da se seznanijo z različnimi poklici. V Sloveniji je to spletno mesto »Mojaizbira.si«, ki je vidna tudi na družbenih omrežjih (Instagram, Facebook, Twitter, YouTube) (CPI, brez datuma č). Platforma učencem, svetovalnim delavcem in staršem nudi pripomočke ter orodja za načrtovanje kariere. Podatke o šolah zberejo in pripravilo sodelavci CPI (Makovec Brenčič, 2017).

V Sloveniji se vsako leto odvije sejem Informativa, ki letno privabi več kot 25.000 obiskovalcev, kjer se na dvodnevem dogodku, ki poteka tri tedne pred uradnimi informativnimi dnevi, na enem mestu predstavi pregled izobraževalnih programov

(predstavitev poklicev, šol in podjetij). V Sloveniji pa poteka tudi tekmovanje SloveniaSkills, kjer gre za tekmovanje v poklicnih spretnostih na državni ravni (Makovec Brenčič, 2017).

Zbornice in šole pripravljajo različne dogodke za promocijo poklicev, kjer se lahko predstavljajo tudi različna podjetja (na primer karierni sejmi, poklicne tržnice, roditeljski sestanki, dnevi odprtih vrat v podjetjih in podobno). V nadaljevanju je opisanih nekaj teh aktivnosti (Makovec Brenčič, 2017):

- Vsako leto šole pripravijo informativne dneve na srednjih šolah, na katerih učenci spoznajo šolo, poklice, tam pa se lahko predstavijo tudi podjetja.
- V okviru GZS potekajo Dnevi odprtih vrat slovenskega gospodarstva za spoznavanje poklicev. Dogodek omogoča podjetjem, da stopijo v neposreden stik s potencialnimi vajenci, mladi pa lahko brez kakršnih koli obveznosti pridobijo informacije (GZS, brez datuma d).
- Potujoča razstava poklicev potuje od ene osnovne šole do druge in skuša obuditi pozornost osnovnošolcev, da se spoznajo s čim več poklici, da bi se lažje odločili za nadaljnje šolanje v skladu s svojimi željami (GZS, brez datuma e).
- Ulica obrti je dogodek, ki se odvija na Mednarodnem sejmu obrti in podjetnosti v Celju. Namen dogodka je, da OZS s svojimi člani ter srednjimi poklicnimi in strokovnimi šolami predstavlja posamezne poklice, informacije o vajeniški obliki izobraževanja in drugih oblikah PUD (OZS, brez datuma c).
- OZS organizira dogodek Obrtna pot, ki ponuja možnost, da si učenci osnovnih šol v spremstvu predstavnikov šol ogledajo zgolj tiste poklice, ki jih zanimajo, v realnem delovnem okolju.
- Karierno svetovanje mladim se navadno izvede v obliki individualnega pogovora, v katerem svetovalec skuša dijaku, vajencu ali študentu pomagati do premišljenih odločitev o izbiri poklica, šolanja in tudi do zaposlitve. Poleg kariernega svetovanja mladim so na voljo tudi drugi ponudniki kariernega svetovanja, kot so Karierni plac (Zahodna Slovenija) in Karierni center (Vzhodna Slovenija), kjer običajno organizirajo tudi druge vrste aktivnosti, ki podpirajo mlade pri kariernih odločitvah (GZS, brez datuma f).

V šolskem letu 2017/2018 se je na izbranih 4 srednjih šolah v vajeniški obliki izobraževanja začela šolati prva generacija vajencev. V vajeniško obliko izobraževanja so bili vključeni 4 programi SPI. Mreža šol in programov se vsako leto širi. V šolskem letu 2018/2019 se je nabor programov v vajeniški obliki razširil s programi: papirničar, steklar, strojni mehanik in slikopleskar – črkoslikar (skupaj 8 programov SPI). V šolskem letu 2019/2020 se je nabor programov v vajeniški obliki dodatno razširil s programi: mehatronik – operator, zidar, klepar – krovec, električar (skupno torej 12 programov SPI). V šolskem letu 2020/2021 v dogovoru s socialnimi partnerji nabora vajeniških programov SPI in šol niso širili. V šolskem letu 2021/2022 je bil možen vpis v vajeniško obliko izobraževanja v 14 programov SPI 21



šol. Obstoječi mreži vajeniških programov sta se pridružila še programa avtoserviser in avtokaroserist. Tudi v šolskem letu 2022/2023 je na voljo 14 programov SPI 24 šol (GZS, brez datuma g). Za lažji pregled se v prilogi 1 nahaja seznam programov, ki so bili ali so trenutno vključeni v vajeništvo v šolskih letih od 2017/2018 do 2022/2023.

V prilogi 2 se nahaja tabela, ki prikazuje nove vajeniške programe in vključene šole v vajeniški sistem v šolskem letu 2022/2023.

Število vpisanih v prvi letnik vajeniške oblike izobraževanja je bilo 51 vajencev z vajeniško učno pogodbo v šolskem letu 2017/18, v letu 2018/2019 je bilo 117 vajencev, v letu 2019/2020 je bilo 115 vajencev, v letu 2020/2021 je bilo 108 vajencev, v letu 2022/2023 pa 111 vajencev (TŠCMB, brez datuma).

## **2 AVSTRIJA**

### **2.1 Avstrijski izobraževalni sistem**

Avstrijski sistem izobraževanja in usposabljanja lahko razdelimo na dva vzporedna sistema:

- redni šolski sistem in
- izobraževanje odraslih.

V Avstriji se obvezno šolanje začne pri šestih letih in traja devet let. Starši se lahko odločijo, ali bodo svojega otroka poslali v javno ali zasebno šolo, v javnih šolah se šolnina ne zaračunava. Avstrijski šolski sistem ponuja različne možnosti izobraževanja in usposabljanja, ki so zasnovani tako, da ustrezajo potrebam in interesom otrok ter njihovih staršev (Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft, 2011).

#### **2.1.1 Vrtec**

Vrtec ni del šolskega sistema. V Avstriji lahko otroci, stari tri leta in več, prostovoljno obiskujejo vrtec. Od septembra 2010 je vrtec obvezen za vse prebivalce Avstrije, ki so dopolnili pet let pred 1. septembrom koledarskega leta vpisa. Obiskovanje vrtca v dopoldanskem ali popoldanskem času obsega 20 ur tedensko in je obvezno med septembrom in junijem, razen med šolskimi počitnicami (OEAD, 2022).

#### **2.1.2 Nižja stopnja osnovne šole**

V Avstriji se izobraževanje vsakega otroka začne s štirimi leti osnovne šole (nem. volksschule, v nadaljevanju VS). Otroci, ki pretežno prebivajo v Avstriji, so po zakonu dolžni obiskovati VS. Mladostniki, ki dopolnijo 6 let do 1. septembra, morajo začeti formalno izobraževanje v šoli za obvezno obdobje devetih let. Če učenec zaključi VS, pridobi kvalifikacijo na ravni ISCED 1 (INNVIERTEL, brez datuma).

Predšolska stopnja (nem. vorschule) je namenjena otrokom, ki so dopolnili šoloobvezno starost (pri šestih letih), vendar še niso pripravljeni na redni pouk, in se tako izognejo morebitnemu neuspehu v zgodnjem šolanju. Predšolska stopnja poteka v lastnih razredih ali pri pouku skupaj s 1. stopnjo izobrazbe ali 1. in 2 stopnjo izobrazbe (Archan & Mayr, 2006).

### 2.1.3 Srednja šola

Srednješolsko izobraževanje je obvezno do 15. leta starosti, vendar večina dijakov nadaljuje do 18. leta starosti in je razdeljeno na sekundarno stopnjo 1 (nižja sekundarna stopnja) in sekundarno stopnjo 2 (višja sekundarna stopnja) (OEAD, 2022).

#### 2.1.3.1 Sekundarna stopnja 1 (nižja sekundarna stopnja)

V Avstriji je srednja šola namenjena dijakom, starim od 10 do 14 let. Vsi mladostniki lahko po uspešno končani osnovni šoli obiskujejo srednjo šolo (Eurydice, brez datuma a).

Prva razdelitev šolskega sistema je na začetku sekundarne stopnje 1. Šolarji imajo izbiro med dvema vrstama šol, ki trajata vsake štiri leta, to sta (Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft, 2011):

- Srednja šola (nem. Mittelschule, v nadaljevanju MS), trajanje od 5. do 8. razreda. Gre za štiriletno obliko izobraževanja za otroke, stare od 10. do 14 let (OEAD, 2022). Obvezne MS nudijo šolarjem osnovno splošno izobrazbo ter mladostnike pripravijo na prehod na višjo sekundarno stopnjo in na poklicno življenje. Če učenec zaključi MS, pridobi kvalifikacijo na ravni ISCED 2.
- Akademska srednja šola – nižja stopnja (nem. Allgemein bildende höhere Schule – Unterstufe, v nadaljevanju AHS) (trajanje od 5. do 8. razreda). Izobraževanje na AHS traja skupno 8 let in je razdeljeno na štiriletno AHS – nižja stopnja (od 1. do 4. razreda) in štiriletno AHS – višja stopnja (od 5. do 8. razreda), ki se zaključi z maturo (OEAD, 2022). Pogoj za sprejeme v prvi letnik AHS – nižja stopnja je uspešno opravljen 4. letnik osnovne šole. Druga možnost je, da učenec opravi sprejemni izpit (Archan & Mayr, 2006). Po uspešnem zaključku učenec pridobi kvalifikacijo na ravni ISCED 2 ter lahko nadaljujejo izobraževanje na AHS – višja stopnja.

#### Vključujoča šola oziroma posebna šola

Na željo staršev ali skrbnikov se lahko šolsko varstvo otrok s posebnimi izobraževalnimi potrebami zagotovi v vključujoči šoli ali posebni šoli (nem. Sonderschule). Vključujoče šole ali posebne šole so prilagojene njihovim potrebam. Šolsko varstvo otrok se določi bodisi na zahtevo zakonitega skrbnika bodisi po uradni dolžnosti direktcije za izobraževanje (Bundesministerium, 2021).

### 2.1.3.2 Sekundarna stopnja 2 (višja sekundarna stopnja)

Sekundarna stopnja II se začne s politehnično šolo ter s prvimi letniki poklicnih srednjih šol, poklicnih višjih srednjih šol in splošne višje srednje šole (višja stopnja). Višja sekundarna stopnja traja od 9. do 14. razreda. Za večino avstrijskih šolarjev je prvo šolsko leto na višji srednješolski stopnji hkrati tudi zadnji letnik obveznega šolanja ter konec področja vključujočih oziroma posebnih šol osebe s posebnimi izobraževalnimi potrebami (Bundesministerium, 2021).

#### Akademski srednja šola – višja stopnja (nem. allgemeinbildenden höheren Schulen, v nadaljevanju AHS)

Splošna izobrazba se izvaja na AHS – višja stopnja ter traja od 9. do 12. razreda. Naloge AHS – višje stopnje so mladostnikom zagotoviti poglobljeno in celovito splošno izobraževanje ter jih hkrati usmeriti v univerzitetno izobraževanje. AHS na višji stopnji obsega štiriletno izobraževanje, kjer na koncu izobraževanja učenci opravijo maturitetni izpit, maturo (nem. Reifeprüfung). V nekaterih primerih lahko AHS na višji stopnji traja pet let. Če učenec zaključi AHS – višja stopnja, pridobi kvalifikacijo na ravni ISCED 3 (Bundesministerium, 2021).

#### Politehnična šola (nem. polytechnische schule, v nadaljevanju PVS), predpoklicno leto (nem. Berufsvorbereitungsjahr, v nadaljevanju BVJ)

Mladi, ki želijo po nižji sekundarni stopnji obiskovati program PIU v dualnem sistemu, morajo najprej opraviti deveto leto obveznega šolanja. To se v večini primerov opravi v enoletni PVS. Zaradi raznolikosti predmetov, obiskov podjetij in praktičnih dni na učnih delavnicah, ki jih izvajajo v PVS, so dijakom na voljo prilagojene smernice za njihovo prihodnjo karierno odločitev. PVS deluje bodisi kot samostojna šola bodisi kot šola, ki je iz organizacijskega vidika del obvezne splošne šole. Ko se čas mladostnikov v PVS izteče, bodo mladi običajno zaključili devetletno obvezno izobraževanje. Ob izstopu iz PVS lahko mladi začnejo vajeništvo (Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft, 2011).

Poklicna šola in šola vajencev (dualno izobraževanje) sem opisala v poglavju 2.2 »Vajeništvo v Avstriji«.

Individualno poklicno izobraževanje sem opisala v poglavju 2.2 »»Vajeništvo v Avstriji«.

#### Poklicna srednja šola (nem. berufsbildende mittlere Schule, v nadaljevanju BMS)

BMS večinoma trajajo od enega do štirih let, od 9. do 12. razreda. Obstajajo pa tudi enoletne in dvoletne oblike (Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft, 2011) (OEAD, 2022). BMS s trajanjem izobraževanja od enega do dveh let zagotavlja osnovno poklicno izobrazbo, s trajanjem izobraževanja od treh ali štirih let pa poklicno izobrazbo z opravljenim zaključnim izpitom. Pogoj za obiskovanje BMS je uspešno zaključena 8. stopnja izobrazbe.

Če učenec zaključi BHS, pridobi kvalifikacijo na ravni EOK 4, ISCED 3B (Bundesministerium, 2021).

#### Poklicna višja srednja šola (nem. berufsbildende höhere Schule, v nadaljevanju BHS)

BHS trajajo pet let, od 9. do 13. razreda, in se zaključijo z maturo in diplomom (nem. Diplomprüfung). Mladostniki po petih letih pridobijo splošno izobrazbo, praktično izobrazbo in posebne poklicne kvalifikacije v okviru visokošolske strokovne izobrazbe. BHS so na voljo tudi za odrasle (večerne šole) (BMDW, 2020). BHS so namenjene mladostnikom, ki so uspešno zaključili 4. razred srednje šole, 4. ali višji razred splošne višje srednje šole ali politehniško šolo. V nekaterih primerih je potreben tudi sprejemni izpit. Če učenec zaključi BHS, pridobi kvalifikacijo na ravni EOK 5, ISCED 4A (Bundesministerium, 2021).

#### 2.1.4 Postsekundarna in terciarna stopnja

Po zaključku sekundarne stopnje 2 (kot zaključni izpit za vajence, diplomski izpit, zaključni izpit, matura ali matura in diploma) se lahko opravi poklicna matura (nem. Berufsreifepfprüfung) oziroma sprejemni izpit (nem. Studienberechtigungsprüfung), ki študentom zagotavljata visokošolske vstopne kvalifikacije (Bundesministerium, 2021).

Področje postsekundarne in terciarne stopnje (kratek cikel) vključuje: šolo za odrasle, šole za gradbince in delovodje, pripravljalni tečaj in kolidž. Vsi našteti vodijo do kvalifikacije na ravni ISCED 5 (OEAD, 2022).

#### 2.1.5 Terciarna stopnja – visoka šola

V Avstriji vlada prost dostop do visokošolskega izobraževanja. To pomeni, da lahko vsak zasede mesto na univerzi, če je opravil maturo, poklicno maturo ali sprejemni izpit za vpis na univerzo ali je pridobil splošno univerzitetno maturo s priznanjem ustreznih tujih kvalifikacij. Za sprejem na študij je treba pri mnogih predmetih opraviti sprejemni izpit. Sprejemni izpit večinoma poteka na visokih strokovnih šolah oziroma na zasebnih visokih šolah (Bundesministerium, 2021).

Večina visokošolskih študijev temelji na »bolonjski strukturi« (OEAD, 2022). Tri- do štiriletni (šest semestrov) dodiplomski študiji (180 do 240 ECTS kreditnih točk) nudijo znanstveno podporno strokovno izobraževanje in kvalifikacije na ustreznem strokovnem področju ter vodijo k pridobitvi akademske stopnje »diplomirani«. Eno- do dveletni in polletni (štirje semestri) magistrski študij (60 do 120 ECTS kreditnih točk) se zaključi s pridobitvijo naziva »magister« ali »diplomirani inženir«. Magistrske študijske smeri gradijo na dodiplomskih študijskih programih in služijo nadaljnjemu poglobljanju ter specializaciji. Če si nekdo prizadeva za znanstveno kariero, pa mora po zaključku diplomskega ali magistrskega študija opraviti še doktorski študij oziroma PhD študij (Bundesministerium, 2021).

### *2.1.5.1 Univerza*

Avstrijske univerze ponujajo osnovne študijske smeri, kot so diplomski in dodiplomski študij, magistrske in doktorske študijske programe, ki na njih temeljijo. Če učenec zaključi našete smeri, pridobi kvalifikacijo na ravni ISCED 6/7/8. Glavni cilj univerz je izobraževanje mladih znanstvenikov s pomočjo doktorskega ali doktorskega PhD študija, ki ga lahko ponujajo samo univerze, čeprav se lahko ponudijo tudi v sodelovanju z drugimi visokimi šolami, kot so visoke strokovne šole ali pedagoške visoke šole. Glede na financiranje in vrsto institucije ločimo med javnimi in zasebnimi univerzami (Bundesministerium, 2021).

### *2.1.5.2 Visoka strokovna šola*

Visoke strokovne šole (nem. Fachhochschule, v nadaljevanju FH) zagotavljajo znanstveno utemeljeno PIU z močno poklicno usmerjenostjo, ki jih pripravi na zahteve poklicnega življenja. FH nudijo dodiplomske študijske programe in magistrske študijske programe. Dodiplomski programi FH vsebujejo obvezno prakso (vsaj eno), ki velikokrat omogoča tudi vstop v začetek poklicne kariere. FH vodi do kvalifikacije na ravni ISCED 6/7 (Bundesministerium, 2021).

### *2.1.5.3 Pedagoška visoka šola*

Na pedagoški visoki šoli (nem. Pädagogische Hochschule, v nadaljevanju PH) po vsej Avstriji ponujajo izobraževanje za delovno mesto učitelja na primarni stopnji in na sekundarni stopnji, ki je razdeljeno v dodiplomske in magistrske študijske programe. PH vodi do kvalifikacije na ravni ISCED 6/7 (OEAD, 2022).

### *2.1.5.4 Zasebna visoka šola in zasebna univerza*

Zasebne visoke šole in univerze so zasebne ustanove. Zasebna visoka šola ima možnost, da sama določi višino zneska za šolnino. Za zasebno univerzo je značilno, da zagotavlja višjo stopnjo intenzivnosti raziskav in dejstvo, da lahko na njej osebe tudi doktorirajo (Bundesministerium, 2021).

### *2.1.6 Erasmus +*

Erasmus + je najbolj priljubljen program v EU. Program Erasmus + zajema ves izobraževalni spekter (splošno izobraževanje, poklicno izobraževanje, visokošolsko izobraževanje in izobraževanje odraslih) po načelu vseživljenjskega učenja. Erasmus + omogoča možnost učenja, študija, poučevanja, pripravništva ali čezmejnega sodelovanja v drugi evropski državi (Bundesministerium, 2021).

### 2.1.7 Izobraževanje odraslih

Glavne razlike med nadaljnjim izobraževanjem in usposabljanjem (v nadaljevanju NIU) ter začetnim poklicnim izobraževanjem in usposabljanjem (v nadaljevanju ZPIU) so v starosti učencev in njihovih predhodnih dosežkih. Večina ljudi je starejših od 20 let, ko začnejo z NIU (Archan & Mayr, 2006).

IO sestavlja veliko število izobraževalnih organizacij z različno izobraževalno ponudbo in cilji (Bundesministerium, 2021). IO je pomemben del procesa vseživljenjskega učenja. To poteka v obliki izobraževalnega svetovanja, usmerjanja in obveščanja, zagotavljanja osnovne izobrazbe in osnovnih veščin ter priložnosti za pridobitev ali dohitevanje izobrazbenih kvalifikacij na različnih ravneh (OEAD, 2022).

V prilogi 3 se nahaja slika, ki prikazuje avstrijski izobraževalni sistem.

## 2.2 Vajeništvo v Avstriji

V Avstriji je vajeništvo zelo pomembno, saj se na ta način izobražuje kar četrtnina vseh dijakov. PIU poteka v Avstriji v okviru redne šole ali v obliki dualnega sistema (vajeništvo in poklicna šola). Obstajajo velike razlike med dualnim sistemom PIU in PIU v rednih šolah. Dualno PIU poteka na dveh učnih lokacijah, v podjetju (nem. Lehrbetrieb), ki predstavlja večji del programa ali izobraževalni ustanovi (poklicnih šolah) in ponuja poklicno usposabljanje mladim, večinoma starim od 15 do 19 let, ki so uspešno zaključili devetletno obvezno šolanje (Bundesministerium, 2021). Za dostop do vajeništva ni potrebna posebna šolska izobrazba. Naloga poklicne šole je širjenje splošne izobrazbe in dopolnitev strokovnega znanja in spretnosti, ki se jih učijo v podjetjih za usposabljanje (BMDW, 2020).

Medtem ko so redne poklicne šole lahko organizirane v različnih oblikah z različno dolgimi tečaji (trajanje med enim in petimi leti), traja dualno poklicno usposabljanje od dve do štiri leta, praviloma pa tri leta. Ravno toliko časa vajenec obiskuje poklicno šolo, ki je obvezna. Če je bilo usposabljanje za določeno delo že pridobljeno v sorodnem vajeništvu ali predmetnem šolskem usposabljanju ali če je na voljo druga vajeniška kvalifikacija ali diploma tehnične šole ali srednje šole, se lahko obdobje vajeništva skrajša. Kredite je mogoče pridobiti tudi za ustrezna obdobja usposabljanja, opravljena v tujini. Kvalifikacije, ki vodijo do skrajšanja vajeniškega obdobja, so (BMDW, 2020):

- zaključno spričevalo šolanja na AHS – višja stopnja,
- maturitetno spričevalo poklicne višje srednje šole (BHS),
- zaključno spričevalo poklicne srednje šole (BMS), ki traja vsaj tri leta,
- diploma o opravljenem drugem vajeništvu.

Vajeniško usposabljanje predstavlja model usposabljanja s posebno močnim praktičnim elementom. Praktično usposabljanje poteka pretežno v podjetju (okoli 80 % vajeniškega obdobja). V poklicni šoli (okoli 20 % vajeniškega obdobja) je poudarek na splošnem

izobraževanju in teoretičnem znanju, ki ga zahtevajo določeni poklici. Pouk običajno poteka en ali dva dneva v tednu ali v sklopu predavanj v več tednih (Fersterer, Pischke & Winter-Ebmer, 2008). V tem času je vajenec v izobraževalnem razmerju s svojim podjetjem za usposabljanje in dijak na poklicni šoli. Po končanem programu vajenec opravlja pripravniški izpit pred strokovno skupino strokovnjakov. Poudarek izpita je na kompetencah, ki se zahtevajo za posamezni poklic (Austrian Press & Information Service in the United States Embassy of Austria, brez datuma).

Po končanem vajeništvu lahko vsak vajenec opraviti zaključni vajeniški izpit (nem. Lehrabschlussprüfung, v nadaljevanju LAP), ki je sestavljen iz praktičnega in teoretičnega izpita (ustni in pisni del). Zaključni izpit je sestavljen samo iz praktičnega izpita, če kandidat dokaže uspešno opravljeno poklicno šolo (Bundesministerium, 2021). Poklicni strokovnjaki ocenjujejo zaključni LAP, katerega poudarek je na kompetencah, ki se zahtevajo za posamezen poklic. Okvirni pogoji so urejeni v Zakonu o poklicnem usposabljanju (nem. Berufsausbildungsgesetz (BAG), BGBl. Nr. 142/1969). Namen zaključnega izpita za vajence je ugotoviti, ali je kandidat pridobil učne rezultate, ki se zahtevajo za posamezen vajeniški poklic, in je sposoben ustrezno opravljati dejavnosti, ki so značilne za ta poklic. Večina vajeniških kvalifikacij ustreza NPK 4. Diplomanti vajeniškega programa pridobijo polno poklicno kvalifikacijo visokega standarda (Austrian Press & Information Service in the United States Embassy of Austria, brez datuma).

Mladi, ki uspešno zaključijo izobraževanje na poklicni šoli in svoje vajeništvo z zaključenim LAP, imajo možnost (Bundesministerium, 2021):

- takojšnje zaposlitve kot strokovnega delavca v podjetju ali drugem podjetju;
- delati izpit iz poklicne mature, da se lahko nato udeležijo programov postsekundarnega PIU ali programov na višji strokovni šoli, univerzi ali pedagoški visoki šoli;
- mojstrskega izpita za obrt, kar pripelje do samozaposlitve v regulirani obrti;
- preskusa sposobnosti za drugo regulirano obrt;
- obiskovati šole za gradbince in delovodje;
- obiskovati pripravljalne tečaje ali šole za odrasle.

Individualno poklicno izobraževanje v skopu 8.b člena BAG ponuja vajeništvo kot vajeništvo s podaljšanim vajeništvom (podaljšanje za eno ali dve leti) ali v obliki delne kvalifikacije vajeništva v kvalificirani obrti. Na takšen način je možno dobro osredotočenje na individualne sposobnosti in potrebe trga dela (OEAD, 2022).

### 2.2.1 Usposabljanje v podjetju

Podjetja, ki usposabljaajo vajence, so dolžna vajencem zagotoviti spretnosti in znanja, ki so določena v poklicnem profilu (nem. Berufsbild) za posamezen vajeniški poklic. To zagotavlja enoten minimalni standard usposabljanja. Podjetja, ki ne morejo zagotoviti usposabljanja, ki zajema celoten poklicni profil, lahko izkoristijo možnost dopolnilnega

usposabljanja v okviru izobraževalne mreže. Tako lahko tudi majhna podjetja prispevajo svoj delež k vajeniškemu usposabljanju (European Commission, brez datuma).

Usposabljanje v podjetju predstavlja glavnino vajeniškega usposabljanja. Podjetje in vajenec oziroma zakoniti zastopnik vajenca skleneta pogodbo o vajeništvu, ki mora biti sklenjena v pisni obliki. Vajeniško pogodbo je treba najmanj v treh tednih po začetku usposabljanja predložiti v dokumentacijo Uradu za vajeništvo. Urad za vajeništvo bo nato preveril vajeniško pogodbo, ali so izpolnjeni vsi zakonski predpisi. Prijava vajeniške pogodbe je pogoj za kasnejši pristop vajenca k LAP. V pogodbi o vajeništvu so navedeni pogoji usposabljanja v okviru pogodbe o zaposlitvi (Lassnigg, 2011). Tako ima vajenec uradno polno socialno zavarovanje, vključno z zdravstvenim, nezgodnim, pokojninskim zavarovanjem in zavarovanjem za primer brezposelnosti. Dolžnosti podjetja, ki je upravičeno usposablјati vajence, do neke mere presegajo običajne dolžnosti delodajalca (BMDW, 2020).

Podjetja, ki želijo usposablјati vajence, so dolžna vložiti vlogo za ugotavljanje primernosti podjetja za usposabljanje (nem. Feststellungsantrag) pri vajeniškem uradu (nem. Lehrlingsstelle) v državi, v kateri ima podjetje sedež. Vajeniški urad deluje v imenu Ministrstva za gospodarstvo (nem. Wirtschaftsministerium) in je v sodelovanju z Delavsko zbornico (nem. Arbeiterkammer) zakonsko dolžan preveriti, ali podjetje, ki zaprosi za akreditacijo podjetja za usposabljanje, izpolnjuje zahtevane pogoje. V tem primeru podjetje prejme izjavo (nem. Feststellungsbescheid), ki potrjuje, da je upravičena zaposlovati vajence (BMDW, 2020).

Oseba, ki je upravičena do usposabljanja vajencev v podjetju, je mentor. Mentor je običajno izkušen starejši delavec v podjetju, ki zna delati z mladimi. Mentorja plačuje podjetje, njegova plača je enaka kot sicer (BMDW, 2020). Kvalifikacije, ki jih mora imeti mentor, ki usposablja vajenca, so kvalifikacija PIU, poklicne pedagoške kompetence in ustrezno pravno znanje. To znanje se ugotovi z izpitom za mentorja. Nekatera usposabljanja ali izpiti (npr. mojstrski izpit) nadomestijo trenerski izpit. Obstajajo pa tudi redno zaposleni mentorji in redni vodje usposabljanja (Dernovšek, 2016).

### 2.2.2 Poklicna šola za vajence

Usposabljanje v poklicni šoli je približno 65-odstotno osredotočeno na strokovni pouk, splošno izobraževanje pa obsega okoli 35 % šolskega časa. Praktično usposabljanje se izvaja tudi v delavnicah, laboratorijih. Namen poklicnih šol za vajence je podati vajencem teoretične osnove posameznega poklica, spodbujati ali dopolnjevati usposabljanje v podjetju ter poglobljati njihovo splošno znanje. Vajenec je dolžan obiskovati poklicno šolo, če je s podjetjem podpisal pogodbo o vajeniškem usposabljanju. Vajenec se poučuje po učnem načrtu, ki je usklajen s pravilnikom o usposabljanju. Usposabljanje se izvaja po posameznih vajeniških poklicih z zelo majhnim številom vajencev, tudi po skupinah sorodnih poklicev (BMDW, 2020).



Izobraževanje v poklicnih šolah za vajence je organizirano vse leto na različne načine (European Commission, brez datuma):

- sistem dnevnega izpusta s tečaji, ki potekajo celotno študijsko leto. Vajenci obiskujejo šolo najmanj en polni ali dva polovična dneva na teden;
- sistem blokovnega izpusta (v skladu z vajeništvom) s tečaji, ki trajajo najmanj štiri ali osem tednov (odvisno od poklica) na leto. Vajenci se udeležijo celotnega tečaja v enem bloku;
- sistem sezonskega izpusta, kar je odvisno od poklicnega sektorja. Razredi se lahko izvajajo samo v določeni sezoni.

### 2.2.3 Pravni okvir

Uspeh in nadaljnji razvoj dualnega sistema temeljita na partnerstvu številnih institucij in ustanov na različnih ravneh. V nadaljevanju sem opisala institucije, ki so vključene v vajeniško usposabljanje, in njihove pristojnosti.

#### Državna raven

Ministrstvo za digitalne in gospodarske zadeve (nem. Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft, v nadaljevanju BMDW) ureja del vajeniškega usposabljanja v podjetju. Pravna podlaga za ta del usposabljanja je določena v BAG. Poleg BAG obstajajo predpisi o usposabljanju in izpitih (nem. Ausbildungs und Prüfungsordnungen) za vsak vajeniški poklic. Te predpise izda BMDW na podlagi strokovnih mnenj, ki jih predloži Zvezni svetovalni odbor za vajeništvo (nem. Bundesberufsausbildungsbeirat, v nadaljevanju BBAB) (BMDW, 2020).

Vajeništvo določa BAG. BAG predstavlja pravno podlago za posamezne vajeniške poklice in njihov razvoj; ureja del vajeniškega usposabljanja v podjetju; vsebuje vse pravice in dolžnosti vajencev in upravičencev do vajeništva; organizira zaključni vajeniški izpit; ureja priznavanje v tujini pridobljenih poklicnih spričeval in kvalifikacij; ureja usposobljenost vajeniških trenerjev/mentorjev itn. (BAG).

Zvezni svetovalni odbor za vajeništvo (BBAB) je ustanovil BMDW na podlagi socialnih. BBAB posreduje zveznemu ministrstvu izjave in koncepte, ki jih je treba upoštevati pri sprejemanju in spreminjanju predpisov. Poleg tega BBAB pripravlja poročila (npr. o posodobitvah vajeništva) v imenu BMDW (BMDW, 2020).

Zvezno ministrstvo za izobraževanje, znanost in raziskave (nem. Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung, v nadaljevanju BMBWF) izda okvirne učne načrte za poklicne šole za vsak vajeniški poklic. Polovico plač mentorjev poklicnih šol financira zvezna vlada, drugo polovico pa država (BMDW, 2020).

### Regionalna raven (dežele)

Vajeniški urad, ki se nahaja pri gospodarskih zbornicah v posamezni deželi, deluje kot prvostopenjski organ poklicnega izobraževanja. Preverjajo (skupaj s predstavniki regionalnih delavskih zbornic) primernost podjetij za izvajanje vajeniškega usposabljanja v predmetnih in kadrovskih vidikih ter so odgovorni za pregledovanje in evidentiranje vajeniških pogodb. Njihova naloga je zagotoviti obsežno svetovanje vajencem in podjetjem v vseh zadevah, ki zadevajo vajeniško usposabljanje (BMDW, 2020).

Zvezne dežele (nem. Bundesländer) so odgovorne za izgradnjo in opremljanje poklicnih šol. Poleg tega financirajo polovico plače učiteljev poklicnih šol (BMDW, 2020).

Na regionalni ravni so deželni guvernerji ob pomoči ustreznih uradov državne vlade odgovorni za vajeniško usposabljanje in delujejo kot nadzorni organ. Med drugim odločajo o razveljavitvi registriranih pogodb o vajeniškem usposabljanju in imenujejo člane svojega regionalnega svetovalnega odbora za vajeništvo (BMDW, 2020).

V vsaki deželi je ustanovljen en Regionalni svetovalni odbor za vajeništvo (nem. Landes-Berufsausbildungsbeiräte, v nadaljevanju LBAB) s predstavniki socialnih partnerjev in s ciljem zagotavljanja svetovalnih storitev pri vseh vprašanjih, povezanih s PIU na regionalni ravni. Je pristojen za pripravo strokovnih mnenj in predlogov, ki so neposredno povezani s sistemom vajeniškega usposabljanja v posamezni državi (BMDW, 2020).

Regionalni izobraževalni direktorji (nem. Bildungsdirektionen) so odgovorni za zagotavljanje kakovosti in izpolnjevanje nalog s svojega področja ter izvajanje zveznih okvirnih učnih načrtov (BMDW, 2020).

### Lokalna raven (občine) – izobrazbena stopnja

Za vajeniško usposabljanje je odgovorna oseba, ki je upravičena do poučevanja. V svojem podjetju se vajenec usposobi za kvalificiranega zaposlenega. Vajenca podpirajo mentorji (BMDW, 2020). Poklicne šole so v neposrednem stiku s podjetji. To je eden najpomembnejših predpogojev za uspešno vajeniško usposabljanje (BMDW, 2020).

#### 2.2.4 Financiranje vajeniškega usposabljanja

Vajenec je v učnem razmerju s svojim učnim podjetjem in je hkrati študent izredne poklicne šole. Vajenec med obiskovanjem poklicne šole prejme vajeniški dohodek (nem. Lehrlingseinkommen) (BMDW, 2020). Njegova višina je za vsako posamezno vajeniško delo določena v kolektivnih pogodbah dejavnosti. V izjemnih primerih, ko takega dogovora ni, se plačilo dogovori individualno in določi v vajeniški pogodbi. Plačilo se povečuje z vsakim letom vajeništva, dokler v zadnjem letu ne znaša približno 80 % ustrezne plače kvalificiranega zaposlenega. Vendar pa je to treba obravnavati glede na dejstvo, da vajenci med svojim usposabljanjem s svojim produktivnim delom prispevajo k produktivnosti učnih

podjetij in da se njihov delež v produktivnosti dela povečuje z vsakim letom usposabljanja. Nekateri kolektivni pogodbe predvidevajo višje plačilo za vajence, starejše od 18 let (Dernovšek, 2016).

Stroške usposabljanja v podjetju krije posamezno učno podjetje, medtem ko se stroški šolskega izobraževanja (poklicne šole) financirajo iz javnih sredstev. To pomeni, da največji del stroškov dualnega PIU krijejo podjetja. Vajeniški dohodek (nem. Lehrlingseinkommen) predstavlja glavnino stroškov vajeniškega usposabljanja. Obstaja tudi veliko možnosti subvencioniranja za vajeniško usposabljanje. Stroške opremljanja poklicnih šol s stroji, opremo in učnim materialom krijejo zvezne države (BMDW, 2020).

Vajeništvo v Avstriji ponuja različne možnosti subvencioniranja in zagotavljanja kakovosti v dualnem sistemu. V nadaljevanju so te možnosti podrobneje predstavljene.

#### Financiranje podjetij za usposabljanje

Za vajence in podjetja za usposabljanje obstajajo številne javne subvencije (BMDW, 2020).

- Osnovna subvencija  
Podjetje lahko zaprosi za osnovno subvencijo (nem. Basisförderung) ob koncu vsakega leta vajeništva. Namen osnovne subvencije je pokritje stroškov, ki nastanejo podjetjem (plačila, socialni prispevki) v času šolanja vajencev. Višina subvencije je odvisna od letnika usposabljanja in izplačanega plačila.
- Kakovostno naravnane in sistemsko povezane možnosti subvencioniranja
  - Ukrepi za vajence z učnimi težavami (npr. dopolnilni tečaji nemščine, matematike).
  - Usposabljanja, ki so izven obsega zahtev delovnega okolja (npr. dodatne kompetence za vajence, pripravljalni tečaj za zaključni vajeniški izpit).
  - Pripravnništvo v tujini, vključno z jezikovnimi tečaji za vajence.
  - Spodbujanje stroškov internatov ob obisku poklicne šole.
  - Ukrepi strokovnega razvoja kadrov ZPIU.
  - Prispevek vajencem, ki so opravili zaključni izpit za vajence »z odliko«.
- Financiranje in ugodnosti projekta
  - Projekti za podporo enakega dostopa do različnih vajeništev za ženske in moške.
  - Projekti za podporo vključevanju v dualni sistem kot tudi medregionalna napotitev na vajeniško mesto.
  - Projekti za podporo vodenju kakovosti in inovacijam pri usposabljanju v podjetju.

#### Subvencioniranje s strani Zavoda za zaposlovanje

Subvencije Zavoda za zaposlovanje (nem. Arbeitsmarktservice, v nadaljevanju AMS) so na voljo za (BMDW, 2020):

- mladim ženskam v vajeniških poklicih z nizkim deležem žensk;

- mladostnikom, ki so zapostavljeni na trgu dela;
- mladostnikom s posebnimi potrebami;
- osebam, ki so na začetku vajeništva stare 18 let, katerih težave pri iskanju zaposlitve zaradi nekvalificiranosti je mogoče rešiti z vajeništvom.

### Upravljanje kakovosti v vajeniškem usposabljanju

V okviru upravljanja kakovosti vajeniškega usposabljanja (nem. gesellschaft für qualitätsmanagement und lebensmittelanalytik, v nadaljevanju QML) se osebni podatki zbirajo in vrednotijo, da se identificirajo sektorji ali vajeniški poklici z visoko stopnjo osipa, zlasti na regionalni ravni. Podatkovno bazo tvorijo vse osebe, ki jim je v ocenjevalnem letu redno prenehala vajeniška pogodba in do konca naslednjega leta niso sklenile druge vajeniške pogodbe. Cilj procesa QML je zagotoviti, da večji delež mladih zaključi vajeništvo in ima nato zaključen vajeniški izpit (BMDW, 2020).

#### 2.2.5 Seznam vajeniških poklicev

Vajenci se lahko usposabljaljo le v zakonsko priznanih vajeniških poklicih. Izbira vajeniških poklicev je odvisna od ponudbe prostih mest na eni strani in splošnega gospodarskega okvira na drugi strani (European Commission, brez datuma). Vsa zakonsko priznana vajeništva so navedena na seznamu vajeniških poklicev (nem. Lehrberufsliste). Spletni seznam vajeništev BMDW in Gospodarska zbornica Avstrije (Wirtschaftskammer Österreich, v nadaljevanju WKO) vključujeta vsa vajeništva (trenutno 212 vajeniških poklicev), z izjemo kmetijskih in gozdarskih vajeništev (trenutno 15 vajeniških poklicev v kmetijskem in gozdarskem sektorju). Seznam vsebuje različne poklice in informira o trajanju vajeniškega usposabljanja ter povezanih vajeniških poklicih. Pri kmetijskem in gozdarskem vajeništvu je usposabljanje urejeno z državnimi zakoni, kar pomeni, da so v posameznih zveznih deželah možni različni predpisi. Informacije o tem posredujejo centri za vajeništvo in strokovna usposabljanja državnih kmetijskih zbornic (nem. Lehrlings und Fachausbildungsstellen der Landeslandwirtschaftskammern) (Lehrberufsliste, 2022).

Avstrijski vajeniški sistem ima različne vrste vajeništva, to so individualna vajeništva (166 vajeništev – trajanje tri leta), skupinska vajeništva (šest vajeništev v dveh skupinah), posebna vajeništva (29 vajeništev z 98 osrednjimi točkami) ali modularna vajeništva (11 vajeništev z 42 glavnimi moduli in 33 posebnimi moduli, ki trajajo od treh do štirih let) (Lehrberufsliste, 2022).

BAG omogoča modularizacijo vajeniških poklicev. S tem naj bi razširili ponudbo usposabljanja, hkrati pa zagotovili skupno osnovno znanje in spretnosti na poklicnem področju. Pri modularnem vajeništvu je usposabljanje strukturirano v treh moduli, ti so osnovni, glavni in posebni (izbirni) modul (glej sliko 2). Osnovni modul je namenjen posredovanju znanja in veščin, potrebnih za izvajanje osnovnih dejavnosti modularnega vajeništva. Osnovni modul traja najmanj dve leti. V upravičenih izjemnih primerih je lahko

tudi le eno leto. Glavni modul obsega znanja in veščine, potrebne za izvajanje izbrane specializacije. Traja najmanj eno leto. Osnovni in glavni modul lahko trajata najmanj tri leta. Če osnovni modul traja le eno leto, mora glavni modul trajati najmanj dve leti. Specialni modul (izbirni) je namenjen posredovanju znanja in veščin za posebne storitve, izdelke ali njihovo proizvodnjo. Zajema obdobje usposabljanja, ki traja pol leta ali celo leto (BMDW, 2020).

*Slika 2: Predstavitev strukture modularnega vajeništva*

C1: SPECIALNI MODUL (1/2 - 1 let)		C2: SPECIALNI MODUL (1/2 - 1 let)	
B1: GLAVNI MODUL (1 - 2 leti)	B2: GLAVNI MODUL (1 - 2 leti)	B3: GLAVNI MODUL (1 - 2 leti)	
A. OSNOVNI MODUL (1 - 2 LETI)			

*Prirejeno po BMDW (2020).*

Znotraj sistema je mogoče kombinirati različne module. Možnost kombiniranja različnih modulov ponuja podjetjem in vajencem prednost, saj je usposabljanje mogoče oblikovati bolj prilagodljivo. Večja prilagodljivost pa ni le v načrtu usposabljanja. Pri uvajanju novih učnih vsebin se s tem modularnim sistemom ustvarja tudi širši prostor za delovanje. Namesto da bi posodobili celotno vajeništvo ali ga prilagodili nujnim zahtevam gospodarstva po spretnostih, modularna vajeništva omogočajo tudi izmenjavo ali posodobitev posameznih modulov. To omogoča hitrejše odzivanje na spreminjajoče se sektorske zahteve. Prednost tega je tudi, da se število vajeniških poklicev ne povečuje nenehno, poleg tega pa spodbuja jasnost vajeniškega okolja (BMDW, 2020).

### 3 DANSKA

#### 3.1 Danski izobraževalni sistem

Danski sistem izobraževanja in usposabljanja (glej sliko 3) lahko razdelimo na dva vzporedna sistema (Cedefop, 2012).

- Redni izobraževalni sistem, ki zagotavlja kvalifikacije na vseh ravneh, od obveznega šolanja do doktorata. Mladostniki so vključeni v redno izobraževanje od šestega leta naprej. Redni izobraževalni sistem je sestavljen iz:
  - osnovnošolskega in nižjega srednješolskega izobraževanja (dan. Folkeskolen),
  - poklicnega izobraževanja ter usposabljanja,
  - splošnega višjega srednješolskega izobraževanja in
  - visokošolskega izobraževanja.
- IO in nadaljnje poklicno usposabljanje (v nadaljevanju NPU) je zasnovano tako, da izpolnjuje potrebe odraslih učencev (starih 25 let in več).

Oba sistema ponujata enakovredne kvalifikacije na različnih ravneh, kar omogoča vodoravno prepustnost. Kombinacija obeh vzporednih sistemov zagotavlja okvir za vseživljenjsko učenje (Cedefop, 2019).

### 3.1.1 Predšolska vzgoja in varstvo

Na Danskem je predšolska vzgoja (v nadaljevanju PVV) prostovoljna, vendar jo obiskuje večina otrok (Eurydice, brez datuma c). PVV pokriva čas pred vstopom otroka v obvezno izobraževanje. Brezplačna predšolska vzgoja je možna, če dohodek gospodinjstva ne presega 2076 EUR/mesec (Eurydice, 2022).

Otroci, ki obiskujejo predšolsko vzgojo in izobraževanje, so razdeljeni glede na starost (Eurydice, 2022):

- jasli (dan. Vuggestuer) (starost otrok od 26 tednov do treh let),
- vrtec (dan. Børnehaver) (starost otrok od treh do petih ali šestih let),
- starostno integrirane ustanove (dan. Aldersintegrerede Institutioner) (starost otrok od 26 tednov do petih ali šestih let),
- dnevno varstvo v zasebnih domovih (ponudba na domu) (starost otrok od 26 tednov do petih ali šestih let).

### 3.1.2 Osnovnošolsko in nižje srednješolsko izobraževanje (osnovno šolanje)

Osnovnošolsko in nižje srednješolsko izobraževanje je obvezno devet let in je združeno v eno strukturo brez razlikovanja med osnovnošolskim in nižjim srednješolskim izobraževanjem (Eurydice, 2022).

Danska javna šola pokriva osnovnošolsko in nižje srednješolsko izobraževanje, ki ga sestavljajo (Eurydice, brez datuma b):

- eno leto predšolskega izobraževanja,
- devet let osnovnošolskega in nižjega srednješolskega izobraževanja,
- enoletni neobvezni deseti razred (izbirno leto).

Na Danskem je osnovno šolanje že nekaj let obvezno od šestega do šestnajstega leta starosti, torej od predšolskega razreda do devetega razreda. Poleg devetih let se lahko učenci prostovoljno udeležijo enoletnega predšolskega razreda ali pa enoletnega izbirnega 10. razreda (Cedefop, 2012). Predšolski razred pomeni, da vsi otroci vstopijo v šolo pri šestih letih. 10. razred je namenjen mladim, ki potrebujejo nadaljnjo akademsko usposabljanje in pojasnila glede svojih prihodnjih izbir pred vstopom v izobraževanje mladih (splošno ali poklicno srednješolsko izobraževanje). Osnovnošolsko in nižje srednješolsko izobraževanje se zaključi z zaključnim izpitom, ki omogoča dostop do višjega srednješolskega izobraževanja (Cedefop, 2019).

### 3.1.3 Višje srednješolsko izobraževanje (izobraževanje mladih)

Višje srednješolsko izobraževanje, imenovano tudi izobraževalni programi za mlade, je sestavljeno iz (Andersen & Henrik, 2019):

- programov splošnega višjega srednješolskega izobraževanja ter
- programov srednjega poklicnega izobraževanja in usposabljanja.

#### 3.1.3.1 Programi splošnega višjega srednješolskega izobraževanja

Programi splošnega višjega srednješolskega izobraževanja običajno trajajo tri leta in študente v prvi vrsti pripravijo na visokošolsko izobraževanje na terciarni ravni, in sicer tako, da jim zagotovijo potrebne splošne in teoretične kvalifikacije. Obstajajo štiri akademsko usmerjeni splošni višji srednješolski programi (Cedefop, 2012):

- program višjega splošnega izpita, gimnazija (dan. Studentereksamen, v nadaljevanju STX), ki traja tri leta;
- program višjega tehničnega izpita (dan. højere teknisk eksamen, v nadaljevanju HTX), ki traja tri leta;
- program višjega komercialnega izpita (dan. højere handelseksame, v nadaljevanju HHX), ki traja tri leta;
- program višjega pripravljalnega izpita (dan. højere forberedelseksamen, v nadaljevanju HF), ki zahteva dokončanje izbirnega 10. razreda (ali enakovredne izkušnje, na primer na trgu dela) in običajno traja le dve leti.

Vsi štiri programi pripravljajo študente na nadaljnji študij. Programi predstavljajo več možnosti, da se na nek način mladostniki specializirajo za na primer sodobne jezike ali naravoslovje, vendar končna kvalifikacija ostaja enaka (Eurydice, 2022).

#### 3.1.3.2 Programi srednjega poklicnega izobraževanja in usposabljanja/programi višjega srednješolskega izobraževanja in usposabljanja

Danski sistem poklicnega izobraževanja in usposabljanja je sestavljen iz ZPIU, ki je namenjen učencem, starim do 25 let (EUD in EUX), in NPU, ki pa je namenjen učencem, starim 25 let in več (AMU in EUV) (Cedefop, 2019).

Večina danskih shem PIU je uvrščenih na 3. in 4. raven EOK, nekaj pa jih je uvrščenih na 5. raven EOK. Danski sistem shem vajeništva/programov, ki temeljijo na delu, je sestavljen iz 5 ključnih elementov, ki vsi vodijo do formalno priznane kvalifikacije, ki omogoča dostop do določene skupine poklicev, priznanih s strani delodajalcev. 1+2+3 omogoča dostop do polno kvalificiranih delovnih mest, 4+5 pa dostop do delno kvalificiranih delovnih mest. Za vseh 5 elementov mora vajenec imeti pogodbo o usposabljanju, ki je pravno zavezujoča pogodba s podjetjem (Dibbern Andersen & Kruse, 2014).

Srednje poklicno izobraževanje in usposabljanje (dan. Erhvervsuddannelse, v nadaljevanju EUD) na Danskem so bodisi tehnične šole (dan. tekniške skoler) ali poslovne fakultete (dan. handelsskoler). Programi EUD trajajo od enega leta in pol do petih leti in pol, najpogosteje pa od treh let in pol do štirih let. Programi vključujejo vsaj 67 % PUD. EUD predstavlja »glavno pot«, ki jo uporablja velika večina mladostnikov. EUD je sestavljen iz osnovnega programa, razdeljenega na dva osnovna tečaja, nato pa sledi glavni program. Dijaki PIU, vpisani neposredno po obveznem izobraževanju (študenti, ki so zaključili nižje srednješolsko izobraževanje manj kot dve leti nazaj), bodo začeli s prvim delom osnovnega tečaja »osnovni tečaj 1«. Tečaj bo študentu dal široko poklicno znanje in kompetence. Dijak bo dobil pregled nad različnimi programi za izbiro pravega PIU, torej je boljša podlaga za končno izbiro izobraževanja. Starejši učenci (študenti, ki so zaključili nižje srednješolsko izobraževanje več kot dve leti nazaj) se vpišejo neposredno v drugi osnovni tečaj »osnovni tečaj 2«. Drugi del osnovnega programa poteka v okviru programa PIU, ki si ga dijak izbere. Tečaj se zaključi z izpitom in nato sledi »glavni program«. Dolžina vsakega od dveh osnovnih tečajev je 20 tednov. Samo osnovni program ne zagotavlja potrebnih kvalifikacij za vstop na trg dela (Eurydice, 2022). Po končanem osnovnem programu pa se lahko študenti vpišejo v enega od več kot sto glavnih programov, od katerih lahko vsak vodi do specifične polne poklicne kvalifikacije. Iz zgoraj opisanega je razvidno, da v sistemu PIU ena raven kvalifikacij omogoča dostop do naslednje. Glavni programi vključujejo tudi več stopenj in specializacij, od katerih vsaka ustreza določenemu položaju na trgu dela. Študent mora za izvedbo glavnega programa imeti sklenjeno pogodbo o usposabljanju s podjetjem, ki ga potrdijo socialni partnerji (Ministry of Children and Education, 2019).

Osnovni program je šolsko zasnovan tečaj, glavni program pa je organiziran po dvojnem načelu, saj se teoretično in praktično izobraževanje na visoki strokovni šoli izmenjujeta s praktičnim usposabljanjem v odobrenem podjetju ali organizaciji (vajeniško usposabljanje). Pri učenju na višji strokovni šoli gre običajno za učenje v delavnicah in temelji na praksi. Glavni program običajno traja 3 do 3 leta in pol, vendar je lahko za nekatere programe krajši ali daljši. Glavni programi so na voljo na ravni EOK 3 (1,5 leta), na ravni EOK 4 (3 leta) in nekateri programi na ravni EOK 5 (5 let) (Ministry of Children and Education, 2019).

Kombinirano poklicno in splošno višje srednješolsko izobraževanje (dan. erhvervsfaglig studentereksamen, v nadaljevanju EUX) je novouveden program (uveden leta 2010), ki je namenjen mladim, ki si želijo ohraniti odprtih čim več možnosti in pridobiti dvojno kvalifikacijo (Cedefop, 2012). Programi trajajo štiri leta do štiri in pol let in vključujejo vsaj 50 % PUD. Program EUX združuje splošno višje srednješolsko izobraževanje in PIU. EUX visoko motiviranim mladim ponuja priložnost za pridobitev kvalifikacije, ki zagotavlja popoln dostop tako do visokošolskega izobraževanja kot do trga kvalificirane delovne sile. Program je nekoliko daljši od standardnega ZPIU. Programe razvijejo ustrezni nacionalni trgovinski odbori, odobri pa jih Ministrstvo za izobraževanje. EUX vodi do kvalifikacij na ravni EOK 4–5 (Ministry of Children and Education, 2019).



Novo vajeništvo (dan. Ny mesterlære) uporabljajo učenci s praktičnim pristopom k učenju. Poleg vstopa v glavni program je od leta 2006 možno, da učenci začnejo neposredno v podjetju, s katerim imajo sklenjeno pogodbo o vajeništvu. Ta pot je znana kot novo vajeništvo (CEDEFOP, 2019).

Poleg zgoraj opisanih osnovnih programov in glavnih programov obstaja več shem za mlade, ki niso prepričani o svoji izobraževalni izbiri ter imajo učne ali socialne težave. Po končanem obveznem šolanju je mladim na voljo več drugih poklicno usmerjenih programov. Ti vključujejo (Cedefop, 2012):

- osnovni PIU (dan. erhvervsgrunduddannelse – v nadaljevanju EGU),
- proizvodnje šole (dan. produktionsskole),
- kombinirano poobvezno izobraževanje,
- posebej organizirano izobraževanje mladih (dan. Særligt tilrettelagt ungdomsuddannelse, v nadaljevanju STU).

Programi PIU se običajno zaključijo s pripravniškim izpitom ali podobnim izpitom, ki preverja poklicno znanje, spretnosti in kompetence. Ko učenci zaključijo program PIU, lahko vstopijo na trg dela kot kvalificirani delavci ali pa se lahko prijavijo za NPU v obliki akademskih poklicnih programov (CEDEFOP, 2019).

### 3.1.4 Terciarno izobraževanje – visokošolsko izobraževanje

Na Danskem obstaja pet vrst visokošolskih institucij, ki ponujajo različne študijske programe z različno dolžino študija, te so (Ministry of Higher Education and Science, 2022a):

- poslovne akademije (dan. erhvervsakademi), ki ponujajo poklicne programe kratkega cikla in študijske programe prve stopnje. Na splošno se program zaključi po dveh letih;
- univerzitetne visoke šole (dan. professionshøjskole), ki ponujajo poklicno usmerjene študijske programe prve stopnje;
- ustanove za pomorsko izobraževanje in usposabljanje, ki ponujajo poklicno usmerjene programe kratkega cikla in študijske programe prve stopnje;
- splošne in strokovne raziskovalne ustanove (dan. Universitet), ki ponujajo študijske programe prve, druge in tretje stopnje v akademskih disciplinah;
- institucije na univerzitetni ravni, ki ponujajo študijske programe prve, druge in tretje stopnje na predmetnih področjih, kot so arhitektura, oblikovanje, glasba ter likovna in uprizoritvena umetnost.

Visokošolsko izobraževanje zajema kratko, prvo, drugo in tretjo stopnjo visokošolskega izobraževanja.

- Kratka stopnja visokošolskega izobraževanja:

- akademska poklicna stopnja (EOK 5) (dan. erhvervsakademigrad, v nadaljevanju AK).
- Visokošolsko izobraževanje prve stopnje:
  - diplomska stopnja (EOK 6) vodi do:
    - diplome,
    - diplome (znotraj umetnosti),
    - strokovne diplome.
 Na splošno se programi zaključijo po treh letih ali treh letih in pol.
- Visokošolsko izobraževanje druge stopnje:
  - Magistrska stopnja (EOK 7) vodi do:
    - magisterija,
    - magisterija (znotraj umetnosti).
 Na splošno se program zaključi po dveh letih.
- Visokošolsko izobraževanje tretje stopnje:
  - doktorska stopnja (EOK 8) vodi do doktorata.
 Na splošno se program zaključi po dveh letih (Ministry of Higher Education and Science, 2022a).

### 3.1.5 Izobraževanje odraslih in nadaljnje poklicno usposabljanje

Na splošno sistem IO ponuja programe, ki so enakovredni tistim v rednem izobraževalnem sistemu. Odrasli z najmanj dvema letoma delovnih izkušenj se lahko izobražujejo v PIU brez osnovnega programa in brez pripravnštva (Eurydice, brez datuma č). Nabor odobrenih programov izobraževanja odraslih je velik in obsega tako splošno izobraževanje kot strokovno ter poklicno izobraževanje in usposabljanje. Programi IO obstajajo na skoraj vseh ravneh izobraževalnega sistema, od srednješolskega izobraževanja do terciarnega izobraževanja (Eurydice, 2022).

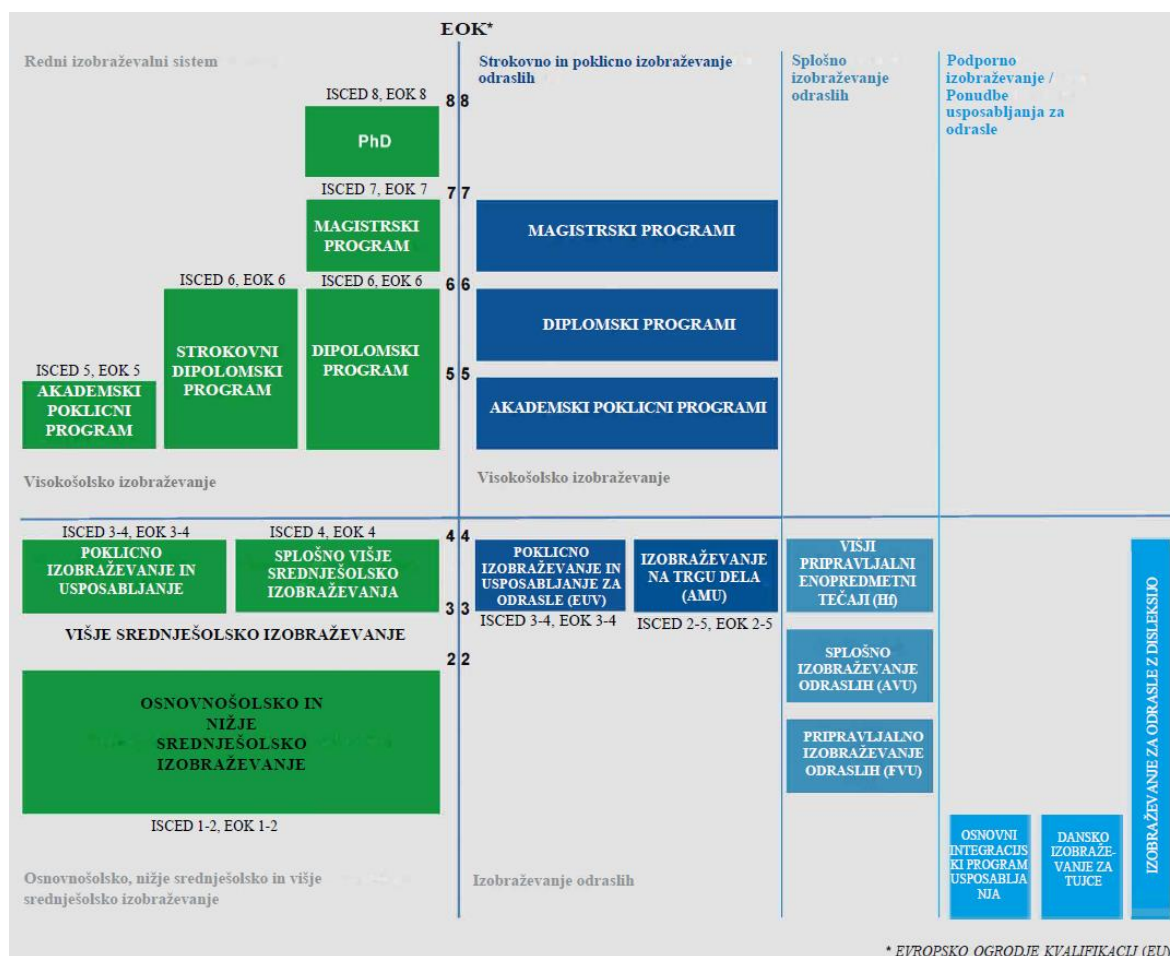
Namen IO in NPU je usposobiti delovno silo in odraslo populacijo za zaposlitev ter nadaljnje izobraževanje in usposabljanje. Programe izobraževanja odraslih lahko razdelimo na več kategorij (Cedefop, 2021b).

- Splošno IO
  - Splošno IO (dan. Almen voksenundervisning, v nadaljevanju AVU) je namenjeno odraslim, ki iz kakršnega koli razloga niso zaključili nižjega srednješolskega izobraževanja ali pa potrebujejo dodatno izobraževanje znotraj posameznih predmetov.
  - Pripravljalno IO (dan. Forberedende Voksenundervisning, v nadaljevanju FVU) ponuja tečaje osnovne pismenosti in matematike ter tečaje za tiste s težavami pri učenju ali z danščino kot drugim jezikom.

- Višji pripravljalni enopredmetni tečaji (dan. Hf-enkeltfag) spadajo v višje srednješolsko izobraževanje s širokim akademskim poudarkom, ki omogoča dostop do visokošolskega izobraževanja.
- Poklicno usmerjeno izobraževanje
  - Izobraževanje na trgu dela (dan. Arbejdsmarkedetsuddannelser, v nadaljevanju AMU) je izobraževanje za nekvalificirane in kvalificirane delavce, ki želijo pridobiti poklicne spretnosti in kvalifikacije.
  - PIU za odrasle (dan. erhvervsuddannelse for voksne, v nadaljevanju EUV)
 

Z PIU reformo avgusta 2015 je bil uveden EUV za starejše od 25 let. EUV je nov program PIU za nekvalificirane odrasle. Gradi na delovnih izkušnjah in predhodnem učenju, ki jih odrasla oseba že ima. EUV daje odraslim z vsaj dvema letoma delovnih izkušenj možnost, da se udeležijo izobraževanja, enakovrednega PIU, ne da bi jim bilo treba slediti osnovnemu programu ali opravljati pripravništvo. Program financira država.
- Visokošolsko izobraževanje za odrasle
  - Akademski programi so namenjeni odraslim, ki imajo srednješolsko izobrazbo (redna višja srednješolska izobrazba ali PIU, plus dve leti ustreznih delovnih izkušenj). Programi so enakovredni enemu letu rednega šolanja.
  - Diplomski programi so namenjeni odraslim, ki imajo akademsko, poslovno akademijo, poklicno dodiplomsko ali univerzitetno izobrazbo. Stopnja diplomiranja je enaka strokovnim dodiplomskim programom. Programi so enakovredni enemu letu rednega šolanja.
  - Magistrski programi so namenjeni odraslim, ki že imajo strokovno diplomu, diplomu ali univerzitetno izobrazbo (Eurydice, 2022). Programi so enakovredni enemu letu rednega šolanja.
- Neformalno izobraževanje odraslih
  - Dejavnosti neformalnega učenja pogosto temeljijo na zasebnih pobudah nevladnih organizacij (v nadaljevanju NVO). Neformalno izobraževanje odraslih obsega:
    - samostojno neformalno izobraževalno dejavnost: večerne šole in prostovoljno delovanje v društvih;
    - univerzitetne nadaljevalne tečaje;
    - dnevne ljudske šole (angl. “Day folk high schools”);
    - zasebne neodvisne internatske šole.

Slika 3: Danski izobraževalni sistem



Prirjeno po Ministry of Higher Education and Science (2022).

### 3.2 Vajeništvo na Danskem

Danski sistem vajeništva ima globoke zgodovinske korenine v institucionalnih strukturah, značilnih za danski trg dela. Programi ZPIU na Danskem obstajajo samo v sistemu dualnega vajeništva, kjer se izmenujeta obdobji usposabljanja v šoli in usposabljanja na delovnem mestu (Poulsen & Eberhardt, 2016). Vajeništvo je organizirano v okviru programov višjega srednješolskega izobraževanja in programov visokošolskega izobraževanja (European Commission, 2012).

Pogodba o usposabljanju ali sporazum o usposabljanju je zavezujoča pogodba med vajencem in podjetjem ali več podjetji, ki so odobrena za usposabljanje in se lahko razlikuje glede na štiri glavne sheme vajeniškega tipa (Kristensen, 2018): pogodba o rednem usposabljanju, novo vajeništvo, sporazum o kombiniranem usposabljanju, kratka pogodba o usposabljanju (Ministry of Children and Education, 2021).

Pogodba o rednem usposabljanju (dan. Ordinær uddannelsesaftale) je pogodba z enim podjetjem za celoten glavni program. Pogodba o rednem usposabljanju je najpogostejša shema vajeništva. Na splošno so ti programi sestavljeni iz širokega uvodnega osnovnega programa, ki omogoča dostop do specializiranega glavnega programa. Tako dijaki poleg strokovnih predmetov obiskujejo tudi področne predmete (široko strokovno usmerjeni predmeti) in temeljne predmete. Vajeniški programi običajno trajajo od 3 do 3,5 leta (nekateri so krajši, drugi daljši), vendar se jih lahko podaljša v primeru učnih težav ali drugih izzivov (Kristensen, 2018). Vajeništvo obsega od  $1/3$  do  $1/4$  teoretičnega pouka v poklicni šoli ter od  $2/3$  do  $3/4$  celotnega časa, preživetega v podjetju (na delovnem mestu). Obdobja teoretičnega poučevanja (šolsko obdobje) so običajno dolga od štiri do šest tednov, razen začetnega bloka, ki traja od 2 do 40 tednov, odvisno od ozadja učenca. Redno vajeništvo se začne z ustanovnim obdobjem 40 tednov na šoli PIU, po katerem se določi poseben program in se s podjetjem podpiše pogodbo o vajeništvu (pogodbo o rednem usposabljanju (Ministry of Children and Education, 2021).

Novo vajeništvo je namenjeno praktično usmerjenim študentom ter se začne s praktičnim usposabljanjem v podjetju. Novo vajeništvo je bilo uvedeno kot alternativna pot v glavne programe in je del vladne strategije za zmanjšanje osipa v ZPIU (CEDEFOP, 2019). Ta program je bil uveden leta 2006. Učenci, ki se udeležijo glavnega programa ZPIU po novi vajeniški poti, bodo običajno prvo leto svojega izobraževanja preživel na PUD, s katerim imajo sklenjeno pogodbo o vajeništvu. Tradicionalni dualni sistem pa se začne z vstopom v predhodno obdobje v šoli za PIU. Torej začnejo z usposabljanjem v podjetju takoj in po določenem programu (European Commission, 2012). Novo vajeništvo je namenjeno zlasti učencem, ki imajo težave in pomanjkanje motivacije za dokončanje bolj teoretičnega šolskega izobraževanja, ne da bi prej pridobili praktičen vpogled v to področje. Vendar se bodo morali učenci še vedno udeležiti nekaj šolskega poučevanja, kot je dogovorjeno v njihovih individualnih izobraževalnih načrtih (Eurydice, 2022).

Študent sklene pogodbo o usposabljanju s podjetjem in v prvem letniku se pričakuje, da bo pridobil enako znanje in kompetence kot študentje, ki so obiskovali osnovni program na višji šoli za PIU. To od študenta, podjetja in fakultete zahteva fleksibilnost. Po enem letu se jih oceni, s čimer se preveri, ali imajo zahtevano raven znanja, veščin in kompetenc, ter nadaljujejo svoj program skupaj z vajenci v rednem vajeništvu (Eurydice, 2022). Novo vajeništvo z drugimi novimi programi, kot so EUX, povečuje fleksibilnost različnih poti v ZPIU in odraža splošni trend politike v celotnem izobraževalnem sektorju v smeri bolj diferenciranih in individualiziranih metod poučevanja (CEDEFOP, 2019).

Sporazum o kombiniranem usposabljanju (dan. Kombinationsaftale)

EUX je nova oblika vajeniškega programa, ki je bil uveden leta 2010 in je namenjen mladim, ki si želijo ohraniti odprtih čim več možnosti in pridobiti dvojno kvalifikacijo. Od leta 2011 je mogoče opraviti vajeniški program v okviru številnih poklicev, ki podeljujejo tako kvalifikacijo pomočnika kot tudi kvalifikacije iz splošnega višjega srednješolskega

izobraževanja, ki omogočajo dostop do visokošolskega izobraževanja. Ta vrsta vajeništva traja nekoliko dlje kot običajno ZPIU zaradi podaljšanih šolskih obdobij ter vsebuje več teoretičnega pouka (in posledično manj časa na praksi), vendar ne obstaja za vse programe. Dolžina je odvisna od programa (Dibbern Andersen & Kruse, 2014).

Kratka pogodba o usposabljanju (dan. Kort uddannelsesaftale) je namenjena podjetjem, ki ne morejo opraviti celotnega obdobja usposabljanja ali z razmeroma kratkim proizvodnim obdobjem (European Commission, 2012).

Višja šola in podjetje sta skupaj z dijakom odgovorna za načrtovanje in organizacijo oblike in vsebine praktičnega pouka ter izdelavo izobraževalnega načrta za učence. Glede vsebine pouka se za vsakega mladostnika sestavi individualni izobraževalni načrt, ki zagotavlja skladnost med željami študenta in dejanskim programom usposabljanja. Višja šola za PIU in lokalni odbori za usposabljanje si delijo odgovornosti za prilagajanje izobraževalnih načrtov potrebam lokalnega trga dela. Dijaki imajo tudi osebni izobraževalni portfelj, ki je namenjen povečanju njihovega zavedanja o učnem procesu (European Commission, 2012).

Na Danskem kurikulum vajeništva vodi do formalno priznane kvalifikacije in je vključen v NOK. Programi PIU se zaključijo s praktičnim in teoretičnim izpitom pomočnika (dan. Svendepøve) (Lamscheck-Nielsen, brez datuma). ZPIU usposobi študente za vstop na trg dela kot kvalificirani delavec, vendar ponuja tudi možnost dostopa do posebnih/omejenih visokošolskih programov kratkega cikla na strokovnih šolah (European Commission, 2012).

Tudi odrasli učenci, starejši od 25 let, se lahko vključijo v PIU ter opravijo vajeništvo. Programi so kratki in temeljijo na priznavanju predhodnega učenja. Sistem za akreditacijo predhodnega učenja (dan. realkompetencevurdering) zagotavlja, da se upoštevajo predhodne praktične izkušnje in izobraževalni dosežki ter skrajša skupna dolžina njihove učne poti (Cedefop, brez datuma).

### 3.2.1 Usposabljanje v podjetju

Za začetek vajeništva more imeti študent sklenjeno vajeniško pogodbo (pogodbo o izobraževanju) z enim ali več podjetji (European Commission, brez datuma). ZPIU na Danskem ureja Zakon o poklicnem izobraževanju in usposabljanju (dan. Erhvervsuddannelsesloven (LBK), No. 51 of 22/01/2020). (LBP) določa, da morajo podjetja, ki želijo usposablјati vajence, opraviti postopek priznavanja v ustreznem trgovinskem odboru, ter opredeljuje pravni status vajenca (BMBWF, brez datuma). Vsi ostali vidiki vajeništva so pogodbeno opredeljeni. Podrobnosti o kurikulumu, trajanju, plačilu vajencev itn. se za vsak program določijo in pogajajo socialni partnerji v tako imenovanih trgovinskih odborih (Dibbern Andersen & Kruse, 2014).

Za vse pogodbe veljajo naslednja pravila (European Commission, brez datuma):

- dijak je zaposlen v podjetju in prejema vajeniško plačo;
- trgovski odbor za izobraževanje mora podjetje prepoznati kot vajeniško podjetje;
- prvi trije meseci so poskusno obdobje, v katerem lahko dijak in podjetje odpovesta pogodbo o izobraževanju.

Obstajajo posebne smernice glede odgovornosti in vloge podjetja. Podjetje mora (European Commission, brez datuma):

- sestaviti in uskladiti vajeništvo tako, da je praktično usposabljanje v sozvočju s teoretičnim izobraževanjem v šoli;
- skupaj s študentom oblikovati izobraževalni načrt, ki je uradni dokument, ki ga je treba podpisati ob začetku sodelovanja. Konkretni pogoji glede učnih ciljev in nalog ter pravni predpisi morajo biti navedeni v pogodbi. Pravni predpisi vključujejo pogoje plače in zaposlitve.

### 3.2.2 Poklicna šola za vajence

Če učenec ne more najti podjetja, s katerim bi sklenil pogodbo o izobraževanju, je lahko upravičen do usposabljanja v šoli, v tako imenovanih centrih za usposabljanje, ki so povezani s poklicno šolo. Več kot polovica programov PIU ponuja usposabljanje v šoli (European Commission, brez datuma).

Dijak mora za pridobitev pravice do praktičnega usposabljanja v šoli (European Commission, brez datuma):

- biti vpisan v enega od programov, ki ponujajo usposabljanje v šoli;
- izpolnjevati kriterije EMMA, kar pomeni, da morajo biti dijaki kvalificirani, geografsko mobilni, poklicno mobilni, proaktivni pri iskanju podjetja, s katerim bi sklenili pogodbo o izobraževanju.

### 3.2.3 Pravni okvir

PIU na Danskem je organizirano po dualnem načelu, kar pomeni, da imajo socialni partnerji ključno vlogo tako v zvezi z vsebino kot organizacijo PIU. Poleg tega je za danski sistem PIU značilna visoka stopnja vključevanja deležnikov na nacionalni/državni, regionalni in lokalni ravni, pri čemer niso le socialni partnerji, ampak tudi poklicne šole, učitelji in študenti vključeni v razvoj kvalifikacij PIU, ki temelji na načelih soglasja in skupne odgovornosti (Dibbern Andersen & Kruse, 2014).

Čeprav obstaja veliko skupnega med PIU in IO ter nadaljnjim usposabljanjem odraslih, pri čemer nekatere strokovne šole ponujajo oboje, se natančna sestava obeh organizacijskih

okvirjev razlikuje glede na to, kateri organi in institucije so vključeni, zato bosta obe področji predstavljeni ločeno (Cedefop, 2012).

### *3.2.3.1 Upravljanje ZPIU*

Sistem ZPIU je centraliziran v smislu zagotavljanja nacionalno priznanih kvalifikacij (raven odločanja) in do neke mere (pedagoško) decentraliziran, saj so ponudniki PIU avtonomni v smislu prilagajanja PIU lokalnim potrebam in zahtevam (stopnja izvajanja). Slika 4 prikazuje danski model vključevanja deležnikov.

#### Javni organi

PIU je v pristojnosti Ministrstva za izobraževanje (dan. Ministeriet for Børn og Undervisning). Ministrstvo za izobraževanje ima splošne odgovornosti za izvajanje politik PIU, o katerih odloča parlament (dan. Folketing), in zagotavlja pravni okvir ter kakovost sistema PIU. Na vseh drugih ravneh pa je upravljanje sistema PIU na Danskem večinoma v rokah socialnih partnerjev (Kristensen, 2018).

#### Socialni partnerji

Glavno sredstvo za zagotavljanje kakovosti je vključevanje socialnih partnerjev. Socialni partnerji so vključeni v PIU na vseh ravneh, na državni, regionalni in lokalni ravni. Na nacionalni/državni ravni je Nacionalni svetovalni svet za PIU (dan. Rådet for de grundlæggende Erhvervsrettede Uddannelser, v nadaljevanju REU), ki ga imenuje vlada, organizacija, ki jo sestavljajo predstavniki vseh deležnikov v PIU, zlasti sindikati in združenja delodajalcev. Z REU se posvetuje parlament o vseh zadevah v zvezi s PIU ter opravi predhodne analize morebitnih predlaganih sprememb sistema PIU ter poda informirano mnenje, ki ga politika praviloma upošteva (Kristensen, 2018).

Na nacionalni/državni ravni obstajajo tudi nacionalni trgovinski odbori (dan. faglige udvalg). To so organizacije, ki jih sestavljajo predstavniki sindikatov in združenj delodajalcev. Nacionalni trgovinski odbori so odgovorni za opredelitev (in nenehno prilagajanje) poklicnih standardov, ki so podlaga za izobraževalne standarde, ki jih je razvilo Ministrstvo za izobraževanje in imajo na splošno besedo pri vseh zadevah, povezanih z razvojem na nacionalni ravni v okviru posameznih programov PIU. Pri opredeljevanju učnih ciljev obstaja jasna razlika med tem, kar mora ponuditi šola, in tem, kar mora vajenec pridobiti na delovnem mestu. Na ta način so odgovornosti jasno opredeljene, pomanjkljivosti pri zagotavljanju učenja pa je mogoče neposredno odpraviti. Poklicni/izobraževalni standardi niso 100-odstotno predpisujoči in puščajo prostor za prilagoditve na lokalni/regionalni ravni, da odražajo posebne pogoje na tej ravni. Trgovinski odbori imajo ključno vlogo pri zagotavljanju kakovosti programov PIU, saj zagotavljajo, da kvalifikacije vedno odražajo zahteve trga dela. Poleg tega se ukvarjajo tudi z več administrativnimi



vprašanji, kot so spori med vajencem in njegovim/njenim delodajalcem, delodajalci, ki ne upoštevajo pravil in postopkov v zvezi z vajeništvom (Dibbern Andersen & Kruse, 2014).

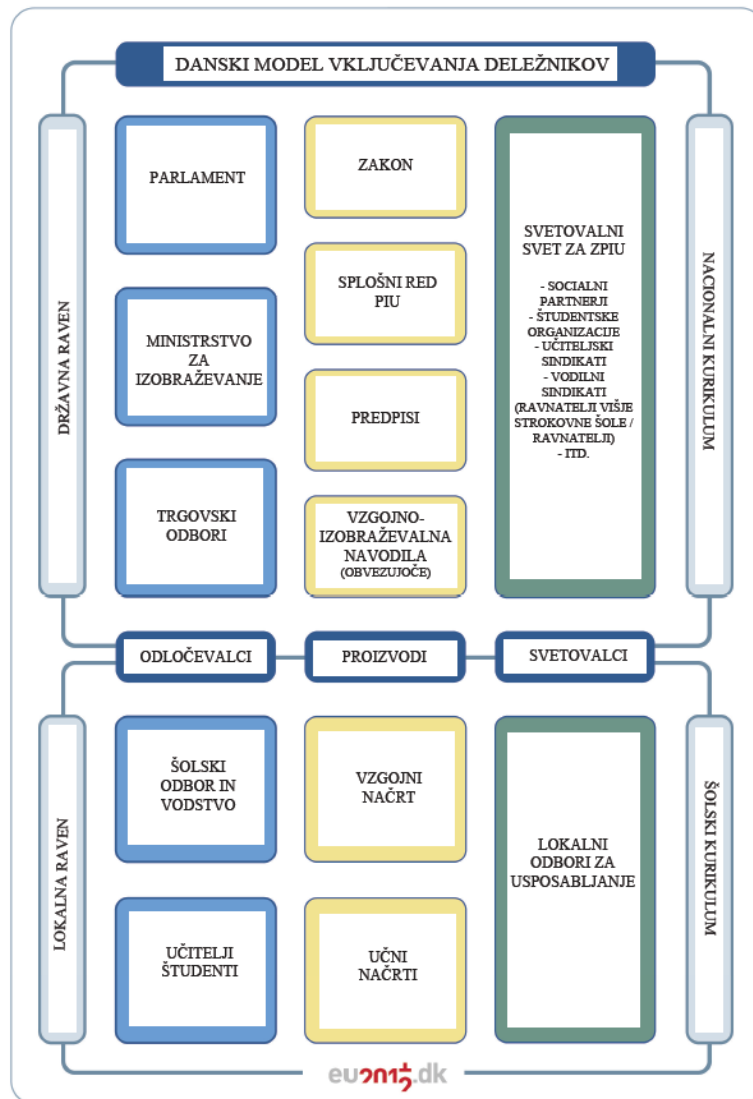
Na lokalni ravni ima vsaka poklicna šola lokalni odbor za usposabljanje (dan. lokale Uddannelsesudvalg, v nadaljevanju LUU), ki je odgovoren za vse potrebne prilagoditve nacionalnih standardov v lokalnih učnih načrtih. LUU so sestavljeni iz enakega števila predstavnikov delodajalcev in sindikatov ter so odgovorni za ocenjevanje učencev PIU (vajencev) na njihovem končnem poklicnem izpitu in so organi, ki podeljujejo nagrade. LUU sestavljajo predstavniki lokalnih delodajalcev in zaposlenih, ki jih imenujejo nacionalni trgovinski odbori, ter predstavniki osebja, vodstva in študentov, ki jih imenujejo višje šole. Nazadnje odbori za usposabljanje pomagajo zagotoviti, da je na voljo dovolj ustreznih lokalnih mest za usposabljanje (Kristensen, 2018).

### Ponudniki PIU

Visoke šole prevzemajo vsakodnevno odgovornost za poučevanje in izpite. Kot rečeno, pri določanju vsebine tečajev tesno sodelujejo z LUU. Višje poklicne šole kot samoupravne ustanove vodi upravni odbor, ki je v celoti odgovoren za administrativno in finančno vodenje visoke šole ter izobraževalne dejavnosti v skladu z okvirom, ki ga upravlja Ministrstvo za izobraževanje. Upravni odbor sestavljajo predstavniki socialnih partnerjev, regionalnih oblasti ter predstavniki osebja in učencev PIU, vendar socialni partnerji običajno predstavljajo večino članov. To pomeni, da socialni partnerji nimajo odločilnega vpliva le na standarde, izpite in učne načrte, ampak tudi na izvajanje programov PIU na terenu. Upravni odbor sprejema odločitve o tem, kateri programi se izvajajo na višji šoli in njihove zmogljivosti, nalaga lokalne predpise in smernice, jamči za odgovorno upravljanje finančnih sredstev višjih šol ter zaposluje in odpušča operativno vodstvo (direktor, ravnatelj, dekan ali podobno). Operativno vodstvo je medtem odgovorno za izvajanje splošnih ciljev in strategij, ki jih je določil upravni odbor (Kristensen, 2018).

Zaradi zelo tesne povezave med socialnimi partnerji in sistemom PIU kot takšnim (pogosto se navaja, da so »lastniki« sistema), se dansko ZPIU (vajeništvo) na splošno dojema kot zelo kakovostno (Kristensen, 2018).

Slika 4: Danski model vključevanja deležnikov



Prirejeno po Cedefop (2012).

### 3.2.3.2 Upravljanje izobraževanja odraslih in stalnega usposabljanja

V sistemu izobraževanja in stalnega usposabljanja odraslih obstaja enaka institucionalna struktura kot v ZPIU, pri čemer v razvoj izobraževanja odraslih in nadaljnega usposabljanja zagotavljajo vključevanje socialnih partnerjev naslednji organi (Cedefop, 2012):

- Nacionalni svet za izobraževanje odraslih in nadaljnje usposabljanje (dan. Voksen og efteruddannelses-rådet, v nadaljevanju VEU-rådet) je pristojen za svetovanje Ministrstvu za izobraževanje o vseh zadevah v zvezi z IO in stalnim usposabljanjem;
- 11 nacionalnih odborov za izobraževanje in stalno usposabljanje odraslih (dan. efteruddannelsesudvalg), ki so odgovorni za razvoj oblike in vsebine programov in tečajev v okvirih, določenih s to zakonodajo, ter za pripravo skupnih opisov kompetenc;

- LUU, ki šolam in izobraževalnim centrom svetujejo glede lokalnega prilagajanja IO in nadaljnjega usposabljanja.

### 3.2.4 Financiranje

Sistem ZPIU sofinancirajo država in delodajalci. Država krije stroške, povezane z delovanjem poklicnih šol, delodajalci pa izplačujejo plače vajencem skladno z nacionalnimi plačilnimi razredi, o katerih se v okviru kolektivnega pogajanja dogovorijo združenja delodajalcev in sindikati (Kristensen, 2018).

#### 3.2.4.1 *Plačilo vajencev*

Dijak je zaposlen v podjetju in prejema vajeniško plačo, in sicer najmanj vajeniško plačo, določeno s kolektivno pogodbo. Prav tako se nagrajevanje določi s kolektivno pogodbo. Plača vajenca je obveznost delodajalca, kjer gre za fiksni znesek na uro ali na mesec, odvisno od sektorja (zasebno/javno). Če vajenec nima pogodbe s podjetjem, ampak opravlja vajeništvo v šoli, v tem primeru država plača dodatek (SU podpora, shema nepovratnih sredstev in posojil). Podporo SU (dan. Statens uddannelsesstøtte) prejmejo mladostniki, stari 18 let ali več, ki so vpisani v osnovni tečaj in nimajo vajeniške pogodbe s podjetjem (Cedefop, brez datuma).

Plače se razlikujejo glede na leto vajeništva, starost vajenca, program PIU in sektor ter znašajo na splošno okoli 1200–1680 EUR bruto na mesec (Kristensen, 2018). Povprečno regulirano bruto plačilo znaša 12,80 EUR na uro. Plača, ki jo prejme vajenec, predstavlja 30–70 % povprečne plače delavca. V obdobju vajeništva se plača zvišuje z vsakim letom vajeništva, saj vajenec postaja bolj kompetenten in ustvarja večjo vrednost za svojega delodajalca (Cedefop, brez datuma).

#### 3.2.4.2 *Predvideni čas za usposabljanje na delovnem mestu*

Vajenci morajo biti več kot 50 % izobraževalnega programa prisotni v podjetju, če želijo prejeti plačilo, kar je povprečno 1110 ur na leto (število tednov usposabljanja na delovnem mestu se razlikuje glede na poklic in predhodno kvalifikacijo) (Cedefop, brez datuma).

#### 3.2.4.3 *Socialno zavarovanje vajencev*

Kar zadeva socialno zavarovanje, je zavarovanje za primer brezposelnosti na Danskem prostovoljni sistem, ki ga upravljajo skladi za zavarovanje za primer brezposelnosti (dan. A-kasser). Danski sistem razlikuje med položajem zavarovanih brezposelnih in nezavarovanih. Skladi zavarovanja za primer brezposelnosti so zasebna združenja zaposlenih ali samozaposlenih oseb, ki so organizirana z namenom zagotavljanja ekonomske podpore v

primeru brezposelnosti v vseh poklicih in panogah. Zavarovanje za primer brezposelnosti pa v veliki meri financira država. Pokojninske prispevke plačujeta delodajalec (kot del plače) in delavec/vajenec, prispevek v zvezi za nadomestilo za brezposelnost na višji ravni pa delavec/vajenec (Cedefop, brez datuma).

#### 3.2.4.4 Usposabljanje na delovnem mestu

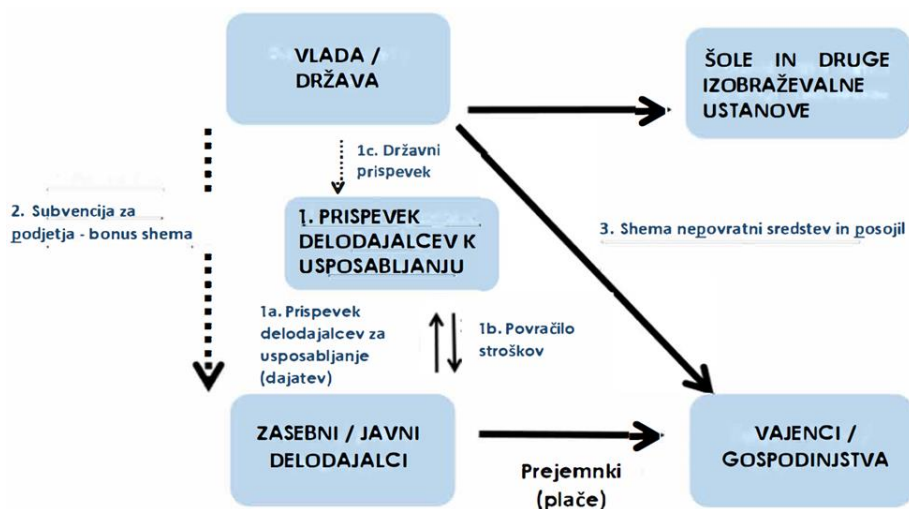
Delodajalci vajencem izplačajo plače, vendar dobijo povračilo od države iz sklada za usposabljanje, iz tako imenovane sheme povračil delodajalcem (dan. Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag, v nadaljevanju AUB) za del plače, izplačane v času, ko je vajenec v šoli. Vajenec torej v šolskem obdobju še naprej prejema plačilo od delodajalca. Sklad za usposabljanje (dan. Uddannelsesfond), ki je bil ustanovljen leta 1977, temelji na dajatvah od podjetja (Bonoli & Wilson, 2019). Sklad od vseh delodajalcev z več kot 4 zaposlenimi za polni delovni čas zahteva plačilo dajatev za usposabljanje ne glede na to, ali imajo vajence ali ne, in se povečujejo s številom redno zaposlenih. Pri tem k financiranju sistema prispevajo tudi delodajalci, ki ne sprejemajo vajencev (Kristensen, 2018).

Podjetja, ki povečajo število vajencev v primerjavi s povprečnim številom vajencev v podjetju ali pa zaposlujejo vajence iz tako imenovanega »izobraževanja boljših možnosti« (dan. Fordelsuddannelse), so upravičena do prejema sheme bonusov (dan. Bonusordningen) (Cedefop, brez datuma).

Od podpisa pogodbe o vajeništvu med študentom in podjetjem podjetje izplača vajeniško plačilo (prispevek podjetja) za čas, ko je vajenec v šoli (izobraževanje izven delovnega mesta) (Cedefop, brez datuma).

Slika 5 prikazuje vire financiranja in finančne tokove.

Slika 5: Viri financiranja in finančni tokovi



Prirejeno po Cedefop (brez datuma).

### 3.2.5 Seznam vajeniških poklicev

Leta 2002 je imela približno 1/3 vseh podjetij vajece. Število učencev, ki pri 16 letih (po končanem obveznem šolanju) neposredno vstopijo v program ZPIU, upada, pri čemer narašča delež tistih, ki so sprejeti bodisi po obdobju na trgu dela bodisi (kar postaja vse pogostejše) po končanem višješolskem izobraževanju v šoli. Po podatkih statističnega oddelka danskega ministrstva za izobraževanje je leta 2009 54528 dijakov obiskovalo glavni tečaj PIU, 40447 osnovni tečaj, poleg tega je bilo število študentov s pogodbami o poklicnem usposabljanju 50622. Pogodba o rednem usposabljanju je najpogostejša, skoraj 82 % študentov je vključenih v pogodbo o rednem usposabljanju (38128 v letu 2011) (European Commission, 2012).

Leta 2019 je bilo na Danskem 109 208 vajencev (European Commission, 2012).

### 3.2.6 Ključne reforme danskega sistema poklicnega izobraževanja in usposabljanja

Sistem PIU je od konca osemdesetih let prejšnjega stoletja (leta 1980) doživel več reform. Namen je bil poenostaviti sistem, ga narediti bolj preglednega, bolj skladnega, fleksibilnega in privlačnega za študente. Poleg tega je bil cilj narediti sistem bolj individualno osredotočen in prilagojen tako močnim kot šibkim učencem (Cedefop, 2012).

Leta 1989 je danski parlament sprejel pomembno reformo sistema PIU. Reforma je uvedla nove splošne usmerjevalne mehanizme v sistemu PIU. Splošni cilj reforme je bil narediti sistem PIU, ki bo bolj odziven na spremembe v tehnologiji, proizvodnji in načinu organiziranja dela. Poleg tega je bila reforma iz leta 1989 pedagoška reforma, ki je uvedla pedagoško načelo interdisciplinarnega in celostnega pouka (National Educational Authority, 2008).

Reforma iz leta 1991 je uvedla načela decentralizacije, upravljanje s cilji, polprivatizacijo visoke šole in prosto izbiro višjih šol za študente (Cedefop, 2012).

Leta 1996 so bili prenovljeni cilji, okvir in vsebina programov komercialnega usposabljanja. Glavni cilj reforme je bil narediti programe bolj fleksibilne in bolj kompetenčne (National Educational Authority, 2008).

Reforma iz leta 2000 je spremenila programe tehničnega usposabljanja z zmanjšanjem števila vstopnih poti, uvedbo modularne strukture v osnovnem tečaju, z bolj individualizirano in fleksibilno ponudbo ter z uvedbo novih pedagoških načel, novih vlog učiteljev in novih pedagoških orodij, kot sta na primer izobraževalni načrt in dnevnik. Ozadje reforme je bilo dejstvo, da tehnično izobraževanje ni privabilo dovolj pripravnikov (National Educational Authority, 2008).

Spremembe iz leta 2003 so okrepile individualizacijo programov in se osredotočili na to, da bodo splošni predmeti bolj ustrezali praksi. Cilj je bila predvsem prenova programov

komercialnega izobraževanja in oblikovanje skupne zakonodaje tako za komercialno kot tehnično usposabljanje. Programi komercialnega usposabljanja so bili kritični, da so preveč teoretični in šolski, zato je bil eden od ciljev, da se prej uvede poklicne specializacije. Programi so morali še vedno vključevati splošne izobraževalne vidike, okrepili pa naj bi poklicne vidike programov (National Educational Authority, 2008).

Junija 2007 je bila sprejeta obsežnejša sprememba PSI. Ena večjih sprememb je vključitev kmetijskih in socialnih ter zdravstvenih programov v isti zakon kot komercialne in tehnične programe. Namen je narediti sistem PIU enostavnejši in bolj skladen. Reforma je uvedla bolj strukturirane temeljne tečaje, namenjene šibkejšim učencem, ki imajo težave pri obvladovanju zelo individualiziranega sistema (Jørgensen, 2018). Namen je ponuditi možnost krajših, bolj praktično usmerjenih programov usposabljanja, povečane možnosti za delne kvalifikacije (imenovane »trin or steps«) v obstoječem programu PIU, nove osnovne tečaje, ki sestavljajo 12 dostopnih poti, in sistem individualnega izobraževalnega načrta (Cedefop, 2012).

V letu 2014 se je PIU na Danskem soočilo z manjšim zanimanjem zaradi slabe podobe kakovosti poučevanja in dvomov o prihodnjih zaposlitvenih priložnostih (Aarkrog, 2020). Reforma z naslovom »Izboljšanje PIU« je bila na Danskem sprejeta leta 2014 po dogovorih med vlado in socialnimi partnerji (sindikati in delodajalci ali organizacije). Štirje cilji reforme 2014–2015 so bili (ETUC, brez datuma):

- več mladih bi se moralo odločiti za začetek vajeništva takoj po stopnji 9 ali 10;
- več mladih bi moralo opraviti vajeništvo;
- vajeništvo bi moralo biti izziv za vse učence, da bi lahko v celoti dosegli svoj potencial;
- okrepiti je treba zaupanje in dobro počutje v vajeništvu.

Reforma je uvedla številne ukrepe, namenjene reševanju zaznanih izzivov, zlasti (Kristensen, 2018):

- boljše možnosti za učence PIU, ki ne morejo skleniti pogodbe o vajeništvu za dokončanje usposabljanja v Centru za usposabljanje;
- uvedba zahtev za sprejem v programe ZPIU;
- število, kolikokrat lahko posameznik začne osnovni tečaj na poklicni šoli, se zmanjša na trikrat;
- posebne »poti talentov« za visoko uspešne učence PIU, da se zagotovi, da so vsi učenci izzvani in spodbujeni, da razvijejo svoj učni proces na ustrezni ravni;
- uvedba boljših postopkov za priznavanje predhodnega učenja odraslih učencev;
- večja osredotočenost na usmerjanje in svetovanje, s čimer se zagotovi, da bodo učenci sprejemali informirane poklicne odločitve;
- prestrukturiranje začetnega obdobja programa PIU za zmanjšanje osipa iz ZPIU.

## 4 METODOLOGIJA

### 4.1 Opredelitev problema, namena in cilja

Vajeniško izobraževanje v Sloveniji je razmeroma nov koncept, zato se v primerjavi s podobnimi sistemi v drugih evropskih državah, kot sta Avstrija in Danska, sooča s številnimi izzivi in ovirami, ki lahko predstavljajo težave za socialne partnerje, podjetja, šolo, dijake in starše pri vključevanju v vajeništvo (Ryan, 1998). Enega izmed večjih izzivov predstavljata slabo družbeno dojetje in ugled triletnih programov SPI (vajeništva) med dijaki, starši in tudi podjetji. Posledično se večina mladih odloča za programe gimnazijske ali srednje tehnične šole. Za poklicno izobraževanje pa se odločijo le redki, kar se odraža na primanjčovanju kvalificiranih delavcev. Vprašanje glede statusa vajenca je nerešeno (Wolter & Ryan, 2011). Razdelitev odgovornosti med podjetja, socialne partnerje in šole predstavlja enega izmed najzahtevnejših izzivov pri urejanju in uvajanju vajeništva v Sloveniji. Učinkovito sodelovanje med izobraževanjem in gospodarstvom je ključen dejavnik za uspeh vajeništva (EQAVET NRP v Sloveniji, 2017). Razvoj vajeništva otežujeta tudi pomanjkanje ustreznih izobraževalnih programov ter kakovost programov (Klarič, Šlander, Kumer & Škapin, 2014).

Namen magistrskega dela je na osnovi sekundarnih in primarnih podatkov prepoznati in analizirati ključne silnice za in proti sistemu vajeništva, kje tičijo vzroki za tako velik razkorak med zanimanjem mladih in delodajalci, ki prosta vajeniška mesta ponujajo; zakaj prihaja do neskladja med znanji in kompetencami ter potrebami na trgu dela; kaj je ključno za dobro sodelovanje med šolo in podjetji; vzroki za pomanjkanje medijske promocije sistema, zakaj sta družbeno dojetje in ugled programov vajeništva sorazmerno slaba. V svojem magistrskem delu sem poskušala zbrati informacije iz zanesljivih virov in znanstvene literature ter tako oblikovati dokument s preverjenimi informacijami.

Cilj magistrskega dela je izdelati obširen in holističen pregled sistema vajeništva s pomočjo dobrih praks v državah, kot sta Avstrija in Danska. Predvsem sem se osredotočila na avstrijski sistem, ki je poznan kot zlati standard za srednješolsko PIU. Na podlagi teoretičnih spoznanj poskušam ugotoviti, zakaj se v Sloveniji še vedno dijaki poklicnih šol raje odločijo za klasičen sistem, kjer se izobražujejo zgolj s splošnimi predmeti, namesto za vajeniški sistem, kjer polovico izobraževanja opravijo pri delodajalcu.

#### Temeljna raziskovalna vprašanja

RV1: Kako razvijati vajeništvo v Sloveniji, da bo privlačno tako za dijake kot za podjetja? Na normativni ravni naj bi bil sistem odličen, saj dijaki pridobijo znanja ter spretnosti in so hitreje usposobljeni za poklic, ki ga želijo opravljati. A kje se potem skriva problem za tako majno zanimanje med mladimi?

Ob temeljnem vprašanju sem si zastavila še podvprašanja, ki mi bodo pomagala pri iskanju odgovora na glavno raziskovalno vprašanje.

RV2: Kaj so prednosti in kaj slabosti vajeniškega sistema v Sloveniji in tujini?

RV3: Kaj je ključno za dobro sodelovanje med šolo in podjetji?

RV4: Ali je vzrok v pomanjkanju medijske promocije sistema?

RV5: Ali je vzrok v prepričanju dijakov in njihovih staršev, da mora biti otrok vključen v splošno srednješolsko izobraževanje, ne pa v programe srednjega poklicnega izobraževanja, v katero spada tudi vajeniška oblika izobraževanja?

RV6: Ali je vzrok, da ponujeni programi, ki se izvajajo v obliki vajeništva, ne pritegnejo mladih in se zato raje odločijo za splošno srednješolsko izobraževanje? Kaj bi morali spremeniti, da bi jih pritegnili?

RV7: Ali gre za novost na področju srednjega poklicnega izobraževanja, ki pa potrebuje čas, da se dokončno izpopolni?

## **4.2 Osnovna raziskovalna metoda**

Pri raziskovalni nalogi sem uporabljala tako primarne kot sekundarne vire podatkov. Raziskovalni oziroma primarni del magistrskega dela predstavlja metoda fokusnih skupin.

Metoda fokusnih skupin je kvalitativna metoda preučevanja, zbiranja in razlaganja kvalitativnih podatkov, pri kateri se poslužujemo nestandardnih tehnik anketiranja in opazovanja. V nasprotju z vprašalniki, s katerimi zbiramo kvantitativne podatke, nam metoda fokusnih skupin (kvalitativna metoda) omogoča možnost pridobivanja bolj poglobljenih vpogledov v podatke, ki so bili zbrani z vprašalniki. Pri raziskovanju s fokusno skupino gre za deloma strukturirane tehnike zbiranja podatkov, kot so poglobljeni intervjuji ali skupinske diskusije, pri katerih poskušamo pridobiti odgovore na vprašanja »kaj«, »kako« in »zakaj« (ne pa koliko). Pogovor v fokusni skupini bi lahko tudi izjemoma imenovali skupinski pogovor, saj gre za pogovor skupine ljudi, ki pa se od drugih podobnih pogovorov razlikuje po tem, da poteka po določenem načrtu in je osredotočen na vnaprej znano temo (Klemenčič & Hlebec, 2007, str. 7–8).

Cilj fokusne skupine je zagotoviti interakcijo med vsemi udeleženci. Pred izvedbo je treba izbrati moderatorja, katerega naloga je zastavljanje vprašanj, dejavno vodenje in usmerjanje skupine (Barbour, 2018). Beseda »udeleženec« je uporabljena tako za ženski kot moški spol.

Če želimo doseči uspeh fokusne skupine, je treba premisliti, načrtovati in izvesti 4 stopnje (Zurc & Osebek, 2021, str. 5):



- načrtovanje fokusne skupine,
- izbor in pridobivanje udeležencev,
- izpeljava srečanja fokusne skupine,
- analiza podatkov in poročanje o rezultatih.

### **4.3 Načrtovanje fokusne skupine**

Pred samo izpeljavo fokusnih skupin sem morala opraviti kar nekaj opravil, da je bilo srečanje dobro izpeljano. Pri proučevanju stališč vajencev in dijakov bom uporabila tehniko delno strukturiranega intervjuja, kar pomeni, da sem imela vnaprej pripravljena vprašanja, ki pa sem jih po potrebi med izvajanjem fokusne skupine dopolnjevala s podvprašanji.

Ena fokusna skupina je premalo, da bi odkrili celoten razpon obravnavane tematike, zato sem se odločila, da bom v svoji raziskovalni nalogi opazovala in intervjuvala dve fokusni skupini.

- Fokusna skupina 1: Vajenci, ki so se z vajeniškim sistemom že srečali ali pa ga ravno opravljajo.
- Fokusna skupina 2: Dijaki, ki se z vajeništvom še niso nikoli srečali.

Najpomembnejši korak pri pripravi fokusnih skupin je oblikovanje vprašanj. Vprašalnik je poleg vprašanj o spolu, starosti in stopnji izobrazbe vseboval 16 vprašanj. Vprašalnik je namenjen vajencem, ki so se z vajeniškim sistemom že srečali ali pa ga ravno opravljajo, in dijakom, ki se z vajeništvom še niso nikoli srečali.

Udeležencem, ki so se udeležili fokusne skupine, sem predstavila vprašanja oziroma teme razgovora, ki sem jih razdelila na tri sklope. V prilogi 6 se nahajajo vprašanja.

### **4.4 Izbor in pridobivanje udeležencev**

Udeležence prve fokusne skupine sem iskala na način, da sem stopila v kontakt z različnimi podjetji, ki ponujajo vajeništvo. Podatke podjetij, ki so pri GZS, OZS in TZS verificirani za izvajanje PUD in vajeništva, sem pridobila na uradni spletni strani Centralnega registra učnih mest (Register učnih mest, brez datuma). Podjetja so mi priskrbela kontakte bivših in zdajšnjih vajencev, ki so pri njih opravili vajeniški program usposabljanja. Udeležence druge fokusne skupine pa sem pridobila prek lastnih poznanstev. V tabeli 1 in v tabeli 2 so opisani podatki vseh intervjuvancev.

*Tabela 1: Intervjuvanci (vajenci)*

intervjuvanec	šola	izobraževalni program	spol	starost
1	Šolski center Škofja Loka, Srednja šola za lesarstvo	mizar (SPI)	moški	19 let
2	Šolski center Škofja Loka, Srednja šola za strojništvo	oblikovalec kovin – orodjar (SPI)	moški	17 let
3	Šolski center Novo mesto, Srednja strojna šola	mehatronik operater (SPI)	moški	16 let
4	Šolski center Kranj, Srednja tehniška šola, Kranj	elektrikar (SPI) + elektrotehnik (PTI)	moški	19 let
5	Šolski center Škofja Loka, Srednja šola za strojništvo	strojni mehanik (SPI) + strojni tehnik (PTI)	moški	19 let
6	Šolski center Novo mesto, Srednja strojna šola	avtoserviser (SPI)	ženski	16 let

*Vir: lastno delo.*

*Tabela 2: Intervjuvanci (dijaki)*

intervjuvanec	šola	spol	starost
1	Ekonomška šola Ljubljana (gimnazija)	moški	18 let
2	Gimnazija Vič, Ljubljana (gimnazija)	moški	16 let
3	Gimnazija Jožeta Plečnika Ljubljana (gimnazija)	moški	17 let
4	Gimnazija Jožeta Plečnika Ljubljana (gimnazija)	ženski	16 let
5	Gimnazija Franceta Prešerna Kranj (gimnazija)	ženski	18 let
6	Gimnazija Šentvid, Ljubljana (gimnazija)	ženski	19 let

*Vir: lastno delo.*

6 vajencev se je strinjalo, da postanejo udeleženci prve fokusne skupine, namenjene vajencem, ki so se z vajeniškim sistemom že srečali ali pa ga ravno opravljajo. Med njimi je 5 moških in 1 ženska v razponu od 16 do 19 let. Prisotna ženska je na začetku vajeniške poti. Prisotni moški pa so nekateri na začetku, drugi pa so vajeništvo že zaključili. V fokusni skupini so sodelovali vajenci, ki obiskujejo oziroma so obiskovali naslednje vajeniške programe in poklicne šole:

- mizar (SPI), Šolski center Škofja Loka, Srednja šola za lesarstvo,
- oblikovalec kovin – orodjar (SPI), Šolski center Škofja Loka, Srednja šola za strojništvo,
- mehatronik operater (SPI), Šolski center Novo mesto, Srednja strojna šola,
- električar (SPI) + elektrotehnik (PTI), Šolski center Kranj, Srednja tehniška šola, Kranj,
- strojni mehanik (SPI) + strojni tehnik (PTI), Šolski center Škofja Loka, Srednja šola za strojništvo,
- avtoserviser (SPI), Šolski center Novo mesto, Srednja strojna šola.

Prav tako se je 6 dijakov strinjalo, da postanejo udeleženci druge fokusne skupine, namenjene dijakom, ki se z vajeništvom še niso nikoli srečali. Med njimi so 3 moški in 3 ženske v razponu od 16 do 19 let. Vsi udeleženci so vpisani v splošne srednješolske izobraževalne programe ter prihajajo iz različnih šol (gimnazij). V fokusni skupini so sodelovali dijaki, ki obiskujejo oziroma so obiskovali splošne srednješolske izobraževalne programe na naslednjih srednjih šolah (gimnazijah):

- Ekonomska šola Ljubljana,
- Gimnazija Vič, Ljubljana,
- Gimnazija Jožeta Plečnika, Ljubljana,
- Gimnazija Jožeta Plečnika, Ljubljana,
- Gimnazija Franceta Prešerna, Kranj,
- Gimnazija Šentvid, Ljubljana.

#### **4.5 Izpeljava srečanja fokusne skupine**

Fokusna skupina z vajenci, ki so se z vajeniškim sistemom že srečali ali pa ga ravno opravljajo, je bila izvedena v sredo, 17. avgusta 2022, od 17. ure do 18.35. Skupinski intervju je torej trajal skupaj 1 uro, 30 minut in 10 sekund.

Fokusna skupina z dijaki, ki se z vajeništvom še niso nikoli srečali, pa je bila izvedena v četrtek, 18. avgust 2022, od 18. ure do 19.10. Skupinski intervju je torej trajal skupaj 1 uro in 10 minut.

Celotna izvedba skupinskih intervjujev je potekala na daljavo, in sicer v aplikaciji Microsoft Teams. V ta namen sem ustvarila poseben kanal z vključitvijo vseh 6 vajencev pri prvem srečanju in vseh 6 dijakov pri drugem srečanju. Predhodno sem uskladila termin srečanja z udeleženci prek aplikacije Google Koledar.

Zbiranje podatkov je potekalo skladno s temeljnimi načeli kvalitativnega raziskovanja. Pristop k intervjuju je bil za vse udeležence prostovoljen. Udeleženci so imeli možnost prekiniti sodelovanje v kateri koli fazi izvedbe raziskave, če so tako želeli. Intervju je potekal na podlagi vnaprej pripravljenih vprašanj, razpravo sem ves čas snemala na digitalnem mediju. V primeru potrebe po razjasnitvi razumevanja vprašanja so bila podana tudi dodatna vprašanja. Sama izvedba intervjuja in analiza zbranih podatkov sta bili izvedeni tako, da se je zagotovila popolna anonimnost udeležencev. Pridobljeno gradivo je bilo analizirano na način združevanja gradiva, brez da bi ločili med izjavami različnih udeležencev. Po izvedbi transkripcije sem vse posnetke srečanja izbrisala. Da se je razprava med srečanji fokusnih skupin čim bolj razvila, je bil vprašalnik zastavljen tako, da je bil poudarek na odprtih vprašanjih in pridobitvi kakovostnih odgovorov.

## 4.6 Rezultati raziskave

### Odločitev o šolanju/vajeništvu

Promocija vajeniške oblike poklicnega izobraževanja bi morala biti v Sloveniji bolj razvita. V Sloveniji imamo sicer kar nekaj načinov, kako šole poskrbijo za promocijo poklicev in izobraževalnih programov, ni pa povsem nič medijske promocije in sistemskih spodbud (Makovec Brenčič, 2017). Večina intervjuvancev je dejala, da so bili seznanjeni z vajeniško obliko poklicnega izobraževanja v šoli (osnovni in srednji). Izpostavljam: *(1. fokusna skupina, v nadaljevanju f. s.) »Seznanila me je socialna delavka v 9. razredu.« (1. f. s.) »Na razredni uri so nam predstavili programe.« (1. f. s.) »Srednja šola za strojništvo nam je predstavila portal Moja izbira.si ter nam predstavila različne srednješolske programe.« (1. f. s.) »Seznanil me je Šolski center Kranj na informativnem dnevu.« (2. f. s.) »Srednješolske programe nam je učitelj predstavil na razredni uri v šoli.« (2. f. s.) »Šola nam je predstavila portal Mojaizbira.si, kjer sem se lahko seznanil z različnimi usmeritvami, ki jih srednješolski izobraževalni program ponuja. Menim, da portal ponuja dobro pomoč, v kolikor nisi prepričan, kam bi se vpisal.« (2. f. s.) »O možnostih izobraževanja me je informirala svetovalna delavka ter obisk informativnega dneva.« in (2. f. s.) »Šola nas je peljala na ogled podjetij. Sama pa sem obiskala spletno stran Karierno središče.«*

Dva intervjuvanca sta dejala, da so ju z vajeništvom seznanili družinski člani in prijatelji. Poudarjam: *(1. f. s.) »Oče me je seznanil z vajeniško obliko, saj imamo doma podjetje ter si želim nadaljevati svojo kariero v družinskem podjetju.« (1. f. s.) »Starši in prijatelj, saj je začel z vajeniškim načinom izobraževanja eno leto prej ter me s povedanim navdušil.«*

V Sloveniji vajeništvo temelji na slabem družbenem dojemanju. V raziskovalnem delu me je zanimalo, zakaj se dijaki raje odločijo za programe splošnega višjega srednješolskega izobraževanja namesto za programe srednjega poklicnega izobraževanja in usposabljanja (med drugim za vajeništvo). Večina intervjuvancev je omenila, da so jim vajeniški program predstavili v šoli, vendar jih programi, ki jih vajeništvo ponuja, ne zanimajo. Predstavitev programov jih ni pritegnila do te mere, da bi se za njega odločili. Naslavljajo: *(2. f.*

s.)»Vajeniška oblika izobraževanja je bila omenjena, vendar me predstavitev ni prepričala.« (2. f. s.) »Mislim, da so nam predstavili tudi vajeništvo, vendar ne na dolgo in široko.« (2. f. s.)»Ker o tem ne vem veliko in ne poznam veliko ljudi, ki bi se za to odločili in mi svetovali, me izbira vajeništva ni prepričala.« (2. f. s.)»Za vajeništvo se nisem odločil, ker nisem prejel dovolj informacij o tem.« in (2. f. s.) »Z vajeništvom so nas dobro seznanili. Nisem se odločila za ta poklic, ker sem mnenja, da lahko dosežem več in pridem na vodilne položaje v podjetjih, za to pa potrebujem magistrski študij oziroma doktorat.«

Eden izmed intervjuvancev je izpostavil, da so ga z vajeništvom seznanili starši, kar je nekoliko nenavadno, vendar se za program ni odločil, saj meni, da je program namenjen le mladim, ki imajo težave pri teoretičnem učenju ter jim praktično učenje predstavlja lažji izziv. Navaja: (2. f. s.) »Starši so me seznanili z vajeniško obliko izobraževanja, vendar se za njo nisem odločila, saj menim, da nimam težav z učenjem v šoli, in me poklici, ki jih vajeništvo ponuja, ne zanimajo.« En intervjuvanec pa je tudi odgovoril, da še ni odločen, kaj ga v življenju veseli, to pa je bil razlog, da se je raje odločil za splošno izobraževanje namesto za poklicno izobraževanje. Omenja: (2. f. s.)»Prav tako nisem še popolnoma prepričan, kaj me v življenju veseli.« Ker pa Slovenija ne ponuja vajeniškega izobraževanja tudi za odrasle, se intervjuvanec ne more kasneje, po končani gimnaziji, odločiti za poklice, ki jih vajeništvo ponuja.

### **Čas šolanja/vajeništva**

Eden od dveh glavnih pogojev, da lahko delodajalec usposablja vajence, je kvalificiran mentor. Mentor usposablja vajence v času njegovega praktičnega usposabljanja v podjetju in vajencu nudi podporo in pomoč (Cedefop, 2017a). Večina intervjuvancev je odgovorilo, da so se v podjetju največ naučili od mentorja ter da se mentorji držijo nalog, za katere so zadolženi. V primeru težav so vajenci brez težav prejeli odgovor od mentorja. Nekateri so omenili tudi, da so tudi sodelavci pripomogli k pridobivanju znanja. Poudarjajo: (1. f. s.) »Največ me je naučil mentor v delavnici in vsi zaposleni v Pohištvu Potočnik. Imel sem istega mentorja vsa tri leta. Če sem imel vprašanja, sem ga lahko vprašal. Delal je iste ure kot jaz, če ga pa ni bilo, so pomagali drugi. Pridobil sem toliko znanja, da sem popolnoma samostojen in delam kot ostali zaposleni.« (1. f. s.)»Imel sem stalnega mentorja, od njega sem se največ naučil. Mentor je zelo prijazen, naučil me je veliko. Veliko pa sem se naučil tudi sam doma, saj sta v družini moj oče in star ata mizarja.«, »Imel sem več mentorjev, največ pa sem se naučil v proizvodnji med delavci.«, »Največ sem se naučila od mentorja na praksi. Z mentorjem sva sodelovala in če mi kaj ni šlo, sem ga vprašala in mi je pomagal ter mi pokazal prav vsako stvar. Ogromno pa sem se naučila tudi od drugih zaposlenih v podjetju«, »Največ sem se naučil pri delu v podjetju, tam imam stalnega mentorja. Poleg stalnega mentorja sem se veliko naučil od vodje izmene, oba sta se zares potrudila in pokazala vse, kar je bilo treba delati.« Le eden od intervjuvancev je odgovoril, da se od mentorja ni nič naučil in da je znanje pridobil zgolj in samo od svojih sodelavcev. Izpostavlja: (1. f. s.) »Z navedenim mentorjem nisem počel popolnoma nič, imel sem sodelavce, s katerimi sem preživel večino delovnega časa. Največ sem se naučil od sodelavca

*Marjana. Z njim mi je bilo najboljše delati, povedal mi po domače, kako narediti meritve in kako rešiti probleme stroja.«*

Učenec mora v drugem letniku opraviti vmesni preizkus, ki ga izvaja zbornica, s katero sodeluje delodajalec (GZS, brez datuma h). Skoraj vsi intervjuvanci, ki so že zaključili drugi letnik SPI (vajeništvo), so odgovorili, da je bil vmesni preizkus izveden ter da so pri pripravi sodelovali z mentorjem. Priprave na preizkus so potekale različno dolgo, pri enem intervjuvancu priprav ni bilo. Navajajo: (I. f. s.) »Vmesni preizkus je bil izveden. Pripravljaj sem se več dni, mogoče cel teden. Z mentorjem smo šli skozi vsa pravila, ki sem jih moral vedeti. Pomagali pa so mi tudi drugi vajenci iz višjih letnikov. Za ta preizkus sem se odločil, da naredim otroško posteljo. Gospod, ki je nadziral ta preizkus, je bil zelo zadovoljen z mojim izdelkom. Nadziral me je mentor.« (I. f. s.) »Vmesni preizkus je bil izdelan, priprav ni bilo, saj me ni nič skrbelo, saj sem samostojen operater, zraven preizkusa pa je bil mentor.«, »Seveda, vsi v razredu smo imeli preizkus. Z mentorjem sva se odločila za izdelavo parapetnega kanala. Mentor je sestavil načrt, material sem moral poiskati sam v skladišču. Na dan preizkusa sem pripravil vse potrebno in hitro opravil preizkus.« in »Na vmesni preizkus sem se pripravljaj, vendar ga zaradi covida nisem mogel opraviti. Nanj sem se pripravljaj z mentorjem«. V sklopu raziskave bi lahko povzela, da mentorji v Sloveniji opravljajo vse naloge, za katere so odgovorni in zadolženi.

Usklajevanje učenja v šoli in dela v podjetju je zelo pomemben dejavnik za uspešno izvajanje vajeništva. Trije intervjuvanci so odgovorili, da šola ne pripravi mladih v ustrezni meri na praktično usposabljanje v podjetju, saj pridobljenega znanja v šoli ne morejo uporabiti v podjetju na praktičnem usposabljanju, kerj se po mnenju intervjuvancev znanja zelo razlikujejo. Večina jih je tudi odgovorila, da podjetje pričakuje predhodna znanja od vajencev. Omenjajo: (I. f. s.) »V šoli nas, kar se tiče praktičnih vaj, niso nič naučili, kar je zelo slabo. Iz šole smo dobili samo osnove, vse ostalo smo izvedeli v podjetju. Podjetje je pričakovalo, da bomo znali osnove. Menim, da je šolski del izobraževanja povsem »brezvezen«. Po mojem mnenju bi morala šola priskrbeti več podpore vsaj pri dogovarjanju, kaj se moram naučiti na delovnem mestu pri delodajalcu.«, (I. f. s.) »Kar smo se v šoli od praktičnega pouka naučili v prvem letniku, je le to, kako je treba držati pilo, pri delodajalcu pa programiranje in pripravo stroja. Kar pa se tiče teorije v šoli, je "čist mim usekana". Kaj mi bo pomagalo znanje recitiranja Prešerna, kemija itn. V šoli se učimo le tisto, kar nam ne bo k samostojnemu življenju prineslo nič, razen če bi kdo s strojno šolo postal analitik, potem je to izvedljivo!«, (I. f. s.) »Podjetje je od mene zahtevalo tudi znanje, ki ga v šoli nismo pridobili. Več pa sem prinesel v šolo iz podjetja kot obratno.« Dva intervjuvanca sta zatrdila, da sta znanje, ki sta ga kasneje lahko uporabila tudi v podjetju, pridobila tudi v šolskem okolju. Izpostavljata: (I. f. s.) »Za šolo (učenje, naloge) sem delal sproti, znanje, pridobljeno v šoli, mi je pomagalo pri nalogah v podjetju.« in (I. f. s.) »Nekaj znanja, ki sem ga pridobila v šoli, je bilo uporabnega, a vseeno sem dobrih 80 % znanja pridobila v podjetju.«

Eden izmed dejavnikov, ki ovira razvoj vajeništva, je pomanjkanje ustreznih izobraževalnih programov (Cedefop, 2017a). Sodelovanje med šolo in podjetjem ni povsem usklajeno, saj

šolski program ne vključuje znanj, ki jih nato podjetje zahteva od vajencev. Podjetja so mnenja, da je stopnja znanja in spretnosti dijakov, ki jih sprejmejo, neskladna s potrebami, ki jih imajo podjetja (Cedefop, 2017a). To nakazuje na pomanjkanje obojestranske komunikacije – med šolo in podjetjem.

Po ZVaj je vajenec je upravičen do vajeniške nagrade za čas PUD. Mesečni znesek nagrade ne sme biti nižji od 250 evrov za prvi letnik, 300 evrov za drugi letnik in 400 evrov za tretji letnik (ZVaj). Trije intervjuvanci so odgovorili, da je zakonsko določeno plačilo za PUD vplivalo na njihovo odločitev glede izbire triletnega programa SPI (vajeništva). Izpostavljata: (1. f. s.) »Manjši delež moje izbire za ta program je bilo tudi plačilo.« (1. f. s.) »Na vajeniški program sem šel samo zaradi denarja. Pa tudi poklic je zelo iskan, tako da nisem kaj preveč razmišljal.« (2. f. s.) »Mogoče bi razmislil o tej možnosti, saj vsak dodaten denar pride prav.« Ostali intervjuvanci pa so dejali, da zakonsko določeno plačilo ne predstavlja dovolj velikega povoda za odločitev glede programa vajeništva. Navajajo: (1. f. s.) »Nisem se odločil zaradi denarja.« (1. f. s.) »Vajeniška nagrada ni vplivala na mojo odločitev, da sem se odločil za ta program.« (2. f. s.) »Ne, saj v kolikor potrebujem denar, bom delal poleti in po vsej verjetnosti zaslužil več.«, (2. f. s.) »Ne, na mojo odločitev to ne bi vplivalo.«, (2. f. s.) »Ne, če bom potreboval denar, bom delal prek napotnice.«, (2. f. s.) »Ne bi vplivalo.« in (2. f. s.) »Ne, saj lahko pridobim denar drugače.«

Skoraj vsi intervjuvanci so dejali, da so bili z višino vajeniške nagrade zadovoljni. Dva sta poleg vajeniškega plačila prejela še dodaten dohodek (štipendija, izplačilo za redno delo). Izpostavljajo: (1. f. s.) »Z nagrado sem bil zelo zadovoljen. Prejemal sem tudi stipendijo.«, »Nagrada me ne zanima, saj sem dobival redno plačo zaposlenega operaterja v našem podjetju, nagrada pa je bila samo še dodatno.« (1. f. s.) »Sem zadovoljen s pridobljeno nagrado, vendar bi lahko bila nekoliko višja.« (1. f. s.) »Znesek vajeniške nagrade je presegel moja pričakovanja.« in (1. f. s.) »Višina vajeniške nagrade je bila primerna zame, saj se tudi vsako leto za 100 evrov poveča.«

Raziskava nakazuje na to, da zakonsko določeno plačilo, ki ga prejmejo vajenci, ni dovolj velika prednost vajeniškega sistema, da bi to spodbudilo vajence, da bi se odločili za programe, ki jih ponuja vajeništvo.

Slaba podoba triletnih programov SPI predstavlja enega večjih izzivov, s katerim se sooča Slovenija. Zanimalo me je, ali se slaba podoba širi tudi med vajenci, ki so obiskovali vajeništvo ali pa ga obiskujejo. Intervjuvanci so skoraj vsi bili podobnega mnenja, da je vajeništvo zadostilo pričakovanja glede praktičnega usposabljanja. Izpostavljajo: (1. f. s.) »Da, absolutno, moje mišljenje je, da je to najboljša oblika izobraževanja in mislim, da bi se ga pričelo čim več uporabljati. Vajeniška oblika mi je dala veliko več znanja, kot sem pričakoval.« (1. f. s.) »Seveda je zadostila pričakovanja, če te to delo veseli.« (1. f. s.) »Vajeniška oblika je 10x boljša, kot pa biti v šoli.« in (1. f. s.) »Je zadostila pričakovanja.« En intervjuvanec pa je dejal, da vajeništvo ni izpolnilo njegovih pričakovanj. Izpostavlja: (1. f. s.) »Ne, vajeniška oblika v podjetju, kjer sem vajeništvo opravljal, ni zadovoljila mojih

*pričakovanj, sej se v podjetju nisem toliko naučil. Pričakoval sem malo več dela na različnih strojih.«*

Odgovori nakazujejo na to, da so vajenci nad vajeništvom, ki se delno izvaja v podjetjih, navdušeni ter so zadovoljni s pridobljenim znanjem, ki so ga skozi praktično usposabljanje pridobili. Mnenja vajencev bi morali bolj poudarjati ter širiti med mladimi.

Praktično usposabljanje v vajeništvu je zelo pomembno, saj se tako vajenec spozna z delovanjem podjetja ter kmalu ugotovi, ali mu delo, za katerega se izobražuje, res ustreza. Zanimalo me je, kaj pravijo dijaki, ki se z vajeništvom še niso srečali, o takšnem načinu izobraževanja. Vsi intervjuvanci se strinjajo, da je praktično usposabljanje v podjetju zelo pomembno za poklice, ki jih vajeništvo ponuja. Izpostavljajo: (2. f. s.) *»Mislim, da je ta način izobraževanja ustrezen ter je za našete poklice tak način izobraževanja res primeren.«* (2. f. s.) *»Po mojem mnenju je odvisno od poklica, ki ga želiš opravljati. Našteti poklici, ki jih vajeništvo ponuja, me ne zanimajo.«* (2. f. s.) *»Da, tak način izobraževanja je ustrezen, ker ti ponudi veliko praktičnih izkušenj, česar pa ti gimnazija ne nudi.«* (2. f. s.) *»Delo v podjetju ti lahko že zelo zgodaj odpre vrata v svet dela, zato menim, da je ta način izobraževanja ustrezen.«* (2. f. s.) *»Ja. Mislim, da za noben poklic ni preveč praktičnega usposabljanja.«* in (2. f. s.) *»Menim, da ni nič narobe s takšnim načinom izobraževanja, ampak sem prepričana, da ti končana gimnazija odpre veliko več vrat, sploh če še nisi prepričan o svoji nadaljnji karierni poti.«*

Odgovori dijakov nakazujejo na to, da smo vsi enakega mnenja, da takšen način izobraževanja ni napačen. Težave, ki jih vidijo, so v ponujenih vajeniških programih.

Načrt izvajanja vajeništva (NIV) pripravi šola za vsakega vajenca posebej v sodelovanju s pristojno zbornico in podjetjem. V NIV je opredeljeno, kaj se mora vajenec naučiti v šoli in kaj v podjetju. V sklopu raziskovanja sem želela ugotoviti, ali so vajence z načrtom seznanili, ter še bolj pomembno – ali so pri nastajanju načrta sodelovali. Z načrtom so bili seznanjeni skoraj vsi intervjuvanci. Izpostavljajo: (1. f. s.) *»Na kratko pa sem bil seznanjen prek šole in kadrovske službe. Na začetku izvajanja prakse sva z mentorjem pregledala celoten načrt in se po njem orientirala. Pozneje, ko sem dosegel določeno znanje, sem postajal vse bolj samostojen in načrta izvajanja nisem več potreboval.«* (1. f. s.) *»Načrt nam je v šoli pripravila zaposlena oziroma vodja prakse, katera to vodi. Smo dobili zvezek z navodili.«* (1. f. s.) *»Po pošti smo dobili NIV. Načrt so sestavili v šoli, koliko jaz vem.«* (1. f. s.) *»Seznanitev z načrtom pa je bila tudi zelo slaba. Načrt pa je zelo nejasen.«* in (1. f. s.) *»Sem pa bil dobro seznanjen z načrtom prek učiteljev v šoli na prvi dan pouka.«* Samo en intervjuvanec je dejal, da je pri nastajanju NIV lahko sodeloval. Poudarja: (1. f. s.) *»Da, lahko sem sodeloval pri nastajanju načrta. Na kratko pa sem bil seznanjen prek šole in kadrovske službe.«* Ostali intervjuvanci pri nastajanju NIV niso sodelovali. Izpostavljajo: (1. f. s.) *»Ne, nisem mogel sodelovati pri nastajanju načrta.«* (1. f. s.) *»Sodeloval nisem.«* (1. f. s.) *»Načrt so sestavili v šoli, koliko jaz vem, sodeloval nismo nič.«*



Ugotovitve nakazujejo na to, da so vajenci z NIV seznanjeni, vendar pri nastajanju načrta ne morejo sodelovati. Sodelovanje pri nastajanju načrta je zelo pomembno, saj bi bili tako vajenci še bolj seznanjeni s pogoji, ki so v načrtu napisani. Če bi imeli možnost sodelovanja, bi lahko dodali tudi svoje predloge.

### **Zaključek šolanja/vajeništva**

Vajencem in dijakom sem zastavila vprašanje glede zadovoljstva z izbiro programa, ki ga obiskujejo oziroma so ga obiskovali ter ali bi bila njihova vnovična določitev enaka. Večina intervjuvancev (tako dijakov kot tudi vajencev) je dejala, da bi se znova odločili za program, za katerega so se že v prvi vrsti odločili. Izpostavljajo: (1. f. s.) »Ponovno bi se določil za vajeniški program: mizar (SPI), saj sem zelo zadovoljen z zaposlenimi, program po sebi ni težek in se ga lahko z lahkoto opravi.« (1. f. s.) »Ponovno bi se vpisal v isti vajeniški program: oblikovalec kovin – orodjar (SPI), če bi se mogel. Če bi lahko izbral, bi se odločil samo za praktično usposabljanje v podjetju, saj menim, da je učenje teorije neuporabno in bi bilo vseeno, če je ne bi bilo.« (1. f. s.) »Ponovno bi se odločil za vajeniški program: mehatronik operator (SPI).« (1. f. s.) »Če bi moral ponovno izbrati poklic, bi izbral istega, ker so vse druge šole povsem nekoristne in nesmiselne. Bi si pa želel več podpore s strani mentorja.« (1. f. s.) »Če bi se še enkrat vpisovala, bi izbrala isto šolo, saj sem zadovoljna s šolo in me ta poklic res zelo zanima.« (2. f. s.) »Ponovno bi se odločil enako. Končanje štiriletnega programa mi je omogočilo nadaljnje izobraževanje. Bi si pa vseeno želela vsaj nekaj praktičnega izobraževanja, da bi dobila občutek, ali me ekonomija zares dovolj zanima.« (2. f. s.) »Gimnazije še nisem zaključil, vendar bi ponovno izbral enako.« (2. f. s.) »Ja, saj menim, da sem do sedaj prejel veliko strokovnega znanja, ki mi bo pomagalo pri nadaljnjem izobraževanju.« (2. f. s.) »Da, ponovno bi se odločil enako, saj sem se lahko v štirih letih zares odločil, kaj želim.« in (2. f. s.) »Zaradi tega, ker nisem vedela, kaj želim, sem se odločila za najbolj »varno« opcijo in menim, da to ni bila slaba odločitev, vsaj do sedaj ne.« Le dva intervjuvanca sta dejala, da bi se vpisala drugam, če bi znova izbirala. Izpostavljata: (2. f. s.) »Ne, mogoče bi izbral kakšno drugo gimnazijo ali pa se odločil za poklicno šolo in bi tako sedaj lahko imel poklic.« in (1. f. s.) »Ne, za ponoven vpis bi se vpisal drugam zaradi lastnih interesov in ne zaradi šole.«

Z izbiro izobrazbenega programa so mladi v večini zadovoljni. Vajenec, ki se za vnovični vpis ne bi odločil, je poudaril, da je razlog v lastnih interesih, saj ga poklic ne zanima, ne pa zaradi šole. Na tem mestu lahko poudarim, da je prednost vajeništva v tem, da lahko v razmeroma kratkem času ugotoviš, ali ti poklic, za katerega se izobražuješ, ni zanimiv, saj ga izkusiš skozi praktične izkušnje. Za to ni boljšega načina. Če vidiš, da ti poklic ne ustreza, imaš še vedno čas za spremembo svoje karierni poti.

Na mladostnikovo izbiro o poklicni poti, za katero se bo odločil, lahko vpliva veliko različnih dejavnikov. Sedem intervjuvancev od 12 je odgovorilo, da je družina (starši, brat) imela velik vpliv pri njihovi izbiri izobraževalnega programa. Izpostavljajo: (1. f. s.) »Moj oče, saj ima podjetje, ki ga bom podedoval in v njem delam že 5 let. Na vajeništvo so gledali

pozitivno.« (1. f. s.) »Zaradi časa korone se nisem znal odločiti, kam naprej, zato so mi pri odločitvi pomagali starši. Moje mnenje je, da sem se prav odločil, saj moji prijatelji kipijo od zavisti.« (1. f. s.) »Na moj vpis so predvsem vplivali starši in prijatelji.« (1. f. s.) »Oče je vplival na mojo izbiro, saj je bil mnenja, da bom na ta način pridobila več prakse ter se bom tako tudi največ naučila. Z mojo izbiro programa so bili tako starši kot prijatelji zelo zadovoljni ter so me podpirali.« (2. f. s.) »Starši, prijatelji. Z izbiro so bili zadovoljni.« (2. f. s.) »Brat, saj je on tudi obiskoval isto gimnazijo ter je bil z njo zadovoljen. Z izbiro so se strinjali.« in (2. f. s.) »Starši, saj so tudi oni v preteklosti obiskovali Gimnazijo Šentvid«. Trije intervjuvanci so poudarili, da so se za vajeništvo odločili sami ter, da nič ni vplivalo na njihovo izbiro. Izpostavljata: (1. f. s.) »Na mojo odločitev ni vplivalo nič, ta poklic sem izbral sam in mi je pri srcu oziroma sem si ga želel opravljati. Zdelo se mi je logično izbrati vajeniški program. Hotel sem pridobiti karseda največ znanja in izkušenj in mi ni težko delati. Starši, prijatelji, znanci pa so bili zadovoljni z odločitvijo.« (1. f. s.) »Za to obliko izobraževanja sem se odločil sam, nihče ni vplival na mojo izbiro. Takoj, ko sem izvedel za vajeniško obliko izobraževanja, me je pritegnila. Želja po učenju skozi delo (veliko prakse) in plačilo za delo je prav tako zelo vplivalo na mojo odločitev. Vsi so bili ponosni, saj imamo sedaj v družini električarja.« in (2. f. s.) »Nihče, vedno sem si želela na to gimnazijo.« Najmanjkrat pa se je pojavil odgovor, da so prijatelji vplivali na izbiro izobraževalnega programa. Dva sta izpostavila: (2. f. s.) »Prijatelji, saj se jih je veliko odločilo za isto gimnazijo.« in (1. f. s.) »Na moj vpis so vplivali predvsem starši in prijatelji.«

Starši mladostnikov imajo zelo velik vpliv na izbiro programa, ki ga mladostnik obiskuje, in jim včasih omejujejo vstop v poklicno izobraževanje (Dekleva, 2004). Starši mladostnikov iz srednjega razreda so prepričani, da so programi vajeništva zanimivejši za družine nižjega socialnega razreda ter da poklici vodijo do slabše plačanih služb (Cedefop, 2017a, str. 40). To prepričanje lahko krepi družbeno neenakost znotraj sistema izobraževanja (Dekleva, 2004).

Praktično usposabljanje posamezniku omogoča neposreden stik s trgom dela in možnosti za zaposlitev po končanem izobraževanju (Makovec Brenčič, 2017).

Vsi vajenci (1. f. s.) so dejali, da so imeli/bodo imeli možnost za zaposlitev po končanem tretjem letniku vajeniškega usposabljanja. Izpostavljajo: (1. f. s.) »Takoj sem imel možnost se zaposliti pri tem delodajalcu, pri katerem sem opravljal vajeništvo. Osebno menim, da je podjetjem bolj do tega, kakšne delovne sposobnosti imaš in ne toliko do tega, kakšno izobrazbo imaš (vsaj v mojem primeru)« (1. f. s.) »Po končanem šolanju imam zagotovljeno delo v podjetju.« (1. f. s.) »Imam to možnost, ko končam šolanje.« (1. f. s.) »Imel sem možnost zaposlitve« (1. f. s.) »Imel sem možnost nadaljevanja šolanja ali pa takojšne zaposlitve.« in (1. f. s.) »Ne, nisem še zaključila šole. Iz svojih izkušenj bi lahko rekla, da ima vsak vajenec takojšno možnost zaposlitve. Mene čaka še 2 leti, da pridem do tja, in bom nato videla, kako in kaj.« Dva intervjuvanca sta dejala, da sta se po končanem tretjem letniku vajeniškega usposabljanja odločila za nadaljnjo izobraževalno pot v programu PTI. Izpostavljata: (1. f. s.) »Odločil sem se za nadaljevanje v programu PTI.« in (1. f. s.) »Imel sem možnost

*zaposlitve, vendar sem se raje odločil za nadaljevanje v programu PTI. Če bom zaključil program PTI brez problemov, bom nato nadaljeval študij, da pridobim naziv »inženir«.*

Večina dijakov (2. f. s.), ki so izobraževanje že zaključili, se je odločila za nadaljnje izobraževanje in ne za zaposlitev. Izpostavljajo: (2. f. s.) *»Ne, odločil sem se za nadaljnje izobraževanje.«* (2. f. s.) *»Ne, odločila sem se, da nadaljujem študij na Ekonomski fakulteti.«* (2. f. s.) *»Ne, študij sem nadaljevala na fakulteti.«* in (2. f. s.) *»Po končanem študiju bi se želela usmeriti v kemijo.«* V nadaljevanju me je zanimalo, ali menijo, da bi lahko pridobili hitrejšo zaposlitev, če bi se odločili za triletni vajeniški program. Vsi odgovori so bili pritrdilni. Izpostavljajo: (2. f. s.) *»Da, saj če si že na začetku prepričan, kaj želiš početi v življenju, ti vajeniški način izobraževanja olajša in skrajša izobraževalno pot, prav tako pa spoznaš ljudi v podjetju, ki ti lahko nato pomagajo z zaposlitvijo.«* (2. f. s.) *»Ja, saj si že specializiran za nek poklic, v moje primeru pa sem se štiri leta izobraževal na vseh področjih.«* (2. f. s.) *»Seveda, saj imaš praktične izkušnje, podjetje te pozna, ve, ali si primeren za njihovo podjetje.«* (2. f. s.) *»Z vajeništvom bi hitreje dobili zaposlitev, saj te že program usmeri ter po drugi strani omeji na določen poklic.«* (2. f. s.) *»Ja, saj imaš že praktične izkušnje, ki ti pri iskanju zaposlitve lahko zelo pomagajo.«* (2. f. s.) *»Ja, vendar glede tega, kar jaz želim, ni to najbolj optimalna pot izobraževanja.«*

Na koncu pa me je še zanimalo mnenje vajencev (1. f. s.) o tem, ali so prepričani, da poklicna izobrazba vodi do dobro plačanih služb. Polovica vajencev pravi, da nadaljnje izobraževanje vodi do boljnih možnosti za dober zaslužek. Poudarjajo: (1. f. s.) *»Če bom zaključil program PTI brez problemov, bom nato nadaljeval študij, da pridobim naziv »inženir« ter tako pridobim boljšo plačilo«* (1. f. s.) *»Nisem povsem prepričan, da bi to držalo, saj menim, da višina stopnje izobrazbe vsekakor lahko vpliva tudi na višino plače.«* in (1. f. s.) *»Menim, da nadaljnje izobraževanje pomeni višje možnosti za boljši zaslužek kot pa samo npr. delavec v proizvodnji, ampak jaz se v to ne želim spuščati, saj mi šola ni pri srcu.«* Dva pa pravita, da že zaključeno poklicno izobraževanje lahko vodi do dobrega zaslužka. Izpostavljajo: (1. f. s.) *»Poklicna izobrazba je najboljši način za doseg dobrega plačila.«* in (1. f. s.) *»Če končaš študij, je velika verjetnost dobrega zaslužka.«*

Mnenje anketirancev se bolj nagiba k temu, da samo zaključeno triletno vajeništvo vodi do slabše plačanih služb.

Nazadnje pa sem želela še ugotoviti, ali so intervjuvanci trenutno zaposleni in opravljajo poklic, za katerega so se izobraževali. Trije intervjuvanci še niso zaposleni, saj še niso zaključili vajeništva. Navajajo: (1. f. s.) *»Še vedno sem v šoli, vendar v prostem času še vedno delam vsak dan, saj me delo veseli.«* (1. f. s.) *»Trenutno še vedno opravljam poklicno šolo. Včeraj sem zaključil s počitniškim delom v istem podjetju, kjer sem opravljal vajeništvo. Meni je bilo fenomenalno.«* (1. f. s.) *»Ne, saj sem šele zaključila prvi letnik vajeniškega programa.«*

Drugi trije pa so že zaposleni in vsi opravljajo poklic, za katerega so se izobraževali. Izpostavljajo: (I. f. s.) »Zaposlen sem točno 27 dni in delam to, za kar sem se šolal.« (I. f. s.) »Da, zaposlen sem v podjetju, v katerem sem opravljal vajeništvo.« in (I. f. s.) »Trenutno še vedno opravljam poklicno šolo. Včeraj sem zaključil s počitniškim delom v istem podjetju, kjer sem opravljal vajeništvo. Meni je bilo fenomenalno.«

## 5 DISKUSIJA

### 5.1 Interpretacija rezultatov

**RV1: Kako razvijati vajeništvo v Sloveniji, da bo privlačno tako za dijake kot za podjetja? Na normativni ravni naj bi bil sistem odličen, saj dijaki pridobijo znanja, spretnosti in so hitreje usposobljeni za poklic, ki ga želijo opravljati. A kje se potem skriva vzrok za tako majhno zanimanje med mladimi?**

Za vajeniško obliko izobraževanja je značilno, da večji del programa poteka pri enem ali več delodajalcih v podjetju, preostanek pa v šoli (Makovec Brenčič, 2017). Praktično usposabljanje v podjetju predstavlja številne pozitivne učinke, zlasti večjo usklajenost med potrebami na trgu dela in izobraževanjem, lažji prehod iz izobraževanja na delo oziroma zgodnjo poklicno specializacijo, bolj usklajeno ponudbo in povpraševanje po kadrih in zgodnejše zaposlovanje mladih (Resnik, 2021). Podjetje, ki usposablja vajenca, lahko poveča sposobnost podjetja za rast, inovacije in konkurenčno delovanje. Podjetja z vajeništvom spodbujajo medgeneracijsko učenje, saj je mentor v podjetju običajno starejši usposobljeni delavec (Cedefop, 2017a).

Najpomembnejši problem, s katerim se sooča Slovenija, je pomanjkanje visokokvalificiranih delavcev, razlog je lahko v neustreznih kvalifikacijah mlajših. Da bi bila Slovenija konkurenčna v mednarodnem gospodarskem okolju, nujno potrebujemo visoko usposobljene kadre. Del tega problema lahko rešimo z vajeništvom. Lahko bi rekli, da vajeništvo predstavlja dragoceno naložbo v prihodnost, saj podjetjem omogoča, da zadovoljijo svojo bodočo potrebo po kvalificiranih delavcih, saj vajenci veliko prispevajo v podjetje že med usposabljanjem (BMDW, 2020).

Avstrijski pristop k PIU in njihov dvojni sistem usposabljanja vajencev je v prihodnost usmerjena poklicna pot PIU, ki nudi idealno kombinacijo teoretičnega znanja, praktičnih veščin in pomembnih ključnih kvalifikacij. V Avstriji se vajenci zavedajo prednosti vajeništva. Zdi se, da imajo države, ki zagotavljajo visoko stopnjo poklicnega usposabljanja, boljše možnosti za zaposlitev v primerjavi z državami, ki se osredotočajo zlasti na izobrazbene kvalifikacije (BMDW, 2020).

Drugi zelo velik problem, s katerim se srečuje Slovenija, je naraščajoča brezposelnost mladih. Tudi ta problem lahko država rešuje z vajeniškim programom izobraževanja.

Podjetja, ki prostovoljno ponujajo vajeniško usposabljanje, ključno prispevajo k zmanjšanju brezposelnosti mladih (Wolter, 2012). Je pa potrebno poudariti, da zaključek vajeništva ne pomeni nujno zaposlitev med podjetjem in vajencem. Zato podjetja, ki se odločijo za vajeniško usposabljanje, ne delujejo samo v lastnem interesu, ampak prispevajo v korist vseh gospodarskih panog (BMDW, 2020).

Ob temeljnem vprašanju sem si zastavila še podvprašanja, s katerimi sem poskušala odgovoriti na glavno raziskovalno vprašanje.

## **RV2: Kaj so prednosti in kaj slabosti vajeniškega sistema v Sloveniji in tujini?**

### Odzivnost na trgu dela

#### – Prednosti

Obstajajo institucionalni postopki, ki omogočajo, da se vajeništvo odziva na potrebe trga dela ali pa jih predvideva. Rezultate in učinke vajeništva se redno spremlja in ocenjuje.

S pomočjo odprtega kurikulumu se izobraževalni program PSI oblikujejo tako, da del izobraževalnega programa (20 %) določijo šole skupaj s socialnimi partnerji, ostali del (80 %) pa država. Gre za bolj individualiziran in fleksibilen pristop, ki zagotavlja doseganje vseh učnih izidov tako, da so izpolnjene potrebe učencev in podjetij (Klarič, Lenič & Mali, 2018).

Pomembna prizadevanja so bila vložena z vlaganjem v nove MIC. MIC igrajo pomembno vlogo pri podpiranju podjetij in šol pri vsebinah, ki se jih učenci ne morejo naučiti v podjetjih in šoli (Cedefop, 2017c).

Kratkoročne potrebe trga dela lahko podjetja sporočijo prek objave učnih mest. Analiza objavljenih učnih mest za usposabljanje lahko delno služi kot predstavitev potreb trga dela na področju poklicev, ki jih zajemajo triletni programi (Cedefop, 2017a).

Sodobni sistem PIU v Avstriji se mora hitro in fleksibilno odzivati na nove zahteve v gospodarstvu in na področju tehničnega razvoja. Nenehno razvijanje vajeniškega usposabljanja je zato ključno, predvsem s stalno posodobitvijo celovitega vajeniškega poklicnega okolja. V zadnjih letih so se posebej dobro razvila združenja za usposabljanje, kjer lahko vajenci in tudi mentorji pridobijo dodatne kvalifikacije, kot so prakse, tuji jeziki, povezani z delom, itn. (Federal Ministry for Digital and Economic Affairs (BMDW, 2020).

Aktivnosti znotraj projekta »Usposabljanje mentorjev 2021–2023« prispevajo k izboljšanju odzivnosti sistema PIU na potrebe trga dela (Usposabljanje mentorjev 2021–2023, brez datuma).

– Slabosti

Izboljšanje odziva PIU na potrebe trga dela je v središču razvoja učnih načrtov.

Ni enotnega razumevanja vloge MIC.

Potrebe po izobrazbi spremlja ZRSZ prek statistike prostih delovnih mest in informacij, ki jih prejme od delodajalcev. Zavodi nimajo pregleda nad vsemi potrebami trga dela (Cedefop, 2017a).

### Delovni in učni pogoji za vajence

– Prednosti

Obveznosti in pravice vajencev so zakonsko določene in so opredeljene v 18. členu ZVaj. Pravice in obveznosti dijaka, opredeljene v ZPSI-1 v 41. členu, se bistveno ne razlikujejo od pravic in obveznosti, opredeljenih v ZVaj, saj status vajenca ostaja enak statusu dijaka (Cedefop, 2017a).

Vajeništvo je privlačna možnost za učence. Vajeništvo velja za učinkovit način prehoda med delom in šolo. Z izmenjevanjem šolskega in delovnega okolja vajenci razvijejo praktične spretnosti in znanja, ki so pomembna za trg dela in potrebe delodajalcev. Vajenci razvijajo mehke spretnosti, kot so reševanje težav, timsko delo, komunikacija itd., katerih ni dovolj po mnenju delodajalcev. Spretnosti, pridobljene prek PUD, je težje pridobiti v tradicionalnem šolskem okolju (Makovec Brenčič, 2017).

Obstoj organizacije, ki vajence seznanja s pravicami in odgovornostmi vseh strani ter jim nudi podporo v primeru težav. Šola je običajno organ, ki je odgovoren za seznanjanje dijakov z njihovimi pravicami in obveznostmi. Ko nastanejo težave, jih podjetja in dijaki poskušajo rešiti sami, če to ni mogoče, se vključi šola. Včasih pa se za posredovanje povabi CPI ali zbornice (Cedefop, 2017a, str. 63).

Vajenec ima dostop do storitev karijerne orientacije in svetovanja. Karierna orientacija in svetovanje sta za večino deležnikov (dijake, delodajalce, CPI, ACS) ključna za uspešno vajeništvo in na splošno poklicno izobraževanje. Na voljo so različni informacijski kanali, veliko storitev in informacijskih točk karijerne orientacije in svetovanja (Cedefop, 2017a).

– Slabosti

Status vajenca je eden izmed najbolj spornih nerešenih vprašanj v Sloveniji. Socialni partnerji niso bili pripravljene sprejeti vajencev kot zaposlenih, kot je to sprva predvideval osnutek zakona. Razprave in pogovori o osnutku ZVaj so se zaključili z opredelitvijo vajenca kot dijaka z omejenimi zaposlitvenimi ugodnostmi. To stališče so podprle zbornice. Ta rezultat predstavlja resen izziv za izvajanje vajeništva, saj se določila za vajeništvo ne ločijo jasno od določil za PUD, razen glede časa, ki ga vajenec

preživi v podjetju pri delodajalcu. Lahko bi rekli, da je vajenec hkrati dijak in hkrati vajenec (Cedefop, 2017a). Primer dobre prakse pa lahko enačimo s statusom vajenca v Avstriji. Vajenec ima v Avstriji zelo zaščiten status, saj ne sme opravljati nadur do 1. leta, ima pet tednov dopusta, če ga želi delodajalec odpustiti, mora razloge pojasniti staršem in posebni organizaciji, ki skrbi za nadzor nad vajeništvom. Lahko bi rekli, da je status vajenca bolj zaščiten kot za delavce v rednem delovnem razmerju (Dernovšek, 2016).

V času raziskave, ki sem je opravila v sklopu magistrskega dela, sem prišla do zaključka, da je treba karierno orientacijo krepiti ter da mora biti individualizirana. Karierne orientacije in svetovanja se je treba lotiti prej, šole bi morale izoblikovati strategijo, s katero bi zagotovile podporo učencem že v zadnjih dveh letih osnovne šole. Privabiti je treba starše kot partnerje pri sprejemanju odločitev o karierni poti otrok. Delodajalci bi se morali bolj vključiti v dejavnosti, povezane s karierno orientacijo v osnovnih šolah. Izvajalci karierne orientacije morajo biti bolj usposobljeni in seznanjeni s programi PSI.

### Zagotavljanje kakovosti

#### – Prednosti

Odgovornosti za zagotavljanje kakovosti so razdeljene. V tržnem gospodarstvu ni mogoče organizirati kakovostnega poklicnega izobraževanja brez soudeležbe in soodgovornosti zbornic, delodajalcev in njihovih združenj (Makovec Brenčič, 2017).

Zagotavljanje kakovosti temelji na načelih EQAVET in je postalo sestavni del PSI. Okvir EQAVET vsebuje deset kazalnikov kakovosti, ki pa so oblikovani tako, da temeljijo na dokazih in so usmerjeni k rezultatom. Kazalniki šolam olajšajo vrednotenje delovanja in doseganje zastavljenih ciljev. S pomočjo samoocene lažje načrtujejo izboljšave in jih tudi izpeljujejo, na dolgi rok pa zagotovijo odziven sistem vodenja, kakovostno izobraževanje in usposabljanje, odzivnost na potrebe učencev, delodajalcev, zaposlenega osebja, lokalnega okolja in drugih deležnikov v okolju (Cedefop, 2017a).

### Mehanizmi financiranja in delitve stroškov

#### – Prednosti

Država je odgovorna za financiranje strokovnih in poklicnih šol ali plačila štipendij za vajence. Včasih je na voljo tudi finančna podpora vlade šolam in podjetjem za PUD. PSI je za vse, razen za odrasle, brezplačno. Obstajajo splošne spodbude (davčni odbitki, subvencije) za podjetja, da sprejmejo vajence.

Podjetje je po ZVaj dolžno vajencu izplačati plačo. Delodajalec krije obvezno zavarovanje za poškodbe pri delu in zdravstveno zavarovanje, stroške za prehrano in prevoz ter vajencem izplačuje vajeniško nagrado. Sladno z ZVaj (2021, 20. člen) mora delodajalec vajencu za čas PUD izplačati mesečno vajeniško nagrado v denarni obliki.

Organizacija in trajanje vajeništva omogočata podjetju, da dobi naložbo povrnjeno z delom vajencev. Podjetje potem, ko vajenec zaključi z delom, pridobi strokoven in kompetenten kader, s katerim bo gradil svojo konkurenčnost (Makovec Brenčič, 2017).

– Slabosti

Skladno z ZVaj mora v Sloveniji delodajalec vajencu za čas praktičnega usposabljanja z delom zagotoviti povračilo stroškov prehrane in prevoza, stroškov v zvezi s terenskimi dodatki in službeno potjo v enaki višini kot velja za delavca, zaposlenega pri delodajalcu, ki usposablja vajence. Vsi našteti stroški bremenijo delodajalca. Zahtevani stroški lahko postanejo resno finančno breme in ovira za podjetja, še posebej za mala in srednje velika podjetja, da sprejemajo vajence (ZVaj). V Avstriji se prispevki delno trgajo delodajalcu, delno vajencu. Podjetje plača vajencem večino stroškov javnega prevoza, malico pa si mora vajenec plačati sam (Dernovšek, 2016).

Podjetje je dolžno financirati zaščitno in drugo opremo, vendar šole in dijaki navajajo, da si jo morajo kupiti sami. Do manj težav prihaja v večjih tehnološko naprednih podjetjih. Financiranje opreme za dijake v sektorjih, kot so kovinska industrija in mizarstvo, predstavlja kar veliko težavo, saj je zelo draga. Šole prejmejo nekaj denarja iz proračuna, da bi pokrili stroške materiala, vendar je ta znesek pogosto premajhen (Cedefop, 2017a).

Financiranje MIC ni dovolj transparentno zaradi nedefiniranega statusa teh ustanov. MIC so navadno ustvarjeni kot organizacijske enote znotraj šolskih centrov. Infrastruktura se financira zlasti iz sredstev ESS. Ministrstvo krije le stroške direktorja, medtem ko so stroški drugih zaposlenih kriti iz komercialnih dejavnosti centrov ter s sodelovanjem pri različnih državnih in evropskih projektih. Ker prejmejo sorazmerni majhen delež javnih sredstev, morajo biti inovativni in podjetni (Cedefop, 2017a, str. 43).

Sistemskih finančnih spodbud, ki bi spodbujale podjetja, da sprejmejo dijake, ni. Obstajajo le subvencije za projekte. Vlada želi s finančnimi sredstvi spodbujati podjetja in zbornice k vajeništvu. Nefinančna podpora države za podjetja in šole se splošno ocenjuje kot nezadostna (Cedefop, 2017a).

### Strokoven zahtevek in podpora mentorjem v podjetju

– Prednosti

Podjetja morajo za spremljanje vajencev imenovati usposobljenega člana osebja (v nadaljevanju mentorja). Mentor usposablja vajence v času njegovega PUD in vajencu nudi podporo ter pomoč. Za mentorja v podjetju je na voljo projekt »Usposabljanje mentorjev 2021–2023« za nadgradnjo pedagoških in drugih prenosljivih kompetenc (Cedefop, 2017a).



Obstaja jasna določitev, kdo (mentor ali učitelj v podjetju) ima glavno odgovornost za učenje vajencev (Cedefop, 2017a).

– Slabosti

Pomanjkanje komunikacije med šolo in podjetjem (mentorjem). Mentor mora naučiti vajenca, kako bolj teoretično razmisliti o praktičnih težavah (Cedefop, 2017a).

Mentor lahko izobražuje naenkrat več vajencev, kar pa pomeni, da posledično vajenci ne morejo dobiti enakih izkušenj, kot če bi mentor usposabljal enega ali dva vajenca (Cedefop, 2017a).

### Vključevanje in podpora podjetjem

– Prednosti

Pravice in obveznosti podjetij so zakonsko določene (Cedefop, 2017a). ZVaj v 19. členu določa dva glavna pogoja (verificirana vajeniška učna mesta in kvalificiran mentor), ki omogočata, da lahko delodajalec usposablja vajenca (ZVaj).

Obstajajo minimalne zahteve za podjetja, ki so pripravljena zagotoviti mesta za vajence. Po ZPSI-1, člen 32.a, je verifikacija učnih mest postopek preverjanja ustreznosti minimalnih pogojev glede opreme, delovnega prostora in dejavnosti, ki jih mora zagotavljati delodajalec (ZPSI-1).

### Sodelovanje med šolo in podjetjem

- Prednosti

Med podjetjem in šolo obstaja jasna razdelitev odgovornosti ter uveljavljeni mehanizmi za izmenjevanje povratnih informacij (Cedefop, 2017a). ZVaj v 10. členu opredeli, da šole in podjetja sodelujejo pri izpeljavi izobraževalnega programa z namenom zagotavljanja kakovosti izvajanja programa. Šola je odgovorna za kakovost izobraževalnega dela v šoli, delodajalec pa je odgovoren za kakovost PUD (Cedefop, 2017a).

Podjetje, šola in vajenec skupaj razvijejo NIV, ki temelji na poklicnem standardu in na izobraževalnem programu. NIV zagotavlja, da učenje v podjetju zajema celoten sklop praktičnih kompetenc in spretnosti, ki jih zahteva kvalifikacija (Cedefop, 2017a).

### Vsebina usposabljanja in učni izidi

– Prednosti

Praviloma so trajanje, vsebina in pričakovani učni izidi v podjetjih in šolah jasno razporejeni in oblikujejo povezano zaporedje, ki ga zagotavlja struktura programov PSI (Cedefop, 2017a). Odprti kurikulum in vsebine usposabljanja je treba razvijati in z njim podpirati bolj individualiziran in fleksibilen pristop ter zagotavljanje doseganja vseh učnih izidov, tako da so izpolnjene potrebe učencev in podjetij. Zraven formalnih učnih

izidov, ki so opredeljeni v programih, lahko posamezni načrti vsebine usposabljanja vključujejo dodatne kompetence za posameznega vajenca, ki jih lahko pridobi glede na specializacijo podjetja in svoje zanimanje (Klarič, Lenič & Mali, 2018).

Končna ocena je skupna za usposabljanje v podjetju in izobraževanje v šoli. Končno ocenjevanje izvajajo in usklajujejo šole. Trenutno je ocena dijakov informativne narave in ni vključena v končno šolsko oceno. Delodajalci nimajo niti pristojnosti niti želje za ocenjevanje dosežkov dijakov ter za formalno ocenjevanje nimajo na voljo različnih postopkov. Podjetja si želijo zgolj motivirati dijake, ne želijo pa prevzemati odgovornosti za ocenjevanje. Nekatere šole spodbujajo podjetja, da za ocenjevanje dijakov uporabljajo ocenjevalne liste, ki jih je razvil CPI. Z uporabo ocenjevalnih listov ocenjujejo dijake v različnih kategorijah. A je odvisno od delodajalca, ali bo predlagane ocenjevalne liste uporabil (Cedefop, 2017a).

#### – Slabosti

Vseeno pa se postavljajo vprašanja o zasnovi poklicnega standarda ter razmerju med poklicnim standardom in izobraževalnim programom. Slednje je povezano z nesoglasji o vsebini usposabljanja za vajeniško obliko izobraževanja. Vsi programi SPI in SSI ter VSI v Sloveniji temeljijo na poklicnih standardih. Navadno en program temelji na več standardih in vsak tudi vključuje splošne predmete in druge elemente, zato lahko rečemo, da so številni programi široki. Širina programov predstavlja predmet nesoglasja med zbornicami in izobraževalnim sektorjem. Na zbornici vidijo širino programa kot oviro pri vzpostavitvi sistema vajeništva, prav tako tudi podjetja, saj ne morejo obvladati vseh poklicev. Izvajalci izobraževanja in ministrstvo pa poudarjajo, da morajo biti programi PSI in vajeništvo široki ter ohraniti enak izobrazbeni standard kot šolska oblika, saj si želijo, da obe poti zajemata enake učne izide in vodita do iste formalne kvalifikacije (Cedefop, 2017a).

### Upravljanje

#### – Prednosti

Odgovornosti in vloge ključnih akterjev (podjetij, šol, države, ponudnikov PSI, socialnih partnerjev) na lokalni, regionalni in državni ravni so jasno opredeljene (Cedefop, 2017a).

Socialni partnerji priznavajo in razumejo pomen vajeništva za usposobljeno delovno silo (Cedefop, 2017a). Socialno partnerstvo je temelj PSI v RS, podobno velja tudi za ostale države članice EU, ki imajo razvite sisteme. Za vse države je zelo pomembno, da delodajalci sodelujejo s šolami pri usposabljanju dijakov za pridobivanje poklicnih kompetenc oziroma opravljanje določenega poklica. Socialno partnerstvo v Sloveniji uresničujemo pri programiranju, načrtovanju in izvajanju PSI (Makovec Brenčič, 2016).

Predstavniki delojemalcev in delodajalcev so aktivno vključeni na vseh ravneh (Cedefop, 2017a).

– Slabosti

Razdelitev odgovornosti med podjetja, socialne partnerje in šole je eden izmed najzahtevnejših izzivov pri urejanju in uvajanju vajeništva v Sloveniji. Vloge in odgovornosti deležnikov ne temeljijo na konsenzu in niso bile povsem premišljene. Pomembnejšo vlogo pri načrtovanju in izvajanju PUD in vajeništva bi morala imeti socialna partnerstva, predvsem na lokalni in regionalni ravni, s sodelovanjem zbornic in sindikatov (EQAVET NRP v Sloveniji, 2017).

V PSI na strateški ravni so vključeni socialni partnerji. Socialno partnerstvo je zasnovano na zakonu, vendar ne deluje povsem dobro in to ne samo zaradi vrzeli v ureditvi, ampak zato, ker veliko vidikov velja za samoumevne ali pa temeljijo na osebnih stikih ali ustnih dogovorih (Cedefop, 2017a, str. 40).

### Umeščenost v sistem izobraževanja in usposabljanja

– Prednosti

Vajeništvo je urejeno in opredeljeno v pravnem okviru (priznana učna pot, ki je zakonsko regulirana (Cedefop, 2017a).

Vajeništvo vodi do formalno priznanih kvalifikaciji, ki zajema učenje v podjetju in šoli (Cedefop, 2017a).

Vajeništvo ponuja tako vertikalne kot horizontalne poti za nadaljnje izobraževanje na višjih stopnjah. Po opravljenem zaključnem izpitu se vajenec lahko zaposli ali pa nadaljuje svojo izobraževalno pot v PTI (CPI, brez datuma b). PTI omogoča vajencem pridobiti poklicno maturo in srednjo strokovno izobrazbo (SSI) (Cedefop, 2017a).

– Slabosti

V Sloveniji se vajeništvo izvaja zgolj v rednem izobraževanju. Na Danskem in v Avstriji lahko vajeništvo opravljajo tudi odrasli, starejši od 25 let, in brezposelni (Dernovšek, 2016).

### **RV3: Kaj je ključno za dobro sodelovanje med šolo in podjetji?**

ZPSI-1 poudarja, da so podjetja, šole in zbornice formalno odgovorne za zagotavljanje PUD, vendar splošno velja, da imajo šole glavno vlogo pri usklajevanju PUD. Sodelovanje in komuniciranje med deležniki sta ključna dejavnika za uspeh vajeništva. Ker ZVaj ne določa točno vlog vseh deležnikov pri izvajanju vajeništva, je treba biti še posebej pozoren na ustrezno delitev odgovornosti med delodajalci in šolo (Cedefop, 2017a).

Pomembno je, da delodajalci sodelujejo pri opredelitvi učne vsebine in učnih izidov. Delodajalec mora vajencem zagotoviti finančno nagrado, jim omogočiti, da pridobijo poklicne kompetence, nadzorovati dejavnosti dijakov in jih seznaniti z varnostnimi predpisi,

vajencem skladno z izobraževalnim programom zagotoviti kakovostno PUD na verificiranem vajeniškem učnem mestu, jih seznaniti z vsebino kolektivne pogodbe, ki določa njihove pravice in odgovornosti (Cedefop, 2017a, str. 44).

Šole so odgovorne za usklajevanje vajeniške in šolske oblike izobraževanja. Sistem je odvisen od pobud šol, da pritegnejo podjetja in z njimi sodelujejo. Šole imajo človeške vire, izkušnje in znanja, da pripravijo dijake na PUD, ovrednotijo dosežke dijakov in izboljšajo sodelovanje s podjetji. Šole morajo za vpisane dijake zagotoviti učna mesta za PUD, iz katalogov znanj izbirajo učne cilje in kompetence za PUD (Cedefop, 2017a, str. 42). Šole pripravijo dokumentacijo za PUD in seznanjajo podjetja z zahtevami, ki so povezane s PUD (Cedefop, 2017c). Delodajalec mora zagotoviti kvalificiranega mentorja. Mentor usposablja vajenca v času njegovega praktičnega usposabljanja v podjetju in mu nudi podporo ter pomoč, spremlja vajeniški dnevnik, redno spremlja vajencev napredek in v sodelovanju z učiteljem ocenjuje vajenčevo doseganje učnih ciljev (Cedefop, 2017a)

Dva intervjuvanca sta zatrdila, da sta znanje, ki sta ga kasneje lahko uporabila tudi v podjetju, pridobila tudi v šolskem okolju, medtem ko so ostali intervjuvanci menili, da so večino znanja pridobili v podjetju v okviru praktičnega usposabljanja. Skoraj večina intervjuvancev je bila torej mnenja, da šola ne pripravi dobro dijakov na PUD, saj znanj, pridobljenih v šoli, ne morejo nato uporabiti v podjetju, saj se po mnenju intervjuvancev zelo razlikujejo. Večina intervjuvancev je odgovorila, da podjetje pričakuje znanje od vajencev. Le eden pa je dejal, da podjetje ni pričakovalo predhodno pridobljenega znanja. Večina intervjuvancev se strinja, da so od mentorja v podjetju prejeli največ praktičnega znanja. Zgolj en intervjuvanec pa je odgovoril, da se od mentorja ni nič naučil in da je vse znanje pridobil od sodelavcev.

Eden izmed dejavnikov, ki ovira razvoj vajeništva, je pomanjkanje ustreznih izobraževalnih programov (Cedefop, 2017a). Sodelovanje med šolo in podjetjem ni povsem usklajeno, saj šolski program ne vključuje znanj, ki jih nato podjetje zahteva od vajencev. Podjetja so mnenja, da je stopnja znanja in spretnosti dijakov, ki jih sprejmejo, nizka ali neskladna s potrebami podjetja (Cedefop, 2017a). To nakazuje na pomanjkanje komunikacije med šolo in podjetjem. Podjetja bi morala jasno izraziti, kakšna teoretična znanja pričakujejo od vajencev, ta znanja bi morala biti nato vključena v izobraževalni predmetnik. Podobno velja tudi za mentorje v podjetjih, ki bi morali biti jasno seznanjeni s teoretičnimi znanji, ki jih vajenci pridobijo v okviru teoretičnega izobraževanja v šoli. Mentor bi moral v program vajeništva vključiti ta znanja in jih predstaviti na praktičen in uporabne način.

Nekatere dele izobraževalnega programa je mogoče prilagoditi lokalnim potrebam trga dela in interesom lokalnih podjetij. Glavno orodje šol je odprti kurikulum. Nekatere šole uspešno privabljajo podjetja k tovrstnemu sodelovanju, nekatere pa oblikujejo module odprtega kurikuluma za druge izobraževalne namene, npr. zagotavljanje dodatne učne podpore dijaku ali obravnavanje tem, ki so bližje strokovnemu znanju učiteljev (Cedefop, 2017a). Odprti kurikulum in vsebine usposabljanja je treba razvijati in z njim podpirati bolj

individualiziran in fleksibilen pristop ter zagotavljanje doseganja vseh učnih izidov, tako da so izpolnjene potrebe učencev in podjetij (Klarič, Lenič & Mali, 2018).

V projektu »Usposabljanje mentorjev 2021–2023« se izvajajo brezplačna usposabljanja za mentorje študentov na praktičnem izobraževanju, dijakov na PUD in vajencev. Udeleženci se usposabljujejo za izvajanje poučevanja mladih, ki se izobražujejo za pridobitev prvega poklica v programih SPI in VSI. Aktivnosti znotraj projekta prispevajo k izboljšanju privlačnosti PIU, izboljšanju odzivnosti sistema PIU na potrebe trga dela, večji kakovosti usposabljanja mladih v podjetjih in k širitvi mreže sodelovanja med gospodarstvom in šolstvom (Usposabljanje mentorjev 2021–2023, brez datuma).

#### **RV4: Ali je vzrok pomanjkanje medijske promocije sistema?**

Strategije za promocijo vajeništva (medijska promocija) in sistemske spodbude v Sloveniji ne obstajajo. Organizacija PUD se zanaša le na pobude šol in njihove spodbude privabiti podjetja, kar vodi do različne kakovosti sodelovanja. Zbornice so odgovorne za verifikacijo učnih mest skladno s Pravilnikom o verifikaciji, ki ga oblikuje MGRT (Cedefop, 2017a, str. 41). Podjetja morajo imeti verificirana učna mesta, s katerimi dokažejo, da izpolnjujejo določene kadrovske in materialne pogoje. Odgovornost šole pa je, da izbere med verificiranimi podjetji. Šole v praksi zelo pogosto ne stopijo v stik z zbornicami in ne uporabljajo seznamov verificiranih učnih mest za usposabljanje, namesto tega uporabljajo druge komunikacijske kanale, kot so spletne strani podjetij in osebni stiki. Nekatere šole ali šolski centri niso zadovoljni s postavljenimi merili in zato celo postavljajo višje zahteve za podjetja, ki jih izberejo za svoje dijake (Cedefop, 2017a).

Evropska komisija je ustanovila Evropsko zavezo za vajeništvo (v nadaljevanju EAfA), ki povezuje javne organe, podjetja, izvajalce poklicnega izobraževanja, mlade, socialne partnerje in druge ključne akterje, ki so zainteresirani za promocijo različnih oblik vajeništva v Evropi. Tudi Slovenija je podpisnica zaveze (Klarič, Šlander, Kumer & Škapin, 2014).

Dva intervjuvanca (vajenca) sta dejala, da sta bila seznanjena z vajeniško obliko poklicnega izobraževanja v osnovni šoli, na razredni uri ali pa pri socialni delavki. Druga dva sta bila seznanjena v srednji šoli na informativnem dnevu ter s predstavitvijo portala Mojaizbira.si. Zadnja dva pa sta dejala, da sta bila seznanjena z vajeništvom od družinskih članov ter prijateljev.

Večina intervjuvancev (dijakov) je dejala, da so jim predstavili programe v osnovni šoli na razredni uri ter jim v okviru razredne ure predstavili portal Mojaizbira.si. Le en intervjuvanec je dejal, da je bil informiran o programih pri socialni delavki ter na informativnem dnevu. Zadnji intervjuvanec pa pravi, da jih je osnovna šola peljala na ogled dveh podjetij ter da se je samoiniciativno odločil poiskati informacije na spletni strani Karierno središče, kjer lahko dostopaš do informacij o možnostih izobraževanja.

Slovenija se vedno bolj zaveda, kako pomembno je mlade prepričati, da je poklic, pridobljen z vajeništvom, stabilna osnova za zaposlitev in da je znanje, ki ga bodo s tem pridobili, kakovostno. V Sloveniji imamo kar nekaj načinov, kako šole poskrbijo za promocijo poklicev in izobraževalnih programov. To so spleto mesto MojaIzbira.si, sejem Informativa, informativni dnevi na srednjih šolah, karierni sejmi, poklicne tržnice, roditeljski sestanki, dnevi odprtih vrat, dogodki Potujoča razstava poklicev, Ulica obrti, Obrtna pot in podobno. Ni pa povsem nič medijske promocije in sistemskih spodbud.

Enega izmed večjih izzivov predstavljata slabo družbeno dojemanje in ugled triletnih programov SPI (vajeništva). Posledično se večina mladih odloča za programe gimnazijske ali srednje tehnične šole.

Skoraj vsi intervjuvanci (dijaki) so se strinjali, da so bili ustrezno seznanjeni z vajeniškim načinom izobraževanja. Samo en intervjuvanec pa je izpostavil, da za vajeniško izobraževanje in usposabljanje še ni nikoli slišal. Razlogi, da se za vajeništvo kljub seznanjenosti niso odločili, so prepričanja intervjuvancev, da so programi namenjeni osebam, ki imajo težave pri učenju in da so ponujeni programi nezanimivi. En intervjuvanec je omenil, da še ni prepričan o svoji karierni poti, zato se je raje odločil za obiskovanje gimnazije, saj si je na ta način omogočil štiri dodatna leta za razmislek.

Težava negativnega družbenega dojemanja vajeniških programov ni v slabi promociji, ampak v prepričanju, da so programi vajeništva zanimivejši za mlade, ki so o svoji karierni izbiri že odločeni ali pa imajo težave pri učenju ter jim praktično učenje predstavlja lažji izziv.

V Sloveniji se vajeništvo ponuja zgolj dijakom v rednem izobraževanju. Na Danskem in v Avstriji lahko vajeništvo opravljajo tudi 40- ali 50-letniki in brezposelni. Je pa pomembno omeniti, da večina podjetij starejših vajencev ne bo zaposlila (Dernovšek, 2016). Eden od intervjuvancev (dijak) je poudaril, da še ni prepričan o svoji karierni poti ter da potrebuje čas za razmislek. Če bi Slovenija ponujala vajeniško izobraževanje tudi za odrasle, bi se lahko intervjuvanec odločil za vajeništvo po končanem izobraževanju na gimnaziji, če bi kasneje ugotovil, da ga poklici, ki jih vajeništvo ponuja, res zanimajo.

**RV5: Ali je vzrok prepričanje dijakov in njihovih staršev, da mora biti otrok vključen v splošno srednješolsko izobraževanje in ne programe srednjega poklicnega izobraževanja, v katero spada tudi vajeniška oblika izobraževanja?**

Štirje od intervjuvancev (vajencev) so odgovorili, da so starši imeli velik vpliv pri njihovi izbiri vajeniškega programa. Le dva intervjuvanca (vajenca) pa sta poudarila, da sta se za vajeništvo odločila sama ter da nič ni vplivalo na njuno izbiro.

Večina intervjuvancev (dijakov) je dejala, da je na njihovo odločitev, da se vpišejo v splošni srednješolski izobraževalni program (gimnazijo), vplivala družina (starši, brat) ter da so

starši izbiro podpirali. Dva intervjuvanca pa sta dejala, da sta se odločila za določeno gimnazijo zaradi vpliva prijateljev.

Za slabo družbeno dojetje in ugled triletnih programov SPI (tudi vajeništva) so odgovorni tudi starši mladostnikov, saj so prepričani, da so programi vajeništva zanimivejši za družine nižjega socialnega razreda. Posledično se številni starši iz srednjega razreda izogibajo tem programom, saj so prepričani, da povprečen dohodek zaposlenih raste z višanjem stopnje izobrazbe (Cedefop, 2017a, str. 40). Starši želijo, da njihovi otroci študirajo, se še naprej izobražujejo, prav tako pa je za mladostnike te starosti zelo pomembno mnenje prijateljev. Že v okviru Cedefopove študije (2017) je bilo poudarjeno, da imajo starši velik vpliv na izbiro programov, za katere se odločijo njihovi otroci, in da jim včasih omejujejo vstop v poklicno izobraževanje. To pa je lahko zelo problematično, saj lahko mladi zaradi drugačnih pričakovanj staršev izgubijo možnost za razvoj potencialov. Drugi problem pa je, da se posledično krepi družbena neenakost znotraj sistema izobraževanja (Dekleva, 2004).

Slaba podoba triletnih programov SPI ni povezana s PIU ali vajeništvom kot obliko učenja. Problem je v prepričanju mladih, da so zaposlitve in poklicne kariere, do katerih vodi PIU, nepriljubljene. V nekaterih državah še vedno verjamejo, da poklici, ki jih ponujata PIU in vajeništvo, vodijo do delovnih mest, ki jih enačimo z nizkim statusom, težkimi delovnimi razmerami in nizkimi plačili (Klarič, Šlander, Kumer & Škapin, 2014).

V Avstriji ministrstvo za gospodarstvo vsake dve leti podeli nacionalno nagrado »najboljša vadbena podjetja – Fit for Future« v kategorijah mala, srednje velika in velika podjetja. Cilj državne nagrade je izboljšati kakovost, inovativnost in trajnost v vajeniškem usposabljanju. Nacionalna nagrada je posebej namenjena pomoči pri motiviranju novih podjetij, da postanejo učna podjetja, ozaveščanju staršev in mladostnikov o odličnih pogojih za usposabljanje v avstrijskih podjetjih in širokemu naboru vajeniških poklicev ter ozaveščanju mladih o kakovosti vajeniških programov (Staatspreis, brez datuma).

**RV6: Ali je vzrok, da ponujeni programi, ki se izvajajo v obliki vajeništva, ne pritegnejo mladih in se zato raje odločijo za splošno srednješolsko izobraževanje? Kaj bi morali spremeniti, da bi jih pritegnili?**

Na vprašanje »Ali je način vajeniškega izobraževanja ustrezen, saj večji del programa poteka v podjetju (vsaj 50 % programa), preostanek pa v šoli (vsaj 40 % programa)?« so vsi intervjuvanci (dijaki) odgovorili pritrdilo, saj so prepričani, da je za poklice, ki jih vajeništvo ponuja, praktično usposabljanje ključno.

Ni povsem jasno, zakaj ZVaj omejuje vajeništvo zgolj na triletno programe SPI in nadaljevalno PSI. Zakaj se ne bi vajeništvo razširilo tudi na programe višjega strokovnega izobraževanja ali pa SSI (Cedefop, 2017a)? V Sloveniji bi potrebovali kvalificirano delovno silo ne samo na področju obrti in industrije, ampak tudi v zdravstvenem in socialnem sektorju (Klarič, Šlander, Kumer & Škapin, 2014).

## **RV7: Ali gre za novost na področju srednjega poklicnega izobraževanja, ki pa potrebuje čas, da se dokončno izpopolni?**

Vajeniško izobraževanje v Sloveniji je relativno nov koncept, zato se v primerjavi s podobnimi sistemi v drugih evropskih državah, kot sta Avstrija in Danska, sooča s številnimi izzivi in ovirami, ki pa jih poskuša odpraviti (Klarič, Šlander, Kumer & Škapin, 2014). Avstrija in Danska veljata kot primer dobre prakse na področju vajeništva.

### **5.2 Omejitve in predlogi za nadaljnje raziskovanje**

V sklopu magistrskega dela sem izvedla raziskovalni del s pomočjo metode fokusnih skupin. Največjo omejitev pri izvedbi raziskave mi je predstavljalo relativno majhno število vajencev v Sloveniji. Z namenom vzpostavitve stika z vajenci sem kontaktirala podjetja, katerih podatke sem našla na uradni spletni strani Centralnega registra učnih mest (Register učnih mest, brez datuma). Zaradi varovanja osebnih podatkov od številnih podjetij nisem dobila pozitivnega odgovora.

Literatura, ki sem jo pridobila, je bila večinoma na voljo v tujem jeziku. Pri raziskovanju danskega in avstrijskega sistema izobraževanja sem se soočila s problemom, da je bilo veliko primarnih virov na voljo le v danščini in nemščini. Težave so se pojavile tudi pri prevajanju terminoloških izrazov, ki so specifični za šolske sisteme posamezne države. Študija teoretičnega dela vajeniškega sistema je vključevala prebiranje številnih zakonov, ki zakonsko urejajo sistem vajeništva v obravnavanih državah, pri tem sem se srečala z raznolikim pravnimiškimi izrazoslovjem, ki mi do takrat še ni bilo poznano.

V sklopu raziskovalnega dela sem predstavila vidik vajencev in dijakov glede vajeniškega izobraževanja. V tem sistemu pa so prisotni tudi ostali deležniki, kot so delodajalci, šole in mentorji v podjetjih. Pri nadaljnjih študijah bi bilo smiselno metodologijo fokusnih skupin razširiti tudi na različne delodajalce, ki bi lahko med seboj delili predloge o izboljšanju sistema in primere dobre prakse. Zanimivo bi bilo tudi slišati mnenja različnih strokovnih šol, ki ponujajo programe vajeništva, kako se one soočajo s težavami in izzivi vajeniškega sistema v Sloveniji. Predlagala bi tudi izvedbo fokusne skupine z udeleženci iz različnih držav. Tako bi lahko na preprost način vajenci med seboj delili oziroma predstavili svoje izkušnje z vajeništvom v domačih državah.



## SKLEP

V magistrskem delu sem analizirala ključne silnice za in prosti sistem vajeništva, kje tičijo vzroki za tako velik razkorak med zanimanjem mladih in delodajalci, ki prosta vajeniška mesta ponujajo. Cilj je bil analizirati in raziskati teoretični del in na podlagi ugotovitev oblikovati empirično raziskavo, s pomočjo katere sem z metodo fokusnih skupin raziskala, kako razvijati vajeništvo v Sloveniji, da bo privlačno tako za dijake kot za podjetja. V teoretičnem delu sem se temeljito poglobila v izobraževalne sisteme in vajeniške sisteme v Sloveniji, Avstriji in na Danskem. Poglobljeno poznavanje sistemov mi je omogočilo identifikacijo primerov dobrih praks.

V zadnjih letih je v Sloveniji sistem poklicnega izobraževanja doživel velike spremembe, zlasti vajeništvo, predvsem iz vidika vloge šol in podjetij v procesu izobraževanja. Šole se niso krepile samo s sodobno opremo in izboljšanimi pogoji dela, ampak se je krepila tudi njihova vloga pri izvajanju ustreznih načinov in oblik izobraževanja, ki udeležencem omogočajo pridobitev kakovostne praktične usposobljenosti (Prenova poklicnega izobraževanja v letih 2016–2021, brez datuma).

V prihodnosti lahko pričakujemo, da bo vedno več podjetij ponujalo vajeniško usposabljanje, saj je vedno več dijakov seznanjenih s tem načinom izobraževanja. Tako dijaki kot podjetja imajo številne koristi, če se odločijo za vajeniško usposabljanje. Med koristi lahko štejemo večjo usklajenost med potrebami na trgu dela in izobraževanjem, bolj usklajeno ponudbo in povpraševanje po kadrih in zgodnejšo zaposlovanje mladih, lažji prehod iz izobraževanja na delo (Resnik, 2021). Podjetje, ki usposablja vajenca, lahko poveča sposobnost podjetja za rast, inovacije in konkurenčno delovanje. Podjetja z vajeništvom spodbujajo medgeneracijsko učenje, saj je mentor v podjetju običajno starejši usposobljeni delavec (Cedefop, 2017a). Podjetja, ki prostovoljno ponujajo vajeniško usposabljanje, ključno prispevajo k zmanjšanju brezposelnosti mladih (BMDW, 2020).

V empirično raziskavo sem vključila mnenja vajencev, tistih, ki so se z vajeniškim sistemom že srečali ali pa ga ravno opravljajo, ter tistih dijakov, ki se z vajeništvom še niso nikoli srečali. Potrdila sem, da so vajenci z vajeniškim načinom izobraževanja zelo zadovoljni ter da bi se znova odločili za enak program, če bi lahko še enkrat izbirali. Malo manj so bili zadovoljni z znanjem, ki so ga pridobili v šoli, saj se ni dovolj povezoval z znanjem, ki so ga potrebovali v podjetju pri praktičnem usposabljanju. Prav tako lahko potrdim tezo, da informacije o vajeništvu še vedno niso dovolj razširjene, saj nekateri dijaki, sicer redki, še vedno niso slišali za vajeništvo.

Glede na raziskano sem prišla do zaključkov, da bi bilo treba v slovenskem izobraževalnem sistemu uvesti kar nekaj izboljšav. Višina vajeniške nagrade za vajeniško delo bi lahko bila višja, saj bi tako privabili več mladostnikov. Ugled posameznih poklicev v družbi mora biti boljši. Zagotoviti je treba boljše pogoje dela. Spremeniti je treba prepričanja staršev, da vajeništvo ni samo za »slabše« dijake. Zagotoviti je treba vajeniški sistem tudi za odrasle,

starješe od 25 let. Potrebna je obojestranska komunikacija med šolo in podjetjem glede pridobljenega znanja.

## LITERATURA IN VIRI

1. Aarkrog, V. (2020). The standing and status of vocational education and training in Denmark. *Journal of Vocational Education & Training*, 72(2), 170–188.
2. Aberšek, B. (2004). Vocational education system in Slovenia between the past and the future. *International Journal of Educational Development*, 24(5), 547–558.
3. Andersen, D. O. & Henrik, H. N. (2019). *Vocational education and training in Europe: Denmark*. Cedefop ReferNet VET in Europe reports (2018). Thessaloniki: Cedefop.
4. Apprenticeship-toolbox. (brez datuma). *Matching Supply and Demand*. Pridobljeno 21. oktobra 2020 iz <https://www.apprenticeship-toolbox.eu/standards-matching/matching-supply-and-demand>
5. Archan, S. & Mayr, T. (2006). *Vocational education and training in Austria – short description*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
6. Austrian Press & Information Service in the United States Embassy of Austria. (brez datuma). *Education in Austria*. New Austrian Transatlantic Perspectives 1948.
7. Barbour, R. (2018). *Doing focus groups* (2. izd.). SAGE Publications Ltd.
8. BMBWF Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung. (brez datuma). *Schulbetrieb im Schuljahr 2022/23*. Pridobljeno 25. julija 2022 iz <https://www.bmbwf.gv.at/Themen/schule/beratung/corona/sichereschule.html>
9. BMDW Federal Ministry for Digital and Economic Affairs. (2020). *Apprenticeship system – The Dual System of Vocational Education and Training in Austria*. Vienna: Federal Ministry for Digital and Economic Affairs (BMDW).
10. Bonoli, G. & Wilson, A. (2019). Bringing firms on board. Inclusiveness of the dual apprenticeship systems in Germany, Switzerland and Denmark. *International Journal of Social Welfare*, 28(4), 369–379.
11. Bundesministerium Bildung Wissenschaft und Forschung. (2021). *Izobraževalne poti v Avstriji 2021/22*. Dunaj: Zvezno ministrstvo za izobraževanje, znanost in raziskave.
12. Cedefop – European Centre for the Development of Vocational Training. (2012). *Vocational education and training in Denmark*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
13. Cedefop – European Centre for the Development of Vocational Training. (2017a). *Pregled vajeništva Slovenija – Uvajanje vajeništva v Sloveniji*. Luksemburg: Urad za publikacije Evropske unije.
14. Cedefop – European Centre for the Development of Vocational Training. (2017b). *Poklicno in strokovno izobraževanje v Sloveniji – kratek opis*. Luksemburg: Urad za publikacije Evropske unije.
15. Cedefop – European Centre for the Development of Vocational Training. (2017c). *Spotlight on VET Slovenia*. Publications Office.

16. Cedefop – European Centre for the Development of Vocational Training. (2019). *Vocational education and training in Europe: Denmark*. Vocational education and training in Europe database.
17. Cedefop – European Centre for the Development of Vocational Training. (2021a). *Poklicno in strokovno izobraževanje v Sloveniji: kratek opis*. Luksemburg: Urad za publikacije Evropske unije.
18. Cedefop – European Centre for the Development of Vocational Training. (2021b). *European inventory on NQF 2020 – Slovenia*. Creative Commons Attribution 4.0 International.
19. Cedefop – European Centre for the Development of Vocational Training. (brez datuma). *Apprenticeship*. Pridobljeno 2. julija 2022 iz <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/apprenticeship-schemes/scheme-fiches/apprenticeship>
20. CPI – Center RS za poklicno izobraževanje. (brez datuma a). *Izobraževalni in drugi programi*. Pridobljeno 8. avgusta 2022 iz <https://cpi.si/poklicno-izobrazevanje/izobrazevalni-programi/>
21. CPI – Center RS za poklicno izobraževanje. (brez datuma b). *Vajeništvo*. Pridobljeno 8. avgusta 2022 iz <https://cpi.si/poklicno-izobrazevanje/vajenistvo/>
22. CPI – Center RS za poklicno izobraževanje. (brez datuma c). *Slovensko ogrodje kvalifikacij*. Pridobljeno 3. avgusta 2022 iz <https://cpi.si/razvoj-kvalifikacij/slovensko-ogrodje-kvalifikacij/>
23. CPI – Center RS za poklicno izobraževanje. (brez datuma č). Nova podoba spletne strani Moja izbira. Pridobljeno 1. avgusta 2022 iz <https://cpi.si/aktualno/novice/nova-podoba-spletne-strani-moja-izbira/>
24. Dekleva, B. (2004). *Socialna vključenost in psihosocialno zdravje mladih z izkušnjami brezposelnosti na območju Ljubljane*. Ljubljana: Pedagoška fakulteta.
25. Dernovšek, I. (2016, 31. avgust). Reinhard Bauer, avstrijska gospodarska zbornica: Vajenec je investicija. *Dnevnik*. pridobljeno 1. avgusta 2022 iz <https://www.dnevnik.si/1042750216>
26. Dibbern Andersen, O. & Kruse, K. (2014). *Apprenticeship – type schemes and structured work-based learning programmes – Denmark*. Metropolitan University College / Danish National Centre for Development of Vocational Education and Training.
27. EQAVET NRP v Sloveniji. (2017, marec). *Okvir EQAVET za ugotavljanje in zagotavljanje kakovosti*. Ljubljana: Center RS za poklicno izobraževanje.
28. ETUC, European Trade Union Confederation. (brez datuma). *A European quality framework for apprenticeships a european trade union proposal*. Bruselj: European Trade Union Confederation.
29. European Commission. (2012). *Apprenticeship supply in the Member States of the European Union*. Luxembourg: IKEI Research & Consultancy.
30. European Commission. (brez datuma). *Traineeships and apprenticeships*. Pridobljeno 25. julija 2022 iz <https://national->

- policies.eacea.ec.europa.eu/youthwiki/chapters/austria/35-traineeships-and-apprenticeships
31. EURYDICE. (2022, 20. julij). *Denmark – Overview*. Pridobljeno 25. julija 2022 iz <https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/national-education-systems/denmark/overview>
  32. EURYDICE. (brez datuma a). *Organization of the education system and of its structure*. Pridobljeno 25. julija 2022 iz [https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/organisation-education-system-and-its-structure-1\\_en](https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/organisation-education-system-and-its-structure-1_en)
  33. EURYDICE. (brez datuma b). *Organization of general lower secondary education*. Pridobljeno 25. julija 2022 iz [https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/organisation-general-lower-secondary-education-1\\_en](https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/organisation-general-lower-secondary-education-1_en)
  34. EURYDICE. (brez datuma c). *Organisation of centre-based ECEC*. Pridobljeno 25. julija 2022 iz [https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/denmark/organisation-centre-based-ecec\\_en](https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/denmark/organisation-centre-based-ecec_en)
  35. EURYDICE. (brez datuma č). *Adult education and training funding*. Pridobljeno 25. julija 2022 iz [https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/adult-education-and-training-funding-22\\_en](https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/adult-education-and-training-funding-22_en)
  36. Farr, M. & Shatkin, L. (2005). 250 Best Jobs Through Apprenticeships. *JIST Works*, str. 23 in 24.
  37. Fersterer, J., Pischke, J. S. & Winter-Ebmer, R. (2008). Returns to apprenticeship training in Austria: Evidence from failed firms. *The Scandinavian Journal of Economics*, 110(4), 733–753.
  38. Gabrovec, A. (2021, 1. februar). Slovenski šolski sistem je potreben nujne prevetritve. *Časopis Slovenec*. Pridobljeno 25. julija 2022 iz <https://www.slovenec.org/2021/02/01/slovenski-solski-sistem-je-potreben-nujne-prevetritve/>
  39. Gerzina, S., Vranjes, P. & Cek, M. (2000). *Modernisation of Vocational Education and Training in Slovenia*. National Observatory Country Report, 1999. Ljubljana: National Observatory.
  40. GZS – Gospodarska zbornica Slovenije. (2022, 20. januar). *Novi vajeniški programi in vključene šole v vajeniški sistem v šolskem letu 2022/2023*. Pridobljeno 1. avgusta 2022 iz <https://www.gzs.si/vajenistvo/vsebina/AKTUALNO/ArticleId/69780/novi-vajeniski-programi-in-vkljucene-sole-v-vajeniski-sistem-v-solskem-letu-20192020>
  41. GZS – Gospodarska zbornica Slovenije. (brez datuma a). *Vajeništvo*. Pridobljeno 6. avgusta 2022 iz <https://www.gzs.si/vajenistvo/vsebina/Prva-Podstran>
  42. GZS – Gospodarska zbornica Slovenije. (brez datuma b). *Poklicni standardi*. Pridobljeno 1. avgusta 2022 iz [https://www.gzs.si/zbornica\\_gradbenistva\\_in\\_industrije\\_gradbenega\\_materiala/vsebina/Izobra%C5%BEevanje-usposabljanje-in-literatura-s-podro%C4%8Dja-gradbeni%C5%A1tva/Poklicni-standardi](https://www.gzs.si/zbornica_gradbenistva_in_industrije_gradbenega_materiala/vsebina/Izobra%C5%BEevanje-usposabljanje-in-literatura-s-podro%C4%8Dja-gradbeni%C5%A1tva/Poklicni-standardi)
  43. GZS – Gospodarska zbornica Slovenije. (brez datuma c). *Pogoji in postopek vključitve podjetja v sistem vajeništva*. Pridobljeno 1. avgusta 2022 iz

- <https://www.gzs.si/vajenistvo/vsebina/PODJETJA-Informacije-za-podjetja/Postopek-vklju%C4%8Ditve>
44. GZS – Gospodarska zbornica Slovenije. (brez datuma d). *Arhiv: Dan odprtih vrat slovenskega gospodarstva za spoznavanje poklicev*. Pridobljeno 1. avgusta 2022 iz [https://www.gzs.si/oz\\_koroska/Novice/ArticleId/72855/dan-odprtih-vrat-slovenskega-gospodarstva](https://www.gzs.si/oz_koroska/Novice/ArticleId/72855/dan-odprtih-vrat-slovenskega-gospodarstva)
  45. GZS – Gospodarska zbornica Slovenije. (brez datuma e). *Promocija poklicev*. Pridobljeno 1. avgusta 2022 iz <https://www.gzs.si/vajenistvo/vsebina/VAJENCI-Informacije-za-vajence-in-njihove-star%C5%A1e/Promocija-poklicev>
  46. GZS – Gospodarska zbornica Slovenije. (brez datuma f). *Karierno svetovanje mladini*. Pridobljeno 1. avgusta 2022 iz <https://www.gzs.si/vajenistvo/vsebina/VAJENCI-Informacije-za-vajence-in-njihove-star%C5%A1e/Karierno-svetovanje-mladini>
  47. GZS – Gospodarska zbornica Slovenije. (brez datuma g). *Vajeniški programi za šolsko leto 2022/23*. Pridobljeno 1. avgusta 2022 iz <https://www.gzs.si/vajenistvo/vsebina/VAJENI%C5%A0TVO/Vklju%C4%8Dene-%C5%A1ole>
  48. GZS – Gospodarska zbornica Slovenije. (brez datuma h). *Vmesni preizkus*. Pridobljeno 1. avgusta 2022 iz <https://www.gzs.si/vajenistvo/vsebina/Vmesni-in-zaklju%C4%8Dni-izpiti/Vmesni-izpiti-za-vajence>
  49. INNVIERTEL. (brez datuma). *Austrian Education System*. Pridobljeno 25. julija 2022 iz <https://www.innviertel.at/austrian-education-system>
  50. Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft. (2011, junij). *The Austrian education system*. WKO.
  51. Jørgensen, C. H. (2018). The modernisation of the apprenticeship system in Denmark 1945–2015. V *Vocational Education in the Nordic Countries* (str. 171–190). Routledge.
  52. Klarič, T., Lenič, Š. & Mali, D. (2018). *Podjetja pozdravljajo vajeništvo*. Ljubljana: Center RS za poklicno izobraževanje.
  53. Klarič, T., Šlander, M., Kumer, B. & Škapin, D. (2014, 8. december). *Vajeništvo*. Ljubljana: Center RS za poklicno izobraževanje.
  54. Klemenčič, S. & Hlebec, V. (2007). *Fokusne skupine kot metoda presojanja in razvijanja kakovosti izobraževanja* [na spletu]. Pridobljeno 2. julija 2022 iz <http://poki.acs.si/documents/N-49-3.pdf>
  55. Kristensen, S. (2018). *Future of manufacturing, Denmark: Policy developments on apprenticeship*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound).
  56. Lamscheck-Nielsen, R. (brez datuma). In-company learning outcomes in VET-design and practice. *Social Dimension and Participation in Vocational Education and Training*, 280.
  57. Lassnigg, L. (2011). The ‘duality’ of VET in Austria: institutional competition between school and apprenticeship. *Journal of Vocational Education & Training*, 63(3), 417–438.
  58. Lehrberufsliste. (2022, 1. maj). *Apprenticeship List Online – Overview*. Pridobljeno 25. julija 2022 iz <https://lehrberufsliste.bic.at/>

59. Makovec Brenčič, M. (2016, 19. december). *PRILOGA 1 (spremni dopis – 1. del)*. Ljubljana: Republika Slovenija – Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport.
60. Makovec Brenčič, M. (2017, september). *Vajeništvo – od možnosti do izvedbe*. Ljubljana: Center RS za poklicno izobraževanje.
61. Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport. (2020a, 10. junij). *Slovenski šolski sistem in Slovensko ogrodje kvalifikacij*. Pridobljeno 10. avgusta 2022 <https://www.gov.si teme/slovenski-solski-sistem-in-slovensko-ogrodje-kvalifikacij/>
62. Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport. (2020b, 19. avgust). *Stopnje in ravni visokošolske izobrazbe*. Pridobljeno 4. avgusta 2022 iz <https://www.gov.si teme/stopnje-in-ravni-visokosolske-izobrazbe/>
63. Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport. (2021, 27. maj). *Osnovnošolsko izobraževanje*. Pridobljeno 10. avgusta 2022 iz <https://www.gov.si/podrocja/izobrazevanje-znanost-in-sport/osnovnosolsko-izobrazevanje/>
64. Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport. (brez datuma). *Vajeništvo: RS*. Ljubljana: Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport.
65. Ministry of Children and Education. (2019, 17. junij). *Vocational education and training in Denmark*. Ministry of Children and Education. Pridobljeno 25. julija 2022 iz <https://eng.uvm.dk/upper-secondary-education/vocational-education-and-training-in-denmark>
66. Ministry of Children and Education. (2021, 5. avgust). *Production schools*. Pridobljeno 02. julij 2022 iz <https://eng.uvm.dk/upper-secondary-education/production-schools>
67. Ministry of Higher Education and Science. (2022a, 3. februar). *Danish higher education system – short description*. Pridobljeno 2. julija 2022 iz <https://ufm.dk/en/education/recognition-and-transparency/transparency-tools/europass/diploma-supplement/danish-higher-education-system-short-description>
68. Ministry of Higher Education and Science. (2022b, 2. oktober). *The Danish education system*. Pridobljeno 2. julija 2022 iz <https://ufm.dk/en/education/the-danish-education-system>
69. Morgan, K. O. (2001). The Early Middle Ages. *The Oxford History of Britain*. Oxford, England: Oxford University Press, str. 126.
70. National Education Authority. (2008). *The Danish Vocational Education and Training System* (2. izd.). Danish Ministry of Education.
71. OEAD – The Austrian education system. (2022). *The Austrian education system*. Pridobljeno 25. julija 2022 iz <https://www.bildungssystem.at/en/primary-school/preschool>.
72. OZS – Obrtno-podjetniška zbornica Slovenije. (brez datuma a). *Verifikacija učnih mest*. Pridobljeno 1. avgusta 2022 iz <https://www.ozs.si/javna-pooblastila/izobrazevanja/poklicno-izobrazevanje/verifikacija-ucnih-mest>
73. OZS – Obrtno-podjetniška zbornica Slovenije. (brez datuma b). *Register učnih mest*. Pridobljeno 2. avgusta 2022 iz <https://www.ozs.si/javna-pooblastila/registri/register-ucnih-mest>

74. OZS – Obrtno-podjetniška zbornica Slovenije. (brez datuma c). *Promocija poklicev*. Pridobljeno 2. avgusta 2022 iz <https://www.ozs.si/javna-pooblastila/izobrazevanja/poklicno-izobrazevanje/promocija-poklicev>
75. OZS – Obrtno-podjetniška zbornica Slovenije. (brez datuma č). *Vajeništvo*. Pridobljeno 21. oktobra 2020 iz <https://www.ozs.si/javna-pooblastila/izobrazevanja/vajenistvo>
76. PINPIU. (brez datuma). *Namen in cilji*. Pridobljeno 2. avgusta 2022 iz [https://www.cedefop.europa.eu/files/4204\\_sl.pdf](https://www.cedefop.europa.eu/files/4204_sl.pdf)
77. Poulsen, S. B. & Eberhardt, C. (2016). *Approaching apprenticeship systems from a European perspective* (No. 171). Wissenschaftliche Diskussionspapiere.
78. Register učnih mest. (brez datuma). *Iskanje učnih mest*. Pridobljeno 2. julija 2022 iz <https://crum.cpi.si/>
79. Ryan, P. (1998). Is apprenticeship better? A review of the economic evidence. *Journal of Vocational Education & Training*, 50(2), 289–325.
80. Sever, A. & Žemva Novak, A. (2019). Novi programi vajeništva za naslednje šolsko leto. *Glas gospodarstva*, str. 22 in 23.
81. Staatspreis – Fit for Future. (brez datuma). *Beste lehrbetriebe Fit for future*. Pridobljeno 2. julija 2022 iz <https://staatspreis-fitforfuture.submit.to/landing/award/?next=/>
82. TŠCMB – Tehniški šolski center Maribor. (brez datuma). *Vpis v srednjo šolo 2022/2023*. Pridobljeno 10. avgusta 2022 iz <https://www.tscmb.si/srednja-sola/vpis/>
83. Usposabljanje mentorjev 2021–2023. (brez datuma). *Kaj omogoča projekt Usposabljanje mentorjev 2021–2023?*. Pridobljeno 2. julija 2022 iz <https://www.usposabljanje-mentorjev.si/>
84. Wolter, S. C. (2012). Apprenticeship training can be profitable for firms and apprentices alike. *EENEE Policy Brief*, 3, 2012.
85. Wolter, S. C. & Ryan, P. (2011). Apprenticeship. V *Handbook of the Economics of Education*, 3 (str. 521–576). Elsevier.
86. Zurc, J. & Osebek, M. (2021). *Fokusna skupina s študenti tutorji: samoevalvacijska študija – zaključno poročilo*. Maribor: Komisija za ocenjevanje kakovosti Senata Filozofske fakultete Univerze v Mariboru.





## **PRILOGE**



**Priloga 1: Programi, ki so bili ali so trenutno vključeni v vajeništvo v šolskih letih od 2017/2018 do 2022/2023**

Leto	2017/2018 4 programi	2018/2019 8 programov	2019/2020 12 programov	2020/2021 12 programov	2021/2022 14 programov	2022/2023 14 programov
Programi SPI	mizar	mizar	mizar	mizar	mizar	mizar
	oblikovalec kovin – orodjar	oblikovalec kovin – orodjar	oblikovalec kovin – orodjar	oblikovalec kovin – orodjar	oblikovalec kovin – orodjar	oblikovalec kovin – orodjar
	gastronom, hotelir	gastronom, hotelir	gastronom, hotelir	gastronom, hotelir	gastronom, hotelir	gastronom, hotelir
	kamnosek	kamnosek	kamnosek	kamnosek	kamnosek	kamnosek
		papirničar	papirničar	papirničar	papirničar	papirničar
		steklar	steklar,	steklar,	steklar	steklar
		slikopleskar – črkoslikar	slikopleskar – črkoslikar	slikopleskar – črkoslikar	slikopleskar – črkoslikar	slikopleskar – črkoslikar
		strojni mehanik	strojni mehanik	strojni mehanik	strojni mehanik	strojni mehanik
			mehatronik –operator	mehatronik –operator	mehatronik – operator	mehatronik – operator
			zidar	zidar	zidar	zidar
			elektrikar	elektrikar	elektrikar	elektrikar
			klepar – krovec	klepar – krovec	klepar – krovec	klepar – krovec
					avtoserviser	avtoserviser
					avtokaroserist	avtokaroserist

*Prirejeno po GZS (brez datuma g).*

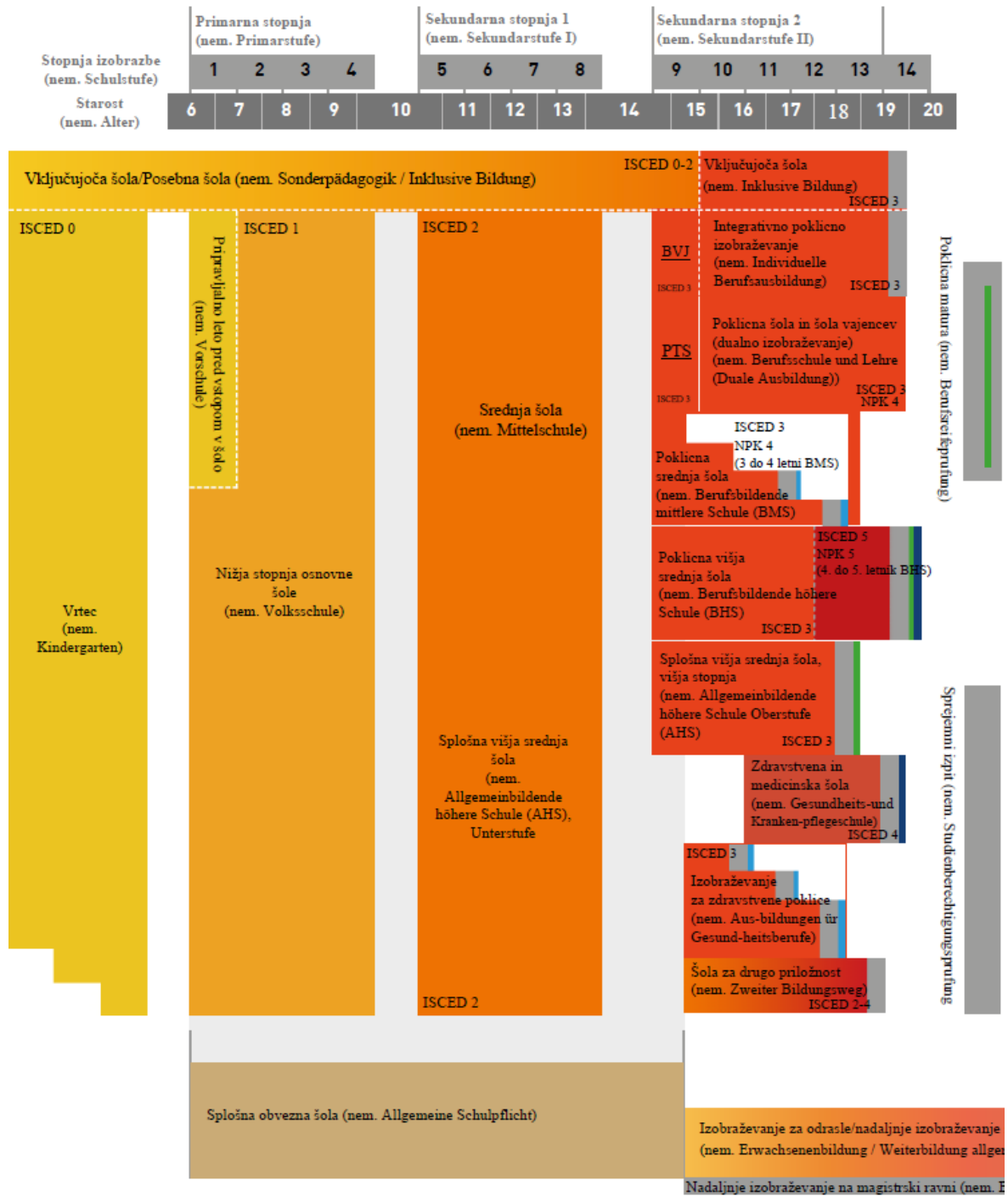
**Priloga 2: Novi vajeniški programi in vključene šole v vajeniški sistem v šolskem letu 2022/2023**

REGIJA	PROGRAM	ŠOLA
GORENJSKA REGIJA	oblikovalec kovin – orodjar	Šolski center Škofja Loka, Srednja šola za strojništvo
	mizar	Šolski center Škofja Loka, Srednja šola za lesarstvo
	slikopleskar	Šolski center Kranj, Srednja ekonomska, storitvena in gradbena šola, Kranj
	zidar	Šolski center Kranj, Srednja ekonomska, storitvena in gradbena šola, Kranj
	elektrikar	Šolski center Kranj, Srednja tehniška šola, Kranj
	mehatronik –operator	Šolski center Kranj, Srednja tehniška šola, Kranj
	strojni mehanik	Šolski center Škofja Loka, Srednja šola za strojništvo
	avtoserviser	Šolski center Škofja Loka, Srednja šola za strojništvo
	avtokaroserist	Šolski center Škofja Loka, Srednja šola za strojništvo
GORIŠKA REGIJA	oblikovalec kovin – orodjar	Šolski center Nova Gorica, Strojna, prometna in lesarska šola
	avtokaroserist	Šolski center Nova Gorica, Strojna, prometna in lesarska šola
	mizar	Šolski center Nova Gorica, Strojna, prometna in lesarska šola
JUGOVZHODNA SLOVENIJA	oblikovalec kovin – orodjar	Šolski center Novo mesto, Srednja strojna šola
	mizar	Šolski center Novo mesto, Srednja gradbena, lesarska in vzgojiteljska šola
	zidar	Šolski center Novo mesto, Srednja gradbena, lesarska in vzgojiteljska šola
	mehatronik –operator	Šolski center Novo mesto, Srednja strojna šola
	strojni mehanik	Šolski center Novo mesto, Srednja strojna šola
	avtoserviser	Šolski center Novo mesto, Srednja strojna šola
	avtokaroserist	Šolski center Novo mesto, Srednja strojna šola
KOROŠKA REGIJA	mizar	Šolski center Slovenj Gradec, Srednja šola Slovenj Gradec in Muta
OBALNO-KRAŠKA REGIJA	gastronomske in hotelske storitve	Srednja šola Izola
	mehatronik –operator	Srednja tehniška šola Koper
OSREDNJESLOVENS KA REGIJA	oblikovalec kovin – orodjar	Strokovno izobraževalni center, Ljubljana Bežigrad

	mehatronik –operator	Strokovno izobraževalni center, Ljubljana Bežigrad
	kamnosek	Srednja gradbena, geodetska in okoljevarstvena šola Ljubljana
	zidar	Srednja gradbena, geodetska in okoljevarstvena šola Ljubljana
	papirničar	Strokovno izobraževalni center, Ljubljana Bežigrad
	avtoserviser	Strokovno izobraževalni center, Ljubljana Bežigrad
	avtokaroserist	Strokovno izobraževalni center, Ljubljana Bežigrad
	klepar – krovec	Strokovno izobraževalni center, Ljubljana Bežigrad
PODRAVSKA REGIJA	oblikovalec kovin – orodjar	Tehniški šolski center Maribor, Srednja strojna šola
	slikopleskar	Srednja gradbena šola in gimnazija Maribor
	klepar – krovec	Šolski center Ptuj, Strojna šola Ptuj
	avtoserviser	Šolski center Ptuj, Strojna šola Ptuj
	avtokaroserist	Šolski center Ptuj, Strojna šola Ptuj
POMURSKA REGIJA	gastronomske in hotelske storitve	Srednja šola za gostinstvo in turizem Radenci
	oblikovalec kovin – orodjar	Srednja poklicna in tehniška šola Murska Sobota
	mehatronik-operator	Srednja poklicna in tehniška šola Murska Sobota
SAVINJSKA REGIJA	steklar	Šolski center Rogaška Slatina
	strojni mehanik	Šolski center Velenje, Strojna šola
	elektrikar	Šolski center Velenje, Elektro in računalniška šola
	oblikovalec kovin – orodjar	Šolski center Velenje, Strojna šola
	mehatronik –operator	Šolski center Velenje, Strojna šola
POSAVSKA REGIJA	strojni mehanik	Šolski center Krško – Sevnica, Srednja poklicna in strokovna šola Krško

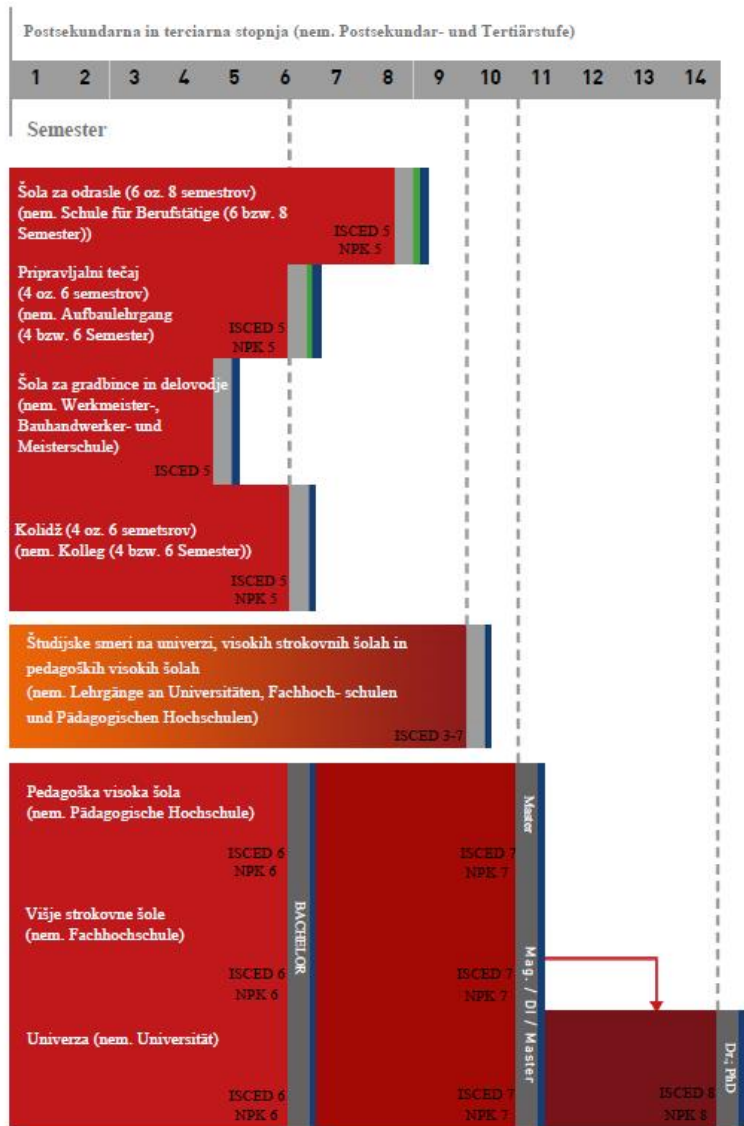
*Prirejeno po GZS (2022).*

### Priloga 3: Avstrijski izobraževalni sistem



se nadaljuje

Sekundarna stopnja 2 (nem. Sekundarstufe II)					
9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20



Izobraževanje za odrasle/nadaljnje izobraževanje splošno, poklicno, kulturno, politično, znanstveno  
(nem. Erwachsenenbildung / Weiterbildung allgemein, beruflich, kulturell, politisch, wissenschaftlich) ISCED 1-7

Nadaljnje izobraževanje na magistrski ravni (nem. ER L ANGT E QUAL I F I KAT I ONEN ABHÄNG I G VON DER J EWE I L I GEN WE I T ERB I L DUNG)

Prirjeno po OEAD (2022).

#### **Priloga 4: Povzetek skupinskega intervjuja prve fokusne skupine**

V nadaljevanju sem uporabila kratico M za moški spol, kratico Ž za ženski spol. Fokusni skupini 1 in 2 sem razporedila od 1 do 6 intervjuvancev (primer 1. intervjuvanec, v nadaljevanju 1).

##### *Odločitev o šolanju*

Kdo vas je prvi seznanil z vajeniško obliko poklicnega izobraževanja? Kdo vas je seznanil z različnimi poklici, ki vsebujejo vajeniško obliko izobraževanja?

(1M) Šola, socialna delavka v 9. razredu, preko osebnega svetovanja v svetovalni službi. (2M) Družina, oče, ki ima podjetje. (3M) Starši, prijatelj, ki je šel na vajeniški sistem eno leto pred menoj. (4M) Seznanil me je Šolski center Kranj. (5M) Šola, Srednja šola za strojništvo Škofja Loka nam je predstavila portal Moja izbira.si ter nam predstavila različne srednješolske programe. (6M) V šoli, na informativnem dnevu.

##### *Čas šolanja/vajeništva*

V katerih situacijah in od koga ste se po vašem mnenju največ naučili?

(1M). Največ me je naučil mentor v delavnici in vsi zaposleni v Pohištvu Potočnik. Ste imeli stalnega mentorja? Na kratko predstavite sodelovanje z mentorjem oziroma osebo, ki vas je v času usposabljanja največ naučila. (1M) Imel sem istega mentorja vsa tri leta. Če sem imel vprašanja, sem ga lahko vprašal. Delal je iste ure kot jaz, če ga pa ni bilo, so pomagali drugi. Pridobil sem toliko znanja, da sem popolnoma samostojen in delam kot ostali zaposleni. (2M) Imel sem stalnega mentorja, od njega sem se največ naučil. Mentor je zelo prijazen, naučil me je veliko, veliko pa sem se naučil tudi sam doma, saj sta v družini moj oče in star ata mizarja, od trdega dela truda in volje do tega poklica. (3M) Največ sem se naučil pri delu v podjetju, tam imam stalnega mentorja. Poleg stalnega mentorja sem se veliko naučil od vodje izmene, oba sta se zares potrudila in pokazala vse, kar je bilo treba delati. V šoli te nič ne naučijo. (4M) Z navedenim mentorjem nisem počel popolnoma nič, imel sem sodelavce, s katerimi sem preživel večina delovnega časa. Največ sem se naučil od sodelavca Marjana. Z njim mi je bilo najboljše delati, povedal mi po domače, kako narediti meritve in kako rešiti probleme stroja. Delo je bilo kar zanimivo, ampak se jaz nisem videl v tem delu. (5M) Imel sem več mentorjev, največ pa sem se naučil v proizvodnji med delavci. (6M) Največ sem se naučila od mentorja na praksi. Z mentorjem sva sodelovala in če mi kaj ni šlo, sem ga vprašala in mi je pomagal ter mi pokazal prav vsako stvar. Ogromno pa sem se naučila tudi od drugih zaposlenih v podjetju.

Praviloma mora učenec v drugem letniku opraviti vmesni preizkus, ki ga izvaja zbornica, s katero sodeluje delodajalec. Ali je bil vmesni preizkus pri vas izveden?

(1M) Vmesni preizkus je bil izveden.



Kako so potekale priprave na vmesni preizkus in s kom ste pri tem sodelovali?

(1M) Pripravljaj sem se več dni, mogoče cel teden. Z mentorjem smo šli skozi vsa pravila, ki sem jih moral poznati. Pomagali pa so mi tudi drugi vajenci iz višjih letnikov. Za ta preizkus sem se odločil, da naredim otroško posteljo. Gospod, ki je nadziral ta preizkus, je bil zelo zadovoljen z mojim izdelkom. Nadziral me je mentor. (2M) Vmesni preizkus je bil izdelan, priprav ni bilo, saj me ni nič skrbelo, saj sem samostojen operater, zraven preizkusa pa je bil mentor. (3M) Še ne, ker sem opravil komaj prvi letnik. (4M) Seveda, vsi v razredu smo imeli preizkus. Z mentorjem sva se odločila za izdelavo parapetnega kanala. Mentor je sestavil načrt, material sem moral poiskati sam v skladišču. Na dan preizkusa sem pripravil vse, kar sem potreboval, in hitro opravil preizkus. (5M) Na vmesni preizkus sem se pripravljaj, vendar ga zaradi covida nisem mogel opraviti. Nanj sem se pripravljaj z mentorjem. (6Ž) Še ne, ker sem opravil prvi letnik.

Kako ste usklajevali učenje v šoli in delo v podjetju? Ali ste lahko pridobljeno znanje v šoli uporabili pri delovnih nalogah v podjetju?

(1M) V šoli nas, kar se tiče praktičnih vaj, niso nič naučili, kar je zelo slabo. Iz šole smo dobili samo osnove, vse ostalo smo izvedeli v podjetju. (2M) Kar smo se v šoli od praktičnega pouka naučili v prvem letniku, je le to, kako je treba držati pilo pri delodajalcu, pa programiranje in priprava stroja. Kar pa se tiče teorije v šoli, je "čist mim usekana", kaj mi bo pomagalo znanje recitiranja Prešerna, števnici členi, kemija itd. V šoli se učimo le tisto, kar nam ne bo k samostojnem življenju prineslo nič, razen če bi kdo s strojno šolo postal analitik, potem je to izvedljivo! (1M) Menim, da je šolski del izobraževanja povsem »brezveze«. Po mojem mnenju bi morala šola priskrbeti več podpore vsaj pri dogovarjanju, kaj se moram naučiti na delovnem mestu pri delodajalcu. (3M) Vajeniški program, katerega jaz obiskujem, ima pol leta šole in pol leta prakse pri delodajalcih. (4M) Za šolo (učenje, naloge) sem delal sproti, znanje, pridobljeno v šoli, mi je pomagalo pri nalogah v podjetju. (6Ž) Nekaj znanja, ki sem ga pridobila v šoli, je bilo uporabnega, a vseeno sem dobrih 80 % znanja pridobila v podjetju.

Ali je podjetje od vas pričakovalo znanje, ki ga v šoli niste pridobili?

(1M) Podjetje je pričakovalo, da bomo znali osnove. (3M) Podjetje od mene ni pričakovalo znanja, katerega sem pridobil v šoli, ampak so me v podjetju veliko več naučili kot v šoli. Pričakujem še veliko več pridobljenega znanja. (4M) Ni zahtevalo znanja, pridobljenega v šoli, saj je bilo delo v podjetju povsem drugačno. (5M) Podjetje je od mene zahtevalo tudi znanje, ki ga v šoli nismo pridobili. Več pa sem prinesel v šolo iz podjetja kot obratno.

Ali je bila višina vajeniške nagrade za vas zadovoljiva?

(1M) Z nagrado sem bil zelo zadovoljen. Prejemal sem tudi štipendijo. (2M) Nagrada me ne zanima, saj sem dobival redno plačo zaposlenega operaterja v našem podjetju, nagrada pa je bila samo še dodatno. (3M) Sem zadovoljen s pridobljeno nagrado, vendar bi lahko bila

nekoliko višja. (5M) Znesek vajeniške nagrade je presegel moja pričakovanja. (6Ž) Višina vajeniške nagrade je bila primerna zame, saj se tudi vsako leto za 100 evrov poveča.

Ali je k vaši odločitvi za izbiro vajeniškega izobraževanja vplivalo zakonsko določeno plačilo?

(1M) Ne. (2M) Ne. (3M) Manjši delež moje izbire za ta program je bilo tudi plačilo. (4M) Na vajeniški program sem šel samo zaradi denarja. Pa tudi poklic je zelo iskan, tako da nisem kaj preveč razmišljal. Nagrade bi lahko bile višje. Nekateri sošolci niso dobili pol toliko, kolikor bi morali. (5M) Nisem se odločil zaradi denarja. (6Ž) Vajeniška nagrada ni vplivala na mojo odločitev, da sem se odločil za ta program.

Kakšna so bila vaša začetna pričakovanja od vajeništva? Ali bi lahko rekli, da je vajeniška oblika izobraževanja zadostila vašim pričakovanjem glede praktičnega usposabljanja?

(1M) Da, absolutno, moje mišljenje je, da je to najboljša oblika izobraževanja in mislim, da bi se ga moralo čim več uporabljati. Vajeniška oblika mi je dala veliko več znanja, kot sem pričakoval. (2M) Seveda je zadostila pričakovanja, če te to delo veseli. Moram pa poudariti, da teorija v šoli ni kaj prida. (3M) Želja po znanju, pridobljenem v praksi. (4M) Pričakovanja niti niso bila velika. Bil sem zelo nervozen, saj delam okoli zelo visoke napetosti. Vajeniška oblika je 10x boljša, kot pa biti v šoli. (5M) Ne, vajeniška oblika v podjetju, kjer sem vajeništvo opravljal, ni zadovoljila mojih pričakovanj, sej se v podjetju nisem toliko naučil. Pričakoval sem malo več dela na različnih strojih. (6Ž) Pričakovanja so bila podobna realnosti. Je zadostila pričakovanja.

Za vsakega vajenca posebej šola v sodelovanju s pristojno zbornico in podjetjem pripravi načrt izvajanja vajeništva (NIV), v katerem opredeli, kaj se mora vajenec naučiti v šoli in kaj v podjetju. Kako so vas seznanili z vsebino načrta izvajanja vajeništva (NIV)? Ste lahko sodelovali pri nastajanju tega načrta?

(1M) Da, lahko sem sodeloval pri nastajanju načrta. Na kratko pa sem bil seznanjen prek šole in kadrovske službe. Na začetku izvajanja prakse sva z mentorjem pregledala celoten načrt in se po njem orientirala, pozneje, ko sem dosegel določeno znanje, sem postajal vse bolj samostojen in načrta izvajanja nisem več potreboval. (2M) Prvič slišim. (3M) Nam je v šoli pripravila zaposlena oziroma vodja prakse, ki to vodi. Smo dobili zvezek z navodili. (4M) Po pošti smo dobili NIV. Načrt so sestavili v šoli, koliko jaz vem, sodelovali nismo nič. (5M) Ne, nisem mogel sodelovati pri nastajanju načrta, seznanitev z načrtom pa je bila tudi zelo slaba. Načrt pa je zelo nejasen. (6Ž) Sodeloval nisem. Sem pa bil dobro seznanjen z načrtom prek učiteljev v šoli na prvi dan pouka.

### *Zaključek šolanja/vajeništva*

Katero srednjo šolo ste zaključili oziroma jo obiskujete?

(1M) Šolski center Škofja Loka, Srednja šola za lesarstvo. (2M) Še vedno obiskujem Šolski center Škofja Loka, Srednja šola za strojništvo. (3M) Šolski center Novo mesto, Srednja strojna šola. (4M) Šolski center Kranj, Srednja tehniška šola, Kranj, program električar (SPI) + elektrotehnik (PTI). (5M) Šolski center Škofja Loka, Srednja šola za strojništvo, program: strojni mehanik (SPI) + strojni tehnik (PTI). (6Ž) Šolski center Novo mesto, Srednja strojna šola, program: avtoserviser (SPI).

Kam bi se vpisali, če bi lahko vnovič izbirali? Ali bi se znova odločili za isti program? Obrazložite.

(1M) Znova bi se določil za vajeniški program: mizar (SPI), saj sem zelo zadovoljen z zaposlenimi, program po sebi ni težek in se ga lahko z lahkoto opravi. (2M) Ponovno bi se vpisal v isti vajeniški program: oblikovalec kovin – orodjar (SPI), če bi se mogel. Če bi lahko izbral, bi se odločil samo za praktično usposabljanje v podjetju, saj menim, da je učenje teorije neuporabno in bi bilo vseeno, če je ne bi bilo. (3M) Ponovno bi se odločil za vajeniški program: mehatronik operator (SPI). (4M) Če bi moral ponovno izbrati poklic, bi izbral istega. Ker so vse druge šole povsem nekoristne in nesmiselne. Bi si pa želel več podpore s strani mentorja. (5M) Ne, za ponoven vpis bi se vpisal drugam zaradi lastnih interesov in ne zaradi šole. (6Ž) Če bi se še enkrat vpisovala, bi izbrala isto šolo, saj sem zadovoljna s šolo in me ta poklic res zelo zanima.

Kdo ali kaj je vplival(o) na vašo odločitev, da se vpišete v vajeniško obliko poklicnega izobraževanja?

(1M) Na mojo odločitev ni vplivalo nič, ta poklic sem izbral zase in mi je pri srcu oziroma sem si ga želel opravljati. Zdelo se mi je logično izbrati vajeniški program. Hotel sem pridobiti kar največ znanja in izkušenj in mi ni težko delati. (2M) Moj oče, saj ima podjetje, ki ga bom podedoval in v njem delam že 5 let. (3M) Zaradi časa korone se nisem znal odločiti, kam naprej, zato so mi pri odločitvi pomagali starši. (4M) Za to obliko izobraževanja sem se odločil sam, nihče ni vplival na mojo izbiro. Takoj, ko sem zvedel za vajeniško obliko izobraževanja, me je pritegnila. Želja po učenju skozi delo (veliko prakse) in plačilo za delo je prav tako zelo vplivalo na mojo odločitev. (5M) Na moj vpis so predvsem vplivali starši in prijatelji. (6Ž) Oče je vplival na mojo izbiro, saj je bil mnenja, da bom na ta način pridobila več prakse ter se bom tako tudi največ naučila.

Kako na vašo izbiro poklicnega izobraževanja gledajo vaši starši, prijatelji ali znanci?

(1M) Starši, prijatelji, znanci so bili zadovoljni z odločitvijo. (2M) Na vajeništvo so gledali pozitivno. (3M) Moje mnenje je, da sem se prav odločil, saj moji prijatelji kipijo od zavisti.

(4M) Vsi so bili ponosni, saj imamo sedaj v družini električarja. (6Ž) Z mojo izbiro programa so bili tako starši kot prijatelji zelo zadovoljni ter so me podpirali.

Ali ste imeli možnost zaposlitve takoj po končanem tretjem letniku vajeniškega usposabljanja? Ali ste po končanem vajeniškem programu SPI (srednje poklicno izobraževanje) nadaljevali svoje usposabljanje v programu PTI (poklicno tehnično izobraževanje) ter ga zaključili s poklicno maturo?

(1M) Takoj sem imel možnost se zaposliti pri tem delodajalcu, pri katerem sem opravljal vajeništvo. (2M) Po končanem šolanju imam zagotovljeno delo v podjetju. (3M) Imam to možnost, ko končam šolanje. (4M) Imel sem možnost zaposlitve, vendar sem se raje odločil za nadaljevanje v programu PTI. (5M) Imel sem možnost nadaljevanja šolanja ali pa takojšne zaposlitve. Odločil sem se za nadaljevanje v programu PTI. (6Ž) Ne, nisem še zaključila šole. Iz mojih izkušenj bi lahko rekla, da ima vsak vajenec takojšno možnost zaposlitve. Mene čaka še 2 leti, da pridem do tja, in bom nato videla, kako in kaj.

Ali menite, da lahko poklicna izobrazba vodi do dobro plačanih služb?

(1M) Osebno menim, da je podjetjem bolj do tega, kakšne delovne sposobnosti imaš in ne toliko do tega, kakšno izobrazbo imaš (vsaj v mojem primeru). (2M) Do dobro plačanih služb lahko vodi le trdo delo in veselje do opravljanja določenega poklica. Kar se tiče opravljenih šol, je po mojem mnenju to le certifikat na papirju, ki ne pove veliko o tebi. Poklicna izobrazba je najboljši način za doseg dobrega plačila. (3M) Če končaš študij, je velika verjetnost dobrega zaslužka. (4M) Če bom zaključil program PTI brez problemov, bom nato nadaljeval študij, da pridobim naziv »inženir«. (5M) Nisem povsem prepričan, da bi to držalo, saj menim, da višina stopnje izobrazbe vsekakor lahko vpliva tudi na višino plače. (6Ž) Menim, da nadaljnje izobraževanje pomeni višje možnosti za boljši zaslužek kot pa samo npr. delavec v proizvodnji, ampak jaz se v to ne želim spuščati, saj mi šola ni pri srcu.

Ste trenutno zaposleni? Ali opravljate poklic, za katerega ste se izobraževali?

(1M) Zaposlen sem točno 27 dni in delam to, za kar sem se šolal. (2M) Še vedno hodim v šolo, vendar v prostem času še vedno delam vsak dan, saj me delo veseli. (3M) Trenutno še vedno opravljam poklicno šolo. Včeraj sem zaključil s počitniškim delom v istem podjetju, kjer sem opravljal vajeništvo. Meni je bilo fenomenalno. (4M) Da, zaposlen sem v podjetju, v katerem sem opravljal vajeništvo. (5M) Nisem še zaposlen, v prihodnosti bom pa znanje gotovo uporabljal. (6Ž) Ne, saj sem šele zaključila prvi letnik vajeniškega programa.

## **Priloga 5: Povzetek skupinskega intervjuja druge fokusne skupine**

### *Odločitev o šolanju*

Kako so vas na osnovni šoli informirali o možnostih izobraževanja v srednji šoli?

(1M) Srednješolske programe so nam predstavili na razredni uri. (2M) Šola nam je predstavila portal Mojaizbira.si, kjer sem se lahko seznanil z različnimi usmeritvami, ki jih srednješolski izobraževalni program ponuja.

Kje in kdo vas je seznanil z možnostmi?

(1M) Šola ter učitelj so me seznanili z možnostmi. (2M) Šola me je seznanila. (3M) O možnostih izobraževanja me je informirala svetovalna delavka ter obisk informativnega dneva. (4Ž) Na razredni uri so nam predstavili vse možnosti izobraževanja v srednji šoli. (5Ž) Šola nas je peljala na ogled podjetij. Sama pa sem obiskala spletno stran »karierno središče«, kjer sem lahko dostopala do informacij o možnostih izobraževanja. (6Ž) Šola nas je napotila na portal Mojaizbira.si ter nam prav tako predstavila poklice v okviru razredne ure. Menim, da portal ponuja dobro pomoč, v kolikor nisi prepričan, kam bi se vpisal.

Ali so vas seznanili z vajeniško obliko izobraževanja? Kaj vas je odvrnilo od izbire vajeniškega programa?

(1M) Vajeniška oblika izobraževanja je bila omenjena, vendar me predstavitev ni prepričala, saj menim, da je zelo pomembna izobrazba za nadaljnjo zaposlitev, in ne toliko izkušnje. Prav tako nisem še popolnoma prepričan, kaj me v življenju veseli. (2M) Ne, z vajeništvom nisem bil seznanjen, prav tako ne poznam nobenega prijatelja, ki bi bil. (3M) Starši so me seznanili z vajeniško obliko izobraževanja, vendar se za njo nisem odločila, saj menim, da nimam težav z učenjem v šoli ter me poklici, ki jih vajeništvo ponuja, ne zanimajo. (4Ž) Mislim, da so nam predstavili tudi vajeništvo, vendar ne na dolgo in široko. Za vajeništvo se nisem odločil, ker nisem prejel dovolj informacij o tem. (5Ž) Delodajalec me je seznanil tudi z vajeniško obliko izobraževanja, vendar ker o tem ne vem veliko in ne poznam veliko ljudi, ki bi se za to odločili in mi svetovali, me izbira ni prepričala. (6Ž) Z vajeništvom so nas dobro seznanili. Nisem se odločila za ta poklic, ker sem mnenja, da lahko dosežem več in pridem na vodilne položaje v podjetjih, za to pa potrebujem magistrski študij oziroma doktorat. Moji straši so enakega mnenja.

### *Čas šolanja/vajeništva*

Vajenec je upravičen do vajeniške nagrade za čas praktičnega usposabljanja z delom. Mesečni znesek nagrade ne sme biti nižji od 250 evrov za prvi letnik, 300 evrov za drugi letnik in 400 evrov za tretji letnik. Ali bi lahko na vašo odločitev o izbiri srednješolskega izobraževanja vplivalo zakonsko določeno plačilo za vajeništvo?

(1M) Ne, saj v kolikor potrebujem denar, bom delal poleti in po vsej verjetnosti zaslužil več. (2M) Ne, na mojo odločitev to ne bi vplivalo. (3M) Mogoče bi razmislil o tej možnosti, saj vsak dodaten denar pride prav. (4Ž) Ne, če bom potreboval denar, bom delal prek napotnice. (5Ž) Nebi vplivalo. (6Ž) Ne, saj lahko pridobim denar drugače.

Za vajeniško obliko izobraževanja je značilno, da večji del programa poteka pri enem ali več delodajalcih v podjetju (vsaj 50 % programa), preostanek pa v šoli (vsaj 40 % programa). Programi, ki se izvajajo v vajeniški obliki izobraževanja, so: steklar, mizar avtoserviser, oblikovalec kovin – orodjar itn. Ali menite, da je takšen način izobraževanja ustrezen? Ali menite, da je 50 % programa, namenjenega za praktično usposabljanje, preveč?

(1M) Mislim, da je ta način izobraževanja ustrezen in da je za našete poklice tak način izobraževanja res primeren. (2M) Po mojem mnenju je odvisno od poklica, ki ga želiš opravljati. Našteti poklici, ki jih vajeništvo ponuja, me ne zanimajo. (3M) Da, tak način izobraževanja je ustrezen, ker ti ponudi veliko praktičnih izkušenj, česar pa ti gimnazija ne nudi. (4Ž) Delo v podjetju ti lahko že zelo zgodaj odpre vrata v svet dela, zato menim, da je ta način izobraževanja ustrezen. (5Ž) Ja. Mislim, da za noben poklic ni preveč praktičnega usposabljanja. (6Ž) Menim, da ni nič narobe s takšnim načinom izobraževanja, ampak sem prepričana, da ti končana gimnazija odpre veliko več vrat, sploh če še nisi prepričan o svoji nadaljnji karierni poti.

#### *Zaključek šolanja/vajeništva*

Katero srednjo šolo ste zaključili oziroma jo obiskujete? Kam bi se vpisali, če bi lahko vnovič izbirali?

(1M) Ekonomska šola Ljubljana. (2M) Gimnazija Vič, Ljubljana. (3M) Gimnazija Jožeta Plečnika Ljubljana. (4Ž) Gimnazija Jožeta Plečnika Ljubljana. (5Ž) Gimnazija Franceta Prešerna Kranj. (6Ž) Gimnazija Šentvid, Ljubljana.

Ali bi se znova odločili za isti program? Obrazložite.

(1M) Znova bi se odločil enako. Končanje štiriletnega programa mi je omogočilo nadaljnje izobraževanje. Bi si pa vseeno želel vsaj nekaj praktičnega izobraževanja, da bi dobil občutek, ali me ekonomija zares dovolj zanima. (2M) Gimnazije še nisem zaključil, vendar bi znova izbral enako. (3M) Ja, saj menim, da sem do sedaj prejel veliko strokovnega znanja, ki mi bo pomagalo pri nadaljnjem izobraževanju. (4Ž) Ne, mogoče bi izbral kakšno drugo gimnazijo ali pa se odločil za poklicno šolo ter bi tako sedaj lahko imel poklic. (5Ž) Da, ponovno bi se odločil enako, saj sem se lahko v štirih letih zares odločil, kaj želim. (6Ž) Zaradi tega, ker nisem vedela, kaj želim, sem se odločila za najbolj »safe« opcijo in menim, da to ni bila slaba odločitev, vsaj do sedaj ne.

Kdo ali kaj je vplival(o) na vašo odločitev, da se vpisete v splošni srednješolski izobraževalni programi (gimnazijo)? Kako na vašo izbiro izobraževanja gledajo vaši starši, prijatelji ali znanci?

(1M) Starši, prijatelji. Z izbiro so bili zadovoljni. (2M) Brat, saj je on tudi obiskoval isto gimnazijo in je bil z njo zadovoljen. Z izbiro so se strinjali. (3M) Prijatelji, saj se jih je veliko odločilo za isto gimnazijo. (4Ž) Nihče, vedno sem si želela na to gimnazijo. (5Ž) Lokacija ter prijatelji, sem iz Kranja, zato se mi je zdela logična odločitev za takšno izbiro. (6Ž) Starši, saj so tudi oni v preteklosti obiskovali Gimnazijo Šentvid.

Ali ste imeli možnost zaposlitve takoj po končani štiriletni gimnaziji? Ali ste se odločili za nadaljnje izobraževanje?

(1M) Ne, odločil sem se za nadaljnje izobraževanje. (2M) Obiskujem šele drugi letnik gimnazije. (3M) Nisem še zaključil izobraževanja, se bom pa poskušal po končanem študiju zaposliti, saj imam že sedaj težave z izobraževanjem. (4Ž) Ne, odločila sem se, da nadaljujem študij na Ekonomski fakulteti. (5Ž) Ne, študij sem nadaljevala na fakulteti. (6Ž) Po končanem študiju bi se želela usmeriti v kemijo.

Ali menite, da bi hitreje dobili zaposlitev, če bi zaključili triletni vajeniški program, pri katerem večji del programa (vsaj 50 %) poteka pri delodajalcu v podjetju?

(1M) Da, saj če si že na začetku prepričan, kaj želiš početi v življenju, ti vajeniški način izobraževanja olajša in skrajša izobraževalno pot, prav tako pa spoznaš ljudi v podjetju, ki ti lahko nato pomagajo pri zaposlitvi. (2M) Ja, saj si že specializiran za nek poklic, v mojem primeru pa sem se štiri leta izobraževal na vseh področjih. (3M) Seveda, saj imaš praktične izkušnje, podjetje te pozna, ve, ali si primeren za njihovo podjetje. (4Ž) Z vajeništvom bi hitreje dobili zaposlitev, saj te že program usmeri ter po drugi strani omeji na določen poklic. (5Ž) Ja, saj imaš že praktične izkušnje, ki ti pri iskanju zaposlitve lahko zelo pomagajo. (6Ž) Ja, vendar glede tega, kar jaz želim, ni to najbolj optimalna pot izobraževanja.

## **Priloga 6: Vprašanja, namenjena udeležencem fokusnih skupin 1 in 2**

Vprašanja so razdeljena na tri sklope.

### **I. Odločitev o šolanju/vajeništvu**

1. Kdo vas je prvi seznanil z vajeniško obliko poklicnega izobraževanja? Kdo vas je seznanil z različnimi poklici, ki vsebujejo vajeniško obliko izobraževanja?  
*(vprašanje za vajenca)*
2. Kako so vas na osnovni šoli informirali o možnostih izobraževanja v srednji šoli? Kje in kdo vas je seznanil o možnostih? Ali so vas seznanili z vajeniško obliko izobraževanja? Kaj vas je odvrnilo od izbire vajeniškega programa?  
*(vprašanje za dijaka)*

### **II. Čas šolanja/vajeništva**

3. V katerih situacijah in od koga ste se po vašem mnenju največ naučili? Ste imeli stalnega mentorja? Na kratko predstavite sodelovanje z mentorjem oziroma osebo, ki vas je v času usposabljanja največ naučila.  
*(vprašanje za vajenca)*
4. Praviloma mora učenec v drugem letniku opraviti vmesni preizkus, ki ga izvaja zbornica, s katero sodeluje delodajalec. Ali je bil vmesni preizkus pri vas izveden? Kako so potekale priprave na vmesni preizkus in s kom ste pri tem sodelovali?  
*(vprašanje za vajenca)*
5. Kako ste usklajevali učenje v šoli in delo v podjetju? Ali ste lahko pridobljeno znanje v šoli uporabili pri delovnih nalogah v podjetju ali je podjetje od vas pričakovalo znanje, ki ga v šoli niste pridobili?  
*(vprašanje za vajenca)*
6. Ali je bila višina vajeniške nagrade za vas zadovoljiva? Ali je na vašo odločitev za izbiro vajeniškega izobraževanja vplivalo zakonsko določeno plačilo?  
*(vprašanje za vajenca)*
7. Vajenec je upravičen do vajeniške nagrade za čas praktičnega usposabljanja z delom. Mesečni znesek nagrade ne sme biti nižji od 250 evrov za prvi letnik, 300 evrov za drugi letnik in 400 evrov za tretji letnik. Ali bi lahko na vašo odločitev o izbiri srednješolskega izobraževanja vplivalo zakonsko določeno plačilo za vajeništvo?  
*(vprašanje za dijaka)*
8. Kakšna so bila vaša začetna pričakovanja od vajeništva? Ali bi lahko rekli, da je vajeniška oblika izobraževanja zadostila pričakovanjem glede praktičnega usposabljanja?  
*(vprašanje za vajenca)*
9. Za vsakega vajenca posebej šola v sodelovanju s pristojno zbornico in podjetjem pripravi načrt izvajanja vajeništva (NIV), v katerem opredeli, kaj se mora vajenec naučiti v šoli in kaj v podjetju. Kako so vas seznanili z vsebino načrta izvajanja vajeništva (NIV)? Ste lahko sodelovali pri nastajanju tega načrta?



(vprašanje za vajenca)

10. Za vajeniško obliko izobraževanja je značilno, da večji del programa poteka pri enem ali več delodajalcih v podjetju (vsaj 50 % programa), preostanek pa v šoli (vsaj 40 % programa). Programi, ki se izvajajo v vajeniški obliki izobraževanja, so: steklar, mizar avtoserviser, oblikovalec kovin – orodjar itd. Ali menite, da je takšen način izobraževanja ustrezen? Ali ste mnenja, da je 50 % programa, namenjenega za praktično usposabljanje, preveč?

(vprašanje za dijaka)

### **III. Zaključek šolanja/vajeništva**

11. Katero srednjo šolo ste zaključili oziroma jo obiskujete? Kam bi se vpisali, če bi lahko vnovič izbirali? Ali bi se znova odločili za isti program? Obrazložite.

(vprašanje za vajenca in dijaka)

12. Kdo ali kaj je vplival(o) na vašo odločitev, da se vpišete v vajeniško obliko poklicnega izobraževanja? Kako na vašo izbiro poklicnega izobraževanja gledajo vaši starši, prijatelji ali znanci?

(vprašanje za vajenca)

13. Kdo ali kaj je vplival(o) na vašo odločitev, da se vpišete v splošni srednješolski izobraževalni programi (gimnazijo)? Kako na vašo izbiro izobraževanja gledajo vaši starši, prijatelji ali znanci?

(vprašanje za dijaka)

14. Ali ste imeli možnost zaposlitve takoj po končanem tretjem letniku vajeniškega usposabljanja? Ali ste po končanem vajeniškem programu SPI (srednje poklicno izobraževanje) nadaljevali svoje usposabljanje v programu PTI (poklicno tehnično izobraževanje) ter ga zaključili s poklicno maturo? Ali menite, da lahko poklicna izobrazba vodi do dobro plačanih služb?

(vprašanje za vajenca)

15. Ali ste imeli možnost zaposlitve takoj po končani štiriletni gimnaziji? Ali ste se odločili za nadaljnje izobraževanje? Ali menite, da bi hitreje dobili zaposlitev, če bi zaključili triletni vajeniški program, pri katerem večji del programa (vsaj 50 %) poteka pri delodajalcu v podjetju?

(vprašanje za dijaka)

16. Ste trenutno zaposleni? Ali opravljate poklic, za katerega ste se izobraževali?

(vprašanje za vajenca)