



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Novi modeli za vključevanje vajeništva v obstoječe sisteme poklicnega in strokovnega izobraževanja



Zahvala: Ta publikacija je nastala v projektu NewWBL (Novi modeli vajeništva), s podporo naslednjih partnerjev: Gospodarska zbornica Slovenije – GZS (Slovenija), Center Republike Slovenije za poklicno izobraževanje – CPI (Slovenija), Länsirannikon Koulutus Oy – WinNova (Finska), Valsts Izglitibas Satura Centrs – VISC (Latvija), Konfederacija delodajalcev Latvije – LDDK (Latvija), Institut za usposabljanje v mednarodnih ustanovah – ITPIO (Bolgarija), Gospodarska zbornica Dobrich – CCID (Bolgarija), Zvezni inštitut za izobraževanje in usposabljanje – BIBB (Nemčija), Regionalni inšpektorat izobraževanja Blagoevgrad – RIE (Bolgarija).

Omejitev odgovornosti: V tej publikaciji navajamo mnenja in informacije projektnih partnerjev pri projektu NewWBL, ki ne odražajo nujno uradnega mnenja Evropske unije/programa ERASMUS+. Zato niti Evropska unija niti ustanove oziroma organi programa ERASMUS+ niti osebe, ki delujejo v njihovem imenu, ne prevzemajo nikakršne odgovornosti za uporabo tu navedenih informacij.

Publikacija je na voljo na naslovu: <http://newwbl.eu/>

Uvod

V skoraj vseh vzhodnoevropskih državah poteka prilagajanje zakonodaje in obstoječih praks v sistemih poklicnega izobraževanja in usposabljanja (v nadaljevanju: PIU; ang. Vocational and Educational Training – VET), da bi tako postopoma prešli iz obstoječega izključno šolskega sistema učenja na system, ki vključuje tudi usposabljanje z delom pri delodajalcih (ang. Work-Based Learning – WBL). Do tega procesa reform so privedli pritiski iz gospodarstva za boljšo zaposljivost mladih ter spoznanje vlad, da zlasti vajeniški sistemi usposabljanja z delom pri delodajalcih, povečujejo privlačnost in kakovost PIU in pripomorejo k zmanjševanju in preprečevanju brezposelnosti mladih.

Projekt NewWBL (New Models in Work-based Learning – Novi modeli vajeništva) smo izvajali v sklopu reform PIU v Sloveniji, Bolgariji in Latviji. Projekt odgovarja na izzive, ki jih prinaša proces reform in podpira nove usmeritve politik v teh državah. In četudi je bil nov politični okvir nedavno, oziroma bo v nekaterih sodelujočih državah kmalu vzpostavljen, se te države soočajo z izzivom vzpostavljanja struktur in partnerstev, ki bi bolj intenzivno spodbujale vajeništvo.

V sistemih, ki temeljijo na učenju v šoli, se podjetja in njihove predstavniške organizacije pogosto vključujejo v izvajanje PIU zgolj formalno in premalo dejavno. Njihove vloge in odgovornosti je treba opredeliti na novo. Ta proces ni enostaven, saj zahteva, da akterji PIU v Sloveniji, Bolgariji in Latviji vzpostavijo svoje modele, ki bodo zagotavljali uspešno izvajanje usposabljanja z delom in razvijali vizijo za prihodnost.

Usposabljanje z delom ostaja najboljša metoda pridobivanja znanj, spretnosti in drugih kompetenc, v okviru katere se razvijajo novi kadri. Splošni namen projekta je bil analizirati pristope poučevanja in usposabljanja z delom s stališča gospodarstva ter opredeliti finančne in zakonski okvir za razvoj novih modelov praktičnega usposabljanja z delom, ki bodo odgovaljali današnjim in prihodnjim izzivom. V tej publikaciji predstavljamo tri modele, ki smo jih pripravili v okviru projekta za izvajanje v Sloveniji, Bolgariji in Latviji ter za nadaljnji razvoj tega področja v prihodnosti.

Grit Ackermann

Gospodarska zbornica Slovenije

Kazalo vsebine

Kazalo vsebine	4
1. Izzivi	5
2. Modeli	8
3. Obeti	20

1. Izzivi

Kateri so bili glavni pomisleki iz gospodarstva v Sloveniji, Bolgariji in Latviji?

Dolgoletne izkušnje so pokazale, da obstoječe strukture oziroma zakonodajni okviri v teh državah niso spodbujali sodelovanja delodajalcev in njihovih predstavniških organizacij v procesu praktičnega usposabljanja z delom. Poklicne in strokovne šole so se soočale s težavami pri dohajanju razvoja sodobne opreme, strojev, surovin in drugih materialov in pripomočkov, ki jih podjetja uporabljajo pri svojem delu, zato mladi, ki so se šolali v poklicnih in strokovnih šolah, pogosto niso bili ustrezno usposobljeni ob vstopu na trg dela. Pri dijakih, ki so uspešno zaključili poklicne in strokovne šole, ni šlo zgolj za pomanjkanje ustreznih strokovnih znanj in veščin, temveč tudi za pomanjkanje pomembnih mehkih spretnosti, ki jih je možno pridobiti zgolj v resničnih delovnih okoljih, kot so delovne navade, odgovornost, timsko delo in sodelovalnost, prilagodljivost ipd.

Podjetja so tako ugotovila, kako nujno je, da dijaki poklicnih in strokovnih šol več časa preživijo v resničnih delovnih okoljih. Na tej osnovi se je v zadnjih letih razvil intenzivnejši dialog med šolami ter delodajalci in njihovimi predstavniškimi organizacijami v Sloveniji, Bolgariji in Latviji. Vendar pa nezadovoljstvo s starim sistemom PIU ne pomeni, da gospodarstvo vstopa v ponovno obujanje vajeništva brez previdnosti. Vajeništvo je povezano s finančnimi obveznostmi delodajalca, ne le v smislu stroškov nagrad oz. izplačil vajencem, temveč pomeni velik angažma delodajalcev v smislu mentorstva in prenosa znanja ter odgovornosti zaposlenih pri zagotavljanju kakovostnega usposabljanja z delom ter varnega dela in vključuje med drugim: zagotovitev delovnega okolja ter zaposlenih v podjetjih, ki so zadolženi za sklepanje vajeniških pogodb in njihovo usposabljanje, dodatne zakonske obveznosti ter administrativno delo, plačila vajencev, mentorjev, organizacija vmesnih in zaključnih izpitov... V nekaterih državah še ni konsenza, kakšen pravni status naj bi imel dijak, ki se usposablja v podjetju in kakšna naj bi bila konkretna vloga delodajalcev pri določanju okvirov delovnih pogojev in plačil.

IZZIV: Zagotavljanje primerne odziva sistemov PIU na potrebe trga dela, kar zadeva kvalifikacije ter znanje, spretnosti in druge kompetence dijakov, ki so uspešno zaključili poklicne in strokovne šole

Delodajalci pogosto niso zadovoljni z znanjem, spretnostmi in kompetencami dijakov, ki so uspešno zaključili poklicno ali strokovno šolo. Pogosto se sliši mnenje, da šole izobražujejo za poklice, po katerih ni povpraševanja, medtem ko podjetjem primanjkuje ustrezno usposobljenih delavcev v več sektorjih. Poleg že omenjenega razkoraka med ponudbo poklicnih in strokovnih šol ter povpraševanjem na trgu dela, trenutno v sodelujočih državah nimamo učinkovitega sistema, na podlagi katerega bi ugotavljali aktualne in bodoče potrebe po kadrih in njihovih kompetencah. Karierna orientacija se v osnovnih šolah sploh ne izvaja,

se pričanja prepozno, je premalo vključeno v šolski kurikulum. V vseh državah se srečujemo z nezadostno karierno orientacijo na celotni vertikali.

IZZIV: Izboljšanje osveščenosti in privlačnosti vajeništva ter PIU na splošno tako med dijaki in starši (izboljšana karierna orientacija) kot tudi pri podjetjih

Čeprav je vajeništvo v zadnjih letih vidnejša temat (političnem) dnevnem redu, pa je v javnosti še vedno premalo informacij o tej tematiki. O tem premalo vedo tudi podjetja, zlasti majhna in srednje velika podjetja (MSP). O tem premalo vedo tudi dijaki in njihovi starši. V nekaterih državah ni na voljo niti osnovnih materialov, ki bi zagotavljali več informacij o praktičnem usposabljanju z delom in vajeništvu. Največjo težavo pa predstavlja slab ugled poklicev na nivoju srednjega poklicnega izobraževanja v javnosti. Posledično se srečujemo z vedno manjšim obsegom vpisa v te programme.

IZZIV: Zagotoviti enakovredno vrednotenje usposabljanja z delom – vajeništva in učenja v šoli

Poklicne in strokovne šole so nekdaj imele ekskluzivno vlogo pri izbujanju srednjega poklicnega izobraževanja. Danes pa se soočajo s situacijo, ko morajo svojo odgovornost deliti z novimi partnerji - delodajalci. Ta korak je še težji, če se naloge delijo in se prenašajo iz javnega v zasebni sektor. Eden glavnih pomislekov je, ali lahko podjetja zagotovijo zahtevano kakovost usposabljanja z delom v okviru vajeništva.

Financiranje šol in šolskih centrov je najbolj odvisno od števila dijakov ter trajanja njihovega usposabljanja v šoli. Ob uvedbi vajeništva bodo ti dijaki preživeli občutno več časa v podjetjih, zunaj šole, zaradi česar obstaja bojazen, da bo šola prejela manj finančnih sredstev. Zato se šolam zdi prizadevanje za sistem vajeništva, ki bi v večji meri temeljil na vajeništvu kot na šolskem učenju, (finančno) precej neprivlačno.

Podporno okolje za vajeništvo skoraj ne obstajajo. Sedanji sistemi PIU so zasnovani tako, da podpirajo PIU na podlagi učenja v šolah. Vključenost delodajalcev in njihovih predstavniških organizacij obstaja v glavnem zgolj formalno na nacionalni ravni. Na regionalni ravni ni podpornega okolja, sodelovanje med poklicnimi in strokovnimi šolami in podjetji pa je odvisno izključno od pobud s strani šol oz podjetij, na nacionalni ravni pa spodbud ni. Poleg tega so zbornice in druge organizacije delodajalcev v Sloveniji, Bolgariji in Latviji organizirane na prostovoljni osnovi in ni enotnega pravila o tem, kakšne vloge jim na tem področju nalagajo vlade.

V nekaterih državah primanjkuje strateške vizije glede razvoja in prihodnosti vajeništva.

IZZIV: Zagotavljanje kakovosti vajeništva

Eden glavnih pomislekov poklicnih in strokovnih šol je, kako bodo lahko podjetja poskrbela za primerno kakovost usposabljanja u delom. Delodajalci nimajo na voljo podpornega okolja.

Zlasti MSP bi potrebovala podporo pri vključevanju v sistem vajeništva (iskanje kandidatov, promocija, sklepanje pogodb in druge administrativne ovire). Ta podjetja navajajo predvsem potrebo po pomoči na področju usposabljanja mentorjev.

V nekaterih državah so v pripravi prenove mentorskih shem. V nekaterih državah nimajo sistemsko organiziranih usposabljanj za mentorje. V drugih državah usposabljanje mentorjev v podjetjih poteka na osnovi enkratnih pobud (ki se kratkoročno financirajo s sredstvi EU). V poklicnih in strokovnih šolah se soočajo s pomanjkanjem strokovnega osebja z ustreznimi kompetencami na področju praktičnega usposabljanja, krati pa nimajo izkušenj pri povezovanju s podjetij, ki bi lahko izvajala praktično usposabljanje z delom ob ustrezni podpori Sistema.

Odrpito ostaja tudi vprašanje ocenjevanja vajeništva – kdo bo prevzel katere odgovornosti pri ocenjevanju.

2. Modeli

2.1. Intervencijska logika modelov

Pri obravnavi izzivov se jasno izkazalo, da ni nobene potrebe po razvijanju različnih modelov, prilagojenih posameznim sektorjem gospodarstva oziroma regijam, temveč da je glavni izziv najti modele, ki bi omogočali vključevanje vajeništva v obstoječi sistem PIU.

Skladno s tremi različnimi ravni intervencije (poseganja v obstoječi sistem) smo razvili tri modele:

Intervencija na operativni ravni (Model 1)

Temelj tega modela je revizija dejanskih pristopov, mehanizmov in interakcij med vsemi deležniki, ki so pomembni za vajeništvo ob upoštevanju njihove učinkovitosti. Model zajema situacije, kjer PIU še temelji na učenju v šoli, vendar se bo uvajalo praktično usposabljanje z delom bolj intenzivno, vključno z vajeništvom. Ugotovili in opredelili smo obstoječe pomanjkljivosti, razkorake in poslabšano funkcionalnost ter predlagali določene zamisli in praktično usmerjene izboljšave. Poleg predlogov izboljšav obstoječih praks smo oblikovali in opisali tudi nove pristope ob uporabi vsega, kar omogočajo trenutni predpisi glede vajeništva. Opredeljeni predlogi so namenjeni interveniranju na operativni ravni, ob upoštevanju dejstva, da spremembe dejanskih zakonskih predpisov zahtevajo svoj čas. Podajamo opis pričakovanega učinka izvedbe predlaganih rešitev s poudarkom na tem, kaj vse se bo v primerjavi s trenutno situacijo in izzivi spremenilo tako s kvalitativnega kot kvantitativnega vidika.

Časovni okvir izvajanja tega modela je ocenjen na obdobje od 1 do 3 let.

Intervencija na zakonodajni ravni (Model 2)

Temelj tega modela so ugotovitve in rešitve iz Modela 1. V tej fazi predlagamo nadaljnje in daljnosežnejše spremembe, ki bodo omogočale polno integracijo vajeništva obstoječi sistem PIU. Model vsebuje tudi predloge, ki zahtevajo spremembe trenutno veljavnih zakonskih predpisov in/ali oblikovanje novih, ki bodo urejali vajeništvo.

Model 2 združuje vse rešitve, predlagane v Modelu 1 ter upošteva tematski okvir Modela 1. Opisuje pričakovani učinek izvedbe predlaganih sprememb s poudarkom na izboljšavah po izvedbi Modela 1 tako v kvalitativnem kot tudi, če je možno, kvantitativnem smislu. Model ponuja odgovor izzivom, ki zahtevajo daljnosežne spremembe in jih ni bilo mogoče rešiti z Modelom 1.

Časovni okvir izvajanja tega modela je ocenjen na obdobje od 1 do 5 let.

Razvoj v prihodnosti (Model 3)

Ta model omogoča vizionarski in inovativni pogled v prihodnost, ki je neodvisen od obstoječih zakonskih in ureditvenih okvirov. Nudi tudi opis priporočil in inovativnih rešitev

ter tako predlaga razvoj PIU v prihodnosti s polno integracijo vajeništva. Model 3 temelji na predpostavki, da je Model 2 izveden in da polno deluje. Tako so priporočila določena glede na skladno delovanje vseh deležnikov in zagotavljajo ustrezen odziv sistema PIU, še zlasti vajeništva na spremembe v gospodarskem in družbenem okolju na nacionalni ravni in ravni EU v okviru spreminjajočega se gospodarstva.

Časovni okvir izvajanja tega modela je več kot 5 let.

Po tej logiki smo modele poimenovali, kot sledi:

Model 1 – Vzpostavitev vajeništva

Model 2 – Zagotavljanje uspešnosti vajeništva

Model 3 – Razvoj vajeništva v prihodnosti

Modeli prikazujejo idealni način razvoja in vključevanja vajeništva v sisteme PIU. V dejanskem stanju pa je tako, da države na različnih tematskih področjih napredujejo različno hitro.

2.2. Tematska področja modelov

Ugotovili in opredelili smo sedem tematskih področjih, ki bi zahtevala intervencijo za uspešno vključevanje vajeništva v okvir PIU v šolskem okolju in ponudila predloge za nadaljnji razvoj:

1. Vključitev deležnikov in vzpostavitev omrežij, da se ustvarijo pogoji za vključevanje vajeništva v sistem PIU.
2. Uvajanje, vključevanje in nadaljnji razvoj vajeništva v politike PIU.
3. Razvoj, vzdrževanje in delovanje učinkovitega podpornega omrežja za podjetja in nudenje vajeništva.
4. Zagotavljanje ustrezno usposobljenih učiteljev PIU in mentorjev v podjetjih ter vzpostavitev učinkovite podpore vsem akterjem pri načrtovanju, organizaciji in izvajanju vajeništva.
5. Razvoj sistema PIU, ki se bo ustrezno odzival na potrebe trga dela.
6. Vključevanje vajeništva v karierno orientacijo ter razvoj boljšega sistema karierne orientacije nasploh.
7. Izboljšave in nadaljnji razvoj vrednotenja vajeništva.

Nekateri ukrepi, ki smo jih razvili, zahtevajo podporo politik, medtem ko je druge možno izvajati z dejavno soudeležbo deležnikov. Najpomembnejša priporočila, ki zahtevajo posege na ravni politik, so predstavljena v samostojni publikaciji *Priporočila ZA vključevanje vajeništva v poklicno in strokovno usposabljanje*.

V naslednjem poglavju podajamo pregled vseh modelov in tematskih področij.

2.3. Pregled vseh modelov

<p>MODEL 1 – Uvajanje vajeništva</p> <p><i>Ta model se nanaša na situacijo, kjer PIU izrazito temelji na šolskem podajanju, vendar se bo v prihodnosti uvajalo vajeništvo. Predviden časovni okvir izvajanja modela je od enega do treh let, glavna usmeritev in poudarek pa so ukrepi, ki jih je možno izvajati v okviru obstoječe zakonodaje oziroma zgolj z manjšimi spremembami zakonodajnega in ureditvenega okvira.</i></p>	<p>MODEL 2 – Zagotavljanje uspešnosti vajeništva</p> <p><i>Podlaga tega modela so ugotovitve in rešitve Modela 1 (napredno uvajanje vajeništva), dodaja pa možne spremembe obstoječih zakonodajnih uredb z namenom nadaljnega razvoja rešitev, opisanih v Modelu 1. Časovni okvir izvajanja modela je od 1 do 5 let.</i></p>	<p>MODEL 3 – Razvoj vajeništva v prihodnosti</p> <p><i>Ta model ponuja vizijo in predlaga ravnanja v prihodnosti, ki so neodvisna od trenutno veljavnega zakonodajnega in ureditvenega okvira, vendar temelji na rešitvah, razvitih v prvih dveh modelih. Časovni okvir izvajanja tega modela je več kot 5 let.</i></p>
<p>Tematsko področje (1): Večja vključenost deležnikov in vzpostavitev omrežij za spodbujanje, nudenje in ustvarjanje pogojev za vajeništvo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sklepanje in financiranje lokalnih in regionalnih partnerstev med poklicnimi in strokovnimi šolami in sektorsko organizacijo, ter regionalnimi organizacijami, ki zastopajo delodajalce (zbornicami), in regionalnimi oblastmi. • Nacionalno partnerstvo, ki je priznано na vladni ravni, se osredotoča na uvajanje ter izvajanje vajeništva. • Vzpostavitev posvetovalnega organa za prihodnost vajeništva. • Opredelitev odgovornosti in nalog za skupine deležnikov (ureditveni okvir in financiranje). 	<p>Tematsko področje (1): Široka in močna vključenost deležnikov preko nacionalnih, regionalnih in lokalnih omrežij za spodbujanje, nudenje in ustvarjanje pogojev za vajeništvo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nacionalna, regionalna in lokalna partnerstva za PIU so aktivna in vključena v vse procese PIU ob jasnih odgovornostih in zadolžitvah za posamezne skupine deležnikov (ureditveni okvir, redno financiranje) ter upoštevanju njihovih zmožnosti. • Razširitev vloge sektorskih strokovnih svetov z okrepljenimi administrativnimi in finančnimi zmožnostmi – formalizacija njihovih vlog 	<p>Tematsko področje (1) Omrežja in sodelovanja za vajeništvo v PIU</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nacionalna, regionalna in lokalna partnerstva PIU delujejo učinkovito. • Združevanje partnerstev v nadnacionalna partnerstva PIU.

<ul style="list-style-type: none">• Letna regionalna srečanja deležnikov v vajeništvu: izmenjava rezultatov, izkušenj, znanj in spoznanj, načrtovanje za prihodnost.	<ul style="list-style-type: none">• Povečana vloga lokalnih/regionalnih vodstev ter vključevanje v regionalna partnerstva.	
--	--	--

<p>Tematsko področje (2): Uvajanje vajeništva v sistem PIU</p> <ul style="list-style-type: none"> • Podaljšanje časa, ki ga dijaki PIU preživijo v podjetjih (če še ni uradno opredeljeno, da mora biti več kot 50 %). • Številnejše in boljše kampanje za krepitev ozaveščenosti, namenjene podjetjem, zlasti MSP, saj morajo biti podjetja pripravljena v svoje vrste sprejemati mladostnike. • Številnejše in boljše kampanje za krepitev ozaveščenosti, namenjene šolam, učencem in njihovim staršem. • Izdelava in vodenje registra podjetij, ki nudijo vajeništvo po sektorjih. • Vzpostavitev in posodabljanje platforme za obveščanje o vajeništvu in o učnih mestih. • Iskanje in prepoznavanje dobrih praks vajeništva in vzpostavitev pogojev za njihovo razširjanje. • Načrt modularne zasnove programov PIU. • Spodbujanje izplačevanja nadomestil dijakom, ki so vključeni v sistem vajeništva. • Razvijanje novih oblik sodelovanja med poklicnimi in strokovnimi šolami ter podjetji. 	<p>Tematsko področje (2): Vključevanje vajeništva v sistem PIU</p> <ul style="list-style-type: none"> • Več prožnosti v PIU, ki omogoča boljšo individualizacijo dijakov. • Zagotavljanje polne prehodnosti programov, ki temeljijo na vajeništvu znotraj sistema izobraževanja. • Uradna ureditev in spodbujanje izplačevanja nadomestil dijakom, vključenim v sistem vajeništva. • Modularno zasnovani programi PIU. • Razširjanje vajeništva v sektorje, ki še niso vključeni. • Razširjanje vajeništva na raven višjega PIU. • Oblikovanje vizije za prihodnost PIU. • Redne analize potreb trga dela po razvoju znanja in spretnosti v prihodnosti, tako na sektorski kot na regionalni ravni, kot podpora pri razvoju PIU in vajeništva. • Prenos izsledkov analiz pričakovanih potreb po znanju in spretnostih v politike karijerne orientacije. • Raziskave in presoja vpliva procesa prenove PIU, priporočila za izboljšave/popravke ter razvoj politik. 	<p>Tematsko področje (2): Nadaljnji razvoj vajeništva v okviru politike PIU</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sočasni obstoj različnih opcij in pristopov k PIU s polno prehodnostjo znotraj sistema izobraževanja. • Omogočanje visoke stopnje individualizacije in prožnosti tako za dijake kot za podjetja. • Temelj so kompetence. • Učenje učenja (digitalno). • Sprotno popravljanje zakonodajnih temeljev ter nudenje metodološke podpore poklicnim in strokovnim šolam in podjetjem na nacionalni in regionalni/lokalni ravni na podlagi rednega spremljanja napredka ter ugotavljanja in prepoznavanja težav in slabosti. • Vajeništva na voljo v vseh industrijskih in storitvenih sektorjih. • Vajeništva na voljo tudi v višjem PIU. • Delujoči mehanizem za učinkovito sodelovanje med deležniki PIU na nacionalni in regionalni/lokalni ravni pri zasnovi, izvajanju, spremljanju in izboljšavah ukrepov za razvoj vajeništva.
---	--	--

<p>Tematsko področje (3): Razvoj ukrepov za podporo podjetjem, ki nudijo vajeništvo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Analiza trenutne situacije, da bi ugotovili, kakšno podporo je treba ponuditi. • Razvoj lokalnih/regionalnih ukrepov za podporo podjetjem, vključno s kontaktno organizacijo za svetovanje in mentorstvo. • Priprava materialov za vajeništvo, ki jih bodo uporabljala podjetja. • Priprava gradiv za vajeništvo, ki jih bodo uporabljali dijaki PIU. • Nacionalno usklajevanje podpornega omrežja (informacijska gradiva, usposabljanja, izmenjava dobrih praks itd.). 	<p>Tematsko področje (3): Skrb za učinkovite ukrepe za podporo podjetjem, ki nudijo vajeništvo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Spremljanje potreb podjetij po podpori. • Izvajanje lokalnih/regionalnih ukrepov za podporo podjetjem, omrežje podpornih organizacij na nacionalni in regionalni ravni. • Uvajanje platforme za izmenjavo informacij, izkušenj in dobrih praks med mentorji v podjetjih in učitelji PIU. • Ponudba gradiv za izvajanje vajeništva. • Nacionalno usklajevanje podpornega omrežja (informacijska gradiva, usposabljanje, platforma, izmenjava dobrih praks itd.). 	<p>Tematsko področje (3): Delovanje učinkovitega podpornega omrežja za podjetja, ki nudijo vajeništvo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Učinkovito podporno omrežje na nacionalni in regionalni ravni, ki ponuja privlačne informacije, storitve usposabljanja in mentorstva v skladu s sodobnimi metodami poučevanja in učenja.
--	---	---

<p style="text-align: center;">Tematsko področje (4): Zagotavljanje usposobljenih učiteljev v PIU in mentorjev v podjetju, ki bodo organizirali in izvajali kakovostno vajeništvo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nudenje informacijskih in svetovalnih gradiv za vajeništvo šolam ter dijakom PIU (in njihovim staršem). • Nudenje svetovanja poklicnim in strokovnim šolam pri izvajanju vajeništva. • Izboljšanje usposobljenosti učiteljev na poklicnih in strokovnih šolah. • Prestrukturiranje zadolžitev učiteljev poklicnih in strokovnih šol, prilagoditev novim potrebam. • Priprava nacionalnega/regionalnega programa usposabljanja mentorjev v podjetjih (razširitev/revizija). • Organizirano in regulirano izvajanje usposabljanje mentorjev v podjetjih. • Dodelitev pristojnosti ter zagotavljanje znanj in zmogljivosti organizacijam (npr. šolam oziroma zbornicam) za usposabljanje mentorjev v podjetjih. 	<p style="text-align: center;">Tematsko področje (4): Zagotavljanje redne podpore vsem akterjem pri načrtovanju, organizaciji in nudenju vajeništva</p> <ul style="list-style-type: none"> • Izdelava analiz in priprava priporočil za posodobljene izobraževalne programe in standarde skladno z rezultati, ki jih priskrbijo raziskovalci. • Vzpostavitev in posodabljanje portala za vajeništvo z dobrimi praksami, informacijami, podporo itd. • Redno posodabljanje gradiv za vajeništva za podjetja. • Redno posodabljanje gradiv za vajeništva za dijake poklicnih in strokovnih šol. • Vzpostavitev sistema za stalno strokovno izpopolnjevanje učiteljev poklicnih in strokovnih šol ter mentorjev v podjetjih (začetno in nadaljevalno izobraževanje in usposabljanje). • Spremljanje potreb poklicnih in strokovnih šol za učinkovito vključevanje v programe vajeništva. 	<p style="text-align: center;">Tematsko področje (4): Zagotavljanje učinkovite in stalno posodobljene podpore vsem akterjem pri načrtovanju, organizaciji in izvajanju vajeništva</p> <ul style="list-style-type: none"> • Redne raziskave, ki vključujejo tako poklicne in strokovne šole kot podjetja in katerih namen je ugotavljanje področij podpore, kjer so potrebne izboljšave. • Dobro delujoč sistem nudenja metodološke podpore na nacionalni ravni – redno posodabljanje gradiv za poklicne in strokovne šole, podjetja in dijake poklicnih in strokovnih šol, razvoj novih gradiv v povezavi z izvajanjem novih zakonodajnih ureditev, odpravljanjem ugotovljenih težav in pomanjkljivosti itd.
---	---	---

<p>Tematsko področje (5): Izboljšanje odzivnosti sistema PIU na potrebe trga dela</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vzpostavitev pogojev za redno srednje in dolgoročno napovedovanje kadrovskega potreb trga dela v smislu kvalifikacij ter znanj, spretnosti in drugih kompetenc dijakov, ki so uspešno zaključili izobraževanje na poklicnih in strokovnih šolah (priprava letnih poročil o kratkoročnih napovedih potreb delodajalcev po določenih znanjih, spretnostih in drugih kompetencah, srednje in dolgoročno napovedovanje potreb na trgu delova ter drugih izzivov), kar vključuje tudi načrte regionalnega gospodarstva in razvoja. • Usklajevanje vpisa v poklicne in strokovne šole na podlagi napovedi. • Določanje katalogov znanja, časovnih razporedov vajeništva, spretnosti in profilov kompetenc, ki jih morajo doseči dijaki, z dejavnejšo soudeležbo delodajalcev. • Oblikovanje zelenih ciljev vajeništva na podlagi napovedi potreb po določenih spretnostih. • Izboljšanje ujemanja med potrebami dijakov in podjetij, da bi tako vsaka od strani imela možnosti za izbiro. 	<p>Tematsko področje (5): Skrb za stalno odzivnost sistema PIU na potrebe trga dela</p> <ul style="list-style-type: none"> • Oblikovanje rednih srednje- in dolgoročnih napovedi potreb trga dela v smislu kvalifikacij ter znanj, spretnosti in kompetenc dijakov, ki so uspešno zaključili izobraževanje na poklicnih in strokovnih šolah (priprava letnih poročil o kratkoročnih napovedih potreb delodajalcev po določenih znanjih, spretnostih in kompetencah, srednje- do dolgoročno predvidevanje potreb po spretnostih, sprememb na trgu delovne sile ter drugih izzivov), kar vključuje tudi načrte regionalnega gospodarstva in razvoja. • Izvajanje sektorskih partnerstev za potrebe napovedovanja potreb trga dela po spretnostih, ki vsebuje tudi sektorski, nacionalni/regionalni pregled. • Redno spremljanje vpisov v poklicne in strokovne šole na podlagi napovedi potreb po kvalifikacijah, tudi na regionalni ravni. • Zagotavljanje dejavne soudeležbe delodajalcev pri opredeljevanju 	<p>Tematsko področje (5): Potrebe sistema PIU in trga dela</p> <ul style="list-style-type: none"> • Odzivnost na prihodnje trende/načrte regionalnega razvoja. • Dobro delujoč mehanizem preslikave potreb (regionalnega) trga dela na načrte vpisa v poklicne in strokovne šole ter načrtovane učne rezultate za pridobitev kvalifikacij za različne poklice.
--	---	---

	<p>katalogov znanja in časovnih načrtov za vajeništvo ter profila spretnosti in kompetenc, ki jih morajo pridobiti dijaki poklicnih in strokovnih šol.</p> <ul style="list-style-type: none">• Stalno spremljanje učnih izidov vajeništva na podlagi napovedi potreb po znanju in spretnostih.• Uporaba orodij in ukrepov za ujemanje med potrebami dijakov in podjetji.	
--	---	--

<p>Tematsko področje (6): Vključevanje vajeništva v karierno orientacijo ter izboljšave karierne orientacije</p> <ul style="list-style-type: none"> • Krepitev promocije PIU: redno organizirani sejmi PIU na regionalni/nacionalni ravni, obiski na delovnem mestu, vodeni ogledi podjetij za osnovnošolce, ki jim bodo pomagali pri usmerjanju v poklic, tekmovanja v določenih spretnostih itd., dejavnosti, namenjene staršem. • Priprava materialov in kampanj za promocijo poklicev, ki se pridobijo preko vajeništva. • Obvezno vključevanje podjetij (njihovih predstavniških organizacij) v izvajanje karierne orientacije. • Boljša podpora dijakom pri načrtovanju njihove kariere. • Regionalno usmerjena poklicna orientacija – zagotavljanje informacij o strukturi regionalnega gospodarstva ter temu ustreznih potrebah trga dela, vključno z načrti regionalnega razvoja. • Boljša obveščenost strokovnjakov za karierno orientacijo o priložnostih, ki jih omogoča vajeništvo, vključno s priložnostmi za pridobitev praktičnih izkušenj. • Uvedba zgodnje karierne orientacije (še pred puberteto). 	<p>Tematsko področje (6): Ukrepi za dobro delovanje učinkovitega sistema karierne orientacije</p> <ul style="list-style-type: none"> • Intenzivna promocija PIU s pomočjo učinkovitih ukrepov, ki se osredotočajo na dijake in njihove starše. • Tesna vključenost podjetij (njihovih predstavniških organizacij) v nudenje karierne orientacije. • Visoka raven podpore dijakom poklicnih in strokovnih šol pri načrtovanju njihove karierne poti. • Karierna orientacija je vključena v učnih načrtih osnovnih šol in se prične že v zgodnji mladosti. 	<p>Tematsko področje (6): Ukrepi za dobro delovanje učinkovitega sistema karierne orientacije</p> <ul style="list-style-type: none"> • Odzivnost na potrebe podjetij in na napovedane potrebe po spretnostih (glede na regionalni gospodarski razvoj). • Zagotovljeno nudenje različnih priložnosti v smislu informacij, svetovanja in vključevanja v praktične aktivnosti, ki dijakom (in njihovim staršem) omogočajo osveščeno izbiro poklica in njihovim interesom, zmožnostim in načrtom primerno opcijo PIU/karierno pot. • Nudenje podpore dijakom pri prehajanju med različnimi možnostmi/potmi v okviru PIU. • Nudenje podpore mladim, ki so uspešno zaključili PIU, pri prehodu iz šolskega okolja na trg dela/višje izobraževanje. • Učitelji v poklicnih in strokovnih šolah imajo na voljo možnosti za delo v realnem delovnem okolju, da lahko tam pridobljene nove izkušnje prenesejo v učilnice.
--	---	---

<ul style="list-style-type: none"> • Sprožanje razprave o prihodnosti PIU/ vajištva v družbi. 		<ul style="list-style-type: none"> • Na vseh osnovnih in srednjih šolah je na voljo strokovnjak za karierno orientacijo, ki svetuje ter nudi informacije o priložnostih za praktične izkušnje. Na voljo je tako dijakom kot učiteljem.
<p>Tematsko področje (7): Izboljšave ocenjevanja uspešnosti vajištva</p> <ul style="list-style-type: none"> • Uvajanje jasnih meril za ocenjevanje, ki temeljijo na teoretičnem in praktičnem znanju, spretnostih in kompetencah. • Točna opredelitev odgovornosti učiteljev poklicnih in strokovnih šol in mentorjev v podjetjih v procesu ocenjevanja – sprotnega/vmesnega in končnega. • Skrb za to, da bodo učni izidi stalno posodobljeni in skladni z razvojem. 	<p>Tematsko področje (7): Nadaljnje izboljšave zagotavljanja kakovosti</p> <ul style="list-style-type: none"> • Določitev kazalnikov EQWBL. • Izdelava metodologije za njihovo uporabo v praksi. • Uvedba portfolia dijakovih spretnosti, kjer se beleži napredek posameznika pri doseganju določenih učnih izidov. 	<p>Tematsko področje (7): Nadaljnje izboljšave zagotavljanja kakovosti</p> <ul style="list-style-type: none"> • Presoja, ki se osredotoča na dijake • Vzpostavljeni mehanizem zagotavljanja kakovosti pokriva vse faze kroga kakovosti, učenje v šoli in vajištvo – od načrtovanja do uvajanja ukrepov za izboljšave, tako na ravni sistema PIU kot na ravni samih izvajalcev (poklicne in strokovne šole in podjetja, ki izvajajo vajištva).

3. Obeti

Na področju vajeništva se je od prvih faz priprave projekta NewWBL v začetku leta 2015 do zadnje konference marca 2018 veliko spremenilo.

Po pilotnem projektu v obdobju med letoma 2013 in 2015 so v Latviji sprejeli zakonodajo o vajeništvu in začeli z njegovim izvajanjem v praksi, vendar rezultati na nacionalni ravni ostajajo pod pričakovanji. Zadani cilj do leta 2020 je bil 50 % dijakov, ki bi bili udeleženi v to vrsto PIU. Poklicne in strokovne šole in podjetja, zlasti MSP, pa v praksi le s težavo izvajajo vajeništvo v skladu z zakonskimi zahtevami.

Slovenija je leta 2017 sprejela novi Zakon o vajeništvu in v šolskem letu 2017/2018 začela izvajati sorazmerno skromen pilotni projekt vajeništva, ki je bilo na voljo v zgolj štirih poklicih in na petih šolah. Vendar je navkljub skromni podpori v Sloveniji mogoče zaznati velik interes med podjetji, ki bi želela nuditi vajeništvo. Izziv pa ostaja, kako vključiti informacije o vajeništvu v karierno orientacijo in mlade pritegniti k tej novi obliki PIU.

Bolgarija je pripravila strategije in načrte za uvajanje vajeništva na nacionalni ravni, vendar je na regionalnem nivoju izvedba v praksi zelo počasna in zaostaja za pričakovanji. Glavno težavo predstavlja sklepanje potrebnih partnerstev.

Po fazi uvedbe zakonodajnih okvirov morajo snovalci politik in drugi deležniki vajeništva preiti na naslednje korake: ustvarjanje pogojev za trajnostno partnerstvo pri izvajanju vajeništva na nacionalni in regionalni ravni ter vzpostavitev kakovostnega podpornega omrežja. Jasno je, da je učinkovitost uvajanja vajeništva odvisna od tega, koliko je državam uspelo vključiti zasebni sektor v partnerstvo za PIU.

Vključevanje vajeništva v obstoječe sisteme PIU ne bo možno, če ne bo prišlo do sprememb samega sistema PIU. Te spremembe obstoječega sistema PIU se nanašajo na financiranje poklicnih in strokovnih šol in na profil njihovih učiteljev.

PIU na podlagi učenja v šoli bo v naših državah ostajal še naprej, vendar ne sme konkurirati vajeništvu. Potrebujemo dobro prilagodljive rešitve, ki bodo upoštevale potrebe posameznih regij, gospodarskih sektorjev in posameznikov.

Modeli za vključevanje vajeništva v sisteme PIU, ki so predstavljeni v tej publikaciji, ter publikacija Priporočila vključevanja vajeništva v poklicno izobraževanje in usposabljanje opisujejo, kako je možno uspešno izvesti vključevanje vajeništva v sisteme PIU. Modeli podajajo idealni scenarij tovrstnega vključevanja, v praksi pa se izkaže, da določena država hitreje napreduje na enem področju in zaostaja na drugem.

Pri finskem (WinNova) in nemškem projektnejem partnerju (BIBB) sta dobro delujoča sistema PIU prilagojena potrebam in specifikam v vsaki od omenjenih držav in tako nudita odlično podporo pri razvoju modelov. Finska je reformirala tudi svoj sistem PIU, da bi lahko dijakom ponudila individualiziran pristop. V naših državah pomeni uvedba vajeništva priložnost za prenovo sistemov izobraževanja, da bodo dijakom privlačnejši in se bodo bolje prilagajali

potrebam posameznega dijaka ob upoštevanju razvoja trga dela in napovedi glede prihodnjih potreb po spretnostih.

Oktober 2017 je Evropska komisija objavila publikacijo z naslovom „High-performance apprenticeships & work-based learning: 20 guiding principles “. Teh 20 vodilnih načel nudi priporočila in navaja možne rešitve, ki temeljijo na izkušnjah iz vse Evrope, kako razvijati sisteme vajeništva.

Modeli iz našega projekta in priporočila za oblikovanje politik so popolnoma skladni s temi načeli in omogočajo spoprijemanje z vsemi štirimi izzivi, ki smo jih izpostavili na začetku glede odzivnosti na potrebe trga dela, privlačnosti, enakovrednosti in kakovosti vajeništva.

Partnerji

Gospodarska zbornica Slovenije (GZS)

Splet: <http://www.gzs.si/>

Center za poklicno izobraževanje (CPI)

Splet: <http://www.cpi.si/>

Länsirannikon Koulutus Oy WinNova (WinNova)

Splet: <http://www.winnova.fi/>

Nacionalni center za izobraževanje, Latvija (VISC)

Splet: <http://www.visc.gov.lv/>

Združenje delodajalcev Latvije (LDDK)

Splet: <http://www.lddk.lv/>

Institut za usposabljanje osebja v mednarodnih ustanovah – ITPIO

Gospodarska zbornica v Dobriču – Dobrich (GZD)

Web: <http://www.cci.dobrich.net/>

Zvezni urad za poklicno izobraževanje, Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)

Web: <https://www.bibb.de/>

Regionalni inšpektorat izobraževanja (RIE)

Web: <http://www.rio-blg.com/>