

KADRI

Vajeništvo: naložba v mlade in prihodnost podjetij

Slovensko gospodarstvo se vse izraziteje sooča s pomanjkanjem ustrezno usposobljenih kadrov. Demografski trendi, hiter razvoj tehnologij ter vse večje potrebe podjetij po specifičnih znanjih in kompetencah kličejo po trajnejših in bolj povezanih rešitvah. Ena takšnih je vajeništvo, ki delodajalcem omogoča aktiven vpliv na usposabljanje mladih ter jim daje priložnost, da bodoče sodelavce spoznajo že v času izobraževanja.

Marisa Ban in Ana Žemva Novak, Služba za razvoj kadrov in izobraževanje, GZS, Foto: Ana Žemva Novak

Prek vajeništva mladi pridobijo konkretne kompetence, ki jih podjetja dejansko potrebujejo, podjetja pa si z mentorstvom in neposrednim sodelovanjem zagotovijo kader, ki je že prilagojen njihovemu okolju, procesom in potrebam.

Kaj je vajeništvo?

Vajeništvo je oblika poklicnega izobraževanja, pri kateri se mladi del šolskega leta izobražujejo v šoli in usposablajo pri podjetju. Ključni poudarek je na praktičnem usposabljanju pri delodajalcu, kjer vajenci pridobivajo konkretne delovne izkušnje, znanja in veščine, ki jih trg dela dejansko potrebuje. Teoretično znanje, pridobljeno v šoli, se tako neposredno povezuje s prakso.

”

V vajeništvo je preko Gospodarske zbornice Slovenije trenutno vključenih že skoraj 200 podjetij po vsej Sloveniji.

V Sloveniji je vajeniški način izobraževanja možen v okviru določenih triletnih srednješolskih programov, in sicer le na šolah, ki so vključene v vajeniški sistem. Gre za ciljno naravnani in nadzorovan sistem, ki zagotavlja kakovostno izvajanje tako šolskega dela kot praktičnega usposabljanja pri podjetjih.

Razlika med vajeništvom in PUD

V razpravah o poklicnem izobraževanju pogosto prihaja do vprašanja, kakšna je razlika med vajeništvom in praktičnim usposabljanjem z delom (PUD). Pri PUD dijaki del praktičnega pouka opravljajo pri delodajalcu, pri čemer šola ostaja nosilka večine izobraževalnega procesa, skupni obseg praktičnega usposabljanja pri delodajalcu znaša 24 tednov v treh letih.

Vajeništvo pa temelji na bistveno tesnejšem in dolgoročnejšem sodelovanju podjetja, GZS in šole. Podjetje ima aktivno vlogo v procesu usposabljanja, obseg praktičnega usposabljanja je večji, razmerje med vajencem in podjetjem pa je formalizirano z vajeniško pogodbo, ki traja celotno obdobje izobraževanja. V treh šolskih letih vajenec v okviru vajeništva pri

delodajalcu opravi kar 56 tednov praktičnega usposabljanja, kar omogoča bistveno poglobljeno pridobivanje praktičnih znanj in kompetenc.

Vajeniška pogodba in mentorstvo

Posebnost vajeništva je vajeniška pogodba, ki jo podjetje in vajenec skleneta za vsa tri leta izobraževanja. Pogodba jasno določa pravice in obveznosti obeh strani ter zagotavlja stabilno in pregledno sodelovanje skozi celotno izobraževalno obdobje.

Za kakovostno izvajanje vajeništva ima ključno vlogo mentor, zato so pogoji za opravljanje mentorstva tudi zakonsko določeni. Mentor mora imeti najmanj srednjo strokovno izobrazbo, pedagoško- andragoško usposobljenost ter vsaj tri leta delovnih izkušenj oziroma ustrezen



Darko Grušovnik, Poslovodja izobraževanja v Premogovniku Velenje d.o.o., Ana Žemva Novak, GZS, Peter Grobelnik, organizator PUD in vajeništva ter pomočnik ravnatelja na ŠC Velenje, Marisa Ban, GZS.



Na obisku v Premogovniku Velenje, kjer se v sodelovanju z družbo HTZ Velenje izvaja program vajeništva.

mojstrski, delovodski ali poslovodski naziv s področja, na katerem se vajenec usposablja. Izjemoma je lahko mentor tudi oseba s srednjo poklicno izobrazbo in najmanj petimi leti delovnih izkušenj na ustreznem strokovnem področju.

Verifikacija podjetja in finančne spodbude

V vajeniški sistem se lahko vključijo le verificirana podjetja, ki izpolnjujejo predpisane kadrovske, prostorske in organizacijske pogoje. Postopek verifikacije zagotavlja, da se vajenci usposablajo v varnem, ustreznem in spodbudnem delovnem okolju. Verifikacijo opravlja Gospodarska zbornica Slovenije, postopek pa je za podjetja brezplačen.

Podjetja, ki vajeništvo izvajajo, so deležna tudi finančnih spodbud, ki jih na letni ravni zagotavlja Ministrstvo za gospodarstvo, turizem in šport.

Strateški pomen vajeništva za podjetja

Vajeništvo podjetjem omogoča načrtno in dolgoročno zagotavljanje kadrov. Mladi se že v času šolanja srečajo z delovnimi procesi, kulturo podjetja in zahtevami

konkretnega poklica, podjetja pa jih lahko razvijajo skladno s svojimi potrebami.

Da gre za delujoč in prepoznan sistem, potrjuje tudi podatek, da je v vajeništvo preko GZS trenutno vključenih že skoraj 200 podjetij po vsej Sloveniji. Takšen pristop zmanjšuje kadrovske vrzeli, krepi pripravnost mladih ter omogoča lažji in hitrejši prehod v zaposlitev po zaključku šolanja.

Vabilo podjetjem

Podjetja, ki se želijo vključiti v vajeništvo, lahko izpolnijo vlogo za verifikacijo, ki je dostopna na spletni strani vajeništva: <https://www.gzs.si/vajenistvo>

Za dodatne informacije in podporo pri vključevanju v sistem se lahko obrnejo tudi na Ano Žemvo Novak (ana.zemva.novak@gzs.si).

Ker se novo šolsko leto hitro približuje, podjetja vabimo, da se v sistem vajeništva vključijo pravočasno ter izkoristijo priložnost za dolgoročno krepitev svojih kadrovskih potencialov. ■



»Vajeništvo je strateško pomembno za dolgoročno zagotavljanje kadrov, ki so ključni za uspešno delovanje slovenskega gospodarstva. Ne gre zgolj za izobraževalni model, temveč za odločitev podjetij, da aktivno sooblikujejo znanje, kompetence in delovne navade prihodnjih generacij. Podjetjem omogoča večji vpliv na kakovost usposabljanja in prenos praktičnega znanja v realnem delovnem okolju. Takšen pristop zahteva dolgoročen pogled in mentorstvo, hkrati pa podjetjem omogoča boljše načrtovanje kadrov in stabilnejši razvoj. Vajeništvo je zato predvsem priložnost za podjetja, ki želijo svoje kadre razvijati premišljeno in v skladu z lastnimi dolgoročnimi cilji.«

Vesna Nahtigal, generalna direktorica GZS

Foto: Tadej Kreft