



RAZPRAVA KAJ SE JE ZGODILO S PRIPRAVNIŠTVOM?

Zbornica za arhitekturo in prostor Slovenije, 21. november 2024, 18:00 do 20:00,
pritlični prostori ZAPS – Hiša arhitekture, Vegova 8, Ljubljana

posvet v obliki Zbora ZAPS

Uvodni prispevek na zboru: Janja Rupnik Brodar, univ. dipl. inž. arh.

Udeleženci (skupaj 21): Irena Andrejašič Troha, Martina Babnik, Mika Cimolini, Mirza Eminagič, Luka Gaberščik, Slavko Gabrovšek, Barbara Galuf Zajc, Tadej Glažar, Jure Henigsman, Luka Javornik, Vlado Krajcar, Jernej Prijon, Vid Ratajc, Gorazd Ravnikar, Rado Romih, Denis Rovan, Janja Rupnik Brodar, Mima Suhadolc, Marko Šteblaj, Petra Vertelj Nared in Klara Zupančič

Povzetek misli zbora: UO ZAPS

Projekt Zbori ZAPS je sofinanciran s strani Ministrstva za naravne vire in prostor.

POVZETEK

Na Zborih ZAPS se je neurejenost kariernih poti naših strokovnjakov po zaključku študija že večkrat izpostavil kot eden od problemov. Pripravništvo, ki je bilo nekdanje tudi v naših poklicih jasno opredeljeno obdobje v razvoju mladega strokovnjaka, je danes redko jasna, varna in pričakovana stopnica na karierni poti. Enajsti Zbor ZAPS se je zato osredotočil na vprašanja o stanju pripravništva. Pripravništva, kot ga poznajo v drugih poklicih in kakršnega smo do nedavnega poznali tudi mi, ni več. Posledica izgube jasnih dolgoročnih strategij, ki bi sistemsko, strukturno in finančno podpirale razvoj mladih strokovnjakov, je negotovost na trgu dela, tako za delodajalce, ki tekmujejo za nove kadre, kot za mlade, ki so v najbolj ranljivem obdobju po študiju pogosto prepuščeni zasledovanju preživetvenih strategij. Odsotnost jasnih poti se mladim diplomantom lahko predstavlja kot priložnost svobodne izbire, a vprašanje je, če pri tem ne gre za prenašanje odgovornosti na posameznika in odsotnost realnih možnosti.

Na Zboru ZAPS smo uvodoma poslušali oceno stanja pripravništva, ki jo je arhitektka Janja Rupnik Brodar pripravila s pomočjo intervjujev arhitektov in krajinskih arhitektov, ki delujejo v Sloveniji in v tujini, ter primerjave s stanjem pripravništva v naših poklicih v drugih državah. Intervjuje je opravila tudi s predstavniki drugih poklicev (zdravniške in odvetniške zbornice). Njihove izkušnje so bile posebno zanimive, saj smo lahko slišali, da je pripravništvo in mentoriranje v teh poklicih praviloma bistveno bolj urejeno, udeležba predstavnikov drugih zbornic, in sicer Inženirske zbornice Slovenije, Odvetniške zbornice Slovenije in Zdravniške zbornice Slovenije, pa je razpravi dodala dodatno vrednost.

Nekatera vprašanja, ki smo si jih uvodoma zastavili in okoli katerih se je vrtela razprava, so bila:

- Zakaj je izkušnja pripravništva za mladega arhitekta, prostorskega načrtovalca in krajinskega arhitekta bistveno bolj nepredvidljiva, kot za odvetnike in zdravnike, ali celo nedosegljiva?
- Kako na področju arhitekture in krajinske arhitekture organizirati shemo pripravništva?
- Ali bi bilo treba pripravništvo podrobneje strukturirati tako, da bo kandidat za strokovni izpit v njegovem okviru opravljal vse predvidene vsebine?
- Kako preverjati usposobljenost mentorjev? Kakšen sistem pripravništva bi bil ugoden tako za pripravnike kot za njihove mentorje, da bi bil sistem obojim v korist?
- Bi bilo smiselno urediti oz. spreminjati sočasno s pripravništvom tudi model obvezne študijske prakse na fakulteti?
- Zakaj zgolj 40 % arhitektov in samo 16 % krajinskih arhitektov (vir: Uvodnik Zbor ZAPS: Kaj pa starejši člani), ki zaključijo izobraževanje, opravi tudi strokovni izpit? Je ta številka res majhna glede na druge države?
- Ali so neurejene razmere neposredna posledica števila diplomantov in domnevnega presežka kadrov?
- V kolikšni meri bi bilo upravičeno pričakovati, da sredstva za pripravništvo ali mentoriranje zagotovi država? In kaj lahko glede tega stori ZAPS?

V razpravi so udeleženci pripovedovali o svojih izkušnjah pripravništva. Včasih je bila v podjetjih praksa enoletnega pripravništva, po končanju tega obdobja pa je bilo treba opraviti pripravniški izpit pred mentorjem oz. izkušenimi kolegi v podjetju. Pred desetletji je bilo

pripravništvo resno, s strokovnih izpitom na koncu. Obstajale so celo firme, ki so imele stanovanja za pripravnike (z nižjo najemnino). Včasih je veljalo, da postaneš strokovnjak po osmih letih. To je podoben čas, kot traja v medicini od zaključka študija do opravljene specializacije. Takrat je bilo v nekaterih podjetjih pripravništvo financirano s strani skupnega budžeta firme, praktikant pa tako ni bil strošek projektne skupine. Plača pripravnika je bila sicer nižja od siceršnje.

Današnje razmere so drugačne. Pripravniki (pogosto še študentje) pridejo v kolektive za krajši čas (npr. kolikor traja obvezna praksa na fakultetah, od 14 dni do enega meseca), v tem času pa ga je težko naučiti veščin, za katere se sicer potrebuje dlje časa.

Eden od pogojev za vpis v članstvo ZAPS je, poleg ustrezne izobrazbe in opravljenega strokovnega izpita, tudi najmanj dve leti ustreznih praktičnih izkušenj po pridobljeni izobrazbi. Izraženo je bilo mnenje, da je dve leti veliko v primerjavi z drugimi državami, da pa je tudi 8 let premalo, če ni prave vsebine, zato moramo mi to formo napolniti z vsebino. Bistveno je, da v času pripravništva v dveh letih kandidat dobi vpogled v strukturo delovanja in usvoji večine opravljanja poklica. Tudi na strokovnih izpitih se preverjajo načrtovalske veščine, ki pa se v primeru pomanjkanja izkušenj lahko nadomestijo z izdelavo naloge – tudi v tem primeru se preverjajo veščine. Če velja, da je za opravljanje poklicnih nalog arhitekta in krajinskega arhitekta dve leti praktičnih izkušenj morda res dovolj, pa je za samostojno opravljanje poklica prostorskega načrtovalca potrebnega precej več časa. V tem se naši poklici tudi razlikujejo od npr. odvetnikov, ki so že po pol leta pripravljani na izvajanje poklicnih nalog. Razlikujemo pa se tudi od zdravnikov, saj v zdravniških poklicih praktično ni izpada, ker morajo vsi zdravniki skozi celoten sistem izobraževanja, vključno s specializacijo, že celotno izobraževanje pa je usmerjeno v prevzemanje odgovornosti, v nadaljevanju pa celoten sistem terja, da se ves čas izobražujejo in vzgajajo naslednike.

V razpravi so bili odzivi na vprašanje, ali je arhitektov preveč, različni. Od tega, da če ni posla za toliko ljudi, kot se jih izšla, je bolje to ugotoviti takoj po študiju, ne pa da s financiranjem procesa pripeljemo ljudi v situacijo, ko bodo šele pri 35 letih ugotovili, da ni dela za vse. Do tega, da ni vprašanje preveliko število arhitektov ampak to, da država znanja in storitev arhitektov premalo uporablja. Primerjava števila arhitektov na prebivalca med evropskimi državami kaže, da je to število v Sloveniji za več kot četrtno nižje od povprečja v evropskih državah. Opozorjeno je bilo na predhodne analize Zborov ZAPS, da prav tako iz primerjav ni zaznati korelacije med številom arhitektov na prebivalca in njihovimi dohodki.

Izpostavljena je bila tudi vloga fakultetnega izobraževanja, v zvezi s tem pa predvsem pričakovanja, da morajo diplomanti na fakultetah pridobiti ustrezno obrtno znanje, ki bo uporabno v praksi. Izpostavljeno je bilo, da je velik deficit gradbiščnih znanj, pogosto pa da ni pravega stika z realnostjo. V praksi se namreč vse prevečkrat izkaže, da je v inženirskih poklicih bolonjski sistem problem, saj ti, ki izstopijo po treh letih in ne nadaljujejo šolanja, za poklic niso ustrezno opremljeni. Visokošolsko izobraževanje je financirano, za razliko od mentoriranja v podjetjih ali pri strokovnih izpitih, zato so upravičena pričakovanja glede fakultetnega izobraževanja. V razpravi je bilo večkrat poudarjeno, mora biti zanje uporabno.

Razprava o pripravništvu je odprla tudi temo mentorstva. Pogoj za mentorja pri strokovnih izpitih ZAPS je le doba opravljanja poklica z licenco (5 let), drugih meril ni, kar je morda pomanjkljivost. Za delo s pripravniki v podjetjih pa je bilo izpostavljeno, da so potrebni čas in primerne naloge, kar je treba upoštevati tudi pri pripravi morebitne sheme pripravništva. Razmišljanja glede mentorstva v podjetjih v razpravi so šla v smeri, kakšne koristi imajo lahko od pripravništva tudi mentorji ali podjetja. Zagotovo je ena od koristi mentoriranja razvoj in oblikovanje kadrov. Glavni motiv mentorjev v sistemu, ko pripravništvo ni financirano od zunaj, je torej boj za kadre. Če ni primanjkljaja mladih kadrov, je interes za izvajanje pripravništev in

mentoriranja zelo omejen. Problemi mentoriranja se kažejo tudi v zanki: ko je dela na pretek, zmanjkuje časa za mentoriranje, ko pa je časa dovolj, pomoč pripravnikov ni potrebna. Udeleženci razprave pa so pozitivne plati pripravništva videli v tem, da podjetja vzgajajo mlajše, da ti ostanejo v podjetju (biroju) in prevzamejo odgovornosti. Trenutno je v podjetjih generacijski preskok velik in to je treba nekako preseči, predvsem pa opogumljati mlade, da postanejo odgovorni za to, kar počnejo, a hkrati stimulirati mentorje (npr. z nižjo članarino ZAPS ali kreditnimi točkami za SPU).

Ob tem se je odprla tudi razprava učinkovitosti izvajanja pripravništev glede velikosti posameznih podjetij / birojev. Če je problem razdrobljenosti (veliko število majhnih birojev) in s tem v manjšem poslovnem subjektu pretok znanja, ki je pričakovano manjši kot v večjem podjetju, pa je prednost manjših podjetij njihova večja fleksibilnost. Slišali smo, da imajo nekatere večje firme program za novo zaposlene, ki vključuje uvajanje, izobraževanje in mentoriranje. Ob tem je bil izpostavljen problem majhnih birojev, in sicer, da si težko privoščijo štiri ure dnevno ukvarjati se s kandidatom. Po drugi strani pa je bil izpostavljen tudi problem manjših birojev, ki se specializirajo, saj je pripravnikom težko dobiti lok znanja, ki je potreben, da samostojno izvajajo poklic. Bistveno v shemi razvoja kadrov pa je, da kandidati dobijo vpogled v lok, v vsebino.

RAZPRAVA – IZBOR MISLI

V razpravi smo udeležene pozvali, da naj svoje misli oblikujejo glede na tri izpostavljene vidike: kakšni so problemi (označeno z rdečo), katere so možne rešitve (označeno z zeleno) in kakšna je vloga ZAPS pri tem (označeno z modro). Nekaj od izrečenih misli kaj so problemi, kaj so možne rešitve in kaj lahko naredi pri tem ZAPS:

PROBLEMI

REŠITVE

VLOGA ZAPS

Kakšni so problemi?

Kakšne so možne rešitve?

Kakšna je lahko vloga ZAPS?



problem so majhna podjetja

arhitekti imamo strukturni problem: PA se starajo, priliva mladih ni veliko

ko se odločáš ali bi vzel pripravnika morda nimaš primerne naloge

treba bi bilo narediti mentorski program, zagotoviti kroženje

Če bi bila praksa čez daljše obdobje, bi si lažje vzeli čas zanje

treba je motivirati mentorje

namesto stimulacije z manjšo članarino za starejše ali mlajše naj se stimulira članje ki so mentorji

formo je treba napolniti z vsebino

program pripravništva, čeprav ne bomo dobili sredstev

bolonjski sistem: troletni študij, nekaj znanja imajo, imenujejo se strokovni sodelavci

problem je število arhitektov, če ni posla, je mlade težko izšolati

bolonjski sistem: PI so lahko samo z drugi stopnjo, po prvi stopnji morajo narediti diplomlo, potem se marsikomu ne da več študirati

cilj izobraževanj, pripravništva in specializacije je prevzemanje odgovornosti

mentorstvo ni samo obveznost, je potreba, moraš si vzgajati sodelavce

potrebna je diferenciacija pri mentoriranju

zbornica naj nagovori fakultete, da je potrebnega več praktičnega znanja

zbornica v dogovoru z univerzo in fakulteto skuša doseči dogovor da bodo diplomanti imeli vsaj osnovno strokovno znanje

ko končajo študij inženirji ne gredo za projektante, temveč v avtomobilsko ali kakšno drugo industrijo

50 % diplomantov ne bi smelo diplomirati

na FA je 40 % kadra, ki še ni sprojehtiral nobenega projekta

pomembna je kontinuiteta praks

pri kandidatih ni želje po odgovornosti

večje firme imajo kolikor toliko resen program kako uvajati začetnike in kako jih motivirati da ostanejo v podjetju

mlajše generacije imajo drugačen odnos do lojalnosti

dogaja se da kandidat dela v drugem podjetju kot mentor

kandidati že iz izobraževanja pridejo z minusom, manjkajo veščine projektiranja

ko je delo, ni ne časa ne denarja, ko ni dela pa nimaš naloge za kandidata

s področja izdelave OPPN ni možno imeti praktične izkušnje po dveh letih

problematično je da si prehitro lahko mentor, brez zadostnih delovnih izkušenj

pomembno je grajenje odnosa do pripravnika

majhni biroji so specializirani, zato ni širokega znanja

velik deficit so gradbišča, treba je dobiti nazaj ta znanja

težko je dobiti kandidate, ki bi bili uporabni

na fakultetah se bolj ukvarjajo z akademskimi kot s praktičnimi vsebinami

dogovoriti se je treba kaj mora mentor znati in kakšne vsebine mora predajati naprej

KAKO NAPREJ

Skrb za urejeno poslovno okolje je ena od nalog zbornice. Trenutno stanje je odraz opuščanja prakse pripravništva in je v določeni meri tudi posledica procesov deregulacije cen naših storitev. Ti zmanjšujejo možnost formiranja stabilnejših poslovnih subjektov, ki zasledujejo dolgoročne strategije delovanja.

V vsakem primeru je urejanje problematike pripravništva dolgoročen proces in rezultati aktivnosti bodo vidni v daljšem časovnem obdobju. Naslavljati je treba celoten proces, od začetka izobraževanja do vstopa na karierno pot in zaključka aktivnega delovanja posameznega strokovnjaka. Tako bi v procesu naslavljanja problematike pričakovali večjo angažiranost in interes izobraževalnih ustanov, pa tudi države.

ZAPS skladno z javni pooblastili skrbi za izvajanje strokovnih izpitov in določa pogoje in način opravljanja strokovnega izpita. V letu 2023 je ZAPS začel projekt prenove strokovnih izpitov z namenom dviga kakovosti veščin in znanj.

Stanje manjka kadrov v naših poklicih bi lahko bistveno olajšalo financiranje dela stroškov, ki jih imajo podjetja s pripravniki. Tako je smiselno, da IZS in ZAPS skupaj naslovita MGRT za preučitev možnosti podpore zaposlovanju mladih inženirjev (arhitektov in krajinskih arhitektov in drugih inženirjev) v času pripravništva.

Problemi, s katerimi se v stroki srečujemo, so tesno prepleteni in tudi problemi pripravništva so povezani s problemi doseženih vrednosti cen naših storitev. Ureditev enega vpliva na druga področja in tudi izboljšanje cen storitev in predvsem uskladitev, kaj za določeno storitev posamezni poslovni subjekti ponujajo, bi lahko bistveno izboljšalo stanje poslovnega okolja. To bo podjetjem omogočalo dolgoročnejše načrtovanje, tudi skrb za vzgojo lastnih (mlajših) kadrov.