



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA IZOBRAŽEVANJE,
ZNANOST IN ŠPORT

Center
Republike Slovenije
za poklicno
izobraževanje



EVROPSKA UNIJA
EVROPSKI SKLAD
SOCIALNI SKLAD
NALOŽBA V VAŠO PRIHODNOST

Drugo vmesno evalvacijsko poročilo o poskusnem izvajanju vajeništva

IZZIVI VREDNOTENJA V VAJENIŠTVU

(gradivo ni jezikovno pregledano)

Za sodelovanje v evalvaciji se vsem najlepše zahvaljujemo.

Pri pripravi poročila so sodelovali:

Sodelavci Centra RS za poklicno izobraževanje: mag. Tina Klarič, Špela Resnik, Darko Mali

Zunanji sodelavci: dr. Klara Skubic Ermenc, dr. Sonja Sentočnik, dr. Katja Jeznik, Darja Štirn, Karmen Stolnik, dr. Jasna Mažgon

Glavna in odgovorna urednica: mag. Tina Klarič

Tehnična urednica: Karmen Stolnik

Ljubljana, 2019

»Naložbo sofinancirata Republika Slovenija in Evropska unija iz Evropskega socialnega sklada. Operacija se izvaja v okviru Operativnega programa 2014-2020, **prednostna os 10** – Znanje, spretnosti in vseživljenjsko učenje za boljšo zaposljivost, **prednostna naložba 10.2.** – Izboljšanje relevantnosti izobraževalnih sistemov in sistemov usposabljanja za trg dela, olajšanje prehoda iz izobraževanja v zaposlitev ter krepitev sistemov poklicnega izobraževanja in usposabljanja in njihove kakovosti, tudi z mehanizmi za napovedovanje potreb po spretnostih, prilagoditvijo učnih načrtov ter vzpostavitvijo in razvojem sistemov za učenje na delovnem mestu, vključno z dualnimi učnimi sistemi in vajeniškimi programi; **specifični cilj 10.2.1.** – Prenova sistema poklicnega izobraževanja in usposabljanja.«

KAZALO VSEBINE

1	UVOD	1
1.1	OPREDELITEV SPREMLJANJA POSKUSNEGA UVAJANJA VAJENIŠTVA	1
1.2	PODATKI O SODELUJOČIH ŠOLAH, VAJENCIH IN PODJETJIH, KI SODELUJEJO V POSKUSU	3
1.3	PODROČJA SPREMLJANJA ZA ŠOLSKO LETO 2018/2019	4
2	EVALVACIJA UVAJANJA VAJENIŠTVA - SPREMLJANJE VAJENČEVEGA NAPREDKA IN OCENJEVANJA TER VMESNIH PREIZKUSOV	7
2.1	SPOROČILO PRVE EVALVACIJE O POSKUSNEM UVAJANJU VAJENIŠTVA	7
2.2	VIZIJA VAJENIŠTVA IN SPREMLJANJE NAPREDKA VAJENCEV TER OCENJEVANJE NJIHOVIH KOMPETENC	7
2.3	KONCEPTUALNA IN POJMOVNA IZHODIŠČA O OCENJEVANJU V KONTEKSTU VAJENIŠKE OBLIKE IZOBRAŽEVANJA	8
2.3.1	<i>Spremljanje dijakovega in vajenčevega napredka</i>	<i>8</i>
2.3.2	<i>Preverjanje in ocenjevanje znanja</i>	<i>8</i>
2.3.3	<i>Razmerje med spremljanjem ter preverjanjem in ocenjevanjem</i>	<i>8</i>
2.3.4	<i>Pomen sodelovanja za kakovostno ocenjevanje</i>	<i>9</i>
3	METODOLOGIJA	11
3.1	OSNOVNE RAZISKOVALNE METODE	11
3.2	RAZISKOVALNA PODROČJA, VPRAŠANJA IN CILJNE SKUPINE	12
3.3	POPULACIJA, ZAJETA V RAZISKAVO	21
3.4	POSTOPEK ZBIRANJA PODATKOV IN INSTRUMENTI	22
3.4.1	<i>Evalvacija področja Spremljanje in ocenjevanje</i>	<i>22</i>
3.4.2	<i>Evalvacija vmesnih preizkusov</i>	<i>24</i>
3.5	OPIS POSTOPKA OBDELAVE PODATKOV	26
3.5.1	<i>Obdelava podatkov, pridobljenih z intervjuji in anketnimi vprašalniki za predstavnike šol pri področju spremljanje in ocenjevanje</i>	<i>26</i>
3.5.2	<i>Obdelava podatkov, pridobljenih z anketiranjem</i>	<i>26</i>
3.5.3	<i>Obdelava podatkov, pridobljenih z analizo dokumentacije (Zapisniki o vmesnih preizkusih)</i>	<i>26</i>
4	REZULTATI IN INTERPRETACIJA	27
4.1	PODROČJE: SPREMLJANJE IN OCENJEVANJE	27
4.1.1	<i>Spremljanje vajenčevega napredka</i>	<i>27</i>
4.1.1.1	<i>Namen sprotnega spremljanja vajenčevega napredka</i>	<i>27</i>
4.1.1.2	<i>Načini sprotnega spremljanja vajenčevega napredka</i>	<i>30</i>
4.1.1.3	<i>Kaj se spremlja pri izobraževanju in usposabljanju dijakov?</i>	<i>33</i>
4.1.1.4	<i>Kakovost povratnih informacij vajencu o njegovem napredku</i>	<i>35</i>
4.1.1.5	<i>Podporna gradiva za spremljanje vajenčevega napredka</i>	<i>37</i>
4.1.1.6	<i>Uporabnost dnevnika v funkciji spremljanja vajenčevega napredka</i>	<i>38</i>
4.1.2	<i>Ocenjevanje vajenca</i>	<i>41</i>
4.1.2.1	<i>Podporno gradivo za ocenjevanje</i>	<i>41</i>
4.1.2.2	<i>Opisniki za ocenjevanje</i>	<i>44</i>
4.1.2.3	<i>Načini pridobivanja ocene</i>	<i>46</i>
4.1.2.4	<i>Vloga vajenca pri ocenjevanju</i>	<i>48</i>
4.1.3	<i>Izzivi in potrebe po nadaljnjem usposabljanju na področju spremljanja vajenčevega napredka in ocenjevanja izidov njegovega usposabljanja v podjetju</i>	<i>50</i>
4.1.4	<i>Sklepni komentar k evalvacijskemu področju Spremljanje in ocenjevanje</i>	<i>53</i>
4.2	PODROČJE: VMESNI PREIZKUSI	55
4.2.1	<i>Opredelitev vmesnih preizkusov in njihova regulacija na nacionalni ravni</i>	<i>55</i>

4.2.2	<i>Sodelujoči pri vmesnem preizkusu.....</i>	55
4.2.3	<i>Strokovne podlage, pripravljene s strani socialnih partnerjev</i>	57
4.2.4	<i>Kako so potekale priprave na vmesne preizkuse?</i>	57
4.2.5	<i>Kako mentorji, nadzorniki in predstavniki zbornic ocenjujejo izvedbo vmesnih preizkusov?</i>	60
4.2.6	<i>Ali je Zapisnik o opravljanju vmesnega preizkusa ustrezen instrument?</i>	62
4.2.7	<i>Kakšna je usposobljenost vajencev?.....</i>	64
4.2.8	<i>Sklepni komentar k evalvacijskemu področju Vmesni preizkusi</i>	67
5	ZAKLJUČKI	69
6	LITERATURA	72
7	PRILOGE	74

KAZALO TABEL

<i>Tabela 1: Število vpisanih vajencev v 1. letnik po šolah in izobraževalnih programih tekom šolskega leta 2017/2018</i>	<i>3</i>
<i>Tabela 2: Število vpisanih vajencev v 2. letnik po šolah in izobraževalnih programih tekom šolskega leta 2018/2019</i>	<i>4</i>
<i>Tabela 3: Cilji, kriteriji, kazalniki spremljanja poskusnega izvajanja vajeništva</i>	<i>4</i>
<i>Tabela 4: Namen sprotnega spremljanja vajenčevega napredka po mnenju ravnateljev</i>	<i>28</i>
<i>Tabela 5: Namen sprotnega spremljanja vajenčevega napredka po mnenju organizatorjev PUD-a</i>	<i>28</i>
<i>Tabela 6: Načini spremljanja vajenčevega napredka - ravnatelji</i>	<i>30</i>
<i>Tabela 7: Načini spremljanja vajenčevega napredka - organizatorji PUD-a</i>	<i>31</i>
<i>Tabela 8: Načini spremljanja vajenčevega napredka - delodajalci</i>	<i>31</i>
<i>Tabela 9: Primeri spremljanja vajenčevega napredka – učitelji strokovnih modulov</i>	<i>33</i>
<i>Tabela 10: Primeri spremljanja vajenčevega napredka – mentorji</i>	<i>34</i>
<i>Tabela 11: Povratne informacije vajencu o njegovem napredku – organizatorji PUD-a</i>	<i>35</i>
<i>Tabela 12: Podporna gradiva za spremljanje vajenčevega napredka - ravnatelji</i>	<i>37</i>
<i>Tabela 13: Podporna gradiva za spremljanje vajenčevega napredka – organizatorji PUD-a</i>	<i>37</i>
<i>Tabela 14: Podporna gradiva za spremljanje vajenčevega napredka – učitelji strokovnih modulov</i>	<i>38</i>
<i>Tabela 15: Uporabnost dnevnika v funkciji spremljanja vajenčevega napredka – mnenje delodajalcev</i>	<i>39</i>
<i>Tabela 16: Priprava podporna gradiva za ocenjevanje za mentorje - organizatorji PUD-a</i>	<i>41</i>
<i>Tabela 17: Priprava podporna gradiva za ocenjevanje za mentorje – učitelji strokovnih modulov</i>	<i>42</i>
<i>Tabela 18: Ocena gradiva za ocenjevanje - delodajalci</i>	<i>42</i>
<i>Tabela 19: Potrebnost opisnikov za ocenjevanje – organizatorji PUD-a</i>	<i>44</i>
<i>Tabela 20: Potrebnost opisnikov za ocenjevanje – učitelji strokovnih modulov</i>	<i>45</i>
<i>Tabela 21: Načini ocenjevanja vajenca s stran delodajalcev</i>	<i>47</i>
<i>Tabela 22: Mnenje ravnateljev o vlogi vajenca pri ocenjevanju, samoocenjevanju</i>	<i>48</i>
<i>Tabela 23: Mnenje ravnateljev glede upoštevanja samoocene vajenca</i>	<i>48</i>
<i>Tabela 24: Mnenje organizatorjev PUD-a o vlogi vajenca pri ocenjevanju, samoocenjevanju</i>	<i>48</i>
<i>Tabela 25: Mnenje učiteljev strokovnih modulov o vlogi vajenca pri ocenjevanju, samoocenjevanju</i>	<i>49</i>
<i>Tabela 26: Mnenje delodajalcev o vlogi vajenca pri ocenjevanju, samoocenjevanju</i>	<i>49</i>
<i>Tabela 27: Mnenje o izzivih ocenjevanja znanja - ravnatelji</i>	<i>51</i>
<i>Tabela 28: Zaželeni dodatni znanja/izkušnje na področju spremljanja vajenčevega napredka in ocenjevanja vajenca - organizatorji PUD-a</i>	<i>51</i>
<i>Tabela 29: Zaželeni dodatni znanja/izkušnje na področju spremljanja vajenčevega napredka in ocenjevanja vajenca – učitelji strokovnih modulov</i>	<i>52</i>
<i>Tabela 30: Rubrika »Doseganje kompetenc vajenca« v Zapisniku o opravljanju vmesnega preizkusa</i>	<i>56</i>
<i>Tabela 31: Priprave na vmesni preizkus – mentorji v podjetjih</i>	<i>58</i>
<i>Tabela 32: Pozitivni vidiki usposabljanja oziroma priprav za izvedbo vmesnega preizkusa</i>	<i>59</i>
<i>Tabela 33: Izboljšave za izvedbo vmesnih preizkusov</i>	<i>61</i>
<i>Tabela 34: Doseganje kompetenc vajencev (M)</i>	<i>64</i>
<i>Tabela 35: Doseganje kompetenc vajencev (M) – po izobraževalnih programih in skupaj</i>	<i>65</i>

UPORABLJENE KRATICE

CPI – Center Republike Slovenije za poklicno izobraževanje

FURS – Finančna uprava Republike Slovenije

GZS – Gospodarska zbornica Slovenije

ID – interesne dejavnosti

IK – izvedbeni kurikul

KPU – katalog praktičnega usposabljanja

MIZŠ – Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport

NIV – načrt izvajanja vajeništva

OZS – Obrtno-podjetniška zbornica Slovenije

PUD – praktično usposabljanje z delom

RS – Republika Slovenija

ŠC – šolski center

ZPIZ – Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije

ZZZS – Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije

STRUKTURA POROČILA

Ugotovitve evalvacije vajeništva v šolskem letu 2018/2019 predstavljamo v **2. delnem poročilu o poskusnem izvajanju vajeništva, ki smo ga poimenovali Izzivi vrednotenja v vajeništvu**. Ugotovitve v poročilu so nastale na podlagi delnih poročil, kjer so podrobno predstavljeni rezultati evalvacije po področjih.

Delna poročila so priloge k temu poročilu, in sicer:

- ~ PRILOGA 1: Delno evalvacijsko poročilo o intervjujih z delodajalcih - področje: Spremljanje in ocenjevanje
- ~ PRILOGA 2: Delno evalvacijsko poročilo o anketiranju predstavnikov šol - področje: Spremljanje in ocenjevanje
- ~ PRILOGA 3: Delno evalvacijsko poročilo o intervjujih z delodajalcih - področje: Vmesni preizkusi
- ~ PRILOGA 4: Delno evalvacijsko poročilo o analizi Zapisnikov o vmesnih preizkusih
- ~ PRILOGA 5: Delno evalvacijsko poročilo o anketiranju nadzornikov vmesnih preizkusov
- ~ PRILOGA 6: Delno evalvacijsko poročilo o intervjujih z zbornicama - področje: Vmesni preizkusi

1 UVOD

V Sklepu o poskusu »Uvajanje vajeniške oblike izvedbe programov srednjega poklicnega izobraževanja« z dne 7. 3. 2017 (v nadaljevanju Sklep) je opredeljeno, da CPI spremlja poskus in pripravi 3 vmesna poročila ter končno poročilo ob izteku poskusa (6. točka).

Ta dokument je 2. vmesno poročilo, in vključuje ugotovitve evalvacije 2. leta poskusnega izvajanja vajeniške oblike izobraževanja. Izhodišče za izbor ciljev za to evalvacijo je nabor vsebinskih področij, ciljev, kriterijev, kazalnikov in metod zbiranja podatkov, ki jih je leta 2007 v sklopu Načrta za uvedbo poskusa vajeništva sprejel Strokovni svet RS za poklicno in strokovno izobraževanje (glej poglavje 1.3). V tej evalvaciji smo se vsebinsko osredotočili na spremljanje vajenčevega napredka in ocenjevanje ter na vmesne preizkuse, kar je le del celostnega spremljanja poskusnega uvajanja vajeništva, ki poteka od šolskega leta 2017/2018 do šolskega leta 2019/2020.

1.1 Opredelitev spremljanja poskusnega uvajanja vajeništva

Cilj poskusa je omogočiti vajencem, ki bodo z delodajalcem sklenili ustrezno pogodbo o vajeništvu, uspešno in učinkovito izobraževanje v šoli in podjetju ter doseganje predpisanih standardov znanja. S poskusom želimo preveriti uresničevanje elementov, ki so opredeljeni v Zakonu o vajeništvu, ki je bil maja 2017 objavljen v Uradnem listu.

S poskusom želimo oceniti učinkovitost nove vajeniške oblike poklicnega izobraževanja, v kateri se najmanj 50 % izobraževalnega programa izvede kot praktično usposabljanje pri delodajalcu, najmanj 40 % izobraževalnega programa pa izvede šola, od tega vse splošnoizobraževalne predmete.

S poskusom želimo spodbuditi razvoj novih oblik organizacije praktičnega usposabljanja z delom v podjetjih. V šolah želimo spodbuditi razvoj novih pristopov pri pripravi izvedbenega kurikula in organizaciji pouka, novih oblik sodelovanja med učitelji, pa tudi sodelovanja učiteljev z mentorji v podjetjih. V okviru tega želimo preveriti izvajanje in organizacijske rešitve tako v šolah kot v podjetjih ter opredeliti temeljne dejavnike, ki opredeljujejo uspešno izvajanje vajeniške oblike poklicnega izobraževanja. Z njimi bomo pridobili ustrezne argumente, s katerimi bo mogoče novo obliko izobraževanja ustrezno umestiti v prakso.

Spremljanje poskusnega uvajanja vajeniške oblike srednjega poklicnega izobraževanja načrtujemo kot proces sprotnega, sistematičnega in čim bolj objektivnega zbiranja podatkov o tem, kako se nove kurikularne in organizacijske rešitve uresničujejo v neposredni pedagoški praksi. Skozi analizo in interpretacijo bomo identificirali, kako poteka izvajanje vajeniške oblike, odkrivali vzroke za ugotovljeno stanje, jih kritično presojali, pojasnjevali razmere in pogoje, ki vplivajo na ugotovljeno stanje, ter iskali in predlagali ukrepe za izboljšanje oblikovanih rešitev. Proces spremljanja bo tudi podlaga za svetovanje in podporo neposrednim izvajalcem, z namenom, da bi jim pomagali reševati težave in razplesti kritične točke ter s tem prispevali k boljši kakovosti sistema srednjega poklicnega izobraževanja.

Namen spremljanja je:

- ~ ugotavljanje in analiza razmer, v katerih se izobraževalni programi izvajajo,
- ~ sprotno odkrivanje odlik in pomanjkljivosti kurikularnih dokumentov,
- ~ pravočasno odpravljanje napak oz. pomanjkljivosti,
- ~ prilagajanje načrta spremljave glede na ugotovitve posameznih sklopov spremljave,
- ~ oblikovanje izhodišč za svetovanje in strokovno pomoč pri reševanju konkretnih vprašanj, ki se pojavljajo v zvezi z uvajanjem vajeništva, da bi izboljšali, dodelali in izoblikovali nove organizacijske in pedagoške rešitve,
- ~ razširjanje učinkovitih rešitev.

9. januarja 2017 je ministrica za izobraževanje, znanost in šport sprejela sklep o uvedbi poskusa »Uvajanja vajeniške oblike izvedbe programov srednjega poklicnega izobraževanja«. V sklepu je bilo opredeljeno, da se bo poskus začel izvajati s šolskim letom 2017/2018 in bo trajal do 31. decembra 2020.

V sklepu je opredeljeno, da so v poskus vključeni:

- ~ Šolski center Novo Mesto, Srednja gradbena, lesarska in vzgojiteljska šola,
- ~ Strokovni izobraževalni center Ljubljana,
- ~ Šolski center Škofja Loka, Srednja šola za strojništvo,
- ~ Srednja šola Izola,
- ~ Srednja šola za gostinstvo in turizem Radenci,
- ~ Šolski center Slovenj Gradec, Srednja šola Slovenj Gradec in Muta¹,
- ~ Srednja gradbena, geodetska in okoljevarstvena šola Ljubljana².

Poskus se izvaja v štirih izobraževalnih programih srednjega poklicnega izobraževanja:

- ~ Mizar,
- ~ Oblikovalec kovin - orodjar,
- ~ Gastronomske in hotelske storitve,
- ~ Kamnosek.

Za vajeniško obliko izvajanja srednjega poklicnega izobraževanja je značilno, da se udeleženec vsaj 50 % časa trajanja izobraževalnega programa (vsaj 56 tednov) praktično usposablja z delom v podjetjih. V obstoječi šolski obliki izvajanja srednjega poklicnega izobraževanja se pri delodajalcu praviloma izvede 24 tednov praktičnega usposabljanja z delom. V vajeniški obliki se pri delodajalcu kot praktično usposabljanje z delom izvedeta praktični pouk in del strokovnih

¹ Srednja šola Slovenj Gradec in Muta nima vpisa v izobraževalni program Mizar v vajeniški obliki.

² Na Srednji gradbeni, geodetski in okoljevarstveni šoli Ljubljana so imeli v izobraževalni program Kamnosek vpis šele v šolskem letu 2018/2019. 1. leto izvajanja poskusa se vajenci niso vpisali v izobraževalni program Kamnosek.

vsebin izobraževalnega programa, ki se v šolski obliki izvajanja srednjega poklicnega izobraževanja sicer izvedeta v šoli (Sklep o uvedbi poskusa, 4. točka, 2017).

Poskusno uvedbo vajeniške oblike srednjega poklicnega izobraževanja vodi CPI v okviru projekta »Prenova poklicnega izobraževanja 2016 – 2021«. CPI je zadolžen tudi za spremljanje poskusa (prav tam).

1.2 Podatki o sodelujočih šolah, vajencih in podjetjih, ki sodelujejo v poskusu

V 1. evalvacijskem poročilu o poskusnem izvajanju vajeništva smo poročali, da je bilo v **šolskem letu 2017/2018** vključenih 62 vajencev³. Podrobnejša razporeditev vajencev po šolah in izobraževalnih programih je razvidna v spodnji tabeli.

Tabela 1: Število vpisanih vajencev v 1.letnik po šolah in izobraževalnih programih tekom šolskega leta 2017/2018⁴

Šola	Izobraževalni program	Število skupaj	Registracija vajeniških pogodb	
			GZS	OZS
ŠC Novo Mesto, Srednja gradbena, lesarska in vzgojiteljska šola	Mizar	12	9	3
Strokovni izobraževalni center Ljubljana	Oblikovalec kovin- orodjar	9	7	2
ŠC Škofja Loka, Srednja šola za strojništvo	Oblikovalec kovin- orodjar	25	21	4
Srednja šola Izola	Gastronomske in hotelske storitve	8	8	/
Srednja šola za gostinstvo in turizem Radenci	Gastronomske in hotelske storitve	8	8	/
SKUPAJ		62	53	9

Največje število vpisanih vajencev tekom šolskega leta 2017/2018 je bilo 62, od tega je imelo registrirano vajeniško pogodbo pri GZS 53 vajencev, pri OZS pa 9 vajencev. Največje število delodajalcev, s katerimi so imeli vajenci sklenjeno učno pogodbo, pa je bilo 38.

V **šolskem letu 2018/2019** je bilo v vse izobraževalne programe v poskusu, na vseh šolah, vpisanih 61 vajencev. V poskusnem uvajanju vajeništva v šolskem letu 2018/2019 je skupaj sodelovalo 38 podjetij.

³ Izraz velja za moško in žensko obliko.

⁴ Število vpisanih vajencev se je tekom šolskega leta spreminjalo, v tabeli so podatki o največjem številu vpisanih.

Tabela 2: Število vpisanih vajencev v 2. letnik po šolah in izobraževalnih programih tekom šolskega leta 2018/2019⁵

Šola	Izobraževalni program	Število skupaj	Registracija vajeniških pogodb	
			GZS	OZS
ŠC Novo Mesto, Srednja gradbena, lesarska in vzgojiteljska šola	Mizar	12	9	3
Strokovni izobraževalni center Ljubljana	Oblikovalec kovin-orodjar	9	7	2
ŠC Škofja Loka, Srednja šola za strojništvo	Oblikovalec kovin-orodjar	24 ⁶	21	3
Srednja šola Izola	Gastronomske in hotelske storitve	6 ⁷	6	/
Srednja šola za gostinstvo in turizem Radenci	Gastronomske in hotelske storitve	9 ⁸	9	/
Srednja gradbena, geodetska in okoljevarstvena šola Ljubljana	Kamnosek	1	/	1
SKUPAJ		61	52	9

V šolskem letu 2018/2019 je izobraževalne programe v vajeniški obliki, ki se izvajajo kot poskus, obiskovalo 61 vajencev, od tega je imelo registrirano vajeniško pogodbo pri GZS 52 vajencev, pri OZS pa 9 vajencev. Od 61 vajencev je v poskusu v šolskem letu 2019/2020 ostalo 55 vajencev.

1.3 Področja spremljanja za šolsko leto 2018/2019

Skladno z Načrtom za uvedbo poskusa uvajanja vajeniške oblike srednjega poklicnega izobraževanja (v nadaljevanju Načrt za uvedbo poskusa vajeništva), ki ga je leta 2017 sprejel Strokovni svet RS za poklicno izobraževanje, morajo biti v spremljanje poskusnega izvajanja vajeništva (od šolskega leta 2017/2018 do šolskega leta 2019/2020) vključena naslednja področja:

Tabela 3: Cilji, kriteriji, kazalniki spremljanja poskusnega izvajanja vajeništva

⁵ Število vpisanih vajencev se je tekom šolskega leta spreminjalo, v tabeli so podatki o največjem številu vpisanih.

⁶ 2 vajenca nista uspešno zaključila 2. letnika. 2 letnik je zaključilo 22 vajencev.

⁷ 3 vajenci niso uspešno zaključili 2. letnik. 2. letnik so zaključili 4 vajenci.

⁸ 1 vajenec se je med šolskim letom prepisal v enak izobraževalni program, ki se izvaja v šolski obliki.

Št.	Cilji	Kriteriji	
		Kazalniki	Metode zbiranja in viri podatkov
1.	Opredeliti temeljne dejavnike uspešnega in učinkovitega izvajanja vajeniške oblike poklicnega izobraževanja	<ul style="list-style-type: none"> - ocena ustreznosti in učinkovitosti razvitih elementov izvajanja vajeniške oblike - ocena posameznih elementov s strani socialnih partnerjev in podjetij - ocena posameznih elementov s strani učiteljev in drugih strokovnih delavcev v šolah - analiza in ocena procesa razvoja in izvajanja vajeniške oblike 	<ul style="list-style-type: none"> - podatkovna baza izvedenih aktivnosti - poročila o izvajanju projektnih aktivnosti - evalvacijska srečanja
2.	Razvoj in uporaba katalogov praktičnega usposabljanja	<ul style="list-style-type: none"> - ocena učiteljev in mentorjev v podjetjih o uporabnosti metodologije za KPU - analiza uporabe KPU pri načrtovanju usposabljanja in ocenjevanju vajencev - analiza ustreznosti KPU glede na zahteve poklicnih standardov 	<ul style="list-style-type: none"> - metodologija za pripravo KPU - podatkovna baza izdelanih KPU - intervjuji
3.	Razvoj izvedbenih kurikulumov in organizacija pouka v šoli	<ul style="list-style-type: none"> - ocena učiteljev o usposobljenosti za razvoj izvedbenega kurikula (IK) in njihovo uresničevanje - ocena ustreznosti in učinkovitosti timskega dela učiteljev in drugih novih organizacijskih oblik dela - ocena opazovalcev o didaktičnih pristopih poučevanja dijakov, ki so vključeni v vajeniško obliko - ocena uspešnosti individualizacije izobraževanja 	<ul style="list-style-type: none"> - podatkovna baza IK in aktivnosti, ki so potekale po šolah - poročila šolskih timov - evalvacijski vprašalniki - intervjuji
4.	Razvoj NIV in organizacija usposabljanja v podjetjih	<ul style="list-style-type: none"> - ocena strokovnjakov v zbornicah in mentorjev v podjetjih o usposobljenosti za razvoj načrtov praktičnega usposabljanja in njihovo uresničevanje - ocena ustreznosti in učinkovitosti organizacije praktičnega usposabljanja v podjetjih 	<ul style="list-style-type: none"> - podatkovna baza načrtov praktičnega usposabljanja - evalvacijski vprašalniki - intervjuji - opazovanje praktičnega usposabljanja v podjetjih
5.	Spremljanje napredka vajencev, ocenjevanje njihovega znanja in ovrednotenje njihove uspešnosti	<ul style="list-style-type: none"> - ocena ustreznosti inštrumentov za spremljanje - dnevnik vajenčevega dela v podjetju - zapisniki spremljanja - zapisniki vmesnih preizkusov in zaključnih izpitov - zaključne ocene vajenčevega znanja 	<ul style="list-style-type: none"> - podatkovna baza inštrumentov za spremljanje in ocenjevanje - metodologija vmesnega preizkusa in zaključnega izpita - evalvacijski vprašalniki

Št.	Cilji	Kriteriji	
		Kazalniki	Metode zbiranja in viri podatkov
		<ul style="list-style-type: none"> - ocena opazovalcev zaključnih izpitov - ocena delodajalcev o vaječevi uspešnosti 	<ul style="list-style-type: none"> - opazovanje praktičnega usposabljanja in zaključnih izpitov
6.	Vrednotenje učinkovitosti sodelovanja šol s podjetji in zbornicami	<ul style="list-style-type: none"> - ocena učiteljev, strokovnjakov v zbornicah in mentorjev v podjetjih o usposobljenosti za sodelovanje in doseganje skupnih ciljev - analiza učinkovitosti in ustreznosti sodelovanja 	<ul style="list-style-type: none"> - podatkovna baza izvedenih aktivnosti - evalvacijski vprašalniki - poročila zbornic - poročila šolskih timov
7.	Ugotavljanje zadovoljstva vseh sodelujočih deležnikov z vajeniško obliko	<ul style="list-style-type: none"> - ocena vajencev, učiteljev in mentorjev v podjetjih - ocena predstavnikov zbornic, sindikatov in ministrstev - ocena delodajalcev 	<ul style="list-style-type: none"> - evalvacijski vprašalniki - intervjuji

V šolskem letu 2018/2019 smo se na CPI osredotočili na vsebinsko zelo široko področje: na spremljanje napredka vajencev in ocenjevanje njihovih kompetenc ter na vmesne preizkuse. To področje je v Načrtu za uvedbo poskusa uvajanja vajeniške oblike srednjega poklicnega izobraževanja najbolj podrobno opredeljeno v cilju št. 5, deloma pa še v:

- ~ Cilju št. 1: Opredeliti temeljne dejavnike uspešnega in učinkovitega izvajanja vajeniške oblike poklicnega izobraževanja,
- ~ Cilju št. 4: Razvoj NIV in organizacija usposabljanja v podjetjih,
- ~ Cilju št. 6: Vrednotenje učinkovitosti sodelovanja šol s podjetji in zbornicami.

2 EVALVACIJA UVAJANJA VAJENIŠTVA - SPREMLJANJE VAJENČEVEGA NAPREDKA IN OCENJEVANJA TER VMESNIH PREIZKUSOV

2.1 Sporočilo prve evalvacije o poskusnem uvajanju vajeništva

Prva evalvacija o poskusnem izvajanju vajeništva (Klarič idr. 2019) se je vprašanja spremljanja napredka vajencev in ocenjevanja njihovih kompetenc dotaknila z namero, da usmeri nadaljnje spremljanje tega kompleksnega in zahtevnega strokovnega področja. Ker je eden ključnih dejavnikov uspešnega vajeniškega modela tvorno sodelovanje vseh deležnikov in hkrati tudi velik izziv, smo se v prvi evalvaciji vprašali o vlogi CPI, šol, zbornic in delodajalcev pri oblikovanju modela ocenjevanja za vajeništvo. Še posebej nas je zanimal način delitve odgovornosti in načrtovanje procesov, povezanih z ocenjevanjem. V prvem poročilu (prav tam, str. 63) smo zapisali, da model ocenjevanja pred uvedbo vajeništva še ni bil natančno razvit, zato nas ni presenetila ugotovitev, da je praksa v prvem letu izvajanja še nedorečena in neenotna. Tudi strinjanja o jasni razmejitvi vlog med sogovorniki še ni bilo. Ugotovili smo tudi, da sta – skladno z njuno pravno-formalno vlogo – v času prvega leta izvajanja projekta, v pripravo izvedbe vmesnega preizkusa, bili aktivno angažirani obe referenčni zbornici. V sklepnem delu (prav tam, str. 80) pa smo opozorili na pomen usposobljenosti mentorjev za spremljanje napredka vajencev, saj je spremljanje vajenca na učnem mestu v podjetju in sprotno preverjanje njegove usposobljenosti, ena ključnih mentorjevih nalog.

2.2 Vizija vajeništva in spremljanje napredka vajencev ter ocenjevanje njihovih kompetenc

Spremljanje napredka vajencev izhaja iz temeljne funkcije vajeništva, vpete v delovno vizijo njegovega razvoja, ki smo jo začrtali v Prvem evalvacijskem poročilu (Klarič idr. 2019, str. 10-13). Ta je tudi osnova za razvoj modela ocenjevanja, pri čemer pojem »model ocenjevanja« razumemo kot celovit model spremljanja napredka vajencev, vključno s preverjanjem in ocenjevanjem. Zato sledimo naslednjim principom:

1. Model ocenjevanja temelji na zaupanju med socialnimi partnerji z jasno delitvijo in sprejemanjem odgovornosti.
2. Model ocenjevanja podpira pridobitev enakovrednega znanja, ne glede na obliko izobraževanja.
3. Model ocenjevanja gradi na primerih obstoječega dobrega sodelovanja med podjetji, šolami in zbornicami.
4. Model ocenjevanja je toliko individualiziran, da podpira vajenčevo vizijo nadaljnjega kariernega razvoja, učenja in izobraževanja.
5. Model ocenjevanja je povezan z usposabljanjem mentorjev in mehanizmi za podporo in razvoj mentorstva.

2.3 Konceptualna in pojmovna izhodišča o ocenjevanju v kontekstu vajeniške oblike izobraževanja

Na področju ocenjevanja znanja se srečujemo s kompleksnim konceptualnim in terminološkim aparatom, ki pa tako na ravni pedagoških strok, kot tudi na pravno-formalni ravni ni povsem poenoten. Zato podajamo nekatera pojasnila o konceptih, uporabljenih v pričujoči evalvaciji.

2.3.1 Spremljanje dijakovega in vajenčevega napredka

Spremljanje dijakovega napredka je prišlo v ospredje zanimanja v poklicnem in strokovnem izobraževanju že pred dobrim desetletjem, z uvedbo kompetenčno zasnovanih izobraževalnih programov. Pojem spremljanja smo prvič uporabili v kontekstu integriranih ključnih kvalifikacij (danes bi rekli ključnih kompetenc), kjer smo zapisali, da se znanje dijakov na področju ključnih kvalifikacij »ne ocenjuje, temveč se *spremlja* njihov napredek« (Zupanc, 2007b, str. 13). S tem namenom naj bi šole pred začetkom šolskega leta opredelile obliko in način spremljanja dijakov in instrumentarij za spremljavo doseganja načrtanih ciljev. Izraz spremljanje se od takrat uporablja tudi v kontekstu praktičnega usposabljanja z delom (PUD) in interesnih dejavnosti (ID), kjer naj bi se znanje dijakov ocenjevalo opisno z besedno oceno. S področja splošnega izobraževanja v poklicno prihaja tudi koncept formativnega spremljanja, ki zajema sklop ukrepov, s katerimi naj bi učitelj pomagal učencu pri osveščanju ciljev učenja in njegove aktivne regulacije (Holcar Brunauer idr., 2017). Za nas je relevanten zlasti v smislu, ker v ospredje postavlja velik pomen *participacije* učenca.

2.3.2 Preverjanje in ocenjevanje znanja

Preverjanje smo (Zupanc, 2007a, b) opredelili kot »načrtno in sistematično zbiranje informacij o dijakovem napredovanju pri doseganju učnih ciljev oziroma o doseženem obsegu in kakovosti znanja« (Zupanc, 2007b, str. 49) in dodali: »Preverjanje torej pomeni spremljati, kako dijak napreduje, ugotavljati ravni doseganja ciljev in vrzeli v znanju.«

Ocenjevanje pa je definirano kot formalno dejanje, »neke vrste posredno merjenje znanja, pri katerem izražamo sodbo o stopnji učenčevega znanja v obliki ocene na večstopenjski ocenjevalni lestvici (učnim dosežkom dodelimo vrednosti, po navadi številčno oceno, lahko pa tudi opisno).« (prav tam, str. 50).

2.3.3 Razmerje med spremljanjem ter preverjanjem in ocenjevanjem

Ti pojmi so si zelo podobni in do določene mere opisujejo prekrivne procese, med katerimi pa je mogoče potegniti ločnico v najmanj dveh dimenzijah:

(A) Razlikujejo se glede na *predmet* preverjanja/ocenjevanja/spremljanja (tj. *kaj* je tisto, kar se preverja/spremlja/ocenjuje).

Izraz spremljanje dijakovega/vajenčevega napredka skuša zajeti širše cilje kompetenčno zasnovanega poklicnega izobraževanja, tudi tiste, ki niso predmet preverjanja in ocenjevanja.

Predmet ocenjevanja znanja je zakonsko reguliran: aktualni Pravilnik o ocenjevanju znanja v srednjih šolah (2018) v 3. členu določa, da je predmet ocenjevanja dijakov, znanje pri programskih enotah. Ker pa kompetentno osebo odlikuje tudi vrsta »mehkih« in transverzalnih veščin in odnosnih vidikov, ki jih je težko (če sploh mogoče) objektivno ocenjevati, a so hkrati izjemnega pomena, so se začeli razvijati instrumenti za njihovo spremljavo.

(B) Razlikujejo se tudi glede na *mesto* in *akterje* preverjanja/ocenjevanja/spremljanja (kje in kdo ocenjuje).

Preverjanje in ocenjevanje je tudi v tem vidiku jasno zakonsko regulirano: znanje se preverja in ocenjuje *pri pouku*, medtem ko se pri dejavnostih, ki so sicer (obvezni) del izobraževalnega programa, a se izvajajo *izven pouka* (ID, PUD), zgolj ugotavlja izpolnjevanje dijakovih oz. vajenčevih obveznosti.

Za razliko od preverjanja, pa je ocenjevanje znanja posebej občutljiv akt, saj vpliva na nadaljnje izobraževalne možnosti dijaka oz. vajenca in je zato prepleteno z vprašanji pravic, pravičnosti in pravne zaščite. Del te zaščite je tudi norma, da lahko končno oceno podeli in vpiše redovalnico samo nekdo, ki ima vsa ustrezna pooblastila. V slovenskem sistemu je to zaenkrat lahko samo učitelj z ustrezno izobrazbo in opravljenim strokovnim izpitom. To hkrati *ne* pomeni, da v procesu ocenjevanja ne sodelujejo tudi drugi akterji, tj. mentorji v podjetjih in dijaki/vajenci sami.

Pravilnik o ocenjevanju znanja v srednjih šolah (2018) v 9. členu določa tudi, da mora učitelj (ali strokovni aktiv šole) za vsako programsko enoto določiti *minimalni standard znanja*. Minimalni standard znanja je ohlapno opredeljen kot tista stopnja znanja, spretnosti, veščin oz. kakovosti dosežka, ki je potreben za pozitivno oceno oziroma za zadovoljivo sledenje pri pouku pri posameznem predmetu oziroma programski enoti. Takšna dikcija omogoča v vsebinskem smislu različne interpretacije, z vidika akterja pa je ključna ugotovitev, da je oblikovanje minimalnega standarda odgovornost šole.

2.3.4 Pomen sodelovanja za kakovostno ocenjevanje

V kontekstu takšne formalne ureditve je zato pričakovano, da delodajalec oz. mentor v podjetju vajenca spremlja, ugotavlja izpolnjevanje njegovih obveznosti ter s tem pri ocenjevanju *sodeluje*, ne sme pa podeljevati ocen. Ustrezno ali ne, ta ureditev je bila prenesena tudi na vajeniško obliko izobraževanja, ki velik del ciljev izobraževanja iz pouka prenaša na učna mesta v podjetjih. Regulator ključne akte na področju ocenjevanja terja od šole, vključno s pripravo minimalnih standardov znanja, ki se realizirajo v podjetju. Ker so ti akti vezani na šolo, lahko

7. člen Pravilnika o ocenjevanju znanja v srednjih šolah (2018), ki določa, da »Znanje dijaka v vajeniški obliki izobraževanja ocenjujeta učitelj oziroma učitelji strokovnega modula in mentor oziroma mentorji pri delodajalcu.«, razumemo tako, da mentor pri ocenjevanju sodeluje, ne podeljuje pa končnih ocen. V smislu sodelovanja mentorja pri ocenjevanju je mogoče razumeti tudi 31. in 32. člen Zakona o vajeništvu (2017), ki določata, da se mentor usposablja za ocenjevanje učnega izida v procesu praktičnega usposabljanja z delom in da je mentor dolžan »redno spremljati usposabljanje in napredek vajenca ter nadzorovati vodenje dnevnika vajenca, oceniti pridobljene standarde usposobljenosti, predpisane z izobraževalnim programom, ter oceniti učni izid.« (31. člen).

Da bi ocenjevanje doprineslo h kakovosti vajeništva, prenos večjega deleža izobraževalnih ciljev na podjetje torej terja *celovito sodelovanje* med šolo in podjetjem, šola mora, da bi vajenca ustrezno ocenila, sodelovati z mentorjem, mentor pa za ustrezno opravljanje svojih odgovornosti potrebuje znanje. Sodelovanje se začne s pripravo načrta izvajanja vajeništva: 11. člena omenjenega zakona določa, da se morata šola in podjetje dogovoriti o načinih in oblikah medsebojnega obveščanja o izpolnjevanju vajenčevih obveznosti ter se dogovoriti o načinu sodelovanja pri izvajanju zaključnih izpitov. Pri vmesnem preizkusu pa svojo vlogo odigra tudi pristojna zbornica, o čemer bo več govora v drugem delu spremljave.

Ko govorimo o akterju ocenjevanja (preverjanja in spremljanja), pa nimamo v mislih zgolj učitelja ali mentorja, ampak tudi dijaka oziroma *vajenca* samega. Čeprav smo aktivno vlogo dijaka izpostavljali že v preteklih fazah prenove poklicnega in strokovnega izobraževanja, pa je to bila in še danes je šibka točka našega sistema poklicnega in strokovnega izobraževanja. Aktualna prizadevanja gredo tudi v smer dviga vloge dijaka oziroma vajenca pri spremljanju lastnega napredka z namenom boljše učne motivacije, regulacije lastnega učenja in spodbujanja aktivne izgradnje lastne kariere.

Če povzamemo, o spremljanju, kot smo ga uporabili v tej evalvaciji, govorimo v kontekstu celovitega spremljanja in vrednotenja vajenčevega napredka, ki je tesno prepleteno s preverjanjem in ocenjevanjem znanja, a hkrati vsebuje tudi tiste vidike razvoja njihovih kompetenc, ki jih ni mogoče neposredno meriti, o njih pa je mogoče posredno presoјati. Vajence spremljajo učitelji, pa tudi organizatorji prakse in mentorji v podjetjih, svoj napredek pa spremljajo tudi sami. Znanje preverjajo in ocenjujejo prvenstveno učitelji v sodelovanju z mentorji, pri čemer upoštevajo vrednotenja ostalih partnerjev v izobraževalnem procesu.

3 METODOLOGIJA

3.1 Osnovne raziskovalne metode

Evalvacijo področja spremljanje in ocenjevanje smo izvedli s pomočjo kvalitativnega raziskovanja, ki ga Mesec (1998) opredeli kot tisto, pri kateri osnovno izkustveno gradivo, zbrano v raziskovalnem procesu, sestavljajo besedni opisi ali pripovedi. Pri tovrstnih raziskavah ne moremo govoriti o reprezentativnem vzorčenju in statističnem posploševanju na širšo populacijo. Kot raziskovalni pristop smo uporabili nekatere elemente akcijskega raziskovanja. Akcijsko raziskovanje je proces, v katerem udeleženci sistematično raziskujejo lastne (izobraževalne) izkušnje v skladu z načeli znanstvenega raziskovanja in vnaprej opredeljenimi izhodišči ter vsaj okvirno izbranimi postopki. Nova spoznanja preizkušajo v svoji delovni praksi in nato kritično presojujejo rezultate (bodisi posamezno, bodisi v raziskovalni skupini). Proces sklenejo s praktičnimi ugotovitvami, pa tudi z zlitjem spoznanj teorije in prakse ter poglobljenim razumevanjem preučevanega pojava (Javrh, 2013).

Proces akcijskega raziskovanja lahko ponazorimo z akcijskim raziskovalnim ciklom, ki ga sestavlja pet ključnih faz (prav tam):

1. identifikacija raziskovalnega problema,
2. zbiranje podatkov,
3. analiza in interpretacija podatkov,
4. preizkušanje v praksi in
5. refleksija raziskovanja.

Prvo fazo (identifikacija raziskovalnega problema) smo opravili glede na ugotovitve prvega evalvacijskega poročila o uvajanju vajeništva ter s pomočjo dveh delavnic za šole, kje smo identificirali temeljne probleme na področju spremljanja in ocenjevanja dijaka/vajenca.

Predmet tega poročila sta druga in tretja faza, medtem ko bosta četrta in peta faza potekali v nadaljevanju projekta in bosta dokumentirani posebej.

Pri izvedbi evalvacije vmesnih preizkusov smo kombinirali kvantitativni in kvalitativni tip raziskovanja. Za proučevanje stališč delodajalcev⁹ in predstavnikov zbornic¹⁰ smo izvedli kvalitativno raziskavo. Ker nismo proučevali večjega števila oseb, da bi prišli do posplošenih ugotovitev, ampak smo raziskovali posamezne primere, smo kot vrsto kvalitativne raziskave izvedli pluralno študijo primera. Študija primera je celovit opis posameznega primera in njegova analiza (opis značilnosti primera, dogajanja). Namen študije primera je odkrivanje povezav, struktur, obrazcev interakcij in zakonitosti interakcij med sodelujočimi, ocenitev uspešnosti dela ali napredka v razvoju (Mesec, 1998).

⁹ Celotno poročilo o stališčih delodajalcev do vmesnih preizkusov je priloga pričujočemu sinteznemu poročilu.

¹⁰ Celotno poročilo o stališčih predstavnikov zbornic do vmesnih preizkusov je priloga pričujočemu sinteznemu poročilu.

Za proučevanje stališč nadzornikov¹¹ smo uporabili deskriptivno metodo za predstavitev stanja proučevanega pojava.

Izvedli smo še analizo dokumentacije za vmesne preizkuse. Analiza dokumentacije dopolnjuje rezultate, pridobljene z anketiranjem in intervjuji ter omogoča pridobitev širšega vpogleda v problematiko.

3.2 Raziskovalna področja, vprašanja in ciljne skupine

Specifična vprašanja za posamezne ciljne skupine so v tabeli oštevilčena tako, kot so predstavljena v delnih poročilih, ki so priloga temu besedilu.

1. področje evalvacije: Spremljanje vaječevega napredka

Raziskovalna vprašanja	Specifična vprašanja za posamezne ciljne skupine
Kako in kaj se spremlja v zvezi z vaječevim napredkom in kaj je namen tega spremljanja?	<p>Delodajalci:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Na enem konkretnem primeru opišite, na kakšen način spremljate vaječev napredek. <p>Ravnatelji:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Spremljanje vaječevega napredka: <ol style="list-style-type: none"> a. Kaj je namen spremljanja vaječevega napredka? b. Na kakšen način naj učitelji spremljajo vaječev napredek? 2. Ali je spremljanje vaječevega napredka umeščeno v razvojne prioritete šole? Prosimo opišite oziroma pojasnite vaš odgovor. <p>Organizatorji PUD:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Spremljanje vaječevega napredka: <ol style="list-style-type: none"> a. Na dveh konkretnih primerih opišite, na kakšen način spremljate vaječev napredek? b. Kako veste kaj morate spremljati? c. Kaj je po vašem mnenju namen sprotnega spremljanja vaječevega napredka? <p>Učitelji strokovnih modulov:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Spremljanje vaječevega napredka: <ol style="list-style-type: none"> a. Na dveh konkretnih primerih opišite, na kakšen način spremljate vaječev napredek v okviru modula, ki ga poučujete? b. Kako veste kaj morate spremljati? c. Kaj je po vašem mnenju namen sprotnega spremljanja vaječevega napredka?
Kakšna je kakovost povratne informacije vajencu o njegovem napredku?	<p>Delodajalci:</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Na enem konkretnem primeru opišite, kako vajencu podate povratno informacijo o njegovem delu in stvareh, ki se jih je že naučil in tistih, ki jih mora izboljšati oz. še osvojiti? Koliko so v to povratno informacijo vključeni drugi sodelavci v podjetju. Kdo ima kakšno vlogo?

¹¹ Celotno poročilo o stališčih nadzornikov do vmesnih preizkusov je priloga pričujočemu sinteznemu poročilu.

Raziskovalna vprašanja	Specifična vprašanja za posamezne ciljne skupine
	<p>Ravnateljji:</p> <p>3. Kako je možno uresničiti pedagoško načelo, da naj bo vajenec seznanjen s tem:</p> <ol style="list-style-type: none"> kaj se mora naučiti pri posameznem modulu v šoli. Kaj je za to potrebno? kaj se mora naučiti v okviru posameznega modula na delovnem mestu pri delodajalcu. Kaj je za to potrebno? v čem je dober in kar mora še izboljšati za njegovo poklicno usposobljenost? <p>Organizatorji PUD:</p> <p>3 Na dveh konkretnih primerih opišite, kako vajencu podate povratno informacijo o njegovem delu in stvareh, ki se jih je že naučil in tistih, ki jih mora izboljšati oz. še osvojiti na praktičnem usposabljanju?</p> <p>4. Na primeru opišite, kako seznanim vajence, kaj se morajo naučiti na praktičnem usposabljanju v podjetju?</p> <p>Učitelji strokovnih modulov:</p> <p>3. Na dveh konkretnih primerih opišite, kako vajencu podate povratno informacijo o stvareh, ki se jih je že naučil in tistih, ki jih mora izboljšati oz. še osvojiti v okviru vašega modula?</p> <p>4. Na primeru opišite, kako seznanim vajence, kaj se morajo naučiti v okviru modula, ki ga poučujete?</p>
<p>Kakšno podporno gradivo je pripravljeno za namene spremljanja vajenčevega napredka?</p>	<p>Ravnateljji:</p> <ol style="list-style-type: none"> c. Ali imate na ravni šole pripravljeno kakršnokoli podporno gradivo (nabor ciljev, opis učne situacije, delovne liste, ...) za spremljanje vajenčevega napredka? d. Ali imate za mentorje v podjetjih pripravljeno kakršnokoli podporno gradivo (nabor ciljev, opis učne situacije, delovne liste, ...) za spremljanje vajenčevega napredka? <p>Organizatorji PUD:</p> <p>2. Podporno gradivo za mentorja za potrebe spremljanja vajenca:</p> <ol style="list-style-type: none"> Ali ste za mentorje pripravili kakršnokoli podporno gradivo (nabor ciljev, opis učne situacije, delovne liste, ...) za spremljanje vajenčevega napredka? Ali ste to podporno gradivo naredili skupaj z mentorjem? Na dveh konkretnih primerih opišite, kako je potekalo nastajanje gradiva. Se vam zdi, da je to gradivo mentorju v podporo pri spremljanju vajenca? <p>Učitelji strokovnih modulov:</p> <p>2. Podporno gradivo za mentorja za potrebe spremljanja vajenca:</p> <ol style="list-style-type: none"> Ali ste za mentorje pripravili kakršnokoli podporno gradivo (nabor ciljev, opis učne situacije, delovne liste, ...) za spremljanje vajenčevega napredka? Prosimo priložite to podporno gradivo in na dveh konkretnih primerih pojasnite uporabo tega gradiva. Ali ste to podporno gradivo naredili skupaj z mentorjem? Na dveh konkretnih primerih opišite, kako je potekalo nastajanje gradiva. Se vam zdi, da je to gradivo mentorju v podporo pri spremljanju vajenca?

Raziskovalna vprašanja	Specifična vprašanja za posamezne ciljne skupine
Kakšna je uporabna vrednost dnevnika v funkciji spremljanja vaječevega napredka?	<p>Delodajalci:</p> <p>3. Ali je priprava in spremljanje vaječevega dnevnika zasnovana tako, da je v podporo spremljanju vaječevega napredka?</p> <p>4. Ste navodila za pripravo dnevnika uskladili s šolo? Kakšna je bila vaša vloga pri pripravi navodil?</p> <p>Organizatorji PUD:</p> <p>9. Dijakov/vaječev dnevnik:</p> <p>a. Ali imate na šoli izdelana merila za ocenjevanje dnevnika? Priložite ali navedite merila.</p> <p>b. Priložite ali opišite dva konkretna primera ocene dnevnika.</p> <p>c. Ali ste izdelali merila za ocenjevanje dnevnika tudi za podjetja?</p> <p>d. Kako so nastala merila za ocenjevanje dnevnika v podjetjih? So v podjetjih sodelovali pri nastajanju meril? Na konkretnem primeru opišite, kako je sodelovanje potekalo.</p> <p>Učitelji strokovnih modulov:</p> <p>9. Dijakov/vaječev dnevnik:</p> <p>a. Ali imate izdelana merila za ocenjevanje dnevnika? Priložite ali navedite merila.</p> <p>b. Priložite ali opišite dva konkretna primera ocene dnevnika.</p> <p>c. Ali ste izdelali merila za ocenjevanje dnevnika tudi za podjetja?</p> <p>d. Kako so nastala merila za ocenjevanje dnevnika v podjetjih? So v podjetjih sodelovali pri nastajanju meril? Na konkretnem primeru opišite, kako je potekalo sodelovanje.</p>

2. področje evalvacije: Ocenjevanje vaječevih kompetenc

Raziskovalna vprašanja	Specifična vprašanja za posamezne ciljne skupine
Kakšno podporno gradivo je pripravljeno za namene ocenjevanja vaječevih kompetenc?	<p>Delodajalci:</p> <p>1. Ali imate s strani šole dogovorjena navodila, gradivo na podlagi katerega ocenjujete?</p> <p>2. Kdo je pripravil to gradivo, kakšna je bila vaša vloga pri pripravi?</p> <p>3. Kako ocenjujete to gradivo, kaj bi spremenili, dodali, potrebovali?</p> <p>Ravnatelji:</p> <p>5. Kako na šoli zagotovite, da bo mentor v podjetju vedel, kaj mora ocenjevati:</p> <p>a. Ali ste za mentorje pripravili kakršnokoli podporno gradivo (nabor učnih situacij, nabor vprašanj za ocenjevanje, ocenjevalne liste,) za ocenjevanje?</p> <p>b. Ali ste to podporno gradivo naredili skupaj z mentorji? Kako je potekalo nastajanje gradiva?</p> <p>c. Kaj menite vi, kako je to gradivo mentorju v podporo pri ocenjevanju vaječev?</p> <p>Organizatorji PUD:</p> <p>7. Podporno gradivo za mentorja za potrebe ocenjevanja vaječev:</p> <p>a. Ali ste za mentorje pripravili kakršnokoli podporno gradivo (nabor učni situacij, nabor vprašanj za ocenjevanje, ocenjevalne liste, ...) za ocenjevanje?</p> <p>b. Ali ste to podporno gradivo naredili skupaj z mentorji? Na dveh konkretnih primerih opišite, kako je potekalo nastajanje gradiva.</p>

Raziskovalna vprašanja	Specifična vprašanja za posamezne ciljne skupine
	<p>c. Na konkretnem primeru opišite, kako je to gradivo mentorjem v podporo pri ocenjevanju vajenca?</p> <p>Učitelji strokovnih modulov:</p> <p>7. Podporno gradivo za mentorja za potrebe ocenjevanja vajenca:</p> <p>a. Ali ste za mentorje v podjetjih pripravili kakršnokoli podporno gradivo za ocenjevanje (nabor učnih situacij, nabor vprašanj za ocenjevanje, ocenjevalne liste in podobno)?</p> <p>b. Ali ste to podporno gradivo naredili skupaj z mentorji? Na dveh konkretnih primerih opišite, kako je potekalo nastajanje gradiva.</p> <p>c. Na konkretnem primeru opišite, kako je to gradivo mentorjem v podporo pri ocenjevanju vajenca?</p>
<p>Kako se pripravljajo kriteriji in/ali opisniki za ocenjevanje?</p>	<p>Delodajalci:</p> <p>4. Ali imate vi oziroma podjetje izdelane kriterije, po katerih ocenjujete vajenca glede usposobljenosti za delo v vašem podjetju. Ali so to isti kriteriji kot za ostale zaposlene, predvsem tiste, ki pridejo na novo v podjetje.</p> <p>Ravnatelji:</p> <p>4. V skladu s Pravilnikom o ocenjevanju znanja v srednjih šolah, je potrebno za vsak modul pripraviti vsaj minimalne standarde znanja (opisnike za oceno dve). S pedagoškega vidika pa je zaželeno, da se pripravijo opisniki za vse pozitivne ocene, torej od minimalnega standarda znanja za oceno 2, do optimalnega standarda znanja za oceno 5:</p> <p>a. Prosimo opišite postopek priprave minimalnih standardov (in ostalih opisnikov, v kolikor jih pripravite).</p> <p>b. Ali se vam zdi, da so opisniki za ocenjevanje potrebni? Utemeljite vaš odgovor (kakšen je njihov namen, ali jih je lahko pripraviti, kako se obnesejo v praksi, kako služijo mentorjem v podjetjih, kako služijo vajencem, ...)?</p> <p>c. Ali se vam zdi smiselno, da učitelji sami pripravljajo opisnike, ali menite, da bi moralo biti to opredeljeno na nacionalni ravni? Utemeljite odgovor.</p> <p>d. Se vam zdi, da so učitelji za pripravo opisnikov dovolj usposobljeni? Ali bi za pripravo opisnikov potrebovali podporo (npr. dodatna usposabljanja in katera, sodelovanje z učitelji istega modula iz drugih šol, ...)?</p> <p>e. Kako vidite vlogo mentorja v podjetju pri pripravi in uporabi opisnikov?</p> <p>Organizatorji PUD:</p> <p>11. V skladu s Pravilnikom o ocenjevanju znanja v srednjih šolah, je potrebno za vsak modul pripraviti vsaj minimalne standarde znanja (opisnike za oceno dve). S pedagoškega vidika pa je zaželeno, da se pripravijo opisniki za vse pozitivne ocene, torej od minimalnega standarda znanja za oceno 2, do optimalnega standarda znanja za oceno 5.</p> <p>a. Prosimo opredelite (ali priložite) 2 primera opisnikov za posamezno oceno (opisnike za vsako posamezno oceno od minimalnega standarda znanja za oceno 2, do optimalnega standarda znanja za oceno 5).</p>

Raziskovalna vprašanja	Specifična vprašanja za posamezne ciljne skupine
	<p>b. Ali se vam zdi, da so opisniki za ocenjevanje potrebni? Utemeljite vaš odgovor (kakšen je njihov namen, ali jih je lahko pripraviti, kako se obnesejo v praksi, kako služijo mentorjem v podjetjih, kako služijo vajencem ...)?</p> <p>c. Ali se vam zdi smiselno, da učitelji sami pripravljajo opisnike, ali menite, da bi moralo biti to opredeljeno na nacionalni ravni? Utemeljite odgovor.</p> <p>d. Se vam zdi, da ste za pripravo opisnikov dovolj usposobljeni? Ali bi za pripravo opisnikov potrebovali podporo (npr. dodatna usposabljanja in katera, sodelovanje z učitelji istega modula iz drugih šol, ...)?</p> <p>e. Kako vidite vlogo mentorja v podjetju pri pripravi in uporabi opisnikov?</p> <p>Učitelji strokovnih modulov:</p> <p>11. V skladu s Pravilnikom o ocenjevanju znanja v srednjih šolah, je potrebno za vsak modul pripraviti vsaj minimalne standarde znanja. S pedagoškega vidika pa je zaželeno, da se pripravijo opisniki za vse pozitivne ocene, torej od minimalnega standarda znanja za oceno 2, do optimalnega standarda znanja za oceno 5.</p> <p>a. Prosimo opredelite (ali priložite) 2 primera opisnikov za posamezno oceno (opisnike za vsako posamezno oceno od minimalnega standarda znanja za oceno 2, do optimalnega standarda znanja za oceno 5) v okviru svojega strokovnega modula.</p> <p>b. Ali se vam zdi, da so opisniki za ocenjevanje potrebni? Utemeljite vaš odgovor (kakšen je njihov namen, ali jih je lahko pripraviti, kako se obnesejo v praksi, kako služijo mentorjem v podjetjih, kako služijo vajencem, ...)?</p> <p>c. Ali se vam zdi smiselno, da učitelji sami pripravljajo opisnike, ali menite, da bi moralo biti to opredeljeno na nacionalni ravni? Utemeljite odgovor.</p> <p>d. Se vam zdi, da ste za pripravo opisnikov dovolj usposobljeni? Ali bi za pripravo opisnikov potrebovali podporo (npr. dodatna usposabljanja in katera, sodelovanje z učitelji istega modula iz drugih šol, ...)?</p> <p>e. Kako vidite vlogo mentorja v podjetju pri pripravi in uporabi opisnikov?</p>
Kakšni so načini pridobivanja ocene vajenca?	<p>Delodajalci:</p> <p>5. Na konkretnem primeru opišite, kako ste ocenili vajenca. Na kakšen način pridobite oceno/e (npr.: Ocenjevanje veščin – izvajanje postopkov? Ocenjevanje izdelka? Ravnanje vajenca v delovni situaciji? Drugo, kaj?)?</p> <p>6. Kako bi opisali sodelovanje s šolo pri tem ocenjevanju? S kom ste sodelovali in kako? Bi želeli bolj aktivno vlogo?</p> <p>7. Kako ste zadovoljni s sodelovanjem s šolo pri ocenjevanju? Je tako kot je zastavljeno v redu, bi kaj spremenili, kaj, kako?</p> <p>Ravnatelji:</p> <p>6. Kakšen je vaš vtis o sodelovanju šole in podjetij pri izvajanju ocenjevanja?</p> <p>a. Kaj se je izkazalo kot dobro? Navedite kakšen konkreten primer.</p> <p>b. Kje ostajajo izzivi, nedorečenosti?</p> <p>Organizatorji PUD:</p>

Raziskovalna vprašanja	Specifična vprašanja za posamezne ciljne skupine
	<p>5. Podrobno opišite, kako sodelujete pri pridobitvi ocene na praktičnem usposabljanju (znotraj enega ocenjevalnega obdobja), pri tem opredelite:</p> <p>a. Koliko ocen znotraj enega ocenjevalnega obdobja pridobi vajenec na praktičnem usposabljanju – izhajajte iz konkretnega ocenjevalnega obdobja, navedite katero obdobje opisujete.</p> <p>b. Na kakšen način pridobite oceno/e (npr.: ocenjevanje veščin – izvajanje postopkov; ocenjevanje izdelka; ravnanje vajenca v delovni situaciji; vprašanja tipa pravilno/narobe; esejska vprašanja; izbira pravilnega odgovora izmed več navedenih odgovorov; drugo, kaj)?</p> <p>c. Na dveh konkretnih primerih opišite, kako poteka ocenjevanje.</p> <p>6. Na dveh konkretnih primerih pojasnite, kako bi se lahko pri ocenjevanju prepričali, da bo vajenec znal uporabiti teorijo v praksi?</p> <p>8. Na konkretnem primeru opišite sodelovanje z mentorjem pri ocenjevanju vajenca:</p> <p>a. Kaj konkretno je mentor ocenil?</p> <p>b. Kako konkretno je ocenil?</p> <p>c. Ali bi želeli, da bi ocenil še kaj drugega? Kaj?</p> <p>d. Kako ste zadovoljni z sodelovanjem z mentorjem pri ocenjevanju? Kaj vam je pri tovrstnem sodelovanju dobro in kaj bi izboljšali/spremenili?</p> <p>e. Ali vas tovrstno sodelovanje pri delu podpira, ali vam je to bolj ovira in dodatno delo?</p> <p>Učitelji strokovnih modulov:</p> <p>5. Podrobno opišite, kako pridobite oceno (znotraj enega ocenjevalnega obdobja):</p> <p>a. Koliko ocen znotraj enega ocenjevalnega obdobja pridobite – izhajajte iz konkretnega ocenjevalnega obdobja, navedite katero obdobje opisujete.</p> <p>b. Na kakšen način pridobite oceno/e (npr.: ocenjevanje veščin – izvajanje postopkov; ocenjevanje izdelka; ravnanje vajenca v delovni situaciji; vprašanja tipa pravilno/narobe; esejska vprašanja; izbira pravilnega odgovora izmed več navedenih odgovorov; drugo, kaj)?</p> <p>c. Na dveh konkretnih primerih opišite, kako ste pridobili oceni.</p> <p>6. Na dveh konkretnih primerih pojasnite, kako se pri ocenjevanju prepričate, da bo vajenec znal uporabiti teorijo v praksi?</p> <p>8. Na konkretnem primeru opišite sodelovanje z mentorjem pri ocenjevanju vajenca:</p> <p>a. Kaj konkretno je mentor ocenil?</p> <p>b. Kako konkretno je ocenil?</p> <p>c. Ali bi želeli, da bi ocenil še kaj drugega? Kaj?</p> <p>d. Kako ste upoštevali mentorjevo oceno pri ocenjevanju vašega modula?</p> <p>e. Kako ste zadovoljni s sodelovanjem z mentorjem pri ocenjevanju? Kaj vam je pri tovrstnem sodelovanju dobro in kaj bi izboljšali/spremenili?</p> <p>f. Ali vas tovrstno sodelovanje pri delu podpira, ali vam je to bolj ovira in dodatno delo?</p>

Raziskovalna vprašanja	Specifična vprašanja za posamezne ciljne skupine
Kakšna je vloga vajenca pri ocenjevanju?	<p>Delodajalci:</p> <p>8. Ali v okviru ocenjevanja tudi vajenec poda svoje mnenje o delu/izdelku, ki ga je izdelal?</p> <p>9. Ali se vam zdi pomembno, da vajenec ve, kaj, kdaj in kako bo ocenjen na praksi? Kako se priprav na ocenjevanje lotevate v vašem podjetju?</p> <p>Ravnateljji:</p> <p>7. Kakšno je vaše mnenje glede vloge vajenca pri ocenjevanju?</p> <p>a. Ali bi morali imeti vajenci možnost podati samooceno na svoje osvojene kompetence? <i>Če ste odgovorili da, na primeru opišite, kako bi to lahko izvedli. Če ste odgovorili ne, prosim utemeljite zakaj ne?</i></p> <p>b. Ali bi se morala vajenčeva samoocena upoštevati pri končni oceni? <i>Če ste odgovorili da, podajte predlog, kako bi se to upoštevalo. Če ste odgovorili ne, prosim utemeljite zakaj ne.</i></p> <p>Organizatorji PUD:</p> <p>10. Na konkretnem primeru opišite kakšno vlogo ima pri dodelitvi ocene vajenec?</p> <p>a. Ali imajo vajenci možnost podati samooceno na svoje osvojene kompetence? <i>Če ste odgovorili da, na primeru opišite, kako to vajenci naredijo. Če ste odgovorili ne, prosim utemeljite zakaj vajenec tega ne mora narediti?</i></p> <p>b. Ali se vajenčeva samoocena upošteva pri končni oceni? <i>Če ste odgovorili da, na primeru opišite, v kolikšni meri se le-ta upošteva. Če ste odgovorili ne, prosim utemeljite zakaj se ne upošteva?</i></p> <p>Učitelji strokovnih modulov:</p> <p>10. Na konkretnem primeru opišite kakšno vlogo ima pri dodelitvi ocene vajenec:</p> <p>a. Ali imajo vajenci v okviru vašega modula možnost podati samooceno na svoje osvojene kompetence? <i>Če ste odgovorili da, na primeru opišite, kako to vajenci naredijo. Če ste odgovorili ne, prosim utemeljite zakaj vajenec tega ne mora narediti?</i></p> <p>b. Ali se vajenčeva samoocena upošteva pri končni oceni vašega modula? <i>Če ste odgovorili da, na primeru opišite, v kolikšni meri to upoštevate. Če ste odgovorili ne, prosim utemeljite zakaj ne upoštevate vajenčeve samoocene pri končni oceni?</i></p>
Kakšni so izzivi nadaljnjega razvoja vajeništva in kakšne potrebe po nadaljnjem usposabljanju izvajalcev vajeništva?	<p>Ravnateljji:</p> <p>8. Kakšno je vaše mnenje glede usposobljenosti mentorjev za ocenjevanje v vajeniški obliki srednjega poklicnega izobraževanja. Kaj je potrebno še narediti?</p> <p>9. Kaj menite, da je v prihodnosti potrebno narediti v podporo razvoju ocenjevanja v vajeniški obliki poklicnega izobraževanja?</p> <p>a. Kaj je potrebno še urediti na nacionalni ravni?</p> <p>b. Kaj naj še posebej razvije CPI?</p> <p>c. Kaj je potrebno še narediti na ravni šole?</p> <p>d. Kaj je potrebno še narediti na ravni delodajalcev?</p> <p>e. Kaj je potrebno še narediti na ravni vajencev?</p> <p>Organizatorji PUD:</p>

Raziskovalna vprašanja	Specifična vprašanja za posamezne ciljne skupine
	<p>12. Katera dodatna znanja (ali izkušnje) bi želeli pridobiti na področju spremljanja vaječevega napredka in na področju ocenjevanja vaječevca?</p> <p>Učitelji strokovnih modulov:</p> <p>12. Katera dodatna znanja (ali izkušnje) bi želeli pridobiti na področju spremljanja vaječevega napredka in na področju ocenjevanja vaječevca?</p>

3. področje evalvacije: Vmesni preizkusi

Raziskovalna vprašanja	Specifična vprašanja za posamezne ciljne skupine
Kako je potekala priprava na vmesne preizkuse?	<p>Delodajalci:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kako ste vaječevca pripravljali na vmesni preizkus? Kaj vam je bilo pri tem v oporo? Ste imeli pri tem kakšne težave? 2. Koliko časa ste namenili pripravi na vmesni preizkus? 3. Ste dobili vse potrebne informacije o izvedbi vmesnega preizkusa pravočasno? <p>Zbornici:</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Kako ocenjujete usposabljanja nadzornikov za izvedbo vmesnih preizkusov? <ol style="list-style-type: none"> a) Kaj je bilo dobro? b) Kje so potrebne izboljšave? Kakšni so vaši predlogi za izboljšave? c) Kako ocenjujete usposobljenost nadzornikov za izvedbo vmesnih preizkusov? <p>Nadzorniki vmesnih preizkusov:</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. Kako ocenjujete ustreznost usposabljanja oziroma priprav za izvedbo vmesnega preizkusa? 5. Kaj je bilo dobro na usposabljanju oziroma pripravi za izvedbo vmesnih preizkusov? 6. Katere izboljšave za usposabljanje oziroma pripravo na izvedbo vmesnih preizkusov predlagate za prihodnje?
Kako ocenjujete izvedbo vmesnih preizkusov?	<p>Delodajalci:</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. Ali je 60 minut dovolj časa za opazovanje dela vaječevca in vrednotenje usposobljenosti in znanja vaječevca na vmesnem preizkusu? 5. Ali se vam zdi vmesni preizkus v takšni obliki ustrezen? Imate kakšen predlog za izboljšavo, spremembo? <p>Zbornici:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kako ocenjujete letošnjo izvedbo vmesnih preizkusov? <ol style="list-style-type: none"> a) Kaj je bilo dobro? b) Kje so potrebne izboljšave? Kakšni so vaši predlogi za izboljšave? <p>Nadzorniki vmesnih preizkusov:</p>

Raziskovalna vprašanja	Specifična vprašanja za posamezne ciljne skupine
	<p>19. Ali je 60 minut dovolj časa za opazovanje dela vajenca in vrednotenje usposobljenosti in znanja vajenca na vmesnem preizkusu?</p> <p>20. Ali se vam zdi vmesni preizkus v takšni obliki ustrezen? Imate kakšen predlog za izboljšavo, spremembo?</p> <p>21. Imate kakšen predlog za izboljšave vmesnih preizkusov?</p> <p>Analiza zapisnikov o opravljanju vmesnih preizkusov:</p> <p>1. Priprava nabora delovnih opravil na vmesnih preizkusih.</p>
<p>Ali je Zapisnik o opravljanju vmesnega preizkusa ustrezen?</p>	<p>Zbornici:</p> <p>3. Kako ocenjujete Zapisnik o opravljanju vmesnega preizkusa?</p> <p>a) Katere so pozitivne plati zapisnika?</p> <p>b) Kje so potrebne izboljšave? Kakšni so vaši predlogi za izboljšave?</p> <p>c) Bi v rubriko »Doseganje kompetenc vajenca« dodali še kaj za preverjanje? Kaj konkretno? Bi kaj izpustili, kaj konkretno?</p> <p>d) Ali vsebuje rubrika »Mnenje nadzornika o delodajalcu in mentorju« vse potrebne elemente. Bi kaj dodali, kaj konkretno? Bi kaj izpustili, kaj konkretno?</p> <p>Nadzorniki vmesnih preizkusov:</p> <p>7. Ali so v prvi tabeli v Zapisniku, v rubriki »Doseganje kompetenc vajenca«, navedene vse postavke, da ste lahko celostno ovrednotili usposobljenost in znanja vajenca na vmesnem preizkusu?</p> <p>8. Bi v rubriko »Doseganje kompetenc vajenca« dodali še kaj za preverjanje? Kaj konkretno?</p> <p>9. Bi v rubriki »Doseganje kompetenc vajenca« kaj izpustili, kaj in zakaj?</p> <p>10. Ali so postavke (<i>Strokovnost izbora in uporabe materialov ...</i>, <i>Strokovnost postopka izvedbe, ...</i>) v prvi tabeli v Zapisniku, v rubriki »Doseganje kompetenc vajenca«, razumljive oziroma ali ste vedeli, kako pri posamezni postavki vrednotiti napredek oz. dosežke vajenca?</p> <p>11. Ali je 4-stopenjska lestvica (<i>Neustrezno, Delno ustrezno, Ustrezno, Odlično</i>) za vrednotenje usposobljenosti vajenca ustrezna?</p> <p>12. Ali vsebuje rubrika »Mnenje nadzornika o delodajalcu in mentorju« vse potrebne elemente.</p> <p>13. Bi v rubriko »Mnenje nadzornika o delodajalcu in mentorju« dodali še kaj? Zakaj in kaj konkretno?</p> <p>14. Bi v rubriki »Mnenje nadzornika o delodajalcu in mentorju« kaj izpustili, kaj in zakaj?</p> <p>15. Ali so postavke (<i>Zbirnik ocen operativnih učnih ciljev, Materialni pogoji – prostor, oprema, Kadrovski pogoji, Delovno okolje</i>) v drugi tabeli v Zapisniku razumljive oziroma ali ste vedeli, kako posamezno postavko vrednotiti?</p> <p>16. Kako oziroma na podlagi česa ste ovrednotili urejenost Zbirnika ocen operativnih učnih ciljev.</p>

Raziskovalna vprašanja	Specifična vprašanja za posamezne ciljne skupine
	17. Kako oziroma na podlagi česa ste ovrednotili urejenost Materialnih pogojev? 18. Menite da ste dovolj usposobljeni za vrednotenje vseh navedenih postavk v Zapisniku?
Kakšna je usposobljenost vajencev?	Analiza zapisnikov o opravljanju vmesnih preizkusov; rubrike: 2. Doseganje kompetenc vajenca. 3. Mnenje nadzornika o uspešnosti doseganja potrebne usposobljenosti in znanja vajenca skladno z Načrtom izvajanja vajeništva. 4. Mnenje nadzornika o delodajalcu in mentorju.
Kako zbornici promovirata vajeništvo in kako vidita nadaljnji razvoj vajeništva v Sloveniji? ¹²	Zbornici: 4. Katere promocijske aktivnosti ste letos izvedli za promocijo vajeništva. Navedite aktivnosti in jih na kratko opišite (komu so bile namenjene, kako so bile izvedene, kakšno gradivo je nastalo ...)? 5. Katere druge aktivnosti v okviru vajeništva ste še izvedli. Na kratko pišite aktivnosti, njihovo količino. Način izvedbe ... 6. Kako vidite nadaljnji razvoj vajeništva v Sloveniji? Kakšna so vaša konkretna priporočila in za koga?

3.3 Populacija, zajeta v raziskavo¹³

Delodajalci - mentorji

Vseh 5 šol, ki 2. leto izvajajo vajeniške izobraževalne programe, smo prosili, da nam pošljejo kontakte delodajalcev, s katerimi imajo vajenci sklenjeno pogodbo o vajeništvu. Za sodelovanje v intervjujih smo zaprosili vsa podjetja s seznama šol. Na pogovor smo povabili prvenstveno mentorje, po želji pa še predstavnike kadrovske službe in direktorje podjetij. Skupaj je v intervjujih sodelovalo 30 podjetij. Pogovarjali smo se skupaj s 37 osebami, ki so mentorji vajencev (2 osebi sta bili predstavnici kadrovske službe, na intervju sta se pripravili s predhodnim pogovorom z mentorjem).

Šole

V raziskavo so bili vključeni predstavniki vseh petih šol, ki so v šolskem letu 2017/18 začeli izvajati vajeniško obliko izobraževanja in so imeli v šolskem letu 2018/19 vajence vpisane v 2. letnik izobraževanja. Dve šoli izvajata izobraževalni program Oblikovalec kovin-orodjar (Strokovni izobraževalni center Ljubljana, Šolski center Škofja Loka - Srednja šola za strojništvo), dve izobraževalni program Gastronomske in hotelske storitve (Srednja šola Izola, Srednja šola za gostinstvo in turizem Radenci) in ena izobraževalni program Mizar (Šolski

¹² Po pregledu rezultatov evalvacije in interpretacij dobljenih podatkov smo na podlagi pripomb enega od deležnikov ugotovili, da prihaja do neskladij v razumevanju zbranih podatkov in na njih temelječih interpretacij, zato ugotavljamo, da ima v tem delu evalvacija nižjo veljavnost zato smo ta del iz evalvacijskega poročila izključili.

¹³ V evalvacijo drugega leta poskusnega uvajanja vajeništva vajencev nismo vključili, bodo pa vajenci vključeni v prihodnjo evalvacijo.

center Novo Mesto - Srednja gradbena, lesarska in vzgojiteljska šola). Na vprašanja so odgovarjali ravnatelji, organizatorji PUD-a ter učitelji strokovnih modulov. Skupaj je na vprašanja odgovarjalo:

- ~ 5 ravnateljic,
- ~ 4 organizatorji PUD-a in
- ~ 5 učiteljev strokovnih modulov.

Zbornice

V raziskavo so bili vključeni predstavniki Gospodarske zbornice Slovenije in Obrtno-podjetniške zbornice Slovenije, ki sta verificirali učna mesta v podjetjih za poskusno izvajanje vajeništva. Anketni vprašalnik sta izpolnila 2 predstavnika zbornic, po en predstavnik iz vsake zbornice.

Nadzorniki vmesnih preizkusov

Anketirali smo vseh 8 nadzornikov vmesnih preizkusov, ki so letos prvič izvajali vmesne preizkuse v izobraževalnih programih, ki se izvajajo v vajeniški obliki.

3.4 Postopek zbiranja podatkov in instrumenti

3.4.1 Evalvacija področja Spremljanje in ocenjevanje

Predstavniki šol¹⁴

V raziskavi smo uporabili instrument za zbiranje mnenj, stališč in popisovanje obstoječih praks. Posameznikom smo po elektronski pošti poslali nabor odprtih vprašanj, na katera so le-ti odgovorili. Za potrebe naše raziskave smo pripravili tri instrumente za tri različne ciljne skupine:

- ~ instrument za ravnatelje je vseboval 26 odprtih vprašanj (Priloga 2),
- ~ instrument za organizatorje PUD-a je vseboval 32 odprtih vprašanj (Priloga 2) in
- ~ instrument za učitelje strokovnih modulov je vseboval 33 odprtih vprašanj (Priloga 2).

Vsebinsko je bil vsak instrument razdeljen na dva večja sklopa, in sicer:

I. spremljanje vajenčevega napredka in

II. ocenjevanje vajenčevih kompetenc.

I. Prvi sklop vprašanj je zajemal naslednja raziskovalna vprašanja (spremljanje vajenčevega napredka):

1. *Kako in kaj se spremlja v zvezi z vajenčevim napredkom in kaj je namen tega spremljanja?*
2. *Kakšna je kakovost povratne informacije vajencu o njegovem napredku?*

¹⁴ Celotno poročilo predstavnikov šol o spremljanju in ocenjevanju, je priloga pričujočemu sinteznemu poročilu.

3. *Kakšno podporno gradivo je pripravljeno za namene spremljanja vaječevega napredka?*
4. *Kakšna je uporabna vrednost dnevnika v funkciji spremljanja vaječevega napredka?*

II. Drugi sklop vprašanj je zajemal naslednja raziskovalna vprašanja (ocenjevanje vaječevih kompetenc):

1. *Kakšno podporno gradivo je pripravljeno za namene ocenjevanja vaječevih kompetenc?*
2. *Kako se pripravljajo kriteriji in/ali opisniki za ocenjevanje?*
3. *Kakšni so načini pridobivanja ocene vaječev?*
4. *Kakšna je vloga vaječev pri ocenjevanju?*
5. *Kakšni so izzivi nadaljnjega razvoja vaječevstva in kakšne so potrebe po nadaljnjem usposabljanju izvajalcev vaječevstva?*

Delodajalci - mentorji¹⁵

Pri mentorjih smo uporabili tehniko delno strukturiranega intervjuja, kar pomeni, da smo imeli vnaprej pripravljena vprašanja, ki pa smo jih med intervjujem po potrebi dopolnjevali s podvprašanji. Intervjuje smo izvajali ustno, v obdobju od aprila 2019 do junija 2019, in sicer tako, da smo sodelavci CPI obiskali podjetja in izvedli pogovore. Z mentorji smo se poleg spremljanja in ocenjevanja pogovarjali še o vmesnih preizkusih.

Vprašanja smo razdelili na 3 področja (Priloga 1):

I. Spremljanje vaječevega napredka (4 vprašanja):

1. Kako in kaj se spremlja ter kaj je namen spremljanja vaječevega napredka?

1. *Na enem konkretnem primeru opišite, na kakšen način spremljate vaječev napredek.*

2. Kakšna je kakovost povratne informacije vaječevu o njegovem napredku?

2. *Na enem konkretnem primeru opišite, kako vaječevu podate povratno informacijo o njegovem delu in stvareh, ki se jih je že naučil in tistih, ki jih mora izboljšati oz. še osvojiti? Koliko so v to povratno informacijo vključeni drugi sodelavci v podjetju. Kdo ima kakšno vlogo?*

3. Kakšna je uporabna vrednost dnevnika v funkciji spremljanja vaječevega napredka?

3. *Ali je priprava in spremljanje vaječevega dnevnika zasnovana tako, da je v podporo spremljanju vaječevega napredka?*
4. *Ste navodila za pripravo dnevnika uskladili s šolo? Kakšna je bila vaša vloga pri pripravi navodil?*

II. Ocenjevanje vaječevih kompetenc (9 vprašanj):

1. Kakšno podporno gradivo je pripravljeno za namene ocenjevanja vaječevih kompetenc?

1. *Ali imate s strani šole dogovorjena navodila, gradivo na podlagi katerega ocenjujete?*
2. *Kdo je pripravil to gradivo, kakšna je bila vaša vloga pri pripravi?*
3. *Kako ocenjujete to gradivo, kaj bi spremenili, dodali, potrebovali?*

2. Kako se pripravljajo kriteriji in/ali opisniki za ocenjevanje?

¹⁵ Celotno poročilo delodajalcev o spremljanju in ocenjevanju, je priloga pričujočemu sinteznemu poročilu.

4. Ali imate vi oziroma podjetje izdelane kriterije, po katerih ocenjujete vajenca glede usposobljenosti za delo v vašem podjetju? Ali so to isti kriteriji kot za ostale zaposlene, predvsem tiste, ki pridejo na novo v podjetje?

3. Kakšni so načini pridobivanja ocene vajenca?

5. Na konkretnem primeru opišite, kako ste ocenili vajenca. Na kakšen način pridobite oceno/e (npr.: Ocenjevanje veščin – izvajanje postopkov? Ocenjevanje izdelka? Ravnanje vajenca v delovni situaciji? Drugo, kaj?)
6. Kako bi opisali sodelovanje s šolo pri tem ocenjevanju? S kom ste sodelovali in kako? Bi želeli bolj aktivno vlogo?
7. Kako ste zadovoljni s sodelovanjem s šolo pri ocenjevanju? Je tako, kot je zastavljeno, v redu, bi kaj spremenili, kaj, kako?

4. Kakšna je vloga vajenca pri ocenjevanju?

8. Ali v okviru ocenjevanja tudi vajenec poda svoje mnenje o delu/izdelku, ki ga je izdelal?
9. Ali se vam zdi pomembno, da vajenec ve, kaj, kdaj in kako bo ocenjen na praksi? Kako se priprav na ocenjevanje lotevate v vašem podjetju?

Vprašanja pri evalvaciji vmesnih preizkusov so bila naslednja (Priloga 3):

III. Vmesni preizkusi¹⁶ (5 vprašanj)

10. Kako ste vajenca pripravljali na vmesni preizkus? Kaj vam je bilo pri tem v oporo? Ste imeli pri tem kakšne težave?
11. Koliko časa ste namenili pripravi na vmesni preizkus?
12. Ste dobili vse potrebne informacije o izvedbi vmesnega preizkusa pravočasno?
13. Ali je 60 minut dovolj časa za opazovanje dela vajenca in vrednotenje usposobljenosti in znanja vajenca?
14. Ali se vam zdi vmesni preizkus v takšni obliki ustrezen? Imate kakšen predlog za izboljšavo, spremembo?

3.4.2 Evalvacija vmesnih preizkusov

Nadzorniki vmesnih preizkusov

Za potrebe raziskave smo pripravili anketni vprašalnik (Priloga 5), ki je vključeval 21 vprašanj, od tega:

- ~ 11 vprašanj zaprtega tipa. Pri 5 vprašanjih zaprtega tipa so nadzorniki svoj odgovor lahko pojasnili.
- ~ 10 vprašanj odprtega tipa.

Zanimalo nas je:

1. Splošni podatki (za katero zbornico, za kateri izobraževalni program so nadzirali vmesne preizkuse, število let delovne dobe).

¹⁶ Odgovori mentorjev o vmesnih preizkusih so predstavljeni v posebnem poročilu, prav tako o spremljanju in ocenjevanju.

2. Ustreznost usposabljanja oziroma priprav nadzornikov za izvedbo vmesnega preizkusa. Zanimalo nas je, ali so bile priprave ustrezne, kaj je bilo posebej dobro na pripravah in katere izboljšave predlagajo.
3. Ocena ustreznosti posameznih delov zapisnika o vmesnih preizkusih.
4. Mnenje/ocena nadzornikov o njihovi usposobljenosti za izvedbo vmesnih preizkusov.
5. Ustreznost letošnje izvedbe vmesnih preizkusov in predlogi za izboljšavo.

Predstavnika zbornic

V raziskavi smo uporabili anketni vprašalnik z vprašanji odprtega tipa. Predstavnika zbornic sta vprašalnik izpolnila v obdobju junij – julij 2019. Za potrebe naše raziskave smo pripravili 6 odprtih vprašanj in 13 podvprašanj (Priloga 6).

Vprašanja smo razdelili na 5 področij:

1. Ocena izvedbe vmesnih preizkusov.
2. Ocena usposabljanja in usposobljenost nadzornikov za izvedbo vmesnih preizkusov.
3. Ocena Zapisnika o opravljanju vmesnega preizkusa.
4. Aktivnosti zbornic za promocijo vajeništva, nadaljnji razvoj vajeništva v Sloveniji.¹⁷

Zapisniki vmesnih preizkusov

V Zapisniku o opravljanju vmesnega preizkusa v vajeniški obliki izobraževanja (Priloga 4) smo določili spremenljivke za analizo glede na namen evalvacije:

1. Naziv izobraževalnega programa, v katerem so potekali vmesni preizkusi – zaprti odgovor, kvantitativna analiza.
2. Delovni preizkusi, izdelki oz. storitve, ki so jih nadzorniki za vmesne preizkuse določili vajencu – odprti odgovor, kvalitativna analiza.
3. Doseganje kompetenc vajenca – zaprti odgovor, kvantitativna analiza.
Nadzorniki so na 4 stopenjski lestvici (neustrezno, delno ustrezno, ustrezno, odlično) ocenjevali 10 kriterijev.
4. Opombe nadzornika – odprti odgovor, kvalitativna analiza – zaprti odgovor, kvantitativna analiza.
5. Mnenje nadzornikov o uspešnosti doseganja potrebne usposobljenosti in znanja vajencev ter skladnost le te z Načrtom izvajanja vajeništva – zaprti odgovor, kvantitativna analiza.
6. Mnenje nadzornikov o delodajalcih in mentorjih glede na kriterije, opredeljene v Navodilih za izvajanje vajeništva – zaprti odgovor, kvantitativna analiza. Nadzorniki so lahko zaprte odgovore komentirali.

¹⁷ Po pregledu rezultatov evalvacije in interpretacij dobljenih podatkov smo na podlagi pripomb enega od deležnikov ugotovili, da prihaja do neskladij v razumevanju zbranih podatkov in na njih temelječih interpretacij, zato ugotavljamo, da ima v tem delu evalvacija nižjo veljavnost zato smo ta del iz evalvacijskega poročila izključili.

3.5 Opis postopka obdelave podatkov

3.5.1 Obdelava podatkov, pridobljenih z intervjuji in anketnimi vprašalniki za predstavnike šol pri področju spremljanje in ocenjevanje

Osnovno empirično gradivo – zapise intervjujev – smo najprej uredili in prepisali. Nato smo posamezno besedilo razčlenili, da smo dobili enote kodiranja. Enotam kodiranja smo pripisali temeljne pojme oziroma kode. Nato smo iz množice pojmov izbrali tiste, ki so relevantni za našo raziskavo in jih združili v kategorije. Kategorije smo nato primerjali med seboj in jih razporedili v domnevne odnose, na podlagi česar smo nato oblikovali končne interpretacije. Odgovore intervjuvancev smo v posameznih primerih razvrstili v več kategorij, zato število odgovorov v nekaterih tabelah ni enako številu intervjuvancev.

3.5.2 Obdelava podatkov, pridobljenih z anketiranjem

Podatke smo obdelali na nivoju deskriptivne statistike (f , $f\%$, M) in jih predstavili v strukturnih tabelah.

3.5.3 Obdelava podatkov, pridobljenih z analizo dokumentacije (Zapisniki o vmesnih preizkusih)

Podatke iz zapisnikov smo obdelali na nivoju deskriptivne statistike (f , $f\%$, M) in jih predstavili v strukturnih tabelah.

Zapise v obliki daljših opisov smo najprej prepisali in jih uredili. Nato smo posamezno besedilo razčlenili, da smo dobili enote kodiranja in jim pripisali temeljne pojme oziroma kode. Potem smo iz množice pojmov izbrali tiste, ki so relevantni za našo raziskavo in jih združili v kategorije. Kategorije smo nato primerjali med seboj in jih razporedili v domnevne odnose, na podlagi česar smo potem oblikovali končne interpretacije.

4 REZULTATI IN INTERPRETACIJA

4.1 Področje: Spremljanje in ocenjevanje

Evalvacija področja spremljanje in ocenjevanje v vajeniški obliki srednjega poklicnega izobraževanja, je bila izvedena v petih pilotnih poklicnih šolah, ki so v šolskem letu 2018/19 izvajale 2. letnik vajeniške oblike izobraževanja.

Namen evalvacije je bil pridobiti uvid v to, kako šole in podjetja razumejo spremljanje in ocenjevanje, kakšen pomen jima pripisujejo, kdo je zanj odgovoren, kako ju izvajajo v praksi in kje vidijo izzive in nedorečenosti.

Cilj pričujoče analize in interpretacije evalvacijskih podatkov je razjasnitev pomena zbranih podatkov z namenom, da iz poskusnega uvajanja vajeništva izluščimo primere dobre prakse spremljanja vajenčevega napredka in ocenjevanja njegovih kompetenc za opravljanje poklica, obenem pa identificiramo tudi probleme in ugotovimo vzroke zanje z namenom, da v nadaljevanju ponudimo ustrezno podporo praktikom za preseganju teh problemov in izvajanje uspešnih modelov vajeništva.

4.1.1 Spremljanje vajenčevega napredka

Prvi del evalvacije se nanaša na spremljanje vajenčevega napredka. Akterjem, ki so odgovarjali na naša vprašanja v tem sklopu smo pojasnili, da s terminom spremljanje mislimo na spremljanje vajenčevega napredka, ki ima formativno vlogo in je namenjeno podpori nadaljnega učenja oz. ugotavljanju dobrih in slabih strani izkazane kompetentnosti v relaciji do načrtovanih učnih izidov in standardov (od minimalnih navzgor).

Vprašanja, ki smo jih v tem delu zastavljali se nanašajo na:

1. Kako in kaj se spremlja, ter kaj je namen spremljanja vajenčevega napredka?
2. Kakšna je kakovost povratne informacije vajencu o njegovem napredku?
3. Kakšno podporno gradivo je pripravljeno za namene spremljanja vajenčevega napredka?
4. Kakšna je uporabna vrednost dnevnika v funkciji spremljanja vajenčevega napredka?

4.1.1.1 Namen sprotnega spremljanja vajenčevega napredka

Sprva smo ravnatelje, učitelje strokovnih modulov, organizatorje PUD-a (v nadaljevanju predstavniki šol) in mentorje, direktorje podjetij, kadrovske službe (v nadaljevanju delodajalci) spraševali, kaj je po njihovem mnenju namen spremljanja vajenčevega napredka.

Kaj menijo predstavniki šol?

Po mnenju ravnateljev sprotno spremljanje vajenčevega napredka omogoči tako učitelju kot mentorju v podjetju, da se prepriča, kaj je vajenec že usvojil in čemu se bo potrebno še

posvečati, kar po njihovem zagotavlja kakovost izobraževalnega procesa v šoli in v podjetju v podporo razvoja kompetenc pri vajencih, ki bodo v skladu s potrebami na trgu dela in razvojem gospodarstva (tabela 4).

Tabela 4: Namen sprotnega spremljanja vajenčevega napredka po mnenju ravnateljev

Kategorije	Šola					Skupaj
	1	2	3	4	5	
Zagotavljanje kakovosti izobraževanja	1	/	1	/	1	3
Ugotavljanje pridobljenih in še ne pridobljenih kompetenc	/	1	/	1	/	2

Z njihovim mnenjem so usklajeni odgovori učiteljev strokovnih modulov, ki navajajo, da je namen sprotnega spremljanja vajenčevega napredka ugotoviti, v koliki meri je vajenec razvil določene kompetence (4 učitelji) in prilagajanje izobraževalnega programa (1 učitelj). Organizatorji PUD-a menijo (tabela 5), da je s sprotnim spremljanjem vajenčevega napredka mogoče ugotavljati ne le stanje vajenčevega znanja, ampak tudi razvoj vajenčevih praktičnih veščin in ozaveščenosti o varnosti pri delu, pa tudi napredek na strokovnem področju. Prav tako menijo, je namen spremljanja, pridobitev povratne informacije o kakovosti izvajanja vajeništva oz. ugotavljanje, ali je z obstoječim načinom poučevanja in podporno dokumentacijo možno dosežati cilje ter kje so možnosti za izboljšave.

Tabela 5: Namen sprotnega spremljanja vajenčevega napredka po mnenju organizatorjev PUD-a

Kategorije	Šola					Skupaj
	1	2	3	4	5	
Namen spremljanja je ugotoviti, v kolikšni meri je vajenec razvil določene kompetence	1	1	/	/	/	2
Namen spremljanja je dvigniti kakovost sistema vajeništva	/	/	/	1	1	2

Kaj menijo delodajalci?

Delodajalci vidijo namen sprotne spremljave v tem, da lahko vajenca sproti opozorijo, če dela kaj narobe – osredotočajo se na vajenčevo zmožnost pravičnega izvajanja postopkov, ki jo ugotavljajo med njegovim opravljanjem določenih delovnih nalog. Cilj jim je torej pravilnost izvedbe in usmerjanje vajenca v samostojno izvajanje.

Ugotovitve in komentar

Iz izraženih mnenj ravnateljev, učiteljev strokovnih modulov in organizatorjev PUD-a ugotavljamo njihovo ozaveščenost o pomenu in namenu spremljanja v procesu usposabljanja vajencev, saj navajajo, da je spremljanje vajenčevega napredka bistvenega pomena za kakovost izvajanja izobraževalnega programa, ker služi pravočasnemu odpravljanju vrzeli v znanju, ki bi lahko povzročile, da vajenec ne bi mogel znanja kakovostno nadgrajevati in poglobljati. Opazno je zavedanje odgovornosti šol za oblikovanja modelov učinkovitega vajeništva, iz izjav

vprašanih je vidna njihova naravnost na preizkušanje različnih možnosti, ki bi se izkazale za čim bolj ustrezne in ne na iskanje pravih odgovorov.

Delodajalci vidijo namen sprotne spremljave vajenčevega napredka v pravočasnem odpravljanju morebitnih pomanjkljivosti in napak, ki bi jih vajenec lahko naredil med izvedbo postopkov. Pozitivna, pri navedenih razumevanjih namena vajenčevega napredka, je naravnost na odpravljanje vrzeli v znanju in napak pri izvedbi postopkov, manjka pa bolj eksplicitna naravnost na analizo vzrokov, ki so pripeljali do omenjenih pomanjkljivosti v razvoju kompetence in na pripravo ustreznih intervenc oz. korekcij v strategijah poučevanja in usposabljanja.

Iz izjav vseh, ki so vpleteni v izvajanje vajeništva, pa je mogoče izluščiti tudi *miselnost*, ki jo navajamo v nadaljevanju, in lahko s stališča usmeritve v razvijanje vajenčevih kompetenc deluje zaviralno pri uvajanju sprememb v poučevanje in učenje. Na tem mestu je sicer potrebno dodati, da ne gre za specifično vajeniške oblike izobraževanja, ampak za širšo problematiko, ki se tiče kompetenčno zasnovanih izobraževalnih programov. Potrebno bo vlagati trud in prakse podpreti, da bodo zmogli postopoma spreminjati svoje ustaljene vzorce razmišljanja, ki vplivajo na njihovo delovanje:

- ~ Iz izjav ravnateljev in učiteljev strokovnih modulov je mogoče zaključiti, da znanje še vedno pojmujejo v smislu usvajanja vsebin, ki jih učitelj prenaša na dijake/vajence. Podobno se izkaže pojmovanje delodajalcev, ki se osredotočajo na pravilnost izvedbe in popravljanje napak ter tako pri vajencih urijo njihove spretnosti in veščine prek demonstracije in popravljanja napak, kar ni v podporo razvijanju dijakovih/vajenčevih kompetenc, kot to zahteva zasnova poklicnega izobraževanja (kompetenčno zasnovani izobraževalni programi). Kompetence namreč dijak razvija v učnem okolju, ki mu omogoča usvajati sistematiko transfernega teoretičnega znanja, s pomočjo katerega tudi usvojitev spretnosti in veščin ni le rezultat treninga, ampak jih zna dijak s svojim izgrajenim razumevanjem splošnih principov, teorij, zakonitosti in konceptov prilagoditi in uporabiti tudi v novih problemskih situacijah (Medveš, 2006). Ob tem je pomembno delati tudi na razvijanju posameznikovega odnosa, njegove kritičnosti do lastne poti spoznavanja in razvoja, kar nato vpliva na njegove odločitve in ravnanje. Slednje je v podjetjih prisotno, kar je spodbudno glede na zaželeni celostni razvoj kompetenc pri vajencu. Obstoječi vzorci mišljenja, ki smo jih zasledili pri vseh vprašanih, še ne omogočajo izvedbe pouka in usposabljanja, ki bi bila v celoti v podporo razvijanja dijakovih/vajenčevih kompetenc. Zaenkrat ostajata učitelj/mentor v središču učnega procesa, poučevanja, njuna orientacija na pretežno reproduktivno znanje in spretnosti pa preprečuje uresničevanje ciljev prenove poklicnega izobraževanja.
- ~ Organizatorji PUD-a izražajo najbolj celovit pogled na kompetence. Menijo namreč, da je namen spremljave ugotavljanje vajenčevega napredka v razvoju njegovih kompetenc, pri čemer navajajo vse tri dimenzije kompetence, tj. znanje v smislu razumevanja in uporabe vsebin, veščine v smislu obvladovanja postopkov in stališča v smislu interesa, osebnega odziva, odgovornosti. To je v skladu s kompetenčnim modelom poučevanja in učenja, ki si prizadeva za usklajeno usvajanje vseh treh dimenzij kompetence, kar je dijaku v pomoč pri uporabi znanja v novih situacijah, reševanju problemov, podpira njegovo morebitno samoiniciativnost in ustvarjalnost, ne pa le ponavljati to, kar se mu pove oz. pokaže.

-Iz opisov praktičnih primerov dela v podjetjih nekaterih organizatorjev PUD-a je vidno, da se mentorji trudijo za izvajanje kompetenčnega pristopa oz. se v procesu usposabljanja že osredotočajo na razvijanje vseh treh dimenzij kompetence pri vajencih. Ker tega iz njihovih izjav še ni mogoče docela razbrati, je morda za to krivo tudi njihovo nepoznavanje pedagoške terminologije, s katero bi opisali način, kako usposablajo vajence.

V kompetenčnem pristopu je dijakova oz. vajenčeva aktivna vloga bistvenega pomena, samospremljava posameznikovega napredka pa mora biti v središču učnega procesa in procesa praktičnega usposabljanja, saj na ta način dijak oz. vajenec razvija zmožnost, da sam uravnava in regulira svoje ravnanje ter svojo spoznavno pot, da sam sprejema odločitve in se sam trudi, da razčisti nejasnosti in gradi svojo kompetentnost ter oblikuje svoj odnos do dela in odgovornost za to, da ga odlično opravi.

Na tem mestu pa je potrebno pohvaliti izjavo nekaterih organizatorjev PUD-a, da jim ugotovitve spremljave vajenčevega napredka služijo kot osnova za razmislek o kakovosti vajeniškega sistema izobraževanja in o njegovih morebitnih izboljšavah, saj predstavlja dejstvo, da sprememb ne uvajajo na pamet, ampak na osnovi ugotovitev spremljave, velik korak naprej v pravo smer.

4.1.1.2 Načini sprotne spremljanja vajenčevega napredka

Kaj menijo predstavniki šol?

Ravnatelji so pri tem vprašanju večinoma odgovarjali (tabela 6), kdo je tisti, ki spremlja dijaka oz. vajenca, in ne kako to dela. Tisti, ki so izrazili mnenje glede načina spremljave, menijo da se dijakov in vajenčev napredek spremlja enako, kjer pojasnijo, da je izobrazbeni standard za dijake in vajence enak, torej so tudi načini spremljanja enaki. Tu bi potrebovali dodatna pojasnila, da bi izvedeli kakšni so ti načini spremljanja. Tisti, ki so navedli način spremljanja, so večinoma omenili, da to naredijo skozi ocenjevanje znanja oz. s pomočjo ocenjevalnega lista.

Tabela 6: Načini spremljanja vajenčevega napredka - ravnatelji

Kategorije	Šola					Skupaj
	1	2	3	4	5	
Dijake v šolski obliki in vajence spremljamo enako (šolski del učitelj, delo v podjetju mentor)	/	1	1	1	/	3
Napredek se spremlja skozi ocenjevanje	/	1	1	1	1	4
Napredek vajencev spremljata vodja PUD-a in pomočnik ravnateljice	1	/	/	/	/	1

Organizatorji PUD-a spremljajo vajenčev napredek s pomočjo redne komunikacije z mentorjem po telefonu in po e-pošti pa tudi z obiski vajenca na delovnem mestu, med katerimi mu zastavljajo vprašanja o njegovem delu, da bi ugotovili, koliko razume to, kar dela, zakaj to dela in kakšen vpliv ima njegovo delo na druge procese v podjetju. Ob tej priložnosti si tudi ogledajo dokumentacijo, ki jo vajenec uporablja. Običajno se pogovorijo tudi z mentorjem. Vajence spremljajo z vidika njihovega doseganja ciljev strokovnega modula (tabela 7).

Tabela 7: Načini spremljanja vajenčevega napredka - organizatorji PUD-a

Kategorije	Šola					Skupaj
	1	2	3	4	5	
Napredek vajenca spremljam tako, da komuniciram z mentorjem (po telefonu, e-pošti, osebni obisk)	1	1	/	/	1	3
Osebnostno spremljam napredek vajenca (s pomočjo vprašanj in opazovanja vajenca)	/	1	/	1	1	3
Pri vajencu spremljam odnos do dela	/	/	/	/	1	1

Učitelji strokovnih modulov iz tistih šol, ki praktično usposabljanje izvajajo izključno pri delodajalcih, povedo, da prepuščajo spremljavo mentorjem, ki jih obiščejo ob koncu leta in se ob tej priložnosti z njim pogovorijo o vajenčevem napredku. Tudi oni so mnenja, da je ocenjevalni list podlaga za spremljanje vajenčevega napredka. V šolah, ki organizirajo izobraževanje tako, da praktično usposabljanje poteka deloma v šoli in deloma pri delodajalcu, spremljajo vajenčev napredek v šoli z zastavljanjem vprašanj med obravnavo učne snovi pa tudi tako, da dobi vajenec nabor vprašanj za posamezni modul, ki so mu vodilo za to, da ve, kaj mora usvojiti. Ta vprašanja se predelujejo v šoli in doma – če dijak česa ne razume, se mu dodatno obrazloži – nato pa se ista vprašanja uporabijo za ocenjevanje znanja.

Kaj menijo delodajalci?

Večina delodajalci (28) sproti spremljajo delo vajenca, pri čemer nekateri (9 delodajalcev) vajenčev napredek spremljajo tako, da mu sproti dajejo navodila in ga opazujejo pri izvajanju ali pa mu pokažejo postopek in ga nato opazujejo, če ga zna pravilno izvesti, v primeru napak pa posežejo vmes. Navajajo tudi, da z vprašanji, ki jih zastavljajo vajencu med delom, preverjajo ali razume, kaj dela pa tudi ali zna brati dokumentacijo (4 delodajalci). En delodajalec navaja tedenska srečanja, na katerih pregledajo kakovost vajenčevega napredka s pomočjo njegovega delavniškega dnevnika, pri čemer zahtevajo tudi popravke v dnevniku, ki jih na naslednjem srečanju pregledajo. Nekateri (3 delodajalci) navajajo tudi končni izdelek kot način spremljave vajenčevega napredka (tabela 8).

Tabela 8: Načini spremljanja vajenčevega napredka - delodajalci

Kategorije	Izobraževalni program			Skupaj
	Gastronomske in hotelske storitve	Mizar	Oblikovalec kovin-orodjar	
Navodila za delo	4	2	3	9
Spremljanje razumevanja	/	2	2	4
Sprotno spremljanje dela	6	7	15	28
Tedenska srečanja	/	/	1	1

Kategorije	Izobraževalni program			Skupaj
	Gastronomske in hotelske storitve	Mizar	Oblikovalec kovin-orodjar	
Preko delavniškega dnevnika	/	/	1	1
Ovrednotenje končnega izdelka	3	/	/	3

Ugotovitve in komentar

Pohvalni način spremljanja vajenčevega napredka je predvsem praksa tistih organizatorjev PUD-a, ki povedo, da večkrat v procesu izvajanja vajeništva obišejo vajenca in se z njim pogovorijo ter z zastavljanjem vprašanj preverijo njegovo razumevanje dela, ob tem pa se trudijo za izgradnjo dobrega odnosa z delodajalci in večkratnega pogovora o vajenčevem napredku z njimi. Zelo spodbudna je njihova praksa spremljanja vajenčevega napredka s kombinacijo zastavljanja odprtih vprašanj in pregledom dokumentacije, ki jo vajenec pripravlja (dnevnika) in uporablja. Tudi delodajalec, ki navaja tedenska srečanja z razgovorom po pregledu dnevnika, izkazuje ozaveščenost o pomenu sprotne spremljave vajenčevega napredka. Za nenehno izboljševanje kakovosti spremljanja vajenčevega napredka pa je potrebno nameniti pozornost tudi načinu spremljave ter vsebini in načinu podajanja povratnih informacij vajencu, o čemer bomo razmišljali v nadaljevanju.

Namen spremljanja vajenčevega napredka je, da z nenehnim ugotavljanjem v procesu učenja/usposabljanja učitelj oz. mentor ugotavlja, kako vajenec napreduje v relaciji do kriterijev uspešnosti ter mu v skladu s svojimi ugotovitvami daje povratne informacije in usmeritve, ki mu pomagajo, da napreduje čim bolj kakovostno in usmerjeno k pričakovanim ciljem.

Izjave ravnateljev in učiteljev strokovnih modulov, da je osnova za spremljavo vajenčevega napredka ocenjevalni list oz. nabor ciljev strokovnih modulov, ter izjava nekaterih mentorjev, da jim za spremljanje napredka služi vajenčev končni izdelek, kažejo:

- ~ da vprašani v zadostni meri ne izkazujejo pojmovanja namena spremljave napredka kot pomoč pri izboljšanju učenja in znanja in ločeno od ocenjevanja, ki nima formativne funkcije, ampak je njegov namen sumativna presoja izidov usposabljanja,
- ~ da bo po njihovih mnenjih sodeč ocena izboljšala vajenčevo učenje,
- ~ da še ni enotnega razumevanja, kaj je kompetenca, kako jo je mogoče izkazovati in kako je mogoče spremljati njen razvoj ter jo ovrednotiti,

Čeprav so spremljanje, preverjanje in ocenjevanje tesno povezani procesi, pa so med njimi pomembne razlike. Spremljanje vajenčevega napredka in preverjanja doseganja učnih ciljev sta sestavna dela izobraževalnega procesa, ki služita učiteljevemu/mentorjevemu in vajenčevemu ugotavljanju, kje potrebuje pomoč in usmeritev, da bo svoje znanje/delo lahko izboljšal, pa tudi, kaj so razlogi za pomanjkljivo znanje/izvajanje in kje težave, ki se manifestirajo pri vajencu, a jih ne gre iskati samo pri njem, in ki jih je nato potrebno čim prej odpraviti. Po drugi strani pa predstavlja ocenjevanje konec nekega segmenta učenja in je njegov namen podati sodbo o tem,

kam na petstopenjsko lestvico se bo vajenec uvrstil glede na izkazano znanje pri testu/spraševanju/izdelavi končnega izdelka.

Kriteriji uspešnosti za spremljavo napredka vajencem razjasnijo, kaj in kako se bodo učili/usposabljali in kako bodo vedeli, da jim je uspelo ter kako dobro jim je uspelo. Zato morajo biti v kompetenčnem modelu izobraževanja prisotni. Kriterije uspešnosti je potrebno izpeljati iz ciljev, ki temeljijo na ciljih iz katalogov znanj in so operativizirani ter razumljivi vajencem. Zakaj ne zadostuje kar uporaba ciljev iz katalogov znanj? Ker je potrebno s kriteriji uspešnosti natančno opredeliti, kaj pričakujemo, da bodo vajenci znali – torej pokazatelje kakovosti izvedbe cilja oz. določene vrste naloge/postopka (kaj je tisto, kar naredi izvedbo cilja kakovostno?), kaj bo veljalo za optimalno izvedbo in kakšna je še sprejemljiva izvedba (standardi izvedbe - minimalni in optimalni).

4.1.1.3 Kaj se spremlja pri izobraževanju in usposabljanju dijaka?

Učitelje strokovnih modulov, organizatorje PUD in delodajalce smo vprašali kaj spremljajo oziroma jih pozvali, da nam na primeru opišejo kaj spremljajo pri vajencu.

Kaj menijo predstavniki šol?

Izjave učiteljev strokovnih modulov (tabela 9) kažejo na to, da spremljajo, ali je vajenec učno vsebino zadovoljivo usvojil. V posameznih primerih učitelj spodbuja tudi razvoj kompleksnega in kritičnega mišljenja preko zastavljanja vprašanj, ki vajence usmerjajo v reševanje problemov in ugotavljanje vzrokov in posledic. Eden od vprašanih odgovori, da napredek spremlja mentor.

Tabela 9: Primeri spremljanja vajenčevega napredka – učitelji strokovnih modulov

Kategorije	Šola					Skupaj
	1	2	3	4	5	
Spremljanje izvajam na podlagi vsebine oz. ciljev modula (NIV, KPU, ocenjevalni list)	/	/	1	1	1	3
Spremljam razumevanje vajenca	1	/	/	/	/	1
Napredek spremlja mentor	/	1	/	/	/	1

Kaj menijo delodajalci?

Večina mentorjev (26) spremlja vajenčeve veščine pri izvajanju delovnih nalog pa tudi njegov odnos do dela (kako prime orodje, kako hiter je, kako natančen je, kako zanesljiv je, urejenost na delovnem mestu, timsko delo ipd.).

Dodajo še, da spremljajo napredek glede na to, kako vajenci upoštevajo navodila za delo (10), 7 mentorjev pa tako, da ovrednotijo končni izdelek. V 4 podjetjih so povedali, da preverjajo, ali vajenec razume, kaj dela in zakaj dela (npr. pri izdelavi izdelka ga vprašajo zakaj uporablja določen material, zakaj izvaja določen postopek, kaj bi se zgodilo, če bi uporabil drugi postopek ...), eden spremlja preko dnevnika (tabela 10).

Tabela 10: Primeri spremljanja vaječevega napredka – mentorji

Kategorije	Izobraževalni program			Skupaj
	Gastronomske in hotelske storitve	Mizar	Oblikovalec kovin- orodjar	
Navodila za delo	3	2	5	10
Spremljanje razumevanja	/	1	3	4
Sprotno spremljanje dela	6	7	13	26
Prek delavniškega dnevnika	/	/	1	1
Ovrednotenje končnega izdelka	2	/	5	7

Ugotovitve in komentar

Zelo spodbudno je, da se nekateri učitelji strokovnih modulov trudijo s vprašanji vajence spodbujati k razmišljanju, kar pripomore k njihovem usvajanju bolj posplošene vsebine in ne le k reprodukciji. To je vsekakor dobra podlaga za razvijanje kompetence, ki ne sme biti le rezultat urjenja spretnosti in veščin, ampak mora sloneti na usvojeni sistematiki teoretičnega znanja (Medveš, 2006). Vendar pa je iz izjav še vedno mogoče zaključiti, da obstajajo težave pri prepletanju teorije in prakse v procesu izvajanja vajeništva oz. da bi se naj teorija usvajala v šoli, praksa pa pri delodajalcu.

Optimalno bi bilo, da bi kriterije uspešnosti pripravili učitelji strokovnih modulov, v partnerstvu z mentorji v podjetjih, saj bi lahko na ta način ustrezno prepletli teorijo s prakso oz. spoznavni vidik kompetence z akcijskim, skupaj bi lahko tudi bolje opredelili pričakovanja v zvezi z razvojem osebnostne oz. čustveno-motivacijske sestavine kompetence, tj. oblikovanje stališč in odnosa do znanja, učenja, dela, osebno rast, vrednostno naravnost ipd. Na ta način bi lahko tudi pri izvedbi poučevanja in usposabljanja v podjetju teorijo in prakso prepletali, kar bi bilo vajencem v veliko pomoč pri razvijanju njihovih kompetenc.

V nekaterih praktičnih opisih poteka vajeništva se sicer že kaže, da navodila in zahteve za izvedbo določenih delovnih procesov in za izdelavo produktov vajence že usmerjajo v uporabo teorije v praksi, vendar mora to v nadaljevanju postati še bolj očitno in namensko.

Da si učitelji strokovnih modulov že prizadevajo prepletati teorijo s prakso, je mogoče izluščiti iz nekaterih njihovih opisov primerov dobrih praks ocenjevanja. Po njihovih izjavah sodeč se občasno skušajo prepričati, ali bo vajenec znal teorijo uporabiti v praksi, npr. tako, da mora ugotoviti vzroke za napake v delovnem procesu in navesti možne rešitve, ali pa presoditi, ali končni izdelek odraža ustrezne in pravilne tehnološke postopke, ki vodijo do kakovostne izdelave končnega izdelka ipd. Tu gre že za ugotavljanje razvitosti kompetence in njene rabe v konkretni situaciji, nujno pa bi bilo, da bi na tak način potekal tudi pouk (in ne le ocenjevanje)

in v njegovem sklopu spremljanje napredka v izgrajevanju kompetenc. Vajenec namreč razvija svoje kompetence tako, da mu pouk omogoča izgrajevati sistematično teoretičnega znanja, ki jo razvija z uporabo svojih miselnih veščin (torej ne s transmisijo), kar je pogoj za osmišljeno razvijanje spretnosti in veščin za reševanje problemov in opravljanje konkretnih dejavnosti v podjetju, pa tudi za razvoj osebnih in socialnih vrednot ter etičnega ravnanja.

Eden izmed učiteljev strokovnega modula že poroča o dobri praksi, ko so ob priložnosti ogleda podjetja, s katerim so se odločili sodelovati pri izvajanju vajeništva, sledili nasvetu direktorja, kaj naj z vajenci teoretično najprej predelajo v strokovnem modulu, nato pa je mentor v navezavi s šolo to preverjal in vajenca spodbudil k uporabi teoretičnega znanja za izvajanje delovnih postopkov.

4.1.1.4 Kakovost povratnih informacij vajencu o njegovem napredku

V tem segmentu smo predstavnike šol in delodajalce spraševali kako vajencu predstavijo, kaj se mora naučiti oziroma katere kompetence mora osvojiti in kako mu med samim procesom učenja dajejo povratno informacijo o njegovem delu, ter ravni osvojene kompetence.

Kaj menijo predstavniki šol?

Nekateri organizatorji PUD-a (tabela 11) se o vajenčevem napredku pozanimajo pri mentorju, od katerega najprej pridobijo podatke, nato pa podajo vajencu svoje povratne informacije o njegovem delu in kaj mora izboljšati oz. usvojiti. Drugi poročajo, da ob obisku podjetja najprej spodbudijo vajenca, da jim predstavi svoje delo ter ga pritegnejo v strokovno debato, med katero pregledajo tudi njegov dnevnik. Nato se skupaj pogovorijo z direktorjem podjetja in vajencem o tem, kaj bi bilo potrebno v procesu usposabljanja z delom še izboljšati, navajajo potrebo po dvigu nivoja izdelave dnevnikov.

En organizator PUD-a navaja primer, ko se je delodajalec posvetoval z njim glede disciplinskih problemov z vajencem in kako se je njegov nasvet, da naj z vajencem postopajo enako, kot z drugimi delavci, kar je pomenilo odločno ukrepanje v procesu, izkazal za učinkovit.

Tabela 11: Povratne informacije vajencu o njegovem napredku – organizatorji PUD-a

Kategorije	Šola					Skupaj
	1	2	3	4	5	
Po pogovoru z mentorjem, se pogovorim z vajencem o njegovem napredku (kaj je že osvojil in kje potrebuje izboljšavo)	1	/	/	1	/	2
Vajenca opazujem v podjetju in mu dam povratno informacijo o njegovem napredku (kaj je že osvojil in kje potrebuje izboljšavo)	/	/	/	/	1	1
Pogovorim se z vajencem o šolskem delu, medtem ko se o delu v podjetju z njim pogovori mentor	/	1	/	/	/	1
Povratna informacija v primeru vzgojnega delovanja (disciplinskega ukrepanja)	/	/	/	/	1	1

Kaj menijo delodajalci?

Mentorji v svojih izjavah povedo, da dajejo vajencem povratne informacije, nekateri navajajo, da to storijo po opravljenem delu, drugi pa povedo, da dajejo povratno informacijo vajencu med njegovim opravljanjem dela oz. izvajanjem postopkov z namenom, da preprečijo napake in morebitno škodo, ki jo bi lahko vajenec povzročil, opozorijo ga, kako se dela pravilno. Drugi mentorji poročajo, da podajo povratno informacijo v podporo vajenčevemu napredku tako, da ga povprašajo, če je zadovoljen s končnim izdelkom in če bi kaj izboljšal. Če vajenec nima pripomb, mu sami povedo, kaj bi lahko izboljšal.

Ugotovitve in komentar

Pohvalno je, da mentorji vajenca opazujejo in mu podajajo povratne informacije med delom, saj je ustrezna podaja povratnih informacij v procesu bistvenega pomena za kakovostno učenje. Vendar pa je njen učinek odvisen od tega, kaj z njo sporočamo in kako jo posredujemo. Pri tem ima pomembno vlogo tudi odnos, ki sta ga izgradila mentor in vajenec, ki mora biti medsebojno spoštljiv, odprt in zaupljiv, saj bo le tako vajenec povratno informacijo sprejel na ustrezen način in jo uporabil za izboljševanje svojega dela.

Mentorji bi lahko svoje povratne informacije in njihov učinek izboljšali, če bi jih oblikovali tako, da bi bile bolj povedne oz. bi vajenca natančno informirala o razdalji med pričakovanimi in izkazanimi dosežki – v ta namen in tudi za vajenčevo samooceno, bi bili nujno potrebni kriteriji uspešnosti. Praksa opazovanja posameznega vajenca med opravljanjem dela je pozitivna, ustrezne povratne informacije, oblikovane zelo specifično glede na to, kaj posamezni vajenec izkaže in kam se to umešča v relaciji do pričakovanj, je lahko v podporo izgrajevanja njegovih kompetenc. Vendar pa pri tem ne bi smelo biti pomembno le to, ali vajenec delo izvaja pravilno ali narobe, ampak bi bilo potrebno izkazane spretnosti in veščine (ali njihovo pomanjkanje) vezati na ustrezno posplošeno znanje, potrebno za opravljanje določenega poklica, ki bi moralo biti osnova za izvajanje konkretnih dejavnosti. Povratna informacija bi morala biti podana večkrat v procesu izvajanja delovnih nalog tako, da bi vajencu pomagala k boljšemu razumevanju principov, zakonitosti, pravil ter kako se to znanje umešča v sistem izvajanja določenega poklica.

Izmed navedenih modelov spremljave vajenčevega napredka, ki jih navaja organizator PUD-a, je za vajenčev razvoj vsekakor primernejši model, v katerem najprej dobi besedo vajenec, ki organizatorju PUD-a predstavi svoje delo, zelo pozitivno za njegov občutek, da je v središču procesa usposabljanja z delom, je tudi opisana praksa, da se ga vključuje v razgovore o tem, kako bi bilo mogoče opravljanje vajeništva še izboljšati.

Glede disciplinskih ukrepov je sicer vajenca potrebno ozavestiti o pričakovanjih na delovnem mestu in potrebni odgovornosti, hkrati pa se je potrebno zavedati, da je usposabljanje z delom še vedno proces učenja v katerem je pomemben odnos med vajencem in mentorjem, pa tudi vajenčev občutek varnosti, ki ga je potrebno graditi. Seveda pa je v tem pogledu problem tudi premalo pozornosti in časa, ki ga mentorji lahko namenjajo vajencu, na kar v svojih izjavah opozarjajo ravnatelji in učitelji strokovnih modulov, nekateri izmed njih predlagajo reorganizacijo dela v podjetju tako, da bo mentor razbremenjen drugih opravil in bo lahko namenjal več časa vajencu.

4.1.1.5 Podporna gradiva za spremljanje vaječevega napredka

V tem delu evalvacije so se vprašanja nanašala na pripravo podpornega gradiva za spremljanje vaječevega napredka in uporabnost le-tega. S podornim gradivom smo imeli v mislih kakršnokoli gradivo, ki mentorju in učitelju pomagajo pri spremljanju vaječevega napredka.

Kaj menijo predstavniki šol?

Trije ravnatelji navajajo, da imajo pripravljano podporno gradivo za spremljanje vaječevega napredka. Med temi gradivi izpostavijo Načrt izvajanja vajeništva (NIV) za posameznega vajenca, ki je pripravljen na osnovi Kataloga praktičnega usposabljanja (KPU). Prav tako pripravijo načrt ocenjevanja znanja, z opredelitvijo učnih ciljev in minimalnih standardov znanja. Razen tega navajajo še, da pripravijo za mentorje nabor kompetenc, ocenjevalno lestvico in podobno. Dva ravnatelja odgovarjata, da nimajo posebnega gradiva za spremljanje vajencev, ker je izobrazbeni standard za dijaka in vajenca enak, posledično je tudi podporno gradivo enako, tako za vajence kot za dijake v šolski obliki izobraževanja. Kaj so ta gradiva, ki jih uporabljajo v šolski obliki izobraževanja, niso navedli (tabela 12).

Tabela 12: Podporna gradiva za spremljanje vaječevega napredka - ravnatelji

Kategorije	Šola					Skupaj
	1	2	3	4	5	
Imamo (načrt ocenjevanja znanja, NIV, nabor kompetenc in učnih ciljev, učno gradivo, delovni listi, minimalni standardi znanja)	1	1	/	/	1	3
Nimamo, ker je izobrazbeni standard za dijaka in vajenca enak, posledično je tudi podporno gradivo enako	/	/	1	1	/	2

Organizatorji PUD-a (tabela 13) dodajajo še, da so za mentorje pripravili tudi nabor kompetenc in ocenjevalni list, ki naj bi bil mentorju osnova za podelitev ocene, ter delavniški dnevnik. Razen tega so mentorjem predstavili tudi kataloge znanj in razporeditev učne snovi.

Organizatorji PUD-a še navajajo, da so imeli mentorji možnost podati pripombe na gradivo, ki pa jih večinoma niso podali.

Tabela 13: Podporna gradiva za spremljanje vaječevega napredka – organizatorji PUD-a

Kategorije	Šola					Skupaj
	1	2	3	4	5	
Da (NIV, učne cilje, ocenjevalne liste, učne situacije ...)	1	1	/	1	1	4

Učitelji strokovnih modulov pa, kot gradivo, ki so ga predstavili mentorjem, poleg že omenjenih, pri ravnateljih in organizatorjih PUD-a, navajajo še kataloge znanj za strokovne module, ki se izvajajo v podjetjih (npr. TKP-P – tehnično komuniciranje v poklicu). Nekateri

učitelji so mentorjem predstavili tudi izvedbeni kurikulum. Eden omeni, da so pripravili učbenik za strokovni modul.

Eden od učiteljev izpostavi, da si mentorji poleg šolskega gradiva, pripravijo še lastno podporno gradivo (tabela 14).

Tabela 14: Podporna gradiva za spremljanje vajenčevega napredka – učitelji strokovnih modulov

Kategorije	Šola					Skupaj
	1	2	3	4	5	
DA, (NIV, učne cilje, ocenjevalne liste, učne situacije, obrazec za pripravo dnevnika, ...)	1	1	1	1	1	5
DA, pripravili smo učbenik za strokovni modul	1	/	/	/	/	1
DA, pripravili smo cilje za usposabljanje v podjetju, mentorji pa si pripravijo še dodatno gradivo	/	/	/	1	/	1

Ugotovitve in komentar

Iz naštetega gradiva je mogoče ugotoviti, da vsi vprašani istovetijo spremljanje napredka, preverjanje in ocenjevanje, zaradi česar se zabrišejo njihovi različni nameni in funkcija. Glede na to, da vsi ti koncepti, tudi v stroki, niso enoznačno opredeljeni, ugotovitev ne preseneča. Opozarja pa, da bo konceptualnim in terminološkim vprašanjem v bodoče treba posvetiti več pozornosti. Ugotavljamo, da šole pri vprašanju o podpornem gradivu za spremljanje vajenčevega napredka navajajo preobilico gradiva, ki so ga predale in/ali predstavile mentorjem, ki pa ne ustreza namenu, tj. spremljanju vajenčevega napredka. Zato se bomo v nadaljevanju posvetili analizi vajenčevega dnevnika, ki bi lahko predstavljal pomembno oporo spremljavi, ostalo podporno gradivo pa bomo komentirali v razdelku ocenjevanje vajenca.

4.1.1.6 Uporabnost dnevnika v funkciji spremljanja vajenčevega napredka

V tem delu nas je zanimalo, kakšna je uporabnost dnevnika v funkciji spremljanja vajenčevega napredka po mnenju predstavnikov šol in delodajalcev. Hkrati smo v tem segmentu spraševali tudi po strukturi dnevnika in tem, kdo jo je pripravil, ter o ocenjevanju dnevnika in merilih za to ocenjevanje.

Kaj menijo delodajalci?

V zvezi z uporabnostjo vajenčevega dnevnika v funkciji spremljanja vajenčevega napredka izražajo delodajalci različna mnenja (tabela 15). V vseh primerih, razen v enem, je strukturo dnevnika pripravila šola, večina šol je spodbudila delodajalce, naj dodajo svoje zahteve. Pozitivna so prizadevanja nekaterih mentorjev, da bi dnevnik dobil za vajenca večjo težo, zaradi česar ga pregledujejo tedensko. Iz njihovih izjav je mogoče razbrati, da se posvečajo predvsem popravljanju napak (tudi slovničnih), v razgovoru z vajencem pa še ni prisoten bistveni element spremljanja napredka, to je, da bi skupaj z vajencem ugotavljali, kaj mu gre dobro in kje ima še

težave, ter kako bi jih bilo mogoče premostiti. Večina (23) mentorjev meni, da je dnevnik dobro zastavljen in da prisili vajence v reflektiranje dela.

Tabela 15: Uporabnost dnevnika v funkciji spremljanja vaječevega napredka – mnenje delodajalcev

Izobraževalni program	Kategorije	Primer odgovora	Število
Gastronomske in hotelske storitve	Da	Pišejo dnevnike. Pomembno je, da ponovijo znanje.	3
	Ne	To kar se nauči, ko dela, je več kot to, kar si zapiše. Dnevnik je nujno zlo. Če v praksi narediš nekaj, je to težko zapisati. To kar zabeležiš je nekaj drugega, kot to, kar narediš.	4
Mizar	Da	1.) Dnevniki so smiselno zastavljeni. Problem je bolj v tem, da dijaki oz. vajenci niso zagreti za pisanje dnevnika. Lahko bi bolj izčrpno pisali o procesu, vendar se temu izogibajo. 2.) Dnevniki so dobro zasnovani, poleg opisa kaj dijak oz. vajenec naredi, je zraven tudi tehnična risba. Dnevnik je potreben, vajence prisili v razmišljanje, v reflektiranje dela. Hkrati pa se morajo vajenci potruditi, ker jim dnevnik včasih zavrnem in rečem, da naj se bolj potrudijo.	5
	Ne	Dnevnik je že smiseln, vendar se ga ne jemlje resno. Potrebno bi bilo dati večji poudarek temu. Nivo je padel v šoli, zato se tudi mi s tem ne ukvarjamo preveč. Dnevniki so trenutno sami sebi namen. Če bi hoteli to resno jemati, bi na šoli morali pripraviti, kaj je zgledni dnevnik in se potem tega držati. Če bi se dnevnika ustrezno lotili, bi bil lahko v funkciji spremljanja, sedaj to ni.	2
Oblikovalec kovin-orodjar	Da	Je dobro zastavljen, je odraz človeka. Takoj se vidi, kako je fant vesten, kako je sposoben, kakšne ima finomotorične sposobnosti. S pisanjem dnevnika dobi širino, tudi slovnico. Je vaja za tehnično risanje, tehnično pisavo. Dnevnik je pisan za klasično proizvodnjo, kar ni čisto skladno z delom podjetja. Dnevnik mora biti, bi ga pa lahko prilagajali posameznemu podjetju.	15
	Ne	Dnevniki nimajo smisla. Sem bolj pristaš seminarских nalog. Pri dnevniku se začne vse ponavljati. Dnevnik bi moral biti drugače zasnovan. Če bi moral npr. opisati prašno varjenje, bi moral to raziskati, poiskati informacije na internetu. V dnevniku pa je priprava na delo, zaščitna sredstva, kater orodja je uporabil, skica – to se začne ponavljati.	2

Ravno njihove izjave, da mora v dnevnik vajenec zapisovati, kaj je naredil in zraven dodati tehnično risbo, pa porodijo dvome, ali dnevnik v sedANJI obliki res služi funkciji spremljanja

vajenčevega napredka. Tisti mentorji, ki se jim zdi dnevnik koristen, vidijo njegovo korist predvsem v njegovem usmerjanju vajenca v uporabo pravih strokovnih izrazov, obnovo postopkov dela in rabo orodij, obnovo znanja, izboljšanje slovničnega znanja in vajo iz tehnične pisave in risanja, kar v resnici služi le spremljanju vajenčevega odnosa do dela, manjka pa spremljava še drugih dimenzij kompetence. Nekateri mentorji eksplicitno izjavijo, da dnevnik v sedanji obliki ni v podporo spremljanja vajenčevega napredka in bi ga bilo v ta namen potrebno preoblikovati. Za preoblikovanje dnevnika je večina mentorjev, vendar predvsem zato, ker se jim ne zdi v skladu z delom podjetja. Ugotavljajo tudi, da je dnevnik za vajence nujno zlo in da ga ne jemljejo resno ter da se stvari v njem preveč ponavljajo.

V izjavah mentorjev je podanih nekaj koristnih predlogov za preoblikovanje vajenčevega dnevnika:

- ~ kombiniranje pisne in digitalne oblike dnevnika,
- ~ dnevnik naj bo priprava na delo in sicer tako, da vajenec raziskuje, poišče informacije na internetu,
- ~ dnevnik naj se prilagaja podjetju,
- ~ na šoli naj pripravijo, kaj je zgledni dnevnik in se potem tega držijo.

Ugotovitve in komentar

Če želimo, da bo vajenčev dnevnik postal koristno orodje spremljave njegovega napredka in bosta tako vajenec kot mentor začutila njegovo dodano vrednost, bodo podjetja, šole in zbornice morale razmisliti o ustreznih spremembah njegovega referenčnega okvirja ter postopkov uporabe. Pri tem je potrebno upoštevati predloge mentorjev, ki so odlični, veljalo pa bi povprašati tudi vajence, kakšne spremembe bi se njim zdele koristne. Razen spremenjenih smernic za vodenje dnevnika, ki morajo biti pripravljene tako, da opredelijo bistvene kompetence (znanja, spretnosti in odnos), potrebne za izvajanje določenega poklica ter prilagojene delovnim nalogam v podjetju, v katerem se opravlja vajeništvo, bi bilo potrebno tudi osmisliti dnevnikovo dodano vrednost k usposabljanju. Namesto, da se mentor ukvarja z rednim pregledovanjem in popravljanjem ter ocenjevanjem dnevnika, bi morali zapisi v dnevniku služiti prav vajencu, saj bi ga podprli pri tedenskih predstavitvah njegovega dela mentorju. Svoje ugotovitve bi podprl z dokaznim gradivom, ki bi ga tedensko zbiral v dnevnik. Na ta način bi postal dnevnik za vajenca dragoceno orodje, saj bi sam ugotavljal, kje je močan in kje ima še težave, lažje bi mu bilo zastavljati tehtna vprašanja v razgovoru z mentorjem in razčistiti morebitne nejasnosti. Mentor pa bi preko razgovora in zastavljanja vprašanj vajencu še dodatno pridobival uvid v vajenčev napredek in njegove specifične potrebe in interese, kar bi mu bilo lahko v pomoč tudi pri prilagajanju vajenčevega nadaljnjega usposabljanja. Pregledovanje dnevnika s stališča estetske urejenosti in slovnične pravilnosti je sicer smiselno, za namene spremljanja vajenčevega napredka v razvijanju kompetence pa ne zadostuje. Zato bi bilo potrebno bolj strukturirati proces njegove uporabe, ki bi ga vodil vajenec in ki bi služil tako poglobljanju uvida v razvoj njegovih kompetenc za izvajanje poklica tako njemu samemu, kakor njegovemu mentorju, kakor tudi samemu razvijanju njegovih kompetenc. Izjemno pomembno pri tem bi bilo tudi približati izpolnjevanje dnevnika vajencu, zato je predlog o delni

digitalizaciji dnevnika vreden premisleka. Tak način bi tudi pripomogel k lažji in bolj kontinuirani komunikaciji med vajencem in mentorjem.

4.1.2 Ocenjevanje vajenca

V tem delu evalvacije smo se osredotočili na ocenjevanje vajenčevih kompetenc. Ocenjevanje smo v evalvaciji opredelili kot del vrednotenja, ki ima sumativno vlogo, pri čemer se s podelitvijo ocene poda končna sodba o izkazani kompetentnosti v določenem segmentu učenja.

Raziskovalna vprašanja, ki so nam bila v oporo v tem segmentu evalvacije so naslednja:

1. Kakšno podporno gradivo je pripravljeno za namene ocenjevanja vajenčevih kompetenc?
2. Kako se pripravljajo kriteriji in/ali opisniki za ocenjevanje?
3. Kakšni so načini pridobivanja ocene vajenca?
4. Kakšna je vloga vajenca pri ocenjevanju?
5. Kakšni so izzivi nadaljnjega razvoja vajeništva in kakšne potrebe po nadaljnjem usposabljanju izvajalcev vajeništva?

4.1.2.1 Podporno gradivo za ocenjevanje

V tem delu evalvacije so se vprašanja nanašala na pripravo podpornega gradiva za ocenjevanje vajenčevih kompetence in uporabnost le-tega. S podpornim gradivom smo imeli v mislih kakršnokoli gradivo, ki mentorju v podjetju in učitelju v šoli pomagajo pri ocenjevanju vajenčevih kompetenc.

Kaj menijo predstavniki šol?

Ravnatelji poročajo, da je šola pred pričetkom izvajanja vajeništva organizirala srečanje z mentorji, na katerem so jim predstavili gradivo, ki so ga izdelali na šoli ter preverili, če je mentorjem razumljivo. Vseh pet šol poroča, da so pripravile nabor kompetenc, ki bi jih naj mentor ocenjeval ter jim dali pripravljene ocenjevalne liste in opisnike za ocenjevanje. Na srečanju so mentorje seznanili tudi z učnimi cilji, letno pripravo in načrtom za izvajanje vajeništva. Medtem, ko večina (trije od petih) ravnateljev navaja, da je bilo gradivo pripravljeno skupaj z mentorji, pa lahko iz izjav organizatorjev PUD-a (tabela 16) in učiteljev strokovnih modulov (tabela 17) zaključimo, da so mentorje po predstavitvi gradiva, ki so ga pripravili na šoli, povprašali za mnenje in nato gradivo po potrebi dopolnili. Organizatorji PUD-a še povedo, da je gradivo le izhodišče, s pomočjo katerega naj bi mentor nato pripravil načrt konkretnega dela v podjetju za posameznega vajenca.

Tabela 16: Priprava podpornega gradiva za ocenjevanje za mentorje - organizatorji PUD-a

Kategorije	Šola					Skupaj
	1	2	3	4	5	
DA, predstavili smo jim podporno gradivo za ocenjevanje (načrt ocenjevanja znanja, NIV), mentorji pa so si le-to prilagodili za svoje delo	/	1	/	/	/	1
DA, pripravili smo podporno gradivo za ocenjevanje (NIV, učne cilje, minimalne standarde, ocenjevalne liste)	1	/	/	1	/	2
DA, pripravili smo podporno gradivo za ocenjevanje, poleg tega se tudi pogovorimo z mentorji	/	/	/	/	1	1

Tabela 17: Priprava podpora gradiva za ocenjevanje za mentorje – učitelji strokovnih modulov

Kategorije	Šola					Skupaj
	1	2	3	4	5	
DA, pripravili smo podporno gradivo za ocenjevanje (NIV, učne cilje, minimalne standarde, ocenjevalne liste)	1	/	1	/	/	2
DA, predstavili smo jim podporno gradivo za ocenjevanje (načrt ocenjevanja znanja, učne situacije, ocenjevalne liste, načrt), mentorji pa so si le-to prilagodili za svoje delo	/	1	/	/	/	1
DA, pripravili smo jim podporno gradivo (NIV, dnevnik), mentorji pa so si pripravili še svoje gradivo (interne kriterije, delovne liste)	/	/	/	1	/	1
Pripravili smo posebna navodila za izdelavo dnevnika	/	/	/	/	1	1

Vsi ravnatelji menijo, da je podporno gradivo za ocenjevanje mentorjem v podporo. Iz izjav nekaterih ravnateljev in organizatorjev PUD-a pa je razvidno tudi njihovo zavedanje, da je gradivo, ki ga pripravijo in ga predstavijo ter predajo mentorjem, preobsežno in preveč zapleteno, kar je po navedbah enega izmed organizatorjev PUD-a pogosto razlog, da strokovnjaki iz podjetij zavračajo sodelovanje s šolami. Po njegovem mnenju so katalogi znanj preobsežni, nekatere vsebine je povozil čas, sistem spremljanja učnih dosežkov pa je prezapleten. Izjave mentorjev potrjujejo, da so sicer zadovoljni, da šola pripravi vso gradivo, da pa se jim zdi to preobsežno in pripravljeno po šolsko oz. po letnikih, podjetju pa ta razdelitev ne ustreza, saj delo ne poteka tako.

Kaj menijo delodajalci?

Tabela 18: Ocena gradiva za ocenjevanje - delodajalci

Kategorije	Izobraževalni program			Skupaj
	Gastronomske in hotelske storitve	Mizar	Oblikovalec kovin-orodjar	
Dobro pripravljeno	5	7	11	23
Preveč šolski pristop	/	/	4	4
Gradivo ni odraz tega, kar se dejansko dela v podjetju	/	/	2	2

Kategorije	Izobraževalni program			Skupaj
	Gastronske in hotelske storitve	Mizar	Oblikovalec kovin-orodjar	
Potrebna individualizacija dokumentacije	1	/	/	1

Večina mentorjev (tabela 18) je ocenila, da je gradivo dobro pripravljeno, so pa mentorji v svojih izjavah podali vrsto priporočil:

- ~ pripombe na gradivo bi mentorji lažje dali med in neposredno po opravljanju usposabljanja, ko se prepričajo, kako se kaj obnese, kakor pa pred začetkom usposabljanja v podjetju,
- ~ koristno bi bilo imeti nabor opravil, ki se jih mora vajenec naučiti, mentor pa bi nato sam razporejal, kdaj ga bo kaj naučil,
- ~ potrebno bi bilo več jasnosti glede tega, kaj se mora vajenec naučiti v šoli (teoretično znanje) in kaj v podjetju,
- ~ nekaterih kategorij, ki so navedena na ocenjevalnem obrazcu, v podjetju ne izvajajo in jih moti, da morajo oceniti tudi to,
- ~ obrazci so preveč teoretično naravnani, v njih je preveč poudarka na ocenjevanju teorije,
- ~ NIV in posledično tudi ocenjevanje bi moralo biti bolj individualizirano,
- ~ ocenjevalne obrazce bi bilo potrebno poenostaviti in prilagoditi podjetju,
- ~ za delodajalce so pomembne tudi mehke veščine, kot npr. zavzetost za delo, odnos do dela, odgovornost za svoje delo, komunikacija s sodelavci, strokovnost, prijaznost, motiviranost, zanesljivost, samostojnost, odnos do sodelavcev in do nadrejenega, ki bi jih po njihovem mnenju morali upoštevati pri ocenjevanju.

Ugotovitve in komentar

Vidno je prizadevanje šol in njihovo vlaganje naporov v to, da pri pripravi gradiva za spremljanje vajenčevega napredka in ocenjevanje njegovih dosežkov sledijo strokovnim usmeritvam – pripravljajo minimalne standarde za strokovni modul, nabore kompetenc, načrte ocenjevanja. Vendar pa bo za zagotovitev kakovosti in strokovne ustreznosti teh gradiv potrebno na tem segmentu še veliko nadaljnjega dela, saj pregled gradiv pokaže, da so denimo kompetence pojmovane kot delčki kompetenc (ponekod spretnosti ali pa kar delovni procesi, drugje vsebine oz. nabor pričakovanih znanj, ali pa pretežno odnos do dela, kot denimo urejenost na delovnem mestu); da se minimalni standardi pogosto ne razlikujejo od ciljev; da cilji iz katalogov znanj niso operativizirani in preoblikovani z mislijo na vajenca in njegovo usposabljanje v podjetju ipd.). Hkrati bodo šole, v sodelovanju z mentorji (in ob podpori zbornic), v nadaljevanju morale delati na poenostavljanju in preglednosti gradiva ter zmanjševanju njihovega obsega, tako da bodo za mentorje ta koristna in primerna za uporabo v podjetjih. V ta namen bo potrebno upoštevati tako priporočila delodajalcev, kot tudi šol, ki preizkušajo model vajeništva. Kot v primeru spremljanja vajenčevega napredka, bi bilo tudi v segmentu ocenjevanja optimalno, da se podporna gradiva pripravijo ne le v sodelovanju, ampak v partnerstvu, šole s podjetjem. Za oblikovanje takšnih partnerstev je potrebno razumevanje na obeh straneh, da v partnerstvo prinese vsaka stran tisto, v čemer je najboljša in česar drugi strani

»manjka«, skupaj pa ustvarita dodana vrednost, od katere bi lahko imeli korist vsi, predvsem pa vajenci, kar bi morala biti primarna skrb vseh, ki so vpeti v izvajanje vajeništva.

4.1.2.2 Opisniki za ocenjevanje

V skladu s Pravilnikom o ocenjevanju znanja v srednjih šolah (2018), je potrebno za vsak modul pripraviti vsaj minimalne standarde znanja (opisnike za oceno 2). S pedagoškega vidika pa je zaželeno, da se pripravijo opisniki za vse pozitivne ocene, torej od minimalnega standarda znanja za oceno 2, do optimalnega standarda znanja za oceno 5. V tem delu evalvacije smo predstavnike šol spraševali, kako pripravijo opisnike, kdo sodeluje pri pripravi, kakšno je njihov mnenje o uporabi oziroma smiselnosti uporabe opisnikov ter usposobljenosti za pripravo le-teh. Predstavnike podjetij pa smo spraševali o kraterjih, ki jih imajo za ocenjevanje vajencev in ocenjevanje delovne uspešnosti za zaposlene nasploh.

Kaj menijo predstavniki šol?

Ravnatelji so večinoma (trije izmed petih) mnenja, da morajo minimalne standarde za modul, (glede na kataloge znanj in katalog praktičnega usposabljanja), povzetek kompetenc ter ocenjevalni list, pripraviti šole ter z njimi seznaniti mentorje v podjetjih. Minimalne standarde za delo vajencev v podjetju pa menijo, da morajo pripraviti mentorji v podjetjih. Vsem se zdi smiselno, da bi bili opredeljeni opisniki na nacionalni ravni, enako kot so na nacionalni ravni opredeljeni poklicni standardi in katalog praktičnega usposabljanja in katalogi znanj za posamezne strokovne module. Le en ravnatelj meni, da je dobro, da opisnike opredelijo učitelji in mentorji sami, saj je to del njihove avtonomije, ker le oni vedo, kakšne so potrebe posameznega vajenca, možnosti/nezmožnosti poznavanja posameznega področja in drugi faktorji, ki jih je potrebno upoštevati pri ocenjevanju.

Nekateri organizatorji PUD-a menijo, da so predmeti in strokovni moduli v vajeništvu popolnoma enaki, kot v šoli, zato je primerno, da so tudi minimalni standardi enaki. Drugi spet menijo, da bi morali minimalne standarde za vajeništvo pripravili mentorji v podjetjih.

Nadalje organizatorji PUD-a na dveh šolah menijo, da so opisniki potrebni, saj opišejo, kaj mora vajenec za določeno oceno znati. Za mentorje se jim zdijo koristni kot smernice za njihovo delo. Drugim se zdijo zadosti bolj splošne usmeritve za ocenjevanje ali pa samo minimalni standardi (tabela 19).

Tabela 19: Potrebnost opisnikov za ocenjevanje – organizatorji PUD-a

Kategorije	Šola					Skupaj
	1	2	3	4	5	
Da, so potrebni. Njihov namen je opredeliti, katere kompetence mora vajenec osvojiti in podati smernice za delo novim mentorjem (mentorjem z manj izkušnjami z mentoriranjem)	1	1	/	/	/	2
Opisniki so sicer koristni, vendar bi bile dovolj tudi bolj splošne usmeritve/priporočila	/	/	/	/	1	1

Kategorije	Šola					Skupaj
	1	2	3	4	5	
Dovolj je, če opredelimo minimalne standarde znanja, opisniki za vse ocene, pa bi morali biti opredeljeni na nacionalni ravni	/	/	/	1	/	1

Naslednji opis enega izmed organizatorjev PUD-a predstavlja primer dobre prakse priprave kriterijev za ocenjevanje vaječevega dosežka v partnerstvu med podjetjem in šolo:

»V pogovoru z mentorjem v podjetju me je ta vprašal za nasvet, kako naj oceni vajenca ob koncu prvega letnika. V vitrini njegove pisarne sem opazil razstavljene izdelke, med njimi artikel, izdelan s postopkom XXX. Napeljal sem pogovor na tehnologijo in pokazal mi je ustrezno dokumentacijo. Hitro sva ugotovila, katera znanja so bila uporabljena za izdelavo konkretnega izdelka, ...«

Podobno deljena so mnenja učiteljev strokovnih modulov (tabela 20). Tisti, ki se jim opisniki zdijo potrebni, vidijo njihovo korist v zagotavljanju objektivnejše ocene in v zagotovitvi enakih kriterijev ocenjevanja za vse vajece, kar posledično pomeni manj pritožb nad ocenami.

Tabela 20: Potrebnost opisnikov za ocenjevanje – učitelji strokovnih modulov

Kategorije	Šola					Skupaj
	1	2	3	4	5	
Da, opisniki so potrebni. Njihov namen je enakovredno in bolj realno ocenjevanje, da so v podporo samooceni vajenca in so smernice za delo	1	1	/	/	1	3
Ne, opisniki mentorjem niso v pomoč	/	/	1	/	/	1
Dovolj je, če opredelimo minimalne standarde znanja	/	/	/	1	/	1

Kaj menijo delodajalci?

Delodajalci sicer pohvalijo ocenjevalne obrazce, ki so jih prejeli iz šol, vendar se pretežni večini (19) delodajalcem postavke (oz. kriteriji) ne zdijo docela primerni za to, kar vajenec izvaja in se nauči v podjetju. Zato za podelitev ocene večina (16) delodajalcev uporablja tudi svoje metode, kot denimo skladnost izdelka s tehnološkim listom, odnos do dela, zanesljivost, samostojnost, upoštevanje varnosti pri delu ipd. Nekatera podjetja pripravijo svoje preizkuse znanja, tako da ocenijo vajenca tako po ocenjevalnem obrazcu šole, kot tudi z vidika potreb podjetja.

Tudi opis enega izmed mentorjev predstavlja primer dobre prakse partnerskega sodelovanja pri pripravi kriterijev za ocenjevanje:

»Na šoli so organizirali delavnico, na kateri je vsak od delodajalcev predstavil svojo prakso ocenjevanja. Potem so na šoli to združili in nam poslali. Po tem bomo letos ocenjevali.«

Ugotovitve in komentar

Opisniki za ocenjevanje oz. opisi tega, "kaj mora vajenec znati za določeno oceno", so bistvenega pomena za izvajanje kriterijskega ocenjevanja, saj je ključna značilnost te vrste

ocenjevanja, da primerjamo vajenčev dosežek z vnaprej postavljenimi standardi znanja za posamezni nivo dosežka (torej od minimalne ravni pa do optimalne). V opisu posameznega nivoja dosežka ne zadostuje le opis vsebine, kot navajajo učitelji strokovnih modulov, ampak je potrebno kakovostno opredeliti vse vidike kompetence, od potrebnih teoretičnih znanj do spretnosti in veščin ter ustreznega odnosa. Ker naj bi šole (in podjetja) v kompetenčno zasnovanih izobraževalnih programih podpirale razvoj vajenčevih kompetenc, je pri oblikovanju ocene potrebno, razen končnega dosežka, upoštevati tudi vajenčev napredek, kar mentorji v podjetju načeloma uresničujejo s spremljanjem vajenčevega dnevnika (več o tem v nadaljevanju).

Vsekakor so izjave tistih praktikov, ki menijo, da so opisniki nujno potrebni, na mestu, ustrezno je tudi njihovo mnenje, da je z njimi lažje zagotoviti enakovredno oceno vajencem. Z opisniki namreč zagotavljamo boljše merske lastnosti ocenjevanja oz. večjo zanesljivost, veljavnost in objektivnost podeljene ocene.

4.1.2.3 Načini pridobivanja ocene

V tem delu smo predstavnike šol in delodajalce spraševali koliko ocen pridobijo na ocenjevalno obdobje, kako jih pridobijo, kakšna je vloga različnih akterjev pri ocenjevanju, ter o sodelovanju med šolo in podjetji na področju ocenjevanja.

Kaj menijo predstavniki šol?

Učitelji strokovnih modulov ocenjujejo vajenčev izdelek, pri čemer sami pripravijo kriterije, kot denimo kvaliteta izdelave, točnost mer, vestnost, prizadevnost in vztrajnost.

Navajajo tudi ocenjevanje tedenskih poročil, ustno spraševanje, plakate in seminarske naloge. En učitelj navaja, da za ustno ocenjevanje uporablja kriterije, ki so usklajeni s strokovnim aktivom ter da pri ustnem ocenjevanju upošteva Bloomovo taksonomijo, ter da vključuje tako minimalne standarde kot višje taksonomske ravni.

Kaj menijo delodajalci?

V vseh 30 podjetjih so povedali, da vajence ocenjujejo glede na ocenjevalne obrazce, ki so jih pripravili na šoli (tabela 21).

Nekateri mentorji v podjetjih ocenijo proces vajenčevega dela tako, da ga opazujejo pri delu, pogovorijo pa se tudi z drugimi zaposlenimi, ki so bili v stiku z vajencem ter iz tega podelijo povprečno oceno. Manjšina mentorjev si sproti zapisuje in ocenjuje vajenčevo delo po postavkah, ki jih je podjetju dala šola, večina pa vajenca s pomočjo postavk oceni na koncu usposabljanja. Nekateri mentorji ocenijo izdelke, ki jih je vajenec naredil v času usposabljanja, pri čemer sami pripravijo kriterije, kot so denimo skladnost izdelka s tehnološkim listom, odnos do dela, upoštevanje varstva pri delu.

Mentorji ocenijo tudi, kako vajenec piše dnevnik. Razen tega dajejo velik poudarek njegovemu odnosu do dela, ki ga ocenijo glede na njegovo redno prihajanje na delo, odgovornost do dela, samostojnost, zanesljivost, pa tudi natančnost in vestnost pri vodenju dnevnika.

Tabela 21: Načini ocenjevanja vajenca s stran delodajalcev

Kategorije	Izobraževalni program			Skupaj
	Gastronomske in hotelske storitve	Mizar	Oblikovalec kovin-orodjar	
Izpolnjevanje obrazcev za ocenjevanje	6	7	17	30
Pogovor z drugimi zaposlenimi	/	1	6	7
Ocena za potrebe podjetja	/	/	3	3
Glede na izdelek	/	/	1	1
Opazovanje vajenca med delom	/	3	1	4
Sprotno ocenjevanje	/	/	1	1
Ocena dnevnika	1	1	1	3

Ugotovitve in komentar

Rezultati evalvacije so na tej točki spodbudni v smislu, da kažejo na prizadevanja učiteljev strokovnih modulov, da sprejemajo novosti na področju ocenjevanja in da se v strokovnih aktivih trudijo skupaj opredeljevati kriterije ter oblikovati vprašanja za vajence s pomočjo taksonomij, da se bi izognili ocenjevanju zgolj reproduktivnega znanja.

Hkrati pa so določene prakse ocenjevanja, ki jih navajajo tako učitelji, kot mentorji, z vidika kompetenčno zasnovanih izobraževalnih programov neustrezne in bo potrebno praktike ozaveščati ter poglobljati njihovo konceptualno razumevanje zahtev prenove, kompetenčnega pristopa k poučevanju, priprave opisnikov oz. opisnih kriterijev in ocenjevanja kompetenc.

Ocenjevanje usposabljanja vajenca prek ocenitve izdelka oz. storitve je lahko problematično z vidika, ki zahteva razvijanje kompetenc. Razvitost kompetence se namreč izkaže v aktivnostih, ki jih vajenec izvede in v njegovi presoji, kako se jih bo lotil pa tudi v njegovem odnosu do dela, motivaciji in prepričanjih (Cedefop, 2008). Izdelek, storitev, izpeljan proces oz. postopek je posledica večjega števila dejavnikov, na katere pri ocenjevanju dosežka lahko le sklepamo, torej lahko o njegovi kompetentnosti sklepamo le posredno. Nujno je zato potrebno ocenjevanje dosežka dopolnjevati z ocenjevanjem vajenčeve zmožnosti, ki mora biti preplet sistematike teoretskega znanja, poznavanje postopkov in metod ter njihova izpeljava, pa tudi odnos do dela, sodelavcev, do lastnega znanja, ipd.

Primer dobre prakse upoštevanja procesa pri podelitvi ocene predstavljajo navedbe manjšine mentorjev, namreč, da si sproti beležijo svoja opažanja o kakovosti vajenčevega dela in o njegovem odnosu do dela, ki jim nato služijo za presojo njegovega napredka, kar upoštevajo pri ocenjevanju.

4.1.2.4 Vloga vajenca pri ocenjevanju

Vlogo vajenca pri ocenjevanju smo ugotavljali preko vprašanj, ki se nanašajo na samoocenjevanje vajenca. Pri tem smo spraševali ali bi morali imeti oziroma imajo vajenci možnost podati samooceno na osvojene kompetenc in ali se ta ocena upošteva oziroma bi se morala upoštevati pri končni oceni.

Kaj menijo predstavniki šol?

Trije ravnatelji menijo, da bi se lahko vajenec tudi sam ocenil, na primer s pomočjo ocenjevalnega lista ali preko pogovora z mentorjem in učiteljem. Dva pa menita, da vajenčovo samoocenjevanje ni potrebno (tabela 22).

Tabela 22: Mnenje ravnateljev o vlogi vajenca pri ocenjevanju, samoocenjevanju

Kategorije	Šola					Skupaj
	1	2	3	4	5	
DA, to bi lahko naredil preko ocenjevalnega lista	1	/	/	/	1	2
DA, dijak/vajenec preko pogovora z mentorjem in učiteljem, lahko poda samooceno	/	/	1	/	/	1
NE, tako kot se dijak v šolski obliki ne samoocenjuje, se tudi vajenec ne	/	1	/	1	/	2

Ravnateljem se ne zdi ustrezno, da bi dijakove oz. vajenčeve samoocene učitelj ali mentor upoštevala pri podelitvi ocene. Takšnega mnenja so ravnatelji vseh petih šol (tabela 23).

Tabela 23: Mnenje ravnateljev glede upoštevanja samoocene vajenca

Kategorije	Šola					Skupaj
	1	2	3	4	5	
NE	/	/	/	1	/	1
NE, ker tega ni v pravilniku o ocenjevanju	1	/	1	/	1	3
NE, tako kot se dijak v šolski obliki ne samoocenjuje, se tudi vajenec ne	/	1	/	/	/	1

Dva organizatorja (tabela 24) PUD-a menita, da vajenci nimajo možnosti samoocenjevanja, eden pravi, da vajenec lahko poda svoje mnenje, vendar se le to ne upošteva pri oceni.

Tabela 24: Mnenje organizatorjev PUD-a o vlogi vajenca pri ocenjevanju, samoocenjevanju

Kategorije	Šola					Skupaj
	1	2	3	4	5	
NE	/	/	/	1	1	2

Kategorije	Šola					Skupaj
	1	2	3	4	5	
Vajenec lahko poda svoje mnenje, vendar se le-to ne upošteva pri oceni	1	/	/	/	/	1
Lahko izboljša oceno	1	/	/	/	/	1
Ne ocenjujem vajencev	/	1	/	/	/	1

Učitelji strokovnih modulov (tabela 25) pa izrazijo mnenje, da vajenec sicer lahko poda mnenje, vendar se le to ne upošteva pri oceni oziroma je končna odločitev na mentorju ali učitelju, ali bo predlog upošteval ali ne.

Tabela 25: Mnenje učiteljev strokovnih modulov o vlogi vajenca pri ocenjevanju, samoocenjevanju

Kategorije	Šola					Skupaj
	1	2	3	4	5	
Vajenec lahko poda svoje mnenje, vendar se le-to ne upošteva pri oceni	1	/	/	1	/	2
Lahko izboljša oceno	/	/	/	/	1	1
Ne ocenjujem vajenca	/	1	1	/	/	2

Kaj menijo delodajalci?

V večini podjetij (tabela 26) vajenca ne vključujejo v ocenjevanje in ga z oceno niti ne poznajo, to prepuščajo učiteljem. Nekaj mentorjev navaja, da so vajenca vključili v ocenjevanje, vendar se izkaže, da je vajenec bodisi le sedel zraven za mizo, ko so ga ocenjevali ali pa mu je mentor pojasnil, zakaj je dobil določeno oceno. Le en mentor je izrazil mnenje, da medtem, ko vajenci nižjih letnikov niso sposobni, da bi se sami ocenili, bi pa bilo smiselno vajence iz višjih letnikov vključiti v ocenjevanje, vendar ni pojasnil, zakaj.

Tabela 26: Mnenje delodajalcev o vlogi vajenca pri ocenjevanju, samoocenjevanju

Kategorije	Izobraževalni programi			Skupaj
	Gastronomske in hotelske storitve	Mizar	Oblikovalec kovin-orodjar	
Bi bilo smiselno	1	1	6	8
Je smiselno	/	2	2	4
Razvidno iz zbirne mape	/	/	4	4
Nisem o tem razmišljal	4	2	3	9
Ni možno	/	/	1	1
Ne oz. dobro je tako kot je sedaj	1	/	1	2
Ne vem	/	2	/	2

Kategorije	Izobraževalni programi			Skupaj
	Gastronomske in hotelske storitve	Mizar	Oblikovalec kovin-orodjar	
Za nekatere vajence da, za druge ne	/	2	/	2

Ugotovitve in komentar

Večina predstavnikov šol vajenca ne prepozna kot dovolj kompetentno osebo za (samo)ocenjevanje. Nekateri sicer menijo, da bi se dijak oz. vajenec lahko sam ocenil s pomočjo ocenjevalnega lista, ampak le zato, da bi "utrjeval svoje znanje", drugi pa menijo, da vajenčevo samoocenjevanje ni potrebno. Strinjajo se v tem, da se vajenčeva samoocena ne bi smela upoštevati pri končni oceni. Nekateri bi sicer poslušali mnenje vajenca, ne bi pa ga upoštevali pri končni oceni.

Sodelujoči v evalvaciji, pripisujejo odgovornost za spremljavo vajenčevega napredka in ocenjevanje izključno učitelju oz. mentorju. Predstavniki šol sicer omenijo potrebo, da bi se dijak/vajenec spremljal tudi sam, vendar le kot možnost, o kateri bi razmišljali v prihodnosti. Nekateri so skeptični do vajenčeve zmožnosti, da bi se sam ocenil, drugim se to ne zdi potrebno, nekateri o tem še niso razmišljali. Iz izjav lahko razberemo, da na vajenca ne gledajo kot na osrednjega akterja v procesu učenja oz. praktičnega usposabljanja, ki bi mu bilo mogoče prepustiti odgovornost za lasten napredek. Razlogov za to je lahko več, od dvomov v njegove sposobnosti, do behaviorističnega pojmovanja učiteljeve vloge in odgovornosti (več v Kroflič, 1997, str. 9). S takšno naravnostjo se dijake/vajence postavlja v odvisnost od učitelja oz. mentorja, na katerega računajo, da jih bo pravočasno opozoril na napake. Če vajencem ne prepuščamo odgovornosti za lastno učenje in delo, je tudi ne bodo prevzemali. To lahko znižuje njihovo motivacijo za učenje in vodi v nizke dosežke oz. površno opravljeno delo, botruje lahko tudi iskanjem bližnjic, saj vajencu ni toliko pomembna kakovost znanja, kot to, da uspešno zaključi izobraževanje.

4.1.3 Izzivi in potrebe po nadaljnjem usposabljanju na področju spremljanja vajenčevega napredka in ocenjevanja izidov njegovega usposabljanja v podjetju

V tem delu evalvacije smo predstavnike šol spraševali o izzivih s katerimi se srečujejo na področju uvajanja vajeništva ter jih pozvali, da podajo predloge za izboljšavo oziroma odpravo teh izzivov. Poleg tega smo jih spraševali tudi, če potrebujejo kakšna dodatna znanja oziroma usposabljanja na področju spremljanja vajenčevega napredka in ocenjevanja njegovih kompetenc.

Kaj menijo predstavniki šol?

Ravnateljji menijo (tabela 27), da so učitelji dovolj dobro usposobljeni za pripravo opisnikov in izvajanje praktičnega pouka na šoli, mentorji v podjetjih pa še ne dovolj, po drugi strani pa izrazijo mnenje, da se mentorji dokaj dobro znajdejo pri ocenjevanju, če imajo dobro podporo s strani šole. Zato ravnateljji večkrat poudarjajo, da mora šola delodajalcem nuditi vso potrebno in željeno podporo. Dobrodošlo bi se jim zdelo nadaljnje usposabljanje izvajalcev vajeništva predvsem preko izmenjave praks s sorodnimi šolami, navajajo tudi potrebo po dodatnih znanjih iz ocenjevanja znanja in razvojnih značilnosti mladostnikov. Nujna se jim zdijo redna srečanja učiteljev, ki na šoli poučujejo strokovne module, ki se izvajajo pri delodajalcih, z mentorji. Glavni izzivi se jim zdijo v podelitvi in vpisu ocen za vajeništvo (mentor jo podeli, le učitelj pa jo lahko vpiše v šolsko dokumentacijo), upoštevanjem razlik med šolskim strokovnim modulom in izvajanjem usposabljanja v podjetju predvsem pri pripravi podpornih gradiv, normativnim urejanjem sodelovanja med šolo in delodajalcem in določanjem časa za konkretno sodelovanje z delodajalci. Večina učiteljev strokovnih modulov meni (tabela 29), da so dovolj usposobljeni za pripravo opisnih kriterijev in za spremljanje vajenčevega napredka, nekateri bi bili pripravljeni le za sodelovanje z učitelji iz drugih šol. Nekateri izrazijo željo, da bi morali mentorji sami vpisovati ocene za vajeništvo v e-redovalnico, pogrešajo tudi konkretno opredelitev vlog oz. nalog mentorja in učitelja strokovnega modula. Slednje poudari tudi ena izmed organizatoric PUD-a, ki je do evalvacije svojo vlogo dojemala popolnoma drugače, in sicer, kot da se ne sme vmešavati v delo mentorja. Pogreša več sodelovanja z vsemi, ki sodelujejo pri izvajanju vajeništva, vključno s CPI-jem in zbornico.

Organizatorji PUD-a (tabela 28) se strinjajo z ravnateljji in učitelji strokovnih modulov glede usposobljenosti učiteljev za pripravo opisnikov in glede potrebe, da šole mentorje podprejo pri njihovi pripravi. Zase večinoma menijo, da so dovolj usposobljeni za pripravo opisnikov, eden izmed njih si bi želel več sodelovanja z drugimi šolami in s strokovnjaki iz gospodarstva, več znanja za sodelovanje z zbornicami pri pripravi novih učnih vsebin in usposabljanje v smislu spoznavanja dobrih praks izvajanja vajeništva v tujini.

Tabela 27: Mnenje o izzivih ocenjevanja znanja - ravnateljji

Kategorije	Šola					Skupaj
	1	2	3	4	5	
Izziv 1: Mentor ne sme vpisovati ocene v redovalnico	/	/	/	1	/	1
Izziv 2: Različen način učenja in poučevanja v šoli ter učenja v podjetju	1	/	/	/	1	2
Izziv 3: Priprava uporabnih podpornih gradiv za mentorje	/	1	/	/	1	2
Izziv 4: Čas za sodelovanje	/	/	1	/	/	1

Tabela 28: Zaželeno dodatna znanja/izkušnje na področju spremljanja vajenčevega napredka in ocenjevanja vajenca - organizatorji PUD-a

Kategorije		Šola					Skupaj
		1	2	3	4	5	
*DA	Izkušnje drugih držav, ki so uspešne na področju vajeništva so opora za snovanje tega	/	/	/	/	1	1
	Zanje za sodelovanje s sfero dela pri pripravi novih učnih vsebin	/	/	/	/	1	1
	Dobrodošla so vsaka znanja	/	/	/	1	/	1
**NE	Usklajenost pri izdelavi dokumentov na nacionalni ravni	/	/	/	1	/	1
	Ne potrebujem dodatnih usposabljanj	1	/	/	/	/	1
	Določiti je potrebno jasne vloge mentorja v podjetju in učitelja strokovnega modula v šoli	/	1	/	/	/	1

*DA potrebujem dodatna znanja (izkušnje)

**NE potrebujem dodatnih znanj (izkušenj)

Tabela 29: Zaželeni dodatna znanja/izkušnje na področju spremljanja vajenčevega napredka in ocenjevanja vajenca – učitelji strokovnih modulov

Kategorije		Šola					Skupaj
		1	2	3	4	5	
**NE	Ne potrebujem dodatnih usposabljanj	/	/	1	1	/	2
	Izkušnje prejšnjega sistema so opora za snovanje tega	/	/	/	/	1	1
	Izkušnje drugih držav, ki so uspešne na področju vajeništva so opora za snovanje tega	/	/	/	/	1	1
	Potrebno je urediti zakonodajo s področja ocenjevanja – da bo mentor lahko vpisoval oceno (in nosil odgovornost za to)	1	/	/	/	/	1
	Mentorje je potrebno usposobiti za vodenje dokumentacije (e-dokumentacije in papirne)	1	/	/	/	/	1
	Določiti je potrebno jasne vloge mentorja v podjetju in učitelja strokovnega modula v šoli	/	1	/	/	/	1

*DA potrebujem dodatna znanja (izkušnje)

**NE potrebujem dodatnih znanj (izkušenj)

Ugotovitve in komentar

Odgovori ravnateljev, učiteljev strokovnih modulov in organizatorjev PUD-a poudarjajo njihovo prepričanje o dobri usposobljenosti učiteljev za spremljanje vajenčevega napredka in pripravo opisnikov za ocenjevanje. To je verjetno razlog, zakaj učitelji ne izrazijo potrebe po nadaljnjem usposabljanju, saj v prepričanju, da delajo dobro, ne čutijo potrebe po izboljšanju. Pa vendar je pregled gradiv za sprotne spremljanje in za ocenjevanje pokazal še precej prostora za izboljšave.

Na šolah, ki niso vzpostavile dobrega sodelovanja z delodajalci, se kaže želja, da bi se učitelji čim bolj distancirali od vajeništva, saj si želijo tudi vpisovanje ocen za vajeništvo prepustiti mentorjem s podjetij. V istih primerih se tudi mentorji pritožujejo, da nimajo iz šol nobenih povratnih informacij o tem, ali je bila njihova ocena sploh upoštevana pri oceni, ki jo je učitelj vpisal v redovalnico in če da, na kakšen način. Pri teh se kaže pomanjkanje sodelovanja, kar je ob razmišljanju učiteljev, ki ga lahko zaznamo iz njihovih odgovorov, v nasprotju z zasnovo

vajeništva, za katero bi moralo biti tesno sodelovanje in partnerstvo šole z delodajalci bistvenega pomena.

Vsekakor pa je pripomba organizatorjev PUD-a, da je potrebno jasno opredeliti njihovo vlogo v odnosu do mentorjev v podjetjih ter tudi vlogo slednjih, več kot na mestu. Prav tako je na mestu njihov predlog, da je potrebno vzpostaviti redno sodelovanje med vsemi, ki so vključeni v izvajanje vajeništva.

4.1.4 Sklepni komentar k evalvacijskemu področju Spremljanje in ocenjevanje

Prvo področje evalvacije je bilo **spremljanje vajenčevega napredka**. Raziskovalna vprašanja so se nanašala na namen sprotnega spremljanja vajenčevega napredka, na načine, kako spremljanje poteka, na vsebino spremljanja, na kakovost povratnih informacij vajencu o njegovem napredku, na podporna gradiva za spremljanje vajenčevega napredka ter na uporabnost dnevnika v funkciji spremljanja vajenčevega napredka.

Iz izraženih mnenj ravnateljev, učiteljev strokovnih modulov in organizatorjev PUD-a ugotavljamo, da so slednji ozaveščeni o pomenu in namenu spremljanja v procesu usposabljanja vajencev, saj navajajo, da je spremljanje vajenčevega napredka bistvenega pomena za kakovost izvajanja izobraževalnega programa.

Glede načina sprotnega spremljanja vajenčevega napredka bi pohvalili prakso tistih organizatorjev PUD-a, ki navajajo, da v procesu izvajanja vajeništva večkrat obiščejo vajenca in se z njim pogovorijo ter z zastavljanjem vprašanj preverijo njegovo razumevanje dela, ob tem pa se trudijo za izgradnjo dobrega odnosa z delodajalci in večkratnega pogovora o vajenčevem napredku z njimi. Medtem ko pa praksa učiteljev strokovnih modulov, ki spremljajo napredek vajencev tako, da ob koncu leta obiščejo mentorja in se z njim pogovorijo, v resnici ne pomeni sprotnega spremljanja napredka in ni v skladu z njegovim namenom. Glede kakovosti povratnih informacij vajencu o njegovem napredku je pohvalno to, da mentorji vajenca opazujejo in mu podajajo povratne informacije med delom, saj je ustrezna podaja povratnih informacij v procesu bistvenega pomena za kakovostno učenje. Šole pri vprašanju o podpornem gradivu za spremljanje vajenčevega napredka navajajo preobilico gradiva, ki so ga predale in/ali predstavile mentorjem, ki pa ne ustreza namenu, tj. spremljanju vajenčevega napredka.

Da bo vajenčev dnevnik postal koristno orodje spremljave njegovega napredka in bosta tako vajenec kot mentor začutila njegovo dodano vrednost, bi morale šole razmisliti o ustreznih spremembah njegovega referenčnega okvira ter postopkov uporabe. Pri tem je potrebno upoštevati predloge mentorjev, ki so odlični, veljalo pa bi povprašati tudi vajence, kakšne spremembe bi se njim zdele koristne.

Drugo področje evalvacije se je nanašalo na področje **ocenjevanja vajenčevih kompetenc**. Raziskovalna vprašanja so se nanašala na podporna gradiva za ocenjevanje, opisnike za ocenjevanje, načine pridobivanja ocen ter vlogo vajenca pri ocenjevanju.

Šole pri pripravi gradiva za ocenjevanje dosežkov sledijo smernicam na področju spremljanja in ocenjevanja – pripravljajo minimalne standarde za strokovni modul, nabore kompetenc,

načrte ocenjevanja. Vendar pa bo za zagotovitev kakovosti in strokovne ustreznosti teh gradiv potrebno na tem segmentu še veliko nadaljnjega dela, saj pregled gradiv pokaže, da so denimo kompetence pojmovane kot delčki kompetenc, da se minimalni standardi pogosto ne razlikujejo od ciljev, da cilji iz katalogov znanj niso operativizirani in preoblikovani z mislijo na vajenca in njegovo usposabljanje v podjetju ipd.

Izjave predstavnikov šol kažejo, da opisnike za ocenjevanje prepoznavajo kot nujno potrebne, saj je z njimi lažje zagotoviti enakovredno oceno vajencem. Ustrezno bi bilo, da opisnike pripravljajo učitelji in mentorji skupaj.

Glede vloge vajenca pri ocenjevanju so si ravnatelji in organizatorji PUD-a enotni in vajenca ne prepoznavajo kot dovolj kompetentno osebo za (samo)ocenjevanje. Nekoliko bolj naklonjeni so njegovemu samoocenjevanju učitelji strokovnih modulov, vendar pa odločitev ali se bo ocena upoštevala prepuščajo mentorju oziroma v primeru, da se sami odločajo ali jo bodo upoštevali pri končni oceni, to običajno zavrnejo. V zadnjem sklopu smo še predstavnike šol povprašali glede nadaljnjih izzivov in potreb na področju tako sprotne spremljanja kot ocenjevanja vajencev. Odgovori ravnateljev, učiteljev strokovnih modulov in organizatorjev PUD-a odražajo njihovo prepričanje o dobri usposobljenosti učiteljev za spremljanja vajencevega napredka in ocenjevanje. To je verjetno razlog, zakaj učitelji ne izrazijo potrebe po nadaljnjem usposabljanju, saj v prepričanju, da delajo dobro, ne čutijo potrebe po izboljšanju. Pa vendar je predvsem pregled gradiv za sprotno spremljanje in za ocenjevanje pokazal še prostor za izboljšave.

4.2 Področje: Vmesni preizkusi

4.2.1 Opredelitev vmesnih preizkusov in njihova regulacija na nacionalni ravni

V okviru poskusnega uvajanja vajeniških programov so bili v šolskem letu 2018/2019 prvič izvedeni vmesni preizkusi. Podlaga za izvedbo vmesnih preizkusov je Zakon o vajeništvu, ki ga je 8. maja 2017 sprejel Državni zbor Republike Slovenije. Vmesni preizkusi so opredeljeni v 12. členu, ki opredeljuje naloge zbornic. Tako je v 12. točki 12. člena določeno, da pristojne zbornice organizirajo opravljanje vmesnih preizkusov (Ur. l. RS, št. 25/2017).

Opredelitev funkcij vmesnih preizkusov najdemo v 33. členu: »(1) Enkrat v času vajeniškega razmerja, praviloma ob zaključku drugega letnika, se preveri uspešnost doseganja potrebne usposobljenosti in znanja vajenca po načrtu izvajanja vajeništva. Hkrati se preveri način izvajanja vajeništva pri delodajalcu. Ob tem se svetuje delodajalcu o nadaljnjem praktičnem izobraževanju vajenca. (2) Vmesni preizkus organizira pristojna zbornica. (3) Vsebinsko, način in postopek vmesnega preizkusa na predlog pristojne zbornice določi Strokovni svet Republike Slovenije za poklicno in strokovno izobraževanje« (Prav tam).

Podobno je dvojna funkcija vmesnih preizkusov (preverjaje kakovosti vaječeve usposobljenosti in hkrati preverjanje kakovosti vajeniškega mesta) opredeljena tudi v Navodilih za izvajanje vmesnih preizkusov (2018, v nadaljevanju Navodila), ki jih je 16. 11. 2018 sprejel Strokovni svet RS za poklicno izobraževanje. V Navodilih je opredeljeno, da se enkrat v času vajeniškega razmerja, praviloma ob zaključku drugega letnika, preveri uspešnost doseganja potrebne usposobljenosti in znanja vajenca po načrtu izvajanja vajeništva (v nadaljevanju NIV). Preverjanje uspešnosti doseganja potrebne usposobljenosti in znanja vajenca se izvaja na podlagi:

- ~ načrta izvajanja vajeništva za posameznega vajenca,
- ~ vajeniškega dnevnika 1. in 2. letnika in
- ~ zbirnika ocen ali mnenj mentorja oziroma drugih oblik povratnih informacij o doseženih operativnih učnih ciljih do vmesnega preizkusa (v nadaljevanju zbirnik ocen).

Na vmesnem preizkusu se opravi tudi strokovna presoja delodajalca:

- ~ izpolnjevanje materialnih pogojev: prostor in oprema,
- ~ izpolnjevanje kadrovskih pogojev: pedagoško-andragoška usposobljenost mentorja, kompetence, ki jih izkazuje mentor, strokovna in pedagoško andragoška usposobljenost drugih izobraževalcev,
- ~ spodbudno delovno okolje (klima) za učenje (Navodila, 2018).

4.2.2 Sodelujoči pri vmesnem preizkusu

Pri vmesnem preizkusu so neposredne odgovornosti deljene med zbornico (nadzornikom), podjetjem (mentorjem), posredno pa vmesni preizkus zadeva tudi šola, saj je šola zadolžena za pripravo minimalnega standarda znanja. Podjetje je dolžno zagotoviti kakovostno učno mesto, mentor pa (kar določa 31. člen Zakona o vajeništvu 2017) redno spremljati usposabljanje in

napredek vajenca, nadzorovati vodenje dnevnika vajenca, oceniti pridobljene standarde usposobljenosti, predpisane z izobraževalnim programom, ter oceniti učni izid.

Navodila (2018) določajo, da preizkus poteka v delovnih prostorih, kjer se vajenec usposablja. Preizkus vodi nadzornik, zadolžen s strani referenčne zbornice. Nadzornik na podlagi pregleda dokumentacije in razgovora z mentorjem, vajencu določi delovni preizkus, izdelek ali storitev za vmesni preizkus. Delovni preizkus, izdelek ali storitev mora biti v skladu z operativnimi učnimi cilji, ki so dogovorjeni z načrtom izvajanja vajeništva do opravljanja vmesnega preizkusa. Vajenca se na vmesnem preizkusu ne ocenjuje, nadzornik le poda mnenje o uspešnosti doseganja potrebne usposobljenosti in znanja vajencev ter mnenje o strokovni presoji delodajalca. Mnenji o uspešnosti doseganja potrebne usposobljenosti in znanja in o strokovni presoji delodajalca sta sestavni del zapisnika o vmesnem preizkusu, s katerim so seznanjeni vajenec in mentor.

Nadzorniki pri vmesnem preizkusu uporabljajo formo zapisnika, skladno z Navodili. Vanj vpišejo vse delovne preizkuse, izdelke ali storitve, ki so jih določili vajencu. Hkrati podajo mnenje o doseganju kompetenc, kot kaže spodnja tabela 30:

Tabela 30: Rubrika »Doseganje kompetenc vajenca« v Zapisniku o opravljanju vmesnega preizkusa

Doseganje kompetenc vajenca	neustrezno	delno ustrezno	ustrezno	odlično
Strokovnost izbora in uporabe materialov, (živil), strojev, naprav in pripomočkov				
Strokovnost postopkov izvedbe				
Kakovost (uporabnost) izvedbe izvedenih delovnih preizkusov oziroma izdelka				
Upoštevanje higienskih, varstvenih, ekoloških in drugih predpisov				
Upoštevanje ekonomičnosti materiala, energije in časa				
Estetski izgled (dokumentacije, izdelka)				
Komuniciranje s sodelavci in uporaba strokovnega izrazoslovja				
Organiziranost in sistematičnost pri delu				
Pravilno in natančno vodenje vajeniškega dnevnika				
Strokovnost predstavitve opravljenih delovnih preizkusov oziroma izdelka in predlogov za izboljšave				

Na koncu nadzorniki podajo končno mnenje o uspešnosti doseganja potrebne usposobljenosti in znanja vajenca skladno z Načrtom izvajanja vajeništva: nadzornik označi eno izmed dveh trditev: (1) Vajenec/ka dosegla usposobljenost in znanje, za katere so se vajenec, delodajalec in šola obvezali s podpisom načrta izvajanja vajeništva. ali (2) Vajenec/ka izkazuje

pomanjkljivosti na področjih, kjer je nadzornik določil neustrezno doseganje pričakovanih kompetenc.

Ker pri vmesnem preizkusu ne gre za ocenjevanje (ne vajenca, ne mentorja oz. učnega mesta), sistem ne predvideva nobenih sankcij v primeru ugotovitve pomanjkljivosti. Nadzornik poda nasvete za izboljšanje, ne sme pa jih zahtevati. Regulator s tem izkazuje visoko stopnjo zaupanja do podjetij in mentorjev, saj v sistem ni vgradil nobenih varoval za zaščito vajenca in kakovosti dela mentorjev in podjetij sploh. To je vprašanje, ki ga bo v prihodnje še potrebno nagovoriti. Zakon o vajeništvu sicer v 46. členu določa izvajanje nadzora, vendar niti inšpektorat, pristojen za delo, niti inšpektorat, pristojen za izobraževanje nimata mandata za izvajanje nadzora nad tistim delom vsebine načrta izvajanja vajeništva, ki je v pristojnosti podjetja (inšpektorat, pristojen za izobraževanje, lahko izvaja zgolj nadzor na tistim delom vsebine načrta izvajanja vajeništva, ki je v pristojnosti šole).

4.2.3 Strokovne podlage, pripravljene s strani socialnih partnerjev

Vajeništvo, vključno z vmesnim preizkusom, je na nacionalni ravni dokaj ohlapno regulirano, zato se priprava strokovnih podlag in izvedbenih dokumentov pričakuje od ustanov in socialnih partnerjev, ki pri njem sodelujejo.

Gospodarska zbornica je v podporo podjetjem in šolam pripravila priporočilo (z naslovom Metodologija Načrta izvajanja vajeništva) za tekoče šolsko leto za pripravo Načrta izvajanja vajeništva ter dodala pojasnila, izpolnjen primer in obrazec (<https://www.gzs.si/vajenistvo/vsebina/PODJETJA-Informacije-za-podjetja/Na%C4%8Drt-izvajanja-vajeni%C5%A1tva>)

Omenjena metodologija je šolam in podjetjem v pomoč pri pripravi dokumentacije in dogovarjanju o izvajanju vajeniške oblike poklicnega izobraževanja. Ena ključnih – in gotovo najtežjih – nalog, ki ju morata opraviti šola in podjetje, je dogovor o delitve operativnih učnih ciljev. V tem dokumentu najdeta zelo jasne, in s primeri podprte, smernice.

Metodologija vsebuje tudi prilogo z naslovom *Zbirnik ocen operativnih učnih ciljev za vmesni preizkus*, ki je namenjena mentorju, da vajenca čim bolje pripravi na vmesni preizkus. S tem zbirnikom so na GZS skušali poskrbeti za logično povezavo med operativnimi cilji in vmesnim preizkusom.

V bodoče bo smiselno preveriti usklajenost strukture zapisnika, določenega na nacionalni ravni, saj za zdaj ta uskladitev v celoti še ni dosežena: poleg tega, da nadzornik poda mnenje o ravni doseganja nekaterih splošnejše definiranih kompetenc, zapisnik ne predvideva zapisa realiziranih učnih ciljev, ampak opis delovne naloge. Hkrati bi bilo smiselno preveriti tudi vsebinsko usklajenosti po celotni "vertikali": od operativnih ciljev določenih s programom izobraževanja, do katalogov PUD, izpitnim katalogom (nacionalna raven), prek minimalnega standarda znanja (določenega na ravni šole) do vmesnega preizkusa znanja (v odgovornosti zbornic) do zaključnega izpita (v odgovornosti šol).

4.2.4 Kako so potekale priprave na vmesne preizkuse?

Tu nas je zanimalo, kako so potekale priprave na vmesni preizkus pri delodajalcih koliko časa so trajale in ali so dobili vse potrebne informacije o izvedbi vmesnih preizkusov. Zbornice smo

vprašali, kako ocenjujejo usposabljanje nadzornikov za vmesni preizkus in usposobljenost nadzornikov za izvedbo vmesnih preizkusov. Tudi nadzornike smo vprašali, kako ocenjujejo usposabljanje izvedbo vmesnih preizkusov in katere izboljšave predlagajo za prihodnje.

Kaj menijo mentorji?

Priprave na vmesni preizkus so v podjetjih večinoma potekale tako, da je mentor (velikokrat v pogovoru z vajencem) določil delovna opravila – v 19 podjetjih je bilo tako (tabela 31). V 5 podjetjih so povedali, da se na vmesni preizkus niso pripravljali, saj da je vsakodnevna praksa v podjetju priprava na vmesni preizkus. V 5 podjetjih v času izvajanja intervjujev še niso imeli vmesnega preizkusa.

Časovno so priprave na vmesni preizkus potekale različno, v enem podjetju 2 uri, v drugem podjetju 14 dni, v tretjem podjetju postopoma, vendar skupaj 1 mesec. 10 mentorjev pa je povedalo, da pri njih poteka učenje skozi delo vsak dan in da posebne priprave niso bile potrebne.

V večini podjetij se strinjajo, da so dobili vse potrebne informacije za izvedbo vmesnih preizkusov. Izjema sta 2 podjetji, kjer je v enem primeru prišlo do zapleta z obveščanjem, v drugem primeru pa bi si želeli informacij še več. Predvsem bi si želeli nabor možnih nalog za preizkus.

Tabela 31: Priprave na vmesni preizkus – mentorji v podjetjih

Kategorija	Program Gastronomske in hotelske storitve	Program Mizar	Program Oblikovalec kovin - orodjar	Skupaj
Določili delovna opravila za vmesni preizkus	6	2	11	19
Nismo se pripravljali	/	/	5	5
Predstavitev poteka vmesnega preizkusa	/	/	1	1
V času intervjuvanja še niso imeli vmesnega preizkusa	/	5	/	5

Kaj menita zbornici?

Na obeh zbornicah ocenjujejo, da je bilo usposabljanje nadzornikov za izvedbo vmesnih preizkusov ustrezno. Na GZS so organizirali usposabljanje z lastnimi strokovnjaki (tudi za predstavnike OZS), na katerega so povabili tako nadzornike kot mentorje. Na srečanju so:

- ~ udeležence seznanili z zakonodajo, ki ureja področje opravljanja vmesnih preizkusov,
- ~ predstavili so jim način izvedbe preizkusa, terminski načrt, vsebino ter dokumentacijo za vmesni preizkus,
- ~ mentorje in nadzornike so pozvali, da skupaj razpravljajo o morebitnih delovnih preizkusih, ki jih bo vajenec izvedel na vmesnem preizkusu. Mentorji so dobili navodila, da skupaj z vajencem pripravijo do 5 predlogov delovnih preizkusov za vmesni preizkus,

- ~ predstavili so jim tudi možne kriterije strokovnega pogovora in načina podaje svojega mnenja vajencem in mentorjem.

Na OZS in GZS so izvajali tudi individualno svetovanje za tiste, ki se usposabljanja niso mogli udeležiti oziroma so potrebovali dodatna pojasnila. Na GZS pa so povedali, da bodo naslednje leto pri usposabljanju dali še večji poudarek na operativno izvedbo vmesnih preizkusov in na konkretne rešitve, ki so jih pridobili v tem letu. Opozarjajo pa, da velik finančni del, ki se nanaša na vmesne preizkuse, krijejo iz lastnih sredstev. Želeli bi, da jih država pri tem bolj podpre. Na OZS predlagajo naslednje dodatne vsebine pri usposabljanju nadzornikov:

- ~ varstvo pri delu in ekologija,
- ~ obravnava nalog oziroma delovnih preizkusov za vmesni preizkus z vidika določanja minimalnih kriterijev in nivoja težavnosti,
- ~ priprava enotne naloge za izdelek oziroma storitev in delovni preizkus za vsak posamezen izobraževalni program,
- ~ priprava dokumentacije za vmesni preizkus za vsak izobraževalni program,
- ~ vodenje vajeniškega dnevnika kot pomembnega segmenta izobraževalnega programa.

Kaj menijo nadzorniki vmesnih preizkusov?

Iz tabele 32 je razvidno, da nadzorniki ocenjujejo priprave na izvedbo vmesnih preizkusov kot dobre (5 nadzornikov) oziroma zelo dobre (2 nadzornika). 5 nadzornikov je pohvalilo, da sta bila na pripravah za izvedbo vmesnih preizkusov dobro predstavljena namen in vrednotenje vmesnih preizkusov. 2 nadzornika sta pohvalila kakovost dokumentacije za vmesni preizkus, 1 nadzornik je pohvalil organizacijo priprav na vmesne preizkuse.

Tabela 32: Pozitivni vidiki usposabljanja oziroma priprav za izvedbo vmesnega preizkusa

Kategorija	Primer enot kodiranja	f
Predstavitev namena in načina vrednotenja	Predstavitev novega načina ocenjevanja oz. nadzorovanja vajencev. Izmenjava dosedanjih mnenj.	5
Kakovost dokumentacije	Dokaj jasna navodila za pristop k izvedbi preizkusa in pa tudi dana je bila dobra dokumentacija.	2
Organizacija	Organizacija, kontakti z mentorji.	1

Predlogi za izboljšanje priprav na izvedbo vmesnih preizkusov, ki jih predlagajo nadzorniki so:

- ~ predvideti bi bilo potrebno tudi pogovor s predstavnikom šole,
- ~ bolj natančno bi bilo potrebno opredeliti, kaj so ustrezne naloge za delovni preizkus,
- ~ izmenjati bi si bilo potrebno kriterije za vrednotenje oziroma bi jih bilo potrebno poenotiti,
- ~ nadzorniki si želijo več informacij o podjetju, v katerem bodo izvedli vmesni preizkus.

Ugotovitve in komentar

Med sogovorniki prevladuje splošno strinjanje, da so bile priprave na izvedbo vmesnih preizkusov dobre in ustrezne. Mentorji v podjetjih so dobili prave in pravočasne informacije,

nadzorniki vmesnih preizkusov pravijo, da so bili dobro pripravljeni na izvedbo. Kot pozitivno se je izkazalo, da so bili na pripravah za izvedbo vmesnih preizkusov skupaj tako mentorji vajencev kot nadzorniki vmesnih preizkusov.

Na GZS, ki so organizirali skupno usposabljanje za vse udeležene, ugotavljajo, da je takšen pristop k usposabljanju smiselno ponoviti tudi naslednje leto, pri čemer se bojo še bolj osredotočili na operativno izvedbo vmesnih preizkusov in na konkretne rešitve, primere dobre prakse, ki so se izkazali v tem letu.

Na OZS predlagajo, da bi pri zasnovi vmesnih preizkusov, pri pripravah na preizkuse in pri pripravi dokumentacije dali večji poudarek na varstvu pri delu in ekologiji. Po njihovo bi bilo smiselno opredeliti kriterije in standarde za presojo. Menijo tudi, da bi k poenotenju standardov in kriterijev pripomogel primer pripravljene enote naloge, izdelka ali storitev za delovni preizkus za vsak izobraževalni program posebej (z opredeljenimi standardi znanja in kriteriji za vrednotenje). Takšen primer bi služil kot vzorec za pripravo drugih delovnih preizkusov znotraj posameznega izobraževalnega programa. V kolikor bi se odločili za pripravo omenjenih modelov, je potrebno paziti, da jih ne bi brez kritičnega premisleka enoznačno prenašali pri opredeljevanju drugih delovnih opravil. Če bi se to zgodilo, bi ti modeli bolj ovirali kot spodbujali kakovostno izvedbo vmesnih preizkusov.

Na OZS opozarjajo še, da je v okviru priprave na vmesni preizkus potrebno posvetiti posebno pozornost vajeniškim dnevnikom. Da so vajeniški dnevniki nevralgična točka, smo ugotovili že v evalvaciji področja spremljanje in ocenjevanje znanja. Na CPI skupaj z eno od pilotnih šol že iščemo rešitve, kako vajeniški dnevnik posodobiti, da bo bolj služil spremljanju vajenčevega napredka.

Na obeh zbornicah opozarjajo, da je priprava in izvedba vmesnih preizkusov velik finančni zalogaj in da bi pričakovali večjo podporo države.

4.2.5 Kako mentorji, nadzorniki in predstavniki zbornic ocenjujejo izvedbo vmesnih preizkusov?

Kaj menita zbornici?

Na obeh zbornicah so zadovoljni z letošnjo izvedbo vmesnih preizkusov. Informiranje je bilo pravočasno, izvedba vmesnih preizkusov je, kot pravijo, kakovostno potekala:

»od začetne komunikacije z delodajalcem in vajencem preko dobrega nadzora izvedbe vmesnih preizkusov, do zaključka in svetovanja vajencu«.

Na obeh zbornicah so pohvalili tudi dobro sodelovanje med šolo, delodajalci, nadzorniki, zbornicama in vajenci. Na GZS so izpostavili, da je bilo smiselno, da so mentorji sodelovali pri naboru delovnih preizkusov, saj so točno vedeli, kateri delovni postopki so takrat v podjetju aktualni in so tako lahko prilagodili vmesne preizkuse trenutnim delovnim procesom.

Glede izboljšanja izvedbe vmesnih preizkusov se na obeh zbornicah strinjajo, da je v prihajajočem letu potrebno posvetiti pozornost poenotenju in dvigu kriterijev za določanje ter vrednotenje delovnih preizkusov na vmesnih izpitih (tabela 33). Na OZS še opozarjajo, da je

potrebno iskati vzvode, da se pri mentorjih ozavešči pomen uporabe NIV ter iskati poti za dvig kakovosti vajeniških dnevnikov:

»Za izboljšanje vajeniških dnevnikov bo potreben večji angažma vseh deležnikov v izobraževalnem procesu. Od mentorja v šoli, ki poda vajencu prve napotke glede vsebine in uporabe dokumentacije, ter pisanja dnevnika, do mentorjev v podjetju, ki bodo morali biti bolj vztrajni, da bi se to izboljšalo«.

Opozorili so še na dvig kakovosti dokumentacije za izdelek/storitev oziroma delovni preizkus. Ugotavljajo, da:

»se je posamezna dokumentacija precej razlikovala ena od druge. Od zelo kakovostno pripravljene dokumentacije z risbami, krojnimi listi, opisom tehnološkega postopka in kalkulacijami, do precej pomanjkljive dokumentacije, ki je bila praktično neuporabna.«

Na OZS predlagajo tudi, da bi se informacijsko podporno okolje, ki ga uporabljajo za informiranje in organizacijo vajeništva nadgradilo tako, da bi se lahko uporabljalo na nacionalni ravni za vse vaje.

Tabela 33: Izboljšave za izvedbo vmesnih preizkusov

Kategorija	OZS	GZS	Skupaj
Povečanje pomembnosti varovanju zdravja in varstva pri delu s poudarkom na ekologiji	1	/	1
Poenotenje in dvig kriterijev za delovne preizkuse	1	1	2
Dvig kakovosti vajeniških dnevnikov	1	/	1
Dvig kakovosti dokumentacije za izdelek/storitev oziroma delovni preizkus	1	/	1
Podporno okolje za pomoč pri informiranju in organizaciji vmesnih preizkusov	1	/	1
Vzpodbuditi uporabo Načrta izvajanja vajeništva (NIV)	/	1	1

Kaj menijo nadzorniki vmesnih preizkusov?

6 nadzornikov meni, da so bili vmesni preizkusi izvedeni ustrezno in ni potrebno izboljšav. 2 nadzornika menita, da so bili izvedeni deloma ustrezno in predlagata naslednje izboljšave:

- ~ določiti konkreten nabor delovnih nalog,
- ~ *»Menim, da je za mizarje zahteva, da mentor pripravi pet izdelkov, od katerih potem nadzornik izbere tri, ki naj bi jih nato vajenec v 60 min izvedel, nerealno. V praksi se je pokazalo, da dijak lahko v eni uri izvede neko zaporedje faz obdelave, katere potem v razgovoru tudi obrazloži.«.*
- ~ *»Smatram, da je možno izvesti vmesne preizkuse in tudi nadzor z več vajenci hkrati, je pa potrebno imeti na voljo zadostno število orodja in opreme.«*

Kaj menijo mentorji?

V 9 podjetjih, v času intervjuja, še ni bil izveden vmesni preizkus, zato na vprašanje niso odgovarjali. V 20 podjetjih se strinjajo, da je bil način izvedbe vmesnega preizkusa ustrezen. En mentor je predlagal, da bi se vmesnega preizkusa lahko udeležil tudi predstavnik šole in

vajencu zastavil kakšno teoretično vprašanje. V enem podjetju pa z izvedbo niso bili preveč zadovoljni, predvsem so pričakovali, da bo vmesni preizkus bolj zahteven.

Ugotovitve in komentar

Večina vpletenih v vmesne preizkuse se strinja, da je bila letošnja izvedba dobra. Informiranje je bilo pravočasno, izvedba je potekala brez večjih težav. Priporočila za dvig kakovosti vmesnih preizkusov so zelo smiselna. Predvsem je potrebno do naslednje izvedbe vmesnih preizkusov delati na:

- ~ poenotenju in dvigu kriterijev za določanje in vrednotenje vmesnih preizkusov,
- ~ ozaveščanje o pomenu rabe NIV,
- ~ dvigu kakovosti vajeniških dnevnikov,
- ~ poenotenju in dvigu kakovosti dokumentacije za delovni preizkus.

4.2.6 Ali je Zapisnik o opravljanju vmesnega preizkusa ustrezen instrument?

Kaj menita zbornici?

Na obeh zbornicah se strinjajo, da je Zapisnik o opravljanju vmesnega preizkusa dobro pripravljen in da omogoča vpogled v usposobljenost vajencev in preglednost nad kakovostjo pogojev, v katerih vajenci opravljajo vajeništvo v posameznem podjetju. Na GZS opažajo, da je bila odločitev, da je zapisnik na kopirnem papirju dobra, saj je nadzornikom prihranjen čas za izpolnjevanje; zapisnik izpolni enkrat »...vajenec in podjetje pa vseeno dobita enako kopijo zapisa«.

S strani zbornic so 3 predlogi za izboljšavo zapisnika oziroma izboljšanje njegove funkcije:

- ~ *»Predlagamo, da se zapisniku, kot obvezni del vmesnega preizkusa, doda kopija dokumentacije, ki jo vajenec v sodelovanju z mentorjem pripravi pred vmesnim preizkusom. S tem bi dvignili nivo pomembnosti, ki jo ima dokumentacija pri izdelku oziroma storitvi.«*
- ~ *Spodbujanje nadzornikov k čim bolj podrobnim opisom opomb v zapisniku. »Širši in bolj poglobljen opis daje boljši splošni vpogled na izvedbo vmesnega preizkusa, tudi za tiste, ki na vmesnem preizkusu niso bili prisotni.«*
- ~ *Usmerjanje nadzornikov v preverjanje razumevanja njihovih ocen pri vajencih. »Glede na to, da vajenci dobijo 1 izvod zapisnika, morajo nadzorniki preveriti, ali tudi vajenci razumejo, na kateri del se nanaša njihova ocena/mnenje. Le če bodo vajenci točno vedeli, kaj so nadzorniki opazili, bodo lahko svoje veščine v prihodnje še izboljšali in tako še bolj uspešno opravljali svoje delovne naloge.«*

Kaj menijo nadzorniki vmesnih preizkusov?

Nadzornike smo prosili za mnenje o ustreznosti vsake postavke za vrednotenje v Zapisniku o opravljanju vmesnega preizkusa.

5 nadzornikov pravi, da so postavke v rubriki »Doseganje kompetenc vajenca« razumljive in da so vedeli, kako pri posamezni postavki vrednotiti napredek oz. dosežke vajenca. 1 nadzornik

meni, da kriteriji niso najbolj posrečeni. Sam bi predlagal, da se ocene ovrednotijo pisno in sicer zgolj tri merila: ne dosega zastavljenih ciljev, viden napredek učnega procesa ter ustrezno razume in obvlada zahtevano kompetenco.

Drugi nadzornik, ki meni, da nekateri kriteriji niso razumljivi, pojasni, da lahko pride do nedorečenosti pri vrednotenju kriterija Izbor materiala. V njihovem podjetju namreč vajenec ne more vstopati v skladišče, da bi si lahko sam izbral material. Material je že določen v delovnem nalogu in ga na delovno mesto dostavi skladiščnik. Za takšne primere predlaga, da se lahko rubrika pusti tudi prazna.

5 nadzornikov meni, da so v rubriki »Mnenje nadzornika o delodajalcu in mentorju« vključeni vsi potrebni elementi. Nadzornik, ki se je sicer strinjal, da so v rubriko »Mnenje nadzornika o delodajalcu in mentorju« vključeni vsi potrebni elementi, je predlagal:

»Dodal bi, ustreznost pedagoškega gradiva za dosego Operativnih učnih ciljev oz. ustreznost pisne priprave na delovno nalogo.«

Preostala 2 nadzornika, ki nista mnenja, da so v rubriki »Mnenje nadzornika o delodajalcu in mentorju« vključeni vsi potrebni elementi, sta predlagala:

~ *»Menim, da bi bila smiselna priporočila delodajalca vendar samo, če bi jih ta upošteval oz. bi mentor imel možnost v okviru poteka vajeništva le tega nenehno izboljševati.«*

~ Dodati postavke iz načrta izvajanja vajeništva.

7 nadzornikov se strinja, da so postavke (Zbirnik ocen operativnih učnih ciljev, Materialni pogoji – prostor, oprema, Kadrovski pogoji, Delovno okolje) v Zapisniku razumljive in so vedeli, kako posamezno postavko vrednotiti.

Ugotovitve in komentar

Na zbornicah menijo, da je Zapisnik o opravljanju vmesnega preizkusa ustrezen instrument za ugotavljanje vajenčeve usposobljenosti in znanja. S tem se strinjajo tudi nadzorniki. Predstavniki zbornic in nadzorniki so podali nekaj predlogov za dvig kakovosti zapisnika in izvedbe vmesnih preizkusov:

~ V izvedbo in vrednotenje vmesnih preizkusov je potrebno smiselno vključiti dokumentacijo, ki jo vajenec v sodelovanju z mentorjem pripravi pred vmesnim preizkusom. S tem bi dvignili nivo pomembnosti, ki jo ima dokumentacija pri izdelku oziroma storitvi.

~ Spodbujanje nadzornikov k čim bolj podrobnim opisom opomb v zapisniku:

»Širši in bolj poglobljen opis daje boljši splošni vpogled na izvedbo vmesnega preizkusa, tudi za tiste, ki na vmesnem preizkusu niso bili prisotni.«

~ Usmerjanje nadzornikov v preverjanje razumevanja njihovih ocen pri vajencih:

»Glede na to, da vajenci dobijo 1 izvod zapisnika, morajo nadzorniki preveriti, ali tudi vajenci razumejo, na kateri del se nanaša njihova ocena/mnenje. Le če bodo vajenci točno vedeli, kaj so nadzorniki opazili, bodo lahko svoje veščine v prihodnje še izboljšali in tako še bolj uspešno opravljali svoje delovne naloge.«

- ~ V kolikor kakšnega kriterija ni mogoče vrednotiti (zaradi specifik del v posameznem podjetju) mora obstajati možnost, da se tistega kriterija ne vrednoti in v opombi zapiše vzrok, zakaj se kriterija ni vrednotilo.
- ~ Priporočljivo bi bil razmislek, kako še bolj povezati NIV in vmesni preizkus.

4.2.7 Kakšna je usposobljenost vajencev?

Kaj pravi analiza zapisnikov o opravljanju vmesnih preizkusov?

Čeprav se vmesni preizkusi ne ocenjujejo, je v Zapisniku o opravljanju vmesnega preizkusa predvideno, da nadzornik poda mnenje o doseganju nekaterih kompetenc, in sicer tako, da označi raven usposobljenosti z besedo: neustrezno, delno ustrezno, ustrezno in odlično. V analizi smo v namene evalvacije tem opisom dodali številčne vrednosti: 1 - neustrezno, 2 - delno ustrezno, 3 - ustrezno in 4 - odlično. V nadaljevanju je vrednotenje usposobljenosti vajencev predstavljeno v številčnih vrednostih.

Pregled aritmetičnih sredin (tabela 34) vrednotenja doseganja usposobljenosti in znanja vajencev na vmesnih preizkusih za vse tri izobraževalne programe skupaj pokaže, da je bil v povprečju najvišje vrednoten kriterij Komuniciranje s sodelavci in uporaba strokovnega izrazoslovja (3,53). Temu kriteriju sledi Upoštevanje higienskih, varstvenih, ekoloških in drugih predpisov (3,51). Najnižje sta bila vrednotena kriterija Pravilno in natančno vodenje vajeniškega dnevnika (3,36) in Strokovnost izbora in uporabe materialov, (živil), strojev, naprav in pripomočkov (3,30).

Tabela 34: Doseganje kompetenc vajencev (M)

Doseganje kompetenc vajenca	M
Komuniciranje s sodelavci in uporaba strokovnega izrazoslovja	3,53
Upoštevanje higienskih, varstvenih, ekoloških in drugih predpisov	3,51
Estetski izgled (dokumentacije, izdelka)	3,48
Organiziranost in sistematičnost pri delu	3,47
Kakovost (uporabnost) izvedbe delovnih preizkusov oziroma izdelka	3,45
Strokovnost predstavitve opravljenih delovnih preizkusov oziroma izdelka in predlogov za izboljšave	3,41
Upoštevanje ekonomičnosti materiala, energije in časa	3,40
Strokovnost postopkov izvedbe	3,38
Pravilno in natančno vodenje vajeniškega dnevnika	3,36
Strokovnost izbora in uporabe materialov, (živil), strojev, naprav in pripomočkov	3,30

Skupno povprečje vrednotenih kriterijev in vrednotenje kriterijev znotraj posameznega izobraževalnega programa (tabela 35) pokaže da:

- ~ so bili vajenci v izobraževalnem programu Oblikovalec kovin-orodjar v vseh kriterijih vrednoteni višje od skupnega povprečja. Vajenci v tem izobraževalnem programu so se najbolj približali povprečju pri kriteriju Pravilno in natančno vodenje vajeniškega dnevnika (3,45 – skupno povprečje je 3,36).
- ~ so bili vajenci v izobraževalnem programu Mizar v vseh kriterijih vrednoteni višje od skupnega povprečja. Vajenci so se najbolj približali povprečju pri kriteriju Pravilno in natančno vodenje vajeniškega dnevnika (3,45 – skupno povprečje je 3,36).
- ~ vajenci v izobraževalnem programu Gastronomske in hotelske storitve so bili po vseh kriterijih vrednoteni nižje od skupnega povprečja. Povprečju so se najbolj približali pri kriteriju Pravilno in natančno vodenje vajeniškega dnevnika (3,33 – skupno povprečje je 3,36).

Tabela 35: Doseganje kompetenc vajencev (M) – po izobraževalnih programih in skupaj

Doseganje kompetenc vajenca	M - GHS ¹⁸	M - Mizar	M - OKO ¹⁹	Skupaj
Strokovnost izbora in uporabe materialov, (živil), strojev, naprav in pripomočkov	3,00	3,73	3,27	3,30
Strokovnost postopkov izvedbe	2,92	3,64	3,45	3,38
Kakovost (uporabnost) izvedbe delovnih preizkusov oziroma izdelka	3,00	3,64	3,55	3,45
Upoštevanje higienskih, varstvenih, ekoloških in drugih predpisov	3,17	3,73	3,56	3,51
Upoštevanje ekonomičnosti materiala, energije in časa	3,17	3,55	3,42	3,39
Estetski izgled (dokumentacije, izdelka)	3,17	3,80	3,50	3,48
Komuniciranje s sodelavci in uporaba strokovnega izrazoslovja	3,08	3,64	3,66	3,52
Organiziranost in sistematičnost pri delu	3,17	3,64	3,53	3,47
Pravilno in natančno vodenje vajeniškega dnevnika	3,33	3,45	3,34	3,36
Strokovnost predstavitve opravljenih delovnih preizkusov oziroma izdelka in predlogov za izboljšave	2,92	3,72	3,48	3,41

K oceni doseganja kompetenc vajencev so lahko dali nadzorniki opombe. Največkrat, desetkrat, so nadzorniki komentirali doseganje ciljev oziroma kompetentnosti vajenca. Opombe so šle v smeri pohval, da vajenec pozna delovne procese in se znajde v delovnem okolju. Osemkrat so nadzorniki pohvalili delovno okolje, v katerem vajenci delajo (ustrezni pogoji za delo, poskrbljeno za varnost, urejenost delavnic ...), petkrat so pohvalili odnose v kolektivu. Petkrat pa so nadzorniki opozorili na pomanjkljivosti v vajeniških dnevnikih: izpostavili so pomen urejenosti dnevnika ali njihovega doslednega vodenja.

¹⁸ Gastronomske in hotelske storitve.

¹⁹ Oblikovalec kovin-orodjar.

Nadzorniki so podali tudi nekaj opozoril ali predlogov:

- ~ V štirih primerih je nadzornik opozoril, da je praksa ozko usmerjena v kompetence, ki jih potrebuje le tisto podjetje, kjer je vajenec na praksi.
- ~ V enem primeru je nadzornik opozoril, da je potrebno z vajencem več delati na pozitivni samopodobi in komunikaciji.
- ~ V dveh primerih je nadzornik predlagal, da se vajenca ponovno sezani z osnovno opremo za delo oziroma, da je potrebno vajenca bolj usposablјati za določen sklop dela.
- ~ V enem primeru je nadzornik opozoril, da potrebuje vajenec več pozornosti, v enem primeru pa, da je potrebno vajenca vključiti v več delovnih procesov.
- ~ V dveh primerih je nadzornik opozoril, da je potrebno vajencem pustiti več samostojnosti pri delu.
- ~ V enem primeru je nadzornik opozoril na pomanjklјivosti v izražanju vajenca in da vajencu primanjkuje teoretičnega znanja.

Ne glede na pripombe, so se nadzorniki glede vseh zapisnikov (56 ali 100 %) strinjali, da vajenci dosegajo usposobljenost in znanje, za katere so se vajenec, delodajalec in šola obvezali s podpisom načrta izvajanja vajeništva.

Nadzorniki so se za vseh 56 ali 100% podjetij strinjali, da imajo mentorji kadrovske pogoje, torej pedagoško andragoško izobrazbo in da imajo podjetja urejene materialne pogoje – opremo.

V 53 ali 96,4 % podjetjih so nadzorniki ocenili, da so prejeli v vpogled urejen zbirnik ocen operativnih učnih ciljev. V 2 podjetjih sta nadzornika zbirnik ocen ocenila kot neurejen.

Ugotovitve in komentar

Spodbudna je ugotovitev, da so nadzorniki za vsa podjetja ocenili, da vajencem zagotavljajo kakovostna učna mesta. Tudi skupno mnenje nadzornikov o ravni usposobljenosti vajencev je relativno spodbudna, saj v nobenem primeru niso podali negativnega mnenja. Kot že omenjeno, pa bi veljalo predvideti ukrepe (npr. svetovanje, dodatno preverjanje, prekinitev vajeniške pogodbe), ki bi sledili, če bi nadzornik ugotovil, da podjetje ne zagotavlja ustreznih pogojev za kakovostno učenje vajenca, ali če bi ugotovil, da vajenec ne izkazuje minimalno ustrezne stopnje usposobljenosti.

Posebno pozornost bi bilo potrebno nameniti tudi vajencem in podjetjem, ki pokrivajo področje gastronomskih in hotelskih storitev, saj so tam skupne ocene najnižje in nižje od skupnega povprečja. Hkrati bi bilo smiselno graditi na dobrih izkušnjah tistih podjetij, s katerih prihajajo najbolj usposobljeni vajenci in poskrbeti za izmenjavo praks in učenje drug od drugega.

4.2.8 Sklepni komentar k evalvacijskemu področju Vmesni preizkusi

Splošna ocena, ki jo je o vmesnih preizkusih mogoče podati na osnovi rezultatov pričujoče evalvacije, je *pozitivna*: priprave vajencev in nadzornikov na preizkus so potekalo dobro, ravno tako sama izvedba. Tudi ugotovitve nadzornikov o doseganju ustrezne ravni usposobljenosti vajencev in ustreznosti učnih mest so pozitivne.

Podrobnejša analiza rezultatov pa pravi takole:

- ~ Priprave na vmesni preizkus so večinoma potekale tako, da je mentor (v več primerih skupaj z vajencem) *določil delovna opravila, med katerimi je na vmesnem preizkusu izbral nadzornik. Ta pristop so pozitivno ocenili na zbornici in tudi nadzorniki sami. V petih podjetjih priprav ni bilo, česar pa ne moremo oceniti kot primerno prakso, saj – četudi morda vajenec svoje delo dobro opravlja, je smiselno vajencu dati priložnost, da reflektira svojo dosedanje učno pot in dosežene ter še ne dosežene učne cilje, da poveže znanje, ki ga je pridobil v šoli z učenjem ob delu v podjetju.*
- ~ Usposabljanje za nadzornike vmesnih preizkusov je pripravila in financirala GZS. Individualna svetovanja pa so potekala ločeno po zbornicah. Kot navajajo, so pridobili dragocene izkušnje, ki jih bodo naslednje leto vključili v priprave in usposabljanja. *Opozarjajo pa, da imajo za priprave in usposabljanja zelo omejene finančne vire.*
- ~ Tudi nadzorniki so usposabljanje ocenili kot ustrezno, je pa eden med njimi podal zanimiv predlog, in sicer da bi bilo koristno, če bi se *usposabljanju pridružil tudi predstavnik šole. Slišati je bilo tudi predlog, da bi bilo koristno, če bi bila tako delovna opravila za preizkus kot tudi kriteriji za vrednotenje natančneje opredeljeni.*
- ~ Sogovorniki se strinjajo, da je ključni izziv zagotavljanje ustrezne in primerljive ravni kakovosti vmesnih preizkusov glede na podjetja in stroke. Pri eni zbornici poudarjajo, da bi *bilo potrebno pripraviti takšno dokumentacijo za vmesni preizkus, ki bi bila sicer dovolj fleksibilna, a bi hkrati omogočala podati bolj poenoteno sliko o kakovosti vmesnega preizkusa in usposobljenosti vajencev.*
- ~ S samo izvedbo vmesnih preizkusov so bili zadovoljni tako sogovorniki z zbornic, kot tudi s podjetij in nadzorniki. Zbornici sta izpostavili *kakovostno sodelovanje med vsemi udeleženi* in ocenili kot primerno prakso sodelovanje mentorja z nadzornikom pri izboru delovnega opravila za preizkus. Ena izmed zbornic hkrati tudi predlaga, da bi vložili dodaten napor v poenotenje kriterijev za vrednotenje vajenčeve usposobljenosti.
- ~ Tako zbornici kot nadzorniki pa se strinjajo, da *je potrebno načrt izvajanja vajeništva in dnevnik bolje umestiti v vmesni preizkus. Nekateri nadzorniki še posebej poudarjajo, da je kakovost dnevnikov zelo različna, zaradi česar je v njihovo pripravo potrebno vložiti več navora. Iz nadzorniških vrst prihaja tudi pomembno opozorilo, da bo potrebno podjetja dodatno spodbuditi k temu, da se bodo pri delu z vajenci bolj opirali na načrt izvajanja vajeništva.*
- ~ Zapisnik o opravljanju vmesnega preizkusa večina sogovornikov ocenjuje kot primerne, bi si pa na eni izmed zbornic želeli, da bi mu bilo priloženo več dokumentacije o opravilih, izvedenih na preizkusih. Izvemo tudi, da so bili zapisniki dokaj neenotno pripravljeni, nekateri zelo informativni, drugi skopi. Pri zbornicah izpostavljajo tudi velik pomen

nadzornika, ki mora vajencu po opravljenem preizkusu podati celovito povratno informacijo, ki mu bo v bodoče v pomoč pri izboljšanju svoje usposobljenosti.

- ~ *S formo zapisnika so večinoma zadovoljni tudi nadzorniki.* Srečamo pa posamična mnenja, ki izražajo potrebo po oblikovanju enotnejših kriterijev za vrednotenje usposobljenosti, po tesnejši povezanosti med načrtom izvajanja vajeništva in vmesnim preizkusom (da se dodajo v zapisnik postavke iz NIV) in po vključitvi obsežnejše dokumentacije o izvedenih delovnih opravilih.

Tovrstnim opozorilom velja posvetiti posebno pozornost. Ker je vajeništvo še v začetni fazi razvoja, je pričakovano, da so sogovorniki zadovoljni, če vsi postopki in usklajevanja med akterji dobro potekajo, saj je to izziv. V manjši meri izpostavljajo vprašanje vsebinske usklajenosti preverjanja kompetenc, ki jih predvideva formular zapisnika za vmesni preizkus, z operativnimi cilji v NIV, ki jih morajo realizirati mentorji v podjetju v času pred vmesnim preizkusom. Zapisnik sicer vključuje navodilo, da se delovni preizkus določi vajencu na podlagi pregleda vajeniškega dnevnika in zbirnika ocen operativnih učnih ciljev, vendar se od nadzornika ne pričakuje, da poda mnenje o doseganju operativnih učnih ciljev, niti se ne predvideva, da bi nadzornik preveril tudi teoretične podlage, vezane na izbrane delovne preizkuse. Kot ustrezno pa lahko ocenimo rešitev, da nadzornik spremlja tudi mehke veščine oziroma odnosni vidik kompetenc.

O kakovosti usposobljenosti vajencev je težko podati objektivno oceno, saj so mnenja, ki so jih podali nadzorniki delna (pokrivajo le ožji nabor širše zasnovanih kompetenc v zapisniku, ne pa tudi operativnih učnih ciljev, zapisanih v NIV) in subjektivna (zaradi odsotnosti kriterijev za ocenjevanje kakovosti izvedbe delovnega opravila). Če želijo tako zbornice kot država natančnejši vpogled v kakovost naučenega, bo potrebno slediti zgoraj omenjenim opozorilom o tesnejši povezanosti NIV in vmesnega preizkusa ter s tem tudi zagotovitvi kakovostnejše priprave vajencem na zaključni izpit.

Ne glede na to, pa sta spodbudna podatka, da so nadzorniki vsa učna mesta ocenili kot primerna in da v nobenem primeru ravni usposobljenosti vajencev niso ocenili kot neprimerne. Bo pa posebno pozornost potrebno nameniti vajencem in podjetjem, ki pokrivajo področje gastronomskih in hotelskih storitev, saj so tam skupne ocene usposobljenosti najnižje.

5 ZAKLJUČKI

Namen spremljanja vajenčevega napredka je po eni strani vezan na ugotavljanje ravni razvitosti vajenčevih kompetenc, na drugi strani pa je sredstvo za ugotavljanje in zagotavljanje kakovosti vajeniške oblike izobraževanja. Obeh vlog oziroma namenov se zavedajo tako šole kot podjetja, ju je pa potrebno še okrepiti.

Organizator PUD-a ima ključno vlogo pri spremljanju vajenčevega napredka in predstavlja most med šolo in podjetjem. Do enake ugotovitve smo prišli tudi v prvi spremljavi. Organizatorji spremljajo vajence s pomočjo redne komunikacije in obiski na delovnem mestu. Večina spremlja vajence tudi z vidika doseganja ciljev strokovnih modulov, saj so v poskusu organizatorji PUD-a večinoma tudi učitelji strokovnih modulov. V primerih, ko so bili cilji celotnega strokovnega modula preneseni v podjetja, so učitelji strokovnih modulov v spremljanje vajenčevega napredka vključeni manj. Glede na učiteljevo odgovornost za končno oceno za posamezni strokovni modul, je potrebno nadalje razvijati izvedljive načine sodelovanja med učitelji in podjetji ter instrumente za spremljanje vajenčevega napredka.

Med šolo in podjetjem pri ocenjevanju beležimo sodelovanje, ki pa ga je potrebno okrepiti tudi z namenom krepitve kompetenčne naravnosti pri ocenjevanju. Učitelji se pri ocenjevanju znanja še nekoliko preveč osredotočajo na znanje, mentorji (ali učitelji praktičnega pouka znotraj strokovnih modulov) pa na ocenjevanje veščin, zato je smiselno ocenjevalne instrumente nadalje razvijati v smeri podpore celovitemu razvoju kompetenc.

Šole vlagajo veliko truda v pripravo podpornih gradiv za spremljanje napredka vajencev. Mentorji so šolam za to hvaležni. V izogib prevelike pošolanosti vajeniške oblike in s tem premajhne odzivnosti na potrebe podjetij, bi tudi na tem področju veljalo sodelovanje med šolo in podjetji še okrepiti. Pri snovanju načrta izvajanja vajeništva in vajenčevega dnevnika bi lahko imela večjo vlogo tako mentor kot vajenec. Načrt izvajanja vajeništva in vajeniški dnevnik sta ključna instrumenta usmerjanja vajenčevega učenja in spremljanja njegovega napredka, vendar njun potencial še ni dovolj izkoriščen. V podporo okrepitve njune vloge mora NIV nastati v sodelovanju med šolo, podjetjem in vajencem in s tem pri vseh krepiti občutek skupnega lastništva.

Določanje minimalnega standarda znanja za posamezne strokovne module s strani učiteljev oziroma strokovnih aktivov je za vajeniško obliko izobraževanja specifičen izziv. Ker (minimalni) standardi znanja v katalogih znanja (in katalogih praktičnega usposabljanja) niso opredeljeni na nacionalni ravni, so jih dolžne opredeliti šole same. Za vajeniško obliko izobraževanja, pa bi bilo smiselno, da jih opredelijo šole v sodelovanju s podjetji, saj je treba vključiti tudi tiste cilje, ki jih vajenci realizirajo na praktičnem usposabljanju v podjetju.

Vajenec, zlasti med ravnatelji in organizatorju PUD-a, ni prepoznan kot kompetentna oseba za samospremljavo. Za šolski sistem participacija dijaka/vajenca še predstavlja velik izziv, saj je prisotnega malo zavedanja o pomenu samovrednotenja in refleksije lastnega učenja, tako z vidika motivacije, učne uspešnosti kot tudi z vidika zmožnosti izgrajevanja lastne kariere.

Priprave na vmesni preizkus in njihova izvedba je ustrezna, tudi ugotovitve nadzornikov o doseganju ustrezne ravni usposobljenosti vajencev in ustreznosti učnih mest so pozitivne. Ključni izziv pri vmesnih preizkusih je zagotovitev enotnih kriterijev za vrednotenje ravni razvitosti vajenčevih kompetenc.

Kako naprej?

Uvodoma smo model ocenjevanja, ki naj bi se razvil v vajeniški obliki poklicnega izobraževanja (glej poglavje 2.2), umestili v delovno verzijo vizije razvoja vajeništva. V pričujoči evalvaciji smo skušali identificirati tudi odstopanja od vizije, da bi lažje opredelili ključne korake, ki jih moramo opraviti v prihodnje:

Model ocenjevanja naj temelji na zaupanju med socialnimi partnerji z jasno delitvijo in sprejemanjem odgovornosti.

Eden ključnih izzivov je uskladitev pravno-formalne ureditve, ki od šole terja pripravo minimalnega standarda znanja in učiteljem podeljuje pristojnosti na področju ocenjevanja znanja (v ožjem smislu podeljevanja ocen), s prenosom petdesetodstotnega deleža vseh ciljev izobraževanja na podjetja, ampak brez formalnih pristojnosti na področju ocenjevanja. Takšna ureditev zmanjšuje zaupanje do podjetij in jih postavlja v podrejeno vlogo. Sodelovanje je sicer potrebno in zaželeno, vendar zaradi tako postavljene ureditve ne more potekati v povsem partnerskem duhu.

Model ocenjevanja naj podpira pridobitev enakovrednega znanja, ne glede na obliko izobraževanja.

Izziv, ki je povezan s prejšnjim, pa izhaja iz pravno-formalne ureditve, ki zavezuje šole k opredelitvi minimalnega standarda znanja. Da bi omogočili partnerski odnos med šolo in podjetjem in hkrati skrbeli za enakovredno kakovost obeh oblik poklicnega izobraževanja, bi bilo smiselno minimalni standard opredeliti na nacionalni ravni.

Model ocenjevanja naj gradi na primerih obstoječega dobrega sodelovanja med podjetji, šolami in zbornicami.

Dve leti uvajanja in spremljanja vajeniške oblike je prineslo večjo prepoznavnost dobrih praks sodelovanja, kar nadaljnjemu razvoju vajeništva zelo koristi. Primeri kažejo, da je sodelovanje mogoče, da je kakovost mogoča in vse to deluje motivacijsko. Smiselno je nadaljnja prizadevanja usmeriti tudi v razvoj novih oblik mreženja med šolami in podjetji in tako omogočiti vzajemno učenje in razvoj inovativnih rešitev od spodaj navzgor.

Model ocenjevanja naj bo toliko individualiziran, da podpira vaječve vizijo nadaljnega kariernega razvoja, učenja in izobraževanja.

Na tej točki smo v Sloveniji še šibki. Da bi dosegli večjo raven individualizacije in vaječve participacije, moramo spremeniti svoj odnos do njiju in ju uveljaviti skozi individualiziran in sodelujoč način priprave načrta izvajanja vajeništva, ob njem pa razviti instrumente za (samo)spremljavo uresničevanja operativnih učnih ciljev ter širših dimenzij razvoja vaječvih kompetenc.

Model ocenjevanja je bo povezan z usposabljanjem mentorjev in mehanizmi za podporo in razvoj mentorstva.

Na osnovi pričujoče evalvacije je na področju usposabljanja mentorjev mogoče podati le delno ugotovitev: mentorji so bili tako s strani zbornic kot s strani šol deležni podpore in informiranja, ni pa še prišlo do celovite prenove usposabljanja mentorjev, ki bi lahko mentorje postavila v bolj partnersko pozicijo pri ocenjevanju v odnosu do učiteljev. To je področje, ki se trenutno še razvija in bo predmet nadaljnjih evalvacij, vsekakor pa ga je smiselno obravnavati skupaj z vprašanjem pristojnosti, ki smo ga odprli zgoraj pod točko ena.

6 LITERATURA

- Bizjak, C. (2006). Kako spreminjati vzorce razmišljanja in delovanja pri učiteljih. V: Sentočnik, S. idr. Vpeljevanje sprememb v šole. Konceptualni vidiki, str. 57-68. Ljubljana: Zavod RS za šolstvo.
- Dweck, C. S. (2017). Mindset. Changing the way you think to fulfil your potential. Robinson: Little Brown Book Group, London: UK.
- Holcar Braunauer, A. idr. (2017). Formativno spremljanje v podporo učenja. Nameni učenja in kriteriji uspešnosti. Ljubljana: Zavod RS za šolstvo.
- Javrh, P. (2013). Opisniki temeljnih zmožnosti – Priročna knjižica z navodili. Ljubljana: Andragoški center Slovenije.
- Klarič, T. idr. (2019). Podjetja pozdravljajo vajeništvo: prvo evalvacijsko poročilo o poskusnem izvajanju vajeništva. Ljubljana: Center RS za poklicno izobraževanje.
- Kroflič, R. (1997). Kurikulum. Raznovrstnost kurikularnega načrtovanja. V: Andragoška spoznanja, 3(1), 3-12. Pridobljeno: <https://revije.ff.uni-lj.si/AndragoskaSpoznanja/article/view/6671>
- Medveš, Z. (2006). Informativni in formativni nivo v kurikularnem načrtovanju. V: Vzgoja in izobraževanje, let. 37, št. 1, tematska številka (tema kompetence), str. 19-21. Ljubljana: Zavod RS za šolstvo.
- Mesec, B. (1998). Uvod v kvalitativno raziskovanje v socialnem delu. Ljubljana: Visoka šola za socialno delo.
- Metodologija Načrta izvajanja vajeništva: Gospodarska zbornica Slovenija, <https://www.gzs.si/vajenistvo/vsebina/PODJETJA-Informacije-za-podjetja/Na%C4%8Drt-izvajanja-vajeni%C5%A1tva>
- Milekšič, V. (2012). Priloga 2: Spremljanje in ocenjevanje. V: Ermenc Skubic, K. (ur.). Z evalvacijo do sprememb, str. 247-274. Ljubljana: Center RS za poklicno izobraževanje.
- Pravilnik o ocenjevanju znanja v srednjih šolah (Ur. l. RS, št. 60/10 in 30/18).
- Navodila za izvajanje vmesnih preizkusov (2018). Metodologija NIV, določena na 168. seji Strokovnega sveta RS za poklicno in strokovno izobraževanje, 16. 11. 2018
- Sentočnik, S. (2002). Opisni kriteriji. Vzgoja in izobraževanje 33/2, 26–34.

- Sentočnik, S. (2004). Zakaj potrebujemo opisne kriterije in kako jih pripravimo. Spremljanje in ocenjevanje, letnik 1, št. 1, str. 51–57; letnik 1, št. 2-3, str. 71–75, 2004. Nova Gorica: Melior, d. o. o, Založba EDUCA.
- Sentočnik, S. (2006). Vpeljevanje sprememb v šole – izziv za spodbujevalce sprememb. V: Sentočnik, S. idr. (2006). Vpeljevanje sprememb v šole. Konceptualni vidiki, str. 37-56. Ljubljana: Zavod RS za šolstvo.
- Sklep o uvedbi poskusa »Uvajanja vajeniške oblike izvedbe programov srednjega poklicnega izobraževanja«. 9. 1. 2017 (vir CPI).
- Sklep o uvedbi poskusa »Uvajanja vajeniške oblike izvedbe programov srednjega poklicnega izobraževanja«. 7. 3. 2017A (vir CPI).
- Zapisniku o opravljanju vmesnega preizkusa
- Zupanc, B. idr.(2007b). Načrt ocenjevanja znanja. Ljubljana: Center RS za poklicno izobraževanje.
- Zupanc, B. (2007a). Zaključni izpiti v novih programih srednjega poklicnega izobraževanja. Ljubljana: Center RS za poklicno izobraževanje.
- Zakon o vajeništvu (Ur. l. RS, št. 25/2017).

7 PRILOGE

PRILOGA 1: Delno evalvacijsko poročilo o intervjujih z delodajalcih - področje: Spremljanje in ocenjevanje

PRILOGA 2: Delno evalvacijsko poročilo o anketiranju predstavnikov šol - področje: Spremljanje in ocenjevanje

PRILOGA 3: Delno evalvacijsko poročilo o intervjujih z delodajalcih - področje: Vmesni preizkusi

PRILOGA 4: Delno evalvacijsko poročilo o analizi Zapisnikov o vmesnih preizkusih

PRILOGA 5: Delno evalvacijsko poročilo o anketiranju nadzornikov vmesnih preizkusov

PRILOGA 6: Delno evalvacijsko poročilo o intervjujih z zbornicama - področje: Vmesni preizkusi