



PRILOGA 1:
DELNO EVALVACIJSKO POROČILO
O INTERVJUJIH Z DELODAJALCIH
PODROČJE: SPREMLJANJE IN OCENJEVANJE

Besedilo ni jezikovno pregledano

Pripravili: dr. Katja Jeznik, mag. Tina Klarič

Ljubljana, oktober 2019

KAZALO VSEBINE

1	UVOD	1
2	METODOLOGIJA	2
2.1	Osnovna raziskovalna metoda	2
2.2	Populacija, zajeta v raziskavo	2
2.3	Postopek zbiranja podatkov in instrument	3
2.4	Opis postopka obdelave podatkov	4
3	REZULTATI IN INTERPRETACIJA	6
3.1	Spremljanje napredka vajencev	6
3.2	Ocenjevanje vajenčevih kompetenc	15
4	ZAKLJUČEK	41
5	VIRI IN LITERATURA	42
6	PRILOGE	43
6.1	PRILOGA A - Protokol za delno strukturiran intervju z delodajalci	43

KAZALO TABEL

<i>Tabela 1: Način spremljanja vajencev – program Gastronomske in hotelske storitve</i>	6
<i>Tabela 2: Način spremljanja vajencev – program Mizar</i>	6
<i>Tabela 3: Način spremljanja vajencev – program Oblikovalec kovin – orodjar</i>	7
<i>Tabela 4: Način spremljanja vajencev – skupaj</i>	8
<i>Tabela 5: Primer spremljanja vajencev – program Gastronomske in hotelske storitve</i>	8
<i>Tabela 6: Primer spremljanja vajencev – program Mizar</i>	9
<i>Tabela 7: Primer spremljanja vajencev – program Oblikovalec kovin – orodjar</i>	9
<i>Tabela 8: Primer spremljanja vajencev – skupaj</i>	10
<i>Tabela 9: Dnevnik kot podpora spremljanja vajenčevega napredka – program Gastronomske in hotelske storitve</i>	11
<i>Tabela 10: Dnevnik kot podpora spremljanja vajenčevega napredka – program Mizar</i>	11
<i>Tabela 11: Dnevnik kot podpora spremljanja vajenčevega napredka – program Oblikovalec kovin – orodjar</i> ..	12
<i>Tabela 12: Dnevnik kot podpora spremljanja vajenčevega napredka – skupaj</i>	13
<i>Tabela 13: Usklajenost dnevnika med delodajalci in šolo – program Gastronomske in hotelske storitve</i>	14
<i>Tabela 14: Usklajenost dnevnika med delodajalci in šolo – program Mizar</i>	14
<i>Tabela 15: Usklajenost dnevnika med delodajalci in šolo – program Oblikovalec kovin – orodjar</i>	15
<i>Tabela 16: Usklajenost dnevnika med delodajalci in šolo – skupaj</i>	15
<i>Tabela 17: Dogovorjena navodila za ocenjevanje – program Gastronomske in hotelske storitve</i>	15
<i>Tabela 18: Dogovorjena navodila za ocenjevanje – program Mizar</i>	16
<i>Tabela 19: Dogovorjena navodila za ocenjevanje – program Oblikovalec kovin – orodjar</i>	16
<i>Tabela 20: Dogovorjena navodila za ocenjevanje – skupaj</i>	18
<i>Tabela 21: Priprava gradiva za ocenjevanje – program Gastronomske in hotelske storitve</i>	19
<i>Tabela 22: Priprava gradiva za ocenjevanje – program Mizar</i>	19
<i>Tabela 23: Priprava gradiva za ocenjevanje – program Oblikovalec kovin – orodjar</i>	19
<i>Tabela 24: Priprava gradiva za ocenjevanje – skupaj</i>	20
<i>Tabela 25: Ocena gradiva za ocenjevanje – program Gastronomske in hotelske storitve</i>	20
<i>Tabela 26: Ocena gradiva za ocenjevanje – program Mizar</i>	21
<i>Tabela 27: Ocena gradiva za ocenjevanje – program Oblikovalec kovin – orodjar</i>	21
<i>Tabela 28: Ocena gradiva za ocenjevanje – skupaj</i>	22
<i>Tabela 29: Način ocenjevanja vajenca – program Gastronomske in hotelske storitve</i>	23
<i>Tabela 30: Način ocenjevanja vajenca – program Mizar</i>	24
<i>Tabela 31: Način ocenjevanja vajenca – program Oblikovalec kovin – orodjar</i>	24
<i>Tabela 32: Način ocenjevanja vajenca – skupaj</i>	26
<i>Tabela 33: Vključenost vajenca v ocenjevanje – program Gastronomske in hotelske storitve</i>	27
<i>Tabela 34: Vključenost vajenca v ocenjevanje – program Mizar</i>	27
<i>Tabela 35: Vključenost vajenca v ocenjevanje – program Oblikovalec kovin – orodjar</i>	28
<i>Tabela 36: Vključenost vajenca v ocenjevanje – skupaj</i>	28
<i>Tabela 37: Sodelovanje s šolo pri ocenjevanju – program Gastronomske in hotelske storitve</i>	28
<i>Tabela 38: Sodelovanje s šolo pri ocenjevanju – program Mizar</i>	29
<i>Tabela 39: Sodelovanje s šolo pri ocenjevanju – program Oblikovalec kovin – orodjar</i>	29

<i>Tabela 40: Sodelovanje s šolo pri ocenjevanju – skupaj</i>	<i>30</i>
<i>Tabela 41: Zadovoljstvo s sodelovanjem s šolo – program Gastronomske in hotelske storitve</i>	<i>31</i>
<i>Tabela 42: Zadovoljstvo s sodelovanjem s šolo – program Mizar.....</i>	<i>31</i>
<i>Tabela 43: Zadovoljstvo s sodelovanjem s šolo – program Oblikovalec kovin – orodjar</i>	<i>31</i>
<i>Tabela 44: Zadovoljstvo s sodelovanjem s šolo – skupaj.....</i>	<i>32</i>
<i>Tabela 45: Vloga vajenca pri ocenjevanju – program Gastronomske in hotelske storitve.....</i>	<i>33</i>
<i>Tabela 46: Vloga vajenca pri ocenjevanju – program Mizar</i>	<i>33</i>
<i>Tabela 47: Vloga vajenca pri ocenjevanju – program Oblikovalec kovin – orodjar.....</i>	<i>34</i>
<i>Tabela 48: Vloga vajenca pri ocenjevanju – skupaj</i>	<i>35</i>
<i>Tabela 49: Kriteriji za oceno zaposlenih v podjetju – program Gastronomske in hotelske storitve.....</i>	<i>36</i>
<i>Tabela 50: Kriteriji za oceno zaposlenih v podjetju – program Mizar</i>	<i>36</i>
<i>Tabela 51: Kriteriji za oceno zaposlenih v podjetju – program Oblikovalec kovin – orodjar.....</i>	<i>37</i>
<i>Tabela 52: Kriteriji za oceno zaposlenih v podjetju – skupaj.....</i>	<i>38</i>

UPORABLJENE KRATICE

CPI – Center Republike Slovenije za poklicno izobraževanje

PUD – praktično usposabljanje z delom

PU – praktično usposabljanje

KPU – katalog praktičnega usposabljanja

NIV – načrt izvajanja vajeništva

1 UVOD

Evalvacija področja preverjanje in ocenjevanje znanja v vajeniškem izobraževanju je bila izvedena v osmih podjetjih, s katerimi imajo šole sklenjeno pogodbo o vajeništvu.

Namen evalvacije je bil pridobiti uvid v to, kako delodajalci razumejo preverjanje in ocenjevanje v programu vajeništva, 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 izvajanja 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.

2 METODOLOGIJA

2.1 Osnovna raziskovalna metoda

Izvedli smo kvalitativno raziskavo, ki jo Mesec (1998) opredeli kot raziskavo, 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.

Ker ne bomo proučevali večjega števila oseb, da bi prišli do posplošenih ugotovitev, ampak bomo raziskovali posamezne primere, bomo izvedli pluralno študijo primera, kot vrsto kvalitativne raziskave. 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 (prav tam).

2.2 Populacija, zajeta v raziskavo

Vseh 5 šol, ki so poskusno izvajale 2. letnik vajeniških programov, smo prosili, da so nam poslale kontakte delodajalcev, s katerimi imajo vajenci sklenjeno pogodbo o vajeništvu. Delodajalce smo preko e-maila ali preko telefona povabili k sodelovanju.

A. Program Gastronomske in hotelske storitve

Na Srednji šoli za gostinstvo in turizem Radenci je bilo v 2. letniku vpisanih 9 vajencev. Pogodbo o vajeništvu imajo sklenjeno s 4 podjetji. Na Srednji gostinski šoli Izola je bilo v 2. letnik vpisanih 6 vajencev. Pogodbo o vajeništvu imajo sklenjeno z 2 podjetjema.

Za sodelovanje na intervjujih smo povabili vseh **6 podjetij**, vsa so se odzvala na povabilo. Gre za različno velika gostinstva in hotele, z različnim številom zaposlenih.

Pogovori so potekali neposredno z mentorji vajencev, v enem primeru je bila mentorica hkrati tudi direktorica podjetja. Skupaj je bilo v pogovor vključenih **6 mentorjev**.

B. Program Mizar

Na Srednji gradbeni, lesarski in vzgojiteljski šoli Novo mesto je bilo v 2. letnik vpisanih 12 vajencev. Pogodbo o vajeništvu imajo sklenjeno pri 8 podjetjih. Za sodelovanje na intervjujih smo povabili vseh 8 podjetij. Šola nam je posredovala seznam delodajalcev, na katerem so bili direktor, mentorji (v koliko direktor ni imel hkrati funkcije mentorja) in kadrovska služba (v večjih podjetjih). Na povabilo se je odzvalo vseh 8 podjetij, zaradi časovnih in organizacijskih okoliščin pa smo intervjuje izvedli v **7 podjetjih**. Najmanjše podjetje ima zaposlene 4 osebe, največje pa 505 oseb. V enem primeru gre za družinsko podjetje, nekatera podjetja so izvozno usmerjena, večja podjetja so specializirana (npr. za proizvodnjo modularnih kontejnerskih enot,

pohištvo za jahte). Največje podjetje ima sklenjeno pogodbo o vajeništvu s 4 vajenci, ki poleg vajeniške nagrade dobivajo tudi kadrovske štipendije. Intervjuji so potekali z mentorji. V enem podjetju smo se pogovarjali s kadrovnico, ki se je predhodno z mentorjem pripravila na intervju, pa tudi sicer kdaj prevzame vlogo mentorice vajencu.

Skupaj je bilo v pogovor vključenih **8 oseb**:

- ~ 2 direktorja, ki sta hkrati mentorja vajencem,
- ~ 4 mentorji,
- ~ 2 predstavnici kadrovske službe, (1 tudi v vlogi mentorice).

C. Program Oblikovalec kovin - orodjar

Na Srednji šoli za strojništvo Šolskega centra Škofja Loka je bilo v drugi letnik vpisanih 24 vajencev. Pogodbo o vajeništvu imajo sklenjeno pri 16 podjetjih. Na Srednji poklicni in strokovni šoli Bežigrad je bilo v drugi letnik vpisanih 9 vajencev. Pogodbo o vajeništvu imajo sklenjeno pri 7 podjetjih.

Za sodelovanje na intervjujih smo povabili vseh 23 podjetij, odzvala so se vsa podjetja zaradi časovnih in organizacijskih okoliščin pa smo intervjuje izvedli v 17 podjetjih. Gre za različno velika podjetja, pri čemer je v najmanjšem podjetju zaposlenih 10 oseb, v največjem pa 1800 oseb. Večja podjetja imajo razvito tudi štipendijsko prakso, štipendije pa so namenjene vsem. Intervjuji so potekali z mentorji, ponekod je direktor hkrati tudi mentor in predstavniki kadrovske službe. V enem podjetju smo se pogovarjali s kadrovnico, ki se je predhodno z mentorjem pripravila na intervju. Skupaj je bilo v pogovor vključenih 23 oseb.

D. Skupaj

V intervjujih je torej skupno sodelovalo 17 podjetji in 23 oseb.

2.3 Postopek zbiranja podatkov in instrument

V raziskavi 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-ja obiskali podjetja in izvedli pogovore.

Za potrebe naše raziskave smo za delno strukturiran intervju pripravili 13 odprtih vprašanj s pripadajočimi podvprašanji (PRILOGA A – Protokol za delno strukturiran intervju z delodajalci).

Vprašanja smo razdelili na 2 področji:

I. Spremljanje vajenčevega napredka (4 vprašanja):

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

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

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

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?*

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

3. *Ali je priprava in spremljanje vajenčevega dnevnika zasnovana tako, da je v podporo spremljanju vajenčevega napredka?*

4. *Ste navodila za pripravo dnevnika uskladili s šolo? Kakšna je bila vaša vloga pri pripravi navodil?*

II. Ocenjevanje vajenčevih kompetenc (9 vprašanj):

1. Kakšno podporno gradivo je pripravljeno za namene ocenjevanja vajenčevih 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?

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 dijaka 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 dijak poda svoje mnenje o delu/izdelku, ki ga je izdelal?*

9. *Ali se vam zdi pomembno, bi vajenec ve, kaj, kdaj in kako bo ocenjen na praksi? Kako se priprav na ocenjevanje lotevate v vašem podjetju?*

2.4 Opis postopka obdelave podatkov

Osnovno empirično gradivo – zapise intervjujev – smo najprej uredili in transkribirali (prepisali). Nato smo posamezno besedilo razčlenili, da smo dobili enote kodiranja in jim 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 potem oblikovali končne

interpretacije. Odgovore intervjuvancev smo v posameznih primerih razvrstili v več kategorij, zato število odgovorov v nekaterih tabelah ni enako številu intervjuvancev.

3 REZULTATI IN INTERPRETACIJA

3.1 Spremljanje napredka vajencev

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

A. Program Gastronomske in hotelske storitve

Tabela 1: Način spremljanja vajencev – program Gastronomske in hotelske storitve

Kategorija	Primer odgovora	Število
Navodila za delo	Najprej vajencu pokažem, kako se pripravi določena jed. On mora za mano ponoviti. Pri tem ga opazujem in ga opozorim, če kaj ne naredi dobro. Povem mu, kaj naj popravi.	4
Sprotno spremljanje dela	Vajenka dela v skupini, skupaj z ostalimi zaposlenimi. Določena opravila izvaja samostojno, jaz pa jo opazujem. Če naredi napako, jo opozorim in povem ali pokažem, kako je potrebno pravilno.	6
Ovrednotenje končnega izdelka	Ko sta fanta zaključila nalogo sem jih vprašal, če se jim zdi končni izdelek v redu. Vprašal sem ju, kaj bi lahko izboljšala. Včasih sama vidita, kaj bi lahko izboljšala, včasih jim moram jaz povedati.	3

Vsi mentorji (tabela 1) so povedali, da vajenca spremljajo oziroma opazujejo neposredno med delom in ga opozorijo, če začne delati kaj narobe. 4 delodajalci so navedli, da dajo na začetku vajencu navodila, kako izvesti delovno nalogo. 1 od teh delodajalcev je povedal, da mora vajenec za njim ponoviti delovni postopek, on pa ga opazuje ter mu pove, če kaj naredi narobe. 3 delodajalci so navedli še, da ovrednotijo rezultat vajenčevega dela. 1 od teh delodajalcev pravi, da vajence spodbuja, da najprej sami ovrednotijo svoje delo, nato še sam doda komentar. Izjave delodajalcev kažejo, da so njihovi komentarji bolj usmerjeni v odstranjevanje napak, manj v pohvalo pravilno izvedenega dela.

B. Program Mizar

Tabela 2: Način spremljanja vajencev – program Mizar

Kategorija	Primer odgovora	Število
Navodila za delo	Najprej mu pokažemo, kako izvesti delovno opravilo. Potem mu prepustimo delo in gledamo, kako dela. Ob tem preverimo, ali fant razume, kaj in zakaj dela. Ko vidimo, da dela prav, nadaljuje s samostojnim delom.	2
Preverjanje razumevanja	Vajenec je bil na odpremi - pakiranje v zaboje. Vprašal sem ga: »Ali veš kaj delaš? Kaj pakiraš?« - na tak način sem preverjal ali zna brati dokumentacijo. Iz odgovorov fanta sem razbral, kaj že razume in kaj še ne. S tem se je vajenec učil tudi branja dokumentacije.	2
Sprotno spremljanje dela	Smo majhna firma, vedno nekdo gleda, kako dela. Npr. Vajenec je zabijal moznike v čelne izvrtine na elementih za garderobno omaro. V dno in v strop. Pri tej nalogi ja važno, da ne zabije preveč ali premalo. Pomembno je tudi, da je izvrtina dovolj z lepilom namazan (ne preveč,	7

Kategorija	Primer odgovora	Število
	ne premalo), da mozni ni preveč zabit v luknjo. Pomembno je, da ne poškoduje kosov, da ne pride ven lepilo. Pri delu vedno nekdo spremlja vajenca in ga popravi, če dela kaj narobe.	

Vseh 7 delodajalcev (tabela 2) je odgovorilo, da spremljajo vajenčev napredek neposredno preko opazovanja, kaj in kako vajenec dela. Delodajalci so opisali spremljanje vajenčevega napredka bolj na splošni ravni. Le dva sta navedla konkreten primer. Tako je en mentor povedal, da je moral vajenec zabijati mozničke v čelne izvrtine na elementih za garderobno omaro. V dno in v strop. Pri tej nalogi ja bilo pomembno, da ne bi mozaikov zabil preveč ali premalo. Pomembno je bilo tudi, da je bila izvrtina dovolj namazana z lepilom (ne preveč, ne premalo). Pri delu je nekdo od zaposlenih opazoval vajenca in pazil, da ne bi poškodoval kosov.

2 delodajalca sta povedala, da preverjajo, ali vajenec razume delovno opravilo, ki ga opravlja. 2 delodajalca pa sta povedala, da spremljajo, ali vajenec razume navodila za posamezno delovno opravilo.

C. Program Oblikovalec kovin – orodjar

Tabela 3: Način spremljanja vajencev – program Oblikovalec kovin – orodjar

Kategorija	Primer odgovora	Število
Navodila za delo	Vajenec je vključen v delovni proces, ko dobi delovno nalogo, se mu pove, kaj bo delal, kako bo delal. Razloži se mu, zakaj se to dela, kje bo dobil material, kje bo odrezal Mentor ali drugi sodelavec mu na stroju pokaže, kako se dela. Fant ima ves čas ob sebi nekoga iz delavnice, ki mu sproti daje navodila ali gleda, kako se dela.	3
Sprotno spremljanje dela	Vsako stvar, ki jo naredi, se pregleda sproti ali na koncu in se mu da povratna informacija.	15
Preverjanje razumevanja	Vodja oddelka ali mentor je stalno prisoten. Glavni mentor na dnevni ravni preverja, kaj se je naučil. Pride mimo, vpraša, kaj je to na risbi, kako boš to delal, s čim, zakaj ravno s tem, kaj pomenijo oznake na dokumentaciji, zakaj si izbral ta brus, zakaj ga ni izbral ...	2
Tedenska srečanja	Vsak ponedeljek se dobimo na sestanku in za prejšnji teden pogledamo delavniški dnevnik. Ob tem preverimo, kaj so se naučili. Dnevnik lahko popravi na licu mesta, če so manjši popravki, sicer lahko popravijo doma in naslednji teden pokažejo.	1
Preko delavniškega dnevnika	Sproti ga učimo, skozi delovni proces. Vajenec mora tedensko delati delavniški dnevnik. Njegov napredek spremljamo preko dnevnika. V dnevnik mu damo tudi oceno. Na oceno vpliva kakovost, dela, če se napake ponavljajo, mu damo nižjo oceno.	1

Največ, 15 delodajalcev (tabela 3) pravi, da spremlja vajenčev napredek preko delovnih nalog, ki jih opravlja v podjetju. 3 delodajalci so povedali, da spremljajo vajenčev napredek preko dajanja navodil za delovna opravila. V enem podjetju dajo velik poudarek na delavniški dnevnik. Dnevnik je izhodišče za spremljanje vajenčevega napredka in za ocenjevanje usposobljenosti za delo. V enem podjetju pa imajo tedenska srečanja, na katerih spremljajo vajenčev napredek. Na srečanjih pregledajo tudi delavniški dnevnik.

D. Skupaj

Tabela 4: Način spremljanja vajencev – skupaj

Kategorija	Program Gastronomske in hotelske storitve	Program Mizar	Program Oblikovalec kovin - orodjar	Skupaj
Navodila za delo	4	2	3	9
Preverjanje razumevanja	/	2	2	4
Sprotno spremljanje dela	6	7	15	28
Tedenska srečanja	/	/	1	1
Preko delavniškega dnevnika	/	/	1	1
Ovrednotenje končnega izdelka	3	/	/	3

V največ (28 od 30) podjetjih so povedali, da spremljajo vajencev napredek tako, da vajence opazujejo oziroma spremljajo njihovo delo (tabela 4). Le redki mentorji so opisali konkreten primer, kako to poteka. V 9 podjetjih so povedali, da je vajencev napredek viden preko posredovanja navodil za delo. Na podlagi upoštevanja navodil za delo je razviden končni izdelek. 4 mentorji so posebej izpostavili, da preverjajo, kako vajenci razumejo delovna opravila, kaj delajo, zakaj delajo, kakšne materiale uporabljajo ... 3 mentorji pravijo, da je iz končnega izdelka razviden vajencev napredek na praksi. V enem podjetju spremljajo napredek na tedenskih srečanjih in z delavniškim dnevnikom.

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?

A. Program Gastronomske in hotelske storitve

Tabela 5: Primer spremljanja vajencev – program Gastronomske in hotelske storitve

Kategorija	Primer odgovora	Število
Navodila za delo	Damo jim napotke, potem spremljamo kako delajo, na koncu in sproti preverimo, če je vse v redu narejeno.	3
Sprotno spremljanje dela	Jaz ali kdo od zaposlenih vajenku opazuje in jo opozori, če kaj dela narobe. Povemo ji, kako se dela pravilno.	6
Ovrednotenje končnega izdelka	Ko sta fanta zaključila nalogo sem ju vprašal, če se jim zdi končni izdelek v redu. Vprašal sem ju, kaj bi lahko izboljšala. Včasih sama vidita, kaj bi lahko izboljšala, včasih jima moram jaz povedati.	2

Podobno kot pri prvem vprašanju, so delodajalci opisovali spremljanje vajenčevega napredka bolj na splošni ravni. Vsi so povedali, da vajenca spremljajo oziroma opazujejo neposredno med delom in ga opozorijo, če začne delati kaj narobe. Izjave delodajalcev kažejo, da so njihovi komentarji bolj usmerjeni v odstranjevanje napak, manj v pohvalo pravilno izvedenega dela (tabela 5).

B. Program Mizar

Tabela 6: Primer spremljanja vajencev – program Mizar

Kategorija	Primer odgovora	Število
Navodila za delo	Ko vidim, da kaj dela narobe, mu še enkrat pokažem, kako se dela pravilno; npr. s prstom pojdi po lesu, da vidiš ali je dovolj spolirano.	2
Sprotno spremljanje dela	Opazujem, kako se spravi k delu, kako si elemente zloži. Npr., kako privija pante na markirno mesto. Pazit mora, da je tečaj pravilno postavljen, da vijak privije pokonci, da ga ne privije preveč. Da dela hitro, da ne dela škode, da dela pravilno. Oblepljanje plošč z ultrapasi, tam je potrebno pravilno nanašati lepilo z ročnim valjčkom. Opazuješ, kako nanaša lepilo ...	7
Preverjanje razumevanja	Mentor se na vsake toliko časa pogovori z njim in ga določene stvari iz dela vpraša, da vidi, ali razume, kaj dela.	1

Vseh 7 delodajalcev je odgovorilo, da spremlja vajenčev napredek neposredno preko opazovanja, kaj in kako vajenec dela (tabela 6). Tudi tu delodajalci niso bili preveč konkretni, z izjemo dveh:

»Opazujem, kako se spravi k delu, kako si elemente zloži. Npr., kako privija pante na markirno mesto. Pazit mora, da je tečaj pravilno postavljen, da vijak privije pokonci, da ga ne privije preveč. Da dela hitro, da ne dela škode, da dela pravilno. Oblepljanje plošč z ultrapasi, tam je potrebno pravilno nanašati lepilo z ročnim valjčkom. Opazuješ, kako nanaša lepilo ...«

1 delodajalec je izpostavil, da preverjajo, ali vajenec razume delovno opravilo, ki ga opravlja. 2 delodajalca pa sta povedala, da spremljajo, ali vajenec razume navodila za posamezno delovno opravilo.

C. Program Oblikovalec kovin – orodjar

Tabela 7: Primer spremljanja vajencev – program Oblikovalec kovin – orodjar

Kategorija	Primer odgovora	Število
Navodila za delo	Dijak mora po navodilih najprej stroj pripraviti za delo. Na stroj namesti ustrezno opremo. To je razvidno iz tehnološkega lista. Določiti mora izhodiščne točke obdelovanca. To delata skupaj z mentorjem. Ko to določita, mora pripraviti rezilno orodje in nato izrezati. Mentor ali kateri od sodelavcev ga pri tem opazuje in mu je v oporo.	5
Sprotno spremljanje dela	Vajenec je vedno pod nadzorom somentorja. Imata delovno opravilo in skupaj delata na tem stroju. Mentor mu sproti daje navodila in ga spremlja. Vajenec je njegov asistent. Dobi tehnično dokumentacijo, v roku enega meseca bi moral biti samostojen na tisti mašini, da pozna risbo, da pozna postopke dela.	13

Kategorija	Primer odgovora	Število
Preverjanje razumevanja	Opazujem ga, kako prime kakšno orodje, kako se loti del, ... in mu pri tem dam kak nasvet. Zraven ga tudi kaj vprašam (npr. »Zakaj si pri struženju dal takšne obrate?«), da vidim, ali razume, kaj dela. Ko mu dam nalogo, ga vprašam najprej, kako se boš tega lotil, potem mu dam še dodatna navodila.	3
Ovrednotenje končnega izdelka	Vsako stvar, ki naredi se pregleda, sproti ali na koncu in se mu da povratna informacija.	5
Preko delavniškega dnevnika	Njegov napredek spremljamo preko dnevnika.	1

Največ, 13 delodajalcev, pravi, da spremlja vajenčev napredek sproti, preko delovnih nalog, ki jih opravlja v podjetju. 5 delodajalcev je povedalo, da spremljajo vajenčev napredek preko dajanja navodil za delovna opravila. 5 delodajalcev je izpostavilo spremljanje napredka preko končnega izdelka (tabela 7). V enem podjetju dajo velik poudarek na delavniški dnevnik. Dnevnik je izhodišče za spremljanje vajenčevega napredka in za ocenjevanje usposobljenosti za delo.

D. Skupaj

Tabela 8: Primer spremljanja vajencev – skupaj

Kategorija	Program Gastronomske in hotelske storitve	Program Mizar	Program Oblikovalec kovin - orodjar	Skupaj
Navodila za delo	3	2	5	10
Preverjanje razumevanja	/	1	3	4
Sprotno spremljanje dela	6	7	13	26
Preko delavniškega dnevnika	/	/	1	1
Ovrednotenje končnega izdelka	2	/	5	7

Podobno kot pri prvem vprašanju, je večina mentorjev opisala spremljanje vajenčevega napredka bolj na splošni ravni. Večina mentorjev vajenca spremlja oziroma opazuje neposredno med delom in ga opozori, če začne delati kaj narobe (tabela 8). 10 mentorjev spremlja napredek glede na to, kako vajenci upoštevajo navodila za delo. 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 ...).

3. Ali je priprava in spremljanje vajenčevega dnevnika zasnovana tako, da je v podporo spremljanju vajenčevega napredka?

A. Program Gastronomske in hotelske storitve

Tabela 9: Dnevnik kot podpora spremljanja vaječevega napredka – program Gastronomske in hotelske storitve

Kategorija	Primer odgovora	Število
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

3 delodajalci menijo, da je dnevnik zasnovan tako, da je v podporo spremljanju vaječevega napredka, kot je razvidno zgoraj (tabela 9). Drugi 4 delodajalci ne mislijo tako. 3 delodajalci so posebej poudarili, da mladi ne pišejo radi dnevnikov, da so nujno zlo. 2 delodajalca sta povedala tudi, da je to, kar se dogaja v praksi težko zapisati:

»Če v praksi narediš nekaj, je to težko zapisati. To kar zabeležiš je nekaj drugega, kot to, kar narediš.«

B. Program Mizar

Tabela 10: Dnevnik kot podpora spremljanja vaječevega napredka – program Mizar

Kategorija	Primer odgovora	Število
Da	1.) Dnevnik so smiselno zastavljeni. Problem je bolj v tem, da dijaki niso zagreti za pisanje dnevnika. Lahko bi bolj izčrpno pisali o procesu, vendar se temu izogibajo. 2.) Dnevnik so dobro zasnovani, poleg opisa kaj dijak naredi, je zraven tudi tehnična risba. Dnevnik je potreben, vajece prisili v razmišljanje, v reflektiranje dela. Hkrati pa se morajo dijaki potruditi, ker jim dnevnik včasih zavrnem in rečem, da naj se bolj potruji.	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. Dnevnik 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

5 od 7 delodajalcev se strinja, da dnevnik je v funkciji spremljanju vaječevega napredka (tabela 10). Tako je 1 delodajalec povedal:

»Dnevnik so dobro zasnovani, poleg opisa kaj dijak naredi, je zraven tudi tehnična risba. Dnevnik je potreben, vajece prisili v razmišljanje, v reflektiranje dela.«

Vendar delodajalci opozarjajo (tako tisti, ki vidijo dnevnik kot podporo spremljanju vaječevega napredka, kot tisti, ki je ne), da je velikokrat dnevnik za vajece nujno zlo, da dnevnik ne pripravljajo radi, in da se za izdelek ne potrudijo.

En delodajalec je opozoril, da bi se moralo dati dnevniku v celotnem procesu večji poudarek:

»Dnevnik je že smiseln, vendar se ga ne jemlje resno. Potrebno bi bilo dati večji poudarek temu... Če bi se dnevnika ustrezno lotili, bi bil lahko v funkciji spremljanja, sedaj to ni.«

C. Program Oblikovalec kovin – orodjar

Tabela 11: Dnevnik kot podpora spremljanja vajenčevega napredka – program Oblikovalec kovin – orodjar

Kategorija	Primer odgovora	Število
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	Dnevnik nimajo smisla. Sem bolj pristaš seminarskih 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, katera orodja je uporabil, skica – to se začne ponavljati.	2

15 delodajalcev meni, da je dnevnik zasnovan tako, da je v podporo spremljanju vajenčevega napredka. 2 delodajalca menita, da ni (tabela 11). Pomembno je izpostaviti nekatere pripombe delodajalcev:

~ Opozorili so, da se mladi, poleg tega, da se pri pisanju dnevnika obnovi postopke dela, rabo orodij, ... učijo tudi pravih slovenskih strokovnih izrazov in slovnice. Kot pravi en od delodajalcev:

»Ob delu v podjetju govorimo domače in uporabljamo tujke za orodja. V dnevniku se nauči pravih slovenskih strokovnih izrazov.«

~ Opozorili so še, da bi bilo smiselno, da bi se oblika dnevnika lahko prilagajala podjetju. Tako en delodajalec pravi:

»Dnevnik je pisan za klasično proizvodnjo, kar ni čisto skladno z delom podjetja.«

~ Drugi delodajalec pa pravi, da bi se mu zdelo smiselno kombinirati pisanje dnevnika ročno in na računalnik. Pri slednjem se pokažejo drugačne zmožnosti.

~ Zanimiv je tudi opis, kako so v podjetju vgradili funkcijo dnevnika v proces usposabljanja. Vajenec mora vsak petek do 10. ure oddati dnevnik. Mentor dnevnik skenira, ga pogleda in popravi (tudi slovnico). Fant ima potem možnost dnevnik popraviti in s tem dobiti boljšo oceno. Lahko pa pusti takšnega in sprejme oceno, ki jo je dal prvotno mentor.

~ Delodajalec, ki trenutno ne vidi ustrezne vloge dnevnika v procesu usposabljanja predlaga pripravo seminarskih nalog namesto dnevnika:

»Dnevnik nimajo smisla. Sem bolj pristaš seminarskih 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.«

D. Skupaj

Tabela 12: Dnevnik kot podpora spremljanja vajenčevega napredka – skupaj

Kategorija	Program Gastronomske in hotelske storitve	Program Mizar	Program Oblikovalec kovin - orodjar	Skupaj
Da	3	5	15	23
Ne	3	2	2	7

Večina (23 od 30) delodajalcev meni, da je delavniški dnevnik v funkciji spremljanja vajenčevega napredka (tabela 12). Tako je 1 delodajalec povedal:

»Dnevniki so dobro zasnovani, poleg opisa kaj dijak naredi, je zraven tudi tehnična risba. Dnevnik je potreben, vajence prisili v razmišljanje, v reflektiranje dela.«

7 delodajalcev se s tem ne strinja. Tako je npr. 1 mentor povedal, da je to, kar se dogaja v praksi težko zapisati:

»Če v praksi narediš nekaj, je to težko zapisati. To kar zabeležiš je nekaj drugega, kot to, kar narediš.«

Vendar delodajalci opozarjajo (tako tisti, ki vidijo dnevnik kot podporo spremljanju vajenčevega napredka, kot tisti, ki je ne), da je velikokrat dnevnik za vajence nujno zlo, da dnevnike ne pripravljajo radi in da se za izdelek ne potrudijo.

Pomembno je izpostaviti nekatere pripombe delodajalcev:

~ Opozorili so, da se mladi poleg tega, da se pri pisanju dnevnika obnovi postopke dela, rabo orodij, ... učijo tudi pravih slovenskih strokovnih izrazov in slovnice. Kot pravi en od delodajalcev:

»Ob delu v podjetju govorimo domače in uporabljamo tujke za orodja. V dnevniku se nauči pravih slovenskih strokovnih izrazov.«

~ Opozorili so še, da bi bilo smiselno, da bi se oblika dnevnika lahko prilagajala podjetju. Tako pravi delodajalec:

»Dnevnik je pisan za klasično proizvodnjo, kar ni čisto skladno z delom podjetja.«

~ Drugi delodajalec pa pravi, da bi se mu zdelo kombinirati pisanje dnevnika ročno in na računalnik. Pri slednjem se pokažejo drugačne zmožnosti.

~ Zanimiv je tudi opis, kako so v podjetju vgradili funkcijo dnevnika v proces usposabljanja. Vajenec mora vsak petek do 10. ure oddati dnevnik. Mentor dnevnik skenira, ga pogleda in popravi (tudi slovnico). Fant ima potem možnost dnevnik popraviti in s tem dobiti boljšo oceno. Lahko pa pusti takšnega in sprejme oceno, ki jo je dal prvotno mentor.

~ Delodajalec, ki trenutno ne vidi ustrezne vloge dnevnika v procesu usposabljanja predlaga pripravo seminarskih nalog namesto dnevnika:

»Dnevniki nimajo smisla. Sem bolj pristaš seminarskih 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.«

4. Ste navodila za pripravo dnevnika uskladili s šolo? Kakšna je bila vaša vloga pri pripravi navodil?

A. Program Gastronomske in hotelske storitve

Tabela 13: Usklajenost dnevnika med delodajalci in šolo – program Gastronomske in hotelske storitve

Kategorija	Primer odgovora	Število
Da	Šola je pripravila navodila za pripravo dnevnika. So v redu.	6
Šola pripravila	Šola je pripravila navodila za pripravo dnevnika. Je v redu, lahko bi moral pisati več strokovnih izrazov, da bi si bolj zapomnili. In opremiti dodatno s slikovnim materialom.	5
Kadrovska služba	Šola ni podala natančnih navodil kako naj se pripravljajo dnevniki. Kadrovnica je nekaj pripravila in potem vprašala šolo za mnenje in šola je rekla, da je to v redu.	1

Na vseh podjetjih pravijo, da imajo s šolo usklajena pravila za pripravo delavniškega dnevnika. Na 5 podjetjih pravijo, da je navodila pripravila šola in da so dobro pripravljena. V enem podjetju pa so povedali, da šola ni pripravila natančnih navodil, kako na bi se pisali dnevniki. Nato so v kadrovske službi pripravili predlog, s katerim se je šola strinjala (tabela 13).

Glede priprave dnevnikov sta 2 mentorja podala predloga za spremembe:

- ~ En mentor predlaga spremembo strukture dnevnika. Predlaga, naj vajenec vsak mesec zapiše 5 receptov in jih opremi s slikovnim gradivom.
- ~ V drugem podjetju predlagajo, naj bo v dnevniku večji poudarek na strokovnih izrazih in naj bo večji poudarek na dodajanju slikovnega gradiva.
- ~ V enem podjetju so podali še splošno opombo, da je z vajeništvom preveč odgovornosti preloženo na podjetje. Pravijo, da je bolj smiselno, da se teorijo učijo v šoli. Problem je, ker nimajo navodil, kako učiti to, kar je šola preložila na njih.

B. Program Mizar

Tabela 14: Usklajenost dnevnika med delodajalci in šolo – program Mizar

Kategorija	Primer odgovora	Število
Da	Že v prvem letniku smo se pogovarjali s šolo. Šola je pripravila obrazec, skupaj smo se pogovorili glede izvedbe.	7
Šola pripravila	Šola je poslala predlog, mi smo potem povedali svoje mnenje. S takšnim sodelovanjem smo zadovoljni.	7

V vseh podjetjih so povedali, da imajo s šolo usklajena navodila za pripravo delavniškega dnevnika (tabela 14). Priprava navodil je potekala tako, da je šola pripravila predlog, delodajalci pa so imeli možnost dati pripombe. S pripravljenimi navodili so v podjetjih zadovoljni.

V enem podjetju so povedali, da se jim sicer zdi priprava dnevnika smiselna. Vendar vajenci nočejo pisati dnevnikov, so jim prisila, zato bi dnevnike raje ukinili. Pravijo, da nimajo ideje, kako vajencem približati dnevnike.

C. Program Oblikovalec kovin – orodjar

Tabela 15: Usklajenost dnevnika med delodajalci in šolo – program Oblikovalec kovin – orodjar

Kategorija	Primer odgovora	Število
Da	Šola je pripravila. Se držimo tega, ker je dobro pripravljeno.	17
Šola pripravila	Šola je dala splošna navodila, potem pa so zaposleni dopolnili s predlogi iz prakse (npr. pisati morajo s tehnično pisavo, ...).	17

V vseh podjetjih pravijo, da imajo s šolo usklajena navodila za pripravo delavniškega dnevnika. Navodila je pripravila šola, delodajalci so lahko dali pripombe oziroma dajo lahko vajencem še bolj natančna navodila, kako pisati dnevnike (tabela 15).

D. Skupaj

Tabela 16: Usklajenost dnevnika med delodajalci in šolo – skupaj

Kategorija	Program Gastronomske in hotelske storitve	Program Mizar	Program Oblikovalec kovin - orodjar	Skupaj
Da	6	7	17	30
Šola pripravila	5	7	17	29
Kadrovska služba	1	/	/	1

V vseh podjetjih pravijo, da imajo s šolo usklajena navodila za pripravo delavniškega dnevnika. Kot pravi večina delodajalcev, je navodila pripravila šola, oni pa so lahko dali pripombe, predloge. V enem podjetju pa so povedali, da šola ni pripravila natančnih navodil, kako na bi se pisali dnevniki. Nato so v kadrovske službi pripravili predlog, s katerim se je šola strinjala (tabela 16).

Glede priprave dnevnikov sta za program Gastronomske in hotelske storitve 2 mentorja podala predloga za spremembe:

- ~ En mentor predlaga spremembo strukture dnevnika. Predlaga, naj vajenec vsak mesec zapiše 5 receptov in jih opremi s slikovnim gradivom.
- ~ V drugem podjetju predlagajo, naj bo v dnevniku večji poudarek na strokovnih izrazih in naj bo večji poudarek na dodajanju slikovnega gradiva.

3.2 Ocenjevanje vaječevih kompetenc

1. Ali imate s strani šole dogovorjena navodila, gradivo na podlagi katerega ocenjujete?

A. Program Gastronomske in hotelske storitve

Tabela 17: Dogovorjena navodila za ocenjevanje – program Gastronomske in hotelske storitve

Kategorija	Primer odgovora	Število
Da	Šola nam je dala navodila, kako ocenjevati. To je dobro, vsaj približno veš, kaj moriš oceniti, koliko zahtevajo v šoli. Ocenjevala sem urejenost na delovnem mestu, timsko delo, izgled izdelka, uporaba naprav, pristop k živilom, ...	6

V vseh 6 podjetjih pravijo, da imajo navodila za ocenjevanje znanja, ki jih je pripravila šola (tabela 17).

B. Program Mizar

Tabela 18: Dogovorjena navodila za ocenjevanje – program Mizar

Kategorija	Primer odgovora	Število
Da	Na šoli so organizirali delavnico, vsak od delodajalcev je predstavil svojo prakso ocenjevanja. Potem so na šoli to združili in nam poslali. Po tem bomo letos ocenjevali.	7

V vseh 7 podjetjih pravijo, da imajo s strani šole dogovorjena navodila, gradivo na podlagi katerega ocenjujejo (tabela 18). Gradivo je pripravila šola, delodajalci so imeli možnost dati pripombe, predloge. V enem podjetju so povedali, da so imeli sestanek z učitelji s šole, na katerem so šli skozi celoten proces izobraževanja in se skupaj odločili kje naj bi bil večji poudarek na znanju, ki ga bodo osvojili v podjetju. To, kar je zahteva s strani šole za ocenjevanje je zelo specifično in je vezano na izobraževalni program. Ko so ocenjevali, so jim šolniki pomagali in malo razložili kako in kaj naj ocenijo. V podjetju tudi ocenjujejo zaposlene, vendar za podjetje ni pomembno to, kar šola pripravi. Podjetje ima svoja pravila za ocenjevanje, oni ocenjujejo:

- ~ količino in hitrost dela (kako se obrača, kako dela, imajo določene normative za vsako operacijo posebej - imajo tudi elektronsko sledenje, tako da lahko preko vsakega stroja posebej spremljajo koliko in kako je posameznik naredil),
- ~ kakovost (kakovost izdelka, kakovost delovnega procesa),
- ~ zanesljivost (da naredi nalogo, opozori, če kaj ne razume),
- ~ odnos do dela.

C. Program Oblikovalec kovin – orodjar

Tabela 19: Dogovorjena navodila za ocenjevanje – program Oblikovalec kovin – orodjar

Kategorija	Primer odgovora	Število
Da	1.) Da, šola je pripravila. Vendar obstaja ločnica je med tem, kar zahteva šola in kaj se dela v podjetju. Razhajanje med teorijo in prakso obstaja. Mi jih učimo v dejanskem okolju. Določene zadeve, ki jih zahteva šola niso smiselne, oziroma jih je težko oceniti: npr. Kako naj ocenjujem poslovno komunikacijo podjetja? Bolj primerno za našo naravo dela bi bila na primer tehnična komunikacija. 2.) Dobili smo obrazce za ocenjevanje, ki pa so po mojem mnenju preveč teoretični. Kot da si učitelj. Vendar mi tega na tak način ne moremo, mi imamo delo. Nekatere stvari je bilo težje oceniti. Nekaterih pa celo nisem	17

Kategorija	Primer odgovora	Število
	<p>mogel, npr. Ohmov zakon. Kako naj ocenim to? Sva pa šla z dijakom na internet in sem mu tam pokazal in razložil. Kljub temu, da ni bilo na ocenjevalni lestvici sem dijaka dodatno naučil vodni rez in sem to potem dodal na ocenjevalne obrazce.</p> <p>3.) Šola je pripravila, vendar se s tem ne strinjamo. To kar smo dobili od šole je preobsežno glede na to, kako deluje naše podjetje. Je preveč zahtevno in določenih področij ne izvajamo. Včasih vajenca posedem v avto in se odpeljeva kak proces pogledat drugam. Na primer ogledat sva si šla kalilnico in galvanizacijo, vendar je vajenec samo gledal, tam ni mogel preizkusiti/delati.</p> <p>4.) Šola je pripravila. Obrazec je v redu, je kratek, jasen. Kakšna rubrika nam ni pisana na kožo, ker je ne izvajamo. Poznavanje materialov ni tipično za nas, pa smo morali to vseeno oceniti. Tako smo Poznavanje materialov prilagodili glede na naše podjetje, ki pa ni čisto tipično. Sicer je dobro, da je obrazec enostaven za izpolnit.</p> <p>5.) V dokumentaciji, ki jo je pripravila šola, so stvari, ki jih ne moremo oceniti, ker jih v našem podjetju ne delamo. Smo pa potem obrazec prilagodili, npr. v dokumentaciji je pisalo, da mora dijak znati opisat dele štanca za izrez pločevin. Mi smo to spremenil v dele orodja za brizganje termoplastov – ker to v podjetju delamo.</p>	

V vseh podjetjih imajo s strani šole dogovorjena navodila, gradivo na podlagi katerega ocenjujejo (tabela 19). Po mnenju predstavnikov podjetij je največja prednost teh obrazcev, da so jasni in enostavni za izpolnjevanje. Pripombe na obrazce pa so sledeče:

- ~ Obrazci za ocenjevanje so preveč teoretično naravnani:

»Vendar obstaja ločnica med tem, kar zahteva šola in kaj se dela v podjetju. Razhajanje med teorijo in prakso obstaja. Mi jih učimo v dejanskem okolju. Določene zadeve, ki jih zahteva šola niso smiselne, oziroma jih je težko oceniti: npr. Kako naj ocenjujem poslovno komunikacijo podjetja? Bolj primerno za našo naravo dela bi bila na primer tehnična komunikacija.«
- ~ Nekatero postavke za ocenjevanje so preobsežne in preveč zahtevne:

»To kar smo dobili od šole je preobsežno glede na to, kako deluje naše podjetje. Je preveč zahtevno in določenih področij ne izvajamo. Včasih vajenca posedem v avto in se odpeljeva kak proces pogledat drugam. Na primer ogledat sva si šla kalilnico in galvanizacijo, vendar je vajenec samo gledal, tam ni mogel preizkusiti/delati.«
- ~ Obrazci vključujejo tudi dela, ki jih v podjetju ne izvajajo. Nekateri delodajalci so to reševali tako, da so postavke prilagodili glede na njihovo podjetje:

»V dokumentaciji, ki jo je pripravila šola, so stvari, ki jih ne moremo oceniti, ker jih v našem podjetju ne delamo. Smo pa potem obrazec prilagodili, npr. v dokumentaciji je pisalo, da mora dijak znati opisat dele štanca za izrez pločevin. Mi smo to spremenil v dele orodja za brizganje termoplastov – ker to v podjetju delamo.«

D. Skupaj

Tabela 20: Dogovorjena navodila za ocenjevanje – skupaj

Kategorija	Program Gastronomske in hotelske storitve	Program Mizar	Program Oblikovalec kovin - orodjar	Skupaj
Da	6	7	17	30

V vseh podjetjih pravijo, da imajo s strani šole dogovorjena navodila oziroma gradivo na podlagi katerega ocenjujejo (tabela 20). Gradivo je pripravila šola, delodajalci so imeli možnost pri tem sodelovati tako, da so lahko na pripravljeno gradivo dali pripombe oziroma predloge.

Zanimiv je en odgovor podjetja, ki usposablja vajence v programu Mizar. Pravijo, da je to, kar je zahteva s strani šole za ocenjevanje, zelo specifično in je vezano na izobraževalni program. Ko so morali vajence oceniti, so jim predstavniki šole pomagali in malo razložili kako in kaj naj ocenijo. V podjetju tudi ocenjujejo zaposlene (in vajence), vendar za podjetje ni pomembno to, kar šola pripravi. Podjetje ima svoja pravila za ocenjevanje, oni ocenjujejo:

- ~ količino in hitrost dela (kako se obrača, kako dela, imajo določene normative za vsako operacijo posebej - imajo tudi elektronsko sledenje, tako da lahko preko vsakega stroja posebej spremljajo koliko in kako je posameznik naredil),
- ~ kakovost (kakovost izdelka, kakovost delovnega procesa),
- ~ zanesljivost (da naredi nalogo, opozori, če kaj ne razume),
- ~ odnos do dela.

Zanimivi so tudi komentarji, ki so jih dali na gradivo za ocenjevanje mentorji, ki usposabljaajo vajence v programu Oblikovalec kovin – orodjar:

- ~ Obrazci za ocenjevanje so preveč teoretično naravnani:
»Vendar obstaja ločnica je med tem, kar zahteva šola in kaj se dela v podjetju. Razhajanje med teorijo in prakso obstaja. Mi jih učimo v dejanskem okolju. Določene zadeve, ki jih zahteva šola niso smiselne, oziroma jih je težko oceniti: npr. Kako naj ocenjujem poslovno komunikacijo podjetja? Bolj primerno za našo naravo dela bi bila na primer tehnična komunikacija.«
- ~ Nekatero postavke za ocenjevanje so preobsežni in preveč zahtevni:
»To kar smo dobili od šole je preobsežno glede na to, kako deluje naše podjetje. Je preveč zahtevno in določenih področij ne izvajamo. Včasih vajenca posedem v avto in se odpeljeva kak proces pogledat drugam. Na primer ogledat sva si šla kalilnico in galvanizacijo, vendar je vajenec samo gledal, tam ni mogel preizkusiti/delati.«
- ~ Obrazci vključujejo tudi dela, ki jih v podjetju ne izvajajo. Nekateri delodajalci so to reševali tako, da so postavke prilagodili glede na njihovo podjetje:
»V dokumentaciji, ki jo je pripravila šola, so stvari, ki jih ne moremo oceniti, ker jih v našem podjetju ne delamo. Smo pa potem obrazec prilagodili, npr. v dokumentaciji je pisalo, da

mora dijak znati opisat dele štanca za izrez pločevin. Mi smo to spremenil v dele orodja za brizganje termoplastov – ker to v podjetju delamo.»

2. Kdo je pripravil to gradivo, kakšna je bila vaša vloga pri pripravi?

A. Program Gastronomske in hotelske storitve

Tabela 21: Priprava gradiva za ocenjevanje – program Gastronomske in hotelske storitve

Kategorija	Primer odgovora	Število
Šola	Šola je pripravila, delodajalci smo lahko dali komentar.	6

Vsi delodajalci so povedali, da so navodila oziroma obrazce pripravili na šoli. Podjetja so lahko dala komentar na gradivo (tabela 21). En mentor je komentiral, da je načrt za izvajanje vajeništva (NIV) in posledično obrazci za ocenjevanje, narejeni po letnikih. Njemu delitev delovnih opravil po letih ne ustreza, ne zdi se mu vedno smiselna. Najlažje bi mu bilo, da bi imel nabor opravil, ki jih mora naučiti vajenca, potem bi pa sam razporejal, kdaj bi ga kaj naučil.

B. Program Mizar

Tabela 22: Priprava gradiva za ocenjevanje – program Mizar

Kategorija	Primer odgovora	Število
Šola	Šola je pripravila. Oni so dobili gotove. Če bi mi pripravili obrazce, bi pripravili samo tisto, kar lahko nudimo v podjetju.	6
Šola v sodelovanju z zbornico in mentorji	Šola je pripravila v sodelovanju z zbornico in z mentorji. Mentorji smo dali predloge skozi razpravo na delavnici.	1

V 6 podjetjih so povedali, da je navodila za ocenjevanje pripravila šola (tabela 22). Nekateri so povedali, da so imeli možnost dati pripombe, vendar jih niso, ker so navodila dobro pripravljena. En mentor je dodal, da nimajo preveč časa se poglobljati v to, kar šola pripravi. Vsaj ne takrat, ko šola to pripravlja. Potem, ko se začne izvajati pa vidijo, da bi lahko bilo kaj bolje, vendar je takrat že prepozno.

En mentor je pojasnil, da je šola organizirala delavnico, na kateri so bili predstavniki šole, zbornic in mentorji. Rezultat delavnice so navodila za ocenjevanje. En mentor je pripomnil: *»Če bi mi pripravili obrazce, bi pripravili samo tisto, kar lahko nudimo v podjetju.«*

En mentor pa je opozoril, da je NIV in posledično ocenjevanje preveč zahtevno. Meni, da bi moral biti cilj v 1. in v 2. letniku samo branje dokumentacije.

C. Program Oblikovalec kovin – orodjar

Tabela 23: Priprava gradiva za ocenjevanje – program Oblikovalec kovin – orodjar

Kategorija	Primer odgovora	Število
Šola	Šola je pripravila gradivo, mi smo lahko podali mnenje.	17

V vseh podjetjih so povedali, da je šola pripravila navodila in obrazce za ocenjevanje (tabela 23). V nekaj podjetjih so povedali, da so lahko dali pripombe na navodila. V enem podjetju pa

so izrecno povedali, da jih na šoli niso nikoli vprašali za mnenje, ampak so prišli s končnim izdelkom.

Nekaj mentorjev je opozorilo, da v podjetju ne izvajajo vsega, kar je predvideno, da morajo oceniti. En mentor pa je povedal, da bi moralo biti bolj jasno, kaj mora vajenca naučiti in oceniti šola (tu misli predvsem teoretično znanje) in kaj podjetje.

D. Skupaj

Tabela 24: Priprava gradiva za ocenjevanje – skupaj

Kategorija	Program Gastronomske in hotelske storitve	Program Mizar	Program Oblikovalec kovin - orodjar	Skupaj
Šola	6	6	17	29
Šola v sodelovanju z zbornico in mentorji	/	1	/	1

V skoraj vseh podjetjih so povedali, da je navodila za ocenjevanje pripravila šola (tabela 24). V 29 podjetjih so povedali, da so imeli možnost dati pripombe ali predloge. V več podjetjih so povedali, da pripomb niso dali, ker so navodila dobro pripravljena.

Nekaj mentorjev je povedalo, da nimajo preveč časa se poglobljati v to, kar šola pripravi. En mentor je povedal, da takrat, ko bi lahko dali pripombe niso imeli časa, potem pa, ko so začeli izvajati ocenjevanje, so videli, kaj bi lahko bilo bolje, vendar je bilo takrat že prepozno.

V enem podjetju pa so izrecno povedali, da jih na šoli niso nikoli vprašali za mnenje, ampak so prišli s končnim izdelkom.

Posebni komentarji mentorjev glede gradiva za ocenjevanje:

- ~ Nekaj mentorjev je opozorilo, da v podjetju ne izvajajo vsega kar je predvideno, da morajo oceniti.
- ~ En mentor je komentiral, da je načrt za izvajanje vajeništva (NIV) in posledično obrazci za ocenjevanje, narejeni po letnikih. Njemu delitev delovnih opravil po letih ne ustreza, ne zdi se mu vedno smiselna. Najlažje bi mu bilo, da bi imel nabor opravil, ki jih mora naučiti vajenca, potem bi pa sam razporejal, kdaj bi ga kaj naučil.
- ~ En mentor je pripomnil:
»Če bi mi pripravili obrazce, bi pripravili samo tisto, kar lahko nudimo v podjetju.«
- ~ En mentor je opozoril, da je NIV in posledično ocenjevanje preveč zahtevno.
- ~ En mentor pa je povedal, da bi moralo biti bolj jasno, kaj mora vajenca naučiti in oceniti šola (tu misli predvsem teoretično znanje) in kaj podjetje.

3. Kako ocenjujete to gradivo, kaj bi spremenili, dodali, potrebovali?

A. Program Gastronomske in hotelske storitve

Tabela 25: Ocena gradiva za ocenjevanje – program Gastronomske in hotelske storitve

Kategorija	Primer odgovora	Število
Dobro pripravljeno	Dobro je pripravljeno, nič ne bi spreminjala.	5
Potrebna individualizacija dokumentacije	NIV, in s tem ocenjevanje, bi bolj individualiziral. Na tak način dijak spozna v katerem segmentu je dober. V kuhinji je nekdo specialist za eno področje in tisto dela, ne pripravlja vsega. Pri mladih je pa sploh potrebno pogledat, kaj ga zanima in temu prilagoditi delo. Potrebno je slediti interesom dijaka. Nikakor pa nebi pristal da se ga izobrazi samo ozko.	1

5 mentorjev pravi, da je gradivo za ocenjevanje dobro pripravljeno in da ga ne bi spreminjali (tabela 25). Ena mentorica je k temu dodala, da se ona nima časa ukvarjati z načrtovanjem vajeništva, s pripravo obrazcev, ... To mora pripraviti šola, oni pa morajo gradivo uporabljati.

En mentor pa pravi, da bi morala biti NIV, in posledično ocenjevanje, bolj individualizirano. Da je tudi v življenju in v stroki tako, da se ljudje specializirajo za tisto, v čemer so najboljši. Z individualizacijo bi lahko vplivali tudi na interes in motivacijo dijaka.

B. Program Mizar

Tabela 26: Ocena gradiva za ocenjevanje – program Mizar

Kategorija	Primer odgovora	Število
Dobro pripravljeno	1.) So določene zadeve v ocenjevalnih listih, ki jih v našem podjetju ne izvajamo. V teh primerih je potem to težko oceniti. So pa opredelitev tako široko zapisane, da smo potem ocenili širše. 2.) Dobro pripravljeno, ni pa povezano s tem, kar v podjetju ocenjujejo. 3.) Je dobro. Bi pa bilo lahko čisto drugače, bolj povezano s tem, kar se dejansko dela.	7

Mentorji se strinjajo, da je gradivo za ocenjevanje dobro pripravljeno (tabela 26), imajo pa naslednje pripombe:

- ~ Eden od mentorjev pravi, da je sicer dobro pripravljeno, vendar bi lahko bilo bolj povezano s tem, kar dijak dejansko dela v podjetju.
- ~ Drugi mentor podobno opozarja, da področja ocenjevanja niso povezana s tem, kar dijak dejansko dela v podjetju.
- ~ V tretjem podjetju pa so opozorili, da je to, kar predvidi šola za ocenjevanja čisto nekaj drugega od tega, po čemer oni ocenjujejo delavce. Oni ocenjujejo:
 - količino in hitrost dela (kako se obrača, kako dela, imajo določene normative za vsako operacijo posebej - imajo tudi elektronsko sledenje, tako da lahko preko vsakega stroja posebej spremljajo koliko in kako je posameznik naredil),
 - kakovost (kakovost izdelka, kakovost delovnega procesa),
 - zanesljivost (da naredi nalogo, opozori, če kaj ne razume),
 - odnos do dela.

C. Program Oblikovalec kovin – orodjar

Tabela 27: Ocena gradiva za ocenjevanje – program Oblikovalec kovin – orodjar

Kategorija	Primer odgovora	Število
Dobro pripravljeno	Zelo dobro pripravljeno. Gradivo ni pisano direkt za naše podjetje, ampak ga razumemo.	11
Preveč šolski pristop	1.) Kakšne vsebine so preveč šolsko napisane, bolje bi bilo spremeniti v jezik podjetja. 2.) Preveč teorije za ocenit. Ta vajenec je na praksi in ne v šoli.	4
Gradivo ni odraz tega, kar se dejansko dela v podjetju.	Obrazec ni skladen s tem, kar v podjetju delamo. Manjka ocena: komunikacija s sodelavci, interes do dela, osvajanje znanj, proces dela.	2

V 11 od 17 podjetjih se mentorjem zdi gradivo za ocenjevanje dobro pripravljeno (tabela 27). V 2 podjetjih z gradivom niso zadovoljni, ker ni odraz tega, kar se dejansko dela v podjetju. Predvsem manjka ocena komunikacije s sodelavci, interes do dela, osvajanje znanj, proces dela... V 4 podjetjih pa opozarjajo, da gradivo zahteva preveč šolski pristop za ocenjevanje. Primer odgovora:

»Kakšne vsebine so preveč šolsko napisane, bolje bi jih bilo spremeniti v jezik podjetja.«

Poleg teh pripomb, tudi tisti mentorji, ki so sicer rekli, da je gradivo dobro pripravljeno opozarjajo:

- ~ Ocenjevanje bi moralo biti še bolj enostavno.
- ~ Lahko bi dodali še zavzetost za delo, odnos do dela in podobno.
- ~ V gradivu je nekaj kategorij, ki jih ne izvajajo v podjetju in jih ne morejo oceniti.
- ~ *»Gradivo je dobro pripravljeno, vendar mi ocenjujemo bolj po svoje. Vajenec dobi oceno glede na izdelke, ki jih je naredi, glede na to, kako piše dnevnik in kakšen ima odnos do dela. Prav na slednjem je velik poudarek: odgovornost za svoje delo, redno prihajanje na delo, ...«*
- ~ KPU ni realen. To, kar je zapisano v NIV, da mora fant znati v 1. letniku ni realno.

D. Skupaj

Tabela 28: Ocena gradiva za ocenjevanje – skupaj

Kategorija	Program Gastronomske in hotelske storitve	Program Mizar	Program Oblikovalec kovin - orodjar	Skupaj
Dobro pripravljeno	5	7	11	23
Preveč šolski pristop	/	/	4	4
Gradivo ni odraz tega, kar se dejansko dela v podjetju.	/	/	2	2
Potrebna individualizacija dokumentacije	1	/	/	1

V 23 od 30 podjetjih menijo, da je gradivo za ocenjevanje dobro pripravljeno (tabela 28). 4 mentorji menijo, da gre pri gradivu za preveč šolski pristop, da bi ga bilo potrebno prevesti v jezik podjetja. V 2 podjetjih z gradivom niso zadovoljni, ker ni odraz tega, kar dejansko vajenec dela v podjetju. En mentor pa pravi, da bi morala biti NIV, in posledično ocenjevanje, bolj

individualizirano. Da je tudi v življenju in v stroki tako, da se ljudje specializirajo za tisto, v čemer so najboljši. Z individualizacijo bi lahko vplivali tudi na interes in motivacijo dijaka.

Mentorji, ki so sicer strinjali, da je gradivo dobro pripravljeno, so opozorili:

- ~ Ocenjevanje bi moralo biti še bolj enostavno.
- ~ Ocenjevati bi morali tudi mehke veščine, kot so zavzetost za delo, odnos do dela in podobno.
- ~ V gradivu je nekaj kategorij, ki jih ne izvajajo v podjetju in jih ne morejo oceniti.
- ~ *»Gradivo je dobro pripravljeno, vendar mi ocenjujemo bolj po svoje. Vajenec dobi oceno glede na izdelke, ki jih je naredil, glede na to, kako piše dnevnik in kakšen ima odnos do dela. Prav na slednjem je velik poudarek: odgovornost za svoje delo, redno prihajanje na delo, ...«*
- ~ KPU ni realen. To, kar je zapisano v NIV, da mora fant znati v 1. letniku ni realno.
- ~ To, kar predvidi šola za ocenjevanja je čisto nekaj drugega od tega, po čemer ocenjujejo delavce. Kriteriji za ocenjevanje delavcev so:
 - količina in hitrost dela (kako se obrača, kako dela, imajo določene normative za vsako operacijo posebej - imajo tudi elektronsko sledenje, tako da lahko preko vsakega stroja posebej spremljajo koliko in kako je posameznik naredil),
 - kakovost (kakovost izdelka, kakovost delovnega procesa),
 - zanesljivost (da naredi nalogo, opozori, če kaj ne razume),
 - odnos do dela.

4. Na konkretnem primeru opišite, kako ste ocenili vajenca. Na kakšen način pridobite oceno/e (npr.: Ocenjevanje veščin – izvajanje postopkov? Ocenjevanje izdelka? Ravnanje dijaka v delovni situaciji? Drugo, kaj?)?

A. Program Gastronomske in hotelske storitve

Tabela 29: Način ocenjevanja vajenca – program Gastronomske in hotelske storitve

Kategorija	Primer odgovora	Število
Izpolnjevanje obrazcev za ocenjevanje	1.) Ocenil sem ga praktično (npr. psihologija - kako se odziva na gnečo, kako reagira na stranke,) in teoretično. Ocenil sem realno, nič mu nisem prizanašal. 2.) Ko sem ga ocenjeval, je bil vajenec zraven. Povedal sem mu, kaj mora še izboljšati in kje je dober. 3.) Po obrazcih, vendar sedaj ne bi znala povedati, kaj sem ocenjevala.	6
Ocena dnevnika	Tudi dnevnik ocenim.	1

Vseh 6 mentorjev je povedalo, da so vajenca ocenili na podlagi obrazcev za ocenjevanje. Ena mentorica je povedla, da posamezne postavke točkuje in potem točke sešteje, da dobi končno oceno (tabela 29). Oceno je pripravila sama in jo poslala na šolo. Povedala je, da je šola tista, ki seznanja vajenca z oceno. Samo en mentor je posebej povedal, da je bil vajenec prisoten pri ocenjevanju in da sta se glede ocene pogovorila. 2 mentorja se nista spomnila, kaj točno sta ocenila.

B. Program Mizar

Tabela 30: Način ocenjevanja vajenca – program Mizar

Kategorija	Primer odgovora	Število
Opazovanje vajenca med delom	Vajenca opazujemo med delom. Oceni se proces dela, ne izdelek, saj je v podjetju tak način dela. Nihče ne izdeluje celega izdelka. Ko pride učitelj v podjetje, se skupaj dogovorimo za ocene tistih del, ki jih je do takrat vajenec že delal. Prej se pogovorimo tudi z drugimi zaposlenimi, ki so bili v stiku z dijakom. Z dijakom namreč ni vedno mentor, lahko je tudi kdo drug od zaposlenih.	3
Izpolnjevanje obrazcev za ocenjevanje	Skupaj s šolo smo šli čez kategorije, ki so jih pripravili na šoli in določili oceno za posameznega dijaka.	7
Pogovor z drugimi zaposlenimi	Pogovorimo se tudi z drugimi zaposlenimi, ki so bili v stiku z dijakom. Z dijakom namreč ni vedno mentor, lahko je tudi kdo drug od zaposlenih.	1
Ocena dnevnika	Šli smo po gradivu, ki ga je pripravila šola in se dogovorili za oceno dela dijaka in oceno dnevnika.	1

V vseh podjetjih so vajence ocenili glede na ocenjevalne obrazce, ki jih je pripravila šola. 3 mentorji so povedali, da vajenca ocenijo glede na opazovanje njegovega dela, kadar je v podjetju (tabela 30). V enem podjetju so povedali še, da se pogovorijo tudi z drugimi zaposlenimi, s katerimi vajenec dela, saj mentor ni vedno prisoten.

C. Program Oblikovalec kovin – orodjar

Tabela 31: Način ocenjevanja vajenca – program Oblikovalec kovin – orodjar

Kategorija	Primer odgovora	Število
Izpolnjevanje obrazcev za ocenjevanje	1.) Iz šole sem dobil list s postavkami po katerih sem vajenca ocenil. Potem sem dal te ocene na pošto in učitelj to združi s svojo oceno ter določi končno oceno. 2.) Preveč postavk je za ocenit. Na koncu ocenjuješ na pamet. Zdaj v tem trenutku se ne spomnim, kaj vse sem ocenil, bi moral iti pogledat.	17
Pogovor z drugimi zaposlenimi	Imel je dokumentacijo od šole, po kateri je ocenil dijaka, gleda tega, kako dela, poleg tega se pogovori še z drugimi sodelavci, da še oni povedo kako dijak dela (dijak namreč ne dela vedno z mentorjem, pod nadzorom ga imajo različni zaposleni).	6
Ocena za potrebe podjetja	Dal sem mu tudi nek svoj projekt, ki ga bom na koncu ocenil za lastne potrebe. Vajenec se je odločil, da bo izdelal figuro za šah. Najprej bo moral nekaj izrisat, nato nekaj sprogramirat in nato narediti mehanski kos ...	3

Kategorija	Primer odgovora	Število
Glede na izdelek	Dijaka ocenim glede na izdelek. Npr. moral je naredit en stružen del. Jaz sem mu narisal risbo. Potem sva šla skupaj na ročno stružnico, kjer sem mu pripravil material in dijak je moral izdelat izdelek. Ko je to naredil, sem pregledal, kako je naredil, če je v skladu z risbo in tolerancami.	1
Opazovanje vajenca med delom	Dijaka opazujem, kako dela. Poleg tega se pogovorim še z drugimi sodelavci, da še oni povedo kako dijak dela (dijak namreč ne dela vedno z mentorjem, pod nadzorom ga imajo različni zaposleni).	1
Sprotno ocenjevanje	Po vsaki izvedeni nalogi se pogovorimo, kako dobro je naredil, kaj še mora. Sproti si zapisujem/ocenjujem po postavkah. Ko ocenjujem po obrazcu, ki ga je pripravila šola, grem skozi sprotne zapise in ga ocenim.	1
Ocena dnevnika	Sproti ocenjujem dnevnik.	1

V vseh 17 podjetjih so povedali, da vajence ocenjujejo glede na ocenjevalne obrazce, ki so jih pripravili na šoli (tabela 31). Pri tem so zanimive pripombe:

- ~ *»Delamo tudi druge stvari, ki jih na obrazcih ni, in tega žal ne moremo oceniti.«*
- ~ *Obrazce sem dal so-mentorjem. Vajenca so ocenili, ko je delal pri njih.*
»Jaz sem za končno oceno potegnil povprečje in se podpisal.«
- ~ *»Pri ocenjevanju smo prišli malo v navzkrižje s šolo. Tisto kar fant ni delali v podjetju, nisem ocenil. Potem je šola zahtevala, da moram tudi to ocenit. Najprej nisem želel, potem sem popustil, vendar se mi to ne zdi dobro. Ocenjeval sem nekaj kar dijak sploh ni delal.«*

6 mentorjev je povedalo, da se med ali pred ocenjevanje pogovorijo z drugimi zaposlenimi, ki spremljajo vajenca med delovnim procesom. En mentor je izpostavil, da na oceno vpliva spremljanje vajenca tekom celotne prakse. To kar opazi on in to, kar mu povejo drugi zaposleni, ki delajo z vajencem, vpliva na oceno. En mentor je povedal, da poleg ocenjevalnih listov, ki jih izpolni, ko zahteva šola, sproti ocenjuje še dnevnik. En delodajalec pa je povedal, da si sproti zapisuje opombe/ocene, npr. ko vajenec izdelava posamezni izdelek.

3 mentorji so povedali, da poleg ocen, ki jih morajo pripraviti za šolo, ocenjujejo vajenca še z vidika potreb podjetja. Večinoma gre za ocene izdelkov:

»Mi imamo v podjetju svoje preizkuse, da vajenec pokaže kaj zna. Vajenec je dobil risbo kosa, ki ga je moral izdelati. Mi s končnim izdelkom preverimo, koliko fant zna.«

Navajamo še nekaj zanimivih komentarjev mentorjev glede ocenjevanja:

- ~ *»Mentor da vajencu oceno glede na izdelke, ki jih je naredi, glede na to, kako piše dnevnik in glede na odnos do dela. Največji poudarek je na odnosu do dela: odgovornost za svoje delo, redno prihajanje na delo, ...«*
- ~ *»Ocenjujemo ga na podlagi tega, koliko je samostojen. Če zna risbe brat, če je samostojen, če je natančen – od tega je odvisna ocena. Za nas je najpomembneje, da je samostojen, da ga ni potrebno ves čas gledat, nadzirat.«*
- ~ *»Raje bi ocenjeval tako, da bi moral dijak na koncu leta pripraviti en izdelek in bi ga potem ocenil. Za ocenjevanje je pomembno: skladnost izdelka s tehnološkim listom in odnos do dela: zavedati se mora, zakaj je tukaj, varstvo pri delu, pravočasno prihod na delo, ali se lahko zanesemo nanj.«*

D. Skupaj

Tabela 32: Način ocenjevanja vajenca – skupaj

Kategorija	Program Gastronomske in hotelske storitve	Program Mizar	Program Oblikovalec kovin - orodjar	Skupaj
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

V vseh 30 podjetjih so povedali, da vajence ocenjujejo glede na ocenjevalne obrazce, ki so jih pripravili na šoli, kar je razvidno iz tabele 32. 7 mentorjev je povedalo, da se med ali pred ocenjevanje pogovorijo z drugimi zaposlenimi, ki spremljajo vajenca med delovnim procesom. 4 mentorji so povedali, da na oceno vpliva opazovanje vajenca med delovnimi procesi. En mentor je izpostavil, da na oceno vpliva spremljanje vajenca tekom celotne prakse. 3 mentorji so povedali, da poleg ocenjevalnih listov, ki jih izpolnijo, ko zahteva šola, sproti ocenjujejo še dnevnik. 3 mentorji so povedali, da poleg ocen, ki jih morajo pripraviti za šolo, ocenjujejo vajenca še z vidika potreb podjetja. Večinoma gre za ocene izdelkov:

»Mi imamo v podjetju svoje preizkuse, da vajenec pokaže kaj zna. Vajenec je dobil risbo kosa, ki ga je moral izdelati. Mi s končnim izdelkom preverimo, koliko fant zna.«

Navajamo še nekaj zanimivih komentarjev mentorjev glede ocenjevanja:

- ~ *»Mentor da vajencu oceno glede na izdelke, ki jih je naredi, glede na to, kako piše dnevnik in glede na odnos do dela. Največji poudarek je na odnosu do dela: odgovornost za svoje delo, redno prihajanje na delo, ...«*
- ~ *»Ocenjujemo ga na podlagi tega, koliko je samostojen. Če zna risbe brat, če je samostojen, če je natančen – od tega je odvisna ocena. Za nas je najpomembneje, da je samostojen, da ga ni potrebno ves čas gledat, nadzirat.«*
- ~ *»Raje bi ocenjeval tako, da bi moral dijak na koncu leta pripraviti en izdelek in bi ga potem ocenil. Za ocenjevanje je pomembno: skladnost izdelka s tehnološkim listom in odnos do dela: zavedati se mora zakaj je tukaj, varstvo pri delu, pravočasno prihod na delo, ali se lahko zanesemo nanj.«*

5. Ali v okviru ocenjevanja tudi vajenec poda svoje mnenje?

A. Program Gastronomske in hotelske storitve

Tabela 33: Vključenost vajenca v ocenjevanje – program Gastronomske in hotelske storitve

Kategorija	Primer odgovora	Število
Seznanitev po ocenjevanju	Pri ocenjevanju ni bil zraven. Se je pa strinjal z oceno, ko sem mu jo povedal.	2
Ne	Kdaj jo vprašam za mnenje, vendar ona ne pove. Jo s tem spravim v stres.	6

Vsi mentorji so povedali, da vajenec ni prisoten, ko ga ocenijo. 2 mentorja sta seznanila vajence z oceno kasneje, ko sta jih že ocenila (tabela 33). Povedala sta, da so se vajenci strinjali z oceno, ki so jo dobili.

B. Program Mizar

Tabela 34: Vključenost vajenca v ocenjevanje – program Mizar

Kategorija	Primer odgovora	Število
Ne	1.) Ne. Tudi po ocenjevanju mu nisem povedal za ocene. Lahko, da so mu v šoli. 2.) Ne. Bi bilo pa smiselno. 3.) Se bojim, da bi se preценil. 4.) Vsakemu dijaku dam že v procesu spremljanja povratno informacijo, da ve kje se nahaja.	7
Prisoten pri ocenjevanju	1.) Ko smo ga ocenjevali, je bil zraven. Tam kjer ni bilo odlično sem mu pojasnil, kaj se še mora naučiti. Dijak se je strinjal. Sedaj v 2. letniku bi lahko že sam podal oceno svojega dela. 2.) Fant je sedel zraven za mizo, ko smo ocenjevali, ni pa nič povedal. Nismo ga vprašali.	2
Seznanitev po ocenjevanju	Pri ocenjevanju vajenca ni bilo zraven. Z razrednikom sva se sama usedla in ga ocenila. Ko sva ga ocenila, sva dala vajencu kopijo ocen.	1

Vseh 7 mentorjev je povedalo, da vajenec v okviru ocenjevanja ne poda svojega mnenja. Svoje odgovore so različno pojasnili (tabela 34). En mentor meni, da bi to bilo smiselno, drugega skrbi, da bi se preценil. Tretji mentor je dodal, da že v procesu dela daje vajencu povratno informacijo. Vendar je on tisti, ki pove mnenje o izdelku, ne vajenec.

Samo v 2 podjetjih je bil vajenec prisoten pri ocenjevanju. V enem podjetju so mu pri posamezni kategoriji pojasnili, kaj mora še izboljšati za boljšo oceno. V enem podjetju so izrecno povedali, da tudi po ocenjevanju vajenca niso seznanili z oceno. V enem podjetju pa so povedali, da so dali po končanem ocenjevanju vajencu kopijo ocen.

C. Program Oblikovalec kovin – orodjar

Tabela 35: Vključenost vajenca v ocenjevanje – program Oblikovalec kovin – orodjar

Kategorija	Primer odgovora	Število
Da	1.) Skupaj z vajencem sva se pogovorila. Pred njim sem ga ocenil. 2.) V prvi fazi je zraven, ko gremo skozi postavke. Pogledamo skupaj, kaj se je naučil. Tudi njega vprašamo, kaj se je naučil, kaj še rabi. Ko pa se dejansko ocenjuje, ga ocenita mentor in kadrovnica.	9
Ne	1.) Dijak ni vključen v ocenjevanje. Ko sem ga ocenil, sem ocene poslal na šolo. Težko bi se sami ocenili, že dnevnik jim je težko opisat. Ne bi pa bilo slabo, da bi se v pogovoru z mentorjem sami ocenili. 2.) Višji letniki znajo tudi že kaj povedat, znali bodo ocenit, kaj znajo in kaj ne, nižji pa še ne.	8
Seznanitev po ocenjevanju	Fante sem seznanil z oceno in niso imeli pripomb. Oceno pripravim sam in jo nato predstavim dijaku.	3

V 9 podjetjih tudi vajence vprašajo za mnenje k oceni, ki jim jo morajo dodeliti. Pretežno to poteka skozi pogovor. V 8 podjetjih so povedali, da vajenca aktivno ne vključujejo v ocenjevanje. En mentor je v pogovoru z nami komentiral, da bi bilo smiselno tudi vajenca vključiti v ocenjevanje. Nekateri ocenjujejo skozi pogovor o postavkah, ki jih ocenjujejo. En mentor pa je povedal, da nižji letniki tega še niso zmožno. Od tistih mentorjev, ki ocenjujejo sami, so 3 povedali, da vajenca kasneje seznanijo z oceno (tabela 35).

D. Skupaj

Tabela 36: Vključenost vajenca v ocenjevanje – skupaj

Kategorija	Program Gastronomske in hotelske storitve	Program Mizar	Program Oblikovalec kovin - orodjar	Skupaj
Da	/	/	9	9
Ne	6	7	8	21
Seznanitev po ocenjevanju	2	1	3	6

V 9 podjetjih je vajenec aktivno vključen v ocenjevanje. Pretežno to poteka skozi pogovor. V 21 podjetjih so povedali, da vajenca aktivno ne vključujejo v ocenjevanje (tabela 36).

6. Kako bi opisali sodelovanje s šolo pri tem ocenjevanju? S kom ste sodelovali in kako? Bi želeli bolj aktivno vlogo?

A. Program Gastronomske in hotelske storitve

Tabela 37: Sodelovanje s šolo pri ocenjevanju – program Gastronomske in hotelske storitve

Kategorija	Primer odgovora	Število
Dobro sodelovanje	S šolo dobro sodelujemo. Šola nam pošlje ocenjevalne obrazce, jaz jih izpolnim in jih pošljem na šolo. Če bi imel kakšno vprašanje, se lahko kadarkoli obrnem na njih.	4

Kategorija	Primer odgovora	Število
Delno zadovoljen	S šole so mi na začetku sporočili, da bom ocenjeval prakso in teorijo. Niso pa mi znali pojasniti, kaj točno naj ocenim. Šele kasneje so mi poslali obrazce po katerih naj ocenjujem.	1
Šola ni zainteresirana za sodelovanje	Šola ni preveč zainteresirana za sodelovanje. Šola pravi: »Vi ste zadržani za prakso v podjetju«. Sistem učenja in praksa na šoli se zelo razlikujeta od dejanskega stanja v podjetju. Vsebine KPU oz. NIV bi morale biti bolj individualizirane. Boljše je manj stvari naučiti vajenca in da mu tisto leži. Bolj bi moral biti poudarek na dinamiki dela, ne pa na vsebinah.	1

V 4 podjetjih so zadovoljni s sodelovanjem s šolo. Večinoma sodelujejo z organizatorjem PUD. Pravijo, da če bi želeli biti bolj aktivni, bi lahko bili. Vendar nimajo časa in so zadovoljni, da šola pripravlja dokumentacijo in drugo potrebno. En mentor je bil glede sodelovanja neopredeljen, pravi, da na začetku šola ni imela odgovorov na njegova vprašanja, so pa kasneje poslali obrazce. Po mnenju enega mentorja pa šola ni preveč zainteresirana za sodelovanje (tabela 37). Meni, da se učenje in praksa v šoli zelo razlikujeta od situacije v podjetju. Meni tudi, da bi moral biti NIV bolj individualiziran.

B. Program Mizar

Tabela 38: Sodelovanje s šolo pri ocenjevanju – program Mizar

Kategorija	Primer odgovora	Število
Dobro sodelovanje	1.) V redu je bilo. Prišel je organizator in smo skupaj z njim ocenili glede na ocenjevalne liste. 2.) Nisem toliko zagovornik ocenjevanja, bolj mi je pomembno, da fant zna delati. Bolj kot ocene bi mi pomenilo, da bi vajenec čez 10 let rekel, v tej firmi sem se pa veliko naučil. Ali pa, tam so imeli dober odnos do mene. Ocena je nujno zlo, potrebna, da sistem funkcionira.	7

V vseh podjetjih so zadovoljni z sodelovanjem s šolo pri ocenjevanju (tabela 38). Večinoma sta podjetjem v podporo organizator PUD in razrednik vajencev. Kot pravijo, prideta v podjetje in skupaj ocenijo vajence. En mentor meni, da je ocenjevanje nujno zlo in je potrebno zato, da sistem funkcionira. Kot navaja, mu je bolj pomembno kot ocene to, da zna fant delati. In da se bo vajenec kasneje spominjal podjetja kot tistega, v katerem se je veliko naučil.

C. Program Oblikovalec kovin – orodjar

Tabela 39: Sodelovanje s šolo pri ocenjevanju – program Oblikovalec kovin – orodjar

Kategorija	Primer odgovora	Število
Dobro sodelovanje	Šola se je zelo poglobila in so zelo pomagali. S šolo smo šli večkrat čez elemente za izvajanje vajeništva in za ocenjevanje. So res zelo odzivni.	14
Delno zadovoljen	1.) V šoli so zahtevali naj ocenimo tudi tisto, kar fant ni delal v podjetju. 2.) Dobili smo spisek ciljev, ki niso vedno smiselni, glede na to, kaj delamo v podjetju.	2
Ni sodelovanja	Ni sodelovanja. Jaz ocenim in fant nese oceno v šolo.	1

V večini podjetij so mentorji zadovoljni s sodelovanjem s šolo (tabela 39). Mentorji so pohvalili odzivnost šole v primeru vprašanj, pohvalili so dokumentacijo, ki da je dobro pripravljena. V enem podjetju so povedali, da bi lahko bili bolj aktivni in bi lahko bolj sodelovali s šolo, saj je šola odprta za sodelovanje. Vendar je težava v tem, da oni nimajo časa.

V dveh podjetjih so delno zadovoljni s sodelovanjem, predvsem jih moti, da morajo oceniti stvari, ki jih ne izvajajo v podjetju.

Po mnenju enega mentorja sodelovanja med šolo in podjetjem pri ocenjevanju ni. Pravi, da on fanta oceni, nato fant nese ocene v šolo. Povratne informacije o oceni ne dobi.

D. Skupaj

Tabela 40: Sodelovanje s šolo pri ocenjevanju – skupaj

Kategorija	Program Gastronomske in hotelske storitve	Program Mizar	Program Oblikovalec kovin - orodjar	Skupaj
Dobro sodelovanje	4	7	14	25
Delno zadovoljen	1	/	2	3
Ni sodelovanja	1	/	1	2

V večini podjetij (25 od 30) so zadovoljni s sodelovanjem s šolo pri ocenjevanju. V 3 podjetjih so delno zadovoljni s sodelovanjem, v 2 podjetjih pa so nezadovoljni (tabela 40). Poglejmo pripombe in komentarje, ki so jih dali mentorji:

- ~ V nekaterih podjetjih so povedali, da je sodelovanje dobro. Če bi želeli biti bolj aktivni, bi lahko bili. Vendar nimajo časa in so zadovoljni, da šola pripravlja dokumentacijo in drugo potrebno.
- ~ En mentor meni, da je ocenjevanje nujno zlo in je potrebno zato, da sistem funkcionira. Kot navaja, mu je, bolj pomembno kot ocene to, da zna fant delati. In da se bo vajenec kasneje spominjal podjetja kot tistega, v katerem se je veliko naučil.
- ~ V nekaj podjetjih so opozorili, da jih moti, da morajo oceniti stvari, ki jih ne izvajajo v podjetju.
- ~ Tisti mentorji ki so delno zadovoljni ali nezadovoljni s sodelovanjem opozarjajo predvsem, da ni upoštevano, da se učenje v šoli in učenje v podjetju bistveno razlikujeta. Moti jih tudi, da morajo oceniti stvari, ki se jih vajenec ne uči v podjetju. Pa tudi to, da s strani šole ne dobijo povratne informacije, kakšno oceno je vajenec dobil v šoli in kako je njihova ocena upoštevana v šoli.

7. Kako ste zadovoljni s sodelovanjem s šolo pri ocenjevanju? Je tako kot je zastavljeno v redu, bi kaj spremenili, kaj, kako?

A. Program Gastronomske in hotelske storitve

Tabela 41: Zadovoljstvo s sodelovanjem s šolo – program Gastronomske in hotelske storitve

Kategorija	Primer odgovora	Število
Zadovoljen	Dobro je tako, kot je sedaj.	4
Spremembe niso potrebne	Vse je v redu. Nič ne bi spremenila.	5
Delno zadovoljen	Na začetku mi na šoli niso znali pojasniti, kaj in kako naj ocenjujem.	1
Nisem zadovoljen	Šola ni preveč zainteresirana za sodelovanje.	1
Predlagam spremembe	Bolj individualiziran NIV.	1

V 4 podjetjih so zadovoljni s sodelovanjem s šolo, v enem podjetju pa delno zadovoljni. Vsi mentorji v teh podjetjih načina ocenjevanje ne bi nič spreminjali. V enem podjetju menijo, da šola ni zainteresirana za sodelovanje. Predlagajo bolj individualiziran NIV (tabela 41).

B. Program Mizar

Tabela 42: Zadovoljstvo s sodelovanjem s šolo – program Mizar

Kategorija	Primer odgovora	Število
Zadovoljen	1.) Smo zadovoljni, če kaj rabimo pokličemo. Na šoli se takoj odzovejo. Zelo dobro sodelovanje. 2.) Sem zadovoljen. Problem je, da jih v šoli ne naučijo osnov v poklicu, npr. poznavanje lesa. 3.) Lani so bili obiski bolj pogosti. Letos manj.	7
Spremembe niso potrebne	Nič ne bi spreminjal. Vse je OK.	7

V vseh 7 podjetjih so zadovoljni s sodelovanjem s šolo. Spremembe pri delu oziroma sodelovanju se jim ne zdijo potrebne (tabela42).

C. Program Oblikovalec kovin – orodjar

Tabela 43: Zadovoljstvo s sodelovanjem s šolo – program Oblikovalec kovin – orodjar

Kategorija	Primer odgovora	Število
Zadovoljen	Dobro je zastavljeno, nič ne bi spremenili.	14
Spremembe niso potrebne	Tako kot je, je v redu.	11
Predlagam spremembe	1.) Manj teorije za ocenit oziroma obrazci naj ne bodo toliko teoretično naravnani. 2.) Ocenjuje naj se sam to, kar fant v podjetju dela. 3.) Želel bi povratno informacijo o tem, kaj se zgodi z oceno iz prakse, ko pride na šola. Zanima me, kakšno oceno ima na koncu vajenec. Ker	6

Kategorija	Primer odgovora	Število
	<p>če se ocena, ki jo dobi v šoli in ocena, ki jo dobi v podjetju, razhajata, potem ocenjevanje nima smisla.</p> <p>4.) Bolj individualiziran pristop, načrt za vsakega vajenca posebej, glede na podjetje, v katerem dela. Skladno s tem ocenjevanje.</p> <p>5.) manj postavk za ocenit. Na koncu ocenjuješ na pamet. Se kasneje ne spomniš, kaj si ocenil.</p>	
Delno zadovoljen	<p>1.) V šoli so zahtevali naj ocenimo tudi tisto, kar fant ni delal v podjetju.</p> <p>2.) Dobili smo spisek ciljev, ki niso vedno smiselni glede na to, kaj delamo v podjetju.</p>	3

V 14 podjetjih so mentorji zadovoljni s sodelovanjem s šolo pri ocenjevanju. V 11 podjetjih ne bi glede ocenjevanje nič spremenili (tabela 43), v 6 podjetjih pa predlagajo naslednje spremembe:

- ~ Obrazci naj ne bodo toliko teoretično naravnani. V obrazcih naj bo za oceniti manj teorije.
- ~ Ocenjuje naj se sam to, kar vajenci dejansko delajo v podjetju dela.
- ~ Mentorji naj dobijo povratno informacijo o tem, kaj se zgodi z oceno iz prakse, ko pride na šola:
 - »Zanima me, kakšno oceno ima na koncu vajenec. Ker če se ocena, ki jo dobi v šoli in ocena, ki jo dobi v podjetju, razhajata, potem ocenjevanje nima smisla.«
- ~ Bolj individualiziran pristop, načrt za vsakega vajenca posebej, glede na podjetje, v katerem dela. Skladno s tem ocenjevanje.
- ~ Manj postavk za ocenit:
 - »Na koncu ocenjuješ na pamet. Se kasneje ne spomniš, kaj si ocenil.«

V 3 podjetjih so delno zadovoljni s sodelovanjem s šolo pri ocenjevanju. Moti jih predvsem to, da je v NIV, in posledično v ocenjevalnih obrazcih, tudi to, kar vajenec ne dela v podjetju. To potem ni mogoče oceniti.

D. Skupaj

Tabela 44: Zadovoljstvo s sodelovanjem s šolo – skupaj

Kategorija	Program Gastronomske in hotelske storitve	Program Mizar	Program Oblikovalec kovin - orodjar	Skupaj
Zadovoljen	4	7	14	25
Spremembe niso potrebne	5	7	11	23
Predlagam spremembe	1	/	6	7
Delno zadovoljen	1	/	3	4
Nisem zadovoljen	1	/	/	1

V večini podjetij (25 od 30) so zadovoljni s sodelovanjem s šolo pri ocenjevanju, v 4 podjetjih so delno zadovoljni, v enem podjetju pa niso zadovoljni s sodelovanjem s šolo (tabela 44).

V 23 od 30 podjetjih menijo, da spremembe pri sodelovanju s šolo niso potrebne. V 7 podjetjih pa predlagajo naslednje spremembe:

- ~ Obrazci naj ne bodo toliko teoretično naravnani. V obrazcih naj bo za oceniti manj teorije.
- ~ Ocenjuje naj se sam to, kar vajenci dejansko delajo v podjetju.
- ~ Mentorji naj dobijo povratno informacijo o tem, kaj se zgodi z oceno iz prakse, ko pride na šola:
 - »Zanima me, kakšno oceno ima na koncu vajenec. Ker če se ocena, ki jo dobi v šoli in ocena, ki jo dobi v podjetju, razhajata, potem ocenjevanje nima smisla.«
- ~ Bolj individualiziran pristop, načrt za vsakega vajenca posebej, glede na podjetje, v katerem dela. Skladno s tem ocenjevanje.
- ~ Manj postavk za ocenit:
 - »Na koncu ocenjuješ na pamet. Se kasneje ne spomniš, kaj si ocenil.«
- ~ Bolj individualiziran NIV in posledično bolj individualizirano sodelovanje.

8. Ali se vam zdi pomembno, da bi vajenec vedel, kaj, kdaj in kako bo ocenjen na praksi? Kako se priprav na ocenjevanje lotevate v vašem podjetju?

A. Program Gastronomske in hotelske storitve

Tabela 45: Vloga vajenca pri ocenjevanju – program Gastronomske in hotelske storitve

Kategorija	Primer odgovora	Število
Nisem o tem razmišljal	1.) Nisem še o tem razmišljal. Ni posebnih priprav na ocenjevanje, vzamem dokumentacijo in jo izpolnim. Sproti pa vajenca itak spremljam. 2.) Nisem še razmišljala o tem. Lahko bi vnaprej vedel.	4
Bi bilo smiselno	Dobro bi bilo, če bi vedela. Sedaj ocenimo, ko nam šola pove, da moramo oceniti.	1
Dobro je tako, kot je sedaj	Vajenec dela, je vključen v proces dela v kuhinji. In je na koncu ocenjen. Tako je prav.	1

4 mentorji o možnosti, da bi vajence vnaprej seznanili, kaj in kako bodo ocenjeni, še niso razmišljali. 1 neopredeljena mentorica je skozi pogovor zaključila, da bi to bilo smiselno. Ena mentorica meni, da je utečena praksa pri ocenjevanju ustrezna, in da je ni potrebno spreminjati (tabela 45).

B. Program Mizar

Tabela 46: Vloga vajenca pri ocenjevanju – program Mizar

Kategorija	Primer odgovora	Število
Bi bilo smiselno	Vsekakor.	1
Je smiselno	1.) Je smiselno. Na začetku leta mu predstavimo, kaj bo delal in kaj bo ocenjen.	2

Kategorija	Primer odgovora	Število
	2.) Je pomembno in dijaki so obveščeni, kaj bomo ocenjevali. Dijake seznanimo, tako da jim povemo, kaj bodo delali in kaj bodo ocenjeni.	
Ne vem	1.) Ne vem. Ta vajenec se uči zelo počasi. Ne vem, koliko bi mu to pomagalo, da bi vnaprej vedel, kdaj in kako bo ocenjen. 2.) Sistem je tako postavljen, da vajence ni strah ocenjevanja. Vedo, da bodo pozitivno ocenjeni, kakšno oceno bodo dobili, jim pa ni tako pomembno.	2
Nisem o tem razmišljal	Nisem o tem razmišljal.	2
Za nekatere vajence da, za druge ne	Do sedaj še nisem o tem razmišljal. Za 3 vajence bi to lahko bilo pomembno. Za enega pa ne. Ta nima občutka, koliko zares zna. Ves čas ga je potrebno spremljati.	2

V 3 podjetjih so odgovorili, da je, oziroma bi bilo smiselno, da bi vajenec vedel, kaj, kdaj in kako bo ocenjen na praksi. 2 mentorja o tem še nista razmišljala, 2 pa sta bila neopredeljena (tabela 46). 1 mentor je izpostavil, da je sistem:

»... tako postavljen, da vajence ni strah ocenjevanja. Vedo, da bodo pozitivno ocenjeni, kakšno oceno bodo dobili, jim pa ni tako pomembno.«

2 mentorja sta opozorila na razlike med vajenci:

»Za 3 vajence bi to lahko bilo pomembno. Za enega pa ne. Ta nima občutka koliko zares zna. Ves čas ga je potrebno spremljati.«

C. Program Oblikovalec kovin – orodjar

Tabela 47: Vloga vajenca pri ocenjevanju – program Oblikovalec kovin – orodjar

Kategorija	Primer odgovora	Število
Bi bilo smiselno	1.) Lahko, vendar ni mogoče narediti splošnega obrazca, lahko samo v vsakem podjetju posebej in še to glede na posameznega vajenca. 2.) Da, zelo. Če bo vedel, da bo iz nečesa ocenjen, se bo bolj potrudil.	6
Je smiselno	Preden gre na drug oddelek se pogovoriva, kaj bo moral delat in kaj se od njega pričakuje.	2
Razvidno iz zbirne mape	1.) Ni vnaprej seznanjen. Obrazce prinese vnaprej, tako da bi si lahko sam pogledal. 2.) Imajo zbirno mapo, ki mu jo predstavimo prvi dan. 3.) Zdi se mi, da so že vedeli. V šoli so jim povedali.	4
Nisem o tem razmišljal	Nikoli jim nismo vnaprej predstavili, kaj se morajo naučiti in kaj bodo ocenjeni. O tem nismo razmišljali. Jim pa povemo, da morajo biti po enem mesecu samostojni za opravljanje določene operacije.	3
Ni možno	Tukaj ga učiš čez proces, takrat, ko je na določenem delovnem mestu se posveti tisti stvari. Ne moremo mu vnaprej povedati, kaj bo ocenjen. Ko ga ocenjujem, ja fant zraven. Sproti ocenjujem dnevnik. Po vsaki izvedeni nalogi se pogovorim, kako dobro je naredil, kaj še mora. Sproti si zapisujem po postavkah. Ko ocenjujem, grem skozi svoje zapise in ga še sproti kaj vprašam.	1

Kategorija	Primer odgovora	Število
Ne	Ne. Itak imajo dobre ocene.	1

V 6 podjetjih so odgovorili, da bi bilo smiselno, da bi vajenec vedel, kaj, kdaj in kako bo ocenjen na praksi. V 2 podjetjih pa pravijo, da to je smiselno, kar pomeni, da to že počnejo. Mentor, ki meni, da bi bilo seznanjanje z načinom in vsebino ocenjevanja smiselno, opozarja, da ni mogoče pripraviti splošnega obrazca za ocenjevanje. Da je vsako podjetje specifično in bi moral biti obrazec prilagojen tistemu podjetju in še posameznemu vajencu.

4 mentorji pravijo, da to, kaj bo ocenjen vajenec razvidno iz zbirne mape, ki jo pripravijo v šoli. V enem podjetju so povedali, da jim zbirno mapo predstavijo prvi dan. Drugi mentor je povedal, da če vajenca zanima, kaj bo ocenjen, si to lahko pogleda v mapo.

3 mentorji o tem še niso razmišljali (tabela 47). Poglejmo navedbo enega od mentorjev:

»Nikoli jim nismo vnaprej predstavili kaj se morajo naučiti in kaj bodo ocenjeni. O tem nismo razmišljali. Jim pa povemo, da morajo biti po enem mesecu samostojni za opravljanje določene operacije.«

1 mentor je opozoril, da ni možno na začetku prakse povedati vajencu, iz česa in kako bo ocenjen:

»Tukaj ga učiš čez proces, takrat, ko je na določenem delovnem mestu se posveti tisti stvari. Ne moremo mu vnaprej povedati, kaj bo ocenjen. Ko ga ocenjujem, ja fant zraven. Sproti ocenjujem dnevnik. Po vsaki izvedeni nalogi se pogovorim, kako dobro je naredil, kaj še mora. Sproti si zapisujem po postavkah. Ko ocenjujem, grem skozi svoje zapiske in ga še sproti kaj vprašam.«

1 mentor meni, da ni smiselno vajencu vnaprej povedati kaj in kako bo ocenjen. Pravi, da vaje to ne zanima in da imajo itak dobre ocene.

D. Skupaj

Tabela 48: Vloga vajenca pri ocenjevanju – skupaj

Kategorija	Program Gastronomske in hotelske storitve	Program Mizar	Program Oblikovalec kovin - orodjar	Skupaj
Bi bilo smiselno	1	1	6	8
Je smiselno	/	2	2	4
Razvidno iz zbirne mape	/	/	4	4
Nisem o tem razmišljaj	4	2	3	9
Ni možno	/	/	1	1
Ne oz. dobro je tako, kot je sedaj	1	/	1	2
Ne vem	/	2	/	2
Za nekatere vaje da, za druge ne	/	2	/	2

Rezultati kažejo (tabela 48), da v 4 podjetjih menijo, da je smiselno, da vajence seznanijo, kaj in kako bodo ocenjeni. V 8 podjetjih menijo, da bi to bilo smiselno. Če združimo ta odgovor z odgovorom, da o tem še niso razmišljali (9 podjetij) in z odgovorom ne vem (2 podjetja), potem ugotovimo, da v 19 podjetjih še niso razmišljali, da bi vajence vnaprej seznanili, kaj in kako bodo ocenjeni. V 2 podjetjih so povedali, da je to odvisno od vajencev, za nekatere bi bilo smiselno, za druge ne. 1 mentor pravi, da to ni možno. 4 mentorji pa so povedali, da je to, kaj in kako bo vajenec ocenjen razvidno iz dokumentacije, ki jo pripravi šola in je tudi vajencu na voljo, da si pogleda, prebere.

9. 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?

A. Program Gastronomske in hotelske storitve

Tabela 49: Kriteriji za oceno zaposlenih v podjetju – program Gastronomske in hotelske storitve

Kategorija	Primer odgovora	Število
Ne	Nimamo zapisanih kriterijev.	6
Nezapisani kriteriji	1.) Pristop do dela, potencial, motiviranost, ... 2.) Prilagodljivost, ustrežljivost in druge mehke veščine ter poznavanje stroke. 3.) Urejenost, odnos do dela, do strank, prijaznost, ... 4.) Urejenost, komunikacija, strokovnost, fleksibilnost, ... 5.) Pristop k delu in interes za delo.	5

V nobenem podjetju nimajo izdelanih enotnih kriterijev, po katerih ocenjujejo vajence ali novo zaposlene glede usposobljenosti za delo v podjetju. Je pa 5 mentorjev povedalo, da imajo sami kriterije, na katere so pozorni, ko spremljajo ali vajence ali na novo zaposlene. Večinoma gre za mehke veščine kot so: odnos do dela, do strank, komunikacija, interes za delo (tabela 49). Samo 2 mentorja sta omenila poznavanje stroke. Kot pravi eden od delodajalcev:

»Stroko lahko posameznika naučiš, odnos do dela, interes do dela težje.«

B. Program Mizar

Tabela 50: Kriteriji za oceno zaposlenih v podjetju – program Mizar

Kategorija	Primer odgovora	Število
Da	Glej opise spodaj.	3
Ne	1.) Ne. Smo majhno podjetje, sproti se preko dela lahko vidi, kako nekdo dela. 2.) Ne. Z opazovanjem preverjamo ustreznost novo zaposlenega. Smo zadovoljni z dosedanjo izbiro.	4
Nezapisani kriteriji	1.) Za nas je ne glede na vse najpomembnejša volja do dela in zanimanje, samoiniciativnost.	4

Kategorija	Primer odgovora	Število
	2.) Na sploh se nam zdi najpomembnejše da je dijak ali delavec motiviran za delo, tudi če ne zna vsega. Da sam vidi delo in se mu ne izmika. Ko na novo zaposlimo osebo jo opazujemo in ugotavljamo kako dela. Odvisno od tega je, kam jo potem razporedimo na delo.	

V 3 od 7 podjetij imajo izdelane kriterije za ocenjevanje na novo zaposlene osebe. V enem podjetju z njihovim sistemom ocenjevanja ocenjujejo tudi vajence (tabela 50). V vseh primerih gre za večja podjetja. Predstavljamo, kako se ocenjevanja lotijo v podjetjih:

- ~ V enem podjetju so nedavno vzpostavili sistem nagrajevanja in ocenjevanja mentoriranja (predvsem novo zaposlenih delavcev). Za vsako delovno mesto imajo izdelan kompetenčni model (za vsako delovno mesto so opredeljene kompetence in zahtevana stopnja obvladovanja kompetenc). Ko pride novo zaposleni, mu določijo mentorja. Mentor mora za novo-zaposlenega pripraviti načrt uvajanja, kjer opredeli, za katere naloge ga bo usposobil. Po zaključku uvajalnega obdobja se sestane komisija, ki oceni usposobljenost novo-zaposlenega. Od te ocene je odvisno, ali bojo novo-zaposlenemu podaljšali pogodbo in višina nagrade za mentorja. S tem spremljajo kakovost dela tako mentorja kot zaposlenega. Imajo izdelan t. i. kompetenčni model za vsako delovno mesto.
- ~ V drugem podjetju vse zaposlene ocenjuje po naslednjih kriterijih:
 - Količina in hitrost dela (imajo izdelane normativ kakovosti in časovne normative za vsako operacijo posebej. Na vsaki operaciji oz. na vsakem stroju vodijo elektronsko spremljanje, tako da lahko preko vsakega stroja posebej spremljajo koliko in kako je naredil posameznik.
 - Kakovost (kakovost izdelka, kakovost delovnega procesa). Služba za kakovost vsak izdelek pregleda (npr. toleranca, odstopanje koliko milimetrov je pri izvrtini zamika) in preveri, če je narejen v skladu z opredeljenimi kazalniki.
 - Zanesljivost, odnos do dela (pri tem kriteriju ocenjujejo ali samostojno naredi nalogo, ali opozori, če kaj ne razume ipd.).

Vsak kriterij ocenijo na lestvici od 0 do 5. Glede na seštevek točk imajo izdelano lestvico. Kot pravijo v podjetju, za njih niso pomembne ocene, ki jih šola zahteva.

- ~ V tretjem podjetju so povedali, da imajo določeno matrico kompetenc za posamezno delovno mesto (zajema strokovnost, odnos do dela ...). Na to se ocenjevalci opirajo. Vendar so opozorili, da se je matrica delala pred leti in bi jo bilo potrebno aktualizirati.
- ~ V ostalih 4 podjetjih nimajo izdelanih pisnih in enotnih kriterijev za ocenjevanje novo zaposlenih ali vajencev. Gre za manjša podjetja in zaposlene ocenjujejo glede na nezapisane kriterije. Med temu tudi tu prevladujejo mehke veščine, v prvi vrsti odnos in interes za delo, odnos do sodelavcev.

C. Program Oblikovalec kovin – orodjar

Tabela 51: Kriteriji za oceno zaposlenih v podjetju – program Oblikovalec kovin – orodjar

Kategorija	Primer odgovora	Število
Da	Glej opise spodaj.	6
Ne	Ne. So majhno podjetje in spremljamo z opazovanjem dela, pogovorom.	9

Kategorija	Primer odgovora	Število
Nezapisani kriteriji	1.) Nimamo izdelanih kriterijev, je pa pomembno: natančnost, razumevanje delovnih operacij, tehnično znanje. 2.) Kot podjetje ne. Oseba, ki ga vpeljuje ve, kakšnega sodelavca potrebujemo. Mu zaupamo. Pomembno je: komunikacija, ali je tehnični tip, interes do dela. 3.) Nimamo. Vsakega novinca spremljamo in se sproti pogovorimo. Imamo svoje kriterije, na katere smo pozorni: prepoved uporabe telefona, kako se poveže s sodelavci, zanimanje in motiviranost za delo, ... 4.) Za poskusno obdobje sestavimo komisijo: mentorja na delovnem mestu, nadrejenega oz. vodjo proizvodnje, in tretjo osebo. To je kadrovik ali direktor, odvisno od delovnega mesta. Ocenijo po občutku in glede na opazovanje med delom. Kriterijev nimamo izdelanih. Imamo sistemizacijo, opis delovnega mesta, to nam je kriterij.	7
Ne vem	Ne vem. To je vprašanje za kadrovske službe.	2

V podjetjih, kjer imajo izdelane kriterije za oceno vajencev ali novo zaposlenih. Predstavljamo rešitve podjetij:

- ~ V enem podjetju imajo izdelan obrazec glede na sektor, v katerem se uvaja novo zaposleni. V obrazcu so opredeljene predvsem mehke veščine, kot so odnosi med sodelavci, odnos do dela, komunikacija. Pri odločitvi, ali bodo osebo dokončno zaposlili, vpliva tudi mnenje mentorja.
- ~ Celotno podjetje ima kot dodatek k plači stimulacijo, kjer se ocenjuje delovna uspešnost: oceni se produktivnost, kakovost dela, odnos do sodelavcev, do nadrejenega. Oceno podata neposredno nadrejeni in vodja oddelka.
- ~ Ocenjuje se: odnos do dela, odnos do varnosti pri delu, kaj oseba zna, značajske poteze, obvladovanje stroke.
- ~ V proizvodnji vsak novo zaposleni dobi program usposabljanja. Najprej se oseba usposobi in potem sledi preizkus, glede na temo usposabljanja.

V 9 podjetjih nimajo izdelanih kriterijev za oceno vajencev ali novo zaposlenih, v 2 podjetjih mentorja nista vedela, ali imajo izdelane kriterije. Med mentorji, ki so povedali, da nimajo izdelanih pisnih in enotnih kriterijev za ocenjevanje delavcev, jih je 7 povedalo, da imajo neka splošna merila, po katerih ocenjujejo (tabela 51). Tudi v teh primerih gre predvsem za ocenjevanje že večkrat omenjenih mehkih veščin. Se pa pri podjetjih, ki imajo vajence iz programa Oblikovalec kovin – orodjar večkrat med nenapisanimi kriteriji pojavi tudi tehnično znanje.

D. Skupaj

Tabela 52: Kriteriji za oceno zaposlenih v podjetju – skupaj

Kategorija	Program Gastronomske in hotelske storitve	Program Mizar	Program Oblikovalec kovin - orodjar	Skupaj
Da	/	3	6	9
Ne	6	4	9	19

Kategorija	Program Gastronomske in hotelske storitve	Program Mizar	Program Oblikovalec kovin - orodjar	Skupaj
Nezapisani kriteriji	5	4	7	16
Ne vem	/	/	2	2

V 9 podjetjih imajo izdelane in zapisane lastne kriterije za ocenjevanje zaposlenih in/ali vajencev:

- ~ V enem podjetju so nedavno vzpostavili sistem nagrajevanja in ocenjevanja mentoriranja (predvsem na novo zaposlenih delavcev). Za vsako delovno mesto imajo izdelan kompetenčni model (za vsako delovno mesto so opredeljene kompetence in zahtevana stopnja obvladovanja kompetenc). Ko pride novo zaposleni, mu določijo mentorja. Mentor mora za novo-zaposlenega pripraviti načrt uvajanja, kjer opredeli, za katere naloge ga bo usposobil. Po zaključku uvajalnega obdobja se sestane komisija, ki oceni usposobljenost novo-zaposlenega. Od te ocene je odvisno, ali bojo novo-zaposlenemu podaljšali pogodbo in višina nagrade za mentorja. S tem spremljajo kakovost dela tako mentorja kot zaposlenega. Imajo izdelan t. i. kompetenčni model za vsako delovno mesto.
- ~ V drugem podjetju vse zaposlene ocenjuje po naslednjih kriterijih:
 - Količina in hitrost dela (imajo izdelane normativ kakovosti in časovne normative za vsako operacijo posebej. Na vsaki operaciji oz. na vsakem stroju vodijo elektronsko spremljanje, tako da lahko preko vsakega stroja posebej spremljajo koliko in kako je naredil posameznik).
 - Kakovost (kakovost izdelka, kakovost delovnega procesa). Služba za kakovost vsak izdelek pregleda (npr. toleranca, odstopanje koliko milimetrov je pri izvrtini zamika) in preveri, če je narejen v skladu z opredeljenimi kazalniki.
 - Zanesljivost, odnos do dela (pri tem kriteriju ocenjujejo ali samostojno naredi nalogo, ali opozori, če kaj ne razume ipd.).

Vsak kriterij ocenijo na lestvici od 0 do 5. Glede na seštevek točk imajo izdelano lestvico. Kot pravijo v podjetju, za njih niso pomembne ocene, ki jih šola zahteva.

- ~ V tretjem podjetju so povedali, da imajo določeno matrico kompetenc za posamezno delovno mesto (zajema strokovnost, odnos do dela ...). Na to se ocenjevalci opirajo. Vendar so opozorili, da se je matrica delala pred leti in bi jo bilo potrebno aktualizirati.
- ~ V enem podjetju imajo izdelan obrazec glede na sektor, v katerem se uvaja novo zaposleni. V obrazcu so opredeljene predvsem mehke veščine, kot so odnosi med sodelavci, odnos do dela, komunikacija. Pri odločitvi, ali bodo osebo dokončno zaposlili, vpliva tudi mnenje mentorja.
- ~ Celotno podjetje ima kot dodatek k plači stimulacijo, kjer se ocenjuje delovna uspešnost: oceni se produktivnost, kakovost dela, odnos do sodelavcev, do nadrejenega. Oceno podata neposredno nadrejeni in vodja oddelka.
- ~ V enem podjetju se ocenjuje: odnos do dela, odnos do varnosti pri delu, kaj oseba zna, značajske poteze, obvladovanje stroke.

~ Spet v drugem podjetju dobi v proizvodnji vsak na novo zaposleni program usposabljanja. Najprej se oseba usposobi in potem sledi preizkus, glede na temo usposabljanja.

V 19 podjetjih nimajo posebej izdelanih kriterijev za ocenjevanje zaposlenih in/ali vajencev. Vendar so od tega v 16 podjetjih povedali, da vajence in predvsem na novo zaposlene opazujejo in so pozorni predvsem na mehke veščine: na njihov odnos so dela, do zaposlenih, na motivacijo za delo, na način komunikacije do nadrejenih, sodelavcev, strank (tabela 52) ...

4 ZAKLJUČEK

Prvo področje evalvacije je bilo spremljanje vajenčevega napredka. V največ (28 od 30) podjetjih so povedali, da spremljajo vajenčev napredek tako, da vajence opazujejo oziroma spremljajo njihovo delo. V 9 podjetjih so povedali, da je vajenčev napredek viden preko posredovanja navodil za delo. Na podlagi upoštevanja navodil za delo je razviden končni izdelek. 4 mentorji so posebej izpostavili, da preverjajo, kako vajenci razumejo delovna opravila, kaj delajo, zakaj delajo, kakšne materiale uporabljajo ... 3 mentorji pravijo, da je iz končnega izdelka razviden vajenčev napredek na praksi. V enem podjetju spremljajo napredek na tedenskih srečanjih in z delavniškimi dnevnikom.

Glede uporabne funkcije dnevnika pri spremljanju vajenčevega napredka, večina (23 od 30) delodajalcev meni, da je delavniški dnevnik v funkciji spremljanja vajenčevega napredka. 7 delodajalcev se s tem ne strinja. Delodajalci opozarjajo (tako tisti, ki vidijo dnevnik kot podporo spremljanju vajenčevega napredka, kot tisti, ki je ne), da je velikokrat dnevnik za vajence nujno zlo, da dnevnike ne pripravljajo radi in da se za izdelek ne potrudijo.

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.

V vseh podjetjih pravijo, da imajo s strani šole dogovorjena navodila oziroma gradivo na podlagi katerega ocenjujejo. Gradivo je pripravila šola, delodajalci so imeli možnost pri tem sodelovati tako, da so lahko na pripravljeno gradivo dali pripombe oziroma predloge.

V 23 od 30 podjetjih menijo, da je gradivo za ocenjevanje dobro pripravljeno. 4 mentorji menijo, da gre pri gradivu za preveč šolski pristop, da bi ga bilo potrebno prevesti v jezik podjetja. V 2 podjetjih z gradivom niso zadovoljni, ker ni odraz tega, kar dejansko vajenec dela v podjetju. En mentor pa pravi, da bi morala biti NIV, in posledično ocenjevanje, bolj individualizirano. Da je tudi v življenju in v stroki tako, da se ljudje specializirajo za tisto, v čemer so najboljši. Z individualizacijo bi lahko vplivali tudi na interes in motivacijo dijaka.

V vseh 30 podjetjih so povedali, da vajence ocenjujejo glede na ocenjevalne obrazce, ki so jih pripravili na šoli. 7 mentorjev je povedalo, da se med ali pred ocenjevanje pogovorijo z drugimi zaposlenimi, ki spremljajo vajenca med delovnim procesom. 4 mentorji so povedali, da na oceno vpliva opazovanje vajenca med delovnimi procesi. En mentor je izpostavil, da na oceno vpliva spremljanje vajenca tekom celotne prakse. 3 mentorji so povedali, da poleg ocenjevalnih listov, ki jih izpolnijo, ko zahteva šola, sproti ocenjujejo še dnevnike. 3 mentorji so povedali, da poleg ocen, ki jih morajo pripraviti za šolo, ocenjujejo vajenca še z vidika potreb podjetja.

V 9 podjetjih je vajenec aktivno vključen v ocenjevanje. Pretežno to poteka skozi pogovor. V 21 podjetjih so povedali, da vajenca aktivno ne vključujejo v ocenjevanje.

V večini podjetij (25 od 30) so zadovoljni s sodelovanjem s šolo pri ocenjevanju. V 3 podjetjih so delno zadovoljni s sodelovanjem, v 2 podjetjih pa so nezadovoljni.

V 9 podjetjih imajo izdelane in zapisane lastne kriterije za ocenjevanje zaposlenih in/ali vajencev.

5 VIRI IN LITERATURA

- Mesec, B. (1998). Uvod v kvalitativno raziskovanje v socialnem delu. Ljubljana: Visoka šola za socialno delo.

6 PRILOGE

6.1 PRILOGA A - Protokol za delno strukturiran intervju z delodajalci

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 vajencu o njegovem napredku?

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?

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?

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