



## PRILOGA D

### **Poročilo o spremljanju praktičnega izobraževanja – analiza in interpretacija vprašalnika za mentorje (Nelektorirano gradivo)**

**NOSILEC:** Center RS za poklicno izobraževanje

**AVTORJI:** Marko Borko (CPI), Marko Gale (SPSŠB Ljubljana)

**TEMELJNO RAZISKOVALNO VPRAŠANJE:** Kako se cilji prenove, povezani s praktičnim izobraževanjem, uresničujejo na podlagi izkušenj in mnenj mentorjev?

**METODOLOŠKA RAZČLENITEV:**

**Sodelujoči:**

Mentorji, ki sodelujejo s štirimi pilotnimi šolami.

**Tehnika in postopek zbiranja podatkov:**

- vprašalnik kombiniranega tipa (zaprta in odprta vprašanja)
- priprava vprašalnika
- revizija vprašalnika
- izpolnjevanje vprašalnika
- statistična obdelava podatkov s pomočjo statističnega programskega paketa SPSS za Windows
- kategorizacija odgovorov na odprta vprašanja
- analiza in interpretacija

# KAZALO VSEBINE

<b>1 UVOD</b> .....	<b>3</b>
<b>2 METODOLOGIJA</b> .....	<b>3</b>
2.1 KAZALCI SPREMLJANJA .....	3
2.2 RAZISKOVALNA METODA, ZBIRANJE PODATKOV IN POSTOPKI OBDELAVE .....	3
2.3 OSNOVNA POPULACIJA .....	4
<b>3 REZULTATI IN INTERPRETACIJA</b> .....	<b>7</b>
3.1 SODELOVANJE ŠOLE IN PODJETIJ .....	7
3.2 NAČRTOVANJE IZVAJANJA PRAKTIČNEGA IZOBRAŽEVANJA.....	10
3.3 NAČIN IZVAJANJA PRAKTIČNEGA IZOBRAŽEVANJA.....	12
3.4 OCENA PODPORNIH GRADIV .....	16
3.5 URESNIČEVANJE INTEGRIRANIH KLJUČNIH KVALIFIKACIJ IN POKLICNIH KOMPETENC V PRAKTIČNEM IZOBRAŽEVANJU .....	18
3.6 USPOSABLJANJE ZA IZVAJALCE PRAKTIČNEGA IZOBRAŽEVANJA .....	20
3.7 OCENJEVANJE PRAKTIČNEGA IZOBRAŽEVANJA .....	20
3.8 VERIFIKACIJA UČNIH MEST.....	21
3.9 UPOŠTEVANJE DOLOČB UČNIH POGODB.....	22
3.10 SODELOVANJE MED ŠOLO, DIJAKI, STARŠI, MENTORJI, ZBORNICAMI.....	23
3.11 DOSEGANJE ŠIROKEGA POKLICNEGA PROFILA .....	25
<b>4 LITERATURA</b> .....	<b>27</b>

# 1 UVOD

V letošnjem spremljanju novega izobraževalnega programa Avtoserviser (IP AS), smo se v skladu s temeljnim načrtom spremljanja osredotočili na področje praktičnega izobraževanja (PI), ki smo ga podrobneje opredelili s kazalci. V pričujočem delnem poročilu smo se s temeljnim raziskovalnim vprašanjem: »Kako se cilji prenove, povezani s praktičnim izobraževanjem, uresničujejo na podlagi izkušenj in mnenj mentorjev?«, usmerili na mentorje oz. delodajalce, ki z omogočanjem praktičnega izobraževanja v delovnem procesu (PIDP) sodelujejo s šolo pri praktičnem izobraževanju dijakov oz. vajencev.

## 2 METODOLOGIJA

### 2.1 Kazalci spremljanja

Letošnje področje spremljanja PIDP smo podrobneje opredelili s kazalci. Kazalce spremljanja smo definirali še podrobneje. Za vsak kazalec oz. za vsako njegovo podrobnejšo opredelitev smo v anketnem vprašalniku za mentorje postavili eno ali več vprašanj.

Kazalec	Podrobnejša opredelitev kazalca
Sodelovanje šole in podjetij	identifikacija sodelovanja skozi cilje PP in PIDP
	ocena doseganja zastavljenih ciljev pri PP in PIDP
Načrtovanje izvajanja PI	načrtovanje v odnosu do katalogov znanj in izpitnega kataloga
Način izvajanja PI	statistika (kolektivna in individualna pogodba)
	identifikacija novih izvedbenih rešitev izvajanja PI
Ocena podpornih gradiv	ocena dokumentacije, ki se nanaša na PI
Uresničevanje IKK in PK v PI	kako so bile IKK upoštevane pri načrtovanju PI
	uresničevanje PK predvidenih s standardom
Usposabljanje za izvajalce PI	posveti s predstavniki delodajalcev kot primer dobre prakse
Ocenjevanje PI	ocena nabora opisnikov za ocenjevanje PK
Verifikacija učnih mest	vprašanje ustreznosti postopka verifikacije
Upoštevanje določb učnih pogodb	upoštevanje posameznih postavk učne pogodbe
Sodelovanje med, šolo, dijaki, starši, mentorji, zbornicami	ocena sodelovanja, najustreznejši načini sodelovanja
Doseganje širokega poklicnega profila	ocena zaposljivosti

### 2.2 Raziskovalna metoda, zbiranje podatkov in postopki obdelave

Spremljanje praktičnega izobraževanja pri mentorjih je empirično, deskriptivno in formativno. Podatke smo zbirali z vprašalnikom za mentorje. Vprašalnik smo uporabili na dva načina. Prvi način je bil telefonsko anketiranje mentorjev z zapisovanjem odgovorov, drugi način je bil neposredno mentorjevo izpolnjevanje ankete (papir in svinčnik ter elektronska oblika – Microsoft Wordova datoteka). Razlika med enim in drugim načinom pri izvedbi je bila v tem, da smo pri telefonskem anketiranju, v pogovoru z mentorjem, pridobili več kvalitativnih podatkov, kot smo jih sicer pridobili z drugim načinom anketiranja. Anketiranje je potekalo junija 2006.

Večino vprašanj v vprašalniku je zaprtega tipa. Anketa vsebuje tudi vprašanja z dopisovanjem manjkajočega podatka, zaprta vprašanja z obrazložitvijo odgovorov in odprta vprašanja, saj nas je zanimalo tudi širše ozadje in razmišljanje mentorjev. Pri odprtih vprašanjih in zaprtih vprašanjih z možnostjo obrazložitve odgovora smo do vrednosti spremenljivk prišli s kategorizacijo odgovorov. Zaprta vprašanja imajo vrednosti spremenljivk določene že v vprašalniku. Podatke smo statistično obdelali s pomočjo statističnega programskega paketa SPSS za Windows. Pri tem smo uporabili frekvenčno distribucijo (f, f%, aritmetična sredina, mediana, modus, standardni odklon, najnižja in najvišja vrednost) spremenljivk,  $\chi^2$  preizkus hipoteze neodvisnosti in Kullbackov  $2\hat{I}$  preizkus (kjer ni bil izpolnjen pogoj o teoretičnih frekvencah za  $\chi^2$  preizkus). Rezultate obeh preizkusov pri različnih spremenljivkah smo v poročilu predstavili, če so se izkazali za statistično pomembne, ali če smo pri nekaterih spremenljivkah pričakovali statistično pomembne razlike, pa jih s preizkusoma nismo ugotovili.

## 2.3 Osnovna populacija

V spremljanje smo vključili mentorje oz. delodajalce, ki so v šolskem letu 2005/2006 sodelovali s štirimi pilotnimi šolami, v Novi Gorici, Ljubljani, Velenju in na Ptuj, pri izvedbi PIDP za IP AS. Največji vzorec mentorjev smo zajeli v Ljubljani, torej mentorjev SPSŠ Bežigrad. Z natančnimi podatki o osnovni množici mentorjev ne razpolagamo, saj se število delodajalcev, ki sodelujejo s šolo, spreminja iz leta v leto. Nekateri delodajalci sprejemajo tudi dijake ali vajence iz drugih izobraževalnih programov, ne le Avtoserviser. Zaradi tega je možno navesti le okvirne številke.

Okvirna osnovna množica mentorjev, ki sodelujejo s posamezno šolo pri izvajanju PIDP v IP AS.

Šola	Mentorji
SPSŠB Ljubljana	cca. 60
ŠC Ptuj	cca. 37
TŠC Nova Gorica	cca. 30
ŠC Velenje	cca. 20
<b>Skupaj</b>	cca. 187

Število anketiranih mentorjev

Šola	f	f%
SPSŠB Ljubljana	16	32,7%
ŠC Ptuj	11	22,4%
TŠC Nova Gorica	11	22,4%
ŠC Velenje	11	22,4%
<b>Skupaj</b>	49	100%

S šolo v Ljubljani sodeluje cca. 60 mentorjev. Pridobili smo 16 anket. S šolo v Ptuj sodeluje cca. 37 mentorjev. Pridobili smo 11 anket. S šolo v Novi Gorici sodeluje cca. 30 mentorjev. Pridobili smo 11 anket. S šolo v Velenju sodeluje cca. 20 mentorjev. Pridobili smo 11 anket. Glede na okvirno osnovno množico mentorjev smo pridobili dokaj velik delež anket. Vseeno so numerusi za uspešno uporabo nekaterih statističnih obdelav ponekod premajhni (npr.  $\chi^2$  preizkus).

Za pridobitev splošne slike stanja, smo mentorje povprašali, koliko let so že mentorji in koliko let podjetje, v katerem so zaposleni, sprejema dijake in/ali vajence<sup>1</sup> na PIDP. Vprašali smo tudi, koliko je zaposlenih v podjetju in katero delovno mesto zaseda mentor.

<sup>1</sup> Praktično izobraževanje v delovnem procesu obiskujejo dijaki s kolektivno učno pogodbo in vajenci z individualno učno pogodbo. V tekstu se namesto izraza »dijaki in vajenci«, zaradi enostavnosti uporablja izraz dijaki, razen v primerih, ko govorimo izključno o vajencih.

#### Koliko let je že mentor?

Aritmetična sredina	8,2
Mediana	6
Modus	2
Standardni odklon	7,6
Najnižja vrednost	0
Najvišja vrednost	31

Anketirani mentorji delujejo v povprečju (aritmetična sredina) dobrih osem let (8,2). Vendar je potrebno upoštevati še ostale podatke: razpršenost odgovorov, mediano in kumulativni odstotek. Precej velika razpršenost odgovorov (7,6) nam pove, da se odgovori precej razlikujejo in da se večinoma ne nahajajo v bližini aritmetične sredine. Mediana (6 let) in kumulativni odstotek pa nam razkrijeta, da se polovica odgovorov nahaja od 0 do vključno 6 let mentorstva. Razlog da aritmetična sredina presega mediano so nekateri mentorji, ki imajo precej daljši staž mentorstva od večine (maksimum 31 let). Sklenemo lahko, da ima slaba polovica mentorjev manj let mentorskih izkušenj (do 5 let). Dobra polovica mentorjev pa ima več let izkušenj (nad 5 let). Lahko bi se vprašali, ali število let mentorstva pomeni bolj izkušenega mentorja in ali bolj izkušeni mentor pripomore k večji kakovosti prakse za dijaka.

#### Koliko let že sprejema delodajalec dijake na PI?

Aritmetična sredina	10,6
Mediana	9
Modus	10
Standardni odklon	10,1
Najnižja vrednost	1
Najvišja vrednost	41

Podjetja v povprečju (aritmetična sredina) s šolo sodelujejo skoraj enajst let (10,6). Tudi pri tem povprečju let gre za relativno število, saj je razpršenost odgovorov velika (10,1), mediana pa je spet nižja (9 let) od aritmetične sredine. Vendar se odgovori, po modusu sodeč (10 let), le nahajajo v bližini aritmetične sredine. Podjetja v povprečju sodelujejo s šolami že dlje kot posamezni mentorji. Podobno kot pri mentorjih imajo tudi nekatera podjetja daljši staž sodelovanja s šolami za izvajanje praktičnega izobraževanja – lahko bi rekli celo tradicijo. Pod tradicijo si predstavljamo rutiniranost, izkušnje, utečeno sodelovanje, medsebojno zaupanje, kar posledično lahko pomeni boljše praktično izobraževanje. Če torej pogledamo povprečno število let sodelovanja, lahko sklepamo, da je sodelovanje med šolo in podjetji že utečeno. Vendar to verjetno drži le za stare izobraževalne programe. Po mnenju organizatorja PIDP, so morali organizatorji PIDP za uveljavitev modela in novih / prenovljenih izobraževalnih programov ter s pojavom obveznega PIDP, začeti na novo sodelovati s cca. 70% delodajalci (odvisno od regije). Na šolah, ki so izvajale predvsem šolski sistem praktičnega izobraževanja pa do 100% delodajalcev.

#### Kolikšno je število zaposlenih v podjetju?

Aritmetična sredina	25,2
Mediana	9,5
Modus	3
Standardni odklon	65,1
Najnižja vrednost	1
Najvišja vrednost	420

Povprečno število zaposlenih v podjetju je 25,2. To število ne poda povsem natančne slike, saj je razpršenost odgovorov velika (65,1), zaradi dveh izrazito večjih delodajalcev, ki zaposlujeta krepko čez sto ljudi. Vsi ostali delodajalci zaposlujejo pod 50 ljudi. Bolj realno sliko nam poda mediana

(9,5 zaposlenih) in modus (3 zaposleni). Z vprašanjem smo želeli ugotoviti predvsem to, v kako velik kolektiv se vključuje dijak, ko pride na PIDP. Sodeč po mediani, dobra polovica dijakov, opravlja praktično izobraževanje v manjših kolektivih. Razlik v kvaliteti PIDP med večjimi in manjšimi kolektivi naj v principu ne bi bilo. Do njih bi lahko prišlo, ker se v večjem kolektivu dijak lahko »izgubi« ali »skrije«, v manjšem pa se ne more.

Mentor v podjetju zaseda delovno mesto.

<b>Delovno mesto</b>	<b>f</b>	<b>f%</b>
direktor	17	35,4%
delavec	18	37,5%
vodja (tehnični, delavnice, servisa, enote, poprodaje)	13	27,1%
<b>Skupaj</b>	48	100%
<b>Manjkajoči</b>	1	
<b>Skupaj</b>	49	

Mentorji so pri vprašanju, katero delovno mesto zaseda v podjetju, imeli možnost izbrati dva odgovora: delovno mesto direktorja (35,4%) in delovno mesto delavca (37,5%). Zaradi nepredvidene možnosti se je precej pogosto pojavljal odgovor »vodja« (27,1%), bodisi tehnični vodja, vodja delavnice, enote, servisa, poprodaje ipd. Ta odgovor predstavlja kar dobro četrtno vseh odgovorov. Zato se nam je zdelo smiselno uvesti odgovor »vodja« kot samostojno kategorijo. Mentorji torej zasedajo različna delovna mesta in opravljajo različna dela. Ugotovili smo še, da se v realnosti pogosto dogaja, da je v učni pogodbi zapisan le formalni mentor, dejanski mentor pa je nekdo drug.

## 3 REZULTATI IN INTERPRETACIJA

### 3.1 Sodelovanje šole in podjetij

Pri kazalcu sodelovanja šole in podjetij pri uresničevanju ciljev programa, smo spremljali dve stvari. Skušali smo identificirati sodelovanje šole in podjetja skozi cilje PI ter pridobiti oceno doseganja zastavljenih ciljev pri PI. Sodelovanje šole in podjetja sicer podrobneje predstavljamo pri poglavju »3.10 Sodelovanje med zbornicami, šolo, dijaki in delodajalci.« Sodelovanje skozi cilje PI smo ugotavljali posredno, saj smo mentorje povprašali, kateri je najpomembnejši cilj PI, ki so si ga zastavili, da bi potem njihove odgovore primerjali s cilji PI, ki so zapisani v IP AS, Izhodiščih ter z odgovori, ki so jih na isto vprašanje dajali organizatorji PI in učitelji PP. Mentorji so nato odgovarjali še na vprašanje, ali dosegajo zastavljene cilje PI.

Na odprto vprašanje: »Kateri je najpomembnejši cilj PI, za katerega si kot mentor najbolj prizadevate?«, so mentorji odgovarjali tako, da so sami povedali oz. napisali cilj. Cilja namreč ni možno vedno izraziti v eni ali dveh besedah. Odprte odgovore smo kategorizirali v osem kategorij, tri večje in pet manjših. Kot najpomembnejše cilje mentorji navajajo praktično usposobljenost za delo, znanje ter delovne navade.

Kategorija	f	f%
Praktična usposobljenost za delo	18	34%
Znanje (osnovno in strokovno)	11	20,8%
Delovne navade	10	18,9%
Profesionalnost	3	5,7%
Zaposljivost	2	3,8%
Varnost pri delu	2	3,8%
Samostojnost	2	3,8%
Odnosi	2	3,8%
<b>Skupaj</b>	<b>53</b>	<b>100%</b>

**Praktična usposobljenost za delo.** V kategoriji so zbrani odgovori, ki jim je skupno to, da kot najpomembnejši cilj PI izpostavijo praktično usposobljenost za delo. Primeri karakterističnih odgovorov:

- »Moj cilj je, da najbolje dijaka pripravim za delo v delavnici.«
- »Da dobi rutino pri servisiranju avta.«
- »Glavni namen je spoznati delo/postopke v delavnici. Iz šole prenesti teorijo v prakso v delavnici.«
- »Praktično znanje.«
- »Osnovna dela, zna narediti osnovni servis.«
- »Pridobivanje praktičnih izkušenj!«
- »Ustrezna usposobljenost dijakov.«

**Znanje (osnovno in strokovno).** V drugi največji kategoriji so zbrani odgovori, katerim je najpomembnejši cilj PI znanje (osnovno, splošno, strokovno). Primeri karakterističnih odgovorov:

- »Da se vajenci kaj naučijo.«
- »Dobiti osnove.«
- »Da vajenec osvoji čim več znanj in da si za to tudi sam prizadeva.«
- »Strokovna podkovanost bodočih serviserjev.«

**Delovne navade.** V tretji največji kategoriji se nahajajo odgovori, ki pravijo, da so najpomembnejši cilj PI, delovne navade, natančnost, čistoča, red, disciplina. Primeri karakterističnih odgovorov:

»Delovne navade, natančnost, priprava na delo, načrtovanje.«  
 »Navaditi reda in discipline.«  
 »Delovne navade, čistoča.«

**Profesionalnost.** Kategorijo profesionalnost se razume kot spoštovanje do strank, vozil in opreme ter odgovornost do dela. Zanimivo je, da so profesionalnost navajali samo mentorji 3. šole. Primera karakterističnih odgovorov:

»Spoštovanje do opreme, vozil.«  
 »Odgovornost do dela, natančnost.«

**Zaposljivost.** V tej kategoriji, so odgovori, ki se nanašajo na zaposljivost dijakov avtoserviserjev. Podjetja si vzgajajo kader, ki bi ga kasneje želela zaposliti. Torej zaposljivost v smislu, da podjetje zaposli dijaka, ki je PI opravljal pri njih in ne v smislu, da ima dijak po končanem izobraževanju dobre možnosti za zaposlitev. Primer karakterističnega odgovora:

»Vzgoja ustreznega kadra za kasnejšo zaposlitev.«

**Varnost pri delu.** V tej manjši in precej razločni kategoriji so zbrani odgovori, ki kot najpomembnejši cilj PI opredeljujejo varnost in zdravje pri delu. Primer karakterističnega odgovora:

»Varstvo pri delu.«

**Samostojnost.** Mentorji so v tej kategoriji odgovorov izpostavili samostojnost na splošno ter samostojnost pri razmišljanju in strokovni presoji. Primer karakterističnega odgovora:

»Da bi sami razmišljali, znali diagnosticirati.«

**Odnosi.** Eden od ciljev, so po mnenju mentorjev tudi medosebni odnosi, še posebej odnosi med avtoserviserjem in njegovimi strankami. Primer karakterističnega odgovora:

»Da imajo občutek, kako se dela z strankami in z ljudmi.«

Mentorji pri opredeljevanju ciljev ne izpostavljajo pomembnosti povezovanja s praktičnim poukom v šoli. Le en mentor je nakazal povezavo v tem, da naj bi se teorija iz šole prenesla v prakso pri delodajalcih. Cilji, ki jih navajajo mentorji, se v večini prekrivajo s cilji IP AS, le da so odgovori mentorjev bolj splošni, medtem ko so cilji v programu opredeljeni bolj podrobno (glej IP Avtoserviser 2004, str. 6, 7).

Vprašanje, ki je sledilo je, ali mentorji dosegajo najpomembnejši cilj PI. Mentorji so imeli možnost odgovoriti pritrdilno ali nikalno ter obrazložiti svoj odgovor.

Uresničevanje zastavljenega cilja.

	f	f%
DA uresničujem	26	66,7%
NE uresničujem	2	5,1%
DA in NE odvisno od dijaka	11	28,2%
<b>Skupaj</b>	39	100%
<b>Manjkajoči</b>	10	
<b>Skupaj</b>	49	

Da se najpomembnejši cilj PI uresničuje, je pritrdilno odgovorila večina (66,7%), da se ne pa zgolj 5,1% mentorjev. Pomemben odgovor, ki se je pokazal naknadno je, da je uresničevanje cilja odvisno od (motivacije, interesa, pripravljenosti, odnosa do dela ipd.) dijakov. Uvedli smo ga kot novo možnost, saj je takega mnenja kar 28,2% mentorjev. Uresničevanje ciljev PI je seveda odvisno tako od dijaka, kot od mentorja.



Obrazložitve k odgovorom smo kategorizirali znotraj posameznega odgovora (DA, NE, DA in NE odvisno od dijaka). Pri odgovoru, da je uresničevanje cilja odvisno od dijaka, je zadostovala ena kategorija. Primer karakterističnega odgovora je: *»Odvisno od fantov, ali so zadržani, ali živahni, ali pridni.«*, *»Odvisno od dijaka, ali se zanima, ali samo da pridobi poklic.«* Da cilja ne uresničujejo, sta odgovorila le dva mentorja, le en pa je dopisal obrazložitev in sicer, da cilja ne uresničuje zaradi financ. Odgovorov in obrazložitvev, zakaj cilje uresničujejo, je več. Kategorizirani so v 5 skupin. Najpomembnejši razlogi zakaj se cilji PI uresničujejo, so mentorjevo občutenje pedagoške dolžnosti do poučevanja dijakov, kvalitetno delo mentorjev in željo po zaposlitvi dijaka.

Kategorija	f	f%
Pedagoška dolžnost	7	29,2%
Trud mentorjev	6	25%
Zaposljivost	5	20,3%
Odvisno od dijaka	2	8,3%
Drugo	4	16,7%
<b>Skupaj</b>	<b>24</b>	<b>100%</b>

**Pedagoška dolžnost.** V kategorijo so zaobjeti odgovori, ki izpostavijo pedagoško dolžnost, kot pomemben dejavnik pri doseganju ciljev PI. Primeri karakterističnih odgovorov:

- »Želim, da vajenci dobijo največ znanja kar je možno.«*
- »Želim prenesti znanje.«*

**Trud mentorjev.** Kategorija obsega odgovore, ki nakazujejo, da je kvaliteta in trud mentorjev tista, ki vpliva na doseganje ciljev. Primeri karakterističnih odgovorov:

- »Sem dosleden.«*
- »Se trudimo, da čim več odnesejo dijaki od prakse – odvisno tudi od dijaka.«*

**Zaposljivost.** Pomemben dejavnik, ki vpliva na uresničevanje ciljev PI, je interes, da bi delodajalci prišli do dobro usposobljenega in izobraženega kadra. Primeri karakterističnih odgovorov:

- »Samo tako bomo mi oz. katero drugo podjetje prišli do kvalitetnega kadra.«*
- »Si želim dobrega delavca.«*

**Odvisno od dijaka.** Nekateri mentorji so odgovorili, da cilj se uresničuje, da pa je to v večji meri prepuščeno dijakov samim. Primer karakterističnega odgovora:

- »Je pa vse odvisno od dijaka in situacije v delavnici.«*

Zanimalo nas je, ali je uresničevanje cilja PI odvisno od tega, s katero šolo sodeluje mentor. Torej vpliv neodvisne spremenljivke *»šola s katero sodeluje mentor«* na odvisno spremenljivko *»uresničevanje zastavljenega cilja«*. V ta namen smo naredili  $\chi^2$  preizkus. Ker pogoji za njegovo uporabo niso bili izpolnjeni, smo upoštevali rezultat Kullbackovega  $2\hat{I}$  preizkusa<sup>2</sup>, ki pravi, da so med šolami oz. njenimi mentorji statistično pomembne razlike v doseganju zastavljenega najpomembnejšega cilja PI.

Ker so razlike statistično pomembne, smo pogledali v tabelarni razpored odgovorov iz katerega se vidi, kje so razlike med šolami.

Vpliv spremenljivke »šola s katero	Uresničevanje zastavljenega cilja.	Skupaj
------------------------------------	------------------------------------	--------

<sup>2</sup> Vrednost Kullbackovega  $2\hat{I}$  preizkusa ( $2\hat{I} = 21,437$ ,  $g = 6$ ,  $p = 0,002$ ) je statistično pomembna.

sodeluje mentor« na spremenljivko »uresničevanje zastavljenega cilja«.		DA uresničujem	NE uresničujem	DA in NE odvisno od dijaka			
Šola s katero sodeluje mentor.	1. šola	<b>f</b>	2	2	0	4	
		<b>f%</b>	50%	50%	0%	100%	
	2. šola	<b>f</b>	7	0	4	11	
		<b>f%</b>	63,6%	0%	36,4%	100%	
	3. šola	<b>f</b>	7	0	7	14	
		<b>f%</b>	50%	0%	50%	100%	
	4. šola	<b>f</b>	10	0	0	10	
		<b>f%</b>	100%	0%	0%	100%	
	<b>Skupaj</b>		<b>f</b>	26	2	11	39
			<b>f%</b>	66,7%	5,1%	28,2%	100%

Razlike najbolj izstopajo pri mentorjih 4. šole, ki pravijo, da vsi (100%) dosegajo cilje PI. Delež mentorjev 1. šole, ki uresničujejo cilje PI je 50%. Samo mentorji 2. in 3. šole so odgovarjali, da je uresničevanje ciljev PI odvisno tudi od dijakov. Sicer mentorji 2. in 3. šole dosegajo cilje PI.

### 3.1 Ugotovitve

Za mentorje so najpomembnejši cilji praktičnega izobraževanja praktična usposobljenost dijakov za delo, znanje in delovne navade. Ti cilji se prekrivajo s cilji, opredeljenimi v Izhodiščih in izobraževalnem programu Avtoserviser. Cilje praktičnega izobraževanja večinoma uresničijo, vendar precej mentorjev meni, da je to odvisno predvsem od dijakov samih. Najpomembnejši dejavniki pri uresničevanju ciljev so mentorjevo občutenje pedagoške dolžnosti in njihovega truda ter želja po zaposljivosti dijaka. Uresničevanje ciljev praktičnega izobraževanja se med šolami razlikuje. Mentorji 4. šole menijo, da cilje uresničijo popolnoma, mentorji 1. šole pa pravijo, da cilje uresničujejo v 50%. Da je uresničevanje ciljev praktičnega izobraževanja precej odvisno tudi od dijakov, so prepričani mentorji 2. in 3. šole.

### 3.2 Načrtovanje izvajanja praktičnega izobraževanja

Pri spremljanju kazalca načrtovanja izvajanja PI smo mentorje vprašali, na kakšen način se pripravljajo na izvajanje mentorstva. Mentorji so izbrali eno izmed šestih opcij.

Način priprave na mentorstvo.

	<b>f</b>	<b>f%</b>
Sam	8	23,5%
Skupaj s kolegi v podjetju	8	23,5%
Nimam posebnih priprav	7	20,6%
Skupaj z učitelji PP	7	20,6%
Skupaj z organizatorjem PIDP	4	11,8%
Drugo	0	0%
<b>Skupaj</b>	34	100%
<b>Manjkajoči</b>	15	
<b>Skupaj</b>	49	

Med odgovori ni posebno izstopajočih načinov priprave na mentorstvo. Prevladuje samostojno pripravljavanje in pripravljavanje s kolegi v podjetju (oboje 23,5%). Sledi jima priprava skupaj z učitelji praktičnega pouka (20,6%), enako pogosto trdijo, da nimajo posebnih priprav. Zanimiv podatek je, da mentorji pravijo, da se na mentorstvo pogosteje pripravljajo z učitelji praktičnega pouka (PP), kot z organizatorji PIDP. Glede na odgovore organizatorjev PIDP v intervjujih bi pričakovali, da

več sodelujejo z njimi, kot z učitelji PP. V tem primeru gre najverjetneje, za nerazločevanje organizatorjev PIDP od učiteljev PP. Če je temu tako, bi lahko združili opciji »skupaj z učitelji PP« ter »skupaj z organizatorji PIDP« v en odgovor. V tem primeru bi združen odgovor, torej priprava na izvajanje mentorstva »skupaj s predstavnikom šole«, postal najštevilčnejši (32,4%).

S statističnim  $\chi^2$  preizkusom in Kullbackovim  $2\hat{I}$  preizkusom smo ugotovili, da način mentorjeve priprave na PI, ne vpliva statistično pomembno na uresničevanje zastavljenega cilja PI<sup>3</sup>. Na podlagi tega spoznanja se nam zastavlja vprašanje koliko je priprava na PI in vsebinsko načrtovanje PI pomemben dejavnik za doseganje ciljev in uspeh/kvaliteto PI? Morda na izid PI pomembnejše vplivajo dejavniki znotraj procesa PI, kot priprava nanj?

Poleg načina priprave na mentorstvo nas je zanimalo, katere vire uporabljajo mentorji, pri vsebinskem načrtovanju in izvajanju praktičnega izobraževanja. Mentorji so pri vsakem viru (nasveti nadrejenih in kolegov, smernice šole, priporočila OZS in GZS, strokovna literatura, lastne izkušnje, katalogi znanj za IP AS, izpitni katalogi za praktični del zaključnega izpita iz drugih programov) odgovorili z DA ali NE. Vire so imeli tudi možnost oceniti z oceno 1 do 4, pri čemur je ocena 1 pomenila, da vir ni uporaben, ocena 2, da je vir uporaben deloma, ocena 3, da je vir uporaben, ocena 4 pa, da je vir zelo uporaben.

<b>Uporaba lastnih izkušenj</b>		
	<b>f</b>	<b>f%</b>
DA	33	73,3%
NE	12	26,7%
<b>Skupaj</b>	45	100%

<b>Uporaba smernic šole</b>		
	<b>f</b>	<b>f%</b>
DA	31	68,9%
NE	14	31,1%
<b>Skupaj</b>	45	100%

<b>Uporaba izpitnih katalogov za praktični del zaključnega izpita iz drugih programov</b>		
	<b>f</b>	<b>f%</b>
DA	4	9,5%
NE	38	90,5%
<b>Skupaj</b>	42	100%

<b>Uporaba katalogov znanj IP AS</b>		
	<b>f</b>	<b>f%</b>
DA	11	26,2%
NE	31	73,8%
<b>Skupaj</b>	42	100%

Večina mentorjev se pri načrtovanju praktičnega izobraževanja zanaša na lastne izkušnje (73,3%), na drugem mestu pa so smernice šole (68,9%). Najmanj se poslužujejo izpitnih katalogov za praktični del zaključnega izpita iz drugih programov (9,5%) in katalogov znanja za IP AS (26,2%). V telefonskem anketiranju so mentorji nakazali, da katalogov nimajo oz. jih ne poznajo, če pa jih imajo, se jim zdijo prezapleteni, preobsežni in nimajo časa za njih.

<b>Uporaba priporočil OZS in GZS</b>		
	<b>f</b>	<b>f%</b>
DA	11	27,5%
NE	29	72,5%
<b>Skupaj</b>	40	100%

<b>Uporaba drugih virov</b>		
	<b>f</b>	<b>f%</b>
DA	2	10,5%
NE	17	89,5%
<b>Skupaj</b>	19	100%

<sup>3</sup> Vrednost Kullbackovega  $2\hat{I}$  preizkusa ( $2\hat{I} = 8,602$ ;  $g = 8$ ;  $p = 0,377$ ) ni statistično pomembna.

<b>Uporaba nasvetov nadrejenih in kolegov</b>		
	<b>f</b>	<b>f%</b>
DA	23	51,1%
NE	22	48,9%
<b>Skupaj</b>	45	100%

<b>Uporaba strokovne literature</b>		
	<b>f</b>	<b>f%</b>
DA	23	53,5%
NE	20	46,5%
<b>Skupaj</b>	43	100%

Pri uporabi ostalih virov, nam delež mentorjev razkrije, da je predhodno časovno in vsebinsko načrtovanje PIDP težko. Razlog za to je v tem, da v obratovalnici ne morejo v naprej predvideti dela. Da je načrtovanje PIDP težko ali nemogoče, so nam potrdili tudi telefonsko anketirani mentorji. Vsebina PIDP je po njihovem predvsem odvisna od tega, kaj se trenutno dogaja v delavnici, kjer stranke in narava dela diktirajo potek PIDP. Vseeno na PIDP dijak spozna celoten spekter avtoserviserskih opravil, saj se v treh tednih zvrstijo vsa. Vprašanje, ki se zastavlja je, do kakšne mere je možno načrtovati dokaj nepredvidljiv potek PIDP in s katerimi viri naj se mentorjem pri tem pomaga?

#### Ocena uporabnosti virov za vsebinsko načrtovanje PI

<b>Vir</b>	lastne izkušnje	strokovna literatura	nasveti nadrejenih in kolegov	smernice šole	katalog znanj IP AS	priporočila zbornic	izpitni katalogi
Povprečna ocena	3,9	3,5	3,1	3	2,6	2,4	2,2
Mediana	4	4	3	3	3	3	2
Modus	4	4	4	3	4	3	1
Standardni odklon	0,4	0,8	0,9	0,7	1,3	0,9	1,3

Po oceni mentorjev so najboljši in najuporabnejši vir za načrtovanje PI lastne izkušnje (povprečna ocena / aritmetična sredina 3,9, mediana in modus 4, majhen standardni odklon 0,4) in strokovna literatura (povprečna ocena 3,5, mediana in modus 4). Pri strokovni literaturi imajo mentorji v mislih predvsem interne Avtoserviserske priročnike, Autodato ipd. Najnižje ocenjen vir za načrtovanje PI so izpitni katalogi za praktični del zaključnega izpita drugih sorodnih programov (povprečna ocena 2,2, mediana 2 in modus 1) in priporočila OZS in GZS (povprečna ocena 2,4).

Pri odgovorih na obe vprašanji, torej o uporabi in oceni virov, so lastne izkušnje mentorjev najbolj uporabljane in najbolj ocenjene. Če pogledamo še način, kako se pripravljajo na mentorstvo, vidimo, da tudi tam prevladuje odgovor, da se pripravljajo sami.

#### 3.2 Ugotovitve

Mentorji se na PIDP pripravljajo zelo različno, največkrat sami, če pa pri tem že s kom sodelujejo, najpogosteje s kolegi v podjetju in predstavniki šole. Pri vsebinskem načrtovanju PIDP, si najbolj pomagajo z lastnimi izkušnjami (73,3%) in smernicami šole (68,9%), najmanj pa z izpitnimi katalogi (9,5%) in katalogi znanj (26,2%). Kot najbolj uporabne pri vsebinskem načrtovanju PI mentorji ocenjujejo lastne izkušnje in strokovno literaturo, kot najmanj pa izpitne kataloge za praktični del zaključnega izpita iz drugih programov. Mentorji se pri pripravi, vsebinskem načrtovanju in izvedbi PIDP najbolj zanašajo nase. Sodelovanje s predstavniki šole in uporabo virov za načrtovanje in izvajanje PI bi se dalo še izboljšati.

### 3.3 Način izvajanja praktičnega izobraževanja

S kazalcem »Način izvajanja PI«, nas je zanimalo število dijakov (oz. vajencev) z individualno ali kolektivno učno pogodbo ter kako bi se dalo še izboljšati kakovost PI – zanimala so nas ideje in predlogi izboljšav ter dobrih praks.

Mentorje smo vprašali, koliko dijakov in vajencev so imeli na PI v šolskem letu 2005/2006. Zanimalo nas je tudi število dijakov in vajencev v prejšnjem šolskem letu in predvideno število za prihodnja šolska leta. Tako smo poskušali ugotoviti približno gibanje števila sprejetih dijakov in vajencev na PI. Število sprejetih dijakov in vajencev v prihodnjih šolskih letih je še posebej pomembno zaradi nadaljnjega sodelovanja med šolo in delodajalci pri izvajanju PI. Sodelovanje z delodajalci je ključnega pomena, saj je dijakom potrebno zagotoviti učna mesta, okrepiti povezovanje ter prepletanja izobraževanja in dela na način, da se izobraževanje prilagodi tehnološkemu razvoju in strukturi dela (Izhodišča 2001, str. 10, 11).

Število sprejetih DIJAKOV na PIDP po posameznih šolskih letih.

	Število sprejetih dijakov v prejšnjem šolskem letu 2004/2005.	Število sprejetih dijakov v letošnjem šolskem letu 2005/2006.	Število sprejetih dijakov v naslednjem šolskem letu 2006/2007.	Število sprejetih dijakov v prihodnje (šolsko leto 2007/2008).
N	41	43	42	36
N manjkajoči	8	6	7	13
Aritmetična sredina	4,7	↗5,1	→5,1	↗5,3
Mediana	1	1	2	2
Modus	0	1	1(a)	2
Standardni odklon	20,1	20,2	18,3	19,7
Najnižja vrednost	0	0	0	0
Najvišja vrednost	130	134	120	120

Obstaja več modusov. Prikazana je njegova najmanjša vrednost.

Pri analizi odgovorov za dijake s kolektivno učno pogodbo, je potrebno upoštevati, da so zraven všteti odgovori »0 dijakov«, torej odgovori delodajalcev, ki ne bodo sprejemali dijakov. Odgovor »0 dijakov« vpliva na vse vrednosti: aritmetično sredino, modus, mediano. Na vse vrednosti (še posebej standardni odklon) močno vpliva odgovor enega delodajalca z izjemno visokim številom dijakov skozi vsa štiri šolska leta (najvišja vrednost = 130, 134, 120, 120). Tak odgovor nam pokaže, da delodajalec slabo ločuje različne izobraževalne programe, saj nobena od šol v IP Avtoserviser nima vpisanih toliko dijakov. Delodajalci običajno niso preveč pozorni na razlike med programi kot so npr. Avtoserviser, Avtomehanik itd., zato je potrebno odgovore razumeti na temu ustrezen način.

Vse tri vrste srednjih vrednosti (aritmetična sredina, mediana, modus) nam po posameznih letih kažejo, da se število sprejetih dijakov na PIDP povečuje. Mediana se iz 1 poveča na 2. Modus se poveča iz 0 na 2. Najbolj ilustrativna aritmetična sredina se poveča iz 4,7 v šolskem letu 2004/2005 na 5,3 v prihodnje (2007/2008). Pri analizi odgovorov o sprejemanju dijakov po posameznih šolskih letih pridemo do naslednjih ugotovitev. Od tistih delodajalcev, ki so oz. bodo sprejeli dijake, jih je največ sprejelo po enega ali dva dijaka, malo manj pa po tri dijake. Še manj delodajalcev sprejme štiri ali več dijakov. Gledano za vsa štiri šolska leta so kapacitete in pripravljenost pri delodajalcih omejene. V vseh šolskih letih lahko večinoma sprejmejo po enega ali dva dijaka.

Število sprejetih VAJENCEV na PI, po posameznih šolskih letih.

	Število sprejetih vajencev v	Število sprejetih vajencev v	Število sprejetih vajencev v	Število sprejetih vajencev v

	prejšnjem šolskem letu 2004/2005.	letošnjem šolskem letu 2005/2006.	naslednjem šolskem letu 2006/2007.	prihodnje (šolsko leto 2007/2008).
N	44	45	44	42
N manjkajoči	5	4	5	7
Aritmetična sredina	0,8	↘0,5	↘0,4	↘0,3
Mediana	0	0	0	0
Modus	0	0	0	0
Standardni odklon	1,6	0,9	0,9	0,8
Najnižja vrednost	0	0	0	0
Najvišja vrednost	7	4	4	4

Pri analizi podatkov za vajence (dijake z individualno učno pogodbo) je potrebno upoštevati, da so zraven vsi odgovori »0 vajencev«. Iz srednjih vrednosti se vidi, da le malo delodajalcev sprejema vajence, ker imata mediana in modus vseskozi vrednost 0 (individualnih učnih pogodb je samo cca. 1/3). Opazen je tudi trend upadanja števila sprejetih vajencev. Aritmetična sredina za šolsko leto 2004/2005 kaže 0,8, ki upade preko 0,5 in 0,4 na 0,3 v prihodnjih šolskih letih. Razlog za upad sklenjenih individualnih učnih pogodb je najverjetneje v tem, ker so delodajalci z vajencem vezani za tri leta, z dijakom na kolektivni učni pogodbi pa imajo večjo svobodo (mnenje je povzeto iz intervjujev organizatorjev PIDP, glej priloga F). Pri kolektivni učni pogodbi lahko na PIDP vsako leto vzamejo drugega dijaka in s tem spoznavajo potencialni bodoči kader. Po drugi strani pa je tudi za dijake dobrodošlo, če lahko vsako leto spoznajo različne delodajalce. Posamezni delodajalci menijo, da so njihovi vajenci premalo v delavnici, saj v prvem letniku pridejo šele ob koncu leta, v drugem letniku pa samo dva dni na teden. Zadovoljni so le s tretjim letnikom.

Pri analizi odgovorov delodajalcev o sprejemanju vajencev po posameznih šolskih letih se vidi, da so oz. bodo najpogosteje sprejeli po enega ali dva vajenca. Tri ali več vajencev bo sprejelo malo delodajalcev. Skozi šolska leta število sprejetih vajencev na PIDP upada. Primerjava med dijaki in vajenci kaže, da je delež in absolutno število sprejetih vajencev manjši kot pri dijakih. Delodajalci sprejmejo in bodo v prihodnje sprejeli več dijakov kot vajencev. Delodajalci so pri sprejemanju dijakov na PIDP trenutno bolj naklonjeni kolektivni učni pogodbi.

Poleg statistike kolektivnih in individualnih učnih pogodb, smo mentorje povprašali o tem, kako bi se lahko še povečala kakovost PIDP. Na odprto vprašanje so mentorji lahko podali kakršenkoli predlog. Odgovore smo razporedili v osem kategorij. Po mnenju mentorjev bi se kakovost PIDP najbolj povečala tako, da bi bilo več prakse, da bi bil mentor bolj prisoten in angažiran ter da bi bilo več sodelovanja in komunikacije med delodajalci in šolo.

Kategorija	f	f%
Več prakse	12	29,3%
Prisoten, angažiran mentor	7	17,1%
Več sodelovanja in komunikacije	7	17,1%
Vsebine (nove, dodatne, drugačne)	4	9,8%
Drugačen sistem	4	9,8%
Odvisno od dijaka	3	7,3%
Finančna podpora in materialni pogoji	3	7,3%
Drugo	1	2,4%
<b>Skupaj</b>	41	100%

**Več prakse.** V kategoriji so zbrani odgovori, ki pravijo, da bi morale biti prakse časovno gledano več. Več prakse bi vplivalo na kakovost PIDP, saj bi se v daljšem obdobju dijaki uspeli bolj

navaditi na avtoservisersko delo, pridobili bi samostojnost in več izkušenj. Ti odgovori kažejo tudi na to, da so dijaki na PIDP dobrodošli. Primeri karakterističnih odgovorov:

*»Več ur prakse.«*

*»Daljša praksa kot 3 tedne. Pol leta prakse za 3. letnik je dobro. Več prakse za 1.&2.druga letnike, da se lahko česa navadijo in znajo samostojno narediti.«*

*»Čim več prakse, več izkušenj in to je to, da postaneš dober. Če dijaki pokažejo interes, bo lahko delal prek študentskega servisa tudi izven določenega časa za prakso in pridobil še več izkušenj. Mi to omogočamo.«*

*»Premalo prakse. V prvem letniku je 3 tedne premalo.«*

*»Lahko več časa praktičnemu delu.«*

**Prisoten, angažiran mentor.** Odgovore v kategoriji povezuje misel, da bi se kakovost PI povečala, tako da bi bili mentorji bolj zavzeti, angažirani do dijaka ter prisotni ob njem. Realnost je taka, da so mentorji zasedeni in nimajo vedno časa. Te odgovore bi lahko razumeli tudi, kot pripravljenost mentorjev, da se udeležijo pedagoških usposabljanj. Primeri karakterističnih odgovorov:

*»Z dijakom je včasih tudi mehanik, ne mentor, kar ni dobro. Vedno naj bi ga spremljal mentor, ki zna razlagati in voditi, torej nekdo s strokovnimi in pedagoškimi kompetencami.«*

*»Odvisno od delavnice, če bi vsaka delavnica imela osebo, ki bi se lahko ukvarjala z dijakom, bi bila kakovost večja. Da bo bolje pripravljen za prehod v delo, mora okolje sprejeti dijaka, da mu ne da prvo metlo v roke.«*

*»Mentor si mora vzeti več časa za dijaka. Mentor mora dati dijaku resno delo, ne samo metlo in sesanje avtomobilov (tudi to, vendar ne samo to). Dijak naj bi opravljal vsa dela, od osnovnih do zahtevnih.«*

**Več sodelovanja in komunikacije.** Kategorija vsebuje odgovore, ki nakazujejo, da je sodelovanje in komunikacija med šolo in delodajalci oz. med mentorji in organizatorji PIDP ter učitelji PP dejavnik, ki bi vplival na kakovost PIDP. S temi odgovori mentorji kažejo pripravljenost, da bi se sodelovanje in komunikacija izboljšala. Zanimiv je predlog, da bi mentorji prišli na šolo in sodelovali v pedagoškem procesu. Primeri karakterističnih odgovorov:

*»Več pogostejših obiskov v delavnici.«*

*»Šola bi lahko dala navodila, kaj pričakujejo.«*

*»Z večjim prenosom praktičnih znanj v sam teoretični del šolanja. To pomeni, da bi pri določenih predmetih kot predavatelji sodelovali mentorji iz prakse.«*

*»Več komunikacije.«*

**Vsebine (nove, dodatne, drugačne).** V kategoriji so odgovori, ki pravijo, da bi se PIDP izboljšalo, če bi dijaki na šoli spoznali določene vsebine, ki jim manjkajo. Zanimiva je ločnica med mnenji mentorjev o tem, katere dodatne vsebine bi potrebovali dijaki. Primeri karakterističnih odgovorov:

*»Veliko je elektronike, za testerje so navodila v ang. in nem. jeziku. Dijake bi lahko več učili te jezike, da bi znali prebrati navodila.«*

*»Rad bi, da bi bilo več osnov mehanike, elektrika in elektronika kasneje.«*

*»Spoznavanje več novih tehnologij in sistemov – dijaki ne poznajo teorije. Učni program je zastarel, učijo se isto kot pred 35 leti. Izobraževanje je nedokončana zgodba, tudi sami se še naprej izobražujemo.«*

**Drugačen sistem.** Mentorji v tej kategoriji odgovorov menijo, da bi se PIDP izboljšalo tako, da bi se spremenila organizacija PI in celo sam sistem srednjega poklicnega izobraževanja. Pri odgovorih se vidi, da se mentorjem zdi dober tisti sistem izobraževanja, ki so ga izkusili sami, ko so bili srednješolci. Primeri karakterističnih odgovorov:

*»Tako kot je bilo za poklice, pol leta v šoli, pol leta v praksi.«*

*»Časovno več prakse. Pol leta šole, pol leta prakse. 3+2 mi ni všeč, Nemci imajo s 4 leti bolje.«*

*»Vajenci bi morali biti, kot pred 20 leti.«*

**Odkvisno od dijaka.** Ta kategorija vsebuje odgovore, ki so bili podani, tudi pri vprašanju o uresničevanju ciljev PI. Kakovost PI se lahko izboljša, če se bodo dijaki bolj potrudili. Odgovori vsebujejo prepričanje, da so za kakovostno izobraževanje najbolj odgovorni dijaki sami. Primeri karakterističnih odgovorov:

*»To je odkvisno od dijaka, za kakovost poskrbi dijak z zavzetostjo.«*

*»Več poudarka, da je delo vrednota, da dela za sebe in da se uči za sebe.«*

**Finančna podpora in materialni pogoji.** Kategorija vsebuje odgovore, ki jim je skupna misel, da bi se kakovost PI povečala, če bi bilo finančno in materialno stanje boljše. Primeri karakterističnih odgovorov:

*»Boljši prostori in pogoji, sedanji so utesnjeni. Opremo že ima solidno.«*

*»Država bi morala drugače gledati na vajence. Podjetju bi morala izplačati subvencije, ker potem vajenci pobegnejo in oni nimajo nič od tega, če se ukvarjajo z njimi, jim posvečajo čas, jih pilijo.«*

Odgovori delodajalcev so vzpodbuda pri večjem upoštevanju regionalnih interesov in potreb delodajalcev, kar je navsezadnje tudi eden od globalnih ciljev novih izobraževalnih programov v Izhodiščih (Izhodišča 2001, str. 11).

### 3.3 Ugotovitve

Število dijakov, ki so jih delodajalci pripravljene sprejeti na PI, se povečuje. Število vajencev, ki so jih delodajalci pripravljene sprejeti na PI, se zmanjšuje. Kolektivna učna pogodba je delodajalcem bolj všeč, ker jim pri dijakih omogoča večjo svobodo. Zaradi omejenih kapacitet, lahko delodajalci večinoma sprejmejo samo enega do dva dijaka. Kakovost PI bi se, po mnenju mentorjev, najbolj povečala z večjim številom ur PI, z bolj angažiranimi mentorji ter z več sodelovanja in komunikacije med šolo in delodajalci.

### 3.4 Ocena podpornih gradiv

Mentorji so presojali razumljivost, uporabnost in odvečnost podpornih gradiv oz. dokumentov, ki se nanašajo na PI (Poročilo o PI (dnevnik), Obrazec za najavo učnega mesta, Šolskih priporočil za izvajanje PI, Napotnica za PI, Učna pogodba, Kriteriji za ocenjevanje, Evidenca o PI). Pri odgovorih na vprašanja o razumljivosti, uporabnosti in odvečnosti dokumentov, ki se nanašajo na PI, je značilno veliko izostajanje odgovorov. Dokumente, ki imajo najmanj manjkajočih odgovorov, mentorji verjetno poznajo bolje.

Mentorji so v večini odgovorili, da so dokumenti razumljivi. Noben dokument se jim ne zdi bolj nerazumljiv kot razumljiv. Med dokumenti najnižji odstotek razumljivosti pripada kriterijem za ocenjevanje (15,4% oz. 2 mentorja). Vsi ostali dokumenti imajo višji delež razumljivosti.

Mentorji so v večini odgovorili, da so dokumenti uporabni. Noben dokument se jim ne zdi bolj neuporaben kot uporaben. Med dokumenti najnižji odstotek uporabnosti pripada kriterijem za ocenjevanje (9,7% oz. 3 mentorji). Vsi ostali dokumenti imajo višji delež. Kot najbolj uporaben dokument velja Poročilo o PI (94,9%).

Večina mentorjev je odgovorila, da naštetih dokumentov ne predstavljajo odvečnega dela., kar pomeni, da jih sprejemajo kot koristno podporno gradivo. Dokument za katerega so mentorji največkrat odgovorili, da jim predstavlja odvečno delo so kriteriji za ocenjevanje (17,2% oz. 5 mentorjev). Mentorjem običajno predstavljajo odvečno delo daljši, obsežnejši dokumenti.



Poročilo o PI je razumljivo (96,6%), uporabno (94,9%) in jim ne predstavlja odvečnega dela (92,3%). Ne pozna ga le 1 (2%) mentor od 49. Razumljivo je, da mentorji dobro poznajo poročilo o PI, saj jim ga morajo dijaki prinesiti v podpis.

	Razumljivost		Uporabnost		Odvečnost	
	f	f%	f	f%	f	f%
DA	28	96,6%	37	94,9%	1	3,8%
NE	0	0%	1	2,6%	24	92,3%
Ne poznam	1	3,4%	1	2,6%	1	3,8%
<b>Skupaj</b>	29	100%	39	100%	26	100%
<b>Manjkajoči</b>	20		10		23	
<b>Skupaj</b>	49		49		49	

Obrazec za najavo učnega mesta je razumljiv (63%), uporaben (62,5%) in jim ne predstavlja odvečnega dela (53,8%). Ne pozna ga 9 (18,4%) mentorjev od 49.

	Razumljivost		Uporabnost		Odvečnost	
	f	f%	f	f%	f	f%
DA	17	63%	20	62,5%	3	11,5%
NE	1	3,7%	3	9,4%	14	53,8%
Ne poznam	9	33,3%	9	28,1%	9	34,6%
<b>Skupaj</b>	27	100%	32	100%	26	100%
<b>Manjkajoči</b>	22		17		23	
<b>Skupaj</b>	49		49		49	

Šolska priporočila za izvajanje PI so razumljiva (58,6%), uporabna (65,8%) in jim ne predstavlja odvečnega dela (50%). Ne pozna jih 12 (24,5%) mentorjev od 49.

	Razumljivost		Uporabnost		Odvečnost	
	f	f%	f	f%	f	f%
DA	17	58,6%	25	65,8%	0	0%
NE	0	0%	1	2,6%	12	50%
NE pozna	12	41,4%	12	31,6%	12	50%
<b>Skupaj</b>	29	100%	38	100%	24	100%
<b>Manjkajoči</b>	20		11		25	
<b>Skupaj</b>	49		49		49	

Napotnica za PI je razumljiva (71,4%), uporabna (72,2%) in jim ne predstavlja odvečnega dela (65,2%). Ne pozna je 8 (16,3%) mentorjev od 49.

	Razumljivost		Uporabnost		Odvečnost	
	f	f%	f	f%	f	f%
DA	20	71,4%	26	72,2%	0	0%
NE	0	0%	2	5,6%	15	65,2%
NE pozna	8	28,6%	8	22,2%	8	34,8%
<b>Skupaj</b>	28	100%	36	100%	23	100%
<b>Manjkajoči</b>	21		13		26	
<b>Skupaj</b>	49		49		49	

Učna pogodba je razumljiva (83,3%), uporabna (81,3%) in jim ne predstavlja odvečnega dela (73,9%). Ne poznajo je 4 (8,2%) mentorji od 49. Mentorji seveda dobro poznajo učno pogodbo, saj brez nje PI ni mogoče.

	Razumljivost		Uporabnost		Odvečnost	
	f	f%	f	f%	f	f%
DA	25	83,3%	26	81,3%	2	8,7%
NE	1	3,3%	2	6,3%	17	73,9%
NE pozna	4	13,3%	4	12,5%	4	17,4%
<b>Skupaj</b>	30	100%	32	100%	23	100%
<b>Manjkajoči</b>	19		17		26	
<b>Skupaj</b>	49		49		49	

Kriteriji za ocenjevanje so le delno razumljivi (39,3%), le delno uporabni (41,9%) in jim le delno ne predstavljajo odvečnega dela (31%). Ne pozna jih 15 (30,6%) mentorjev od 49.

	Razumljivost		Uporabnost		Odvečnost	
	f	f%	f	f%	f	f%
DA	11	39,3%	13	41,9%	5	17,2%
NE	2	7,1%	3	9,7%	9	31%
NE pozna	15	53,6%	15	48,4%	15	51,7%
<b>Skupaj</b>	28	100%	31	100%	29	100%
<b>Manjkajoči</b>	21		18		20	
<b>Skupaj</b>	49		49		49	

Evidenca o PI je razumljiva (76,9%), uporabna (81,1%) in jim ne predstavlja odvečnega dela (65%). Ne pozna je 6 (12,2%) mentorjev od 49. Telefonsko anketirani mentorji so glede Evidenca o PI izrazili mnenje, da gre za podvajanje, saj delodajalci že sami evidentirajo delovno prisotnost. Po drugi strani se Evidenca o PI podvoji tudi v Poročilu o PI, ki ga dijak praviloma izpolnjuje vsak dan (prisotnost).

	Razumljivost		Uporabnost		Odvečnost	
	f	f%	f	f%	f	f%
DA	20	76,9%	30	81,1%	1	5%
NE	0	0%	1	2,7%	13	65%
NE pozna	6	23,1%	6	16,2%	6	30%
<b>Skupaj</b>	26	100%	37	100%	20	100%
<b>Manjkajoči</b>	23		12		29	
<b>Skupaj</b>	49		49		49	

### 3.4 Ugotovitve

Dokumenti, ki se nanašajo na PI so večinoma razumljivi, uporabni in jim ne predstavljajo odvečnega dela. Najbolj uporaben dokument je Poročilo o PI. Najslabšo oceno pri vseh parametrih so dobili Kriteriji za ocenjevanje.

### 3.5 Uresničevanje integriranih ključnih kvalifikacij in poklicnih kompetenc v praktičnem izobraževanju

S trditvama, na kateri je bilo možno odgovoriti »DA« ali »NE, to ni moja odgovornost«, smo spremljali uresničevanje integriranih ključnih kvalifikacij<sup>4</sup> (IKK) pri izvajanju PIDP.

Dijaku sem razložil osnove varstva in zdravja pri delu.

	f	f%
DA	45	97,8%
NE, to ni moja odgovornost	1	2,2%
<b>Skupaj</b>	46	100%
<b>Manjkajoči</b>	3	
<b>Skupaj</b>	49	

Dijaku sem pojasnil, kako primerno komunicirati.

	f	f%
DA	40	85,1%
NE, to ni moja odgovornost	7	14,9%
<b>Skupaj</b>	47	100%
<b>Manjkajoči</b>	2	
<b>Skupaj</b>	49	

Mentorji so pri obeh trditvah potrdili, da uresničujejo IKK, na katere se trditve nanašajo. Varstvo in zdravje pri delu uresničujejo v 97,8%, sporazumevalne zmožnosti in s tem tudi socialne spretnosti pa v 85,1%. Uresničevanje teh dveh IKK je pri izvajanju PIDP visoko.

Da bi ugotovili uresničevanje poklicnih kompetenc (PK) smo oblikovali tri trditve – za vsako raven PK eno (glej IP Avtoserviser, 2004, str. 3, 4). Mentorji so odgovarjali, kako pogosto držijo trditve. Če so odgovarjali, da trditev drži vedno ali pogosto, pomeni da dijaki dosegajo določeno raven PK.

Trditev za osnovno raven PK se je glasila, da dijak na PI opravlja naloge po mentorjevih navodilih – z vprašanjem kako pogosto (vedno, pogosto, včasih, nikoli). Večina mentorjev (64,6%) meni, da prva trditev drži vedno. Možnosti »Včasih« in »Nikoli« nista bili izbrani. Rezultati kažejo mnenje mentorjev, da so dijaki dosegli osnovni nivo PK.

	f	f%
Vedno	31	64,6%
Pogosto	17	35,4%
<b>Skupaj</b>	48	100%

Trditev za rutinsko raven PK se je glasila, da na PI dijak samostojno izpelje celotne naloge – z vprašanjem kako pogosto. Mnenja mentorjev se pri drugi trditvi razdelijo na pogosto in včasih (oboje 46,8%). Iz porazdelitve vseh odgovorov se kaže, da mentorji menijo, da slaba polovica dijakov že dosega rutinsko raven PK, dobra polovica pa še ne.

	f	f%
Vedno	1	2,1%
Pogosto	22	46,8%
Včasih	22	46,8%
Nikoli	2	4,3%
<b>Skupaj</b>	47	100%

<sup>4</sup> Med integrirane ključne kvalifikacije se uvrščajo: učenje učenja, socialne spretnosti, sporazumevalne zmožnosti, podjetništvo, varstvo in zdravje pri delu, informacijsko-komunikacijska pismenost, graditev kariere, okoljska vzgoja (IP Avtoserviser 2004, str. 3).

Trditev za napredno raven PK se je glasila, da na PI dijak opravlja celotne naloge z uporabo svojih rešitev – z vprašanjem kako pogosto. Večina mentorjev (57,4%) meni, da tretja trditev drži včasih, kar 31,9% pa da nikoli. Le 10,6% jih meni, da drži pogosto ali vedno. Po mnenju mentorjev dijaki še ne dosegajo napredne ravni PK.

	<b>f</b>	<b>f%</b>
Vedno	1	2,1%
Pogosto	4	8,5%
Včasih	27	57,4%
Nikoli	15	31,9%
<b>Skupaj</b>	<b>47</b>	<b>100%</b>

Pri odgovorih je potrebno upoštevati, da gre za dijake, ki so v drugem letniku IP AS. V tretjem letniku bo količina PI občutno večja. Takrat bodo lahko dijaki v večji meri razvili tudi rutinski in napredni nivo PK.

### 3.5 Ugotovitve

Uresničevanje integriranih ključnih kvalifikacij pri PIDP je po mnenju mentorjev visoko – varstvo in zdravje pri delu (97,8% uresničevanje), sporazumevalne zmožnosti in socialne spretnosti (85,1% uresničevanje). Po mnenju mentorjev, vsi dijaki dosegajo osnovno raven poklicnih kompetenc. Polovica (48,9%) jih dosega rutinsko raven poklicnih kompetenc, le manjšina (10,6%) pa tudi napredno raven.

### 3.6 Usposabljanje za izvajalce praktičnega izobraževanja

Kazalca »Usposabljanje za izvajalce praktičnega izobraževanja« nismo spremljali z nobenim vprašanjem neposredno. Mentorji anketirani preko telefonskih pogovorov so pokazali pripravljenost za udeležbo v (pedagoških) usposabljanjih.

### 3.7 Ocenjevanje praktičnega izobraževanja

Kazalec »Ocenjevanje PI« smo spremljali v obliki trditve ali mentor oceno PI sooblikuje skupaj s predstavniki šole. Odgovoril je lahko »DA« ali »NE, to ni moja odgovornost«. V izobraževalnem programu Avtoservis se PI ocenjuje znotraj strokovnih vsebinskih sklopov (SVS), kar pomeni, da ocena praktičnega izobraževanja predstavlja le en del končne ocene SVS. Mentorji so večinoma potrdili, da oceno PI sooblikujejo s predstavnikom šole (54,3%).

Vpliv spremenljivke »šola s katero sodeluje mentor« na spremenljivko »sooblikovanje ocene«.		<b>Oceno praktičnega izobraževanja sooblikujem skupaj s predstavniki šole.</b>			
		DA	NE, to ni moja odgovornost	<b>Skupaj</b>	
Šola s katero sodeluje mentor.	1. šola	<b>f</b>	9	2	11
		<b>f%</b>	81,8%	18,2%	100%
	2. šola	<b>f</b>	2	9	11
		<b>f%</b>	18,2%	81,8%	100%
	3. šola	<b>f</b>	4	9	13
		<b>f%</b>	30,8%	69,2%	100%
	4. šola	<b>f</b>	10	1	11
		<b>f%</b>	90,9%	9,1%	100%
<b>Skupaj</b>		<b>f</b>	25	21	46

	<b>f%</b>	54,3%	45,7%	100%
--	-----------	-------	-------	------

Nadaljnje primerjave so pokazale, da se odgovori med šolami s katerimi sodeluje mentor, močno razlikujejo, saj  $\chi^2$  preizkus potrdi statistično pomembnost vpliva neodvisne spremenljivke »šola s katero sodeluje mentor« na odvisno spremenljivko »sooblikovanje ocene«<sup>5</sup>. Največje razlike se kažejo med mentorji dveh šole. Le petina mentorjev ene šole oceno PI sooblikuje s predstavnikom šole, mentorji druge šole pa oceno PI v veliki večini (90,9%) sooblikujejo s predstavnikom šole. Ta razlika ni presenetljiva, ker na eni od omenjenih šol nimajo vajencev.

### 3.7 Ugotovitve

Dobra polovica mentorjev je odgovorila, da oceno PI sooblikujejo s predstavnikom šole (54,3%). Pri sooblikovanju ocene PI so med mentorji različnih šol razvidne razlike zaradi različnega razmerja med vpisom vajencev in vpisom dijakov.

### 3.8 Verifikacija učnih mest

Mentorje smo vprašali kakšen se jim zdi postopek verifikacije učnih mest. Vprašanje je imelo možnost obrazložitve odgovorov.

Obstoječi postopek verifikacije učnih mest se mu zdi – kakšen?

	<b>f</b>	<b>f%</b>
Ustrezen	28	73,7%
Neustrezen	10	26,3%
<b>Skupaj</b>	38	100,0%
<b>Manjkajoči</b>	11	
<b>Skupaj</b>	49	

Večina delodajalcev meni, da je postopek verifikacije ustrezen (73,7%), da je neustrezen jih meni 26,3%. Obrazložitve k odgovorom smo razvrstili v štiri manjše kategorije. Postopek verifikacije učnih mest se mentorjem zdi ustrezen predvsem zato, ker ga doživljajo kot neizogibno nujnost in zato ker so imeli že pred postopkom verifikacije dobro opremljeno delavnico.

<b>Kategorija</b>	<b>f</b>	<b>f%</b>
Nujnost in odgovornost	4	30,8%
Dobra opremljenost	3	23,1%
Ni zapletov in težav	2	15,4%
Drugo	4	30,8%
<b>Skupaj</b>	13	100%

**Nujnost in odgovornost.** V kategoriji so zbrani odgovori, ki potrjujejo ustreznost postopka verifikacije, vendar zgolj zato, ker ga sprejemajo kot nujnost. Primeri karakterističnih odgovorov:

»Ni druge variante.«

»Ugotavlja pravilnost.«

**Dobra opremljenost.** Druga največja kategorija odgovorov potrjuje ustreznost postopka verifikacije spet zgolj zato, ker so imeli že pred postopkom verifikacije dobro, za izvajanje PI, ustrezno opremljeno delavnico. Primeri karakterističnih odgovorov:

»Za Avtoserviserja je v redu, imamo vso opremo. Postopek verificiranja je v redu.«

<sup>5</sup> Vrednost  $\chi^2$  preizkusa ( $\chi^2 = 17,984$ , g = 3, p = 0,000) je statistično pomembna.

*»Bili so iz OZS tu, delavnica je ustrezno opremljena po ISO standardih, ker smo pooblaščen servis.«*

**Ni zapletov in težav.** Tretja kategorija nakazuje ustreznost postopka verifikacije, vendar le zato, ker ni prinesel zapletov. Primeri karakterističnih odgovorov:

*»Ni bilo zapletov.«*

Pri odgovorih je zanimivo predvsem to, da se nobena kategorija obrazložitve ne nanaša na pozitivne strani, ampak zgolj na relativno odsotnost negativnih strani postopka verifikacije.

Odgovore, da je postopek verifikacije neustrezen, smo razvrstili v dve kategorije. Postopek verifikacije se mentorjem zdi neustrezen predvsem zato, ker je prezahteven in prezapleten.

Kategorija	f	f%
Prezapletenost in prezahtevnost	3	37,5%
Drugo	5	62,5%
<b>Skupaj</b>	8	100%

**Prezapletenost in prezahtevnost.** Kategorija združuje odgovore, ki pravijo, da je postopek verifikacije prezahteven in prezapleten. Primeri karakterističnih odgovorov:

*»Zahteva preveč od delodajalca!«*

*»Je zapleten!«*

**Drugo.** Ostali odgovori, ki jih nismo kategorizirali, smo pustili v kategoriji drugo, vendar zato niso nič manj zanimivi. Primeri karakterističnih odgovorov:

*»Je dovolj že dovoljenje za opravljanje dejavnosti.«*

*»Ga noben ne izvaja.«*

Postopek verifikacije ugotavlja, ali so pri delodajalcu, kjer se bo izvajalo PI, ustrezni kadrovske in drugi pogoji za učno mesto (Pravilnik o verifikaciji, 2003, str. 1). Ta postopek se zdi nekaterim delodajalcem prezahteven, enemu delodajalcu pa se zdi nepotrebno podvajanje. Delodajalci morajo tako ali tako imeti obrtno dovoljenje, za opravljanje svoje dejavnosti. V kolikor se kriteriji za pridobitev obrtnega dovoljenja in verifikacije učnega mesta prekrivajo, gre za podvajanje, ki obremenjuje delodajalce.

### 3.8 Ugotovitve

Postopek verifikacije se večini mentorjev zdi ustrezen. Kljub temu pa se nekaterim mentorjem zdi postopek verifikacije zapleten in zahteven.

## 3.9 Upoštevanje določb učnih pogodb

Upoštevanje določb učnih pogodb smo preverjali s trditvami, na katere so mentorji lahko odgovorili z »DA« ali »NE, to ni moja odgovornost«. Za vsako določbo učne pogodbe, ki nas je zanimala, smo oblikovali trditev (glej ZPSI 1996, 31. člen).

Dijaku sem pred izvajanjem nalog predstavil pravila in postopke dela.

	f	f%
DA	47	100%
NE, to ni moja odgovornost	0	0%
<b>Skupaj</b>	47	100%
<b>Manjkajoči</b>	2	

<b>Skupaj</b>	49	
---------------	----	--

Dijaku naše podjetje nudi zaščitno opremo.

	<b>f</b>	<b>f%</b>
DA	44	93,6%
NE, to ni moja odgovornost	3	6,4%
<b>Skupaj</b>	47	100%
<b>Manjkajoči</b>	2	
<b>Skupaj</b>	49	

Dijaku naše podjetje izplačuje nadomestilo za malico.

	<b>f</b>	<b>f%</b>
DA	37	82,2%
NE, to ni moja odgovornost	8	17,8%
<b>Skupaj</b>	45	100%
<b>Manjkajoči</b>	4	
<b>Skupaj</b>	49	

Dijaku naše podjetje izplačuje nagrado.

	<b>f</b>	<b>f%</b>
DA	30	71,4%
NE, to ni moja odgovornost	12	28,6%
<b>Skupaj</b>	42	100%
<b>Manjkajoči</b>	7	
<b>Skupaj</b>	49	

Pri vseh trditvah ugotavljamo, da delodajalci v večini upoštevajo določbe učnih pogodb, vendar še vedno ne v celoti. Mentorji so največkrat potrdili trditev o tem, da so dijaku pred izvajanjem nalog jasno predstavili pravila in postopke dela (100%). Sledi ji trditev o tem, da dijakom nudijo zaščitno opremo (93,6%). Najmanjkrat so mentorji potrdili trditev o tem, da dijaku njihovo podjetje izplača nagrado (71,4%). Zgovorno je dejstvo, da je pri trditvah o izplačilu nagrade in nadomestilu za malico največ neodgovorjenih oz. nejasnih odgovorov.

### 3.9 Ugotovitve

Mentorji/delodajalci večinoma spoštujejo določbe učnih pogodb. Vsi mentorji pred izvajanjem nalog razložijo pravila in postopke dela. Mentorji najmanj (71,4%) izpolnjujejo določbo o izplačilu nagrade za dijaka.

### 3.10 Sodelovanje med šolo, dijaki, starši, mentorji, zbornicami

Znotraj tega kazalca smo se osredotočili predvsem na odnos mentorji-šola. Zanimalo nas je, kako so se delodajalci odločili za sodelovanje s šolo, kakšno je to sodelovanje in kateri način sodelovanja se zdi delodajalcem najustreznejši.

Za sodelovanje s šolo so se v podjetju odločili – kako?

	<b>f</b>	<b>f%</b>
Pobuda predstavnika šole	22	44,9%
Samostojno	17	34,7%
Pobuda dijaka	9	18,4%
Drugo	1	2%
<b>Skupaj</b>	49	100%

Najpogosteje (44,9%) so se delodajalci za sodelovanje s šolo odločili na pobudo predstavnika šole, torej organizatorja PIDP. V precejšnjem deležu (34,7%) so se delodajalci za sodelovanje odločili na lastno pobudo. Pod odgovor drugo je eden od mentorjev napisal, da ga z organizatorjem PIDP in učiteljem praktičnega pouka povezuje osebno poznanstvo.

Sodelovanje podjetja s šolo bi opisali kot – kakšno?

	f	f%
Dobro	47	95,9%
Slabo	2	4,1%
<b>Skupaj</b>	49	100,0%

Pri tem vprašanju so imeli mentorji možnost obrazložiti svoj odgovor. Pri odgovoru »slabo« je eden od mentorjev obrazložil, da je sodelovanje s šolo slabo zato, ker so imeli slabo izkušnjo z dijaki. Sicer večina delodajalcev (95,9%) meni, da je sodelovanje s šolo dobro. K temu pripomore to, da imajo organizatorji PIDP pri večini delodajalcev stalnega sogovornika s katerim se poznajo. Pri odgovoru »dobro« smo obrazložitve odgovorov razvrstili v pet kategorij. Sodelovanje med šolo in delodajalci je dobro v glavnem zato, ker dobro sodelujejo in komunicirajo ter zato, ker preprosto ni nobenih problemov in težav.

Kategorija	f	f%
Dobro sodelovanje in komuniciranje	12	34,3%
Ni problemov in težav, preprosto dobro	11	31,4%
Korist za podjetje	5	14,3%
Pedagoška dolžnost mentorja/delodajalca	4	11,4%
Osebno poznanstvo med šolo in mentorjem	3	8,6%
<b>Skupaj</b>	35	100%

**Dobro sodelovanje in komuniciranje.** V to kategorijo so zbrani odgovori, ki nakazujejo, da je sodelovanje dobro zato, ker je med predstavniki šole in mentorjem vzpostavljena komunikacija. Primeri karakterističnih odgovorov:

- »Komuniciramo z uslužbenci šole.«
- »Najdemo vedno ustreznega sogovornika.«
- »Zadeve urejamo sproti!«

**Ni problemov in težav, preprosto dobro.** Kategorija vsebuje odgovore, ki nakazujejo, da je sodelovanje dobro zato, ker ni nobenih problemov in težav. Primeri karakterističnih odgovorov:

- »Vse rešujejo sproti, ni problemov s šolo.«
- »Ni pripomb.«
- »Zadeva teče brez problemov.«

**Korist za podjetje.** V kategoriji so zbrani odgovori, ki nakazujejo, da je sodelovanje s šolo dobro zato, ker ima od tega podjetje korist oz. imajo skupne interese. Primeri karakterističnih odgovorov:

- »Dobra izmenjava izkušenj iz obeh strani.«
- »Sledijo željam in našim potrebam.«
- »Smo našli skupen interes.«

**Pedagoška dolžnost mentorja/delodajalca.** Znotraj kategorije, so odgovori, ki kažejo na to, da je sodelovanje dobro zato, ker se mentorji čutijo dolžne pomagati šolam pri PI. Primeri karakterističnih odgovorov:

- »Mlade je treba izobraževati.«
- »Sodelujemo dobro, ker je to edini način pridobivanja znanja v realnosti – v praksi.«



**Osebno poznanstvo med šolo in mentorjem.** Najmanjša od kategorij, združuje odgovore, ki pravijo, da je sodelovanje dobro zato, ker se mentorji poznajo s predstavniki šole. Primeri karakterističnih odgovorov:

*»Poznam vse učitelje v šoli, ker sem tudi sam hodil nanjo.«*

Delodajalcem se zdi najustreznejši način sodelovanja s šolo, preko osebnih obiskov predstavnika šole (86,1%), saj je možno z osebno komunikacijo rešiti največ problemov in pridobiti največ informacij. Pri odgovoru »drugo« je mentor podal zanimiv odgovor, kakšno naj bo sodelovanje: *»Tripartitno sodelovanje. Zraven mora biti učenec, da pove kaj mu manjka v šoli in na praksi.«*

Najustreznejši način kakovostnega sodelovanja med šolo in podjetjem?

Način	f	f%
Osebni obisk predstavnika šole	31	86,1%
Posveti za delodajalce s šolo	2	5,6%
Izpolnjevanje anketnih vprašalnikov	1	2,8%
Delavnice na šoli	1	2,8%
Drugo	1	2,8%
<b>Skupaj</b>	36	100%
<b>Manjkajoči</b>	13	
<b>Skupaj</b>	49	

### 3.10 Ugotovitve

V sodelovanju med delodajalci in šolo ima organizator PIDP aktivno vlogo, ker preko njega steče največ komunikacije in ker daje pobudo za sodelovanje. Z mentorji mora organizator PIDP vzpostaviti dober odnos in stalno komunikacijo. Mentorji menijo, da je sodelovanje s šolo dobro.

### 3.11 Doseganje širokega poklicnega profila

Kazalec »Doseganje širokega poklicnega profila« smo spremljali z vprašanjem, ali bodo dijaki z novo organizacijo PI boljše pripravljene na zaposlitev oz. za prehod iz šolske sfere v sfero dela. Odgovori so bili: »DA«, »NE« in »Ne morem oceniti«, z možnostjo obrazložitve odgovora.

Ali bo dijak z novo organizacijo PI boljše pripravljen za prehod delo/na zaposlitev?

	f	f%
DA	33	73,3%
NE	2	4,4%
Ne morem oceniti	10	22,2%
<b>Skupaj</b>	45	100%
<b>Manjkajoči</b>	4	
<b>Skupaj</b>	49	

Večina mentorjev (73,3%) je prepričana, da bodo dijaki vpisani v IP AS boljše pripravljene za prehod iz sfere izobraževanja v sfero dela. Dobra petina mentorjev pripravljenosti (še) ne more oceniti, 4,1% mentorjev pa meni, da dijaki ne bodo boljše pripravljene. Za boljše razumevanje odgovorov je potrebno pogledati še kategorizirane dopisane obrazložitve.

Pri odgovoru NE in Ne morem oceniti je bilo odgovorov in posledično obrazložitvev manj. Pri odgovoru, da dijaki NE bodo boljše pripravljene, so navedli razlog, da zato, ker je še vedno premalo prakse: *»Ne more osvojiti rutine, lahko se samo seznaniti«* in *»Tehnika se menja, ne vidijo vsega dela, ki ga dela avtoserviser. Priučiti jih je treba po zaključku šolanja.«* Poleg tega razloga ena

obrazložitev pravi, da NE bodo boljše pripravljene, ker bi morale biti več učenja o elektriki. Mentorji, ki so odgovorili, da ne morejo oceniti pripravljenosti dijakov, so povedali, da je za tako presojo prezgodaj, bodisi zato, ker je z dijakom skupaj premalo časa (*»je 1 teden bivanja v delavnici premalo.«*), bodisi zato, ker se IP AS izvaja šele drugo leto (*»je premalo časa, da bi se videlo.«*). Eden od mentorjev ne more oceniti, ker ne pozna razlik med prejšnjo in sedanjo organizacijo PI (*»ne vem, kako je bilo prej, šele naslednje leto bom lahko ocenil, ko bo dijak dlje na praksi.«*).

Pri odgovoru DA smo oblikovali štiri kategorije. Najpomembnejša razloga, za boljšo pripravljenost dijakov na zaposlitev, sta po mnenju mentorjev, občutek za delo in delovne navade ter več prakse.

Kategorija	f	f%
Občutek za delo in delovne navade	10	34,5%
Več prakse	8	27,6%
Boljše znanje	4	13,8%
Drugo	7	24,1%
<b>Skupaj</b>	29	100%

**Občutek za delo in delovne navade.** V največji kategoriji so zbrani odgovori, ki jim je skupno to, da kot glavni razlog boljše pripravljenosti izpostavijo delovne navade in več občutka za delo pri dijakih. Ta cilj je, po mnenju mentorjev, s PI dosežen. Primeri karakterističnih odgovorov:

*»se nauči delovnih navad in dela z ljudmi.«*

*»bo seznanjen s kompletnim postopkom servisiranja.«*

*»Da imeli bodo občutek za delo. Sam nisem imel toliko prakse (samo 1 teden), nisem vedel kam prihajam na delo, kako izgleda.«*

**Več prakse.** Znotraj kategorije »več prakse« so zbrani odgovori, ki razlog za boljšo pripravljenost vidijo v večjem številu ur PI. Primeri karakterističnih odgovorov:

*»je dijak več na praktičnem pouku in si s tem pridobijo boljše znanje za nadaljnje delo.«*

*»je treba delati, ni heca, boljše je, ker je več prakse.«*

*»bolje kot da je samo v šoli.«*

*»več ko bo prakse, bolje za dijaka, z več prakse je bolj samostojen. Teorija je nekaj, v firmi je čisto drugače.«*

**Boljše znanje.** Kategorija združuje odgovore, ki nakazujejo, da je vzrok boljše pripravljenosti boljše znanje. Primeri karakterističnih odgovorov:

*»ima boljše popotnico znanja.«*

*»bo poznal več rešitev.«*

**Drugo.** V kategoriji so zbrani neuvrščeni odgovori. Primeri izstopajočih odgovorov:

*»je dobro, da delodajalci vplivajo na program.«*

*»odvisno od posameznika.«*

S PI so dijaki torej uspeli pridobiti delovne navade in več občutka za delo, kar jim bo kasneje koristilo pri vključevanju v delovno okolje. Praksa je znotraj izobraževanja, po mnenju mentorjev, pomembna vrednota, saj prinaša večstranske pozitivne učinke. Ker praksa dopolnjuje teorijo, se z njo bistveno izboljša kvaliteta izobraževanja.

Zanimalo nas je tudi, ali se mnenja mentorjev pri tem vprašanju razlikujejo med posameznimi šolami. Ugotovili smo, da med delodajalci ni statistično pomembnih razlik<sup>6</sup>. Torej so mentorji na vseh šolah enakomerno prepričani in optimistični, da bodo dijaki boljše pripravljene na zaposlitev.

<sup>6</sup> Vrednost Kullbackovega 2ĭ preizkusa (2ĭ = 5,132; g = 6; p = 0,527) ni statistično pomembna.

### 3.11 Ugotovitve

Mentorji so v večini (73,3%) prepričani, da bodo dijaki z novo organizacijo PI, boljše pripravljene za prehod v sfero dela. Razlog za to vidijo v večjem številu ur PI in v tem, da dijaki na PI pridobijo občutek za delo in delovne navade. Po mnenju nekaterih mentorjev je PI še premalo. Zanesljivo oceno boljše pripravljenosti dijakov za zaposlitev bo mogoče dati ob koncu tretjega letnika.

## 4 LITERATURA

1. Izhodišča za pripravo izobraževalnih programov nižjega in srednjega poklicnega izobraževanja ter programov srednjega strokovnega izobraževanja (2001). Ljubljana: Center RS za poklicno izobraževanje.
2. Izobraževalni program Avtoserviser (2004).  
(<http://portal.mss.edus.si/msswww/programi2004/programi/Spi/avtoserviser/avtoserviser.htm>).
3. Pravilnik o verifikaciji in vodenju registra učnih mest ter o izbrisu iz registra (Ur. l. RS, št.26/2003).  
(<http://www.uradni-list.si/1/ulonline.jsp?urlid=200326&dhid=60433>).
4. Zakon o poklicnem in strokovnem izobraževanju (Ur. l. RS, št. 12/1996).  
(<http://www.uradni-list.si/1/ulonline.jsp?urlid=199612&dhid=32249>).