



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA IZOBRAŽEVANJE,
ZNANOST IN ŠPORT

Center
Republike Slovenije
za poklicno
izobraževanje



EVROPSKA UNIJA
EVROPSKI SKLAD
SOCIALNI SKLAD
NALOŽBA V VAŠO PRIHODNOST

PRILOGA 3:

DELNO EVALVACIJSKO POROČILO

O INTERVJUJIH Z DELODAJALCIH

PODROČJE: VMESNI PREIZKUSI

Besedilo ni jezikovno pregledano

Pripravili: Darja Štirn, 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	5
4	ZAKLJUČEK	13
5	LITERATURA	14
6	PRILOGE	15
6.1	PRILOGA A - Protokol za delno strukturiran intervju z delodajalci	15

KAZALO TABEL

<i>Tabela 1: Priprave vajencev na vmesni preizkus – program Gastronomske in hotelske storitve</i>	<i>5</i>
<i>Tabela 2: Priprave vajencev na vmesni preizkus – program Mizar.....</i>	<i>5</i>
<i>Tabela 3: Priprave vajencev na vmesni preizkus – program Oblikovalec kovin – orodjar</i>	<i>6</i>
<i>Tabela 4: Priprave na vmesni preizkus - skupaj</i>	<i>6</i>
<i>Tabela 5: Čas priprav na vmesni preizkus – program Gastronomske in hotelske storitve</i>	<i>7</i>
<i>Tabela 6: Čas priprav na vmesni preizkus – program Mizar.....</i>	<i>7</i>
<i>Tabela 7: Čas priprav na vmesni preizkus – program Oblikovalec kovin – orodjar</i>	<i>7</i>
<i>Tabela 8: Čas priprav na vmesni preizkus – skupaj.....</i>	<i>8</i>
<i>Tabela 9: Informacije o vmesnih preizkusih – program Gastronomske in hotelske storitve.....</i>	<i>8</i>
<i>Tabela 10: Informacije o vmesnih preizkusih – program Mizar</i>	<i>8</i>
<i>Tabela 11: Informacije o vmesnih preizkusih – program Oblikovalec kovin – orodjar.....</i>	<i>9</i>
<i>Tabela 12: Informacije o vmesnih preizkusih – skupaj.....</i>	<i>9</i>
<i>Tabela 13: Čas za opazovanje dela vajenca – program Gastronomske in hotelske storitve</i>	<i>10</i>
<i>Tabela 14: Čas za opazovanje dela vajenca – program Mizar</i>	<i>10</i>
<i>Tabela 15: Čas za opazovanje dela vajenca – program Oblikovalec kovin – orodjar.....</i>	<i>10</i>
<i>Tabela 16: Čas za opazovanje dela vajenca – skupaj.....</i>	<i>10</i>
<i>Tabela 17: Ustreznost oblike izvedbe vmesnih preizkusov – program Gastronomske in hotelske storitve</i>	<i>11</i>
<i>Tabela 18: Ustreznost oblike izvedbe vmesnih preizkusov – program Mizar</i>	<i>11</i>
<i>Tabela 19: Ustreznost oblike izvedbe vmesnih preizkusov – program Oblikovalec kovin – orodjar.....</i>	<i>12</i>
<i>Tabela 20: Ustreznost oblike izvedbe vmesnih preizkusov – skupaj</i>	<i>12</i>

UPORABLJENE KRATICE

GZS – Gospodarska zbornica Slovenije

1 UVOD

V šolskem letu 2018/2019 so se v podjetjih, ki sodelujejo v poskusnem izvajanju vajeništva, prvič izvajali vmesni preizkusi. V ta namen smo pripravili vprašanja za intervju, v katerih nas je zanimalo, kako je v podjetjih potekala priprava na vmesne preizkuse in kaj menijo delodajalci o izvedbi vmesnih preizkusov.

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 5 odprtih vprašanj s pripadajočimi podvprašanji (PRILOGA A – Protokol za delno strukturiran intervju z delodajalci).

Vprašanja so:

1. Kako ste vajenca pripravljali na vmesni preizkus? Kaj vam je bilo pri tem v oporo? Ste imeli pri tem kakšne težave?
2. Koliko časa ste namenili pripravi na vmesni preizkus?
3. Ste dobili vse potrebne informacije o izvedbi vmesnega preizkusa pravočasno?
4. Ali je 60 minut dovolj časa za opazovanje dela vajenca in vrednotenje usposobljenosti in znanja vajenca?

5. Ali se vam zdi vmesni preizkus v takšni obliki ustrezen? Imate kakšen predlog za izboljšavo, spremembo?

2.4 Opis postopka obdelave podatkov

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

3 REZULTATI IN INTERPRETACIJA

1. Kako ste vajenca pripravljali na vmesni preizkus? Kaj vam je bilo pri tem v oporo? Ste imeli pri tem kakšne težave?

A. Program Gastronomske in hotelske storitve

Tabela 1: Priprave vajencev na vmesni preizkus – program Gastronomske in hotelske storitve

Kategorija	Primer odgovora	Število
Določil delovna opravila za vmesni preizkus	Skupaj s fantom sva se dogovorila, katere naloge bo delal.	6
Priprave potekajo celo leto	Na vmesni preizkus se pripravlja celo leto s svojim delom.	1

Šest mentorjev je povedalo, da so se na vmesni preizkus pripravili tako, da so določili (sami ali skupaj z vajencem) delovna opravila za vmesni preizkus. En mentor je dodal, da se vajenec skozi celo prakso pripravlja na vmesni preizkus (tabela 1).

B. Program Mizar

Tabela 2: Priprave vajencev na vmesni preizkus – program Mizar

Kategorija	Primer odgovora	Število
V času intervjuvanja še niso imeli vmesnega preizkusa		5
Določil delovna opravila za vmesni preizkus	Določil sem izdelek, ki ga bo vajenec naredil na vmesnem preizkusu. Narisala sva načrt izdelka. Potem sva šla čez vse faze dela. Skozi postopek. Material smo vnaprej pripravili do določene faze. Potem je tam v eni uri pokazal, kako dela.	2

V 5 podjetjih v času, ko smo izvajali intervju vmesni preizkus še ni bil izveden.

V dveh podjetjih so se na vmesni preizkus pripravili tako, da so določili delovna opravila za vmesni preizkus (tabela 2). V obeh primerih je mentor izbral delovna opravila. En mentor je nazorno opisal pripravo:

»Določil sem izdelek, ki ga bo vajenec naredil na vmesnem preizkusu. Narisala sva načrt izdelka. Potem sva šla čez vse faze dela. Skozi postopek. Material smo vnaprej pripravili do določene faze. Potem je tam v eni uri pokazal, kako dela.«

C. Program Oblikovalec kovin – orodjar

Tabela 3: Priprave vajencev na vmesni preizkus – program Oblikovalec kovin – orodjar

Kategorija	Primer odgovora	Število
Določili delovna opravila za vmesni preizkus	1 teden sva pogledala, kaj bo delal za vmesni preizkus. Težko je določiti takšno nalogo, da jo lahko izvede v 1 uri. Težko je bilo določiti naloge, saj nisem vedel, na kakšnem nivoju bodo nadzorniki želeli opravljanje naloge.	11
Nismo se pripravljali	Vsak dan se pripravljamo, z delom. Za vmesni preizkus se nismo posebej pripravljali. Nismo vnaprej opredelili, kaj naj se preverja na vmesnem preizkusu. Fanta sta pokazala, kaj trenutno delata (delovni nalog) in sta morala to narediti.	5
Predstavitev poteka vmesnega preizkusa	Z vajencem sva se pogovorila. Povedal sem mu, da bo dobil par nalog iz konkretnih stvari, ki jih dela. Nisem pa vedel, kako bo vmesni preizkus potekal, ali bo moral vajenec celo nalogo izvesti ali samo postopek dela ...	1

V 11 podjetjih so povedali, da so se na vmesni preizkus pripravili tako, da so določili eno ali več delovnih pravil. V dveh primerih sta mentorja vprašala vajenca, katero naj bo to delovno opravilo.

V enem podjetju je mentor povedal, da se je z vajencem pogovoril, pojasnil mu je, kako bo potekal vmesni preizkus.

V 5 podjetjih so povedali, da se na vmesni preizkus niso posebej pripravljali (tabela 3).

Večinoma mentorji pravijo, da je že samo delo priprava na vmesni preizkus.

D. Skupaj

Tabela 4: Priprave na vmesni preizkus - skupaj

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

Priprave na vmesni preizkus so v podjetjih v največji meri potekale tako, da je mentor (v pogovoru z vajencem) določil delovna opravila – v 19 podjetjih je bilo tako.

V 5 podjetjih so povedali, da se na vmesni preizkus niso pripravljali, saj da je vsakodnevna praksa v podjetju priprava na vmesni preizkus.

V 5 podjetjih v času izvajanja intervjujev še niso imeli vmesnega preizkusa, kot je razvidno iz tabele 4.

2. Koliko časa ste namenili pripravi na vmesni preizkus?

A. Program Gastronomske in hotelske storitve

Tabela 5: Čas priprav na vmesni preizkus – program Gastronomske in hotelske storitve

Kategorija	Primer odgovora	Število
Število v urah/dnevih	2 dni. 14 dni. 1 teden.	4
Sprotno učenje skozi delo – ni bilo posebnih priprav	Učenje je vključeno v delo. Nisva se posebej pripravljale.	3

Štirje mentorji so priprave na vmesni preizkus opredelili v številu dni. Najmanj sta se na vmesni preizkus mentor in vajenec pripravljala 2 dni, največ, v enem podjetju, pa 14 dni.

3 mentorji so povedali, da posebnih priprav na vmesni preizkus niso imeli, saj je učenje in s tem priprava na vmesni preizkus vključena v vsakdanje delo (tabela 5).

B. Program Mizar

Tabela 6: Čas priprav na vmesni preizkus – program Mizar

Kategorija	Primer odgovora	Število
V času intervjuvanja še niso imeli vmesnega preizkusa		5
Časovna opredelitev	1 mesec sva se pripravljala, vendar ne vsak dan, saj nisem ves čas z vajencem.	2

V 5 podjetjih v času intervjuvanja še ni bilo vmesnih preizkusov (tabela 6).

V enem podjetju je mentor povedal, da sta se z vajencem na vmesni preizkus pripravljala 1 mesec, vendar ne vsak dan. V drugem podjetju mentor ni znal časovno opredeliti, koliko časa sta z vajencem namenila pripravi, je pa poudaril, da kar nekaj časa, ker fant ni samostojen pri opravljanju delovnih nalog.

C. Program Oblikovalec kovin – orodjar

Tabela 7: Čas priprav na vmesni preizkus – program Oblikovalec kovin – orodjar

Kategorija	Primer odgovora	Število
Časovna opredelitev	Ni ga bilo potrebno ne vem kaj pripravljati. 14 dni prej je bil čas namenjen tudi temu. 3 dni po dve uri. 1 teden.	7
Sprotno učenje skozi delo – ni bilo posebnih priprav	Večkrat po malem, ob delu, sva se o tem pogovarjala.	10
Ne vem		2

Največ, 10 mentorjev, je povedalo, da pripravam na vmesni preizkus niso namenili prav posebnih priprav, da se z delom vsak dan pripravljajo na preizkus.

7 mentorjev je priprave na vmesni preizkus opredelilo v urah, dnevih ali tednih. Na vmesni preizkus so se v podjetjih pripravljali različno, od podjetja, kjer so pripravam namenili 2 uri, do podjetja, ki so pripravam namenili 14 dni (tabela 7).

D. Skupaj

Tabela 8: Čas priprav na vmesni preizkus – skupaj

Kategorija	Program Gastronomske in hotelske storitve	Program Mizar	Program Oblikovalec kovin - orodjar	Skupaj
V času intervjuvanja še niso imeli vmesnega preizkusa	/	5	/	5
Časovna opredelitev	4	2	7	13
Sprotno učenje skozi delo – ni bilo posebnih priprav	2	/	10	12
Ne vem	/	/	/	2

V 5 podjetjih v času izvajanja intervjujev še niso imeli vmesnega preizkusa in mentorji niso odgovorili na vprašanje.

13 mentorjev je priprave časovno opredelilo. Priprave na vmesni preizkus so potekale različno, v enem podjetju 2 uri, v drugem podjetju postopoma, vendar skupaj 1 mesec.

2 mentorja se nista mogla opredeliti o količini časa priprav na vmesni preizkus.

12 mentorjev pa je povedalo, da pri njih poteka učenje skozi delo vsak dan in da posebne priprave niso bile potrebne (tabela 8).

3. Ste dobili vse potrebne informacije o izvedbi vmesnega preizkusa pravočasno?

A. Program Gastronomske in hotelske storitve

Tabela 9: Informacije o vmesnih preizkusih – program Gastronomske in hotelske storitve

Kategorija	Primer odgovora	Število
Da	Vse informacije smo dobili. Nadzornik je poklical 10 dni prej. Več kot dovolj časa smo imeli za pripravo in izvedbo.	6

V vseh 6 podjetjih se strinjajo, da so dobili vse ustrezne informacije za izvedbo vmesnega preizkusa (tabela 9). Vsi so bili z informacijami zadovoljni, nihče ni imel nobenih pripomb.

B. Program Mizar

Tabela 10: Informacije o vmesnih preizkusih – program Mizar

Kategorija	Primer odgovora	Število
Da		5

Kategorija	Primer odgovora	Število
Ne	Prišlo je do zapleta z obveščanjem. Lahko bi bilo informacij več. Predvsem bi si želel od nekoga nabor možnih nalog za preizkus.	2

V 5 podjetjih so povedali, da so bili zadovoljni z informacijami glede izvedbe vmesnih preizkusov.

V enem podjetju je mentor pogršel predvsem nabor možnih nalog za vmesni preizkus. V drugem podjetju pa je prišlo z obveščanjem glede vmesnega preizkusa do zapleta. Na koncu je izpadlo, da je prišel nadzornik ravno v času, ko je bil mentor v drugi izmeni. Tudi vajenec ni vedel, da bo tisti dan vmesni preizkus (tabela 10).

C. Program Oblikovalec kovin – orodjar

Tabela 11: Informacije o vmesnih preizkusih – program Oblikovalec kovin – orodjar

Kategorija	Primer odgovora	Število
Da	Informacij je bilo dovolj, povabili so nas tudi na seminar na GZS. Dobili smo vso dokumentacijo vezano na to. Vse je bilo korektno izpeljano.	17

V vseh podjetjih se strinjajo, da so dobili vse potrebne informacije o izvedbi vmesnega preizkusa in da so bile le-te pravočasne (tabela 11).

D. Skupaj

Tabela 12: Informacije o vmesnih preizkusih – skupaj

Kategorija	Program Gastronomske in hotelske storitve	Program Mizar	Program Oblikovalec kovin - orodjar	Skupaj
Da	6	5	17	28
Ne	/	2	/	2

V večini podjetij se strinjajo, da so dobili vse potrebne informacije za izvedbo vmesnih preizkusov (tabela 12).

Izjema sta 2 podjetji, kjer je v enem primeru prišlo do zapleta z obveščanjem, v drugem primeru pa bi si želeli še več informacij. Predvsem bi si želeli nabor možnih nalog za preizkus.

4. Ali je 60 minut dovolj časa za opazovanje dela vajenca in vrednotenje usposobljenosti in znanja vajenca?

A. Program Gastronomske in hotelske storitve

Tabela 13: Čas za opazovanje dela vajenca – program Gastronomske in hotelske storitve

Kategorija	Primer odgovora	Število
Da	Odvisno za katero jed. Je potrebno izbrati prave jedi.	5
Ne		1

5 mentorjev meni, da je 1 ura za neposredno izvedbo vmesnega preizkusa dovolj za opazovanje dela vajenca in vrednotenje usposobljenosti in znanja. Pri tem sta 2 mentorja poudarila, da je časa dovolj, v koliko izbereš jed, ki se jo lahko pripravi v tem času.

1 mentor meni, da ena ura dela ni dovolj, da bi vajenec lahko izkazal svojo usposobljenost, kot je razvidno zgoraj (tabela 13).

B. Program Mizar

Tabela 14: Čas za opazovanje dela vajenca – program Mizar

Kategorija	Primer odgovora	Število
Da	Da, dovolj hitro se opazi ali je oseba ustrezno usposobljena za delo. Eno osnovno sliko se dobi. Ni pa časa za izdelavo izdelka.	7

Vseh 7 mentorjev se strinja, da je ena ura dovolj časa, da nadzornih opazuje vajenca in se opredeli do usposobljenosti za delo in do znanja (tabela 14). Pri tem 2 mentorja opozarjata, da nadzornik v eni uri dobi splošno sliko, da pa ni časa, da bi vajenec v eni uri izdelal izdelek.

C. Program Oblikovalec kovin – orodjar

Tabela 15: Čas za opazovanje dela vajenca – program Oblikovalec kovin – orodjar

Kategorija	Primer odgovora	Število
Da	Če bi imel za narediti en izdelek, ki vključuje vse procese, težko. Da. Dobi se občutek. Ko je vajenec delal, ga je nadzornik spraševal, kaj dela, zakaj tako, kaj bi če bi. Lahko pokaže del delovne operacije. Če bi hotel videti celoto, bi moral trajati cel teden. Na vmesnem preizkusu se pokaže odnos do dela, ali zna uporabljati delovne pripomočke. V redu je tako kot je, pokaže kar pokaže v tisti uri in je ok. Časa, da bi veliko kazal pa ni.	17

V vseh podjetjih se strinjajo, da vajenec lahko v 1 uro pokaže usposobljenost za delo. Tudi tukaj nekateri mentorji opozarjajo, da lahko v 1 uri nadzornik dobi splošno sliko, da pa ni časa za izdelavo celotnega izdelka (tabela 15).

D. Skupaj

Tabela 16: Čas za opazovanje dela vajenca – skupaj

Kategorija	Program Gastronomske in hotelske storitve	Program Mizar	Program Oblikovalec kovin - orodjar	Skupaj
Da	5	7	17	29
Ne	1	/	/	1

Večina mentorjev (29 od 30) se strinja, da je 60 minut dovolj časa za opazovanje dela vajenca in vrednotenje usposobljenosti in znanja vajenca (tabela 16). Pri tem nekateri mentorji dodajajo, da dobi nadzornik neko splošno sliko in vpogled v konkreten delovni proces. Ni pa možno v eni uri prikazati celotnega izdelka.

5. Ali se vam zdi vmesni preizkus v takšni obliki ustrezen? Imate kakšen predlog za izboljšavo, spremembo?

A. Program Gastronomske in hotelske storitve

Tabela 17: Ustreznost oblike izvedbe vmesnih preizkusov – program Gastronomske in hotelske storitve

Kategorija	Primer odgovora	Število
V času intervjuvanja še niso imeli vmesnega preizkusa		3
Da		3
Predlog	Bi lahko prišli tudi s strani šole. Lahko bi jih tudi učitelj vprašal malo teorije.	1

V 3 podjetjih v času intervjuja še niso imeli vmesnega preizkusa.

V 3 podjetjih so zadovoljni z izvedbo vmesnih preizkusov in za naslednje leto ne bi nič spreminjali.

V enem podjetju so predlagali, da bi se vmesnega preizkusa udeležil tudi učitelj strokovnega modula in imel aktivno vlogo pri presojanju usposobljenosti vajenca (tabela 17).

B. Program Mizar

Tabela 18: Ustreznost oblike izvedbe vmesnih preizkusov – program Mizar

Kategorija	Primer odgovora	Število
Da	Je dobro zasnovan. Fino da nekdo iz stroke pride, ker takoj prepozna, koliko je fant usposobljen. Je pa to dobro, da dobi vajenec občutek, da gre zares.	2
V času intervjuvanja še niso imeli vmesnega preizkusa		5

V času intervjuvanja v 5 podjetjih še niso imeli vmesnega preizkusa in na vprašanje niso odgovarjali. V 2 podjetjih pa so izrazili pozitivno mnenje k izvedbi vmesnih preizkusov (tabela 18), kot pravijo:

»Fino, da nekdo iz stroke pride, ker takoj prepozna, koliko je fant usposobljen.«.

V drugem podjetju pa: »Je pa to dobro, da dobi vajenec občutek, da gre zares.«.

C. Program Oblikovalec kovin – orodjar

Tabela 19: Ustreznost oblike izvedbe vmesnih preizkusov – program Oblikovalec kovin – orodjar

Kategorija	Primer odgovora	Število
Da	Korektno je bilo izpeljano. Nadzornik je bil zelo strokoven, naj tako ostane.	15
Ne	Nadzornik ni imel resnega pristopa. Pričakovali smo, da bo moral vajenec pokazati postopek dela, vendar je bil preizkus bolj pogovor. Bi bilo lahko bolj resno.	1
V času intervjuvanja še niso imeli vmesnega preizkusa		1

V 15 podjetjih so bili zadovoljni z izvedbo vmesnih preizkusov, primer odgovora:

»Korektno je bilo izpeljano. Nadzornik je bil zelo strokoven, naj tako ostane.«.

V 1 podjetju niso bili zadovoljni z ravno resnosti izvedbe vmesnega preizkusa. Pričakovali so, da bo vmesni preizkus bolj zahteven.

V 1 podjetju pa v času intervjuvanja še niso izvedli vmesnega preizkusa (tabela 19).

D. Skupaj

Tabela 20: Ustreznost oblike izvedbe vmesnih preizkusov – skupaj

Kategorija	Program Gastronomske in hotelske storitve	Program Mizar	Program Oblikovalec kovin - orodjar	Skupaj
V času intervjuvanja še niso imeli vmesnega preizkusa	3	5	1	9
Da	3	2	15	20
Predlog	1	/	/	1
Ne	/	/	1	1

V 9 podjetjih v času intervjuja še ni bil izveden vmesni preizkus zato na vprašanje niso odgovarjali.

V 20 podjetjih se strinjajo, da je bil način izvedbe vmesnega preizkusa ustrezen. En mentor je predlagal, da bi se vmesnega preizkusa lahko udeležil tudi predstavnik šole in vajencu zastavil kakšno teoretično vprašanje. V enem podjetju pa z izvedbo niso bili preveč zadovoljni, predvsem so pričakovali, da bo vmesni preizkus bolj zahteven (tabela 20).

4 ZAKLJUČEK

Priprave na vmesni preizkus so v podjetjih v največji meri potekale tako, da je mentor (v pogovoru z vajencem) določil delovna opravila – v 19 podjetjih je bilo tako. V 5 podjetjih so povedali, da se na vmesni preizkus niso pripravljali, saj da je vsakodnevna praksa v podjetju priprava na vmesni preizkus.

Priprave na vmesni preizkus so potekale različno, v enem podjetju 2 uri, v drugem podjetju postopoma, vendar skupaj 1 mesec. 2 mentorja se nista mogla opredeliti o količini časa. 10 mentorjev pa je povedalo, da pri njih poteka učenje skozi delo vsak dan in da posebne priprave niso bile potrebne.

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

Večina mentorjev (29 od 30) se strinja, da je 60 minut dovolj časa za opazovanje dela vajenca in vrednotenje usposobljenosti in znanja vajenca. Pri tem nekateri mentorji dodajajo, da dobi nadzornik neko splošno sliko in vpogled v konkreten delovni proces. Ni pa možno v eni uri prikazati celotnega izdelka.

V 9 podjetjih v času intervjuja še ni bil izveden vmesni preizkus zato na vprašanje niso odgovarjali. V 20 podjetjih se strinjajo, da je bil način izvedbe vmesnega preizkusa ustrezen. En mentor je predlagal, da bi se vmesnega preizkusa lahko udeležil tudi predstavnik šole in vajencu zastavil kakšno teoretično vprašanje. V enem podjetju pa z izvedbo niso bili preveč zadovoljni, predvsem so pričakovali, da bo vmesni preizkus bolj zahteven.

5 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

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