



PRILOGA 6: ANALIZA KATALOGOV PRAKTIČNEGA USPOSABLJANJA

ZA IZOBRAŽEVALNE PROGRAME:

Gastronomske in hotelske storitve

Kamnosek

Mizar

Oblikovalec kovin – orodjar

(nelektorirano gradivo)

Avtor: Barbara Krajnc, univ. dipl. soc.

Kranj, 2020

KAZALO VSEBINE

1	UVOD	1
2	METODOLOGIJA	2
3	SREDNJE POKLICNO IN STROKOVNO IZOBRAŽEVANJA NA TEMELJU SOCIALNEGA PARTNERSTVA	4
3.1	Pravne podlage	4
3.2	Strokovne podlage in izhodišča za KPU	5
4	PRIPRAVA POKLICNIH STANDARDOV ZA IZOBRAŽEVALNE PROGRAME	8
4.1	Poklicne kompetence	9
4.2	Kaj so ključne in kaj (poklicno) generične kompetence?	10
4.3	Opis poklicnega standarda	11
5	SESTAVINE KATALOGOV PRAKTIČNEGA USPOSABLJANJA	13
5.1	Usmerjevalni cilji	13
5.2	Delovni procesi (generične kompetence) in operativni učni cilji	15
6	ANALIZA KATALOGOV PRAKTIČNEGA USPOSABLJANJA PO KRITERIJIH	16
6.1	Gastronomske in hotelske storitve	16
6.1.1	Vključevanje poklicnih standardov v KPU Gastronomske in hotelske storitve	16
6.1.2	Usmerjevalni cilji za razvoj kompetenc posameznega poklica v KPU	17
6.1.3	Vključevanje ključnih del iz poklicnih standardov v delovne procese KPU	18
6.1.4	Vsebinska primerljivost operativnih učnih ciljev s spretnostmi v poklicnem standardu	20
6.1.5	Jedrnatost zapisa v stroki razumljivem jeziku	21
6.1.6	Praktična preverljivost in merljivost operativnih učnih ciljev	21
6.2	Oblikovalec kovin - orodjar	23
6.2.1	Vključevanje poklicnih standardov v KPU Oblikovalec kovin - orodjar	23
6.2.2	Usmerjevalni cilji za razvoj kompetenc posameznega poklica v KPU	23
6.2.3	Vključevanje ključnih del iz poklicnih standardov v delovne procese KPU	25
6.2.4	Vsebinska primerljivost operativnih učnih ciljev s spretnostmi v poklicnem standardu	25
6.2.5	Jedrnatost zapisa v stroki razumljivem jeziku	25
6.2.6	Praktična preverljivost in merljivost operativnih učnih ciljev	25
6.3	Kamnosek	26
6.3.1	Vključevanje poklicnih standardov v KPU Kamnosek	26
6.3.2	Usmerjevalni cilji za razvoj kompetenc poklica	26
6.3.3	Vključevanje ključnih del iz poklicnih standardov v delovne procese KPU	26
6.3.4	Vsebinska primerljivost operativnih učnih ciljev s spretnostmi v poklicnem standardu	26

6.3.5	Jedrnatost zapisa v stroki razumljivem jeziku	27
6.3.6	Praktična preverljivost in merljivost operativnih učnih ciljev	28
6.4	Mizar	29
6.4.1	Vključevanje poklicnih standardov v KPU Mizar	29
6.4.2	Usmerjevalni cilji za razvoj kompetenc poklica v KPU	29
6.4.3	Vključevanje ključnih del iz poklicnih standardov v delovne procese KPU	29
6.4.4	Vsebinska primerljivost operativnih učnih ciljev s spretnostmi v poklicnem standardu	30
6.4.5	Jedrnatost zapisa v stroki razumljivem jeziku	30
6.4.6	Praktična preverljivost in merljivost operativnih učnih ciljev	30
7	SKUPNE ZNAČILNOSTI	31
7.1	Ali KPU opredeljuje spretnosti, ki podpirajo poklicno usposobljenost?	31
7.2	Zasnova in koncept KPU glede na zasnovo poklicnih standardov	32
7.3	Delitev delovnih procesov na obvezni in izbirni del	32
7.4	Metodološka podpora pripravi KPU	32
7.5	Vključevanje kompetenc iz poklicnih standardov v KPU	34
8	PRIPOROČILA	35
9	VIRI IN LITERATURA	37

UPORABLJENE KRATICE

CPI – Center RS za poklicno izobraževanje

KPU – Katalog praktičnega usposabljanja

NIV – Načrt izvajanja vajeništva

ZPSI – Zakon o poklicnem in strokovnem izobraževanju

ZSOK - Zakon o slovenskem ogrodju kvalifikacij

1 UVOD

Ideja o dokumentu, ki bi imel vlogo, kot jo ima danes Katalog praktičnega usposabljanja, sega v obdobje uvajanja dualnega sistema izobraževanja v Sloveniji in je stara več kot dvajset let. Dualni sistem poklicnega in strokovnega izobraževanja takratnega obdobja je prehitro izzvenel, da bi v strokovnih krogih uspeli razviti dovolj podpornih mehanizmov za vse deležnike procesa, da bi lahko enakopravno, strokovno in avtonomno prevzemali naloge in odgovornosti, ki jih deljena odgovornost za znanje in usposobljenost dijakov nalaga socialnim partnerjem, delodajalcem, šolam in posameznikom v izobraževalnem procesu.

Dualni sistem izobraževanja je temeljil na vzpostavitvi trdnega socialnega partnerstva med delodajalci in »izobraževalci«. Že v tem obdobju je bil njegov osnovni namen zblížati dolgoročne potrebe po znanjih in veščinah na trgu dela in ponudbo programov srednjega poklicnega ter srednjega in višjega strokovnega izobraževanja, ki bodo podpirala potrebe gospodarstva. Zato je ministrstvo, pristojno za delo, prevzelo odgovornost za pripravo poklicnih standardov, ki so podlaga za pripravo izobraževalnih programov, v pristojnosti ministrstva, pristojnega za šolstvo.

Poklicne standarde še danes pripravljamo po enakih postopkih, na isti način in z istimi sestavinami, kot so bili sprejeti v dokumentu: Priprava poklicnih standardov – formalne podlage in metodološki pripomočki, leta 2002.

Izobraževalni programi srednjega poklicnega in strokovnega izobraževanja so bili v tem obdobju predmet celovite prenove med leti 2006 in 2008 ter dopolnitev, zlasti po letu 2016.

Z uvajanjem vajeniške oblike izobraževanja so bili dopolnjeni z novimi katalogi, ki urejajo praktično usposabljanje dijakov in dijakov - vajencev.

Namen te analize je preveriti usklajenost med pričakovanimi kompetencami, ki so jih delodajalci predvideli v poklicnih standardih – zlasti v delu, ki se nanaša na veščine in spretnosti poklicev, operativna dela in poklicne kompetence ter med delovnimi procesi in operativnimi učnimi cilji, ki so določeni v katalogih praktičnega usposabljanja izbranih izobraževalnih programov.

V besedilu praviloma uporabljamo termin praktično usposabljanje z delom pri delodajalcu, ki je širši pojem od podjetja, ki se pogosto uporablja v dokumentih, ki so bili predmet te analize.

2 METODOLOGIJA

V oceni katalogov praktičnega usposabljanja (v nadaljnjem besedilu KPU) bomo najprej opredelili pomen poklicnega in strokovnega izobraževanja, osvetlili povezavo med trgom dela in izobraževalnimi programi preko poklicnih standardov ter umestili KPU v sistem poklicnega in strokovnega izobraževanja.

V osrednjem delu se bomo osredotočili na kvalitativno raziskavo, ki temelji na analizi dokumentov. Proučili bomo KPU za štiri izobraževalne programe srednjega poklicnega izobraževanja, ki so se v šolskem letu 2017/18 začeli izvajati v vajeniški obliki izobraževanja. Njihovo vsebino bomo primerjali s poklicnimi standardi, na katerih temeljijo izbrani izobraževalni programi, z dokumenti, ki so sestavni del izobraževalnih programov (katalogi znanja, izpitnimi katalogi, prilogami k spričevalom) ter z drugimi gradivi. Med drugimi gradivi bomo proučili pravne podlage, izhodišča ter smernice in interna navodila za pripravljavce KPU.

Zanimalo nas bo:

1. Ali KPU opredeljuje spretnosti, ki podpirajo poklicno usposobljenost.

Pri tem bomo upoštevali izhodišče, ki se je izoblikovalo pri pripravi KPU za vajeniško obliko izobraževanja, da strokovno-teoretično znanje ni posebej izpostavljeno, ker je pri doseganju ciljev praktičnega usposabljanja z delom pri delodajalcu (in praktičnega pouka v šoli) pomembno predvsem spoznavanje, pridobivanje in urjenje veščin in poklicnih spretnosti ter pridobivanje ključnih (generičnih) kompetenc za opravljanje poklica ali sorodnih poklicev, ki jih ni mogoče pridobiti v drugih oblikah izobraževanja in usposabljanja (na daljavo, s samoizobraževanjem in podobno).

2. Zasnova in koncept izdelave obravnavanih KPU glede na zasnovo poklicnih standardov.

Zanimalo nas bo tudi, kako zasnova poklicnih standardov in metodološka izhodišča za njihovo pripravo vplivajo na koncept KPU.

3. Na kakšen način so v KPU razdeljeni delovni procesi na obvezni in izbirni del.

4. Usklajenost KPU z metodološkimi izhodišči

Na kakšen način so bili pri pripravi KPU upoštevani dogovori in navodila o zapisu in obsegu usmerjevalnih ciljev, delovnih procesov in operativnih učnih ciljev.

Pregledali in ocenili bomo metodološke podlage za pripravo KPU in skladnost KPU z metodološkimi usmeritvami, ki so nastajale v različnih časovnih razdobjih.

Pri analizi posameznih KPU po izobraževalnih programih bomo upoštevali naslednje kriterije, povzete po Izhodiščih za pregled/analizo KPU, 2020:

1. ustreznost opredelitve razvoja poklicno specifičnih, generičnih in ključnih kompetenc, ki so pomembne za posamezen poklic v usmerjevalnih ciljih KPU;
2. zajemanje vseh ključnih del, ki so opredeljena v poklicnem standardu, še posebej tistih, ki so v poklicnem standardu navedena v operativnih delih, z delovnimi procesi v KPU;
3. vsebinska primerljivost operativnih učnih ciljev v posameznem delovnem procesu v KPU z navedenimi spretnostmi v poklicnem standardu;
4. jedrnatost zapisa v stroki razumljivem jeziku;

5. praktična preverljivost in merljivost operativnih učnih ciljev, kar pomeni, da jih je mogoče uporabiti kot posamezne delovne naloge¹, kjer mentor določi kriterije spremljanja in vrednotenja konkretne praktične usposobljenosti.

Izobraževalni programi in poklicni standardi, ki so predmet primerjalne analize, so navedeni glede na število poklicnih standardov, ki so osnova za pripravo izobraževalnih programov.

Izobraževalni programi srednjega poklicnega izobraževanja	Poklicni standardi
Gastronomske in hotelske storitve	1. Pomočnik/pomočnica kuharja/kuharice 2. Pomočnik/pomočnica natakarja/natakarice 3. Kuhar/kuharica 4. Natakar/natakarica 5. Oskrbnik/Oskrbnica
Oblikovalec kovin – orodjar	1. Oblikovalec/oblikovalka kovin 2. Orodjar/orodjarka
Kamnosek	1. Kamnosek/kamnosekinja
Mizar	1. Mizar/mizarka

V zaključnem poglavju bomo pripravili priporočila za izboljšave sistemskih dokumentov, povezanih s katalogi praktičnega usposabljanja.

¹ Za posamezne delovne naloge v smislu delitve postopka (tudi procesa) dela na manjše dele, različne stroke uporabljajo različne izraze: delovne enote, faze dela, delovne operacije in podobno. Za namene te analize bomo uporabili izrazje: delitev procesa na delovne naloge. Delovna naloga predstavlja merljivo enoto ocenjevanja.

3 SREDNJE POKLICNO IN STROKOVNO IZOBRAŽEVANJA NA TEMELJU SOCIALNEGA PARTNERSTVA

Uvodoma smo omenili, da težnja po dokumentu, ki bi dijaku, učitelju praktičnega pouka in mentorju pri delodajalcu pomagal dogovoriti konkretne naloge, postopke in ukrepe, povezane z učenjem z delom in omogočal preprosto spremljanje napredovanja pri učenju, sega v obdobje uvajanja dualnega sistema izobraževanja v Sloveniji, v leto 1996.

V primerjavi z drugimi evropskim državami, ki se danes srečujejo z izzivi usposabljanja z delom in vajeniško obliko izobraževanja, smo v Sloveniji že z Zakonom o poklicnem in strokovnem izobraževanju leta 1996 in kasneje z Zakonom o vajeništvu (2017), uspeli pravno urediti praktično usposabljanje z delom v podjetjih, obratovalnicah in pri drugih delodajalcih za poklicno in strokovno izobraževanje - za mlade (angleško Initial Vocational Education and Training – VET). Izobraževanje odraslih za nadaljnje poklicno in strokovno izobraževanje ter prekvalifikacije je sistemsko pravno in strokovno še vedno neurejeno, prepuščeno šolam in izvajalcem izobraževanja odraslih ter podjetjem in je praviloma odvisno od pogojev in financiranja različnih projektov.

Projektno je financirano tudi usposabljanje mentorjev v podjetjih, ki so ključni dejavnik kakovostne izvedbe praktičnega usposabljanja z delom, zlasti v programih srednjega poklicnega izobraževalnega, ki se lahko izvajajo tudi v vajeniški obliki izobraževanja.

Za izobraževanje mladih smo uredili postopke verifikacij učnih mest pri delodajalcih, materialne in kadrovske pogoje, pogodbeno razmerja in organizacijske vidike. Vzpostavili smo temelje socialnega partnerstva, zlasti sodelovanje med ministrstvom, pristojnim za izobraževanje in ministrstvom, pristojnim za delo, šolami in zbornicami. Socialno partnerstvo in aktivno sodelovanje deležnikov je predpogoj za uspešno sodelovanje med področjem izobraževanja in trga dela za uresničitev temeljnega cilja poklicnega in strokovnega izobraževanja.

Na podlagi sodelovanja posodabljammo poklicne standarde in programe poklicnega in strokovnega izobraževanja.

3.1 PRAVNE PODLAGE

[Zakon o poklicnem in strokovnem izobraževanju \(Ur. l. RS št. 79/06, 68/17, 46/19\)](#) je ohranil pozitivne izkušnje sodelovanja med šolami in delodajalci, kot so priprava poklicnih standardov za pripravo izobraževalnih programov; delovanje organov, ki določajo in predlagajo javno veljavne dokumente in so sestavljeni po principu socialnega partnerstva; in praktično usposabljanje pri delodajalcih.

Elemente izobraževalnih programov srednjega poklicnega in strokovnega izobraževanja, cilje priprave teh programov in njihovih sestavnih delov, povezave med izobraževanjem in delom, zgradbo programov, obsegi različnih izobraževalnih oblik in vsebin, so določeni z [Izhodišči za pripravo izobraževalnih programov nižjega in srednjega poklicnega izobraževanja ter programov srednjega strokovnega izobraževanja \(2001, 2016 in 2019\)](#).

Dijaki srednjega poklicnega izobraževanja imajo najmanj 24 tednov praktičnega usposabljanja z delom pri delodajalcu. Namenjeno je poklicni socializaciji in učenju veščin in spretnosti za opravljanje poklica.

Za vsebino usposabljanja in naloge so delodajalci oziroma njihovi mentorji praviloma dobili usmeritve od organizatorjev praktičnega usposabljanja iz šole, ki dijake napotuje k delodajalcu.

Delodajalci so za izvajanje praktičnega usposabljanja z delom verificirani pri pristojni zbornici, ko oddajo vlogo in dokažejo izpolnjevanje kadrovskih in materialnih pogojev za sprejem dijakov. Usposabljanje dijakov pri delodajalcih izvajajo za to usposobljeni mentorji.

Dijak, ki je praktično usposabljanje z delom opravil, ima izpolnjene pogoje za opravljanje zaključnega izpita in za zaključek izobraževanja. Ocenjevanje in evalvacija praktičnega usposabljanja pri delodajalcu je v pristojnosti šole.

[Zakon o vajeništvu \(Ur. l. RS št.: 25/2017\)](#) temelji na omenjenem zakonu o poklicnem in strokovnem izobraževanju. Zajema triletno srednje poklicno izobraževanje ter nadaljnje poklicno in strokovno izobraževanje. Vajeništvo, kot ga določa zakon, je vajeniška oblika izobraževanja, ki poteka po istih programih, kot šolska oblika izobraževanja in se zaključi z enakim zaključnim izpitom. Razlikujejo se poti, po kateri dijaki ali dijaki vajenci pridobijo z izobraževalnim programom predvidene kompetence. »V vajeniški obliki izobraževanja se najmanj 50 odstotkov izobraževalnega programa izvede kot praktično usposabljanje z delom pri delodajalcu, najmanj 40 odstotkov izobraževalnega programa pa izvede šola, od tega vse splošno izobraževalne predmete.«

Vsebine iz prejšnjega odstavka, ki se izvedejo pri delodajalcu, se opredelijo v izobraževalnem programu.« (Zakon o vajeništvu, 2017).

Socialnemu partnerstvu vajeništvo vrača večjo veljavo in s tem večjo odgovornost za usposobljenost dijakov vajencev za opravljanje poklica oziroma poklicev, ki so jih deležniki dogovorili v poklicnih standardih in jih zajema posamezen izobraževalni program.

» Pri izvajanju izobraževanja za pridobitev srednje poklicne izobrazbe na podlagi pogodbe o vajeništvu delodajalci in šole sodelujejo z namenom zagotavljanja kakovostnega izvajanja izobraževalnega programa, pri čemer je delodajalec odgovoren za kakovost praktičnega usposabljanja z delom, šola pa je odgovorna za kakovost izobraževalnega dela v šoli. Sodelovanje se opredeli v načrtu izvajanja vajeništva«, določa 11. člen Zakona o vajeništvu.

Vajenci so v delovnem procesu praviloma 56 tednov v treh letih, odgovornost za njihovo znanje in obvladovanje poklica, je deljena med izvajalca izobraževanja (šola) in delodajalca.

3.2 STROKOVNE PODLAGE IN IZHODIŠČA ZA KPU

Izhodišča (2016), v katerih je določena oblika KPU in njegove sestavine, so predvidela »Katalog znanja za praktično usposabljanje v podjetjih«, v katerem se: »opredelijo učni izidi za minimalni obseg v šolski organizaciji izobraževanja ter usmeritve za pripravo načrta usposabljanja v vajeniški organizaciji izobraževanja. Pripravljen katalog znanja je vodilo pri pripravi načrta praktičnega usposabljanja (kasneje z Zakonom o vajeništvu predpisanem Načrtu izvajanja vajeništva, v nadaljnjem besedilu NIV, op. BK), ki je priloga učni pogodbi.

Katalog znanja za praktično usposabljanje mora biti sestavljen tako, da zajema celotno delovno območje poklicne usposobljenosti. Pri tem se upoštevajo racionalnost in učinkovitost izobraževanja ter pričakovane delovne razmere v podjetjih in zavodih.« (Izhodišča ..., 2016, str. 26).

V strokovnih krogih je bilo hitro jasno, da so potenciali delodajalcev in šol za izvajanje praktičnega usposabljanja zelo različni. Materialni in delovni pogoji za praktični pouk niso enaki niti v šolah in Medpodjetniških izobraževalnih centrih, ki izvajajo enak program, še manj pa v podjetjih, obratovalnicah in v drugih organizacijah, vključenih v izvajanje izobraževalnega programa. Izkazalo se je, da bi bilo smiselno pripraviti dokument, ki bi se osredotočal predvsem na usvajanje veščin in spretnosti poklicne kvalifikacije, ki jih mora dijak vajenec pridobiti z delom. Med pripravljavci se je izoblikovala pobuda, da **v KPU zapišejo poslovne procese, ki so povezani s poklicem in delovne procese ali postopke izdelave izdelkov ali opravljanja storitev**. Pri določenih poklicih, zlasti pri takih, kjer so delovni procesi vezani neposredno na delo s strankami, velja v KPU izpostaviti tudi osebno dimenzijo kompetenc (na primer poklic natakar), zasledimo pa tudi poklice, kjer je znanje zelo pomembno za uspešno opravljanje poklica in je lahko tudi ta dimenzija kompetenc bolj izpostavljena (na primer poklic Oskrbnik).

Metodologija, ki natančneje določa postopek priprave in vsebine Katalogov znanja za praktično usposabljanje v podjetjih – (kasneje KPU), že upošteva dodatne razmisleke stroke in je zapisana v **Smernicah za pripravo katalogov praktičnega usposabljanja za poskus »Uvajanje vajeniške oblike izvedbe programov srednjega poklicnega izobraževanja« (2017)**

V skladu z njimi KPU opredeljuje tiste kompetence, ki predstavljajo minimalni standard poklicne izobrazbe, je »kurikularni dokument, ki bo osnova za izvajanje celotnega procesa praktičnega usposabljanja, od priprave načrtov praktičnega usposabljanja do samega izvajanja in spremljanja doseganja načrtovanih kompetenc.« (Smernice, 2017, str. 2)

V skladu s Smernicami za pripravo kataloga praktičnega usposabljanja (Smernice CPI 2017, str. 2), so KPU pripravljene na podlagi analize:

- ~ poklicnega standarda,
- ~ strokovnih modulov izobraževalnega programa ...,
- ~ 3. točke priloge k spričevalu,
- ~ izpitnega kataloga,
- ~ drugega gradiva (literature, raziskave, EU dokumenti), kjer dobimo dodatne informacije o možnih ciljnih praktičnega usposabljanja.

KPU v sedanji obliki je dokument, pripravljen za del izobraževalnega programa, ki je v skladu z Zakonom, ki ureja srednje poklicno izobraževanje in v skladu z Izhodišči, opisan v predmetnikih kot Praktično izobraževanje, ki zajema praktični pouk, ki se v šolski organizaciji izobraževanja izvaja znotraj strokovnih modulov, v vajeništvu pa lahko tudi pri delodajalcu, in praktično usposabljanje z delom.

Pri vajeniški obliki izobraževanja so KPU podlaga za pripravo [Načrtov izvajanja vajeništva](#) – NIV, v katerih je opredeljena delitev odgovornosti med šolo in delodajalci za poklicno usposobljenost dijakov vajencev. NIV je individualen dokument dijaka vajenca.

Delitev odgovornosti se določi na podlagi pregleda operativnih učnih ciljev v KPU, ki so v vajeniški obliki izobraževanja tudi podlaga za vrednotenje doseganja poklicne usposobljenosti. Zato je zelo

pomembno, da so zapisi ciljev jasni, kratki, v jeziku stroke in razumljivi predvsem uporabnikom KPU (mentorjem pri delodajalcih, učiteljem praktičnega pouka, organizatorjem praktičnega usposabljanja z delom ter dijakom vajencem).

KPU je še posebej pomemben za mentorja, ki bo pripravljaj načrt izvedbe praktičnega usposabljanje z delom za dijaka vajenca . Na podlagi usmeritev iz KPU mora mentor pripraviti konkretne delovne naloge in določiti izdelke oziroma storitve tako, da vodi dijaka vajenca skozi tehnološke in druge, za delo pomembne procese in postopke, ga uči veščin in spretnosti ter mu pomaga prenesti vsebino strokovne teorije v prakso (povezati strokovno teorijo in prakso). V posameznih primerih je naloga mentorja tudi pojasniti in osvetliti delovno nalogo s strokovno - teoretičnimi vsebinami. Poučevanje v delovnem procesu se zaključi z dokončanim izdelkom (lahko z izdelkom v določeni fazi), ali s kakovostno opravljeno storitvijo, v skladu s standardi posamezne stroke.

Če povzamemo po različnih zapisih in pričakovanjih, je namen dokumenta, na kratek, sistematičen, vsem deležnikom jasen način zapisati, kaj mora obvladati dijak ali vajenec, da bo lahko pridobil kvalifikacijo (srednjo poklicno izobrazbo) ne glede na to, kje se bo učil. Pri kateremkoli delodajalcu, pri več delodajalcih, v šoli ali v tujini.

4 PRIPRAVA POKLICNIH STANDARDOV ZA IZOBRAŽEVALNE PROGRAME

Povezovalni člen med trgom dela ter poklicnim in strokovnim izobraževanjem je poklicni standard. Poklicni standard je po Zakonu o poklicnem in strokovnem izobraževanju podlaga za pripravo izobraževalnih programov.

»Poklicni standard je dokument, ki določa vsebino poklicne kvalifikacije² na določeni ravni zahtevnosti in opredeljuje potrebna znanja, spretnosti ter splošne in poklicne zmožnosti.

Poklicni standard sprejme minister, pristojen za delo, na predlog Strokovnega sveta Republike Slovenije za poklicno in strokovno izobraževanje (v nadaljnjem besedilu: pristojni strokovni svet).

Izobraževalni program se lahko oblikuje za več poklicnih standardov. Na podlagi poklicnega standarda se lahko oblikujejo tudi programi izpopolnjevanja in usposabljanja.

Strokovni svet odloči, za katere poklicne standarde se oblikuje izobraževalni program.« (ZPSI, 9. člen).

Kako so poklicni standardi nastajali in kako se je razvijala pravna podlaga za njihov nastanek, lahko preberemo v publikaciji [Priprava poklicnih standardov - formalne podlage in metodološki pripomočki](#), ki jo je izdal CPI. **Metodološka izhodišča za pripravo poklicnega standarda, po katerih so pripravljene poklicni standardi, ki so predmet te analize, je sprejel pristojni strokovni svet marca 2002.**

Okvirno vsebino, nosilce in postopek priprave nomenklatur poklicev oziroma kasneje poklicnih standardov, določa Pravilnik o nomenklaturi poklicev.

Poklicni standard se začne pripravljati na podlagi pobude, ki jo na pristojno institucijo (CPI) lahko vložijo različni zainteresirani deležniki.

Na podlagi strokovne presoje o utemeljenosti pobude in na podlagi sklepa pristojnega področnega odbora, delovna skupina uveljavljenih strokovnjakov, ki jih imenuje pristojni Področni odbor za poklicne standarde na predlog socialnih partnerjev, pripravi profil poklica in utemeljitev, ki zajema predstavitev dejavnosti, v katero se poklicni standard uvršča, oceno potreb na trgu dela, mednarodno primerjave in morebitne predpise v Sloveniji in EU, kot določa postopek potrjevanja poklicnega standarda.

Profil poklica je dokument, ki zajema "podroben opis del, ki jih opravljajo zaposleni v nekem poklicu. Tipična dela v poklicu so razvrščena po v naprej določenih karakteristikah (raven zahtevnosti del, sredstva za delo, delovni pogoji, pričakovane osebnostne in psihofizične lastnosti). Dokument zajema tudi delovna mesta, ki jih prepozna delovno okolje in jih opravljajo osebe s poklicem, ki je predmet priprave profila poklica) (povzeto po Šlander V., Marentič U., Kunčič B., 2002, str. 18).

² Diplomanti programov poklicnega in strokovnega izobraževanja pridobijo nacionalno poklicno kvalifikacijo v skladu z Zakonom o slovenskem ogrođu kvalifikacij (ZSOK). Med nacionalne poklicne kvalifikacije sodijo tudi Certificati o nacionalni poklicni kvalifikaciji, Potrdila o zaključenem študijskem programu za izpopolnjevanje, Potrdila o zaključenem programu usposabljanja in izpopolnjevanja (če so izdana na podlagi verificiranih programov) in Potrdila o pridobitvi dodatne kvalifikacije.

Poklici so po obsegu, zahtevnosti in ravneh zelo različni. Tudi definicij poklica je več. Po Pojmovnem slovarju dr. Muršaka (Muršak, 2002, str. 80) je poklic definiran kot »Tip dela, ki ga opravlja posameznik, pogosto opisan v obliki širokega kroga spretnosti kompetenc, ki so zanj potrebne«. V komentarju navaja, da v slovenščini z izrazom poklic praviloma prevajamo angleške izraze »occupation, vocation, profession«.

Po avtoricah metodološkega pripomočka za pripravo poklicnih standardov je poklic »statistično analitična enota, v katero se razvršča delo, sorodno po vsebini in zahtevnosti, ki ga praviloma opravlja ena oseba« (Šlander V., Marentič U., Kunčič B., 2002, str. 17)

Poklicni standard je dokument, ki nadgrajuje profil poklica. V izhodišču je zasnovan tako, da nadomesti **popis delovnih in poslovnih procesov in tudi trendov razvoja dejavnosti**, ki predstavljajo podlago za oblikovanje kompetenc, potrebnih za obvladovanje širših (ali večjega števila) delovnih nalog v različnih kontekstih, kar je mogoče povzeti po prej omenjenem metodološkem pripomočku.

Poklicni standard vsebuje naslednje elemente:

1. Ime in koda poklicnega standarda
2. Ime in koda poklica
3. Raven zahtevnosti
4. Poklicne kompetence
5. Opis poklicnega standarda (preglednica)
6. Delovna skupina za pripravo poklicnega standarda

Posebno pozornost bomo namenili 4. in 5. točki.

4.1 POKLICNE KOMPETENCE

Poglejmo definicije poklicnih kompetenc v dokumentih, ki so podlaga za pripravo katalogov znanj v izobraževalnih programih.

»Kompetence, specifične za poklic, izhajajo iz opisa poklicnega standarda (točka 5, op. BK) in so zapisane v obliki zmožnosti za samostojno, učinkovito in kakovostno opravljanje poklica. Nekatere kompetence so pomembne za več poklicev, nekatere pa predstavljajo zmožnost za opravljanje del za izdelavo najzahtevnejših izdelkov oz. storitev le v konkretnem poklicu.« (Šlander V., Marentič U., Kunčič B., 2002, str. 39)

»Poklicne kompetence se delijo na: generične (generic) kompetence, ki so skupne za podobne poklice, delovna opravila ali skupine delovnih mest na nekem poklicnem področju, in poklicno specifične kompetence, ki so specifične za posamezna delovna mesta ali opravila.« (Pevc Grm S. in drugi, 2006)

V skladu z izhodišči v poklicnem standardu definiramo poklicne kompetence, ki so specifične za posamezen poklic in generične kompetence ter ključne kompetence.

4.2 KAJ SO KLJUČNE IN KAJ (POKLICNO) GENERIČNE KOMPETENCE?

Priporočilo sveta Evropske komisije (2018) o ključnih kompetencah za vseživljenjsko učenje jih obravnava kot »kombinacijo znanja, spretnosti in odnosov, pri čemer:

- ~ znanje sestavljajo dejstva in podatki, koncepti, zamisli in teorije, ki so že uveljavljeni in podpirajo razumevanje določenega področja ali tem;
- ~ so spretnosti, opredeljene kot sposobnost in zmožnost izvajanja postopkov ter uporabe obstoječega znanja za doseganje rezultatov (kritično mišljenje, reševanje problemov, timsko delo, sporazumevalne in pogajalske spretnosti, analitične spretnosti, ustvarjalnost, medkulturno sodelovanje). Vključene so v vse ključne kompetence;
- ~ odnosi opisujejo pripravljenost in miselnost posameznika za delovanje in odzivanje na zamisli, osebe ali okoliščine« (Priporočilo, 2018, priloga str. 7).

Ključne kompetence vseživljenjskega učenja, ki so vključene tudi v izobraževalne programe na vseh ravneh, dogovorjene na ravni Evropske unije, so:

- ~ pismenost,
- ~ večjezičnost,
- ~ matematična, naravoslovna, tehniška in inženirska kompetenca,
- ~ digitalna kompetenca,
- ~ osebna, družbena in učna kompetenca,
- ~ državljanska kompetenca,
- ~ podjetnostna kompetenca,
- ~ kulturna zavest in izražanje.

»Poznamo več klasifikacij kompetenc. Navadno jih delimo na ključne (key) ali splošne (core) kompetence in poklicne kompetence. Ključne kompetence so nujne za vse in prenosljive med različnimi poklici, predvsem pa posamezniku omogočajo udeležbo v družbi in osebni razvoj.« (Pevac Grm S. in drugi, 2006, str. 13)

Metodološki pripomoček za pripravo poklicnih standardov piše: »Standard ključnih kompetenc je potrebno definirati na nacionalnem nivoju. Ključne kompetence deloma izhajajo iz poklicnega standarda, preostalo, torej razlika do nacionalnega standarda, pa se naknadno vključi v poklicni standard oz. v izobraževalni program.« (Šlander V., Marentič U., Kunčič B., 2002, str. 20)

Standard ključnih kompetenc na nacionalni ravni pokrivajo splošnoizobraževalni deli srednjega poklicnega in strokovnega izobraževanja.

»Poklicne generične kompetence so zmožnosti, ki omogočajo posameznikom, da si pridobijo celosten in sistemski pogled na ključne značilnosti in probleme na določenem poklicnem področju.« (Pevac Grm S. in drugi, 2006, str. 17).

Generične kompetence, ki so vključene v KPU, so kompetence, ki so širše od kompetenc posameznega poklica. So prenosljive, vendar vezane pretežno na poslovno okolje in podpirajo posameznikovo

zmožnost nadgrajevanja in inoviranja tehničnih znanj in spretnosti. Uporablja se tudi izraz ključne kvalifikacije (povzeto po Sentočnik, v Hergan M. in drugi, 2012, str. 7).

Praviloma gre za: načrtovanje dela, pripravo delovnega mesta, ekonomično rabo virov, poslovno komuniciranje (sporazumevanje), varovanje zdravja in zagotavljanje kakovosti.

V Smernicah (2017) je zapisan dogovor o vključitvi naslednjih generičnih kompetenc v KPU:

1. varstvo in zdravje pri delu,
2. varovanje okolja in ravnanje z odpadki,
3. delovanje in organizacija podjetja,
4. uporaba delovne dokumentacije in virov,
5. načrtovanje in izvajanje delovnih procesov,
6. komuniciranje in uporaba strokovne terminologije,
7. priprava in vzdrževanje delovnega mesta,
8. zagotavljanje kakovosti in kontrola.

Pri tem je pomembno, da dijak vajenec vse omenjene kompetence usvaja v celotnem obdobju izobraževanja, ne glede na to, kje se uči in dela, da jih ponavljanja, da dobijo ustaljeno obliko in na ta način razvije navade, pomembne za suvereno vključevanje na trg dela.

Navedene generične kompetence, bi morali avtorji v skladu z omenjenimi Smernicami opredeliti kot operativne učne cilje in jih izbrati ter prilagoditi glede na strokovno področje.

V analizi posameznega KPU bomo analizirali, vključenost poklicnih generičnih kompetenc v KPU.

4.3 OPIS POKLICNEGA STANDARDA

Opis poklicnega standarda je prikazan v preglednici in zajema področja dela, ključna dela ter znanja in spretnosti, ki so potrebna za obvladovanje poklica. Področja dela so določena za vse poklice, za katere se pripravlja poklicni standard.

Področja dela	Ključna dela	Znanja in spretnosti
Analiza, načrtovanje in organizacija dela		
Priprava dela oz. delovnega mesta		
Operativna dela		
Komercialna dela		
Administrativna dela		
Vodenje		
Nadzor dela		

Področja dela	Ključna dela	Znanja in spretnosti
Zagotavljanje kakovosti		
Komunikacija		
Varovanje zdravja in okolja		

V opisu poklica ne govorimo več o kompetencah, temveč o dveh dimenzijah kompetenc: znanju in spretnostih, ki jih potrebuje posameznik za opravljanje ključnih del.

V analizi usklajenosti katalogov praktičnega usposabljanja s poklicnimi standardi in izobraževalnimi programi smo uporabili poklicne standarde, ki so bili podlaga za pripravo izobraževalnih programov srednjega poklicnega izobraževanja in posodobitve poklicnih standardov, ki so bile sprejete pred pripravo KPU.

5 SESTAVINE KATALOGOV PRAKTIČNEGA USPOSABLJANJA

Preden se osredotočimo na analizo posameznega KPU, pogledimo kako je KPU sestavljen in kaj določa. Izhodišča (2016) v 18. točki določajo, da ima Katalog znanja za praktično usposabljanje (KPU) naslednje sestavine:

- ~ cilje praktičnega izobraževanja,
- ~ pričakovane učne izide, predstavljene tabelarično, dvostolpno: v prvem stolpcu delovne procese, v drugem pa operativne cilje; ter
- ~ pogoje za izvedbo.

V Smernicah (2017) je v tabelaričnem prikazu zapis »delovni procesi« dopolnjen »in generične kompetence«, operativne cilje pa je zamenjal izraz operativni učni cilji.

Preglednica dobi končno podobo še s črkovno oznako delovnega procesa in zaporedno številko operativnega učnega cilja:

<i>Oznaka</i>	<i>Delovni procesi in generične kompetence</i>	<i>Zap. št.</i>	<i>Operativni učni cilji</i>
<i>A</i>	...	1	...
		2	...
		3	...
		4	...
<i>B</i>	...	5	...
		6	...
<i>C</i>	...	7	...
		8	...
		9	...
<i>D</i>	...	10	...

V dokumentih, ki jih je sprejel pristojni strokovni svet, generične kompetence niso vključene v tabelarični pregled.

5.1 USMERJEVALNI CILJI

V Prilogi omenjenih Smernic, kjer je prikazan primer priprave KPU, so avtorji dodali »usmerjevalne cilje«. Usmerjevalni cilji so tako zamenjali in zameglili **cilj usposabljanja z delom**, ki posledično v katalogih ni jasno zapisan.

V strokovnih gradivih CPI zasledimo več definicij usmerjevalnih ciljev. Pogledimo zapis iz metodološkega pripomočka, ki je nastal v obdobju priprave izobraževalnih programov, ki so predmet analize:

»**Socializacijski cilji** kot rdeča nit potekajo skozi ves program in se uresničujejo pri vseh modulih³, zato jih **zapišemo v usmerjevalne cilje modula**. Zajemajo razvoj osebnostne in profesionalne držbe (osebnostni in etični vidik): odgovornost, avtonomnost, zmožnost učenja, razvoj stališč (odnosna razsežnost ključnih kompetenc (op. BK)).

Pripravimo integrirane kataloge za posamezne module, v katerih se prepletajo praktični pouk, strokovna teorija in splošna znanja« (Pevce. Grm S. in drugi, 2006, str. 18).

Izhodišča za pripravo istih programov iz leta 2016:

»Usmerjevalni cilji so **splošna usmeritev učitelju** pri učnem delu. Pri tem gre za cilje, ki poudarjajo pomen nepragmatičnih vrednosti posameznega strokovnega modula. To so cilji, ki v idealni, vendar transparentni obliki izražajo težnjo in globalno usmeritev ter **pomen strokovnega modula** tako za splošni razvoj mladega človeka kot za njegov poklicni oziroma strokovni razvoj. Smisel usmerjevalnih ciljev je, da **preprečujejo redukcijo pouka posameznega strokovnega modula zgolj na poklicno pragmatično raven ter usmerjajo učitelja** k večanju širine znanja in njegovi razvojni funkciji.« (Izhodišča, 2016)

Izhodišča (2016) usmerjevalnih ciljev za KPU niso predvidela.

Usmerjevalni cilji so po obeh definicijah opredeljeni za **strokovni modul** izobraževalnega programa.

KPU je narejen za programsko sestavino Praktično izobraževanje. Povzema pričakovane razsežnosti poklicnih kompetenc, vezanih praviloma na razvoj veščin in spretnosti. Poklicne kompetence so povzete iz »praktičnega pouka« vseh strokovnih modulov programa, dopolnjene s poklicnimi kompetencami (delovnimi procesi), ki jih bo dijak vajenec lahko pridobil pri delodajalcu. Praktično usposabljanje z delom dopolnjuje in pogloblja praktično in strokovno teoretično znanje, pridobljeno v šoli.

Usmerjevalni cilji so usmeritve za delo učitelja oziroma učiteljev, ki poučujejo strokovne module. Učitelji so kot nosilci izobraževanja v srednjem poklicnem izobraževanju, zavezani dijake vajence pripraviti na vključitev v delovne procese, spodbujati miselne procese in kognitivne zmožnosti mladih ter dosegati druge cilje izobraževalnega procesa v skladu z zakonom, in zlasti v svoje metode dela z dijaki vajenci vključiti zglede za razvoj generičnih kompetenc in doseganje socializacijskih ciljev izobraževanja. Učitelji so tudi usposobljeni za celotno poučevanje dijakov.

V izhodiščih, navodilih in smernicah nimamo jasnih, sistematičnih usmeritev, kako zapisati usmerjevalne cilje KPU, katere opredeliti v operativnih učnih ciljih in na kakšen način.

V analizi KPU za štiri programe srednjega poklicnega izobraževanja bomo preverili, kako so zapisani cilji predvsem z vidika potreb mentorjev pri delodajalcih.

³ Modul je programska enota. V poklicnem in strokovnem izobraževanju namesto predmetov oblikujemo strokovne module.

5.2 DELOVNI PROCESI (GENERIČNE KOMPETENCE) IN OPERATIVNI UČNI CILJI

Nabor delovnih procesov je rezultat sinteze dokumentov, ki so podlaga za pripravo KPU, ki smo jih omenili v poglavju Strokovne podlage in izhodišča za KPU.

Posameznemu delovnemu procesu in generični kompetenci so dodani pripadajoči operativni učni cilji. Praviloma je v KPU dodan en ali dva kompleksna cilja, ki ju mora mentor pri izvedbi razdeliti na posamezne delovne naloge oziroma operacije, da dijak vajenec lahko usvoji večino, poveže strokovno teoretično znanje z delom, mentor pa spremlja in oceni njegov napredek.

6 ANALIZA KATALOGOV PRAKTIČNEGA USPOSABLJANJA PO KRITERIJIH

6.1 GASTRONOMSKE IN HOTELSKE STORITVE

6.1.1 VKLJUČEVANJE POKLICNIH STANDARDOV V KPU GASTRONOMSKE IN HOTELSKE STORITVE

Izobraževalni program srednjega poklicnega izobraževanja Gastronomske in hotelske storitve je z vidika vključevanja poklicnih standardov najbolj obsežen med obravnavanimi izobraževalnimi programi in pripadajočimi KPU.

Zajema dva poklicna standarda na ravni zahtevnosti III: pomočnik/pomočnica kuharja in pomočnik/pomočnica natakarka ter tri poklicne standarde na ravni zahtevnosti IV: kuhar/kuharica, natakarka/natakarka in oskrbnik/oskrbnica.

Posledično je v izobraževalnem programu poleg obveznih modulov za vse dijake vajence, načrtovana izbirnost med tremi skupinami modulov.

Dijak vajenec izbere strokovne module tako, da razvija kompetence izbranega poklica. Iz priloge k spričevalu je mogoče prebrati, iz katerega poklicnega področja, ki je podlaga izobraževalnemu programu, ima več znanja in kompetenc.

Poklici oziroma poklicna področja, za katere se dijaki izobražujejo so: kuhar, natakarka in oskrbnik. Naziv poklicne izobrazbe, ki ga dijak/dijakinja pridobi po uspešno zaključenem izobraževanju je gastronom hotelir/gastronomka hotelirka.

Izobraževalnega programa srednjega poklicnega izobraževanja Gastronomske in hotelske storitve ni mogoče zaključiti predčasno tako, da bi diplomanti dobili naziv pomočnik za opravljanje del nižje zahtevnostne ravni. Kandidati, ki bi želeli pridobiti tak naziv, se morajo vključiti v sistem, ki ureja nacionalne poklicne kvalifikacije.

V poklicnih standardih III. in IV. ravni zahtevnosti del za poklic pomočnik/pomočnica kuharja/kuharice in kuhar/kuharica so za operativna dela, vezana na ključna dela: priprava živil, posode in pripomočkov, mehanska in toplotna obdelava živil, dopolnitveni kuharski postopki, priprava za serviranje ter shranjevanja živil in neporabljene hrane, zapisani enaki postopki. Razlika je v samostojnosti pri delu.

Kuhar⁴ mora obvladati zelo veliko kratkih postopkov obdelave živil, vezanih na vrsto živil in načrtovan jedilnik. Izvajajo se lahko pri praktičnem pouku (v šoli) ali na praktičnem usposabljanju z delom (pri delodajalcu). Zato pričakujemo, da bodo povzeti v KPU, v izbirnem delu za kuharja.

Podobno se poklicna standarda nadgrajujeta za pomočnik/pomočnica natakarka/natakarka in natakarka/natakarka. Natakarka, ne glede na raven zahtevnosti del bolj ali manj samostojno: sprejema goste, ureja prostore za goste, čisti in ureja strežni inventar, streže hrano in pijačo ter dela v točilnici. Ključna dela samostojnega natakarka so še sprejemanje naročil in predstavljanje jedi gostom, mešanje pijač in napitkov, prevzemanje in postrežba rednih in izrednih obrokov ter obračunavanje storitev.

⁴ v besedilu se praviloma uporablja moška slovnična oblika. Naziv je enakovreden za moško in žensko obliko poklica.

Za razliko od poklicnega standarda kuhar, kjer je ključno obvladovanje postopkov za obdelavo živil in pripravo različnih jedi, obvladovanje kemijskih in fizikalnih lastnosti jedi, kombiniranje okusov in živil za sestavljanje jedilnikov in podobno, so pri natakarju ključne komunikacijske veščine, poznavanje ponudbe jedi in ujemajočih se pijač ter napitkov, večšina predstavljanja in svetovanja ponudbe gostu ter spremljanje reševanja konfliktnih situacij⁵.

To so tudi spretnosti in veščine, ki jih pričakujemo v izbirnem delu KPU za natakarja.

Za vse poklice III. ravni zahtevnosti del je značilno, da praviloma delajo pod nadzorom oziroma v skladu z navodili, ker v procesu izobraževanja ne dosežejo ravni kompetenc za samostojno delo in sprejemanje odločitev v zvezi z delom.

Izobraževalni program Gastronomske in hotelske storitve zajem tudi module, ki imajo podlago v poklicnem standardu Oskrbnik/oskrbnica. Nastal je na podlagi izraženih in zapisanih potreb upravljanja lastnikov oziroma oskrbnikov turističnih kmetij ali penzionov. Zaznala jih je tudi Kmetijsko gozdarska zbornica Slovenije, ki vodi register Dopolnilna dejavnost na kmetiji (DDK), med katerimi je tudi turizem na kmetijah.

Poklic oskrbnika je mogoče primerjati s podjetnikom. Za opravljanje operativnih del potrebuje spretnosti in znanje iz številnih poklicnih področij:

Načrtuje, organizira, vodi in promovira dejavnost kot podjetnik; ureja in vzdržuje prostore kot hišnik in aranžer, sprejema goste in organizira njihovo bivanje kot hotelir, pripravlja hrano kot kuhar, servira hrano in pijačo kot natakar, nabavlja in vzdržuje tekstilije kot vzdrževalec tekstilij in skrbi za ohranjanje kulturne dediščine svojega kraja.

V skladu s poklicnim standardom potrebuje predvsem veliko znanja in omejen, ciljno naravnani nabor spretnosti, ki ga pričakujemo v izbirnem delu KPU.

V KPU za Gastronomske in hotelske storitve gre v izbirnem delu za tri dodatne sklope veščin in spretnosti - specializacijo, ki izhaja iz zelo različnih del kuharja, natakarja in oskrbnika v skladu s poklicnimi standardi. (Nižjih ravni zahtevnosti istega poklicnega področje nismo posebej proučevali.)

6.1.2 USMERJEVALNI CILJI ZA RAZVOJ KOMPETENC POSAMEZNEGA POKLICA V KPU

Vprašanje se glasi, ali usmerjevalni cilji v KPU ustrezno opredeljujejo razvoj specifičnih, generičnih in ključnih kompetenc, ki so pomembne za posamezen poklic.

KPU za Gastronomske in hotelske storitve v usmerjevalnih ciljih ne naslavlja posameznega poklica ampak najmanj dve strokovni področji, kot je razvidno iz imena izobraževalnega programa.

1. primer usmerjevalnega cilja:

Upoštevanje pravil varnosti in zdravja pri delu, varovanja okolja ter ekonomične rabe živil, materialov, in energije.

Zapis zajema generični kompetenci varovanje zdravja in varovanje okolja;

⁵ Dijaku vajencu stroka v nobenem primeru ne more zaupati samostojnega reševanja konfliktov v lokalu.

Del cilja, ki se nanaša na ekonomično rabo materialov in virov pa bi lahko označili tudi kot cilj ključne podjetnostne kompetence.

2. primer usmerjevalnega cilja:

Uporaba strokovne terminologije in informacijske tehnologije.

Zajema dve področji kompetenc: uporaba strokovne terminologije bi lahko bila ključna kompetenca pismenosti, uporaba informacijske tehnologije pa bi sodila med ključne digitalne kompetence.

Za razvoj kompetenc, pomembnih za poklic, bi bilo koristno zapisati jasen, celovit, pregleden in praktičen cilj oziroma **namen** praktičnega usposabljanja.

Primer za poklic kuhar:

Kuhar bo zmožen sestaviti različne jedilnike, mehansko in toplotno obdelati živila in jedi pripraviti za postrežbo gostom; predstaviti izbrane jedi, shranjevati živila in neporabljene jedi ter voditi kuhinjo.

Primer za poklic natakar:

Natakar bo zmožen sprejeti goste, predstaviti ponudbo gostom in jim svetovati pri izbiri; postreči obroke, voditi točilnico, pripraviti, postreči in zmešati pijače in napitke ter obračunati storitve gostom.

Primer za poklic oskrbnik:

Oskrbnik bo zmožen voditi turistično kmetijo oz. penzion od načrtovanja dejavnosti do sprejema in postrežbe gostov; skuhati in postreči izbrane jedi, urediti prenočišča in vzdrževati objekt in inventar.

To je namen – cilj praktičnega usposabljanja z delom za različne poklice, ki so vključeni v izobraževalni program in KPU.

Zapisi v usmerjevalnih ciljih, kot so: nadgradnja in prenos v šoli pridobljenega znanja; razvijanje specifičnih spretnosti in kompetenc poklica; opravljanje pripravljanih in zaključnih del ter usposabljanje za rokovanje z delovnimi sredstvi, stroji, napravami in orodji upoštevanje pravil varstva in zdravja pri delu in podobni zapisi, veljajo za vse programe srednjega poklicna izobraževanja.

Generične kompetence, ki jih mora večkrat preveriti mentor, je potrebno opredeliti tudi med operativnimi učnimi cilji.

6.1.3 VKLJUČEVANJE KLJUČNIH DEL IZ POKLICNIH STANDARDOV V DELOVNE PROCESSE KPU

Gre za zajemanje vseh ključnih del, ki so opredeljena v poklicnem standardu, še posebej tistih, ki so v poklicnem standardu navedena v operativnih delih v delovne procese v KPU.

V KPU za Gastronomske in hotelske storitve so v skupnem delu praktičnega usposabljanja z delom, namenjenem vsem petim poklicem, ki so zajeti v izobraževalnem programu, korektno povzeti delovni procesi, za katere so avtorji presodili, da so skupni vsem poklicem in izhajajo iz operativnih del poklicnih standardov. Med procesi (ki jih ne moremo označiti kot delovne, niti poslovne), sta tudi proces komuniciranja in varovanja zdravja. Označena sta kot procesa, vezana na razvoj generičnih kompetenc,

ki jih je potrebno razvijati ves čas praktičnega usposabljanja v povezavi z ostalimi delovnimi procesi, kot je označeno v vseh KPU.

V poklicnih standardih sta obe generični kompetenci zajeti kot posebno področje dela.

Enako velja za pripravo in organizacijo dela ter zagotavljanje kakovosti. To sta dve področji generičnih kompetenc, ki nista vključeni v KPU in nista zapisani v operativnih delih, vendar sta pomembni za učenje vseh treh poklicev. Vsi so povezani s kompetenco vodenja enote (kuhinje, točilnice, penziona) in seveda posledično z zavezanostjo h kakovostno opravljenim storitvam v skladu s strokovnimi in etičnimi standardi. Oba procesa je potrebno razvijati ob delovnih procesih.

V izbirnem delu KPU, pripravljenem za posamezen poklic, so povzeti delovni procesi po posameznih poklicih.

Za poklic kuharja so navedeni trije ključni delovni procesi:

- ~ priprava jedilnikov,
- ~ priprava različnih jedi za redne in izredne obroke in
- ~ sestavljanje, porcioniranje in izdajanje jedi.

Med operativnimi učnimi cilji manjka vrsta postopkov obdelave hladnih in toplih jedi, ki bi jih bilo potrebno povzeti po poklicnih standardih in s tem pripraviti smernice za delo, zlasti za delo mentorjev. Šele na podlagi zapisanih pričakovanih postopkov bi se lahko šola in delodajalec enakopravno dogovarjala o delitvi odgovornosti za praktično usposabljanje z delom in pripravila NIV.

V tem primeru je KPU zelo slaba podlaga za pripravo NIV.

Primer:

Delovni proces: priprava jedilnikov

Operativni učni cilj: pripravi predlog dnevnih in tedenskih uravnoteženih jedilnikov rednih obrokov glede na specifično ponudbo gostinskega obrata.

V času praktičnega usposabljanja z delom **dijak vajenec:**

uporablja in kuha po naročilu dnevnih in tedenskih uravnoteženih jedilnikov rednih obrokov glede na specifično ponudbo gostinskega obrata. V delovnem procesu jedilnikov ne pripravlja. (Pričakovana raven zahtevnosti del je previsoka za dijake vajence triletnih izobraževalnih programov)⁶

S podobnimi izzivi so se srečali mentorji natakarjev.

Na osnovi razgovorov z mentorji iz področja gostinstva in turizma, udeležencev Pedagoško andragoškega usposabljanja mentorjev v podjetjih, ugotavljamo naslednje:

- ~ da so navodila za izvajanje praktičnega usposabljanja v podjetjih pripravile šole na podlagi svojih učnih načrtov za izvajanje praktičnega pouka iz šolske oblike izobraževanja,

⁶ Po mnenju predstavnikov Turistično gostinske zbornice Slovenije je že pri pripravi poklicnih standardov premalo pozornosti posvečene razmejitvi ključnih del po zahtevnosti po posameznih nivojih.

- ~ da je KPU v posameznih točkah operativnih učnih ciljev preveč zahteven za raven srednjega poklicnega izobraževanja glede na višje izobrazbene ravni.

Primer iz druge alineje bomo predstavili v točki 6.1.4.

Tudi povratne informacije udeležencev, pridobljene na pedagoško andragoškem usposabljanju mentorjev v letih 2018 – 2020 so pokazale, da so morali mentorji, vključeni v izvajanje vajeniške oblike izobraževanja, intenzivno sodelovati s šolami, ki so jim pomagale z navodili in usmeritvami za izvedbo praktičnega usposabljanja.

KPU, ki je bil pripravljen za program Gastronomske in hotelske storitve ni v zadostni meri opolnomočil omenjenih mentorjev za izvedbo PUD in komunikacijo s predstavniki šole.

6.1.4 VSEBINSKA PRIMERLJIVOST OPERATIVNIH UČNIH CILJEV S SPRETNOSTMI V POKLICNEM STANDARDU

Delovni proces je praviloma opisan z enim do največ tremi operativnimi učnimi cilji, ki vsebinsko niso v nasprotju z delovnim procesom. Posledično je v enem cilju nanizanih vrsta delovnih nalog, ki bi jih bilo koristno zapisati in določiti ločeno v posamezne operativne učne cilje.

Vzemimo za primer enega od delovnih procesov v izbirnem delu kuhar:

- ~ **delovni proces:** Pripravi različne jedi za redne in izredne obroke.
- ~ **operativni učni cilji:** Pripravi hladne in tople jedi iz različnih skupin.

V navedeni operativni učni cilj bi bilo potrebno vključiti:

- ~ mehansko obdelavo živil, ki zajema 19 postopkov;
- ~ toplotno obdelavo živil, ki zajema 5 sklopov postopkov.

Delovne procese v izbirnem delu kuhar bi bilo smiselno razdeliti tudi v točki Priprava različnih jedi za redne in izredne obroke, kamor bi dodali dopolnitvene kuharske postopke, ki zajema 18 postopkov.

*Delovni proces: priprava jedilnikov sodi; Operativni učni cilj: pripravi predlog dnevnih in tedenskih uravnoteženih jedilnikov rednih obrokov glede na specifično ponudbo gostinskega brata. Navedeni operativni učni cilj je po mnenju mentorjev prezahteven za dijaka vajenca na praktičnem usposabljanju z delom. V časi usposabljanja z delom **dijak vajenec: uporablja in kuha po naročilu** oziroma pa sestavljenih jedilnikih. V delovnem procesu jedilnikov ne pripravlja.*

Delovne procese in nanje vezane operativne učne cilje bi lahko opredelili tudi za različne skupine jedi in nanje vezati tipične tehnološke postopke. Podlago za razvrščanje na ta način najdemo v Izpitnem katalogu. Pričakovane poklicne kompetence so vezane na – v tem primeru – izdelavo izdelka oz. izdelkov.

Podobno je pri izbirni delu »natakar« storitev strežbe smiselno vezati na strežbo zajtrka, kosila ali večerje ter strežbo izrednih obrokov ter nanje vezati tipične delovne procese ter opredeliti operativne učne cilje v skladu z Smernicami.

Podobno analogijo lahko iščemo tudi za izbirni del KPU oskrbnik.

V obveznem delu KPU je zajetih skoraj tretjina skupnih operativnih učnih ciljev (vključno z generičnimi kompetencami), v izbirnem delu pa so poklici obravnavani neenakovredno glede na zahteve poklicnih standardov. Z vidika delitve delovnih procesov v obvezni in izbirni del, v izbirnem delu manjka zlasti popis operativnih učnih ciljev, vezanih na delovni proces Priprava različnih jedi ... pri poklicu kuhar/kuharica.

Gastronomija je specifična v tem, da pozna zelo veliko različnih, v primerjavi z drugimi poklici, kratkih postopkov.

Za učinkovito delo mentorjev in učiteljev praktičnega pouka, bi jih morali povzeti iz poklicnih standardov in zapisati v operativne učne cilje.

6.1.5 JEDRNATOST ZAPISA V STROKI RAZUMLJIVEM JEZIKU

Zapisi so zelo kratki in jedrnati, vendar so strokovni izrazi, vezani zlasti na postopke kuhanja, ostali zapisani v poklicnih standardih in niso povzeti v KPU.

6.1.6 PRAKTIČNA PREVERLJIVOST IN MERLJIVOST OPERATIVNIH UČNIH CILJEV

»... pomeni, da jih je mogoče uporabiti kot posamezne delovne naloge, kjer mentor določi kriterije spremljanja in vrednotenja konkretne praktične usposobljenosti.« (Izhodišča za pregled/analizo KPU, 2020)

Operativni učni cilji morajo predstavljati merljivo enoto. Na metodološko enak način bodo lahko mentorji razčlenili posamezen proces v delovne naloge in pripravili kriterije ocenjevanja.

Dijaki vajenci morajo procese, spretnosti in veščine poklica in tudi generične kompetence usvajati in na koncu usvojiti v izobraževalnem procesu – pri praktičnem pouku in na praktičnem usposabljanju z delom. Učitelji in mentorji jih preverjajo in ocenjujejo ves čas izobraževanja.

Operativne učne cilje, ki zajemajo različne delovne naloge, je potrebno pred merjenjem in ocenjevanjem razdeliti na enote – posamezne delovne naloge in meriti vsako posebej.

Da bi bili operativni učni cilji merljivi, morajo biti tudi:

- ~ specifični (dovolj natančno zapisani, da si jih dijak vajenec lahko predstavlja)
- ~ dosegljivi (glede na raven izobrazbe) in
- ~ časovno omejeni oziroma prilagojeni razpoložljivemu času za praktično usposabljanje.

Zapisujemo jih v dovršni glagolski obliki: pripravi, postreže, zmeša, spanira, skuha, nareže in tako dalje.

Zapisi operativnih učnih ciljev so kompleksni in naloga mentorja (ali učitelje praktičnega pouka) je, da pripravi posamezne delovne naloge, jim določi cilje in doda kriterije ocenjevanja.

Program srednjega poklicnega izobraževanja Gastronomske in hotelske storitve je z vidika vključevanja poklicnih standardov najbolj kompleksen. Poklici se razlikujejo med seboj, zato je priprava skupnega dokumenta, kot je KPU, poseben izziv. Dokument bi moral biti iz tega razloga bolj obsežen, kot so KPU, ki temeljijo na enem poklicnem standardu, kar bi morale predvideti Smernice za pripravo KPU. Ena od posledic omejitev je pomanjkljivo povzemanje delovnih in drugih (poslovnih) procesov in z njimi povezanih operativnih učnih ciljev v izbirnih delih KPU, vezanih na usposabljanje za poklicno specifične kompetence (spretnosti, ki so zapisane v poklicnih standardih).

6.2 OBLIKOVALEC KOVIN - ORODJAR

6.2.1 VKLJUČEVANJE POKLICNIH STANDARDOV V KPU OBLIKOVALEC KOVIN - ORODJAR

Izobraževalni program Oblikovalec kovin - orodjar zajema dva poklicna standarda IV. ravni zahtevnosti del: Oblikovalec/oblikovalka kovin in Orodjar/orodjarka.

Dijak/dijakinja po končanem izobraževanju pridobi naziv poklicne izobrazbe: **oblikovalec kovin- orodjar/ oblikovalka kovin- orodjarka**. Iz priloge k spričevalu je razvidno, katere strokovne module je dijak oz. dijakinja izbral/a v času izobraževanja in na katerem področju je poglobil/a strokovne kompetence.

Izhajajoč iz poklicnih kompetenc poklicnega standarda, oblikovalec⁷ kovin izdeluje (kovinske) izdelke na ne-avtomatiziranih in CNC strojih, menjuje orodja in obdelovance ter nastavlja tehnološke parametre.

Orodjarjeve specifične poklicne kompetence pa so upravljanje delovnih sredstev v proizvodnji, sestavljanje, preizkušanje in testiranje orodij ter predaja orodja kupcu.

Spretnosti iz poklicnega standarda praviloma popisujejo delovne procese. Pogrešamo informacije o tem, kakšni so postopki oziroma katere postopke in faze obdelave kovin mora poznati dijak vajenec, in katere spretnosti potrebuje, da jih lahko izpelje v praksi.

V tem primeru KPU presega poklicni standard. Zapisani delovni procesi ne izhajajo iz ključnih operativnih del poklicnega standarda, kot v primeru KPU Gastronomske in hotelske storitve, ampak iz ciljev izobraževalnega programa in iz posameznih katalogov znanja za strokovne module izobraževalnega programa.

Operativni učni cilji v KPU Oblikovalec kovin - orodjar so vezani na delovne procese in na postopke obdelave kovin. V tem segmentu so bolj izčrpni kot poklicni standardi. Sledijo pričakovanjem po doseženih kompetencah v izpitnem katalogu.

KPU za Oblikovalca kovin – orodjarja v izbirnem delu določa operativne učne cilje za urjenje in poglobljanje – izpopolnjevanje strokovnih veščin in spretnosti (v prvem izbirnem modulu za odnašanje materiala in fino obdelavo ter v drugem izbirnem modulu za izdelovanje, sestavljanje, vzdrževanje ...). Obseg delovnih procesov v obveznem delu je velik in zajema ključne postopke obdelave kovin. Izbirna dela kataloga sta zapisna zelo kratko in usmerjata izvajalce praktičnega usposabljanja z delom k izpopolnjevanju postopkov, značilnih za poklic oblikovalec kovin oziroma orodjar.

6.2.2 USMERJEVALNI CILJI ZA RAZVOJ KOMPETENC POSAMEZNEGA POKLICA V KPU

Vprašanje se glasi, ali usmerjevalni cilji v KPU ustrezno opredeljujejo razvoj specifičnih, generičnih in ključnih kompetenc, ki so pomembne za posamezen poklic.

⁷ V besedilu se praviloma uporablja moška slovnična oblika. Naziv je enakovreden za moško in žensko obliko poklica.

Podobno, kot smo ugotovili v analizi KPU Gastronomske in hotelske storitve, ki zajema več poklicnih standardov, tudi KPU Oblikovalec kovin – orodjar v usmerjevalnih ciljih ne naslavlja posameznega poklica ampak strokovno področje, ki je predmet izobraževalnega programa.

V usmerjevalnih ciljih zasledimo težnjo, da bi avtorji vključili vse tri vrste kompetenc in razvojno naravnost. Pomen razvoja nakazuje nedovršna oblika glagola na začetku zapisa.

Enako, kot pri drugih poklicnih standardih, izobraževalnih programih in KPU, ki so predmet analize, moramo tudi tu zapisati, da se vse našteje tri vrste kompetenc ne ločujejo in se v dokumentih ne zapisujejo sistematično.

V KPU so se kompetence pomešale pod pojem cilji tako, da so se ponovno razdelile na znanje (glej KPU Oblikovalec kovin – orodjar):

- ~ uporaba znanja osnov stroke, spoštovanje (beri poznavanje) zakonitosti, pravil in tako dalje;
- ~ na spretnosti, kot so izdelovanje, merjenje in
- ~ na osebne lastnosti (odnosno plat kompetence); razvijanje odgovornosti, samostojnosti.

V enem usmerjevalnem cilju najdemo skriti dve ključni kompetenci, vezane na pismenost in digitalne kompetence: uporaba strokovne terminologije in informacijske tehnologije ter komuniciranje in sodelovanje v delovnem okolju.

V treh usmerjevalnih ciljih so zapisane ključne osebne kompetence (samostojnost in odgovornost): samostojno izdelovanje izdelkov; ... ; razvijanje odgovornega odnosa do; razvijanje odgovornosti za lastno delo.

En usmerjevalni cilj pokriva generični kompetenci varstvo pri delu in varovanje okolja: upoštevanje pravil varnosti in zdravja pri delu, požarne varnosti ter varovanja okolja.

Nekaj usmerjevalnih ciljev je vezanih na poklicne kompetence: izbiranje oziroma prepoznavanje obdelovalnih tehnologij in tehnoloških postopkov na podlagi tehniške in tehnološke dokumentacije; samostojno izdelovanje izdelkov na konvencionalnih in/ali CNC obdelovalnih strojih, izvajanje merilnih postopkov ter sestavljanje in preizkušanje strojnih delov in orodij.

Posledično usmerjevalnim ciljem manjkajo ključne dogovorjene merske lastnosti: jasnost, celovitost, preglednost in praktičnost (če merljivost prepustimo operativnim učnim ciljem KPU).

Tudi tu predlagamo, da usmerjevalne cilje nadomesti jasen cilj/namen praktičnega usposabljanja.

Primer za poklic oblikovalec kovin:

Oblikovalec kovin bo zmožen upravljati ne avtomatizirane in CNC stroje ter na obojih po različnih postopkih obdelave kovin, izdelati izdelke v skladu s tehniško tehnološko dokumentacijo in standardi stroke.

Primer za poklic orodjar:

Orodjar bo zmožen na podlagi tehniške dokumentacije pripraviti in uporabiti delovna sredstva za izdelavo strojnih delov, sestaviti orodje, izvesti meritve in odpraviti odstopanja ter testirati orodje pri kupcu.

6.2.3 VKLJUČEVANJE KLJUČNIH DEL IZ POKLICNIH STANDARDOV V DELOVNE PROCESSE KPU

Poklicni standard je v segmentu spretnosti pomanjkljiva podlaga za kakovostno določanje delovnih procesov in operativnih učnih ciljev v KPU.

KPU je prvi dokument, ki v delovnih procesih bolj sistematično povzema postopke obdelave kovin (in nekovin): rezkanje, struženje, brušenje, strojno vrtanje in tako dalje. V poklicnem standardu le ti niso omenjeni. Kratko so navedeni v ciljnih izobraževalnega programa in omenjeni v posameznih katalogih znanja za strokovne module.

Poleg postopkov med delovnimi procesi najdemo procese priprave dela, sestavljanje strojnih delov, vzdrževanje strojnih delov in zagotavljanje kakovost, ki so povzeti po ključnih delih iz poklicnih standardov.

Iz opisanega sklepamo, da je bilo vodilo priprave KPU izpitni katalog.

6.2.4 VSEBINSKA PRIMERLJIVOST OPERATIVNIH UČNIH CILJEV S SPRETNOSTMI V POKLICNEM STANDARDU

Omenili smo, da je zasnova poklicnega standarda in KPU različna, zato ni mogoče neposredno primerjati operativnih učnih ciljev in pričakovanih spretnosti. Operativni učni cilji izhajajo iz postopkov, iz poklicnih standardov pa so povzete spretnosti za izvajanje delovnih procesov: priprava stroja za zagon, vpenjanje obdelovanca, nastavitve parametrov, kontrola stanja stroja. Na prvi pogled podobni operativni učni cilji se ponovijo pri različnih delovnih postopkih (delovnih procesih v KPU), vendar so v izvedbi razlikujejo. Za posebnosti in razlike priprave stroja na začetek dela se morajo usposobiti tudi dijaki vajenci.

6.2.5 JEDRNATOST ZAPISA V STROKI RAZUMLJIVEM JEZIKU

Zapisi so kratki, jasni in jedrnat, razumljivi vsem uporabnikom dokumentov: strokovnjakom in dijakom vajencem, ki se šele spoznavajo s skrivnostmi poklicev v kovinarstvu.

6.2.6 PRAKTIČNA PREVERLJIVOST IN MERLJIVOST OPERATIVNIH UČNIH CILJEV

Operativni učni cilji so merljivi, zapisani v dovršni glagolski obliki, če gre za delovno operacijo/nalogo, ki jo bo dijak vajenec lahko izvedel od začetka do konca: izmeri, obdela, pripravi, preveri in tako dalje. Prepoznamo jih po dovršnih glagolih. Če je postopek preveč obsežen, sestavljen iz več faz obdelave, jih bo mentor (ali učitelj praktičnega pouka) razdelil, določil cilje in pripravil kriterije ocenjevanja.

Med operativnimi učnimi cilji so tudi procesi, ki potekajo ob delovnih procesih in se »ocenjujejo« ves čas usposabljanja. Zapisani so v nedovršni glagolski obliki: spremlja, vzdržuje, uporablja.

6.3 KAMNOSEK

6.3.1 VKLJUČEVANJE POKLICNIH STANDARDOV V KPU KAMNOSEK

V izobraževalni programu Kamnosek za pridobitev naziva kamnosek/kamnosekinja je vključen en isto imenski poklicni standard. KPU zato ne predvideva izbirnosti.

6.3.2 USMERJEVALNI CILJI ZA RAZVOJ KOMPETENC POKLICA

Usmerjevalni cilji večinoma povzemajo operativne učne cilje, ki izhajajo iz spretnosti za opravljanje poklica (del poklicnih kompetenc): ročna in strojna obdelava, izdelava in vgradnja, vzdrževanje strojev in opreme in generične kompetence: načrtovanje delovnih procesov, uporaba delovne dokumentacije, varovanje zdravja in tako dalje. Tudi v tem KPU ne moremo govoriti o vključevanju ključnih kompetenc. Enako, kot velja za druge KPU, lahko govorimo o posamezni veščini podjetnostnih in osebnostnih kompetenc (racionalnost, samostojnost, odgovornost, redoljubnost).

Tudi pri KPU Kamnosek predlagamo, da se usmerjevalni cilji nadomestijo s ciljem oziroma namenom praktičnega usposabljanja za poklic.

Primer za poklic kamnosek:

Kamnosek bo zmožen ročno in strojno obdelati različne vrste kamna, v skladu s tehniško tehnološko dokumentacijo za enostaven kamnoseški izdelek in izdelek vgraditi v objekt.

6.3.3 VKLJUČEVANJE KLJUČNIH DEL IZ POKLICNIH STANDARDOV V DELOVNE PROCESSE KPU

Gre za zajemanje vseh ključnih del, ki so opredeljena v poklicnem standardu, še posebej tistih, ki so v poklicnem standardu navedena v operativnih delih, z delovnimi procesi v KPU.

V KPU Kamnosek so v delovne procese povzeta vsa ključna dela in poklicnega standarda, vključno s procesi organizacije, načrtovanja in priprave dela in delovnega mesta, povzetih po ključnih delih s Področja dela Analiza, načrtovanje in organizacija dela ter Priprava dela. Med delovnimi procesi so tudi iz poklicnega standarda povzeta področja dela Komunikacija, Varovanje zdravja in okolja ter Zagotavljanje kakovosti.

KPU z vidika delovnih in drugih procesov, ki spremljajo delo kamnoseka v realnem delovnem okolju, celovito pokriva poklicni standard Kamnosek/kamnosekinja.

6.3.4 VSEBINSKA PRIMERLJIVOST OPERATIVNIH UČNIH CILJEV S SPRETNOSTMI V POKLICNEM STANDARDU

Operativni učni cilji zgoščeno in zelo dosledno povzemajo faze in operacije delovnih (tehnoloških) procesov, ki so navedene med spretnostmi v poklicnem standardu.

Nedоследnost ločevanja med delovnimi procesi in operativnimi učnimi cilji zasledimo pri opisovanju drugih procesov, vezanih na generične kompetence, procesov ki spremljajo vse delovne procese.

Na primer:

V KPU je zapisana generična kompetenca »varstvo in zdravje pri delu«.

Proces, (ki ni delovni proces), bi bil skladno s Smernicami (in primerljivo z drugimi zapisi) »varovanje zdravja«.

Operativni učni cilji pa:

prepreči poškodbe pri delu z ergonomsko ureditvijo delovnega mesta, večino premikanja bremen in uporabo osebne varovalne opreme; ohrani zdravje, dosledno spoštuje predpise s področja varnosti in zdravja pri delu.

S temi zapisi je kompetenca varstvo in zdravje pri delu v KPU obdelana in ni potrebe, da se sklicevanje nanjo pojavi tudi v operativnih učnih ciljih, vezanih na delovni proces Sortiranje, transport in priprava kamna. Ali drugače, pojavi se vprašanje, zakaj ni izpostavljena tudi pri drugih delovnih procesih.

Kot pri drugih KPU in poklicnih standardih se srečujemo z izzivi ločevanja pojmov in pripadajočimi zapisi.

6.3.5 JEDRNATOST ZAPISA V STROKI RAZUMLJIVEM JEZIKU

Zapisi so kratki, jasni in jedrnat, razumljivi vsem uporabnikom dokumentov: strokovnjakom in dijakom vajencem.

V posameznih operativnih učnih ciljih se pojavijo pojmi, ki so lahko nejasni, celo zavajajoči in bi jih bilo potrebno nadomestiti s konkretnim zapisom.

Na primer:

Delo opravlja z **ustrezno** osebno varovalno opremo in v skladu s predpisi varnosti in zdravja pri delu.

Kaj pomeni ustrezna v tem primeru? Ali gre za predpisano opremo ali za nerabljeno, čisto opremo, ali o ustreznosti odloča delodajalec, mentor ali predpis?

Podobno nejasen je zapis:

Sortira in skladišči odpadke ter **ustrezno** ravna z nevarnimi odpadki, ki nastanejo v delovnih procesih.

Sklepamo, da gre v obeh primerih za predpisano opremo in postopke, specifično glede na strokovno področje.

In še: Uporablja ustrezen način komuniciranja...

Zopet ni jasno ali gre za ustrezen način glede na kulturo podjetja, ali za poslovni bonton in večine sporazumevanja, kot so poslušanje, razumevanje navodil, postavljanje vprašanj, uporaba komunikacijskih kanalov v organizaciji in izven nje, asertivno vedenje ali morda osebne lastnosti: spoštljiv odnos, odprtost za pogovor, zaupanje?

6.3.6 PRAKTIČNA PREVERLJIVOST IN MERLJIVOST OPERATIVNIH UČNIH CILJEV

Z zgoraj opisanimi izjemami so cilji v KPU Kamnosek zapisani v taki obliki, da jih je mogoče meriti in so dobra osnova mentorjem, ki bodo iz operativnih učnih ciljev iz KPU pripravili posamezne delovne operacije (naloge) in jim določili kriterije »ocenjevanja«.

6.4 MIZAR

Za KPU Mizar veljajo enake značilnosti, kot za KPU Kamnosek.

6.4.1 VKLJUČEVANJE POKLICNIH STANDARDOV V KPU MIZAR

V izobraževalni program Mizar za pridobitev naziva mizar/mizarka je vključen en isto imenski poklicni standard. KPU zato ne predvideva izbirnosti.

6.4.2 USMERJEVALNI CILJI ZA RAZVOJ KOMPETENC POKLICA V KPU

Usmerjevalni cilji večinoma povzemajo operativne učne cilje: spretnosti, ki izhajajo iz spretnosti za opravljanje poklica (del poklicnih kompetenc, ki so zapisane v poklicnem standardu): obdelovanje masivnega lesa, furnirja ..., nastavljanje, uporaba in vzdrževanje lesno obdelovalnih strojev, doseganje toleranc, obvladovanje postopkov površinske obdelave in generičnih kompetenc, kot so: načrtovanje delovnih procesov, uporaba delovne dokumentacije, varovanje zdravja, varovanje okolja in tako dalje. Tudi v tem KPU ne moremo govoriti o vključevanju ključnih kompetenc. Naštetim ciljem, je poleg spretnosti, pogosto dodana odnosna dimenzija kompetence: samostojnost, odgovornost, redoljubnost in gospodarnost, ki jih lahko vežemo tudi na ključne podjetnostne in osebnostne kompetence.

Tudi pri KPU Mizar predlagamo, da se usmerjevalni cilji nadomestijo s ciljem oziroma namenom praktičnega usposabljanja za poklic.

Primer za poklic Mizar:

Mizar bo zmožen samostojno pripraviti in sortirati les, lesna tvoriva in materiale, izdelati posamezne elemente mizarških izdelkov, jih sestaviti, izdelke površinsko obdelati in montirati ter vzdrževati in popravljati.

6.4.3 VKLJUČEVANJE KLJUČNIH DEL IZ POKLICNIH STANDARDOV V DELOVNE PROCESSE KPU

Zajemanje vseh ključnih del, ki so opredeljena v poklicnem standardu, še posebej tistih, ki so v poklicnem standardu navedena v operativnih delih, z delovnimi procesi v KPU.

V KPU Mizar so v delovne procese vključena vsa operativna dela iz poklicnega standarda. Delovnim procesom so dodana tudi področja dela: Komunikacija, Varovanje zdravja in okolja ter Zagotavljanje kakovosti in posamezne spretnosti s področja Analize, načrtovanja in organizacije dela.

KPU z vidika delovnih in drugih procesov, ki spremljajo delo mizarja v realnem delovnem okolju, celovito pokriva poklicni standard Mizar/Mizarka.

6.4.4 VSEBINSKA PRIMERLJIVOST OPERATIVNIH UČNIH CILJEV S SPRETNOSTMI V POKLICNEM STANDARDU

Pri vsebinski primerljivosti operativnih učnih ciljev s spretnostmi v poklicnem standardu ugotavljamo podobne pasti, kot pri KPU Kamnosek. Gre za zapise, povezane s procesom komuniciranja ter varovanja zdravja in sicer neskladja pri:

- ~ zapisu naziva (delovnega) procesa,
- ~ opisu operativnih učnih ciljev,
- ~ ponavljanje operativnega učnega cilja v drugem procesu in
- ~ uporabi pojma »ustrezno«, zaradi katerega cilj ni dovolj jasen in dopušča različne interpretacije.

Med operativnimi učnimi cilji, ki v skladu s Smernicami (2017) izhajajo iz spretnosti v skladu s poklicnimi standardi, smo zaznali operativni učni cilj, ki meri znanje: Prepozna domače lesne vrste.

Glede na to, da so spretnosti, ki pojasnjujejo, kaj mora dijak vajenec narediti z lesnimi vrstami, opisane v operativnih učnih ciljih, ki sledijo navedenemu zapisu, menimo, da navedeni cilj ne sodi v nabor operativnih učnih ciljev.

6.4.5 JEDRNATOST ZAPISA V STROKI RAZUMLJIVEM JEZIKU

Cilji (z izjemo navedenih v točki 6.4.4) so zapisani kratko, jasno, jedrnato in razumljivo.

6.4.6 PRAKTIČNA PREVERLJIVOST IN MERLJIVOST OPERATIVNIH UČNIH CILJEV

Z zgoraj opisanimi izjemami, so cilji v KPU Mizar zapisani v taki obliki, da jih je mogoče meriti in so dobra osnova mentorjem, ki bodo iz operativnih učnih ciljev KPU pripravili posamezne delovne operacije (naloge) in jim določili kriterije »ocenjevanja«.

7 SKUPNE ZNAČILNOSTI

Vrnimo se na vprašanja, ki smo si jih zastavili v uvodu:

7.1 ALI KPU OPREDELJUJE SPRETNOSTI, KI PODPIRAJO POKLICNO USPOSOBLJENOST?

KPU zajema nabor ciljev, ki vsak na svoj način podpirajo pričakovane spretnosti za doseganje poklicne usposobljenosti. Vsi KPU, ki so predmet analize, se v različnih zapisih usmerjevalnih ciljev dotikajo tudi generičnih kompetenc, izjemoma pa lahko govorimo o vključevanju dimenzij ključnih kompetenc.

Odprt in potreben dodatnega razmisleka je način vključevanja generičnih kompetenc v KPU. Razvoj generičnih kompetenc v vseh oblikah in načinih izobraževanja je potreben za širše razumevanje poklica oziroma poklicnega področja, vezane so na poslovno okolje, podpirajo razumevanje vzrokov in posledic sprejemanja strokovnih odločitev posameznika, omogočajo nadgrajevanje tehniškega in strokovnega znanja, so prenosljive na druga strokovna področja, v nadaljnje izobraževanje, v zaposlitev in v zasebno življenje.

Vsi KPU presegajo popis operativnih del iz poklicnih standardov, ki so bili podlaga za njihovo pripravo. Zajemajo tudi druga ključna dela (proces), ki v poklicnih standardih niso razdelana.

V usmerjevalnih ciljeh posameznih KPU so integrirane naslednje ključne kompetence:

- ~ upoštevanje pravil ter vključevanje elementov za ohranjanje kulturne dediščine,
- ~ uporaba strokovne terminologije in informacijske tehnologije,
- ~ racionalna uporaba delovnih sredstev, materialov in energije,
- ~ razvijanje redoljubnosti, odgovornosti, samostojnosti pri uporabi ...

V primeru, da jih ne konkretiziramo in prilagodimo poklicem, za katere se usposabljujejo dijaki vajenci, jih lahko pripišemo kateremukoli KPU.

V zapisih je pogosto več različnih kompetenc povzetih v en usmerjevalni cilj. Zato je iskanje korelacij med kompetencami in zapisanimi usmerjevalnimi cilji izjemno zahtevno.

V treh KPU se vsebine iz usmerjevalnih ciljev pojavijo tudi med operativnimi učnimi cilji. Pri enem jih ni, kar ni v skladu s Smernicami ...

V vseh KPU pogrešamo cilj/namen praktičnega usposabljanja z delom.

7.2 ZASNOVA IN KONCEPT KPU GLEDE NA ZASNOVO POKLICNIH STANDARDOV

Pri pripravi različnih KPU sta se uveljavila dva koncepta izdelave, odvisno predvsem od tega, kateri dokumenti so bili avtorjem ključni pri pripravi KPU.

Analiza potrjuje, da so avtorji izhajali iz različnih dokumentov in jim pripisali različen pomen – težo. Nekateri so se osredotočili na delovne procese, ki so si v veliki meri podobni ne glede na stroko, drugi so se osredotočili na postopke in spremljajoče procese, ki vodijo do izdelka oziroma opravljanja storitev.

Prvi koncept temelji na povzemanju ključnih del in delovnih procesov, drugi koncept pa temelji na (tehnoloških) postopkih za izdelavo izdelkov oziroma opravljanje storitev.

Ne moremo tudi mimo neskladja in razlik v zapisih v poklicnih standardih, ki smo ga v analizi opazili, kar je zagotovo pomemben razlog za razlike v dokumentih, ki so nastali z razvojem izobraževalnih programov.

Predlagamo razmislek o obliki zapisa ciljev in kompetenc. Kompetenca je kompleksna celota, ki zajem več ciljev s področja znanja, spretnosti - veščin in odnosa.

Ob analizi dokumentov se nam zastavi tudi vprašanje, v kakšnem razmerju so kompetence in cilji ter poslovni in delovni procesi ter aktivnosti⁸? Našteto presega okvir te analize.

7.3 DELITEV DELOVNIH PROCESOV NA OBVEZNI IN IZBIRNI DEL

V vseh KPU so v obveznem delu praviloma zapisani operativni učni cilji poklicnega področja za vse dijake vajence, vpisane v izobraževalni program.

Izbirni del procesov je v analiziranih KPU pripravljen v primeru, da izobraževalni program temelji na dveh ali več poklicnih standardih (Gastronomske in hotelske storitve in Oblikovalec kovin – orodjar).

Pristopi so različni, kot kažeta oba opisana primera v Analizi po kriterijih.

Pri KPU izobraževalnih programov, ki temeljita na enem poklicnem standardu, izbirnost ni predvidena.

7.4 METODOLOŠKA PODPORA PRIPRAVI KPU

Na kakšen način so bili pri pripravi KPU upoštevani dogovori in navodila o zapisu in obsegu usmerjevalnih ciljev, delovnih procesov in operativnih učnih ciljev?

Način in oblika zapisa oziroma navodila za pripravo KPU, se v obravnavanih dokumentih: Izhodišča (2016), Smernice (2017) in Priloga k Smernicam (2017), spremenijo.

Omenili smo spremembo v poimenovanju KPU, na tem mestu pa se osredotočamo na sestavine KPU.

⁸ V tem besedilu aktivnosti poimenujemo posamezne delovne naloge. To so najmanjše enote dela, ki jih ni več mogoče razčleniti.

Izhodišča (2016) v 18. točki določajo, da ima Katalog znanja za praktično usposabljanje (KPU) naslednje sestavine:

- ~ cilje praktičnega izobraževanja,
- ~ pričakovane učne izide, predstavljene tabelarično, dvostolpno: v prvem stolpcu delovne procese, v drugem pa operativne cilje; ter
- ~ pogoje za izvedbo.

V Smernicah (2017) je v tabelaričnem prikazu zapis »delovni procesi« dopolnjen »in generične kompetence«, operativne cilje pa je zamenjal izraz operativni učni cilji.

Preglednica dobi končno podobo še s črkovno oznako delovnega procesa in zaporedno številko operativnega učnega cilja:

<i>Oznaka</i>	<i>Delovni procesi in generične kompetence</i>	<i>Zap. št.</i>	<i>Operativni učni cilji</i>
<i>A</i>	...	1	...
		2	...
		3	...
		4	...
<i>B</i>	...	5	...
		6	...
<i>C</i>	...	7	...
		8	...
		9	...
<i>D</i>	...	10	...

V dokumentih, ki jih je sprejel pristojni strokovni svet, generične kompetence niso vključene v tabelarični pregled.

V Prilogi omenjenim Smernicam, kjer je prikazan primer priprave KPU, so avtorji dodali »usmerjevalne cilje«. Usmerjevalni cilji so tako zamenjali in zameglili **cilj usposabljanja z delom**, ki posledično v katalogih ni jasno zapisan. Praviloma niso vključeni v operativne učne cilje.

Mentorji pri delodajalcih so nosilci procesov usposabljanja z delom. Imajo manj znanja in veščin s področja poučevanja, vendar so praviloma bistveno boljši strokovnjaki na svojih področjih dela kot učitelji praktičnega pouka.

Mentorji potrebujejo KPU, prilagojen svojim kompetencam in pogojem za izvajanje praktičnega usposabljanja z delom. Potrebujejo zelo jasne, enoznačne usmeritve, ki jih vodijo pri vključevanju dijakov vajencev v procese posameznega delodajalca. Kot smo zapisali pri posameznem katalogu, mora biti cilj usposabljanja jasen, kot vizija podjetja. Vse ostale pričakovane kompetence in operativne učne

cilje lahko vključimo v tabelarni pregled, kot »akcijski načrt« za doseganje te vizije – cilja praktičnega usposabljanja z delom.

Praviloma se je zgodilo, da so med usmerjevalnimi cilji zapisane generične kompetence in bolj ali manj jasni povzetki poklicno specifičnih kompetenc, ki bi jih bilo smiselno zapisati kot procese, ki spremljajo delovne procese (in so v KPU označeni z zvezdico*)

7.5 VKLJUČEVANJE KOMPETENC IZ POKLICNIH STANDARDOV V KPU

1. Dobili smo (najmanj) **dva koncepta zapisa poklicnih standardov**, ki nista v nasprotju z metodološkim pripomočkom in nista v celoti v skladu z njim:

- ~ poklicne standarde, ki zajemajo izključno delovne in poslovne procese, popisane v poklicnih kompetencah in v preglednici v stolpcu »spretnosti in znanja« in ne zajemajo delovnih nalog in (tehnoloških) postopkov (na primer oblikovalec/oblikovalka kovin in orodjar/orodjarka).
- ~ poklicne standarde, kjer so v preglednici med spretnosti in znanja vključeni tudi postopki (na primer kuhar/kuharica, natakár/natakárica).

Dva KPU ne sledita enaki logiki zapisa.

KPU oblikovalec kovin – orodjar je bogatejši, kot opis operativnih del v dveh poklicnih standardih, ki sta podlaga za pripravo KPU. Poleg poslovnih procesov, zajema tudi postopke obdelave kovin.

KPU gostinske in hotelske storitve zajema tri poklice od petih poklicnih standardov, ki so podlaga izobraževalnemu programu. V KPU so avtorji povzeli poslovne in delovne procese, medtem ko tehnološki procesi (postopki obdelave živil) niso povzeti.

V obeh primerih sklepamo, da so avtorji črpali sestavine iz drugih dokumentov, ki so bili predmet analize pred pripravo KPU.

KPU mizar in kamnosek povzemata pričakovane spretnosti in veščine iz operativnih del poklicnih standardov.

2. **Ključne kompetence** so v veliki meri določene na nacionalni ravni in zajete tudi **v splošnem delu izobraževalnega programa**, ki ni predmet te analize.

Posamezne veščine in spretnosti, ki izhajajo iz ključnih kompetenc, so zajete v KPU. Zanje je značilno, da se razvijajo v celotnem obdobju praktičnega usposabljanja in se smiselno vključujejo v delovne in poslovne procese (obvladovanje IKT tehnologije, »strokovna« pismenost in odnosne razsežnosti ključnih kompetenc: samostojnost, odgovornost; zaupanje, motivacija).

3. V poklicnih standardih so zapisane **generične kompetence**. Po zapisu so zelo podobne, po vsebini se razlikujejo glede na strokovno in poklicno področje. Mentorji bi jih v svojo prakso lahko vključili bolj učinkovito, če bi bili v operativnih učnih ciljih opredeljeni specifično za poklic.

8 PRIPOROČILA

Priprava poklicnih standardov bi po osemnajstih letih potrebovala temeljito analizo, razjasnitev pojmov in posodobitev metodoloških izhodišč.

Predlagamo, da avtorji sledijo Izhodiščem (2016) in opustijo usmerjevalne cilje ali metodologijo dopolnijo z bolj jasnimi usmeritvami kako jih zapisati in kaj vanje vključiti. V vsakem primeru priporočamo, da jih dopolnijo s ciljem/namenom, ki opisuje poklic, da ga mentorji in učitelji praktičnega pouka lahko sledijo in učinkovito izpeljejo usposabljuje z delom za poklic oziroma poklicno področje.

Izhodišča (2016) predvidevajo, da bodo v KPU zapisani tudi pogoji za izvedbo praktičnega izobraževanja oziroma praktičnega usposabljanja z delom pri delodajalcu.

Glede na zapisane operativne učne cilje, kjer delovne naloge (aktivnosti), ki jih zajemajo delovni procesi praviloma niso zapisani, menimo, da pogojev za izvedbo ni mogoče določiti. Razlike pri delodajalcih so prevelike, razvoj delovnih sredstev in orodij pa prehiter, da bi takšen zapis prispeval h kakovosti izvedbe praktičnega izobraževanja. Celo več, v nekaj letih bi delodajalce in šole omejeval v razvoju.

Predlagamo temeljito prenovu Izhodišč in Smernic za pripravo izobraževalnih programov, ki jih je potrebno poenostaviti, uskladiti z zakonskimi spremembami, terminološko prečistiti in se ob tem dogovoriti o sestavinah dokumentov ter uskladiti metodološke pristope.

Analiza dokumentov je pokazala, da bi bilo dobrodošlo za različna strokovna področja predvideti tudi različne metodološke pristope.

Ocenjujemo, da je v posameznih KPU, ki zajemajo več poklicnih standardov, vključenih premalo delovnih postopkov (spretnosti) iz operativnih del iz poklicnih standardov, ki so podlaga za kakovostno pripravo NIV, v primerjavi s KPU, ki imajo za podlago en poklicni standard.

Za poklicno in strokovno izobraževanje je posodabljanje vsebin zelo pomembno. Ker ni mogoče pričakovati, da se bodo ob manjših in postopnih razvojnih spremembah na trgu dela in pri delodajalcih posodabljali vsi izobraževalni programi v celoti, ocenjujemo, da je pomembno, da se pri pripravi posameznih dokumentov (katalogov znanj, izpitnih katalogov, katalogov praktičnega usposabljanja in podobno) oziroma njihovih sprememb, upoštevajo najsodobnejša dognanja. Izhodišča in metodološka orodja za pripravo dokumentov na področju poklicnih standardov in izobraževalnih programov morajo omogočati posodabljanje (dograjevanje ali opuščanje ter spreminjanje) vsebin v skladu z razvojem stroke.

KPU mora biti prilagojen potrebam strokovnega področja za katerega je pripravljen. Dogovoriti pa je se je potrebno za skupni standard priprave dokumentov, upoštevajoč obseg in število poklicnih standardov, ki so podlaga za pripravo in zagotoviti metodološko usposobljene nosilce priprave.

9 VIRI IN LITERATURA

- Hergan, M. in drugi (2012): Smernice za uresničevanje vključevanja ključnih kompetenc v programe srednjega poklicnega in strokovnega izobraževanja, Center RS za poklicno izobraževanje, <http://www.cpi.si/files/cpi/userfiles/Datoteke/evalvacija/Smernice.pdf> (povzeto 12. 7. 2020).
- Izhodišča za pregled/analizo katalogov praktičnega usposabljanja (KPU) v odnosu na poklicne standarde (2020), interno gradivo Center RS za poklicno izobraževanje.
- Katalogi praktičnega usposabljanja Gastronomske in hotelske storitve, Kamnosek, Mizar, Oblikovalec kovin-Orodjar, Center RS za poklicno izobraževanje, (<http://www.cpi.si/srednje-poklicno-izobrazevanje.aspx>) (povzeto 14. 7. 2020).
- Muršak, J. (2002): Pojemni slovar za področje poklicnega in strokovnega izobraževanja, Ministrstvo za šolstvo, znanost in šport, Urad RS za šolstvo, Center RS za poklicno izobraževanje.
- Načrt izvajanja vajeništva (2018): gradivo Strokovnega sveta RS za poklicno in strokovno izobraževanje, objava: https://www.gzs.si/Portals/203/1%20Metodologija%20Na%C4%8Drt%20izvajanja%20vajeni%C5%A1tva_NAVODILA_4.2.pdf, (povzeto 16. 7. 2020),
- Pevec Grm ,S. in drugi (2006): Kurikul na nacionalni in šolski ravni v poklicnem in strokovnem izobraževanju, Metodološki priročnik, CPI - Center Republike Slovenije za poklicno izobraževanje, Ljubljana.
- Poklicni standard Kamnosek/kamnosekinja, (Objavljen 03.06.2005, 54/03.06.2005), Nacionalno informacijsko središče (NRP), (<http://www.nrpslo.org/poklicni-standard.aspx/58200120>), (povzeto 15. 7. 2020).
- Poklicni standard Kuhar/kuharica, (Objavljen 20.01.2016 , 604-8/2012/47), Nacionalno informacijsko središče (NRP), (<http://www.nrpslo.org/poklicni-standard.aspx/77460030>), (povzeto 15. 7. 2020).
- Poklicni standard Mizark/mizarka, (Objavljen 18/25.02.2005), Nacionalno informacijsko središče (NRP), (<http://www.nrpslo.org/poklicni-standard.aspx/54310030>), (povzeto 15. 7. 2020).
- Poklicni standard Natarar/natararica, (Objavljen 20.01.2016 , 604-8/2012/47), Nacionalno informacijsko središče (NRP), (<http://www.nrpslo.org/poklicni-standard.aspx/27642810>), (povzeto 15. 7. 2020).
- Poklicni standard Oblikovalec/oblikovalka kovin, (Objavljen 15.01.2018 , 604-8/2012/74), Nacionalno informacijsko središče (NRP), (<http://www.nrpslo.org/poklicni-standard.aspx/43763770>), (povzeto 15. 7. 2020).
- Poklicni standard Orodjar/orodjarka, (Objavljen 15.01.2018 , 604-8/2012/74), Nacionalno informacijsko središče (NRP), (<http://www.nrpslo.org/poklicni-standard.aspx/16115300>), (povzeto 15. 7. 2020).
- Pravilnik o nomenklaturi poklicev (Uradni list RS, št. 37/10 in 67/18).
- Predloga kataloga praktičnega usposabljanja, (2017), interno gradivo Center RS za poklicno izobraževanje.
- Priloge k spričevalu, Europass, <https://www.europass.si/kaj-je-europass/priloga-k-spricevalu/>, (povzeto 15. 7. 2020).
- PRIPOROČILO SVETA z dne 22. maja 2018 o ključnih kompetencah za vseživljenjsko učenje; Uradni list Evropske unije, št. C/189, 4. 6. 2018; [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604\(01\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604(01)&from=EN), (povzeto 17. 7. 2020).
- Smernice za pripravo kataloga praktičnega usposabljanja za poskus »Uvajanje vajeniške oblike, izvedbe programov srednjega poklicnega izobraževanja«, (2017), interno gradivo Center RS za poklicno izobraževanje.

- Srednješolski izobraževalni programi, Srednje poklicno izobraževanje, Gastronomske in hotelske storitve (v), Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport, <http://eportal.mss.edus.si/msswww/programi2019/programi/SPI/gastronomsko-hotelske-storitve/kazalo.htm>, (povzeto 14. 7. 2020).
- Srednješolski izobraževalni programi, Srednje poklicno izobraževanje, Kamnosek (v) , Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport, (<http://eportal.mss.edus.si/msswww/programi2019/programi/SPI/kamnosek/kazalo.htm>), (povzeto 14. 7. 2020).
- Srednješolski izobraževalni programi, Srednje poklicno izobraževanje, Mizar (v), Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport, (<http://eportal.mss.edus.si/msswww/programi2019/programi/SPI/mizar-2018/kazalo.htm>), (povzeto 14. 7. 2020).
- Srednješolski izobraževalni programi, Srednje poklicno izobraževanje, Oblikovalec kovin-Orodjar (v), Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport, (<http://eportal.mss.edus.si/msswww/programi2019/programi/SPI/kovinar-orodjar/kazalo.htm>), (povzeto 14. 7. 2020).
- Šlander, V., Marentič, U., Kunčič, B. (2002): Priprava poklicnih standardov – formalne podlage in metodološki pripomočki, Center RS za poklicno izobraževanje.
- Zakon o gimnazijah (Uradni list RS, št. 1/07 – uradno prečiščeno besedilo, 68/17, 6/18 – ZIO-1 in 46/19), (povzeto 12. 7. 2020).
- Zakon o poklicnem in strokovnem izobraževanju (Uradni list RS, št. 79/06, 68/17 in 46/19), (povzeto 12. 7. 2020).
- Zakon o slovenskem ogrodju kvalifikacij, Uradni list RS, št. 104/15, <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO6958>,(povzeto 15. 7. 2020) .
- Zgonc, B. in drugi (2016): Izhodišča za pripravo izobraževalnih programov nižjega in srednjega poklicnega izobraževanja ter programov srednjega strokovnega izobraževanja, Center RS za poklicno izobraževanje, Ljubljana.