

IZVJANJANJE POGOJNO RAZPISANIH IZOBRAŽEVLANIH PROGRAMOV POKLICNEGA IN STROKOVNEGA IZOBRAŽEVANJA

(Evalvacijsko poročilo, besedilo ni jezikovno pregledano)

Avtorica: Špela Lenič

Izdajatelj: Center RS za poklicno izobraževanje, Ljubljana 2016

Uvod

Za šolsko leto 2015/2016 so na Ministrstvu za izobraževanje, znanost in šport, v nekaterih izobraževalnih programih srednjega poklicnega izobraževanja, **razpisali pogojna vpisna mesta za novince**. To pomeni, da bi se izobraževalni program lahko izvajal samo v primeru, če bi si dijaki zagotovili individualne učne pogodbe (IUP) za izvajanje praktičnega usposabljanja z delom (PUD).

Praktično izobraževanje v poklicnem in strokovnem izobraževanju (PSI) poteka kot kombinacija praktičnega pouka v šoli in praktičnega usposabljanja z delom (PUD) v podjetju. PUD v programih srednjega poklicnega izobraževanja (SPI) traja minimalno 24 tednov v treh letih izobraževanja. Del praktičnega pouka se lahko izvede v podjetju, če se šola in podjetje o tem dogovorita. V tem primeru se PUD podaljša iz 24 do največ 53 tednov. Za podaljšan PUD se podpiše individualna pogodba med podjetjem in dijakom (in starši, če je dijak mladoleten) za vsa leta izobraževanja.

Individualna učna pogodba omogoča podaljšanje obsega PUD, tako da se skrajša praktični pouk v šoli. Če ima dijak z delodajalcem sklenjeno individualno učno pogodbo, mora praviloma v 2. letniku v času praktičnega usposabljanja z delom opraviti vmesni preizkus.

Vsebinsko učna pogodba zajema opredelitev trajanja PUD, obveznosti pogodbenih strank ter program PUD oz. poklicne kompetence, ki jih dijak v delovni organizaciji razvija v posameznih letnikih. Program dela na PUD pripravi šola. Kadar zaradi ozke usmerjenosti podjetja programa ni mogoče zajeti/izvesti v celoti, mora dijak manjkajoča praktična znanja in spretnosti nadomestiti v MIC-u ali pri drugem delodajalcu.

V primeru pogojno razpisanih programov, je slo samo za programe srednjega poklicnega izobraževanja, ki so jih šole predlagale, da se jim **na novo razmesti**, ali pa, da se program, ki so ga šole v preteklosti enkrat že izvajale, na šoli začne **ponovno izvajati** po nekajletnem premoru. Šole so namreč navajale, da na trgu dela obstajajo potrebe po teh kadrih. Ministrstvo pa je pogojno razpisalo tudi mesta za nekatere izobraževalne programe, v katerih so **sicer v lanskem letu mesta razpisali, vendar pa šola tega programa v tekočem šolskem letu ni izvajala**, ker ni prejela nobene prijave kandidata oziroma se v program nihče ni vpisal.

Namen te novosti je bil, da se ohranijo oziroma oživijo programi, ki izobražujejo za deficitarne poklice, za katere ni veliko zanimanja. Za vpis v program je bil namreč pogoj le sklenitev individualne pogodbe z delodajalcem. Število prijavljenih kandidatov, dolžina izvajanja PUD ter kakršnikoli vsebinski pogoji, niso bili merilo.

Šole so se na razpis odzvale in dobile odobritev financiranja za vse dijake, ki so s podjetjem sklenili individualno učno pogodbo za izvajanje PUDa. Ker šole pri tem niso dobile nobenih podrobnih navodil za izvajanje takšnih programov, predvidevamo, da so se izvajanja lotile po lastni presoji glede na izkušnje, kapacitete in potrebe, ki jih imajo. **Namen te evalvacije je raziskati, kako se izvajajo pogojno razpisani programi.**

Cilj evalvacije

Cilj evalvacije je pridobiti pregled, kako se načrtujejo in izvajajo programi, ki so bili pogojno razpisani in se izvajajo na podlagi individualne učne pogodbe, ki jo dijaki sklene s podjetjem.

Področja evalvacije

Evalvacija obsega štiri področij raziskovanja, ki so pripravljena na podlagi EQAVET indikatorjev kakovosti na področju praktičnega usposabljanja v podjetju (t.i. 'work based learning'), vendar jih prilagodili našim potrebam. Področja smo opredelili dovolj široko, da zajamejo vse ključne elemente načrtovanja in izpeljave kakovostnega praktičnega usposabljanja z delom v podjetjih.

Področja so naslednja:

1. načrtovanje izvajanja programa,
2. usposabljanje izvajalcev (učitelji in mentorji),
3. sodelovanje šole in podjetja,
4. ocenjevanje dijaka.

Zajeta populacija

V šolskem letu 2015/2016 je bilo za srednje poklicno izobraževanje pogojno razpisanih 574 mest. Na ta mesta se je vpisalo 60 dijakov, in sicer v 8 različnih izobraževalnih programih, ki jih izvaja 10 šol (glej tabela 1).

Tabela 1: Dijaki vpisani v pogojno razpisane programe, glede na šolo, program in regijo.

Naziv regije	Naziv šole	Naziv programa	Št. vpisanih
Gorenjska	Biotehniški center Naklo, Srednja šola	Mesar	3
Goriška	Šolski center Nova Gorica, Strojna, prometna in lesarska šola	Oblikovalec kovin - orodjar	11
Jugovzhodna Slovenija	Gimnazija in srednja šola Kočevje	Oblikovalec kovin - orodjar	7
	Šolski center Novo mesto, Srednja gradbena, lesarska šola in vzgojiteljska	Zidar	4
Osrednjeslovenska	Srednja gradbena, geodetska in okoljevarstvena šola Ljubljana	Zidar	7

Podravska	Srednja gradbena šola in gimnazija Maribor	Dimnikar	2
	Šolski center Ptuj, Biotehniška šola	Gastronom hotelir	17
	Šolski center Ptuj, Strojna šola	Izdelovalec kovinskih konstrukcij	2
	Šolski center Ptuj, Strojna šola	Klepar-krovec	4
Pomurska	Dvojezična srednja šola Lendava	Mesar - polagalec keramičnih oblog (DV)	2
Savinjska	Šolski center Celje, Srednja šola za strojništvo, mehatroniko in medije	Klepar-krovec	1
SKUPAJ vpisanih dijakov			60

K sodelovanju smo povabili vse šole, ki so program v tem šolskem letu izvajale. Od 10 šol se ena na povabilo ni odzvala, ostalih 9 smo v evalvacijo zajeli. Ker ena od teg šol izvaja dva izobraževalna programa, bomo v nadaljevanju govorili o **10 šolah zajetih v evalvacijo**. Med temi šolami sta dve, ki sta v istem času sodelovali v raziskavi CEDEFOPa (Thematic Country Review). Ker je tematika enaka smo se z izvajalci te raziskave povezali pri pridobivanju podatkov, ter tako razbremenili predstavnike šol večkratnega odgovaranja na podobna vprašanja.

Zbiranje in obdelava podatkov

Metoda:

Za zbiranje podatkov smo uporabili nestandardiziran intervju s predstavniki šol (ravnatelj in/ali organizator PUD ali mogoče še kdo po njihovi izbiri). Metodo nestandardiziranega intervjuja smo izbrali, ker smo že v fazi načrtovanja evalvacije predvideli, da bodo situacije na šolah izjemno raznolike in posledično ne bo mogoče narediti posnetka stanja z identičnimi vprašanji.

Poleg intervjuja smo se poslužili še analize nekatere dokumentacije, ki jo šola potrebuje za izvedbo izobraževalnega programa (npr. izvedbeni predmetnik, izvedbeni kurikulum z načrti ocenjevanja, program praktičnega usposabljanja, učne pogodbe)

Sodelujoči v intervjuju:

Ker je bil intervju vsebinsko kompleksen, smo povabili k skupinskemu odgovarjanju ravnatelja in organizatorja PUDa. Ponekod so na šoli k sodelovanju povabili še šolsko svetovalno službo in učitelja/-e praktičnega pouka.

Način izvedbe:

Nekaj dni pred izvedbo, smo jim poslali vprašanja po elektronski pošti, čemur je sledil intervju na njihovih šolah ali preko telefona. Izbira je bila odvisna od dogovora z vsakim udeležencem raziskave.

Termin izvedbe:

Zbiranje podatkov je potekalo v mesecu februarju in marcu.

Obdelava podatkov:

Po izvedbi vseh intervjujev, smo le te zapisali. Poleg intervjujev smo pregledali še nekatere dokumente šole in ugotovitve te analize priključili ugotovitvam intervjujev. Rezultati so torej prikazani skupno.

Ugotovitve

Ugotovitve evalvacije so zajete v štirih sklopih, ki opisani spodaj.

1. NAČRTOVANJE IZVAJANJA PROGRAMA

Priprava kurikularnih dokumentov:

Osnova za izvajanje posameznega programa so različni nacionalni dokumenti (Izobraževalni program in Katalogi znanj) ter dokumenti pripravljeni na ravni šole (Izvedbeni predmetnik, Izvedbeni kurikulum, Načrt ocenjevanja znanja, Program praktičnega izobraževanja). V tem delu smo pregledali nekatere dokumente zato, da smo lažje izpeljali pogovor o izvajanju posameznega programa.

Med programi zajetimi v evalvacijo se pojavijo trije tipi programov, ki vplivajo na načrtovanje izvedbe programov. V prvem primeru šola določen program izvaja že dlje časa, vendar so zaradi upadanja vpisa letos prvič na ministrstvu pogojno razpisali ta program. V drugem primeru je šola nekoč (lahko tudi pred prenovo programov) program že izvajala, ga potem nekaj let ni izvajala (zaradi pomanjkanja interesa) in ga letos ponovno začela izvajati. V tretjem primeru, pa je šola na novo pridobila program.

Od 10 šol zajetih v evalvacijo, je 8 šol, ki so program izvajale že prej (med njimi so tudi nekatere, ki so program izvajale pred prenovo), 2 šoli pa program izvajata na novo.

Načrtovanje in priprave na izvajanje programa so nekoliko povezane s tem ali je šola program izvajala že prej ali ne. V primeru kjer so se programi vzpostavili na novo, so na šoli morali pripraviti vse dokumente, potrebne za pričetek programa (npr. izvedbeni kurikulum, urniki, načrt ocenjevanja znanja, navodila za mentorje na PUDu in podobno).

Načrtovanje programa je v večini primerov pomenilo, da so pripravili izvedbeni predmetnik za vsa tri leta programa in urnik za 1. letnik. Nekateri šole so pripravile tudi izvedbeni kurikulum v celoti (grobi in fini kurikulum ter načrt ocenjevanja znanja), druge pa deloma.

Načrtovanje izvajanja splošnih predmetov:

Zanimalo nas je kako je načrtovano izvajajo učne ure za splošne predmete in kako potekaj v tem šolskem letu učne ure za splošne predmete. V 1 primeru kjer je vpisanih nekoliko več dijakov, so le ti samostojni razred. V preostalih 9 pa so dijaki z individualnimi pogodbami pridruženi drugemu razredu – kombinirani oddelki. Koliko programov je združenih v teh kombiniranih razredih je odvisno od šole do šole oz. od programa do programa. Razpon pa je lahko zelo velik; kombinirani oddelki, ki smo jih zajeli v evalvaciji

zajemajo od 2 do 5 programov. Kombinirani razredi običajno združujejo sorodna področja, kar omogoča lažjo izvedbo posameznega programa.

Načrtovanje izvajanja strokovnih modulov:

Strokovni moduli so sestavljeni iz strokovne teorije in praktičnega pouka. Predstavnike šol smo tako vprašali kako načrtujejo izvajanje strokovnih modulov (teorijo in praktični pouk). Še posebej nas je zanimalo ali morda del praktičnega pouka izvajajo v podjetju ali ne. Strokovna teorija se izvaja na šoli za več programov skupaj. V večini primerov en učitelj izvaja notranjo diferenciacijo glede na program. Kjer so programi sorodni, tam ni težav. Načrtovanje strokovnega dela kurikula (torej strokovnih modulov), v primerih sorodnih programov ni težko, saj imajo običajno veliko strokovnih modulov skupnih. Ko smo pregledovali izvedbene predmetnike sorodnih programov, ki jih združujejo je običajno tako, da je med vsemi strokovnimi modul v B delu predmetnika, v večini primerov, skupnih med 4 in 6 modulov ter 1 do 2 različna glede na program. V večini primerov je pri izvedbi to pomenilo, da so v 1. letniku izvajali module, ki so bili skupni vsem sorodnim programom. Ob pogovoru s predstavniki šol, smo ugotovili, da šole programe, kjer je vpisa malo združujejo že dlje časa, tako da letos niso imeli prav posebnih težav pri izpeljavi pouka. Večina jih je tudi opozorila, da kljub temu, da pomeni združevanje programov večji organizacijski izziv, to vseeno naredijo. Zdi se jim, da vsak dijak šteje in da, če je interes za nek poklic, tega smemo spregledati, še posebej, ker gre v večini primerov za deficitarne poklice in je interes delodajalcev za zaposlovanje velik.

V primeru ko pa so programi raznoliki, potem je načrtovanje izvedbenega predmetnika precej bolj zahtevno. Pri izvedbi običajno dijake delijo v skupine. V tem primeru ima vsaka skupina dijakov svojega učitelja. Ker je teh dijakov zelo malo (od 3 do 5 dijakov), je to za šolo drago. Vendar pa nobena šola ni izrazila skrbi zaradi pomanjkanja financ.

Izjave intervjuvancev:

Primer: »Strokovna teorija in laboratorijske vaje se izvajajo skupno za sorodne programe, znotraj razreda pa se delijo na skupine. V primeru, da niso združeni sorodni programi, imajo svojega učitelja.«

Praktični pouk se v nekaterih šolah izvaja v celoti v šolskih delavnicah ali kombinirano z MICi. Nekatere šole pa so del praktičnega pouka prenesle v podjetje, takih šol, je v primeru naše analize 5.

Načrtovanje praktičnega usposabljanja v podjetju:

V tem delu smo jih vprašali kako so načrtovali praktično usposabljanje v podjetju: kdaj in koliko so bili do sedaj v podjetju in kaj so tam delali (kako so bili opredeljeni cilji za delo v podjetju za to šol leto).

Termine praktičnega usposabljanja v podjetju so šole usklajevale z delodajalci, večinoma glede na šolski letni delovni načrt. Ali so dijaki prvih letnikov že bili v podjetju je precej odvisno od izobraževalnega programa. Odgovore lahko kategoriziramo v tri skupine. (1) Pri programih, kjer je varnost vprašljiva, imajo

večinoma praktično izobraževanje, predvideno za 1. letnik, v šoli. Torej praktično izobraževanje poteka v celoti v šolski delavnici, kjer je okolje kontrolirano. (2) Nekateri programi so imeli nekaj časa praktično izobraževanje na šoli (npr. 1 mesec). V tem delu so dijaki spoznali neke osnove, potem pa začeli s praktičnim usposabljanjem v podjetju. (3) V tretjem primeru, pa so dijaki pričeli s usposabljanjem v podjetju takoj na začetku šolskega leta. Tak primer je bil le eden. Po mnenju predstavnikov te šole se praksa ni izkazala za najbolj učinkovito. V podjetju so potem predlagali, da bi pri naslednji generaciji, dijaki neke osnove spoznali v šoli, nato pa prišli k njim v podjetje.

Zanimalo nas je tudi ali so šole z delodajalci usklajevale vsebinski načrt (npr. seznam delovnih opravil, ki jih bodo dijaki v podjetju opravljali in nabor kompetenc, ki naj bi jih pri tem osvojili). Le 3 šole so do časa ko smo opravili pogovore pripravile vsebinski načrt za praktično usposabljanje v podjetju. Vse so ga same pripravile in posredovale mentorju v podjetju. Kakšnih posebnih priprav z delodajalci za uporabo teh vsebinskih načrtov, niso imeli.

Trajanje praktičnega usposabljanja v podjetju:

Povprečno število tednov v podjetju je 38 tednov, pri čemer razpon v času od 24 do 90 tednov. Kot vidimo je razpon zelo velik in teh 90 tednov je specifična situacija, pri kateri gre za posameznike, ki imajo že opravljen program SPI. Ker so jim splošne predmete v celoti priznali, zdaj sorazmerno večji delež opravljajo v podjetju (4 dni na teden so v podjetju, 1 dan na teden imajo na šoli strokovno teorijo). Za lažjo predstavbo si lahko v spodnji tabeli ogledate trajanje praktičnega usposabljanja v podjetju (PUD + PP). Od 10-ih šol zajetih v evalvaciji, jih ima nekoliko več kot polovica (5 šol) usposabljanja v podjetju ravno toliko kot je predpisanega PUDA v programu, torej 24 tednov. Ostale šole so del (ali celoto) praktičnega pouka prenesle v podjetje. Tiste, ki torej del praktičnega pouka izvijajo v podjetju traja v povprečju 45 (če izzamemo primer z 90 tedni, ki je kot že rečeno specifičen).

Šola	Št. Tednov
Šola 1	24
Šola 2	24
Šola 3	24
Šola 4	24
Šola 5	24
Šola 6	40
Šola 7	42
Šola 8	43
Šola 9	44
Šola 10	57 ali 90

Priznavanje predhodno pridobljenega znanja in izkušenj:

Povprašali smo ali so se v program vpisali tudi dijaki, ki imajo že pridobljeno izobrazbo na srednješolski ravni (npr. so naredili že kakšen program NPI ali program SPI druge smeri in podobno). Pri 2 šolah so nam posredovali informacije, da imajo vpisane tudi dijake, ki že imajo predhodno izobrazbo na srednješolski ravni.

Zanimalo nas je, če so jim kaj od izobraževalnega programa (predmete/module, izkušnje z delom) priznali.

Pri 2 šolah so nam posredovali informacije, da imajo vpisane tudi dijake, ki že imajo predhodno izobrazbo na srednješolski ravni. Gre za 7 dijakov, pri čemer jih je 5, ki so opravili program NPI in 2 dijaka, ki sta opravila program SPI. Dijakom, ki imajo NPI izobrazbo, niso priznali ničesar in vse predmete opravljajo skupaj z ostalimi dijaki. Pravijo, da je nivo v NPI prenizek, za kakršnokoli priznavanje (pravijo, da je nivo NPI na ravni OŠ znanja). 2 dijaka imata končan program SPI in so jima priznali splošne predmete v celoti. Nihče od teh dijakov nima delovnih izkušenj, so se takoj po zaključeni šoli vpisali naprej.

Vprašali smo jih tudi o možnosti skrajšanja programa v primeru, ko so dijakom priznali večji del programa. Predstavniki šol so se odgovorili, da o tem še niso razmišljali, bi bila pa to verjetno tudi možnost.

Izbor podjetja:

V tem delu opisujemo kako so bila izbrana podjetja, s katerimi so dijaki sklenili individualno učno pogodbo. V vseh primerih so imeli dijaki najprej na voljo, da podjetja izberejo sami. Tam kjer jih niso našli, je posredovala šola. Šola je v večini primerov imela tudi že neke sezname podjetij, med katerimi so potem dijaki tudi lahko iskali, če sami niso našli primerne delodajalca.

Pobuda za sodelovanje je prišla iz strani delodajalcev. V vseh primerih so podjetja tista, ki potrebujejo kader in so želela sodelovati s šolo.

Zanimalo nas je tudi kako je najbolje vzbuditi interes v podjetju za izvajanje usposabljanja oz. kaj je tisto, kar podjetja motivira. Vsi vprašani menijo, da delodajalce motivira to, če potrebujejo kader ali ne. Prav tako so nekateri izrazili, da so včasih delodajalci zelo zainteresirani za prevzem dijakov na prakso, ko pa jim šola določi tudi neke obveznosti, ki jih s tem dobijo se začnejo umikati. Večina podjetij ni pripravljena prevzemati odgovornosti za dijaka. Vendar pa so tudi podjetja, ki se zelo trudijo in so pripravljena tako finančno kot kadrovske vstopiti v to sodelovanje.

Izjave intervjuvancev:

- *»Ponudilo se je 50 podjetij, da bi sprejela dijake na PUD (imajo njihovo pisno privolitve).«*
- *»Podjetje je sam dal pobudo, ker jim manjka kadra. Individualne pogodbe razpišejo vsako leto, le dijakov ni veliko, ki bi to želeli delat.«*
- *»Podjetij je veliko, ki bi želela dijake vzeti, vendar na strani dijakov ni interesa za te poklice. Dijaki so si v večini primerov sami našli podjetja, včasih pa je šola malo pomagala.«*
- *»Podjetja so sprva kazala velik interes, ko pa so se začeli resno pogovarjati, pa so se začela umikati. Eno podjetje, ki ima veliko potrebo po kadru je zelo pripravljeno vzeti dijake na prakso, to podjetje je tudi opremilo šolsko delavnico.«*

- *"Razlog vzpostavitve programa na novo, je bil velik interes delodajalcev v regiji. To je pomenilo, da so seveda imeli olajšano iskanje primernih mest za PUD."*

Priprava individualne pogodbe:

Sklenitev individualne učne pogodbe s podjetjem za izvajanje praktičnega usposabljanja z delom, je bil edini pogoj ministrstva pristojnega za izobraževanje, za izvajanje pogojno razpisanih izobraževalnih programov. Zanimalo nas je kakšne pogodbe so se v teh primerih sklepale in katere elemente (člene oz. področja) so pogodbe vsebovale. Iz pogovorov s predstavniki šol smo izvedeli, da so se sklepale 3 oblike pogodb: individualne pogodbe, kolektivne pogodbe in tripartitne pogodbe (šola – podjetje - dijak). Ugotovljeno je zelo zanimivo, saj je bil to s strani ministrstva edini pogoj, za izpeljavo razpisanih programov. Odgovor zakaj ne želijo sklepati individualne pogodbe z delodajalci je bil večinoma usmerjen na to, da ne želijo prenesti odgovornosti na delodajalce. Menijo, da še niso pripravljeni prevzemati odgovornosti za dijaka. Šola izda spričevalo in potemtakem se čuti tudi odgovorno za dijaka in njegovo usposobitev.

V primerih kjer so sklenili individualne pogodbe so vsi izbrali za osnovno tisto pogodbo, ki jo je pripravila zbornica, le-tej pogodbi niso dodajali ničesar. Večino dijakov si je to pogodbo uredilo samih, v nekaj primerih pa je malo pomagala šola. V primeru kolektivne pogodbe, so pogodbo pripravili na šoli, z delodajalcem pa uskladili termin in ga dodali v aneksih pogodbe. V primeru tripartitne pogodbe so prav tako pogodbo pripravili na šoli in z delodajalci dogovorili le termine usposabljanja.

Še posebej nas je zanimalo, če so se s podjetji kaj dogovarjali glede višine nagrade za dijaka. Kar se tiče višine nagrade v nobenem primeru predstavniki šole niso posredovali. Višino nagrade naj bi se dogovorili dijaki sami. Predstavniki šol se o finančnih rečeh z delodajalci ne menijo, včasih pa povprašajo dijake kako je s term. Iz pogovorov z dijaki so predstavniki šol dobili informacijo, da se izplačilo nagrade razlikuje od dijaka do dijaka.

Izjava intervjuvanca:

"V večini primerov pa dobijo povrnjeno nadomestilo za malico in prevoz in nekaj malega nagrade."

Individualna učna pogodba bi morala vsebovati tudi vsebinski načrt praktičnega usposabljanja v podjetju. Same pogodbe načrta praktičnega usposabljanja niso vsebovale, so pa nekatere pole posebej pripravile neke oporne dokumente za podjetja. Od izbranih šol so tri pripravile nekaj kar naj bi bilo v oporo delodajalcu pri izvedbi praktičnega usposabljanja. Ena šola je za delodajalce pripravila učne situacije druga šola, pa jim je poslala kataloge znanj, tretja šola je pripravila izvleček izvedbene kurikula¹. V nobenem primeru ni bilo to sestavni del pogodbe.

Ostale šole niso do časa ko smo opravljali pogovore pripravile še ničesar kar bi lahko bilo podobno programu praktičnega usposabljanja. Vse te šole so odgovorile, da bodo pripravile program preden bodo šli dijaki k delodajalcu.

¹ Šole so nam pokazale kaj so pripravile, niso pa želele javno objavljati teh dokumentov.

V individualni pogodbi je predvideno, da je program praktičnega izobraževanju del pogodbe in tako pripravljen vnaprej. Nekoliko nesmotrno je delodajalca presenetiti tik preden pride dijak v podjetje z opravili, ki jih bo tam opravljal. O delu v podjetju bi se šola morala pogovoriti s posameznim podjetjem in poskušati uskladiti svoje želje z aktualnim delom podjetja. Ne moramo pričakovati, da so bo podjetje popolnoma prilagodilo potrebam šole, vendar pa je o delovnih opravilih potrebno medsebojno komunicirati. V veliko primerih imajo šole s podjetji ustno dogovorjeno kako bo potekalo delo v podjetju in se jim zdi izdelava programa praktičnega izobraževanja le odvečen birokratski postopek. Tudi tu bi seveda morali razmisliti do katere mere načrtovanje praktičnega usposabljanja 'birokratizirati' – kaj je torej tisto kaj je potrebno za kvalitetno izpeljavo usposabljanja v podjetju in kaj je odveč oz. le ovira na poti do kakovosti.

Ustreznost delovnega mesta:

Na tem mestu poročila se osredotočamo na ustreznost učnega mesta v podjetju. Ustreznost smo preverjali na dva načina: (1) ali ima podjetje verificirano učno mesto za ta poklic ali ne in (2) z mnenjem predstavnikov šol o tem ali so podjetje in njihova učna mesta ustrezna za pridobivanje kompetenc v določenem izobraževalnem programu.

(1) Šole smo vprašali, le morda vedo, ali imajo v podjetju verificirano učno mesto oz. če so to sploh preverjali. Te informacije nimajo vsi predstavniki šol oz. tega niso preverjali. Menijo da večinoma imajo verificirana delovna mesta. Kako je potekala verifikacija, pa ne vedo.

Od Ministrstva za izobraževanje, znanost in šport smo pridobili seznam podjetij, pri katerih imajo letošnji dijaki sklenjene učne pogodbe (Opomba: samo podjetja tistih šol in izobraževalnih programov, ki jih obravnavamo v tej evalvaciji). Na seznamu je bilo 36 podjetij, za katere smo v bazah verificiranih učnih mest obrtne, gospodarske in trgovinske zbornice, preverili ali imajo le-ta podjetja verificirana učna mesta ali ne. Od vseh podjetij (36), jih je bilo v bazah kot verificirane objavljenih 14, kar je nekoliko več kot ena tretjina. Rezultat je nekoliko zaskrbljujoč, glede na to, da morajo biti učna mesta zakonsko verificirana. Zakaj tako majhen delež verificiranih učnih mest, nismo preverjali, lahko pa predpostavljamo dvoje:

- ali seznam niso ažurirani ali
- verifikacija ne deluje tako kot je potrebno.

Kot že rečeno, bi bilo za kakšne bolj stroge zaključke nekoliko bolj podrobno raziskati področje verifikacije učnih mest.

(2) Mnenje o ustreznosti delovnega mesta za pridobitev določenih kompetenc dijaka je bilo večinoma pozitivno. Vsi so tudi mnenja, da v podjetju pokrijejo le del kompetenc, ostalo jih naučijo v šoli. S tem so zadovoljni, saj menijo, da je nemogoče vse kompetence osvojiti v podjetjih in se jim zdi kombinacija šola podjetje dobra rešitev. Na vprašanje kako poskrbijo da dijak usvoji vsaj nekatere kompetence v skladu s programom so šole odgovorile različno. Nekateri jim dajo nabor opravil oz. učne situacije. Tisti, ki jim niso pripravili nič, se z njimi dogovorijo ustno. Sistematično spremljanje ni potekalo še na nobeni šoli, tako da ne moremo komentirati, koliko delodajalci to spoštujejo.

Priprave dijakov na praktično usposabljanje v podjetju:

Zanimalo nas je, če dijake na šoli kaj pripravijo, preden gredo v podjetje. S pripravami smo imeli v mislih tako organizacijske (kdaj se bodo usposabljali v podjetju, praktični napotki za delo) kot vsebinske priprave (spoznavanje strokovne teorije in podobno). Vse šole so odgovorile, da jih pripravijo organizacijsko. Preden gredo dijaki v podjetje, se z njimi pogovorijo kaj bodo tam počeli, kako naj se obnašajo v podjetju, kako naj beležijo svoje delo (poročila) in podobno. Večina se jih pripravlja tudi vsebinsko, v okviru pouka strokovne teorije in praktičnega pouka –nekatera znanja morajo osvojiti preden gredo v podjetje. Vsebinsko se pripravljajo pri predmetih strokovne teorije in pri praktičnem pouku v šolskih delavnicah ali MICu. Vsebinske priprav potekajo različno časa. V času ko smo izvajali pogovore (mesec februar in marec) so bile le tri šole, ki so dijake že poslale v podjetja. Samo ena šola se je odločila, da ne bo vsebinsko pripravljala dijakov in so dijaki takoj na začetku šolskega leta pričeli z usposabljanjem v podjetju. Vendar pa so ob evalvaciji ugotovili, da bi bilo bolje če bi dijaki spoznali vsaj osnove stroke in bi potem šli v podjetje. Pripravljajo jih večinoma učitelji praktičnega pouka in organizator PUDa. Priprave potekajo med poukom.

2. USPOSABLJANJE IZVAJALCEV (UČITELJI IN MENTORJI)

V tem delu nas je zanimalo kako so za delo usposobljeni učitelji in mentorji, ter če so bile potrebne kakšne posebne priprave za izvajanje tovrstnih programov (npr. če so se od januarja ko je bil razpis pa do septembra ko se je pouk začel kaj posebej pripravljali).

Sprva smo predstavnike šol vprašali, če izvajajo program z obstoječim kadrom ali ste zaposlili kak dodaten kader. Med vsemi 10 šolami sta 2 šoli zaposlili po enega dodatnega učitelja. Ti dve šoli sta program izvajali že v preteklosti, potem pa zaradi pomanjkanja vpisa nekaj časa programa nista izvajali, posledično sta izgubili tudi kader za stroko. Obe šoli, ki pa sta programe začeli izvajati na novo, pa sta za izvajanje programa uporabili obstoječi kader. Ena od teh dveh šol namerava v naslednjem šolskem letu zaposliti dodatnega učitelja.

Poleg organizacijskih priprav za izvedbo programa, ki smo jih obravnavali v prejšnjem poglavju, smo na tem mestu mislili bolj na priprave v smislu usposabljanja kadra za izvajanje programa. Kadrovske priprave na izvajanje pouka smo v evalvaciji razdelili na dva dela: (1) priprave s podjetji in mentorji in (2) priprave na šoli z učitelji in drugimi šolskimi strokovnimi delavci. Izkazalo se je, da šole večinoma niso imeli kakšnih posebnih priprav za šolski kader. Kar se tiče dela s podjetji in mentorji, pa so v najboljšem primeru imeli kakšen sestanek ali obisk organizatorja PUDa v podjetju. Vsekakor bomo priprave na izvedbo programa v nadaljevanju tega poročila še nekoliko bolj razdelali.

Predstavnike šol smo povprašali tudi kakšno je njihovo mnenje glede usposobljenosti mentorjev za delo z dijaki (izvajanje praktičnega usposabljanja, spremljanje dijakovega napredka, ocenjevanje).

Vse šole so sprva odgovorile, da so mentorji ustrezno usposobljeni. Ob bolj temeljitem pogovoru, pa smo prišli do ugotovitve, da so za strokovno delo, ki ga opravlja podjetje, mentorji ustrezno usposobljeni. Na nekaterih področjih za delo z dijaki, pa bi potrebovali več znanja. Med temi področji še posebej izstopa ocenjevanje dijaka oz. vrednotenje dijakovega dela v podjetju. Še posebej to velja za tiste šole, ki nimajo v podjetju samo PUDa, ampak imajo tudi delno ali v celoti praktični pouk v podjetju. Šola bi morala bolj temeljito spremljati delo v podjetjih vendar ima organizator premalo časa (široka regijska razpršenost), da bi lahko več kot enkrat na leto obiskal posamezno podjetje.

Vsi predstavniki šol so tudi izpostavili, da je problematičen način usposabljanja mentorjev. Predvsem se to nanaša na financiranje njihovega usposabljanja. Večina mentorjev se je usposobila preko projektov (npr. Konzorcij MUNUS, Konzorcij Biotehnike, Projekt CPU-ja ...). Manjka pa sistemska ureditev financiranja usposabljanja mentorjev, saj v zadnjih letih, ko ni nobenega projekta, se tudi mentorjev ne usposablja. Nekateri predstavniki so kritizirali tudi program samega usposabljanja, vendar pa konkretnih predlogov za izboljšave niso podali.

Na vprašanje kako so se na organizacijo praktičnega usposabljanja v podjetju in izvajanje programa za dijake po individualni pogodbi pripravljene učitelji na šoli so odgovorili, da so priprave potekale tako kot za druge programe. Nič posebnega se niso pripravljali.

Mnenja o usposobljenosti delodajalcev so deljena; približno polovica jih meni, da so ustrezno usposobljeni za svoje delo, druga polovica, pa da niso ustrezno usposobljeni oz. da bi potrebovali dodatna znanja. Ob bolj podrobnem pogovoru s predstavniki šol se je izkazala, da imamo tudi nekoliko raznolika mnenja o tem kaj pomeni usposobljen mentor. Nekomu je najbolj pomembno, da je podkovan v svoji stroki, drugi daj prednost pedagoško-andragoškim znanjem, spet tretji vidijo usposobljenega mentorja s kombinacijo prej omenjenih znanj. Kot zaključek pa lahko izpostavimo, da so vsi predstavniki šol ugotovili, da mentorji za t.i. 'šolsko' ocenjevanje niso ustrezno usposobljeni. To je problematično predvsem v primeru, ko je šolski praktični pouk prestavljen v podjetje. Šola ima za praktični pouk, izvedbeni kurikulum, kataloge znanj in načrte ocenjevanja znanja z določenimi minimalnimi standardi. Vse to je prilagojeno učitelju v šoli in ocenjevanju kontroliranega praktičnega pouka po šolsko. V šoli namreč lahko obravnavaš tiste teme, ki so zapisane v katalogu po planu, ki si ga učitelj sam postavi. V podjetju pa je dinamika dela drugačna. Dijaki opravljajo tista dela, ki so v posameznem podjetju v določenem obdobju aktualna. Tako se kaj hitro zgodi, da mentor ne moram oceniti dijaka po standardih zapisanih v načrtu ocenjevanja znanj. Te problem je bolj vezan na postavitve programov, kot samo usposabljanje mentorja. Vendar pa vseeno, če želimo ohraniti tak sistem, moramo mentorja za to tudi ustrezno usposobiti. *Več o usposabljanju mentorjev pri ocenjevanju, si lahko preberete v poglavju 'Ocenjevanje dijaka'.*

3. SODELOVANJE ŠOLE IN PODJETJA

Komunikacija med šolo in podjetjem:

Za komunikacijo med šolo in podjetjem je na šoli v večini primerov odgovoren organizator PUDa, včasih pa s podjetjem komunicira tudi kak učitelj. Kontaktna oseba v podjetju pa je skoraj vedno mentor, včasih pa tudi direktor in/ali kadrovska služba. Pogostost komunikacije je zelo raznolika, predvsem pa je odvisno od dijaka. Komunikacija večinoma poteka po telefonu, nekaj pa je tudi osebnih obiskov z namenom spremljanja dijakov (spremljanje napredka in ugotavljanje počutja dijaka v podjetju). Večinoma komunicirajo o tem kako gre dijaku, če hodi na prakso, če so kakšne težave. Zapisov komunikacije ne vodijo.

Komunikacija med šolo in podjetjem poteka zelo raznoliko. Odvisno pa predvsem od tega ali so s podjetji sodelovali že prej ali ne. Če imajo večletno ustaljeno sodelovanje, običajno niso imeli posebnih srečanj oz. so se morda enkrat srečali, potem pa komunicirali po telefonu. V primeru, da so podjetja nova oz. z njimi še niso sodelovali, pa so jih nekateri obiskali, drugi povabili na šoli ali se z njimi pogovorili po telefonu.

Vprašali smo jih tudi kako komunicirajo z dijaki na PUD. Večinoma se z dijaki pogovarjajo tiste čas, ko so le-ti v šoli. Občasno pa jih v podjetju obiščejo in se tam z njimi pogovarjajo. Zato je tudi boljše, da so skozi celo leto v šoli in podjetju. Ko so v preteklosti imeli strnjeno delo v podjetju, so se včasih dijaki počutili malo 'pozabljene' s strani šole.

Spremljanje dijaka na praktičnem usposabljanju v podjetju

Kako je načrtovano spremljanje dijakovega napredka tekom praktičnega usposabljanja v podjetju je bilo tudi eno od vprašanj. Spremljanje v podjetju opravlja mentor, nekaj pa tudi organizator PUDa. Ker ima slednji za obiskati ogromno podjetij, jih običajno več kot enkrat letno ne uspe osebno obiskati. Z mentorji v podjetjih govorijo po telefonu (večinoma, kadar so kake težave). Mentor običajno ob koncu PUD izpolni kak dokument in oceni dijaka. Sistematičnega spremljanja ni.

Spremljanje ni na nobeni šoli urejeno sistematično. V večini primerov organizator PUDa ali kateri drugi učitelj niso obiskali vseh podjetij, kjer se dijaki usposabljujejo. Spremljanje večinoma poteka v obliki pogovora z dijakom; tiste dni, ko so dijaki v šoli jih povprašajo, kako kaj v podjetju.

S podjetji se predhodno niso pogovarjali o morebitnih težavah, do katerih lahko pride med usposabljanjem dijakov v podjetju. Večinoma govorijo kako postopati v primeru, če dijak nebi hodil v podjetje. Če se pojavijo kake druge težave to sproti urejajo.

Sodelovanje z zbornicami

Nekateri imajo pozitivne izkušnje (jim pomagajo pri iskanju podjetij, pri pripravi pogodb, pomagajo, če je kak pravni spor), drugi pa slabše sodelujejo oz. se niti niso sploh spomnili, da bi se obrnili na zbornico. V pogovoru s predstavniki šol se je izkazalo, da te šole, ki ne sodelujejo s pristojno zbornico niti ne čutijo potrebe, da bi sploh sodelovali z njo.

- Sodelovanje med šolo in podjetjem XXXXXXX
- Izkazalo se je, da so sodelovanja z zbornicami zelo različna. Nekateri imajo zelo pozitivne izkušnje, drugi pa slabše. Zanimivo pa je, da se je zadovoljstvo s sodelovanjem odvisno od področja, kar nakazuje na to, da sistemsko stvari niso ustrezno urejene. Kvaliteta sodelovanja je predvsem odvisna od angažmaja posameznika, ki skrbi za posamezno poklicno področje na posamezni zbornici.
- Spodbude za delodajalce so zelo nestabilne. To bi bilo potrebno sistemsko urediti.
- Na področju spremljanja se je izkazalo, da je zelo pomembno sprotno spremljanje. Ker organizator PUD ne mora pogosto hoditi v podjetje, je pomembno, da je dijak istočasno v šoli in podjetju. Večina jih je izkazala zadovoljstvo s tem da so v enem tednu dijaki v šoli in podjetju. To je boljše za lažje povezovanje teorije in prakse, prav tako lahko dijaka spremljajo in sproti individualizirano rešujejo morebitne težave ali primanjkljaje v znanju. Šibkost takega načina, pa je, da zahteva veliko več fleksibilnosti in organizacijski angažma. **Opredeliti je potrebno sistemsko spremljanje dela podjetij. TO bi lahko bil nek koordinator, ki bi deloval med šolo in podjetji. Zdaj gre vse na zaupanje, pač upaš da bo delodajalec kakovostno delal z dijaki. Oni se dobro poznajo s podjetji, samo ni pa tako v vseh primerih.**

4. OCENJEVANJE DIJAKA

V tem delu nas je zanimalo kako in kaj so se s podjetji dogovorili glede vrednotenja/ocenjevanja praktičnega usposabljanja, ki se izvaja v podjetju. Zanimalo nas je:

- a. Kaj pričakujejo od mentorja, kako naj oceni dijakovo uspešnost na usposabljanju v podjetju in kaj naj oceni?
- b. Kaj vse, oziroma katere elemente zajema skupna ocena dijakove uspešnosti (npr. poročilo dijaka, opisno mnenje mentorja/številčne ocene posameznih delovnih sklopov o dijakovem delu ...)?
- c. Ali ovrednotenje uspešnosti v podjetju vpliva na oblikovanje šolske ocene za strokovne module?
- d. Ali dijaka v šoli preverjate in ga ocenite pri posameznih strokovnih modulih na podlagi dobljenih podatkov o uspešnosti iz podjetja? - Kdo to naredi: učitelj-razrednik, organizator PUD? Kaj upoštevate za oblikovanje dijakove ocene za vsak strokovni modul?
- e. Kako ločite, katere elemente/vsebine/opravljenе naloge boste upoštevali za oceno, ki jo dobi za PUD (opravi/ni opravi - npr. poročilo in mnenje mentorja) in katere elemente/vsebine/opravljenе naloge boste upoštevali za ocene, ki jih pripisete k strokovnim modulom?

- f. Kdaj in kako upoštevate samovrednotenje in evalvacijo dijaka o svoji uspešnosti?
- g. Ali ste z delodajalci usklajevali predlog dijakovega zapisovanja poročila, spremljanja njegovega napredka ter uspešnosti razvoja poklicnih in ključnih kompetenc? Če da, kako? Če ne, kako to delate drugače

V tem delu smo zbirali odgovore glede praktičnega usposabljanja v podjetju v najširšem smislu. Odgovori šol se nekoliko razlikujejo glede na to ali imajo v podjetju samo praktično usposabljanje z delom kot je predpisano v programu, torej 24 tednov, ali pa imajo v podjetju tudi del praktičnega pouka, ki se sicer izvaja v šoli. Gre za temeljno razliko v tem, da vsebina za PUD ni predpisana, medtem ko je praktični pouk del strokovnih modulov, ki pa imajo predpisane kompetence v katalogu znanja za posamezni modul.

Kako se ocenjuje praktično usposabljanje v podjetju

Ko dijaki opravljajo v podjetju samo PUD, le tega oceni mentor z oceno opravljen ali ni opravljen. V enem primeru je šola za PUD določila 3 stopenjsko lestvico 1-ni uspešno, 2-uspesno, 3-zelo uspešno. To je le njihova interna raba, nikamor se te ocene ne zapisujejo. Pravijo pa, da so dijaki zelo zadovoljni s takšno obliko ocenjevanja. Dijaki imajo tako občutek, da se splača zelo potruditi in dobiti najvišjo oceno. Oceno za PUD da mentor ob zaključku dela. V nekaterih primerih mentorji tudi ocenijo dnevnik(-e) iz PUDa in te ocene potem tudi upoštevajo pri zaključni oceni.

Kaj ocenjujejo

Nekatere šole za mentorje pripravijo nekakšne smernice² za ocenjevanje, ki so mentorjem v pomoč, vendar pa so takšne šole redke. V večini primerov gre za nabor učnih situacij ali pa nabor opravljen. Mentor po tem poskuša prilagoditi delo v podjetju. Prav tako so redke šole, ki za mentorje pripravijo ocenjevalne liste, kjer ocenjevanje poteka večinoma po elementih povezanih z odnosom do dela (npr.: delovna disciplina, motiviranost za delo, motiviranost za učenje novih stvari, urejenost, ...).

Izjava intervjuvanca:

Mentor ima evalvacijski list za vsakega dijaka posebej po katerem oceni dijaka na PUDu. Kriteriji za ocenjevanje so: Delovna disciplina, Urejenost, Zainteresiranost za delo, Kakovost dela, Učenje in spremljanje znanj – želja po dodatnem znanju, Upoštevanje določil varstva pri delu, Izdelava poročila PUD.

² Tiste šole, ki so to pripravile, so nam tudi pokazale, niso pa želele objavljati teh dokumentov.

Dijaki izpolnjujejo dijaki dnevnik, ki jih nato pregledujejo oboji (šola in podjetje). Nekatere šole pa so pisanje dnevnikov zamenjale s pisanjem poročila. Le-ta je običajno bolj vsebinski in se nanaša le na eno temo oz. delo ki ga je dijak opravil na PUDu in potem to opise.

Izjava intervjuvanca D:

Pisanje dnevnikov se jim ne zdi smiselno – je brez vsebine. Dijaki bodo na koncu leta napisali poročilo na neko vnaprej določeno temo.

Kadar je del praktičnega pouka prenesem v podjetje, je ocenjevanje težje. Tudi tu so nekatere šole pripravile neke oporne dokumente za izpeljavo dela strokovnih modulov v podjetju. To je mentorji lahko v oporo pri oceni. Vendar pa vsi priznavajo, da je mentorjem taksno šolsko ocenjevanje včasih lahko zelo težko. V vseh primerih ima končno besedo pri oceni učitelj modula. Upoštevajo sicer tudi oceno mentorja, vendar je učitelj tisti, ki da končno oceno.

Izjava intervjuvanca A:

Teorijo ocenimo v šoli. Za prakso pa smo pripravili učne situacije in ocenjevalni list za mentorje. Na ocenjevalnem listu so elementi v smislu odnosa do dela, po katerih mentor dijaka oceni. Dijaki pišejo poročilo o delu, ki ga pregleduje mentor in učitelj stroke na šoli. Dijaki tudi samovrednotijo (povedo, kak se jim zdi, da jim gre), vendar tega ne upoštevamo pri oceni.

Izjava intervjuvanca B:

- *Spremljanje: Dijakov napredek spremljata organizatorka PUDa in mentor. Mentor pregleda dnevnik dijaka, izpolni mnenje delodajalca o dijakovem doseganju ciljev ter na podlagi tega in realiziranih ur izda potrdilo o izpolnjenih vseh obveznostih na PUD-u. V primeru določenih težav dijaka in če te težave niso prevelike, lahko prakso do neke mere prilagodimo, v smislu zmanjšanja ur ali če je to možno s strani delodajalca, z delom na drugem oddelku, delavnici, ipd.*
- *Ocenjevanje: PUD oceni mentor v sodelovanju z organizatorko PUD-a z oceno opravljenih opravil. Tudi dnevnik praktičnega usposabljanja ocenita oba, tukaj sodeluje še učitelj praktičnega pouka na šoli. Ta ocena se vpiše v redovalnico pri strokovnem modulu, ki vsebuje praktični pouk.*

Izjava intervjuvanca C:

Kar se tiče PUDa mentorji običajno nimajo težav, ocenjujejo dijaka z opravljenimi opravili glede na to kar dijak prikaže v podjetju. Za PUD dobi mentor nabor opravil, ki naj bi jih dijak na usposabljanju počel, prav tako dobi neka praktična navodila, kjer so zapisane njegove obveznosti: spremlja dijaka, drži se programa za PUD, vodi evidenco o dijakovi prisotnosti, oceni dijaka z (1) manj uspešno – (2) uspešno – (3) zelo uspešno, pregleda dijakove zapise/dnevnik, je v komunikaciji z organizatorjem PUDa. Ko pa ocenjujejo prakso, ki je direktno povezana s strokovnimi moduli, pa se pojavi problem. Mentorji imajo težave z ocenjevanjem.

Izjava intervjuvanca D:

Vodja PUDa pokliče mentorja in se skupaj dogovorita kako bi ga ocenila. Delodajalci so večinoma zelo strogi. Ocenjujejo glede na znanja iz kataloga, vendar ima vse vaje v rokah učitelj praktičnega pouka in

organizator PUD. Onedva mu povesta, kaj je treba delat, potem pa delodajalec oceni kako mu je šlo kakšno delo. Ker je tako malo dijakov vpisanih se pri usklajevanju ocene za praktični pouk pri posameznem strokovnem modulu lahko posvetujejo. Imajo tudi srečo, da za njihovo področje obstaja zelo dober učbenik, ki je razdeljen v smiselne sklope in si potem tudi s tem lahko pomagajo.

Moti jih, da ni več posebej ocene praktični pouk.

Izjava intervjuvanca E:

Pripraviti bi bilo potrebno 'kataloge' za usposabljanje pri delodajalcu, ki pa bi NUJNO morali biti dovolj enostavni. To naj se pripravi na nacionalni ravni.

Vmesni preizkus

V primeru individualne učne pogodbe je po zakonu potrebno izvesti tudi vmesni preizkus, za katerega je odgovorna pristojna zbornica. Predstavnike šol smo povprašali tudi kakšni so dogovori z zbornico glede vmesnega preizkusa. Konkretnih dogovorov z zbornico glede vmesnega preizkusa nima še nobena šola.

Merila in kriteriji vrednotenja usposabljanja pri delodajalcu (bodisi ali gre za PUD ali pa PP prenesen v podjetje) se večinoma nanašajo na odnos do dela. Lahko bi torej rekli, da mentorji ocenjujejo bolj kot sama znanja in spretnosti, tisto komponento kompetence, ki se nanaša na odnosno dimenzijo. S tem mislimo na elemente kot so: izkazovanje interesa za delo, urejenost pri delu, delovna disciplina, želja po spoznavanju novih stvari, marljivost, odnos do delovnega procesa in opreme, odnos s sodelavci ...

Vzroki za takšno ocenjevanje so lahko različni. (1) Lahko to pomeni, da v podjetju, glede na sam proces dela, drugačnih meril ne vidijo kot tistih, ki so potrebni za oceno dijakovega dela. Ta razlog bi bil možen v primeru, da sprejemamo predpostavko, da je podjetje odgovorno bolj za 'seznanjanje z delom in vpeljavo v delovni proces', ne pa toliko za sistematično osvajanje znanja in spretnosti določenega poklicnega področja. (2) Drug razlog možen za to bi lahko bil v neskladju med šolskimi katalogi in delovnimi opravili, ki jih dijak v podjetju opravlja. V primeru, ko to dvoje ni vsaj v določeni meri usklajeno oz. prepoznano s strani ocenjevalca (v tem primeru mentorja), potem je dijaka nemogoče oceniti glede na standarde in kompetence iz katalogov. (3) Po drugi strani pa je možno, da je do tega prišlo, ker mentorji nimajo dovolj znanja, da bi dijaka ocenjevali po šolsko, torej tako, kot ga oceni učitelj praktičnega pouka v šoli.

Z dvig kvalitete ocenjevanja usposabljanja v podjetju smo glede na mnenja ravnateljev in organizatorjev PUDa, ki so v tej analizi sodelovali, našli dve rešitvi:

- A) Prva rešitev se nanaša na usposabljanje mentorja v podjetju. Potrebno je boljše usposobiti oz. dousposobiti mentorja v podjetju, in sicer ga opremiti z informacijami o programu, strokovnih modulih, ki ga sestavljajo, ter o samih metodah in načinih ocenjevanja.
- B) Druga rešitev pa se nanaša na kombinacijo ocenjevanja šolskega učitelja in mentorja v podjetju. V tem primeru bi se morala vloga učitelja stroke (predvsem učitelja praktičnega pouka) nekoliko transformirati.

Obe rešitvi bi zahtevali neka dodatna znanja in usposabljanja oseb odgovornih za ocenjevanje. Razlika pa je v tem, kdo prevzame ključno odgovornost za usposobljenost dijaka. V prvem primeru je to podjetje, drugem pa gre za deljeno odgovornost (podjetje in šola), pri čemer je še vedno večina odgovornosti na strani šole.