



Sintezno poročilo o evalvaciji prenovljenega programa in podpornega gradiva za pedagoško – andragoško usposabljanje mentorjev

Poročilo, pripravljeno v okviru projekta »Modernizacija srednjega poklicnega in strokovnega izobraževanja, vključno z vajeništvom, prenova višješolskih študijskih programov ter vzpostavitev digitalno podprtih učnih mest 2022–2026«

December 2023

PRI PRIPRAVI POROČILA SO SODELOVALI:

Zunanji sodelavci:

dr. Petra Štirn Janota, dr. Danijela Makovec Radovan, Darja Štirn

Sodelavci Centra RS za poklicno izobraževanje:

mag. Tina Klarič, Darko Mali

Glavni in odgovorni urednici:

dr. Petra Štirn, mag. Tina Klarič

Metodološki pregled:

dr. Jasna Mažgon

Tehnična urednica:

Teja Sever Žagar

Besedilo ni jezikovno pregledano

Center RS za poklicno izobraževanje

Ljubljana, december, 2023

Projekt sofinancirata Republika Slovenija, Ministrstvo za vzgojo in izobraževanje in Evropska unija – NextGenerationEU. Projekt se izvaja skladno z načrtom v okviru razvojnega področja »Pametna, trajnostna in vključujoča rast«, komponente Krepitev kompetenc, zlasti digitalnih in tistih, ki jih zahtevajo novi poklici in zeleni prehod (C3 K5), ukrepov: reforma C. Modernizacija srednjega poklicnega in strokovnega izobraževanja vključno z vajeništvom, prenova višješolskih študijskih programov ter vzpostavitev digitalno podprtih učnih mest in investicija G. Krepitev sodelovanja med izobraževalnim sistemom in trgom dela: projekt Modernizacija srednjega poklicnega in strokovnega izobraževanja vključno z vajeništvom, prenova višješolskih študijskih programov ter vzpostavitev digitalno podprtih učnih mest.

Kazalo vsebine

O projektu	5
Uvod	6
1 Metodologija	10
1.1 Populacija in vzorec.....	10
1.2 Zbiranje podatkov in instrument.....	11
1.3 Obdelava podatkov.....	12
2 Ugotovitve.....	13
2.1 Področje 1: Prenovljeni programa za pedagoško-andragoško usposabljanje mentorjev	13
2.1.1 Poznavanje prenovljenega programa za pedagoško-andragoško usposabljanje mentorjev	13
2.1.2 Ocena uporabnosti in aktualnosti vsebin prenovljenega programa – primerjalno med izvajalci in udeleženci.....	15
2.1.3 Spremembe, ki so jih izvajalci naredili pri izvajanju prenovljenega programa	19
2.1.4 Ustreznost časovne opredelitve prenovljenega programa	20
2.2 Področje 2: Podporno gradivo za pedagoško-andragoško usposabljanje mentorjev	22
2.2.1 Poznavanje in ustreznost podpornega gradiva	22
2.3 Področje 3: Zaključna naloga v okviru pedagoško-andragoškega usposabljanja mentorjev	25
3 Predlogi za nadaljnje delo.....	29
Viri in literatura.....	32

Kazalo razpredelnic

Razpredelnica 1: Institucija, s katere prihajajo izvajalci	10
Razpredelnica 2: Velikost podjetja, s katerega prihajajo udeleženci	10
Razpredelnica 3: Institucija, s katere prihajajo izvajalci	14

Razpredelnica 4: Primerjava ocen uporabnosti in aktualnosti med mentorji in izvajalci	18
Razpredelnica 5: Čas porabljen za samostojno delo doma	20
Razpredelnica 6: Čas porabljen za pripravo zaključne naloge	21
Razpredelnica 7: Podpora pri pripravi zaključne naloge	22
Razpredelnica 8: Uporaba gradiva kot učnega pripomočka	25

Kazalo diagramov

Diagram 1: Kolikokrat ste že izvedli prenovljeni program pedagoško-andragoškega usposabljanja mentorjev?	14
Diagram 2: Aktualnost prenovljenega programa za delo mentorjev	15
Diagram 3: Uporabnost vsebin prenovljenega programa.....	16
Diagram 4: Spremembe pri izvajanju prenovljenega programa	19
Diagram 5: Ustreznosti časovne opredelitve prenovljenega programa.....	20
Diagram 6: Način uporabe podpornega gradiva	23
Diagram 7: Odgovori udeležencev glede zahtevnosti elementov zaključne naloge..	26
Diagram 8: Odgovori udeležencev glede podpore izvajalcev pri zaključnih nalogah	27

Seznam kratic

BIC	Biotehniški izobraževalni center
CPI	Center RS za poklicno izobraževanje
ESS	Evropski socialni sklad
GZS	Gospodarska zbornica Slovenije
KPU	Katalog praktičnega usposabljanja
NOO	Načrt za okrevanje in odpornost
OPP	Otroci s posebnimi potrebami
OZS	Obrtno podjetniška zbornica Slovenije
PRI	Praktično izobraževanje v višješolskem strokovnem izobraževanju
PSI	Poklicno in strokovno izobraževanje
PUD	Praktično usposabljanje z delom v podjetjih
ŠC	Šolski center

O projektu

Projekt »*Modernizacija srednjega poklicnega in strokovnega izobraževanja vključno z vajeništvom, prenova višješolskih študijskih programov ter vzpostavitev digitalno podprtih učnih mest 2022–2026*«, je financiran v okviru Načrta za okrevanje in odpornost (NOO), ki je nacionalni program reform in naložb, s katerimi se blažijo gospodarske in socialne posledice pandemije covida-19 v Sloveniji. Namen načrtovanih ukrepov NOO je do leta 2026 podpreti dolgoročno trajnostno rast in nasloviti izzive zelenega in digitalnega prehoda.

Temeljni cilj projekta je modernizirati poklicno in strokovno izobraževanje na način, ki bo omogočal krepitev kompetenc za digitalni in zeleni prehod, večjo prilagodljivost, odpornost in odzivnost PSI na potrebe trga dela, okolja in posledično izboljšanje njegove relevantnosti za gospodarsko okrevanje, zvišanje produktivnosti ter uravnotežen družbeni, okoljski in gospodarski razvoj.

V okviru projekta se izvajajo naslednje aktivnosti:

- Aktivnost 1: Kompetence in kvalifikacije za digitalni in zeleni prehod,
- Aktivnost 2: Kakovost načrtovanja in izvedbe programov srednjega poklicnega in strokovnega izobraževanja na ravni izvajalcev,
- Aktivnost 3: Nadaljnji razvoj vajeništva ter povezava šol s podjetji,
- Aktivnost 4: Digitalno podprta učna mesta na področju zdravstva in socialnega varstva ter predšolske vzgoje,
- Aktivnost 5: Prenova višješolskih študijskih programov (za zeleni in digitalni prehod) in
- Aktivnost 6: Izvedba dogodkov za povečanje atraktivnosti ter kakovosti PSI.

Sintezno poročilo o evalvaciji prenovljenega programa in podpornega gradiva za pedagoško – andragoško usposabljanja mentorjev je nastalo v okviru aktivnosti 3: Nadaljnji razvoj vajeništva ter povezava šol s podjetji.

Uvod

V letih 2016 – 2021 je pod okriljem projekta ESS Prenova poklicnega izobraževanja potekala tudi prenova usposabljanja za mentorje. V okviru te prenove smo v prvi fazi pripravili analizo starega programa (Štirn Janota 2019) in na podlagi ugotovitev pripravili priporočila za prenavo programa. Program smo prenovili v sodelovanju z Gospodarsko zbornico Slovenije (GZS) in Obrtno podjetniško zbornico Slovenije (OZS). Prenovljen Program usposabljanja mentorjev dijakom na praktičnem usposabljanju z delom in študentom na praktičnem izobraževanju je bil meseca decembra 2020 sprejet na Strokovnem svetu RS za poklicno in strokovno izobraževanje.

V prenovi nas je vodila misel, da naj bodo vsebine programa aktualne z vidika potreb mentorja, da zajemajo sodobne pedagoške in didaktične pristope z vidika učenja na delovnem mestu, obravnave vzgojne problematike in razumevanja procesnega načrtovanja in ciljev, s katerimi je povezano spremljanje in ocenjevanje. Prav tako pa se nam je zdelo pomembno, da se v okviru programa mentorji seznani s temeljnim zakonodajnim okvirjem in predvsem, da prepoznajo in razumejo nujno povezanost med cilji v katalogih znanj posameznega izobraževalnega programa in opredelitvijo delovnih nalog za dijaka/študenta v podjetju ter procesom spremljanja dijakovih dosežkov. Mentor v procesu učenja in poučevanja na delovnem mestu opravlja več zahtevnih funkcij: organizacijsko, socialno - pedagoško, informacijsko, posvetovalno in povezovalno funkcijo (Masalimova in Nigmatov 2015). Mentor spodbuja strokovni razvoj dijaka/študenta, ustvarja priložnosti za učenje na področjih komuniciranja, kritičnega mišljenja, odgovornosti, prilagodljivosti ter timskega dela. Poleg tega mentor spodbuja učenje specifičnih spretnosti, postavlja izzive in dodeljuje odgovornosti, daje konstruktivne povratne informacije in pomaga dijaku/študentu razumeti kulturo podjetja (glej Mikulec 2018).

Da mentor lahko izvaja vse navedene naloge, potrebuje ustrezna znanja in spretnosti, predvsem pa je pomembno, da dobi uvid v to, kako bi ta znanja uporabil, da bi bil proces mentoriranja čimbolj uspešen za dijaka in da bi prinesel korist tudi podjetju, v katerem deluje. Kot ugotavlja Kranilla (2012 v Lammi 2014) je cilj mentorstva omogočiti učečemu se čim več raznolikih izkušenj in spodbujati prenos tihega znanja. Pri tem je pomembno, da mentor omogoča raznolikost pri učenju in da

je usposabljanje na delovnem mestu del vsakodnevnega delovanja organizacije. To pomeni, da vrednost mentorstva prepoznajo vsi, ne le mentor v podjetju/organizaciji, ki je neposredno odgovoren za učni proces dijaka/učenca na delovnem mestu« (Krannila 2012 v Lammi 2014, str. 16).

Z namenom, da mentorja čimbolj podpremo pri uresničevanju njegove kompleksne vloge, smo program za usposabljanje zasnovali tako, da smo opredelili tri vsebinska področja, in sicer

- **Komuniciranje in sodelovanje dijaka oz. študenta in mentorja**, v katerem udeleženci pridobijo znanja s področja mladostništva kot razvojnega obdobja in tako spoznajo razvojne značilnosti, potrebe in interese mladostnika. Seznanijo se z nekaterimi elementi dobrega komuniciranja in komunikacijskih veščin, ki vključujejo premisleke o pomenu vzgoje in izobraževanja v specifičnem učnem okolju.
- **Kako podpreti mentorja pri izvedbi usposabljanja?**, katerega poudarek je na predpisih in zakonih, ki urejajo organizacijo in izvajanje praktičnega usposabljanja z delom (v nadaljevanju PUD) za dijake in vajence ter praktičnega izobraževanja (v nadaljevanju PRI za študente. V okviru tega vsebinskega sklopa udeleženci spoznajo pedagoško dokumentacijo, ki jih podpira pri načrtovanju, izvedbi in realizaciji učnih ciljev, s poudarkom na procesih sodelovanja s šolo, načrtovanja, spremljanja, ocenjevanja in samoevalvacije mentorjevega dela. Naučijo se pripraviti izvedbeni načrt izvajanja vajeništva (v nadaljevanju NIV) oziroma izvedbeni načrt za PUD ali PRI.
- **Kako podpreti mladostnika pri učenju na delovnem mestu?** pa v ospredje postavi didaktične vsebine, s poudarkom na spoznavanju strategije učenja na delovnem mestu. Pri tem je pozornost usmerjena tudi na ustrezno razdelitev nalog glede na čas in cilje izobraževalnega programa.

Zadnji skop predstavlja **Zaključna naloga**, ki naj bi imela uporabno vrednost. To pomeni, da bi v okviru naloge udeleženec programa izdelal kakovosten izvedbeni načrt za delo z dijakom/študentom v podjetju, hkrati pa naj bi skozi nalogo pokazal znanja, ki jih je pridobil in usvojil tekom usposabljanja za mentorje. Skozi proces izdelave zaključne naloge, kateremu je v programu namenjenih skupaj 12 učnih ur (8

pedagoških, kontaktnih ur in 4 ure samostojnega dela), naj bi udeleženec skupaj z izvajalcem programa:

- premislil o svoji vlogi v procesu učenja – kako lahko kot mentor v podjetju opredeli in organizira delovne naloge, da bo dijak/študent dosegel cilje PUD/PRI,
- kakšne izkušnje lahko ponudi dijaku/študentu,
- kakšne izzive postavlja dijaku/študentu,
- kako ga spremlja, kako in na podlagi česa mu podaja povratne informacije,
- kako ga evalvira,
- kako pripravi učno okolje – ali to omogoča seznanjanje z različnimi nalogami, kako omogoča kroženje med različnimi oddelki oziroma delovnimi procesi in na kakšen način sploh podjetje v katerem deluje, podpira učenje na delovnem mestu.

Vodilo, da se v zaključni nalogi teorija poveže s prakso, je pomembno za osmišljanje znanja in reflektiranje učne izkušnje (Wurdinger in Carlson 2009, Kolb 2015, Makovec Radovan 202, idr.). Zaključna naloga pa naj bi bila hkrati tudi kakovosten izvedbeni načrt, ki vključuje širše premisleke o učenju in mentoriranju na delovnem mestu. Pomembno je, da ima zaključna naloga konkretno in uporabno vrednost za mentorja, podjetje in dijaka/študenta.

Ker je prenova programa prenesla kar nekaj sprememb v ciljih in vsebini programa (več poudarka smo namenili spodbudnemu učnemu okolju in poznavanju raznolikih učnih pristopov, pomenu spremljanja dijakovega/študentovega napredka, pomenu samoevalvacije in samorefleksije učnega procesa, pomenu poznavanja temeljnih zakonodajnih dokumentov) smo leta 2021 pripravili še Podporno gradivo za pedagoško-andragoško usposabljanje mentorjev, ki je v prvi vrsti namenjeno izvajalcem programa, pa tudi udeležencem usposabljanja. Gradivo je po vzoru programa za usposabljanje mentorjev sestavljeno iz treh vsebinskih sklopov. Vodilo za pripravo vsebin v podpornem gradivu je bilo, da odpremo in izpostavimo aktualna vprašanja, povezana s posameznimi vsebinskimi sklopi; da čimbolj jasno in strnjeno predstavimo teoretska izhodišča in da v prizadevanju povezovanja teorije in prakse predstavimo nekaj konkretnih anekdotskih zapisov iz neposredne prakse v podjetjih, ki lahko služijo kot izhodišče za diskusijo med izvajalci in udeleženci usposabljanj.

Gradivu smo dodali tudi posebno poglavje, ki se nanaša na specifiko učenja in poučevanja mladostnikov s posebnimi potrebami na delovnem mestu. Pogovori s praktiki so pokazali, da je to področje zanje zelo aktualno, hkrati pa ugotavljajo, da jim manjka védenja, znanj, ki bi jim pomagala k boljšemu razumevanju otrok s posebnimi potrebami in iskanju ter uresničevanju zanje ustreznih oblik izvedbe učenja na delovnem mestu.

Po treh letih od prenove Programa usposabljanja mentorjev dijakom na praktičnem usposabljanju z delom in študentom na praktičnem izobraževanju nas je zanimalo: kako so izvajalci in udeleženci sprejeli prenovljen program in podporno gradivo, ali so bili naši zastavljeni cilji glede programa uresničeni, kaj bi še potrebovali pri izvedbi usposabljanja in kako jih pri uresničevanju ciljev podpira nastalo Podporno gradivo za pedagoško-andragoško usposabljanje mentorjev.

Evalvacijo smo izvedli v štirih delih:

- Anketirali smo izvajalce prenovljenega programa in rezultate predstavili v prilogi 1: Delno poročilo o rezultatih anketiranja izvajalcev prenovljenega programa za pedagoško – andragoško usposabljanje mentorjev.
- Anketirali smo udeležence, ki so se usposabljali po prenovljenem programu. Rezultati so predstavljeni v prilogi 2: Delno poročilo o rezultatih anketiranja udeležencev pedagoško – andragoškega usposabljanja mentorjev.
- Pripravili smo analizo zaključnih nalog, ki jih pripravijo udeleženci ob zaključku usposabljanja. Rezultati so predstavljeni v prilogi 3: Delno poročilo o analizi zaključnih nalog.
- Izvedli smo dve fokusni skupini z izvajalci prenovljenega programa. Rezultati so predstavljeni v prilogi 4: Delno poročilo o rezultatih fokusnih skupin z izvajalci prenovljenega programa za pedagoško – andragoško usposabljanje mentorjev.

V sinteznem poročilu predstavljamo povzetke vseh ugotovitev in podajamo nekaj predlogov za nadaljnje delo in razvoj področja usposabljanja mentorjev.

1 Metodologija

1.1 Populacija in vzorec

Vprašalnik za izvajalce prenovljenega programa za pedagoško – andragoško usposabljanje mentorjev smo poslali vsem 145 izvajalcem, ki so bili predvideni za izvajanje prenovljenega programa za pedagoško-andragoško usposabljanje mentorjev. Na vprašalnik je odgovorilo 106 izvajalcev oziroma 65,1 %, torej slabi dve tretjini vseh izvajalcev ([Razpredelnica 1](#)).

Razpredelnica 1: Institucija, s katere prihajajo izvajalci

Institucija	f	f (%)
Šola	84	79,2
Zbornica	9	8,5
Delodajalci, mentorji	13	12,2
Skupaj	106	100,0

Vprašalnik za udeležence pedagoško – andragoškega usposabljanja smo poslali 1021 udeležencem, ki so prejeli potrdila o udeležbi na usposabljanju po prenovljenem programu. Usposabljanja so bila izvedena v letu 2022 in 2023. Na vprašalnik je odgovorilo 306 udeležencev programa, to je približno ena četrtnina vseh udeležencev.

Največ udeležencev usposabljanja je bilo iz velikih podjetij/družb (45,6 %) ali iz srednje velikih podjetij/družb (34,1 %). Ti skupaj predstavljajo skoraj 80 % vseh udeležencev usposabljanja. Preostali so iz majhnih podjetij (11,8 %) in iz mikro podjetij (8,5 %) ([Razpredelnica 2](#)).

Razpredelnica 2: Velikost podjetja, s katerega prihajajo udeleženci

Velikost podjetja	f	f (%)
Mikro podjetje/družba (do 10 zaposlenih)	26	8,5
Majhno podjetje/družba (do 50 zaposlenih)	36	11,8
Srednje veliko podjetje/družba (do 250 zaposlenih)	104	34,1
Veliko podjetje/družba (več kot 250 zaposlenih)	139	45,6
Skupaj	305	100,0

Zaključne naloge smo pridobili s strani dveh konzorcijev, ki sta izvajala usposabljanje za mentorje po prenovljenem programu, to sta Biotehniški izobraževalni

center Ljubljana in Šolski center Kranj. Vsak partner nam je poslal 12 naključno izbranih zaključnih nalog. Z naključnim izborom smo želeli zajeti raznolikost in heterogenost nalog, različnost izobraževalnih programov in ravni poklicnega in strokovnega izobraževanja, za katere so udeleženci pripravljali izvedbene načrte praktičnega usposabljanja. Prejeli smo 24 zaključnih nalog. Zaključne naloge so se nanašale na 12 različnih izobraževalnih programov. 12 zaključnih nalog se je nanašalo na srednje poklicno ali srednje strokovno izobraževanje, 8 na višje strokovno izobraževanje, 3 zaključne naloge pa so se nanašale na univerzitetno izobraževanje, pri eni izmed nalog pa izobraževalni program ni bil razviden.

Pri naboru udeležencev za **fokusni skupini** sta nam pomagala vodja konzorcijev, ki sta izvajala usposabljanje za mentorje po prenovljenem programu. Vsak predstavnik konzorcija je na fokusno skupino povabil po 6 izvajalcev pedagoško-andragoškega usposabljanja mentorjev. Kriteriji za povabilo k sodelovanju so bili: geografska razpršenost, razpršenost strokovnih področij, prisotnost predstavnikov delodajalcev. Izvedli smo dve fokusni skupini s skupaj 12 izvajalci iz institucij: ŠC Ptuj, ŠC Postojna, ŠC Kranj, ŠC Škofja Loka, LTH Castings, Srednja gozdarska, lesarska in zdravstvena šole Postojna, ŠC Slovenj Gradec, BIC Ljubljana, Srednja šola Izola, Srednja šola za gostinstvo in turizem Celje.

1.2 Zbiranje podatkov in instrument

Za izvajalce smo pripravili anketni vprašalnik, ki je vseboval 25 vprašanj, od tega 14 enostavnih vprašanj – 7 vprašanj zaprtega tipa z možnostjo izbire enega odgovora, 3 zaprta vprašanja z možnostjo izbire več odgovorov in štiri vprašanja odprtega tipa. Vprašalnik je vseboval 11 sklopov postavk, na katera so anketiranci odgovarjali s pomočjo večstopenjskih ocenjevalnih lestvic, med njimi so bili trije sklopi postavk kombinirane tabele, kjer so anketiranci pri vsaki od postavk svoj odgovor še pojasnili. Vprašalnik smo postavili v spletno okolje 1KA in ga meseca januarja 2023 posredovali izvajalcem. Vprašalnik je bil aktiven 3 tedne.

Za udeležence (mentorje) smo pripravili anketni vprašalnik, ki je vseboval 21 vprašanj, od tega 15 enostavnih vprašanj - šest vprašanj zaprtega tipa z možnostjo izbire enega odgovora, eno zaprto vprašanje z možnostjo izbire več odgovorov in osem vprašanj odprtega tipa. Vprašalnik je vseboval šest sklopov postavk, na katera so

anketiranci odgovarjali s pomočjo večstopenjskih ocenjevalnih lestvic, med njimi je bil en sklop postavk kombinirana tabela, kjer so anketiranci pri vsaki od postavk svoj odgovor še pojasnili. Vprašalnik smo postavili v spletno okolje 1KA in ga meseca junija 2023 posredovali izvajalcem. Vprašalnik je bil aktiven 3 tedne.

Za analizo zaključnih nalog smo opredelili 4 vsebinske kriterije. Zaključne naloge smo ovrednotili glede na vprašanja: ali je (1) udeleženec uporabil znanje, ki ga je pridobil na usposabljanju, ali (2) so v zaključni nalogi zajeti vsi elementi, ki naj bi jih vključeval izvedbeni načrt praktičnega usposabljanja v podjetju, ali (3) zaključna naloga vključuje kriterije uspešnosti (glede na cilje izobraževalnega programa in cilje PUD/PRI in (4) ali je v zaključni nalogi razvidna (samo)evalvacija udeleženca izobraževanja. Analiza zaključnih nalog je potekala septembra in oktobra 2024.

Za izvedbo fokusnih skupin smo opredelili štiri temeljna vprašanja, ki so se nanašala na namen in vsebino zaključne naloge: se pravi (1) kakšen je namen zaključne naloge, (2) jasnost navodil za pripravo zaključne naloge, (3) ali in kako je potrebno dopolniti navodila za pripravo zaključne naloge, (4) katere vsebine bi morala vsebovati zaključna naloga. Fokusni skupini sta, glede na vnaprej postavljena vprašanja, moderirala dva moderatorja (predstavnik CPI in soavtorica poročila). Vprašanja sta sproti dopolnjevala, da bi usmerjala pogovor in vodila sogovornike tudi k oblikovanju rešitev. Pogovor se je po soglasju udeležencev snemal, hkrati pa je nastajal tudi natančen zapis pogovora. Pogovora sta bila izvedena meseca oktobra in sta vsak posebej trajala dve uri.

1.3 Obdelava podatkov

Podatke, pridobljene z vprašalniki smo obdelali na nivoju deskriptivne statistike, in sicer smo izračunali absolutne in relativne frekvence posameznih odgovorov iz vprašalnika. Rezultati so v poročilih predstavljeni v tabelah s frekvenčno porazdelitvijo (strukturni odstotki) ter mestoma tudi v grafični obliki.

Odgovore anketirancev pri odprtih vprašanjih smo najprej pregledali in izločili iz nadaljnje obravnave tiste, ki niso odgovarjali na postavljeno vprašanje. Nadalje smo odgovore anketiranih uvrstili v kategorije. Pri vprašanjih, kjer je bilo odgovorov veliko, smo posamezne dele odgovorov kodirali.

Zaključne naloge smo kvalitativno analizirali po deskriptivni metodi - metodi analize vsebine. Pridobljene zaključne naloge smo pregledali, pri tem pa so bili za vsako izmed 24 enot analize za izhodišče postavljeni prehodno opredeljeni kriteriji. Po opravljenem pregledu smo oblikovali interpretacije, ki odgovarjajo na vprašanje, v kolikšni meri je pri nalogah prisotno doseganje kriterijev. Interpretacije smo mestoma dopolnili s pojasnili ali izseki iz zaključnih nalog, ki ilustrativno prikazujejo način, na katerega se doseganje kriterija kaže.

Transkript pogovorov na fokusnih skupinah predstavlja glavno raziskovalno gradivo, ki smo ga analizirali po principu kvalitativne analize: urejanje gradiva glede na temeljena raziskovalna vprašanja, priprava ugotovitev, oblikovanje zaključnih ugotovitev.

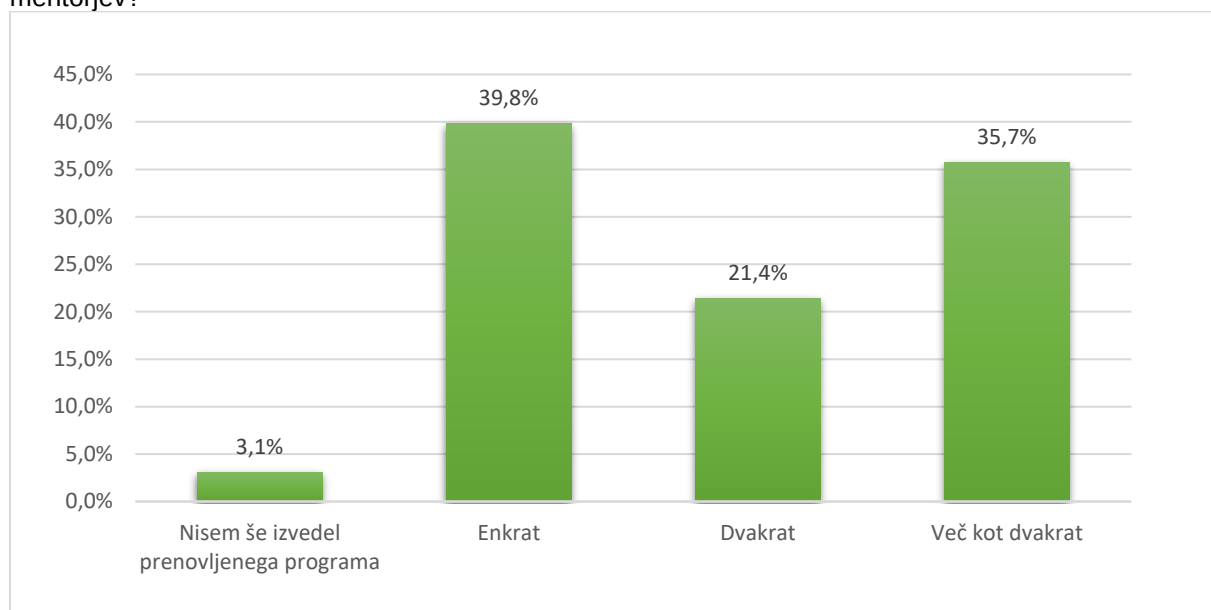
2 Ugotovitve

2.1 Področje 1: Prenovljeni programa za pedagoško-andragoško usposabljanje mentorjev

2.1.1 Poznavanje prenovljenega programa za pedagoško-andragoško usposabljanje mentorjev

Skoraj vsi izvajalci (100 ali 96,2 %) so poznali prenovljeni program, ga je pa dobra tretjina med njimi izvajala samo enkrat (**Diagram 1**). **Samo dobra tretjina anketiranih (35 ali 35,7 %) je izvedla prenovljeni program več kot dvakrat.**

Diagram 1: Kolikokrat ste že izvedli prenovljeni program pedagoško-andragoškega usposabljanja mentorjev?



Omenjen rezultat je povezan z dejstvom, da je v izvajanje usposabljanja za mentorje vključenih zelo veliko število izvajalcev in so njihove izvedbe nekontinuirane. **Smiselno bi bilo razmišljati o drugačnem izboru izvajalcev, to pomeni, da bi pri izvedbi usposabljanja sodelovalo manj izvajalcev iz raznolikih področij in institucij, ki bi bolj kontinuirano izvajali program.** Prav tako bi bilo smiselno za izvajalce organizirati več enotnih usposabljanj, s katerimi bi poenotili glavne vsebinske poudarke znotraj vsebine programa.

Razpredelnica 3: Institucija, s katere prihajajo izvajalci

Institucija	f	f (%)
Šola	84	79,2
Zbornica	9	8,5
Delodajalci, mentorji	13	12,2
Skupaj	106	100,0

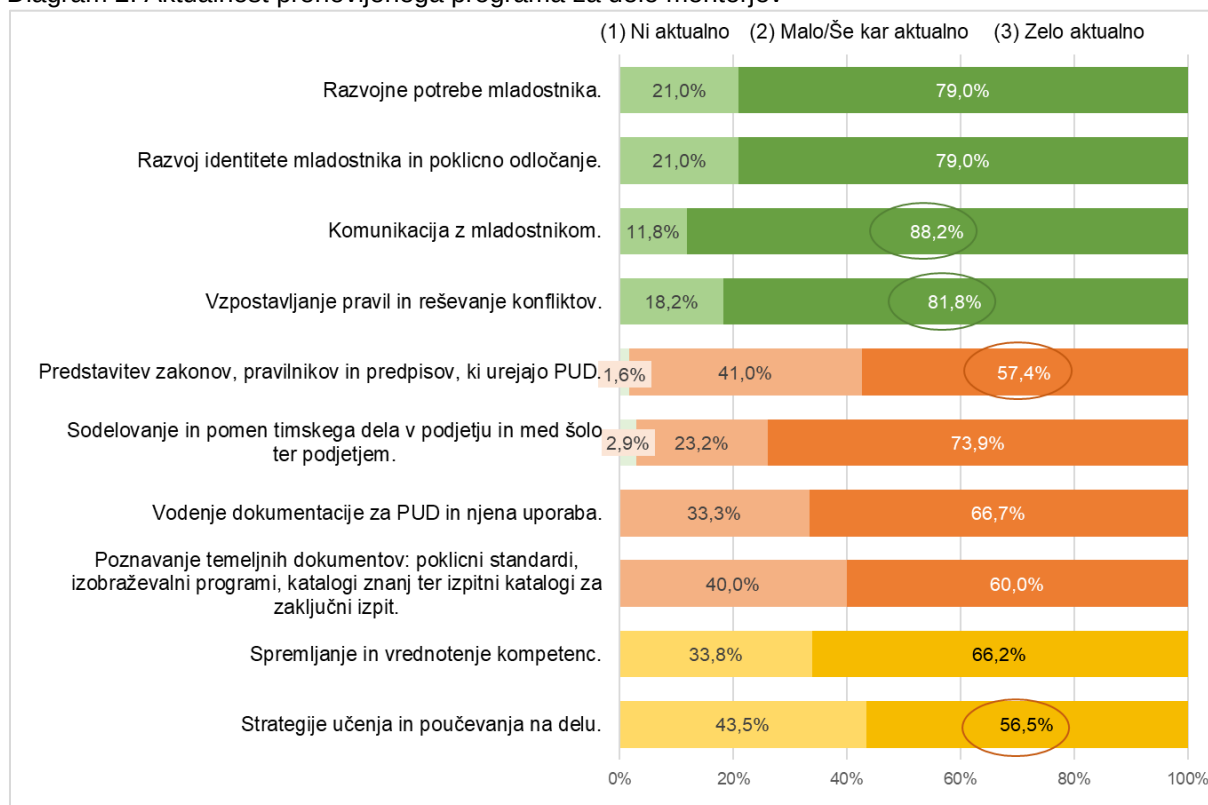
Dobri dve tretjini izvajalcev prihaja iz šol (Razpredelnica 3). Glede na to, da si v okviru modernizacije poklicnega in strokovnega izobraževanja prizadevamo za partnersko sodelovanje med delodajalci in šolami, **bi bilo smiselno, da bi v samem razpisu in pri izbiri kandidatov razmišljali, da bi se v večji meri kot izvajalci vključili tudi predstavniki delodajalcev.** Njihova znanja in izkušnje so še posebej pomembna za vsebinski sklop 2 in 3 in pri izdelavi zaključne naloge. **V prihodnosti bi lahko sledili latvijskemu tandemskemu modelu usposabljanja mentorjev, kjer del**

usposabljanja skupaj izvajajo predstavniki delodajalcev in predstavniki šole. Na ta način tudi bolj konkretno prepoznava in usklajuje potrebe drug drugega.

2.1.2 Ocena uporabnosti in aktualnosti vsebin prenovljenega programa – primerjalno med izvajalci in udeleženci

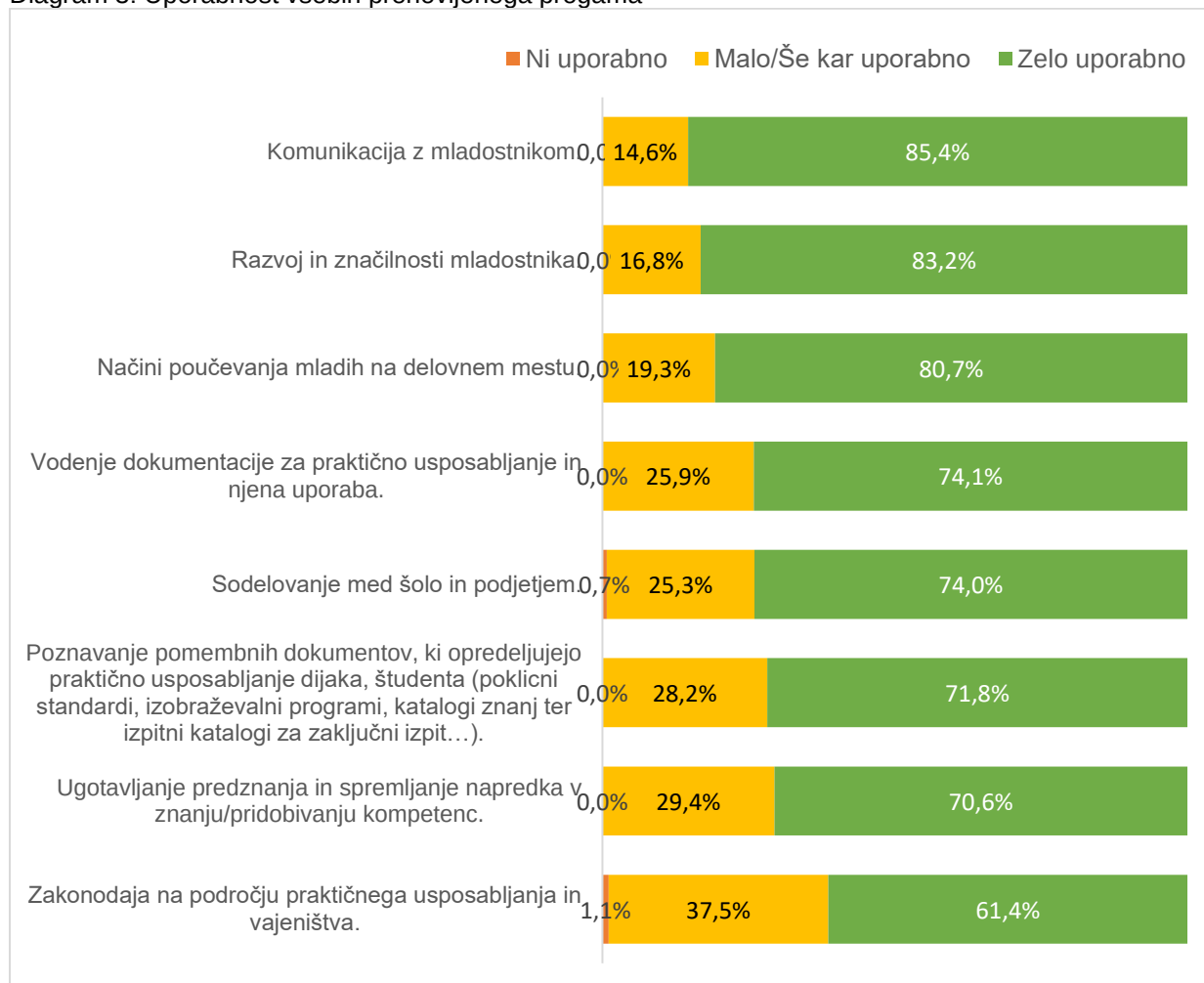
Rezultati kažejo, da praktično noben vsebinski sklop s strani izvajalcev ni prepoznan kot ne-aktualen (Diagram 2). Presenetljivo je, da izvajalci nižje ocenjujejo pomembnost 2. in 3. vsebinskega sklopa (Kako podpreti mentorja pri izvedbi usposabljanja? in Kako podpreti dijaka pri učenju na delovnem mestu?), ki pokrivata vsebine, ki se po naši presoji nanašajo na izvedbeno raven organiziranja, spremljanja in izvajanja usposabljanja na delovnem mestu. Poznavanje izobraževalnih programov in z njim povezanih katalogov znanj naj bi bili namreč izhodišče za načrtovanje in izvajanje PUD, dokumentacija pa sredstvo za sodelovanje in komunikacijo med šolo in delodajalci. Prav tako lahko poznavanje različnih strategij učenja in poučevanja na delu mentorju predstavlja pomembno izhodišče pri načrtovanju uresničevanju zastavljenih operativnih ciljev in izvedbi PUD/PRI.

Diagram 2: Aktualnost prenovljenega programa za delo mentorjev



Podobno kot izvajalci usposabljanja, ki so vsebine znotraj programa prepoznali kot aktualne, tudi udeleženci vsebine programa ocenjujejo kot uporabne, pri čemer kot najbolj uporaben (85%) ocenjujejo prvi vsebinski sklop – Komuniciranje in sodelovanja dijaka/študenta in mentorja.

Diagram 3: Uporabnost vsebin prenovljenega programa



Presenetljivo je, da so mentorji kot tretje najuporabnejše področje ocenili načine poučevanja na delovnem mestu (Diagram 3), dobrih 80 % jih meni, da je to zelo uporabno, med tem ko je le 56,5 % izvajalcev ta vsebinski sklop ocenilo kot zelo aktualen (37,7 % pa še kar ali malo aktualen). Iz tega sklepamo, da se mentorji zavedajo pomena poznavanja različnih didaktičnih pristopov in vidijo uporabno vrednost. Kot piše Makovec Radovan (2021), lahko učenje na delu ponudi zelo dobre izkušnje, ki imajo velik učni potencial; potrebno je imeti znanja o raznolikih učnih pristopih, procesih spremljave, evalvacije, refleksije, zato, da se ga ustrezno načrtuje

in izvaja. Zakaj manjšo vrednost oziroma aktualnost temu sklopu pripisujejo izvajalci, je težko sklepati. Morebiti je eden izmed odgovorov tudi ta, da so zanje didaktični pristopi bolj vezani na šolski prostor in niso toliko pozorni na specifično učenje v podjetjih, ki od mentorja zahteva organizacijo in posredovanja učnih nalog na način, da izpolnjujejo tako delovne oz. proizvodne kot izbrane učne cilje. Drugi razlog pa je tudi, da so izvajalcem morebiti različni načini učenja bolj »samoumevni« in jim zato ne namenijo tolikšne aktualnosti, medtem ko se mentorji mnogokrat šele na usposabljanju seznani s pomenom raznolikih didaktičnih oblik in pedagoških pristopov.

Najbolj skrbijo nizke ocene in odstopanja med ocenami izvajalcev usposabljanja in udeležencev (mentorjev) na področjih vodenje in raba dokumentacije za praktično usposabljanje (74,1 % mentorjev meni, da je to zelo uporabno; 66,7 % izvajalcev usposabljanja meni, da je to aktualno za delo mentorja, [Razpredelnica 4](#)) ter poznavanje dokumentov, ki opredeljujejo praktično usposabljanje dijaka, študenta (poklicni standardi, izobraževalni programi, katalogi znanj ter izpitni katalogi za zaključni izpit...) (71,8 % mentorjev meni, da je to zelo uporabno; 60 % izvajalcev usposabljanja meni, da je to aktualno za delo mentorja). Mentorji nekoliko višje ocenjujejo uporabnost obeh vsebinskih sklopov kot izvajalci aktualnost teh sklopov za delo mentorja.

Najmanj udeležencev (dobrih 61 %) je kot zelo uporabno ocenilo zakonodajo na področju praktičnega usposabljanja in vajeništva. Dobrih 57 % izvajalcev je to področje ocenilo kot zelo aktualno za mentorje. Poznavanje zakonodaje, zlasti pa poznavanje izobraževalnega programa z vsemi elementi (npr. katalogi znanj za strokovne module, katalog za praktično usposabljanje, izpitni katalog za zaključni izpit) in dokumentacije za načrtovanje in izvedbo PUD/PRI so ključni za izvajanje praktičnega usposabljanja v podjetjih, zato je potreben ponovni premislek, kako to zavedanje vzpodbuditi najprej pri izvajalcih usposabljanja in posledično pri mentorjih.

Razpredelnica 4: Primerjava ocen uporabnosti in aktualnosti med mentorji in izvajalci

Vsebine sklopov usposabljanja	Mentorji (n)	% mentorjev, ki menijo ZELO UPORABNO	Izvajalci (n)	% izvajalcev, ki menijo ZELO AKTUALNO	Razlika (%)
SKLOP 1: Komunikacija z mladostnikom.	282	85,4	68	88,2	- 2,8
SKLOP 1: Razvoj in značilnosti mladostnika.	283	83,2	62	79,0	4,2
SKLOP 2: Vodenje dokumentacije za praktično usposabljanje in njena uporaba.	281	74,1	60	66,7	7,4
SKLOP 2: Poznavanje pomembnih dokumentov, ki opredeljujejo praktično usposabljanje dijaka, študenta (poklicni standardi, izobraževalni programi, katalogi znanj ter izpitni katalogi za zaključni izpit...).	281	71,8	65	60,0	11,8
SKLOP 2: Zakonodaja na področju praktičnega usposabljanja in vajeništva.	282	61,4	61	57,4	4,0
SKLOP 3: Načini (strategije) poučevanja mladih na delovnem mestu.	281	80,7	69	56,5	24,2

Izpostaviti velja še 2 komentarja izvajalcev:

- »Cilji niso naravnani v smiselno uporabo zakonov, katalogov, orodij ocenjevanja ...«.
- »Za mentorje v podjetju sklop zakonodaje, dokumentacije v povezavi šolstvo-gospodarstvo dokaj nepomembno oz. temu namenjeno preveč ur, saj načeloma to področje pozna v podjetju kadrovska služba ne pa mentorji strokovnega področja v podjetju. Mentorje je potrebno opolnomočiti glede komunikacije, vodenja, spremljanja, medgeneracijske razlike, metode povezovanja, orodja za podajanje konstruktivnih povratnih informacij...predvsem mehkih veščin mentorjev«.

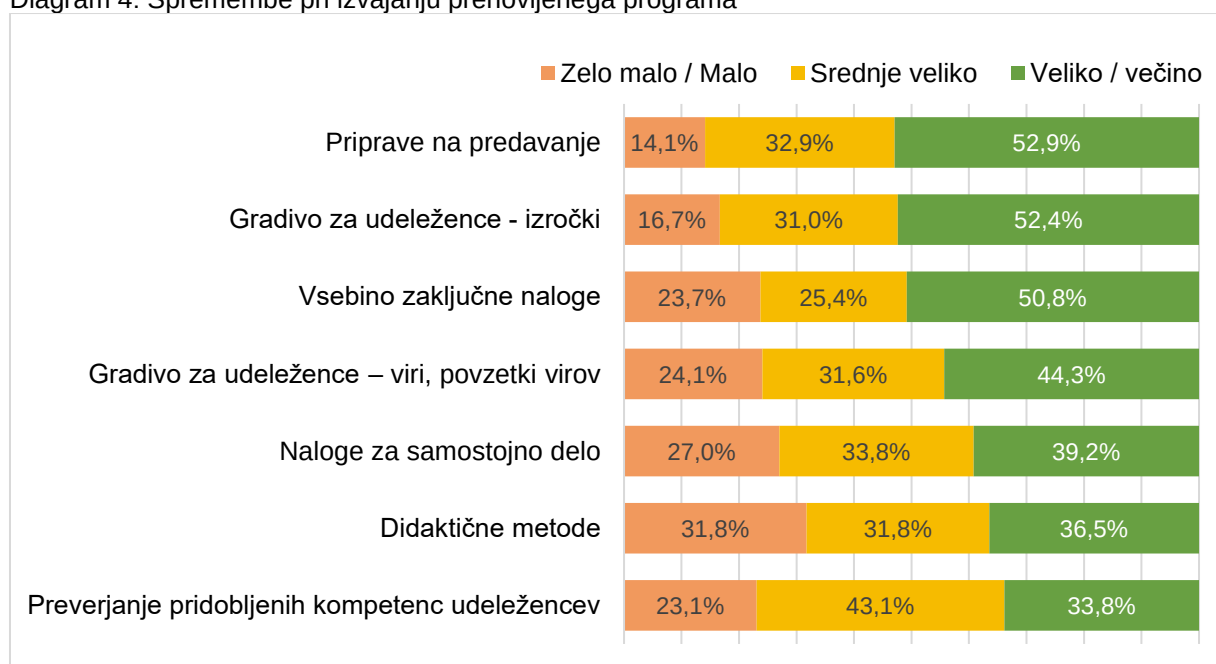
Zastavlja se vprašanje, ali je opredelitev pomena posameznih ciljev in vsebin prenovljenega programa vezana tudi na to, kakšne izkušnje in znanja ter preference imajo sami izvajalci glede na to, od kod prihajajo in kakšne so njihove delovne izkušnje? Iz rezultatov lahko ugotovimo, **bi bilo smiselno za izvajalce organizirati več enotnih usposabljanj, s katerimi bi poenotili razumevanje ciljev prenovljenega programa in vsebinske poudarke posameznih sklopov.** Razmisliti bo potrebno tudi o nadgradnji podpornega gradiva, kjer je potrebno dodatno ali

drugače izpostaviti, zakaj je pomembno poznavanje zakonodaje, izobraževalnih programov in dokumentacije v povezavi z načrtovanjem in izvedbo PUD/PRI.

2.1.3 Spremembe, ki so jih izvajalci naredili pri izvajanju prenovljenega programa

Kljub temu, da prenovljeni program prinaša večje vsebinske in strukturne spremembe (npr. drugačna opredelitev ciljev in kompetenc, ki naj bi jih udeleženci dosegli, bolj definirana vsebina in struktura zaključne naloge), samo dobra polovica anketiranih pravi, da so veliko ali v večini spremenili priprave na predavanje in gradivo za udeležence ter vsebino zaključne naloge (Diagram 4). Slaba četrtina izvajalcev je malo ali zelo malo spremenilo vsebino zaključne naloge. Najmanj sprememb pri izvajanju prenovljenega programa so izvajalci naredili pri nalogah za samostojno delo, pri didaktičnih metodah in pri preverjanju pridobljenih kompetenc.

Diagram 4: Spremembe pri izvajanju prenovljenega programa

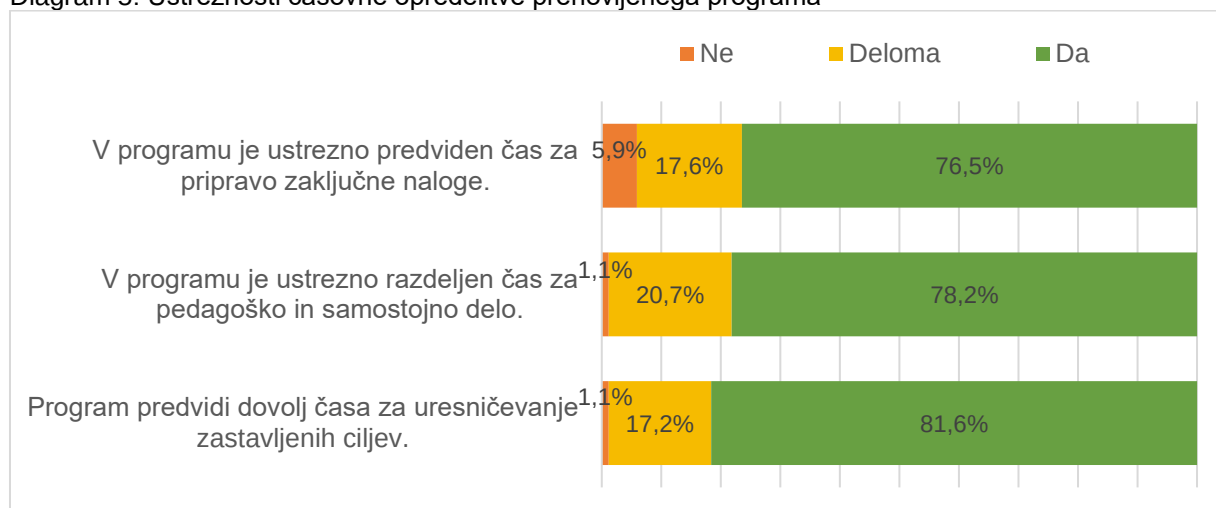


Glede na pridobljene podatke se ponovno kaže potreba po skupnem usposabljanju za izvajalce usposabljanja. Usposabljanje bi lahko bilo priložnost, da bi glede na vsebine in cilje prenovljenega programa razmišljali o možnostih za (še) drugačne oblike dela, dobili nabor potreb po dodatnih gradiv in drugih idej za spremljanje in podporo udeležencev usposabljanja.

2.1.4 Ustreznost časovne opredelitve prenovljenega programa

Večina (81,6 %) anketiranih izvajalcev meni, da je v prenovljenem programu predvidenega dovolj časa za uresničevanje zastavljenih ciljev, torej da je ustrezno razdeljen čas za pedagoško in samostojno delo in čas namenjen pripravi zaključne naloge (Diagram 5).

Diagram 5: Ustreznosti časovne opredelitve prenovljenega programa



Na fokusnih skupinah pa so skozi razgovor izvajalci izpostavili neustreznost razporeditve izvedbe usposabljanja. Po njihovem mnenju bi bilo bolj smiselno namesto samostojnega dela nameniti čas konzultacijam v manjših skupinah, v okviru katerih bi udeleženci lahko delili svoje izkušnje in dobili podporo pri izdelavi zaključne naloge.

Udeleženci usposabljanja v večini (92 %) menijo, da je je razporeditev časa med samostojnim delom in predavanji (pedagoško delo) ustrezno razporejen (Razpredelnica 5). 65 % udeležencev je za samostojno delo doma porabilo med 1 in 5 ur, 15 % udeležencev je za samostojni delo doma porabilo med 5 in 10 ur, samo skupno 13 % udeležencev je za samostojno delo doma porabilo več kot 11 ur.

Razpredelnica 5: Čas porabljen za samostojno delo doma

Čas porabljen za samostojno delo doma	f	f (%)
0 ur	14	6,0
1 – 5 ur	151	65,1
6 – 10 ur	36	15,5
11 – 17 ur	15	6,9
18 ur in več	16	6,5
Skupaj	232	100,0

Pri razporeditvi časa nas je posebej zanimalo, kakšne naloge opravljajo v okviru samostojnega dela in koliko časa namenjajo pripravi zaključne naloge. Največ, 145 ali 65 % udeležencev je v okviru samostojnega dela pripravilo zaključno nalogo, 11 ali 4,7 % jih ne navedlo še predstavitev naloge, 40 ali 17,2 % udeležencev pa je navedlo druge naloge – samostojno učenje, domače naloge, izpolnjevanje dokumentacije, delovnih nalogov, dnevnikov. 15 ali 6,5 % udeležencev je označilo kategorijo drugo, v katero so navedli naloge kot so računalniške in računske naloge, organizacija dela, priprava, delo na terenu, montaža in demontaža.

Pri vprašanju, koliko časa namenijo za pripravo zaključne naloge, je največ (72,3 %) anketiranih udeležencev usposabljanja odgovorilo, da so za pripravo naloge porabili 1 – 5 ur, 15,6 % udeležencev je za pripravo zaključne naloge porabilo med 6 in 10 ur, samo 5,8 % udeležencev je za pripravo zaključne naloge porabilo 18 ur in več ([Razpredelnica 6](#)).

Razpredelnica 6: Čas porabljen za pripravo zaključne naloge

Čas porabljen za pripravo zaključne naloge	f	f (%)
0 ur	5	2,2
1 – 5 ur	162	72,3
6 – 10 ur	35	15,6
11 – 17 ur	9	4,0
18 ur in več	13	5,8
Skupaj	224	100,0

Kaj ti odgovori dejansko pomenijo glede razporeditve časa, namenjenega samostojnemu delu? V programu je sprotnemu samostojnemu delu namenjenih 14 ur, 4 ure pa so namenjene samostojni pripravi zaključne naloge. Glede na to, da udeležencev samostojnemu delu ne namenjajo toliko časa, kot je predviden v programu, bi bilo smiselno razmišljati, da bi ure za samostojno delo opredelili kot skupinske konzultacije z namenom podpore pri izdelavi zaključne naloge in delitve izkušenj, dilem, odprtih vprašanj. O tem smo govorili tudi na fokusnih skupinah in od izvajalcev dobili povratne informacije, da udeleženci potrebujejo več časa za skupinske diskusije, za skupno reševanje problemov, s katerimi se srečujejo v praksi.

Če še bolj podrobno pogledamo odgovore, ki se nanašajo na izdelavo zaključne naloge v povezavi s predvidenim časom ([Razpredelnica 7](#)), ugotovimo, da je skoraj polovica (47 %) vprašanih udeležencev navedlo, da popolnoma drži, da so jim dali predavatelji na začetku usposabljanja strukturo za pripravo zaključne naloge in

predstavili in navodila, kje lahko najdejo ustrezne dokumente izobraževalnega oz. študijskega programa (izpitni katalog, katalog praktičnega usposabljanja ali katalog praktičnega izobraževanja). V kolikor združimo odgovore popolnoma drži in drži, se s tem strinja 99,1 %. V kolikor združimo odgovore popolnoma drži in drži, se 99,1 % anketiranih udeležencev strinja tudi s trditvijo, da so jim med usposabljanjem predavatelji dajali navodila, usmeritve, kako naj pripravijo zaključno nalogo. Zelo visok delež udeležencev (96,2 %) navaja tudi, da drži (52,6 %) oziroma popolnoma drži (43,6 %), da so predavatelji ocenili zaključno nalogo in jim dali povratno informacijo o pripravljeni zaključni nalogi.

Razpredelnica 7: Podpora pri pripravi zaključne naloge

Podpora pri pripravi zaključne naloge	n	f (%)		
		Sploh ne drži / Ne drži	Drži	Popolnoma drži
Predavatelji so nam dali na začetku usposabljanja strukturo za pripravo zaključne naloge in predstavili, kje lahko najdemo ustrezne dokumente izobraževalnega oz. študijskega programa (izpitni katalog, katalog praktičnega usposabljanja ali katalog praktičnega izobraževanja).	233	0,9	51,9	47,2
Med usposabljanjem so nam predavatelji dajali navodila, usmeritve, kako naj pripravimo zaključno nalogo.	234	0,9	53,4	45,7
Predavatelji so ocenili zaključno nalogo in nam dali povratno informacijo o pripravljeni zaključni nalogi.	234	3,8	52,6	43,6
Predavatelji so nam predstavili kriterije za oceno zaključne naloge.	234	3,0	59,8	37,2
Predavatelji so nam pomagali izbrati temo zaključne naloge.	234	11,5	61,1	27,4

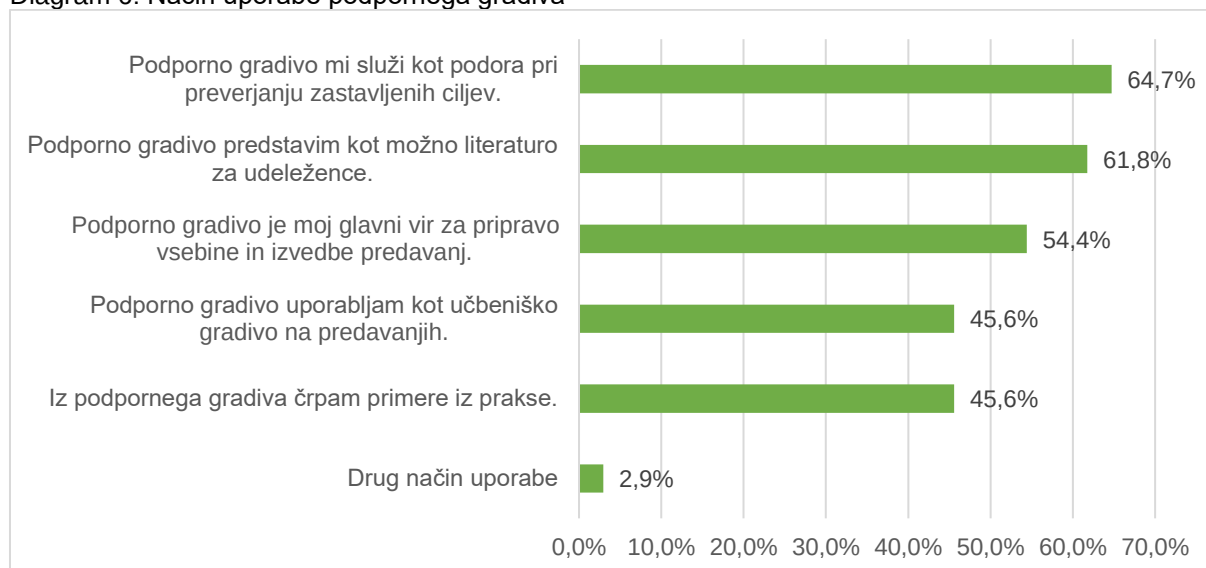
2.2 Področje 2: Podporno gradivo za pedagoško-andragoško usposabljanje mentorjev

2.2.1 Poznavanje in ustreznost podpornega gradiva

Več kot dve tretjini izvajalcev podporno gradivo pozna in ga tudi uporablja. To je sicer visok odstotek, pa vendar, glede na to, da je gradivo za usposabljanje mentorjev

nastalo že leta 2021, delež tistih, ki ga poznajo le deloma ali sploh ne, ni zanemarljiv. Prav tako je samo dobra polovica tistih, ki gradivo uporablja kot glavni vir za pripravo vsebine (Diagram 6). Nekaj več je tistih, ki preko gradiva preverjajo uresničevanje ciljev programa (65 %) in ki gradivo ponudijo kot možno literaturo za udeležence (62 %).

Diagram 6: Način uporabe podpornega gradiva



Zastavlja se vprašanje, ali je bilo podporno gradivo dovolj podrobno predstavljeno izvajalcem? Predstavniki CPI smo izvajalcem in vodjem konzorcijev, ki izvajajo usposabljanje mentorjev, predstavili prenovljeni program in podporno gradivo, vendar je bilo srečanje bolj namenjeno predstavitvi splošnih informacij o prenovljenem programu in sami strukturi gradiva in spremembah, ki jih prinaša.

Na zgornji premislek je vezana tudi ocena uporabnosti in razumljivosti vsebin v podpornem gradivu. V vprašalniku je sicer dobrih 50 % anketiranih ocenilo kot uporabne vse tri vsebinske sklope, najvišje pa je ocenjena priloga k gradivu: Poučevanje in učenje mladostnikov s posebnimi potrebami, ki jo je kot zelo uporabno ocenilo 53 % anketiranih. Kot najbolj uporabni (54 %) in razumljivi (62 %) didaktični elementi v gradivu pa so bili ocenjeni primeri iz prakse oz. anekdotski zapisi.

Organizirana usposabljanja za izvajalce programov bi morebiti lahko prispevala k večji osmislitvi, uporabnosti in razumljivosti vsebine in didaktičnih elementov podpornega gradiva, vsekakor pa se zavedamo, da je za doseganje izpostavljenih elementov razumljivosti in uporabnosti pomembno sodelovanje med pisci gradiva in

uporabniki gradiva, saj lahko le na ta način skupaj odkrivamo vrzeli, ki so v gradivu prepoznane in jih dopolnjujemo.

Nekaj konkretnih komentarjev o didaktičnih elementih so nam izvajalci v anketi že podali:

- Premišljevanje o osebnih izkušnjah: »Gradivo bi lahko bilo bolj praktično podkrepljeno z več primeri iz delovnega okolja«. *»Uporabno za usposabljanje mentorjev PUD«.*
- Primeri iz prakse – anekdotski zapisi: *»Pomaga pri razumevanju pojmov«.*
- Slikovno gradivo – stripi: *»Dobro je, da razbije tekst, a kekega drugega pomena ne vidim«.* *»Neizrazite, nejasne podobe«.* *»Nivo za mentorje?«* *»Uvaja dinamiko«.*
- Vprašanja za preverjanje: *»Omogočajo možnost samoocene«.* *»Slušateljem povzetki in vprašanja veliko pomenijo«.* *»Vprašanja vodilo k razmišljanju, je pa težje sestaviti nabor vprašanj, ki bi pokrila zelo različne primere iz prakse«.*
- Priloga za poučevanje in učenje mladostnikov s posebnimi potrebami: *»Izpostavljeno je bistvo za vsako vrsto posebnosti in po potrebi bodo slušatelji znali poiskati, ko in kaj bodo potrebovali«.* *»Žal inkluzija PP ni tako enostavna. Velikokrat je tudi nemogoča, če delodajalec maksimira profit, ni pa družbeno aktiven«.* *»Znanje o OPP je obvezno«.*

Slabe tri četrtine anketiranih izvajalcev pozna Podporno gradivo za pedagoško-andragoško usposabljanje mentorjev, pri tem jih je večina (93 %) odgovorila, da drži ali popolnoma drži, da so predavatelji iz priročnika črpali primere iz prakse – anekdotske zapise, da so predavatelji gradivo uporabljali kot podlago za predavanja in da so jim predavatelji gradivo predstavili kot literaturo za pripravo zaključne naloge.

Na vprašanje, koliko uporabljajo podporno gradivo kot učni pripomoček (**Razpredelnica 8**), so odgovorili, da so gradivo pogosto ali zelo pogosto uporabljali pri pripravi zaključne naloge (28 %), pogosto ali zelo pogosto pri načrtovanju in izvajanju PUD/PRI (24 %), najmanj (16 %) pa za namene reševanja konfliktnih situacij. Pri tem pa so kot zelo uporabne elemente podpornega gradiva ocenili anekdotske zapise (53 %).

Razpredelnica 8: Uporaba gradiva kot učnega pripomočka

Gradivo uporabljam/ sem uporabljal kot učni pripomoček:	n	f (%)		
		Nikoli	Redko/ Včasih	Pogosto / Zelo pogosto
Pri pripravi zaključne naloge	194	19,1%	52,6%	28,4%
Pri načrtovanju PUD	189	22,8%	52,4%	24,9%
Pri izvajanju PUD	193	23,3%	53,4%	23,3%
Pri reševanju konfliktnih situacij	187	27,8%	55,6%	16,6%

Podporno gradivo je sicer namenjeno tako izvajalcem kot udeležencem, vendar bi bilo potrebno, glede na anketne odgovore in tudi ugotovitve s fokusnih skupin, pripraviti posebno gradivo za udeležence, v katerem bi bila bolj strnjeno predstavljena ključna vsebinska izhodišča in podprta s primeri iz prakse. Posebno poglavje pa bi bilo potrebno nameniti razlagi elementov za pripravo zaključne naloge.

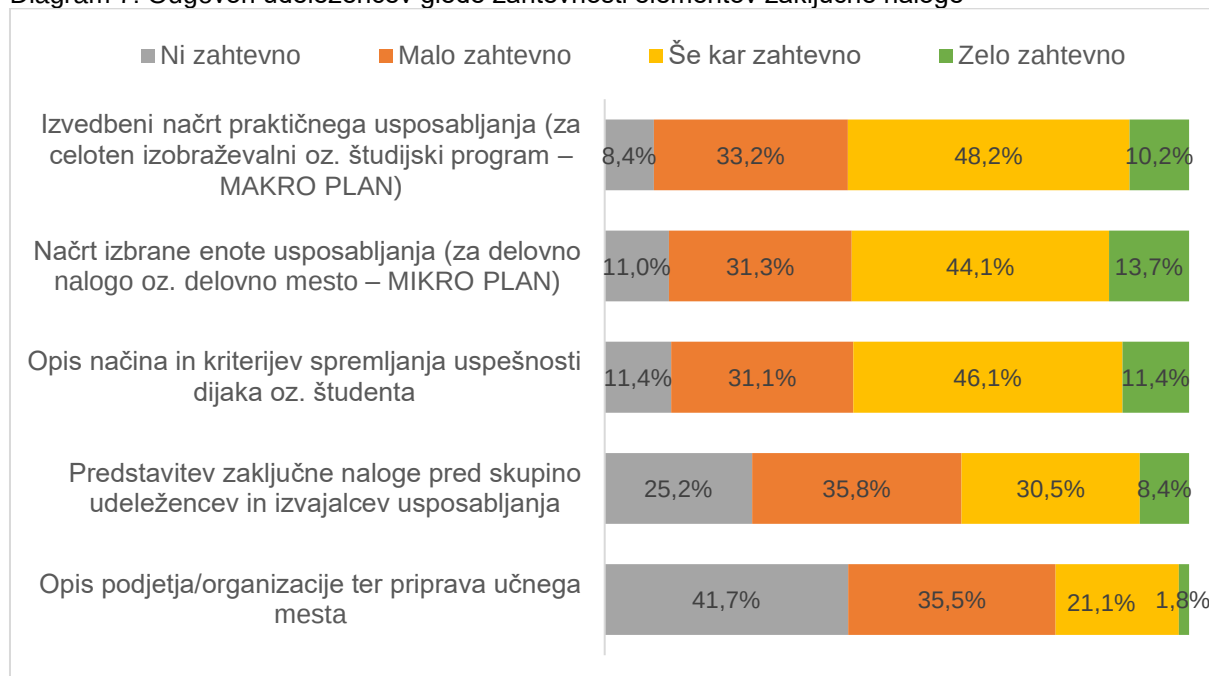
2.3 Področje 3: Zaključna naloga v okviru pedagoško-andragoškega usposabljanja mentorjev

V anketnih vprašalnikih smo udeležencem in izvajalcem zastavili nekaj vprašanj glede priprave zaključne naloge. Rezultati so pokazali, da v okviru predvidenih ur za samostojno delo, večina udeležencev le-te porabi za pripravo zaključne naloge. Pri tem je tri četrtine udeležencev navedlo, da za pripravo zaključne naloge porabi od ene do 5 ur. Dobrih 15 % udeležencev je za pripravo zaključne naloge porabilo med šest in deset ur. Samo slabih 6 % udeležencev je za pripravo zaključne naloge porabilo 18 ur in več. To pomeni, da je število samostojnih ur v programu, predvidenih za zaključno nalogo, dobro opredeljeno, bi pa bilo smiselno razmisliti, ali bi kako drugače prerazporedili ostale ure opredeljene za samostojno delo. Kot smo že pisali v Prilogi 4 (Poročilo o rezultatih fokusnih skupin), izvajalci ugotavljajo, da udeleženci programa potrebujejo več skupnih diskusij in priložnosti za skupno premišljevanje in osmišljanje procese, ki jih bodo vključili v celovito načrtovanje usposabljanja študentov/dijakov v delovnem okolju.

Glede zahtevnosti, ki jo udeleženci navajajo za posamezne elemente zaključne naloge (**Diagram 7**), med najbolj zahtevne elemente navedejo Izvedbeni načrt praktičnega usposabljanja – makro plan (dobrih 58 % udeležencev ga ocenjuje kot zahtevnega ali zelo zahtevnega), sledita načrt izbrane enote usposabljanja – mikro

plan in opis načina in kriterijev spremljanja uspešnosti dijaka oz. študenta (kot zahtevnega ali zelo zahtevnega ju ocenjuje dobrih 57 % udeležencev).

Diagram 7: Odgovori udeležencev glede zahtevnosti elementov zaključne naloge

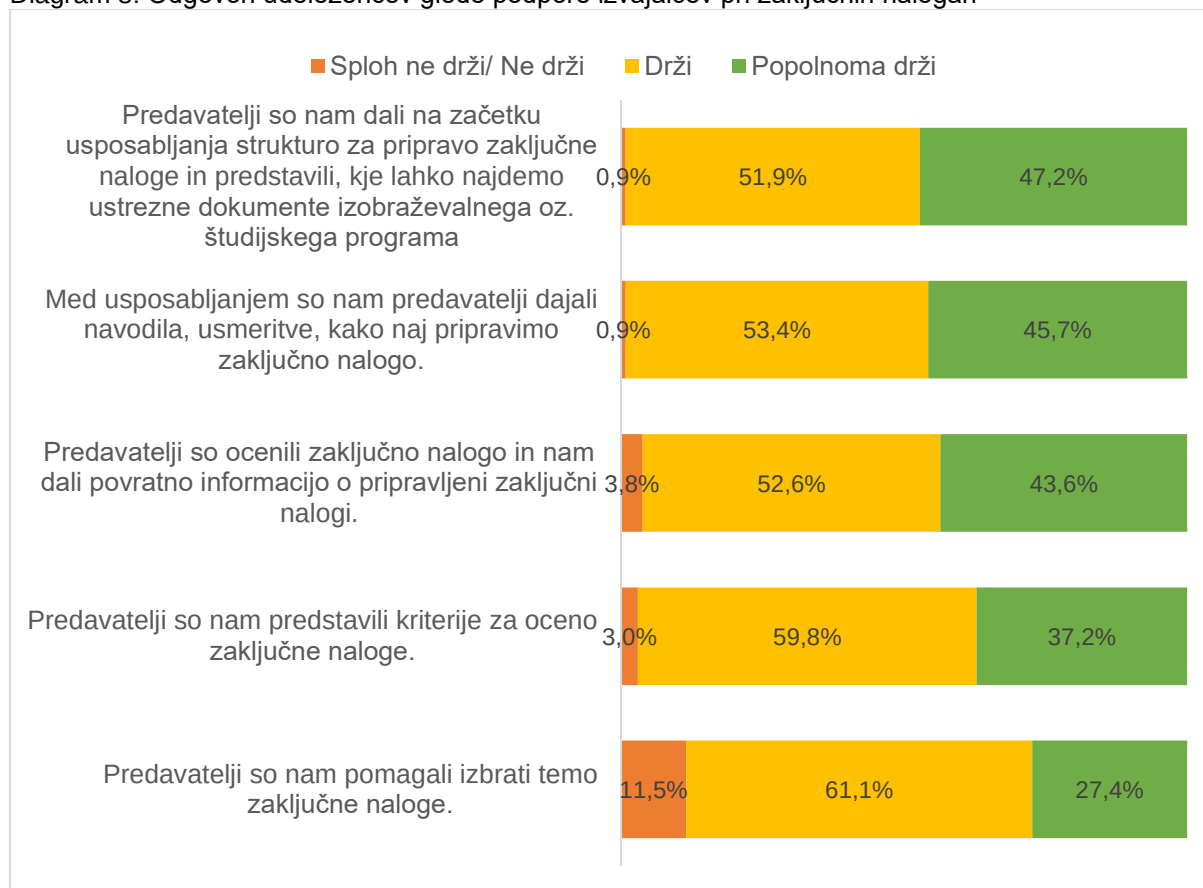


Na vprašanje, česa je v zaključni nalogi preveč in kaj bi še bilo smiselno vključiti v pripravo naloge, je največ udeležencev usposabljanja odgovorilo, da bi potrebovali bolj jasna navodila, kaj naj posamezni elementi zaključne naloge vključujejo.

Podobno so ugotavljali tudi izvajalci, ki so sodelovali na fokusnih skupinah. Ko smo razmišljali o opredelitvah in vsebini zaključne naloge, se je izkazalo, da glede elementov mikroplana in makroplana nimajo enotnega razumevanja, kaj naj vključujeta (glej Prilogo 4). Prav tako se je pri analizi zaključnih nalog pokazalo, da vse pregledane naloge sicer imajo razdelan makro in mikro plan, da pa tabelarični prikaz po korakih pogosto ne vključuje celovitega razmisleka, kako načrtovati usposabljanje v podjetju glede na stopnjo in zahtevnost izobraževalnega programa in čas usposabljanja. Pri mikro planu je v manjši meri razviden premislek o procesih spremljave izpostavljenenaloge in kriterijih ocenjevanja kakovosti. Če povežemo odgovore udeležencev z ugotovitvami iz analize nalog in rezultati fokusne skupine, lahko sklepamo, da je potrebno že tekom usposabljanja nameniti večjo pozornost omenjenim vsebinam in bolj jasno opredeliti pomen posameznih elementov zaključne naloge.

Na vprašanje podpore pri zaključni nalogi (Diagram 8) so skoraj vsi (99,1 %) udeleženci odgovorili, da drži ali popolnoma drži, da od izvajalcev prejmejo navodila in usmeritve za pripravo naloge, podobno pa tudi tri četrtine izvajalcev (74,4 %) odgovarja, da je njihova vloga pri pripravi zaključne naloge, da udeležencem podajo navodila, kako naj pripravijo zaključno nalogo. Nižje pa izvajalci ocenjujejo svojo vlogo pri mentoriranju nalog in izbiranju teme za zaključno nalogo (nekaj več kot 60 % jih je odgovorilo z drži ali zelo drži), medtem ko udeleženci nekoliko višje ocenjujejo prisotnost podpore izvajalcev pri usmerjanju izdelave zaključne naloge, pri podajanju povratne informacije in pri izbiri teme.

Diagram 8: Odgovori udeležencev glede podpore izvajalcev pri zaključnih nalogah



Zagotovo je dobro, da izvajalci posredujejo navodila in informacije udeležencem v začetku usposabljanja, da jim, kot so povedali tudi na fokusnih skupinah, razdelijo kataloge znanj oziroma cilje iz KPU. Tisto o čemer bi veljalo še razmišljati pa je, kako bi tekom izvedbe usposabljanja ves čas prepletali vsebino programa z elementi zaključne naloge na način, da bi krepili pedagoško izhodišče, da se v praksi opazi tisto,

kar se prej razume skozi teorijo. Šele tako se zgodi ustrezen odziv glede na »tiho vednost«, ki jo udeleženci imajo (Štirn Janota 2016). Ob navodilih in ključnih informacijah, ki jih udeleženci dobijo od izvajalcev je potrebno zagotoviti tudi prostor za sprotno diskusijo, za izmenjavo izkušenj, ki se nanašajo na konkretno načrtovanje usposabljanja na delovnem mestu. In tukaj, kot smo že pisali, vidimo eno izmed možnosti v opredelitvi ur namenjenim skupnim konzultacijam, ki bi (lahko) nadomestile sedaj v programu opredeljene samostojne ure.

Glede uporabne vrednosti naloge tri četrtine udeležencev meni, da je zaključna naloga za njih uporabna, da jim služi kot izhodišče za pripravo načrta in izvedbe PUD za vse preostale dijake in študente. Udeleženci so navedli še, da zaključno nalogo razumejo kot izhodišče za izvajanje dela mentorja v podjetju; da jim je v oporo za izboljšanje učnega procesa v podjetju; da so skozi nalogo obnovili znanja, pridobili nova znanja in opravili refleksijo lastnega dela kot mentorja ter da jim je zaključna naloga v podporo pri pripravi navodil in usmeritev za dijake, ko pridejo v podjetje (več glej Priloga 2). Ti odgovori kažejo, da zaključna naloga za udeležence ima uporabno vrednost, ki je skladna z opredeljenim namenom naloge. Udeleženci navajajo, da bi potrebovali bolj jasna navodila, kaj naj posamezni element zaključne naloge vključuje in kako te elemente implementirati v izvedbo usposabljanja v podjetju.

Do podobnih ugotovitev smo prišli tudi v analizi zaključnih nalog. Tudi tam se je pokazalo, da kandidati (bodoči mentorji) zelo različno razumejo posamezne elemente v sedanji strukturi naloge (razdeljena je na splošni del, makro in mikro plan ter končno samoevalvacijo in samorefleksijo mentorja), kar se kaže v zelo raznolikih zapisih, ki odražajo različne pomene. Ob tej ugotovitvi pa smo tako v analizi kot na fokusnih skupinah kot pomemben element naloge izpostavili premislek o tem, kaj podjetje dijaku/študentu lahko ponudi, da mu bo omogočeno čim bolj celostno doseganje ciljev izobraževanja in tudi kaj podjetje od dijaka/študenta pričakuje, kaj lahko dobi. Odgovori na ta vprašanja mentorju pomagajo osmisliti svoje delo in tudi razmišljati, kako in v katere (obstoječe) naloge oziroma delovna opravila vključiti dijaka ali študenta.

Ključno izhodišče pri pisanju in ocenjevanju zaključne naloge je **poznavanje izobraževalnih programov**, seveda pa je tudi to izhodišče večplastno – v višješolskih izobraževalnih programih in programih poklicnega izobraževanja je jasno opredeljeno, kateri cilji naj bi se ključili v praktično usposabljanje oz. izobraževanje na delovnem mestu. V programih srednjega strokovnega izobraževanja tega ni konkretno

zapisanega, ta premislek naj bi sicer naredile šole in o tem obvestile delodajalce, je pa vprašanje, kako, na kakšen način poteka komunikacija in kako jasno in smiselno opredelijo učni cilj v smislu operativnosti - kako in kaj vključiti v proces učenja na delovnem mestu.

3 Predlogi za nadaljnje delo

Rezultati anket, ki smo jih izvedli z udeleženci in izvajalci programa pedagoško-andragoškega usposabljanja za mentorje, kažejo, da se obojim zdijo vsebine, vključene v prenovljeni program uporabne in aktualne. Manjše odstopanje je zaznati pri oceni pomembnosti drugega sklopa, ki se nanaša na izvedbeno raven praktičnega usposabljanja oz. izobraževanja, t.j. na načrtovanje, izvedbo in spremljanje. Tu je ključnega pomena poznavanje izobraževalnih programov in z njimi povezanih katalogov znanj, katalogov strokovnih modulov in katalogov za praktično usposabljanje ter dokumentacije, ki vključuje pripravo na usposabljanje na delovnem mestu, načrtovanje izvedbe praktičnega usposabljanja oz. izobraževanje ter spremljanje napredka dijaka. Tako udeleženci kot izvajalci so te vsebine opredelili kot manj aktualne. Razlog temu lahko pripišemo pogosto uveljavljeni praksi, da vso potrebno dokumentacijo pripravi šola in da torej podjetja, mentorji dokumentacijo razumejo samo kot nujen birokratski del, ki ga izpolnijo ob koncu usposabljanja. Se pa skozi analizo zaključnih nalog pokaže, da je ravno poznavanje ciljev katalogov znanj, katalogov strokovnih modulov in katalogov za praktično usposabljanje vrzel, ki bi ji v prihodnje veljalo nameniti več pozornosti v okviru usposabljanja mentorjev. Prav tako pa tudi dokumentacija predstavlja pomemben del pri opredelitvi t.i. makroplana (v okviru katerega se opredelijo cilji praktičnega usposabljanja ter povezavo ciljev in delovnih nalog, časovnih okvir, morebitno kroženje v podjetju, ...) in pri opredelitvi t.i. mikroplana (v okviru mentor razdela pedagoško izvedbo določenega delovnega opravila, kjer je pomembno spremljanje uresničevanja ciljev in sprotne povratne informacije). Morda bi bilo smiselno vzpodbujati izvajanje drugega sklopa po zgledu latvijskega tandemskega modela (Žunda 2018), kjer predstavnik šole in podjetja skupaj izvedeta določene vsebine v okviru usposabljanja mentorjev. Na ta način bi morebiti na videz šolske teme bolj osmislili predstavniki podjetji in tudi lažje dogovorili, kaj in na

kakšen način je potrebno načrtovati, izvajati in spremljati v okviru praktičnega usposabljanja oz. izobraževanja v podjetjih, da bo imel dijak/študent čim boljše učno izkušnjo. Takšna sprememba bi verjetno spremenila način financiranja izvajanja usposabljanj in bi se moral z njo strinjati najprej naročnik.

V kolikor bi se odločili za tandemski pristop pri izvajanju (predstavniki šole in mentor v podjetju) drugega sklopa programa, bi bilo verjetno potrebno razmišljati o spremembi kriterijev za izbiro izvajalcev programa pedagoško-andragoškega usposabljanja. Poleg pomena vzpostavitve tandemskega pristopa med šolo in podjetjem pri oblikovanju in osmišljanju potrebne dokumentacije, ki je nujen del usposabljanja na delovnem mestu, je za celotno izvedbo programa smiselno, da bi program tandemsko izvajali praktiki (tisti, ki kot mentorji že delujejo neposredno v praksi – v podjetjih) in predavatelji ustrezne smeri (učitelji strokovnih modulov, pedagogi, psihologi, ki poznajo tematiko). Na ta način bi lahko ponudili še bolj celostno podporo udeležencem usposabljanja in bi se lažje odzvali na vprašanja, ki bi nastala ob konkretnem načrtovanju praktičnega usposabljanja v podjetjih. Predlog je tudi, da bi bilo smiselno zmanjšati število vključenih izvajalcev usposabljanja, saj, kot so pokazali rezultati anketnega vprašalnika za izvajalce, skoraj polovica izvajalcev izvede usposabljanje samo enkrat, pri čemer je težje izvesti samorefleksijo in samoevalvacijo svojega dela z namenom spreminjanja pedagoške prakse (MacNaughton 2008).

Ure v izobraževalnem programu, definirane kot samostojno delo kandidata, bi lahko glede na izkazane potrebe tako v fokusnih skupinah kot v anketnem vprašalniku za udeležence, spremenili v t.i. konzultacijske ure, kjer bi udeleženci v manjših skupinah skupaj z izvajalci usmerjeno povezovali teorijo in prakso, potrebno za izdelavo zaključne naloge oziroma pripravo izvedbenega načrta usposabljanja v podjetju. Na ta način bi lažje uresničevali idejo o prepletanju vsebin usposabljanja in sprotno izdelavo zaključne naloge.

Sedaj opredeljena navodila za pripravo zaključne naloge je potrebno dopolniti. Tako anketni vprašalniki, kot analiza zaključnih nalog in tudi ugotovitve fokusnih skupin kažejo, da nekaterim elementom, ki so jih udeleženci sedaj vključili v zaključno nalogo (mikroplan, makroplan, učni scenarij) manjka enotna vsebinska opredelitev. Prav tako bi bilo smiselno razmišljati o drugačnem imenovanju omenjenih elementov, ki bi bolj konkretno izpostavili naloge in procese, ki jih je potrebno opredeliti. Naš predlog je, da bi naloga vključevala štiri poglavja (Opis podjetja, Načrt praktičnega usposabljanja

dijakov ali praktičnega izobraževanja študentov v podjetju, Pedagoška priprava za posamezno delovno nalogo (v povezavi s cilji v katalogih znanj), Refleksija o vlogi mentorja in izkušnji izdelave zaključne naloge), pri čemer bi bilo v navodilih za pripravo zaključne naloge na kratko opredeljeno, kaj naj posamezno poglavje vključuje, bolj obširni opis posameznih elementov pa bi bil predstavljen v podpornem gradivu za mentorje in izvajalce.

Izkazala se je potreba po prenovi obstoječega podpornega gradiva. Kot se je pokazalo iz rezultatov anketnih vprašalnikov, tako izvajalci kot udeleženci usposabljanja za mentorje sicer prepoznavajo vrednost podpornega gradiva, dobrih 50 % izvajalcev ga tudi uporablja kot glavni vir priprav za izvajanje predavanj v okviru usposabljanja za mentorje, medtem ko ga med udeleženci le dobra četrtina vprašanih uporablja kot učno gradivo, pri čemer oboji najvišjo uporabno vrednot pripišejo anekdotskim zapisom in premišljevanjem o osebnih izkušnjah ter prilogi za poučevanje in učenje mladostnikov s posebnimi potrebami. Prav tako tudi rezultati fokusnih skupin kažejo, da podporno gradivo glede na sedanji obseg in zahtevnost vsebine ne nagovarja potrebe udeležencev. Potrebno je razmišljati o pripravi ločenega, krajšega in bolj razumljivega podpornega gradiva za udeležence usposabljanj, hkrati pa glede na izkazane vrzeli dopolniti obstoječe podporno gradivo, ki bi bilo namenjeno izvajalcem pedagoško-andragoškega usposabljanja.

Z namenom bolj poenotene izvedbe usposabljanja, ki jo peljejo različni strokovnjaki iz različnih področij, bi bilo smiselno organizirati usposabljanja za izvajalce usposabljanja mentorjev. Na ta način, bi lažje dosegli cilj, da naj bodo vsi mentorji, ne glede na stopnjo izobrazbe, podjetje, iz katerega prihajajo, primerljivo usposabljeni, kar bi zagotovilo večjo kakovost v procesu usposabljanja dijakov/študentov na delovnem mestu.

Viri in literatura

Kolb, D. (2015). *Experiential learning. Experience as the Source of Learning and Development*. Pearson Education: New Jersey

Lammi, A. (2014). *Guide on Implementing Work place Instructor Training*. Finnish National Board of Education: Suomen Yliopistopaino Oy.

MacNaughton, G. (2008). *Doing Foucault in early childhood studies: Applying poststructural ideas*. Psychology Press.

Makovec Radovan, D. (2021). *Specifike učenja v podjetjih*. CPI: Ljubljana (delovno gradivo)

Masalimova, A.R. & Nigmatov, Z. G. (2015). Structural-Functional Model for Corporate Training of Specialists in Carrying Out Mentoring. V *Review of European Studies*; let. 7, št. 4, str. 39 – 48.

Mikulec, B. (2018). *Opredelitev dejavnikov uspešnega vključevanja vajencev v podjetja*. CPI: Ljubljana (delovno gradivo).

Štirn Janota, P. (2016). Vzgojiteljica opazi, kar prej razume« – pomen procesnega izobraževanja vzgojiteljic. V *Sodobna Pedagogika*; let. 67, št. 4, str. 10 – 27.

Štirn Janota, P. (2019). *Analiza programov usposabljanja mentorjev*. CPI: Interno gradivo.

Tandem Training of Tutors for Work-based Learning. Dostopno na: http://qualityplacements.eu/wp-content/uploads/2019/07/Tandem_Approach_VZunda_062019.pdf

Žunda, V. (2018). *Tandem Training for WBL Tutors, Training Program*. Dostopno na: http://qualityplacements.eu/wp-content/uploads/2019/07/TTT4WBL_TandemApproach_VitaZunda.pdf

Žunda, V., Krastiņa, D. (2017). *Tandem Training of WBL Tutors, Training Material*. Dostopno na: http://qualityplacements.eu/wp-content/uploads/2019/07/WBLTutors_Training-Material_2017.pdf

Wurdinger, S. D., & Carlson, J. A. (2009). *Teaching for experiential learning: Five approaches that work*. R&L Education.