



## PRILOGA F

### **Poročilo o spremljanju praktičnega izobraževanja – analiza in interpretacija intervjujev z organizatorji praktičnega izobraževanja v delovnem procesu (Nelektorirano gradivo)**

**NOSILEC:** Center RS za poklicno izobraževanje

**SOAVTORJI:** Marko Borko (CPI), Marko Gale (SPSŠB Ljubljana), Marija Šibanc (CPI)

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

**METODOLOŠKA RAZČLENITEV:**

**Sodelujoči:**

organizatorji PIDP štirih pilotnih šol

**Tehnika in postopek zbiranja podatkov:**

polstrukturiran intervju

priprava opomnika za polstrukturiran intervju

izvedba intervjujev (snemanje s pomočjo diktafona) – april 2006

transkripcija intervjujev

analiza, kodiranje in interpretacija ugotovitev

# KAZALO VSEBINE

<b>1 UVOD</b> .....	<b>3</b>
<b>2 KAZALCI SKLOPA SPREMLJANJA</b> .....	<b>3</b>
<b>3 REZULTATI IN INTERPRETACIJA</b> .....	<b>4</b>
3.1 SPLOŠNA VPRAŠANJA .....	4
3.2 SODELOVANJE ŠOLE IN PODJETIJ .....	5
3.3 NAČRTOVANJE IZVAJANJA PRAKTIČNEGA IZOBRAŽEVANJA.....	6
3.4 OCENA PODPORNIH GRADIV .....	7
3.5 URESNIČEVANJE INTEGRIRANIH KLJUČNIH KVALIFIKACIJ IN POKLICNIH KOMPETENC V PRAKTIČNEM IZOBRAŽEVANJU .....	7
3.6 USPOSABLJANJE ZA IZVAJALCE PRAKTIČNEGA IZOBRAŽEVANJA .....	8
3.7 OCENJEVANJE PRAKTIČNEGA IZOBRAŽEVANJA .....	8
3.8 VERIFIKACIJA UČNIH MEST .....	9
3.9 UPOŠTEVANJE DOLOČB UČNIH POGODB.....	9
3.10 STANDARD MATERIALNIH POGOJEV .....	10
3.11 SODELOVANJE MED ŠOLO, DIJAKI, STARŠI, MENTORJI, ZBORNICAMI.....	10
3.12 DOSEGANJE ŠIROKEGA POKLICNEGA PROFILA .....	11
<b>4 LITERATURA</b> .....	<b>12</b>

# 1 UVOD

V letošnjem spremljanju novega izobraževalnega programa Avtoserviser (IP AS), smo se v skladu s temeljnim načrtom spremljanja osredotočili na področje praktičnega izobraževanja (PI), ki smo ga podrobneje opredelili s kazalci. V pričujočem delnem poročilu smo se s temeljnim raziskovalnim vprašanjem: »Kako se cilji prenove, povezani s praktičnim izobraževanjem, uresničujejo na podlagi izkušenj in mnenj organizatorjev PIDP?«, usmerili na organizatorje praktičnega izobraževanja v delovnem procesu (PIDP).

## 2 KAZALCI SKLOPA SPREMLJANJA

Področje spremljanja PI smo podrobneje opredelili s kazalci. Kazalce spremljanja smo razdelili še podrobneje. Vsakemu kazalcu oz. vsaki njegovi podrobnejši opredelitvi smo v opomniku za polstrukturiran intervju z organizatorji PIDP namenili eno ali več vprašanj.

<b>Kazalec</b>	<b>Podrobnejša opredelitev kazalca</b>
Sodelovanje šole in podjetij	identifikacija sodelovanja skozi cilje PP in PIDP
	ocena doseganja zastavljenih ciljev pri PP in PIDP
	povezovanje teorije in prakse
Načrtovanje izvajanja PI	identifikacija obstoječe umestitve ciljev PIDP in PP v IK in OK
	načrtovanje v odnosu do katalogov znanj in izpitnega kataloga
	načrtovanje za vajence (individualni načrti) in dijake
Ocena podpornih gradiv	ocena navodil za izvajanje PI
Uresničevanje IKK in PK v PI	kako so bile IKK upoštevane pri načrtovanju PI
	uresničevanje PK, predvidenih s standardom
Usposabljanje za izvajalce PI	identifikacija izvedenih usposabljanj
	identifikacija potreb po usposabljanju
Ocenjevanje PI	vprašanje vmesnih preizkusov
	ocena nabora opisnikov za ocenjevanje poklicnih kompetenc
Verifikacija učnih mest	vprašanje ustreznosti zamenjave učnih mest mehanika za AS, identifikacija ustreznosti učnih mest PIDP
Upoštevanje določb učnih pogodb	upoštevanje posameznih postavk pogodbe
	zavarovanje vajenca in dijaka
Standard materialnih pogojev	oprema za standard
Sodelovanje med šolo, dijaki, starši, mentorji, zbornicami	ocena sodelovanja, ustreznost razdelitve vlog
Doseganje širokega poklicnega profila	ocena zaposljivosti

## 3 REZULTATI IN INTERPRETACIJA

### 3.1 Splošna vprašanja

❖ *Koliko let ste že zaposleni na šoli?*

Organizatorji PIDP (organizatorji) so odgovarjali: 3, 11, 15 in 28 let.

❖ *Koliko let delovnih izkušenj imate iz stroke?*

Vsi organizatorji so odgovorili, da imajo izkušnje iz stroke oz. gospodarstva (npr. Iskra, TAM), dva sta navedla tudi število let – 3,5 in 8 let.

❖ *Opišite svoje naloge, ki jih izvajate kot organizator PIDP.*

Organizatorji so kot svoje naloge navedli: pošiljanje dijakov na prakso, oblikovanje baze delodajalcev, informiranje, komuniciranje, dogovarjanje, koordinacija z delodajalci. En organizator je naloge opredelil, kot enake nalogam pri izvajanju modela, drug pa se je preprosto skliceval na predpisane naloge in normative, ki jih ima kot organizator.

❖ *S koliko delodajalci sodelujete pri organizaciji PIDP-ja za avtoserviserje?*

Posamezni odgovori so: 20, 30, 37 in cca. 100 delodajalcev. Organizatorji dejansko sodelujejo še z večjim številom delodajalcev – tudi za ostale izobraževalne programe.

❖ *Katere informacije jim posredujete?*

Organizatorji jim posredujejo informacije o šolskem sistemu in spremembah v njem ter dokumente oz. podporna gradiva, ki se nanašajo na PI (najavo učnega mesta, učno pogodbo, spremni dopis, smernice za mentorja v delavnici).

❖ *Katere informacije pridobivate od njih?*

Eden od organizatorjev z vprašalnikom pridobiva informacije o tem, kaj dijaki (ne) delajo na PIDP.

❖ *Podajte oceno, koliko dijakov ima sklenjeno individualno učno pogodbo, koliko je kolektivnih pogodb in za koliko dijakov; in ali imate tudi dijake z več delnimi individualnimi učnimi pogodbami, kar naj bi se omogočalo z novimi programi.*

Dijake z individualno učno pogodbo imajo vpisane na dveh šolah, na prvi jih je 37 na drugi 31. Dijake s kolektivno učno pogodbo imajo vpisane vse štiri šole, na prvi sta 2 pogodbi za 2 dijaka, na drugi je 20 pogodb za 26 dijakov, na tretji je 27 pogodb za 29 dijakov ter na četrti 21 kolektivnih pogodb za 59 dijakov. V IP AS je na splošno več dijakov s kolektivno kot individualno učno pogodbo. Eden od organizatorjev ugotavlja, da imajo kolektivne učne pogodbe določene prednosti (npr. dijak ni vezan na enega delodajalca za tri leta). Servisi so »zelo heterogena skupina. Zato vidim prednost v tem, da bi dijaki čimveč menjali delodajalce, ker bi spoznali različna področja.« Dijaki s kolektivno učno pogodbo lahko, v treh letih PIDP, spoznajo tri različne delodajalce, ne le enega.

❖ *Ali tudi poučujete praktični pouk znotraj programa Avtoserviser?*

Organizatorji so odgovarjali, da znotraj IP AS ne poučujejo praktičnega pouka (PP).

#### 3.1 Ugotovitve

Organizatorji imajo izkušnje iz stroke. Na šoli so večinoma zaposleni že dlje časa, vendar kot organizatorji ne poučujejo PP v IP AS. Organizatorji delodajalcem posredujejo smernice šole za izvajanje PI (t.j. informacije o ciljih, poteku in vsebinah PI) ter ostala podporna gradiva. Od njih pridobivajo informacije o tem, kakšne naloge opravlja dijak na PIDP. Dijake s kolektivno učno pogodbo imajo vpisane na vseh šolah, dijake z individualno pa na dveh.

### 3.2 Sodelovanje šole in podjetij

- ❖ *Na kakšen način ste vzpostavili stik z delodajalci oz. na kakšen način ste jih pritegnili k skupnemu, povezanemu načrtovanju PI?*

Ker pri vzpostavljanju stikov z delodajalci, s pošiljanjem pošte, ni bilo odziva, so organizatorji z delodajalci največkrat vzpostavili stik z osebnimi obiski na terenu. Pred tem so naslove pridobili iz telefonskega imenika, poklicali in se najavili za razgovor. Baza podatkov GZS&OZS za učna mesta avtoserviserjev je bila pri vzpostavljanju stikov uporabna le delno, ker je neposodobljena in premajhna. Način vzpostavljanja stika, ki je pogosto prišel v poštev, je spoznavanje delodajalcev preko vajencev z individualno učno pogodbo in preko dijakov, ki so organizatorju prinesli izpolnjen obrazec za najavo učnega mesta. V nekaterih primerih so delodajalci sami poiskali stik s šolo, npr. na posvetu za delodajalce, preko osebnih poznanstev med organizatorjem in delodajalcem, ali ko s šolo sodelujejo v skupnih projektih (npr. Work learning partnership). Na del vprašanja, ki se nanaša na skupno in povezano načrtovanje PI, je en organizator odgovoril: »z delodajalci nismo skupaj načrtovali PI, saj je dovolj že to, da vzamejo dijaka.«

- ❖ *Podajte približno oceno, koliko delodajalcev ste pridobili na posamezni način? Število delodajalcev preko vajencev z individualno pogodbo; preko obrazca za najavo učnega mesta; preko razpisa GZS oz. OZS; sami na terenu; drugo:*

Večino učnih mest so organizatorji priskrbeli z obiski na terenu, manj preko dijakov/vajencev. Skromen delež učnih mest so pridobili preko razpisa GZS oz. OZS, s posveti, projekti ali pa so delodajalci sami pristopili k šoli.

- ❖ *Kateri način pridobivanja delodajalcev, se vam zdi najbolj učinkovit?*

Organizatorji se strinjajo, da je najbolj učinkovit način iskanja učnih mest za PIDP z individualnim obiskom na terenu.

- ❖ *Katere cilje naj bi dosegali dijaki s pomočjo PI znotraj IP AS?*

Organizatorji so bili pri odgovorih enotni. Kot najpomembnejša cilja PI so izpostavili socializacijo dijaka na delovnem mestu v podjetju in dobro praktično ter strokovno znanje.

- ❖ *Do kakšne mere se po vašem mnenju cilji uresničujejo?*

Pri tem vprašanju se mnenja organizatorjev delijo, od zelo visoke stopnje uresničevanja, preko pretežno dobrega uresničevanja do zmernega, nesistematičnega uresničevanja ciljev PI.

- ❖ *Dijaki naj bi v novem programu znotraj SVS teoretično obogatili praktične izkušnje pridobljene pri delodajalcu. Kako se po vašem mnenju uresničuje povezovanje teorije in prakse?*

Povezovanje teorije in prakse se je po mnenju dveh organizatorjev uresničevalo že prej in se uresničuje tudi sedaj, saj naj bi bila ta povezava samoumevna – povezava brez katere enostavno ne gre. Integriranje strokovnih izobraževalnih vsebin s praktičnimi, naj zato ne bi bila tako velika novost. V kontrastu s tem mnenjem eden od organizatorjev pravi, da bi se povezovanje teorije in prakse pri PI lahko uresničevalo bolje, vendar ne zaživi popolnoma.

#### 3.2 Ugotovitve

Organizatorji so v stik z delodajalci praviloma prišli sami, z osebnim obiskom na terenu ali pa so stik navezali posredno preko dijakov (obrazec za najavo učnega mesta) in vajencev (individualna učna pogodba). Najučinkovitejši način vzpostavljanja stikov je osebni obisk, saj je bilo tako pridobljenih največ učnih mest. Po mnenju organizatorjev naj bi dijaki s PI dosegli cilj socializacije ter praktičnega in strokovnega znanja. Ta cilj se uresničuje dobro, vendar bi se lahko na nekaterih šolah in pri nekaterih delodajalcih bolje in bolj sistematično. Povezovanje teorije in prakse se na treh šolah uresničuje brez težav, na eni pa takšno povezovanje še ni zaživel popolnoma.

### 3.3 Načrtovanje izvajanja praktičnega izobraževanja

❖ *Kot organizator PIDP ste sodelovali pri načrtovanju izvedbenega kurikula. Kakšna je bila vaša vloga pri tem, ste bili aktivno vključeni v vse faze priprave IK (grobno in fino načrtovanje)?*

En organizator je pri načrtovanju izvedbenega kurikula (IK) sodeloval »zelo intenzivno, od A do Ž, od prve zasnove«. Ostali trije organizatorji pri načrtovanju IK niso imeli tako izrazite in aktivne vloge. Pri načrtovanju IK lahko organizator posreduje sugestije delodajalcev za odprti kurikulum.

❖ *Se vam zdi umestitev vsebin PI v izvedbeni kurikulum ustrezna?*

Organizatorji so mnenja, da je umestitev PI v IK ustrezna. Eden od organizatorjev je izrazil nasprotovanje (na šoli načrtovanemu) izvedbenemu in odprtemu kurikulumu ter si želi enoten nacionalni kurikulum, ki bi ga zasnovali eksperti.

❖ *Iz česa izhajate pri načrtovanju izvajanja PIDP?*

Organizatorji pri načrtovanju izvajanja PIDP izhajajo iz katalogov znanj za praktični pouk, grobega in finega kurikuluma. Na tej podlagi pripravijo za mentorje t.i. smernice šole za izvajanje PIDP, v obliki nekaj alinej globalnih ciljev, okvirnih vsebin in izvedbenih napotkov strnjenih na enemu A4 listu. V enem primeru organizator pri načrtovanju izhaja iz starega programa Avtomehanik. En organizator ugotavlja, da je načrtovati PIDP težko. Pri načrtovanju PIDP je okvirno vsebinsko načrtovanje še možno, časovno pa ne več, saj se avtoserviser podreja naročilom strank in se ne more prilagajati časovnovsebinskim načrtom PIDP, kot bi jih pripravila šola. O načrtovanju PIDP organizator pravi: »To ni bilo časovno planiranje, ampak vsebinsko. Delodajalcem avtoserviserjem je težko diktirati tempo dela praktičnega izobraževanja. Nikakor ni možno pri delodajalcih enotno izpeljati PIDP. Mi lahko gledamo, da delodajalci, v tem času, ko imajo dijake tam, da jih skušajo pripeljati skozi čimveč vsebin v okviru delodajalčevih zmožnosti, t.j. dnevnega dela, ki ga imajo za opraviti. Časovno se PIDP sploh ne da načrtovati, vsebinsko pa lahko okvirno povemo, kaj pričakujemo. Če vsebine odstopajo, pač ne moremo biti rigorozni in striktni.« »To so situacije, ki jih je organizacijsko skoraj nemogoče speljati, šola in delodajalci se ne bodo uskladili. Delodajalci so pogosto zelo odvisni od dela. Oni delajo za trg in opraviti morajo tisto delo, ki ga imajo trenutno za opraviti, ne pa glede na naš vsebinski razrez učne snovi.«

❖ *Se vam zdijo izpitni katalogi, katalogi znanj (ne-)ustrezni in v kakšnem pogledu?*

Organizatorji so pri ocenjevanju ustreznosti katalogov znanj in izpitnih katalogov zadržani. Enemu organizatorju se zdijo na splošno ustrezni, vendar obenem tudi prezahtevni.

❖ *Dijaki (vajenci), ki imajo sklenjeno individualno učno pogodbo, imajo v okviru SVS dva dni v tednu PP pri delodajalcu. To pomeni, da naj bi imeli opredeljen podrobnejši (individualni) načrt nalog, ki naj bi jih opravljali pri delodajalcu. Kako oz. ali se to uresničuje v praksi?*

Individualni načrt nalog je v takem primeru skladen z načrtom, ki ga imata učitelja PP. Organizatorji skušajo v tem primeru mentorje bolje seznaniti s katalogi znanj, jim na svetovalnih obiskih dati dodatna pojasnila, navodila.

#### 3.3 Ugotovitve

En organizator je sodeloval v celotnem procesu načrtovanja IK. Trije organizatorji pa niso imeli tako izrazite aktivne vloge. Umestitev vsebin PI v IK se organizatorjem zdi dobra. Organizatorji pri načrtovanju izvajanja PIDP izhajajo iz katalogov znanj za PP in drugih virov, ki jih strnejo v smernice za izvajanje PIDP, namenjene mentorjem, dejanskim izvajalcem PIDP. Pri dijakih, ki imajo dva dni v tednu PP pri delodajalcu, organizatorji pomagajo mentorju z nasveti in katalogi znanj. Pri načrtovanju izvajanja PI je še vedno prevladujoč vsebinski pristop, kar kaže na to, da se pristop ciljnega načrtovanja še ni povsem udomačil.

### 3.4 Ocena podpornih gradiv

- ❖ *Ocenite posamezna podporna gradiva, ki naj bi vam bila v pomoč pri organizaciji / načrtovanju / ocenjevanju PIDP. Katera podporna gradiva uporabljate?*

Kot odgovor na potrebe organiziranja PIDP so oblikovali »razne obrazce«, ki so jim v pomoč. Kriteriji ocenjevanja niso vedno uporabni, saj so po mnenju enega organizatorja zašli v preširoko vrednotenje. »Za kompetenco je potrebno uporabiti kriterije, ki se mi zdijo smiselni in so smiselni delodajalcem. Z njimi gremo skupaj skozi tisti evalvacijski list oz. anketni vprašalnik in če rečejo, da nekaj ne morejo oceniti, to odloživa, saj kar je na silo postavljeno in mora biti ovrednoteno, po moje ni realno ovrednoteno.« Zelo je koristna strokovna literatura, ki jo organizatorji pridobijo od znancev. Poročilo o PI v elektronski obliki se organizatorjem zdi dobro, uporabno in nujno.

- ❖ *Ali je potrebna posodobitev posameznih podpornih gradiv, dokumentacije?*

Pri dokumentaciji, obrazcih in podpornih gradivih je potrebno nenehno posodabljanje in prilagajanje potrebam in specifikam šole. Prilagodljivost obrazcev je vseč vsem organizatorjem. Predpisani obrazci, ki se jih je treba strogo držati, jim niso vseč. Za enotne obrazce ni konsenza, saj si jih vsak predstavlja po svoje. Če že obstajajo nacionalni obrazci, naj bodo prilagodljivi. Še bolje se jim zdi, če se podporna gradiva, obrazce in dokumentacijo pripravi na šoli. Na eni od šol so ugotovili, da je pri kolektivni pogodbi za delodajalce lahko problematičen člen, ki govori o dolžnosti delodajalca, da »mora« izplačati nagrado. Zato so ta člen postavili v pogojnik, da »lahko« izplača nagrado. Z manjšo prilagoditvijo so dosegli boljše sodelovanje z delodajalci.

- ❖ *Bi potrebovali še kakšna podporna gradiva, dokumentacijo?*

Organizatorji pri svojem delu pogrešajo napotke, navodila za delo, potrebujejo katalog znanj za PIDP ter informacijska orodja za urejanje in obvladovanje baz podatkov (delodajalci, dijaki, časovni termini, vrsta pogodbe, letnik, vsebine), ker sta Word in Excel premalo. Mnenje enega od organizatorjev je, da naj bo gradiv čim manj, ker noče biti administrator.

#### 3.4 Ugotovitve

Organizatorji so nekatera podporna gradiva ocenili bolje (poročilo o PI, strokovna literatura), kot druga (kriteriji za ocenjevanje) in razložili zakaj. Potrebna je (nenehna) posodobitev dokumentacije, obrazcev in podpornih gradiv. Pomembno je, da niso togo predpisani, da so prilagodljivi. Organizatorji sicer potrebujejo dodatna podporna gradiva, vendar ne želijo biti administratorji. V vedno bolj informatizirani in elektronski družbi narašča potreba po informacijskih orodjih.

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

- ❖ *V novem programu naj bi se večjo pozornost namenjalo tudi poklicni socializaciji dijakov skozi PI. To naj bi se dosegalo skozi IKK kot so: učiti se učiti, ... (varstvo in zdravje pri delu, sporazumevalne veščine, socialne spretnosti, podjetnost, načrtovanje kariere, IKT pismenost). Na kakšen način se to vključuje v PI in v kolikšni meri se uresničuje?*

Uresničevanje IKK<sup>1</sup> se med šolami razlikuje. Na eni šoli po mnenju organizatorja uresničevanje IKK še ni zaživelo v celoti. Na drugi šoli dijakom že vnaprej dajo navodila, kako se obnašati na praksi (tako jih pripravijo na poklicno socializacijo). Tretji organizator uresničevanje IKK vidi predvsem v domeni delodajalcev. Prepričan je, da se IKK pogosto že uresničuje povsem spontano in samoumevno. Delodajalci pogosto že uresničujejo IKK, samo se tega ne zavedajo, ker ne uporabljajo tega pojma, za označevanje stvari, ki jih predstavlja.

<sup>1</sup> Med integrirane ključne kvalifikacije se uvrščajo: učenje učenja, socialne spretnosti, sporazumevalne zmožnosti, podjetništvo, varstvo in zdravje pri delu, informacijsko-komunikacijska pismenost, graditev kariere, okoljska vzgoja (IP Avtoserviser 2004, str. 3).

- ❖ *Dijaki naj bi v drugem letniku določene naloge opravljali že na višjih ravneh zahtevnosti (rutinska&napredna) in bolj samostojno. Ali se po vašem mnenju to uresničuje v praksi, ali delodajalci zaupajo dijakom več odgovornosti in dovolj širok spekter avtoserviserskih opravil?*

Eden od organizatorjev težko oceni ali dijaki že dosegajo višje ravni PK (osnovna, rutinska in napredna raven PK) (glej IP Avtoserviser, 2004). Drugi pravi, da je v drugem letniku samostojnega dela in zaupanja do dijakov s strani delodajalcev že več, vendar so trije tedni PIDP še vedno premalo, da bi dosegli višje ravni PK. To bo v celoti možno šele v tretjem letniku. Doseganje višjih ravni PK se, po mnenju organizatorja, zelo razlikuje od primera do primera, glede na dijaka, status servisa in zaupanje delodajalca.

### 3.5 Ugotovitve

Uresničevanje IKK se med šolami razlikuje. V ospredju so posamezne IKK (socialne spretnosti, sporazumevalna zmožnost, varstvo in zdravje pri delu), nekatere IKK so v ozadju (podjetništvo, graditev kariere). Uresničevanje IKK je potrebno prepoznati, saj se to pogosto dogaja samoumevno. Doseganje višjih ravni PK v prvem letniku predstavlja predvsem spoznavanje delovnega okolja in poklicno socializacijo. V drugem letniku dijaki v večini primerov še vedno ostanejo pri osnovni ravni PK, čeprav jim delodajalci že bolj zaupajo in jim pustijo delati samostojno. Organizatorji pričakujejo, da bodo dijaki v celoti dosegli rutinsko in napredno raven PK v tretjem letniku, saj bo šele takrat dovolj časa za PI in razvoj PK.

### 3.6 Usposabljanje za izvajalce praktičnega izobraževanja

- ❖ *Ali so mentorji zainteresirani za pedagoška usposabljanja?*

Po mnenju organizatorjev, interes za pedagoška usposabljanja pri mentorjih ni enoten.

- ❖ *Ali ste/boste organizirali posvet z delodajalci v regionalnem okolju?*

Dva organizatorja sta posvet z delodajalci že imela, naslednjega pa že načrtujejo. En organizator pravi, da posveta ni bilo in ni načrtovan. Zadnji organizator pa o posvetu razmišlja in zaznava interes med delodajalci, vendar se boji slabega odziva, zaradi preteklih izkušenj z delodajalci.

- ❖ *Ali ste/boste organizirali kakšne delavnice z mentorji?*

Organizatorji delavnic z mentorji še niso organizirali.

- ❖ *Katera dodatna usposabljanja bi po vašem mnenju še potrebovali kot organizatorji PIDP?*

Organizatorji enotno poudarjajo, da je bilo splošnih izobraževanj zadosti in da potrebujejo strokovna usposabljanja iz avtoserviserske dejavnosti (npr. diagnostika). Do sedaj so bili glede tega prepuščeni samim sebi. »Morali bi enciklopedično spoznavali spremembe in novosti v avtomobilski industriji, ki se v zadnjem času dogajajo najhitreje.« Brez strokovnega znanja ne morejo enakovredno komunicirati z mentorji. Organizatorji bi se radi vključili v mrežo izobraževanj, ki jo imajo avtomobilski proizvajalci (npr. Renault, Toyota, Ford).

### 3.6 Ugotovitve

Po mnenju organizatorjev, pri mentorjih ni enotnega interesa za pedagoška usposabljanja. Organizatorji delavnic z mentorji še niso organizirali. S posveti je bilo več uspeha, saj so jih na dveh šolah že imeli, na treh pa jih načrtujejo. Organizatorji bi potrebovali strokovna usposabljanja iz avtoserviserske dejavnosti.

### 3.7 Ocenjevanje praktičnega izobraževanja

- ❖ *V novih programih se PI VAJENCEV ocenjuje znotraj SVS, kar pomeni, da vmesni preizkusi znanja ne odigrajo več svoje klasične funkcije. Ali se vam vmesni preizkusi še zdijo smiselni?*



*Menite, da bi se morali preoblikovati? Na kakšen način? Ali se vam zdi smiselno predlog svetovalnih obiskov, kot to predlagajo zbornice?*

Vmesni preizkusi se izvajajo tako kot do sedaj, saj so še vedno zakonsko predpisani. En organizator meni, da jih bo potrebno prestrukturirati (finančna in administrativna racionalizacija) in da nekakšen inštrument zunanjega preverjanja mora ostati.

❖ *Kako naj bi se po vašem mnenju vrednotile poklicne kompetence pridobljene v PIDP, ki se prav tako ocenjujejo znotraj SVS?*

Odgovora so se vzdržali vsi razen enega organizatorja, ki zagovarja celovito vrednotenje, kot samostojne enote. Torej ne znotraj SVS, saj to povzroča probleme in nejasnosti pri integriranju ocen PIDP. Ne ve se kateri del PIDP, spada v kateri SVS. Uresničevanje PK naj bi se vrednotilo z 2, 3 ali 4 stopenjsko lestvico, ne z ocenami.

❖ *Ali oceno sooblikujete skupaj z mentorji, na kakšen način?*

Organizatorji z mentorji praviloma sooblikujejo oceno PI, vendar na različne načine. Oceno sooblikujejo, ali neposredno z mentorjem, ali posredno z vprašalnikom, da nato kasneje sami oblikujejo številčno oceno na podlagi mnenj, spoznanj in informacij o uspešnosti dijaka.

### 3.7 Ugotovitve

Vmesni preizkusi se izvajajo tako kot do sedaj. Organizatorji večinoma niso odgovarjali, kako naj se preoblikuje vmesne preizkuse, niti niso imeli mnenja o tem, kako naj se vrednoti PK. Organizatorji oceno PIDP praviloma sooblikujejo z mentorji.

## 3.8 Verifikacija učnih mest

❖ *Ocenite obstoječi proces verifikacije. Ste zaznali kakšne nepravilnosti?*

Dva organizatorja menita, da proces verifikacije ni potekal povsem brez težav, čeprav so se učna mesta Avtomehaničarjev verificala kot učna mesta Avtoserviserjev. Ponekod naj bi problem predstavljalo pedagoško-andragoško usposabljanje. Dva organizatorja sta zaznala nepravilnosti v stanju verificiranosti zasedenih učnih mest in pravita, da vsi delodajalci (še) nimajo verificiranih učnih mest, čeprav dijaki že hodijo k njim na PI. Nekateri (redki) delodajalci celo niso pripravljene verificirati učnih mest, ker se bojijo kakršnihkoli obveznosti in posledic. Zanimiva je ugotovitev oz. mnenje organizatorjev, da verifikacija učnega mesta dostikrat ni merilo za pogoje in kvaliteto izvajanja PI, saj imajo lahko delodajalci z verifikacijo slabše pogoje in odnos do dijakov, kot delodajalci, ki je nimajo.

### 3.8 Ugotovitve

Organizatorjem se obstoječi proces verifikacije ne zdi povsem ustrezen. Zaznali so nekatere nepravilnosti. Najbolj izstopa dejstvo, da vsi delodajalci (še) niso verificirani. Organizatorji ugotavljajo, da verificirano učno mesto ni nujno istočasno tudi zagotovilo za kakovost PIDP.

## 3.9 Upoštevanje določb učnih pogodb

❖ *Ocenite upoštevanje posameznih postavk učne pogodbe s strani delodajalcev. 30. in 31. člen ZPSI: obseg praktične usposobljenosti in znanj, ki jih mora zagotoviti delodajalec vajencu, seznaniti in skrbeti za zdravje in varnost pri delu, redno izplačevanje mesečne nagrade, skrbeti za pravilne medsebojne odnose med delavci in vajenci, vajencu omogoča izobraževanje in obiskovanje šole, ....*

Organizatorji so glede upoštevanja določb učnih pogodb zadovoljni. Odgovarjajo, da delodajalci poskrbijo za korektne odnose med dijakom in zaposlenimi, da upoštevajo obseg praktične usposobljenosti in znanj, ki jih morajo zagotoviti, in da nagrado izplačuje večina delodajalcev. Pri izplačevanju nagrade dijaku so razlike med posameznimi regijami. Po mnenju organizatorjev je za

varnost in zdravje pri delu, s strani delodajalcev, poskrbljeno zelo dobro. Na eni od šol se že s predhodnim preizkusom znanja iz varstva pri delu poskrbi za varnost in zdravje pri delu.

❖ *Se glede zavarovanja dijakov pojavlja kakšna problematika? Kdo poskrbi za invalidsko, pokojninsko in nezgodno zavarovanje?*

Dva organizatorja odgovarjata, da za zavarovanje dijakov na PI poskrbi šola – zavarovanje plača šola z denarjem MŠŠ. Za dijake, ki so dva dni na teden pri delodajalcu na PP, zavarovanje plačajo delodajalci. Dva organizatorja pa sta izpostavila problematiko glede zavarovanja dijakov in sicer premalo sredstev za zavarovanje dijakov, ki jih zagotavlja MŠŠ ter nedorečeno plačevanje prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje.

### 3.9 Ugotovitve

Upoštevanje določb učnih pogodb s strani delodajalcev, je po mnenju organizatorjev dobro. Najvišje ocenjujejo upoštevanje varstva in zdravja pri delu, najnižje pa izplačevanje nagrade. Za zavarovanje dijakov na PI poskrbi šola. Za zavarovanje dijakov, ki so pri delodajalcu dva dni na teden na PP, poskrbijo delodajalci. Področje zavarovanje dijakov je v določenih pogledih še nedorečeno.

## 3.10 Standard materialnih pogojev

❖ *Ali ste za leto 2005/2006 dobili opremo za izvajanje Avtoserviserja?*

Vsi organizatorji poročajo, da so dobili najnujnejšo opremo za izvajanje IP AS v šolskem letu 2005/2006. Pri tem opozarjajo na težave, ki so spremljale opremljanje. Ena od težav je enoletna zamuda pri opremljanju. Radi bi tudi videli, da bi imeli več neposrednega vpliva na izbiro opreme. Tako bi lažje izbrali opremo, ki je v skladu z njihovimi specifičnimi željami in potrebami. Sedanja oprema se jim zdi v nekaterih primerih pomanjkljiva, odveč ali celo nevarna.

❖ *Kakšno opremo boste rabili za leto 2006/2007?*

Potrebovali bodo opremo iz področja avtoelektrike (učila), diagnostike ter elektronsko opremo in pripomočke.

❖ *Ocenite ustreznost opremljenosti delavnic pri delodajalcih.*

Organizatorji ocenjujejo, da so delavnice pri delodajalcih opremljene dobro, saj jih v to sili trg. Zelo malo je delavnic, ki niso dobro opremljene in urejene. Morda se bo v tretjem letniku pokazalo pomanjkanje diagnostične opreme pri določenih specializiranih servisih.

### 3.10 Ugotovitve

Šole so dobile opremo za šolsko leto 2005/2006. Organizatorji menijo, da bi se lahko šole opremljale same. Tako bi neposredno izpeljale racionalnejši in bolj prilagojen nakup opreme, saj šole same najbolje vedo kaj potrebujejo. Delavnice pri delodajalcih so opremljene ustrezno.

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

❖ *V trenutni organizaciji PIDP-ja imajo zbornice veliko pristojnosti. Z novimi programi pa postaja v odnosu do delodajalcev vse bolj pomembna tudi šola (sklepanje učnih pogodb, načrtovanje, itd.). Ocenite svojo vlogo v sodelovanju z zbornicami, šolo, dijaki in starši. Imate preveč oz. premalo pristojnosti?*

Biti organizator je zapleteno in predstavlja velik izziv, saj morajo biti avtonomni in iznajdljivi. Pri sodelovanju z delodajalci se morajo potruditi, da ohranijo dobre odnose, saj je število kooperativnih delodajalcev omejeno. Za ilustracijo, organizatorji povedo: »Ni toliko delodajalcev, da bi mi lahko med njimi prosto izbirali. Borba je za vsako učno mesto.« »...če bi se delodajalci odločili, da ne bodo več sodelovali, jaz kot organizator PIDP ne morem opraviti svojega dela /.../, delodajalcev pa

nihče ne sili, da jemljejo dijake na praktično izobraževanje, ali da razpisujejo učna mesta za vajence.« Organizatorji pravijo, da ne bi smeli imeti akvizitorske vloge iskanja učnih mest za dijake. Želijo si več pomoči in interesa za sodelovanje, iz strani delodajalcev in zbornic. Po mnenju enega organizatorja so se nehote znašli v vlogi posrednikov med delodajalci in starši, katerih otrok ima individualno učno pogodbo, čeprav niso partner pri taki pogodbi.

❖ *Kakšne so možnosti ukrepanja v primeru nepravilnosti pri izvajanju PIDP, pri kršenju pravic dijaka?*

V primeru nepravilnosti pri izvajanju PIDP in pri kršenju pravic dijaka, je možnih več ukrepov. Največ problemov in odprtih vprašanj lahko rešijo z osebnim pogovorom. O nepravilnostih povpraša delodajalca in če ni pripravljen sodelovati, lahko organizator prekine pogodbo in najde učno mesto drugje. V skrajnem primeru lahko dijak toži delodajalca.

❖ *Kaj lahko storite v primeru, da dijak ne prejme zaslužene nagrade?*

Organizatorji so enotnega mnenja, da reševanje tega problema ni v njihovi pristojnosti, saj v tem vidijo sistemski problem.

❖ *Kaj lahko storite v primeru nezadovoljstva dijaka ali delodajalca?*

V primeru nezadovoljstva lahko poskušajo pomiriti nezadovoljne delodajalce ali dijake. V skrajnem primeru se poišče drugo učno mesto za dijaka ali drugega dijaka za delodajalca.

### 3.11 Ugotovitve

Organizatorji so precej avtonomni, prepuščeni samim sebi in svoji iznajdljivosti. Pri sodelovanju z delodajalci morajo ohranjati dobre odnose, saj ne smejo tvegati prekinitve sodelovanja. S strani delodajalcev, zbornic in staršev bi radi videli še večji interes in pomoč pri usposabljanju dijakov. Če pri sodelovanju dijakov z delodajalci in obratno, pride do nepravilnosti, je zaplete najbolje reševati z dialogom. V skrajnem primeru se učna pogodba prekine in sklene nova.

### 3.12 Doseganje širokega poklicnega profila

❖ *Cilj novih programov naj bi bila tudi večja zaposljivost dijakov in usklajevanje izobraževanja s trgom dela. Ali se vam zdi, da se skozi izobraževalni program Avtoserviser bližamo temu cilju, torej sodobnejšemu znanju in bolj kompetenčno naravnemu programu?*

Organizatorji menijo, da bodo dijaki avtoserviserji praviloma bolj zaposljivi, vendar je zaposljivost odvisna od več stvari. Prva je, koliko dijakov bodo lahko zaposlili delodajalci. Sprva bodo avtoserviserji zaposljivi, kasneje pa naj bi se zaposlitvena možnost, zaradi močnih generacij, kar precej zmanjšala. Zaradi tega en od organizatorjev meni, da bo veliko, če jih bo 50% dobilo zaposlitev v svoji stroki. Druga je, ali se bodo dijaki želeli zaposliti, saj jih veliko namerava nadaljevati šolanje. Eden od organizatorjev po drugi strani ugotavlja, da dijaki niso bolj kompetentni, zaposljivi, saj se zaradi lastnosti sistema izobraževanja, nekritično pusti neuspešnim dijakom, da napredujejo v višji letnik. Organizatorji sicer pravijo, da bodo lahko na vprašanje o zaposljivosti bolj zanesljivo odgovorili, ko bodo dijaki zaključili z izobraževanjem v IP AS. Odgovori organizatorjev kažejo, da na zaposljivost močno vplivajo zunanji dejavniki in ne toliko PI kot tako. Kar se tiče usklajevanja izobraževanja s trgom dela, se je pri delodajalcih naredil premik, saj so začeli bolj realno gledati na to, kakšne kadre bodo rabili v nekaj letih. Zavedajo se, da jih morajo na nek način so-vzgajati, vendar sami še vedno premalo glasno poudarjajo potrebe po kadrih. Delodajalci tako še premalo, a vedno bolj sodelujejo s šolami pri izvajanju PI.

### 3.12 Ugotovitve

Dijaki IP AS bodo bolj zaposljivi. Odvisno od tega, ali se bodo želeli zaposliti, ali jih bodo delodajalci želeli zaposliti in ali bodo dobro usposobljeni, izobraženi in motivirani. Dokončne in bolj zanesljive ocene zaposljivosti bodo mogoče po zaključku izobraževanja. Usklajevanje

izobraževanja in trga dela se izboljšuje, saj se delodajalci bolj zavedajo pomembnosti svoje vloge pri izobraževanju bodočega kadra.

## 4 LITERATURA

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