

Information for H2 Learning	
Section of the Guidelines	Employers Area
Relevant sub-sections	<i>E1 National context o WBL</i>
Any additional information	

Title	E1.3 Assessment Requirements
Description	<i>Mentor vsakodnevno spremlja napredek dijaka na PUD in ga usmerja, da naučeno sprti beleži v Poročilo oziroma dnevnik dela. Mentor pregleda ustreznost zapisa in potrdi s podpisom. V primeru neustreznosti zapisa aktivnost dijaku ponovno razloži, da dijak znanja pravilno usvoji in svoj zapis korigira. Ob koncu PUDa dijak samoovrednoti svoje dosežke v razgovoru z mentorjem. Mentor ovrednoti dosežke posameznih delovnih sklopovov ključnih in poklicnih kompetenc, poda opisno mnenje ter o uspešnosti dijaka in posreduje šoli.</i>
User	<i>Mentor pri delodajalcu</i>
Goal	<i>Preverjanje, ali je dijak pravilno razumel in usvojil postopek dela posameznih nalog. Spremljanje napredka v učenju dijaka</i>
Objective	<i>Namen spremljanja in ocenjevanja napredka je zagotovitev resnega in odgovornega pristopa k PUD ter povratna informacija o uspešnosti PUDa mentorju, dijaku in šoli. Prizadevanje k čim višji kakovosti in učinkovitosti dosežkov na PUD.</i>
Method	<i>Mentorji na podlagi opazovanja in spremljanja dijaka pri delu ter s pregledom njegovih zapisov v Poročilih o delu /delavniškem dnevniku povzamejo in z opisno oceno na formularju zabeležijo oceno/mnenje o dijakovih poklicnih in ključnih kompetencah.</i>
Recommended Use	<i>Spremljanje napredka ter dajanje sprotnih povratnih informacij in razgovor z dijakom ima veliko motivacijsko vrednost in prispeva k odnosu in večji odgovornosti za učenje na PUD .</i>
When	<i>v fazi izvajanja in v fazi vrednotenja ob koncu PUD</i>
Language	<i>slovenski</i>
Further links	<i>Employer s Area, Assessing the Process/Feedback Pravilnik o ocenjevanju znanja v srednjih šolah http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2010-01-3343</i>

E1 National context

E1.3 Assessment Requirements

Vrednotenje učnih rezultatov

Ocenjevanje (vrednotenje) dela in napredka dijakov je strokovno zahtevno in družbeno odgovorno delo, ker ima lahko neustrezno in neobjektivno ocenjevanje daljnosežne posledice za posameznika in za njegovo okolje kjer živi in dela (kariera v podjetju, možnosti nadaljnega izobraževanja ipd...), zato moramo biti pozorni na možne napake, ki jih lahko naredimo pri ocenjevanju. V postopku ocenjevanja se nam lahko zgodi, da naredimo dve vrsti napak:

Sistemske napake so tiste, ki jih večina ocenjevalcev pogosto dela (npr. strožje ocenjevanje...)

Nesistemske napake so bolj subjektivnega izvora in so odvisne od osebne naravnosti posameznega ocenjevalca (npr. strogi ali blagi ocenjevalci, počutje ali čustvena razpoloženost ipd...

Dajanje povratne informacije – sendvič sistem

Zelo pogost način dajanja negativnih informacij je sendvič tehnika (Daniels, 2009, v: Bergen, Bressler in Campbell, 2014). Dajanje povratne informacije za odpravljanje problematičnega vedenja po tej tehniki se najprej začne s pozitivnim komplimentom za dobro delo, sledi negativna informacija, na koncu spet pozitivna. Namen tehnike je izboljšanje nesprejemljivega vedenja dijaka/sogovornika, hkrati pa ohranjanje njegovega samospoštovanja ter izboljšanje sposobnosti za spreminjanje negativnega vedenja v prihodnosti.

Ocena PUD

Oceno PUD »opravil« / »ni opravil«, zabeleži v uradno dokumentacijo organizator PUD za vsakega dijaka

- na osnovi mnenja mentorja v podjetju, ki ga poda na obrazcu Potrdilo o praktičnem usposabljanju z delom (PUD)
- in po pregledu dijakovega vsebinskega poročila/dnevnika o PUD.