

# RETHINK APPRENTICESHIP

Uvid u vezu između svijeta obrazovanja i svijeta rada u  
Metropolitanskom području Ninberga (Njemačka), regiji Toskana  
(Italija) i Prijedor & Bosansko-podrinjski kanton Goražde (Bosna i  
Hercegovina)



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



# RETHINK

# APPRENTICESHIP

Uvid u vezu između svijeta obrazovanja i svijeta rada u Metropolitanskom području Ninberga (Njemačka), regiji Toskana (Italija) i Prijedor & Bosansko-podrinjski kanton Goražde (Bosna i Hercegovina)

Juni 2018. godine

"Podrška malim i srednjim preduzećima u aktivnijem uključivanju u proces organizacije praktične nastave - Getting SMEs on Board"/Erasmus + projekat

Institut für Lern-Innovation (ILI) - Friedrich Alexander University Erlangen – Nuremberg (FAU), Centre of Entrepreneurial Diffusion of Tuscany (CEDIT), Oxfam Italia, Agencija za ekonomski razvoj grada Prijedora "PREDA-PD" i Udruženje za lokalne razvojne inicijative "ALDI" Goražde

Izjava o odricanju od odgovornosti :

Erasmus+ funded projects: "Ova publikacija je urađena uz pomoć Evropske komisije. Sadržaj ove publikacije je isključiva odgovornost partnera na projektu "Podrška malim i srednjim preduzećima u aktivnijem uključivanju u proces organizacije praktične nastave: Getting SMEs on board"

## Predgovor

U novembru 2002. godine Evropska unija je lansirala strategiju za poboljšanje kooperacije u stručnom obrazovanju i treningu (VET), uobičajeno nazvana kao "Kopenhagenski proces". Zajedno sa članicama Evropske unije u ovaj proces su posredstvom Evropeana Training fondacije uključene zemlje kandidati i potencijalni kandidati za članstvo u EU – Turska, Makedonija, Srbija, Albanija i Bosna i Hercegovina.

Osam godina poslije, u nastojanju da se oporavi od posljedica ozbiljne ekonomske i finansijske krize koja je proizvela gubitak 2,4 miliona radnih mjesta što je dovelo do visoke stope nezaposlenosti, posebno među mladim ljudima, na sastanku Evropskih ministara za stručno obrazovanje i obuku, Evropskih socijalnih partnera i Evropske komisije u decembru 2010. godine je usvojen "The Burges Coomunique" o jačanju Evropske kooperacije u stručnom obrazovanju u kojem su redividirani strateški pristupi i prioriteti Kopenhagenskog procesa za period 2011-2020.

Kriza sa početka ovog desetljeća snažno je naglasila potrebu za transformacijom Evropske ekonomije i društva. Kako bi postala pametnija, održivija i više uključiva, sutrašnja Evropa treba fleksibilni, visoko kvalitetni obrazovni i trening sistem koji će pomoći ljudima da steknu vještine sa kojima će biti sposobni da promjene, razumiju i unose inovacije na radnom mjestu sutrašnjice.

Burges Coomunique definisao je globalnu viziju za stručno obrazovanje i trening prema kojoj bi do 2020. Evropski VET sistem trebao biti atraktivniji, relevantniji, karijerno-orjentisan, inovativniji i fleksibilniji nego što je bio u 2010. godini, i između ostalog trebao bi doprinijeti izvrsnosti i jednakosti u cjeloživotnom učenju kroz obezbjeđenje atraktivnog i uključivog VET sa visoko kvalifikovanim nastavnicima i trenerima, inovativnim metodama učenja, visoko-kvalitetnom infrastrukturuom i objektima, visokom relevantnošću za tržište rada i putevima prema daljem obrazovanju i obuci; visokokvalitetnom inicijalnom VET (I-VET); lako pristupačnom i karijerno orjentisanom kontinuiranom VET (C-VET), fleksibilnom sistemu VET, baziranom na pristupu ishodima učenja koji omogućava validaciju ne-formalnog i informalnog učenja; obezbjeđenju Evropskog obrazovnog i trening područja; održivom povećanju mogućnosti za transnacionalnu mobilnost VET učenika i profesionalaca; kao i lako dostupne i visoko-kvalitetne cjeloživotne informacije, smjernice i savjetodavne usluge.

Brojni primjeri pokazuju da učenje na radnom mjestu (work-based learning) pomaže da opskrbi mlade ljude vještinama koje unaprijeđuju njihovu zapošljivost i olakšavaju tranziciju od škole do posla. U Njemačkoj, koja je prepoznatljiva po visokokvalitetnom dualnom sistemu obrazovanja, u decembru 2016. godine stopa nezaposlenosti za osobe 15-24 godine starosti bila je 6,7 procenata u poređenju sa 17,3 procenta širom zemalja članica EU, do preko 50 procenata u Bosni i Hercegovini u kojoj su jako slabe veze između svijeta obrazovanja i svijeta rada.

U ovom izvještaju se nastojao prikazati napredak koji je ostvaren na razvoju sistema stručne prakse/praktične nastave u različitim regionima u Evropi na osnovu iskustava stečenih u Erasmus+ projektu koji je imao za cilj razmijeniti iskustva između regiona u Njemačkoj, Italiji i Bosni i Hercegovini po pitanju razvoja modela učenja na radnom mjestu.

Pored presjeka stanja, u ovom izvještaju nalaze se i preporuke u skladu sa 20 vodećih principa koje je krajem 2015. godine objavila Evropska komisija kako bi se osigurale visoke performanse u stručnoj praksi i učenju na radnom mjestu, u okviru napora Evropske komisije da postakne vlade, socijalne partnere i obrazovne i trening provajdere da promovišu stručnu obuku i praksu i druge forme učenja na radnom mjestu.

## Sadržaj

Predgovor  
Strana 2

Uvod  
Strana 4

Skraćenice  
Strana 5

### POGLAVLJE 1

Suočavanje sa izazovima stručnog obrazovanja i osposobljavanja:  
da li se dovoljno bavimo izazovima stručne obuke i prakse?

1. Spremnost za obrazovanje i obuku za Evropu sutrašnjice  
Strana 9

2. Prilagodljivost evoluciji tržišta rada  
Strana 12

3. Obezbjedenje pravih vještina  
Strana 14

4. Obezbjedenje kvalitete i izvrsnosti kao alata za osnaživanje osoba za stručnu praksu  
Strana 16

### POGLAVLJE 2

Napredak u osiguranju pružanja visoko-učinkovite stručne prakse & učenja na radnom mjestu

Dio 5 Povećanje učešća Vlade i društvenih partnera  
Strana 20

Dio 6. Podrška kompanijama, posebno MSP, koje provode stručnu obuku/praksu  
Strana 32

Dio 7. Atraktivnost stručne prakse i poboljšano profesionalno usmjeravanje  
Strana 42

Dio 8. Osiguranje kvaliteta u obuci na radnom mjestu  
Strana 55

### POGLAVLJE 3

Preporuke za razvoj brenda stručne prakse:

Osam koraka za intervenciju u razvoju brenda stručne prakse  
Strana 65

## Uvod

Ovaj izvještaj je nastao u okviru Erasmus+ podržanog projekta **“Podrška malim i srednjim preduzećima u aktivnijem uključivanju u proces organizacije praktične nastave: Getting SMEs on board”** koji je imao za cilj pružanje podrške malim i srednjim preduzećima u aktivnijem uključivanju u proces organizacije učenja na radnom mjestu, te doprinijeti smanjenju nezaposlenosti mladih ljudi putem poboljšanja ponude i kvalitete učenja na radnom mjestu.

Projekat se provodi u tri države: Italiji, Bosni i Hercegovini i Njemačkoj. U svakoj državi aktivnosti su implementirane u posebnim lokalnim ciljanim područjima. U Italiji su to provincije Arezza i Piza/Livorno, u Njemačkoj grad Nirnberg i Metropolitnsko područje Nirnberga i u Bosni i Hercegovini regija Prijedora (Republika Srpska) i Bosansko-podrinjski kanton Goražde (Federacija Bosne i Hercegovine).

Projektna područja imaju znatne ekonomske i demografske razlike, ali se istovremeno odlikuju kao ekonomski veoma dinamična područja koja odlikuju veliki broj MSP-a i iznadprosječne ekonomske performanse u odnosu na nacionalne prosjeke. Istovremeno, nivo razvijenosti sistema učenja na radnom mjestu gdje Italija, a posebno Bosna i Hercegovina ima znatno slabije razvijen sistem učenja na radnom mjestu što predstavlja idealnu priliku za razmjenu iskustava i sagledavanja napretka koji je ostvaren na unaprijeđenju VET sistema sa ciljevima dogovorenim na nivou Evropske unije.

Putem ovog projekta omogućena je razmjena iskustava između tri države u kojima postoji veliki potencijal za zajedničko učenje: Italija, gdje je reformom u 2015. godini uvedena obavezna stručna praksa na nivou srednje škole (Zakon 107/2015), Bosna i Hercegovina, gdje je u toku rasprava o tome kako podržati i povezati MSP i provajdere stručnog obrazovanja i Njemačka, koja je vodeća u Evropi u oblasti učenja na radnom mjestu. Tokom implementacije projekta dobivene su jako korisne informacije od projektnih partnera koji su snažno zainteresovani za jačanje vještina radne snage kao što su udruženja MSP (udruženja poslodavaca), privredne komore, Javne službe za zapošljavanje, obrazovne vlasti i škole.

U ovom izvještaju nalaze se informacije i stavovi partnera koji se nalaze u različitim situacijama kada se govori o procesu organizacije učenja na radnom mjestu koje daju uvid u postojanje jazova između između obrazovnih sistema i njihovih kapaciteta da osiguraju visoko kvalitetno i za tržište rada relevantno stručno obrazovanje.

Tokom implementacije projekta u razmjenu znanja i iskustava uključeno je više od 1500 MSP, 300 srednjih stručnih škola i 270 tutora iz škola i kompanija koji su razmjenili znanja o mogućnostima za razvoj stručne prakse i koji su učestvovali u davanju prijedloga kako unaprijediti proces učenja na radnom mjestu i time stručnu praksu učiniti atraktivnijom za mlade osobe.

## Skraćenice

(po redoslijedu pojavljivanja u tekstu)

ILI	Institut für Lern-Innovation (Institut za inovacije u učenju)
FAU	Univerzitet Friedrich Alexander
CEDIT	Cenar za poduzetničku difuziju Toskane
ALDI	Udruženje za lokalne razvojne inicijative
PREDA	Agencija za ekonomski razvoj grada Prijedora
FBIH	Federacije Bosne i Hercegovine
RS	Republika Srpska
EU	Evropska unija
VET	Stručno obrazovanje i obuka
I-VET	Inicijalno stručno obrazovanje i obuka
C-VET	Karijerno orijentisano kontinuirano stručno obrazovanje i osposobljavanje
ECVET	Evropski sistema transfera kredita u srednjem stručnom obrazovanju
MSP	Mala i srednja preduzeća
CEDEFOP	Evropski centar za razvoj stručnog osposobljavanja
SMEB project	SMEB projekat
EQF	Evropski kvalifikacijski okvir
BiH	Bosna i Hercegovina
BPK Gorazde	Bosansko-Podrinjski kanton Goražde
BMBF	Bundesministeriums für Bildung und Forschung (Federalno ministarstvo obrazovanja i istraživanja, Njemačka)
ICT	Informacijske i komunikacijske tehnologije
GIZ	The Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (Njemačka korporacija za međunarodnu suradnju)
BBiG	Zakon o stručnom usavršavanju, Njemačka
BIBB	Federalni Institut za stručno obrazovanje i usavršavanje
HwO	Zakon o trgovini i obrtu (Handwerksordnung, HwO)
ASL	Alternanza Scuola Lavoro (Alternacija škola-rad)
RASL	Registro Nazionale Alternanza Scuola Lavoro (Državni registar alternacije škola-rad)
ANPAL	Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro (Državna agencija za aktivne politike zapošljavanja)
NEET	" koji nisu u obrazovanju, zapošljavanju ili obuci"

PES	Javne službe za zapošljavanje
ITS	Istituti Tecnici Superiori (viši tehnički instituti)
IFTS	Istruzione e Formazione Tecnica Superiore (viši tehnički programi obrazovanja i usavršavanja)
EQAVET	Evropsko osiguranje kvalitete u stručnom obrazovanju i osposobljavanju
IHKs	Industrie- und Handelskammer (Komore za industriju i trgovinu, Njemačka)
MIUR	Ministero dell'Istruzione dell'Università e della Ricerca (Ministarstvo obrazovanja, univerziteta i istraživanja, Italija)



## POGLAVLJE 1

# Suočavanje sa izazovima stručnog obrazovanja i osposobljavanja: Da li se dovoljno bavimo izazovima stručne obuke i prakse?

Projekat „SMEs on Board“ je zblžio partnere zainteresovane za razvoj modela stručne prakse/praktične nastave iz tri veoma različita regiona – iz Njemačke, u kojoj 70 procenata učenika u stručnim i tehničkim zanimanjima znanja, vještine i kompetencije stiče u učenju na radnom mjestu u top-class modelu stručne prakse i praktične nastave; Italije, u kojoj se u zadnje dvije godine uspostavlja "italijanski model dualnog sistema" i koji je najvećim dijelom oslonjen na Njemački dualni sistem učenja baziranog na radu i Bosne i Hercegovine, koja je tek od nedavno počela da preuzima korake na usklađivanju modela stručnog obrazovanja sa smjernicama i praksama zamalja članica EU.

U ovom poglavlju nalaze se informacije kako se obrazovni sistemi ove tri zemlje, sa stanovništva partnera uključenih u „SMEs on Board“ projekat, nose sa ključnim izazovima u oblasti razvoja sistema stručnog obrazovanja i osposobljavanja, koji su podjednako relevantni za stejkholdere u sve tri zemlje kao što su spremnost za edukaciju i obuku za Evropu sutrašnjice, prilagodljivost evoluciji tržišta rada, osiguranje pravih vještina, osiguranje kvalitete i izvrsnosti u stručnom



obrazovanju i osposobljavanju, te koliko postojeći sistemi stručnog obrazovanja i osposobljavanja doprinose osnaživanju ljudi kroz stručnu praksu.

U naredne četiri sekcije je prikazano koliki je napredak ostvaren kako bi se obezbjedilo fleksibilno i visoko-kvalitetno stručno obrazovanje i osposobljavanje koje će biti u stanju odgovoriti na potrebe sutrašnjice (Sekcija 1), kako i na koji način stručno obrazovanje i osposobljavanje može doprinijeti smanjivanju broja mladih ljudi sa niskim profesionalnim kvalifikacijama (Sekcija 2), na kojem nivou su programi stručnog obrazovanja i osposobljavanja adekvatni za poslove na kojima će mladi ljudi raditi narednih 30 godina (Sekcija 3), te šta je još moguće uraditi kako bi se obezbjedilo pružanje stručnog obrazovanja i osposobljavanja svjetske klase (Sekcija 4).

Spremnost za  
obrazovanje i  
obuku za Evropu  
sutrašnjice

Prilagodljivost  
evoluciji tržišta rada

Osiguranje pravih  
vještina

Osiguranje kvalitete  
i izvrsnosti kao alata  
za osnaživanje  
osoba na stručnoj  
praksi

Možemo li učiniti više  
na obezbjeđenju  
fleksibilnog visoko-  
kvalitetnog VET-a  
koji može odgovoriti  
potrebama  
sutrašnjice?

Kako VET može  
doprinijeti da se  
smanji broj mladih  
osoba sa niskim (ili  
bez) stručnih  
kvalifikacija?

Koliko su VET  
programi adekvatni  
poslovima u kojima  
će mladi ljudi raditi  
narednih 30 godina?

Šta možemo učiniti  
da osiguramo VET  
svjetske klase?

**Dio 1**

## Spremnost za obrazovanje i obuku za Evropu sutrašnjice

Stručna praksa omogućava učenicima da steknu znanja, vještine i kompetencije koje su relevantne za tržište rada i obezbjeđuje atraktivne mogućnosti za zapošljavanje i buduću edukaciju i usavršavanje. Iako u ovom sistemu ključnu ulogu imaju škole i kompanije koje pružaju stručnu obuku vrlo je važno razumjevanje konteksta u kojem se odvijaju aktivnosti na osiguranju visokokvalitetnog i stručnog obrazovanja.

DE

Iako je Njemački sistem dualnog obrazovanja etiketiran kao jedan od vodećih svjetskih modela učenja na radnom mjestu, dualni sistem obuke se susreće sa nekoliko ključnih izazova. Centralni izazov predstavlja usklađivanje ponude i potražnje za zanimanja u kojima je moguće pohađati dualni sistem. U 2016. godini, trening balans je pokazao povećanje nepopunjenih mjesta za obuku u kompanijama, gdje kompanije ustvari imaju problem da popune mjesta za obuku koja nude što je izraženije u pojedinim zanimanjima i regionima. Pored toga, prisutan je pad u broju kompanija koje pružaju obuku na radnom mjestu i prema podacima za 2015. Godinu, 20 procenata kompanija je obezbjeđivalo trening za učenike. Zanimljivo je da je pad u broju kompanija koje obezbjeđuju trening zabilježen samo među najmanjim kompanijama (sa manje od 10 zaposlenika) i to uglavnom u novim industrijama koje nemaju tradiciju angažovanja u pružanju treninga. U Njemačkoj interes mladih žena u dualnim trening zanimanjima nastavlja da opada (za 1,6% u 2016. godini), za razliku od stručne obuke koja se cijelo vrijeme odvija u školama, gdje je njihov broj stabilan. Jedan od ključnih razloga za ovu pojavu je u tome da se povećava broj mladih žena koje nakon srednje škole upisuju univerzitetske studije.

IT

Kako bi se unaprijedio sistem učenja na radnom mjestu u regiji Toskana definisane su politike koje imaju za cilj unaprijeđenje prisupa između obrazovanja/obuke i rada. Nove politike koje se provode, između ostalog imaju za cilj da kreiraju stabilan sistem komunikacije između akademskog i svijeta obuke i svijeta rada, bolje prepoznavanje vještina koje su neophodne preduzećima kako bi svršeni studenti bili adekvatno pripremljeni i spremni za rad i istovremeno kako bi se garantovalo visokokvalitetno obrazovanje i obuka za učenike koji upisuju stručno obrazovanje. Novi regulatorni okvir u Italiji nastoji osigurati organsku integraciju obuke koja se izvodi u školama koje nude stručnu praksu i obuke koja se održava na radnom mjestu.

Italijanski načini učenja zasnovanog na radu se mogu svrstati u dvije glavne kategorije: obuka i stručna praksa ili praktična nastava (CEDEFOP, 2014.) Obučavanjem se smatra "alternancijski period obuke", omogućujući učenicima i mladima da prođu obuku na radnom mjestu. U ovim kategorijama, postoje različiti oblici obuke: polaznici mogu biti uključeni u programe srednjih škola, kao dio redovnog obrazovanja uključenog u tri i četiri godine obrazovanja i osposobljavanja; uključeni u tečajeve post-diplomskog/post-stručnog osposobljavanja

(regionalni kursevi sufinansirani od strane Evropskih socijalnih fondova); uključeni u visokoškolsko obrazovanje nakon srednjoškolskog obrazovanja; uključeni u kurseve u okviru visokog obrazovanja; ne-nastavni pripravnički staž, namijenjen olakšavanju profesionalnog odabira i zapošljivosti mladih ljudi u tranzicijskoj fazi od škole do radne snage. S druge strane, italijansko značenje riječi "apprenticeship" (stručna praksa/praktična nastava) predstavlja specifičan oblik alternacione obuke koji direktno vodi na tržište rada, na temelju njegovih specifičnih obilježja, kao što su: ugovor o radu, sistematska dugoročna obuka - na radnom mjestu i izvan njega -, status pripravnika i kvalifikacija ili diploma koja se stiče na kraju stručne prakse.

Italijansko partnerstvo SMEB projekta je usmjerilo svoju aktivnost na specifičan oblik obuke, koji je nedavno predstavljen kao obavezan u svim italijanskim srednjim školama: Alternanza Scuola Lavoro (Alternacija škola-posao). Alternacija škola-posao je inovativna metodologija obrazovanja koju je utvrdio italijanski zakon br. 53/2003 i koji je dopunjen Zakonom uredбом br. 77/2005. Odnosi se na učenike srednjih škola, kako bi im se omogućila alternacija ili "smjenjivanje" perioda učenja u učionici i unutar kompanija. Uvođenjem talijanskog zakona br. 107/2015 Alternacija škola-posao, osnovni alat za povezivanje znanja sa "know-how"-om, te intenziviranje odnosa škole s okolinom i svjetovima proizvodnje i usluga. Osim toga, metodologija alternacija je viđena kao prilika za lokalne aktere da razviju partnerstvo između sektora obrazovanja i poslovnog sektora, potičući inovativne nastavne procese usmjerene na sticanje vještina korisnih za lokalno tržište rada, ali i za profesionalno usmjeravanje, samostalno preduzetništvo, aktivno građanstvo, razvijanje "soft skills" (meke vještine). Obzirom da je lako razumljiva, ova metodologija omogućava snažnu personalizaciju puteva učenja i izgradnju profesionalnih vještina baziranih na specifičnim potrebama kompanija, promovisujući uspostavljanje učinkovitijeg dualnog sistema u Italiji.

Međutim rezultati ovih reformi još nisu počele davati vidljive rezultate. MSP u Italiji smatraju su poteškoće u ekonomiji i tržištu rada značajno pod uticajem neadekvatnosti obrazovnog i trening sistema koji u mnogim slučajevima više ne korespondiraju vremenu i potrebama kompanija. Reforme koje su uvedene još trebaju vremena da pokažu svoje efekte koji mogu biti umanjeni postojanjem mnogih birokratskih i organizacijskih prepreka.

Kako bi se osiguralo visoko-kvalitetno stručno obrazovanje, škole su tokom 2017. godine započele sa uvođenjem sistema za procjenu vještina koji korespondira sa novom metodologijom predavanja kako bi se olakšalo mladim ljudima ulazak u sistem stručne prakse, prije svega kroz obezbjeđenje transversalnih alata koji dozvoljavaju veću fleksibilnost u skladu sa potražnjom na tržištu rada, te kroz povećanje saradnje između škola i kompanija.

U Bosni i Hercegovini se još nije pristupilo sistemskom razvoju stručne obuke bazirane na radnom mjestu iako sve više stakeholdera podržava provođenje cjelovite reforme stručnog obrazovanja. Obrazovni sistem pokušava unaprijediti kvalitetu stručne obuke promjenom i prilagođavanjem obrazovnih programa koji se najvećim dijelom izvode u stručnom obrazovanju baziranom u školi. Na području regije Prijedor poslodavci su snažno zainteresovani za provođenje promjena u ovoj oblasti, a većina stakeholdera smatra da samo poboljšanje postojećeg sistema stručnog obrazovanja nije dovoljno kako bi se obezbjedilo kvalitetno i atraktivno stručno obrazovanje učenika, te da je potrebno osigurati veću fleksibilnosti te povećati utjecaj kompanija u procesu obrazovanja. Stručna obuka u kompanijama se izvodi za

ograničeni broj zanimanja, koja često nisu atraktivna za učenike i prvenstveno za kvalifikacije u nivou EQF-3, gdje obuka u kompanijama traje maksimalno 2 dana u sedmici.

U Bosni i Hercegovini, sistem stručne obuke učenika je najbolje razvijen na području Bosansko-podrinjskog kantona Goražde – BPK Goražde (obrazovanje u Federaciji BiH je u nadležnosti kantona) u kojem postoje snažne veze između svijeta rada i svijeta obrazovanja. U BPK Goražde oko 10 procenata kompanija saraduje sa školama pružajući učenicima obuku na radnom mjestu u industrijskim i uslužnim zanimanjima. Značajna prednost BPK Goražde u odnosu na druge regione u Bosni i Hercegovini je u tome da je u ovom kantonu stopa nezaposlenosti najniža u cijeloj državi, da oko 50 procenata svih zaposlenih radi u izvozno orjentisanoj industriji; da je stopa nezaposlenosti mladih ljudi najniža u odnosu na ostale regione; da se zadnjih deset godina snažno razvija partnerstvo između obrazovnih vlasti, škola i kompanija sa ciljem unaprijeđenja stručnog obrazovanja; da se stalno radi na unaprijeđenju regulatornog okvira za pružanje stručne obuke u okviru inicijalnog, ali i kontinuiranog obrazovanja, a krajem 2017. godine započete su prve aktivnosti na kreiranju regulative koja će jasno propisati standarde kvalitete u procesu izvođenja stručne obuke na radnom mjestu.

## Dio 2

## Prilagodljivost evoluciji tržišta rada

Tržište rada se snažno mjenja i konstantno se remeti pod utjecajem tehnoloških promjena i globalne konkurencije. Projekcije pokazuju da će ove promjene povećati potražnju za radnicima koji imaju visoke i srednji nivo vještina na trošak nisko-kvalifikovanih ljudi. U ovom procesu ljudi sa niskim ili bez formalnih kvalifikacija će se nalaziti u sve težoj poziciji da pronađu posao u budućnosti.

DE

U međunarodnom poređenju, Njemačka je trenutno u dobrom ekonomskom položaju: ekonomija kontinuirano raste, inflacija je niska, poreski i socijalni fondovi su dobro popunjeni, a stopa nezaposlenosti je konstantno niska. Međutim, trenutna situacija u Njemačkoj sama po sebi nije stabilna. Svijet se mijenja jako brzo. Digitalizacija, Work 4.0, demografske promjene i međunarodna konkurencija sve više izazivaju njemačko društvo i zahtijevaju buduće odgovore od ekonomije i politike.

IT

Kako bi se osiguralo da mlade osobe ne zapadnu u ovu poziciju, u Italiji se nastoji uspostaviti bolja veza između škola, javnog i privatnog sektora kako bi se povećala atraktivnost škola i institucija koje pružaju obuku i kako bi se kreirao bolji regionalni proizvodni kontekst koherentan sa regionalnim „Strategijama pametne specijalizacije“ kao alatom koji bi se borio protiv ranog napuštanja škole i za jačanje bazičnih vještina. U tom procesu velike nade se daju školskoj reformi koja ima za cilj uvođenje "dualnog sistema". Kako bi se odgovorilo na izuzetno visoke stope nezaposlenosti mladih osoba, uvođenje dualnog sistema u Italiji se ne vidi kao specifična intervencija u školskom sistemu, već više kao sveobuhvatni pristup tranziciji u odnosima između škola i rada koja ima za cilj da omogući mladim ljudima da orijentišu sebe na tržištu rada i da steknu relevantne vještine koje će im skratiti tranzicijsko vrijeme između škole i pronalaska posla.

Dodatno, učenje na radnom mjestu trebao bi biti jedan od glavnih alata koji bi motivisao mlade da unaprijede nivo obrazovanja i njihovu zapošljivost. Pored toga, škole provode i druge dinamične i aktivne aktivnosti u razredu koje imaju za cilj da ohrabre učenike da ne prekidaju školovanje. Kao što je navedeno od strane Komiteta za obrazovanje i kulturu Evropskog parlamenta,<sup>1</sup> rano napuštanje školovanja (ESL) široko je rasprostranjeno širom Evrope i direktno je povezano sa nezaposlenošću, socijalnom isključenosti, siromaštvom i lošim zdravljem, čija kombinacija često uzrokuje začarani krug u kojemu većina marginalizovanih u društvu su u većem riziku od ranog napuštanja školovanja. Mnogo je razloga zašto neki mladi prerano odustaju od obrazovanja i osposobljavanja, a protežu se od ličnih ili porodičnih problema, poteškoća u učenju, krhke društveno-ekonomske pozadine, strukture nacionalnih obrazovnih sistema i odnosa nastavnika i učenika. Prepoznavanje EU o hitnoj potrebi za rješavanjem ESL-a, usmjereno je kroz niz strateških deklaracija koje uspostavljaju Evropski

<sup>1</sup> See: [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/etudes/join/2011/460048/IPOL-CULT\\_ET%282011%29460048%28SUM01%29\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/etudes/join/2011/460048/IPOL-CULT_ET%282011%29460048%28SUM01%29_EN.pdf)

okvir djelovanja i ciljeva, kao i finansijske i organizacijske podrške državama članicama. Čini se da mješavina politika i inicijativa ima pozitivan učinak na smanjenje ESL-a u EU posljednjih godina na nacionalnom nivou: prema Eurostat-u, udio osoba koje rano napuštaju obrazovanje i osposobljavanje (ELET) (u dobi od 18 do 24 godine) se stalno smanjuje u Evropskoj uniji (EU) u posljednjih nekoliko godina, sa 17,0% u 2002. na 10,7% u 2016. godini. Manje mladih žena (9,2% u 2016. godini) napušta obrazovanje i osposobljavanje nego mladih muškaraca (12,2%). Cilj Europe 2020 je smanjenje stope ranog napuštanja školovanja u EU na manje od 10% do 2020. godine.<sup>2</sup> U 2017. godini, italijanski ESL je iznosio 14%, a njemački 10,1%. Nema podataka EU za Bosnu i Hercegovinu.<sup>3</sup> Ove stope ipak se razlikuju regionalno. Ministarstvo obrazovanja u Italiji je proučilo ESL i pronašlo značajnu razliku između regija na sjeveru i jugu zemlje, a Sicilija, Sardinija, Apulija i Kalabrija (sve na jugu) su iznad nacionalnog prosjeka. Mogućnosti praktičnog učenja (stručnog i bazirano na radu) su predložene kroz EU zakonodavstvo i dokumente kao ključna reintegracijska strategija koja rezultira smanjenjem ESL-a i njegovim nestankom. Potreba za povezivanjem obrazovanja / osposobljavanja sa svijetom rada, npr. kroz radno iskustvo, mentorstvo i stručne puteve bazirane učenjem na radu smatraju se jednim integriranim strategijama za povećanje motivacije mladih ljudi i percepcije relevantnosti i vrijednosti njihovog obrazovanja te poboljšanje njihovih transversalnih vještina i zapošljivosti.<sup>4</sup>

BH

U Bosni i Hercegovini pitanje ranog napuštanja škole do prije nekoliko godina nije bilo značajno pitanje kojem se posvećuje dovoljna pažnja obzirom da su visoke stope nezaposlenosti prisutne kod svih kategorija stanovništva bez obzira na nivo vještina koje posjeduju mlade osobe. Međutim, nakon što se od prije nekoliko godina tržište rada napokon počelo oporavljati, ovaj problem je postao sve vidljiviji kako se povećavala potražnja za radnicima sa srednjim i visokom nivoom vještina dok je potražnja za radnicima bez kvalifikacija i dalje stagnirala. Obzirom da više od jedne trećine nezaposlenih osoba ima nizak nivo kvalifikacija, na nivou države, entiteta i kantona u Federaciji BiH donešeni su zakoni o obrazovanju odraslih kako bi se odgovorilo na problem slabih i za tržište rada nerelevantnih vještina koje posjeduju nezaposlene osobe, posebno one koje su napustile obrazovanje nakon završetka osnovne škole.

U Bosansko-podrinjskom kantonu Goražde učinjen je dodatni iskorak te provedena manja reforma srednjoškolskog obrazovanja u kojem je uvedeno obavezno pohađanje dvije godine srednje škole za sve mlade osobe.

<sup>2</sup> Vidjeti: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/EDN-20170908-1?inheritRedirect=true>

<sup>3</sup> Vidjeti: [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?query=BOOKMARK\\_DS-108805\\_QID\\_5FOE83B7\\_UID\\_-3F171EB0&layout=TIME,C,X,0;GEO,L,Y,0;SEX,L,Z,0;WSTATUS,L,Z,1;UNIT,L,Z,2;AGE,L,Z,3;INDICATORS,C,Z,4;&zSelection=DS-108805SEX,T;DS-108805UNIT,PC;DS-108805INDICATORS,OBS\\_FLAG;DS-108805AGE,Y18-24;DS-108805WSTATUS,POP;&rankName1=WSTATUS\\_1\\_2\\_-1\\_2&rankName2=UNIT\\_1\\_2\\_-1\\_2&rankName3=AGE\\_1\\_2\\_-1\\_2&rankName4=INDICATORS\\_1\\_2\\_-1\\_2&rankName5=SEX\\_1\\_2\\_-1\\_2&rankName6=TIME\\_1\\_0\\_0\\_0&rankName7=GEO\\_1\\_2\\_0\\_1&sortC=ASC\\_-1\\_FIRST&rStp=&cStp=&rDCh=&cDCh=&rDM=true&cDM=true&footnes=false&empty=false&wai=false&time mode=ROLLING&time\\_most\\_recent=true&lang=EN&cfo=%23%23%23%2C%23%23%23.%23%23%23](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?query=BOOKMARK_DS-108805_QID_5FOE83B7_UID_-3F171EB0&layout=TIME,C,X,0;GEO,L,Y,0;SEX,L,Z,0;WSTATUS,L,Z,1;UNIT,L,Z,2;AGE,L,Z,3;INDICATORS,C,Z,4;&zSelection=DS-108805SEX,T;DS-108805UNIT,PC;DS-108805INDICATORS,OBS_FLAG;DS-108805AGE,Y18-24;DS-108805WSTATUS,POP;&rankName1=WSTATUS_1_2_-1_2&rankName2=UNIT_1_2_-1_2&rankName3=AGE_1_2_-1_2&rankName4=INDICATORS_1_2_-1_2&rankName5=SEX_1_2_-1_2&rankName6=TIME_1_0_0_0&rankName7=GEO_1_2_0_1&sortC=ASC_-1_FIRST&rStp=&cStp=&rDCh=&cDCh=&rDM=true&cDM=true&footnes=false&empty=false&wai=false&time mode=ROLLING&time_most_recent=true&lang=EN&cfo=%23%23%23%2C%23%23%23.%23%23%23)

<sup>4</sup> [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/etudes/join/2011/460048/IPOL-CULT\\_ET%282011%29460048%28SUM01%29\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/etudes/join/2011/460048/IPOL-CULT_ET%282011%29460048%28SUM01%29_EN.pdf) p.22



## Dio 3

## Obezbjedenje pravih vještina

Veliki izazov za stručnu praksu/praktičnu nastavu jeste kako unaprijediti kapacitete stručnog obrazovanja i osposobljavanja koji će odgovoriti promjenama u zahtjevima tržišta rada u kojem će današnji učenici početi svoju karijeru u 2020. godini i koja će trajati najmanje 30 godina njihovog profesionalnog života. Prognoze pokazuju da za sve većim brojem trenutnih zanimanja potražnja na tržištu rada opada, da će za neke od njih potpuno nestati, a za neka zanimanja za kojima potražnja postaje sve veća, trenutno uopšte ne postoje formalni obrazovni programi, posebno u izrastajućim tehnološkim i digitalnim sektorima.

DE

Kako bi se odgovorilo na ove izazove, Njemačko Savezno ministarstvo obrazovanja i istraživanja (BMBF) je u 2016. godini lansiralo novu "VET 4.0" inicijativu, koja ima za cilj da rapidno orijentiše stručno inicijalno i kontinuirano obrazovanje prema zahtjevima digitalizacije ekonomije. Ova inicijativa uključuje elemente kao što su "Vještine za digitalno radno mjesto sutrašnjice" inicijativa koja će analizirati efekte digitalizacije na kvalifikacijske zahtjeve odabranih zanimanja; pokretanje specijalnog programa na digitalizaciji u stručnim trening centrima unutar kompanije i kompetencijskim centrima sa ciljem modernizacije obuke za specijalizirano obučeno osoblje posebno za MSP, kroz obezbjeđenje finansiranja i podrške u nabavci digitalne opreme i adaptaciju procesa za učenje i predavanje; obezbjeđenje finansiranja i podrške kako bi se unaprijedile digitalne vještine obrazovnog i trening osoblja; kao i pokretanje programa koji bi omogućio podršku za MSP u adaptaciji njihovih kvalifikacijskih procesa kako bi se omogućilo sticanje digitalnih vještina u procesu učenja na radnom mjestu.

IT

Kako je u Italiji proces uspostavljanja "dualnog sistema" na samom početku, velike nade se daju da će njegovo zaživljavanje doprinijeti osiguranju pravih vještina za radnu snagu, iako MSP smatraju da je neophodno napraviti odlučujuće korake kako bi se unaprijedio kvalitet tehničkog i stručnog obrazovanja i obuke. Još uvijek postoji jasna distanca između didaktičkih programa i potreba tržišta rada, primarno zbog manjka aktualiziranja nastavnog osoblja o trenutnim potrebama kompanija za vještinama, ali takođe i zbog toga što škole nemaju naprednu opremu kao što ih imaju kompanije. Da bi se riješila ova distanca, bitna je promocija dijaloga i saradnje između svjeta rada i svijeta obrazovanja (škole, univerziteti, pružaoci stručnog obrazovanja i osposobljavanja), budući da je brzinu promjene potreba za radnom snagom vrlo teško uskladiti s vremenom obrazovanja i nastavnim planovima i programima. Samo trajni i strukturirani dijalog i saradnja između uključenih aktera mogu garantovati sprečavanje neusklađenosti vještina. Da bi se to učinilo, nužno je identificirati mogućnosti za efektivno suočavanje među sudionicima. Trenutno se na nacionalnom i regionalnom nivou uspostavljaju mnogi alati, od nacionalnog i regionalnog tijela za koordinaciju do lokalnih školskih komiteta, ali tim alatima treba vremena da postanu učinkoviti i dobro raspoređeni na svim teritorijama. Takođe, proces planiranja potrebnih vještina se nalazi u poteškoćama jer nedostaju istraživanja koja bi pokazala kakva će biti potražnja za vještinama u narednim dekadama: s jedne strane će biti važno da se takve studije upute na publiku "neprofesionalci", dok će s druge strane biti bitna njihova veća transparentnost. Međutim, sve je veća svijest aktera jer je u

neprestano promjenjivom društvu teško, ako ne i nemoguće, predvidjeti koje nove vještine ili zanimanja će biti potrebne u budućnost; transversalne vještine imaju relevantniju ulogu. Digitalne vještine, bolja pripremljenost za promjene i prilagođavanje situacijama, preduzetnički um, kao i snažni kapaciteti za cjeloživotno učenje i samoobrazovanje, više su zanimljivi u zemlji, a njihova se važnost široko uzima u obzir u politikama na nacionalnom i regionalnom nivou.

BH

U Bosni i Hercegovini se još uvijek bori kako osigurati veću kvalitetu postojećih obrazovnih programa u tradicionalnim zanimanjima i vrlo malo pažnje se pridaje izazovima koje donosi distrupcija, digitalizacija i globalizacija ekonomije.



**Dio 4**

## Obezbjeđenje kvalitete i izvrsnosti kao alata za osnaživanje osoba za stručnu praksu

Kako bi se razvio brend stručne prakse, neophodno je da politike stručnog obrazovanja i osposobljavanja budu stimulirane tako da osiguraju održivost i izvrsnost stručnog obrazovanja i obuke. U ekonomiji zasnovanoj na znanju industrijska proizvodnja mora imati stručno obrazovanje i osposobljavanje svjetske klase. U ekonomiji koja je snažno ometena tehnološkim promjenama, pred stručnu praksu se postavlja zadatak kako da osnaži ljude da se prilagode novim okolnostima i da upravljaju promjenama. U ovom procesu je važan uspjeh stručnog obrazovanja i obuke u omogućavanju ljudima da steknu znanja, vještine i kompetencije koje nisu čisto vezane za zanimanja kao što su ključne kompetencije kao npr. ICT vještine i kompetencije kako i vještine znanja stranih jezika.

**DE**

S obzirom na takva kretanja - i zbog značajnih promjena u kvalifikacijskim profilima u sklopu Industrije 4.0 i Work 4.0 – dualna stručna obuka se mora dosljedno uskladiti sa zahtjevima vremena od sutra, pa i prekosutra. To je jedini način da se dugoročno zadovolji potražnja za kvalifikovanim radnicima u Njemačkoj.

Kako bi se odgovorilo na ovaj izazov, u Njemačkoj je izražena potreba da dualni sistem stručne obuke treba inovativni sadržaj i didaktiku. U ovom procesu obrazovni provajderi igraju centralnu ulogu u formulisanju i komunikaciji profesionalnih zahtjeva u inicijalnoj i kontinuiranoj obuci – kako u razvoju specifikacija nastavnih planova i programa, tako i u njihovoj implementaciji kako bi učenici stekli vještine koje nisu direktno povezane sa zanimanjima za koje se školuju, ali koje će im biti ključne u razvoju njihove karijere.

**IT**

U Italiji postoji konsenzus stejkholdera o potrebi obezbjeđenja održivosti i izvrsnosti stručnog obrazovanja i obuke, napredak se znatno teže ostvaruje zbog malih investicija u obrazovanje koji otežava napore u osiguranju prvoklasnog stručnog obrazovanja i obuke (VET). ECVET Evropski sistem priznavanja je za MSP veoma koristan u pogledu olakšavanja mobilnosti, ali nije dovoljan za povećanje kvalitete puteva treninga.

Ministarstvo obrazovanja u Italiji je 2017. godine donijelo obavezujući dokument za promociju i garanciju prava i obveza svih studenata/učenika tokom njihovog radnog iskustva (Carta dei diritti e dei doveri degli studenti in alternanza).<sup>5</sup> Dokument donosi bolju informisanost svih studenata i njihovih porodica u vezi mnogih aspekata trogodišnjeg obaveznog radnog iskustva kao što su očekivanja, mogućnosti, pravila, sigurnost, procjena i uključuje mnoga pojašnjenja koja se tiču uloge mentora iz malih i srednjih poduzeća.

<sup>5</sup> <http://www.alternanza.miur.gov.it/allegati/2017/Carta-dei-diritti-e-dei-doveri.pdf>

Stejkholderi smatraju da su transverzalne vještine esencijalne za zapošljivost, inovativnost i aktivno građanstvo. Ipak, ove vještine su često manje sadržane u formalnom obrazovanju i obuci zbog čega ih ljudi uglavnom stiču kroz informalno i ne-formalno iskustvo učenja. Kako bi se osigurao napredak u ovom polju, velika očekivanja se daju programima učenja na radnom mjestu koji mogu biti izvrstan alat za sticanje ovih vještina. Sposobnost korištenja znanja i vještina stečenih formalnim, neformalnim i informalnim učenjem u zaposlenju, obrazovanju, kao i ličnom i profesionalnom razvoju, zahtijeva integraciju onoga što čovjek zna s onim što može raditi. Stručno obrazovanje i osposobljavanje učenicima nudi mogućnosti da: rješavaju probleme, poduzimaju inicijativu, uče radeći, budu kreativni i inovativni, razumiju složena pitanja, pregovaraju i budu prilagodljivi, kao neke od razvijenih ključnih transverzalnih vještina. Ministarstvo obrazovanja u Italiji postavilo je Digitalni plan koji bi trebao biti integrisan u školama omogućavajući učenicima da imaju potrebni softver,<sup>6</sup> alate i znanja za razvoj digitalnih vještina kao dio životnih vještina koje će im trebati u budućnosti. Povećanje nacionalnih i regionalnih ulaganja u politike i sredstva za razvoj digitalnih vještina mogu se posmatrati kao što je uspostavljanje 4.0 Industrijskog portala toskanske regije koji priznaje Evropska komisija i Digitalni inovacijski Hub, mreža koja ima za cilj okupiti one koji rade na istraživanju, poslovanju, obuci, zapošljavanju i inovacijama na lokalnom nivou.<sup>7</sup>

BH

U Bosni i Hercegovini se sporadično, uz podršku fondova EU i putem aktivnosti Njemačkog GIZ-a (The Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit), radi na modernizaciji nastavnih programa kako bi se unaprijedila kvaliteta i izvrsnost stručnog obrazovanja i osposobljavanja, međutim u potpunosti izostaje sistemski napor kako bi se stručno obrazovanje unaprijedilo u skladu sa potrebama ekonomije zasnovane na znanju, što ima veliki utjecaj na slabljenje atraktivnosti stručnog obrazovanja i osposobljavanja za mlade ljude.

U Bosni i Hercegovini se postepeno razvija svjesnost da je potrebno raditi na svim nivoima kako bi se unaprijedile vještine koje se stiču tokom stručnog obrazovanja. Sve više se razvija svijest o značaju sticanja digitalnih vještina i ulozi koju donose informacione tehnologije i da je to put prema kojem treba graditi buduće reforme u stručnom obrazovanju i osposobljavanju. Međutim, uvođenje novih tehnologija i procesa sticanja novih vještina je još uvijek rezervisano za univerzitetski nivo obrazovanja, a obrazovni programi još uvijek ne daju veći značaj usvajanju interpersonalnih vještina obzirom da su uglavnom fokusirani na vještine direktno povezanim sa kvalifikacijama koje se stiču tokom pohađanja stručnog obrazovanja i osposobljavanja. Istraživanje među kompanijama u Goraždu je pokazalo da kompanije od novih zaposlenika podjednako očekuju posjedovanje tehničkih vještina povezanih sa stručnom kvalifikacijom kao i interpersonalnih vještina. Takođe, veliki broj kompanija očekuje od budućih zaposlenika da su kompjuterski pismeni i da posjeduju baznične digitalne vještine koje su neophodne za rad na radnom mjestu.

<sup>6</sup> [http://www.istruzione.it/scuola\\_digitale/allegati/Materiali/pnsd-layout-30.10-WEB.pdf](http://www.istruzione.it/scuola_digitale/allegati/Materiali/pnsd-layout-30.10-WEB.pdf)

<sup>7</sup> [http://www.regione.toscana.it/imprese/industria-e-artigianato/fondo-rotativo-investimenti-artigianato/-/asset\\_publisher/eonjZadAbVH6/content/piattaforma-4-0-normativa;jsessionid=75C291AB3BBAC28BF7012BA29D9501A0.web-rt-as01-p1](http://www.regione.toscana.it/imprese/industria-e-artigianato/fondo-rotativo-investimenti-artigianato/-/asset_publisher/eonjZadAbVH6/content/piattaforma-4-0-normativa;jsessionid=75C291AB3BBAC28BF7012BA29D9501A0.web-rt-as01-p1)



## DRUGO POGLAVLJE

# Napredak u osiguranju pružanja visoko- učinkovite stručne prakse i učenja na radnom mjestu

Krajem 2015. Godine, pod predsjedavanjem Evropske komisije, Radna grupa za stručno obrazovanje i osposobljavanje (WG on VET) razvila je 20 principa sa svrhom da se odgovori ciljevima ET 2020 "Ponovo razmisliti o obrazovanju" i Bruges Communiqué kao i zaključci iz Rige iz juna 2015. godine, kako bi se promovisalo učenje na radnom mjestu u svim formama, sa specijalnom pažnjom na stručnu praksu i njegovu relevantnost za tržište rada.

U ovom poglavlju prikazani su stavovi, napredak i rezultati koji su ostvareni u regionima koji su obuhvaćeni projektom "Podrška malim i srednjim preduzećima u aktivnijem uključivanju u proces organizacije praktične nastave: Getting SMEs on board" i njihovim naporima u promociji stručne prakse i drugih formi učenja baziranog na radu u oblastima nacionalnog upravljanja i uključenosti socijalnih partnera, podrške kompanijama, naročito malim i srednjim preduzećima, koji nude stručnu praksu, atraktivnosti stručne prakse i poboljšanja profesionalnog usmjeravanja i osiguranja kvalitete u učenju na radnom mjestu.

Napredak u osiguranju stručne prakse visokih performansi i učenja baziranog na radu analizirano je u četiri ključna segmenta. U naredne četiri sekcije prikazane su aktivnosti koje se poduzimaju na povećanju nivoa vladine uključenosti kao i uključenosti socijalnih partnera u osiguranju regulatornog okvira koji omogućava aktivnu participaciju u razvoju stručne prakse i učenja baziranog na radu, nivoa podrške koja se pruža MSP koje obezbjeđuju stručnu praksu, aktivnostima koje se poduzimaju na promociji atraktivnosti stručne prakse i unaprijeđenju karijernog savjetovanja kao i aktivnosti na razvoju osiguranja kvalitete u učenju na radnom mjestu.

Uključenost vladajućih struktura i socijalnih partnera

Podrška za MSP koja nude stručnu praksu

Promocija atraktivnosti stručne prakse i unaprijeđeno karijerno usmjeravanje

Razvoj osiguranja kvaliteta u učenju baziranom na radu

Koliko je jasan i stimulativan regulatorni okvir koji omogućava aktivnu participaciju socijalnih partnera na razvoju apprenticeshipsa (stručne prakse i obuke)?

Jeli učinjen dovoljan napor kako bi se smanjio teret za MSP zbog administrativnih troškova u pružanju učenja baziranog na radu?

Koje mjere je potrebno poduzeti kako se VET ne bi posmatrao kao 'ćorsokak' u razvoju obrazovnog ili karijernog puta za mlade ljude?

Šta možemo uraditi na stvaranju uslova za osiguranje kvalitete stručne prakse na svim nivoima (donosioci politika, industrija, pružaoci stručnog obrazovanja i obuke)



# Povećanje učešća Vlade i društvenih partnera

Za osiguranje visoko-kvalitetne stručne prakse, neophodno je postojanje jasnog i konzistentnog zakonskog okvira. Legislativa treba da prepozna jedinstven status polaznika stručne prakse kao učenika i da osigura njegovo pravo na visoko-kvalitetnu obuku sa snažnim prenosivim elementima.

U ovom procesu vlasti ne trebaju da se involviraju u mikro-menadžment apprenticeshipsa već da budu fokusirani na njihovu ulogu kao fasilitatora i regulatora, obezbjeđujući da socijalni partneri djeluju za zajedničko dobro.

Na narednim stranicama prikazan je napredak koji je u projektnim područjima ostvaren na osiguranju jasnog i konzistentnog legalnog okvira za apprenticeships, uspjesi na razvoju strukturiranog i kontinuiranog dijaloga između svih socijalnih partnera, razvoju kapaciteta socijalnih partnera, razvoju sistemske kooperacije između VET škola i kompanija, kao i iskustvima na dijeljenju troškova i koristi za zajedniče prednosti kompanija, VET provajdera i učenika.



## Jasan i dosljedan pravni okvir za stručnu praksu i učenje na radnom mjestu

Zakon upravlja formalnom stručnom praksom. Iz toga je važno da postoji jasan i konzistentan pravni okvir koji je neophodan za visokokvalitetnu stručnu praksu, te da je konzistentan sa drugim pravnim okvirima i propisima.

DE

Dualno stručno osposobljavanje u Njemačkoj je regulisano nizom zakona i propisa (vidi dolje) koji čine okvir i osiguravaju kvalitetu dualnog stručnog osposobljavanja:

**Zakon o stručnom usavršavanju BBiG** - BBiG je najvažniji zakon za dualno osposobljavanje. U 2004. godini je u bio u potpunosti promijenjen. Propisuje gotovo sve opšte uslove, kao što su dužnosti trenera i dužnosti polaznika obuke u dualnom stručnom osposobljavanju. BBiG također određuje uslove pod kojima se dualna obuka može prekinuti.

**Zakon o zaštiti zaposlenja mladih** odnosi se samo na maloljetnike u dualnom stručnom osposobljavanju. Uglavnom reguliše radno vrijeme i praznike za maloljetne polaznike.

**Zakon o radnom vremenu** odnosi se na odrasle osobe u dualnom stručnom osposobljavanju. Regulirše maksimalno radno vrijeme. Ako ugovor o obuci ili kolektivni ugovor propisuje kraće radno vrijeme za osposobljavanje, onda se to i primjenjuje.

**Federalni zakon o odsustvu** uređuje pravo na odsustvo odraslih osoba tokom obuke. Također se u nekim slučajevima primjenjuje i na maloljetnike, kao npr. u vezi s plaćanjem praznika. Federalni zakon o odsustvu propisuje minimalno pravo na odmor. Više dopusta se može garantovati kolektivnim ugovorima ili ugovorima o obuci.

**Pravila obuke** također su vrlo važna za dualnu obuku. Postoje odvojeni propisi o obuci za svaku dualnu obuku. Pravila obuke također uključuju okvirni plan obuke i propise o testiranju. Za svako državno priznato zanimanje, određuje koliko dugo traje obuka i kada i kad se mora podučavati određeni sadržaj obuke. Svi propisi o obuci se mogu preuzeti s web stranice Federalnog zavoda za stručno obrazovanje i obuku ([www.bibb.de](http://www.bibb.de)).

**Kolektivni ugovori** su sklopljeni između sindikata i udruženja poslodavaca i mogu se primjeniti i na ugovore za dualne obuke. Kolektivni ugovor vrijedi za jednu industriju ili samo za jednu kompaniju, na državnom nivou ili samo za pojedine savezne zemlje. Kolektivni ugovor reguliše, između ostalog, pravo na godišnji odmor, radno vrijeme, platu, božićne i plaćanje za druge praznike za vrijeme obuke. Međutim, mora se uvijek razjasniti jesu li kolektivni ugovori također primjenjivi na određene obuke.

**Ugovor o obuci** se sklapa između trenera i polaznika obuke. U pravilu, nadležno tijelo koristi

obrazac. Ugovor o treningu definiše važne okvirne uslove za odnose u obuci. Na primjer, ugovor o obuci navodi naknadu koju polaznik obuke prima tokom pojedinih godina obuke. Trajanje obuke je također ovdje precizno definisano, ako je potrebno uzima se u obzir smanjenje razdoblja obuke. Osim toga, ugovor o treningu navodi trenera koji je odgovoran za obuku. Ugovor o obuci mora uključivati i plan obuke unutar kompanije koji pokazuje kako će se okvirni plan obuke za neko određeno zanimanje obuke implementirati u kompaniji

S povećanjem uzrasta za obavezno obrazovanje (zakon 296/2006) i naknadnim uredbama (Ministarska uredba 139 od 22. avgusta 2007. godine), sistem alternacije prestaje biti kolateralni faktor redovnog nastavnog sistema i pretvara se u stimulatívni element za inovaciju. U određenom smislu, uređenje obaveznog obrazovanja stvara stvarne uslove za metodu alternacije da postane široko rasprostranjena praksa i da stekne priznanje unutar obrazovnog sistema.

Putevi obuke za alternaciju škola-rad se potom navode i pojašnjavaju Uredbom predsjedništva od 15. marta 2010. godine, članovima 87., 88. i 898., kao sistemska ustavna metoda koja se uvodi u nastavu po nastavnim planovima i programima i odbijena prema različitim specifičnim kursevima, ponavljajući neke indikacije sadržane u navedenom zakonodavstvu.

No, tek nedavno je obrazovna saradnja između škola i svijeta rada zabilježila važan razvoj, stavljajući ovu zemlju u nivo sa evropskim smjernicama za obuku i obrazovanje.

Prije svega, to je postignuto zahvaljujući zakonu br. 107 od 13. jula 2015. godine (poznatiji kao La Buona Scuola), koji razmatra alternaciju između škole i rada kao pravi sistem unutar svake pojedine obuke, kroz obavezne puteve alternacije u drugom dvogodišnjem periodu i u posljednjoj godini srednje škole s različitim ukupnim trajanjem zavisno od vrste škole: najmanje 400 sati u tehničkim i stručnim ustanovama i najmanje 200 sati u srednjim školama (tzv. Licei u Italiji) da budu uključeni u trogodišnji plan obrazovne ponude.<sup>8</sup>

Drugo, to se događa s promjenama uvedenim zakonodavnom uredbom br. 81 od 15. juna 2015. godine, koja implementira Zakon o radu. Ove promjene obogaćuju stručnu praksu s ciljem sticanja diplome srednjoškolskog obrazovanja.<sup>9</sup>

Pitanje Povelje o pravima muških i ženskih učenika (Carta dei Diritti delle studentesse e degli studenti - Decreta 195 od 3. novembra 2017. godine), propisa sastavljenog od 7 članova koji objašnjavaju prava i dužnosti muških i ženskih učenika tokom aktivnosti alternacije škola-posao u posljednje tri godine srednje škole, još više jača saradnju među sudionicima: škola, svijet rada, učenici, porodice.

Ciljevi i potrebni ishodi u pogledu stručne prakse u zakonu jasno se navode, ali škole i ostali stejkholderi su se često susretali sa poteškoćama u njenoj implementaciji zbog nedostatka podrške za uspostavu sistema.

Posljednji dokument je "Napomena prot. 3355/AOODGOSV od 28. marta 2017. godine" koji sadrži interpretativna pojašnjenja koja se tiču alternacije škola-posao je objavljena kao odgovor

<sup>8</sup> Pravila za reorganizaciju srednjih škola (licei), tehničkih zavoda i stručnih instituta koje izdaje predsjednik Republike

<sup>9</sup> Zakonodavna uredba br. 81, članovi 41 i slijedeći, 15. juni 2015

na najčešće postavljana pitanja od strane obrazovnih ustanova, porodica i školskih stejkholdera.

S obzirom na to da su regulatorne intervencije prilično nove, potrebno je više vremena kako bi efektivno i ujednačeno djelovale u cijeloj zemlji. Isto tako, uvođenje obaveza s novim zakonima je percipirano od strane različiti aktera, škola i kompanija, kao nešto što nije u potpunosti podijeljeno s glavnim stejkholderima, tako da je mnogo bilo predmet kritizma i rasprava, pogotovo zbog toga što, u početnoj fazi, lokalni akteri nisu bili spremni i nisu bili dobro informisani o njenoj važnosti, kao i zbog mnogih fragmentiranosti u tumačenju zakona, posebno u području sigurnosti i zdravlja na radu. Danas se širenje informacija i pojašnjenje o "vrućim" temama vezanim za učenje bazirano na radu povećavaju, ali još uvijek je potrebno puno posla kako bi se senzibilizirali učenici, porodice i javno mnijenje.

BH

U Bosni i Hercegovini ne postoji jasan okvir za izvođenje apprenticeshipa na način kako je to definisano u Njemačkoj, već na nivou Bosne i Hercegovine ima okvirni zakon o srednjem stručnom obrazovanju koji vrlo malo pažnje posvećuje pitanju praktične obuke. Slična je situacija i u entitetskim / kantonalnim zakonima o srednjem obrazovanju te drugim relevantnim propisima koji nisu prilagođeni kako bi se osiguralo efikasno izvođenje apprenticeships-a. Jedino je u Kantonu Goražde u toku izrada pravilnika koji bi detaljnije trebao riješiti ovo pitanje, međutim sa ograničenim utjecajem iz razloga što ne postoji jasan zakonski okvir.



## Razvoj strukturiranog, kontinuiranog dijaloga između svih partnera

Za razvoj apprenticeships-a, odnosno stručne prakse, je važno da se na regionalnom i lokalnom nivou osigura progres na regionalnom i lokalnom nivou u strukturiranom, kontinuiranom dijalogu između svih uključenih aktera, uključujući transparentan način koordinacije i odlučivanja. Međunarodno iskustvo pokazuje da je angažman poslodavaca i konstruktivan dijalog s predstavnicima radnika najosnovniji uslov za uspješan sistem stručne prakse.

DE

Predsjednik Saveznog zavoda za stručno obrazovanje (BIBB) Friedrich Hubert Esser govorio je o tri konkretna strukturalna pristupa politici u 2017. godini kako bi se dodatno razvilo dualno stručno obrazovanje u Njemačkoj. Pozvao je mala i mikro preduzeća da ponovo postanu atraktivna kao mjesta za obuku i zapošljavanje, kako bi se profesionalni sistem pojačao dosljednom primjenom radno-porodičnog koncepta i profesionalnih profila koji će se prilagoditi digitalnom dobu.

IT

Strukturirani dijalog između uključenih stejkholdera (javnih institucija, socijalnih stranaka) je osiguran u različitim oblicima od državnog do regionalnog nivoa. Za utvrđivanje politika o obrazovanju, proučavanju, smjernicama, stručnoj obuci i definisanju povezanih programa i politika izbora na regionalnom nivou, Regija Toskana uspostavila regionalnim zakonom 32/2002 stalnu regionalnu Tripartitnu komisiju, kako bi se osigurala participacija socijalnih partnera. Komisija obavlja poslove planiranja, prijedloga o obrazovanju, studije, profesionalno usmjeravanje, stručnu obuku uključujući identifikaciju potreba za stručnom obukom i evaluaciju efektivnosti intervencija u obuci. Također se bavi posredovanjem rada i politikama - ograničenim na funkcije regionalne kompetencije - kao i evaluacijom i verifikacijom rezultata u odnosu na smjernice i ciljeve koje je razradila Regija.

Na lokalnom nivou, postoje različiti oblici strukturiranog i nestrukturiranog dijaloga među školama, malim i srednjim preduzećima i javnim ustanovama: školski odbori gdje su pozvani lokalni predstavnici malih i srednjih preduzeća i zaposlenika, zajednička tijela za koordinaciju, projekti s partnerstvima svih stejkholdera.

Unatoč tome, angažman poslodavaca i konstruktivan dijalog s predstavnicima radnika mora se provoditi i poticati ne samo na formalni način, već i u stalnim odnosima zasnovanim na povjerenju i međusobnoj saradnji u kojima posredničke organizacije mogu dati visoko-kvalifikovani doprinos.

BH

U Bosni i Hercegovini, u dijelu Republike Srpske, u cilju razvoja strukturiranog dijaloga na regionalnom nivou formirani su Savjeti za obrazovanje i zapošljavanje koji uključuju aktere

zainteresovane za pitanja unaprijeđenje tržišta rada i obrazovanja. Svrha ovih Savjeta je unaprijeđenje komunikacije između svih aktera, te predlaganje mjera na unaprijeđenju obrazovanja i fleksibilnosti tržišta rada. Sa druge strane, u Federaciji BiH, na nivou kantona uspostavljeni su tripartitni odbori na kojima se raspravljaju pitanja u vezi osiguranja koordinacije i donošenja odluka po pitanju obrazovne politike u kojem učestvuju predstavnici obrazovnih vlasti, poslovnih udruženja, škola i javnih službi za zapošljavanje. Saradnja između ključnih stejkholdera je posebno razvijena u BPK Goražde koji, u okviru različitih odbora, zajednički raspravljaju o izazovima obrazovanja po pitanju usklađivanju ponude i potražnje za vještinama radne snage, pitanjima u vezi unaprijeđenja obrazovnog procesa, poduzimanju mjera na unaprijeđenju vještina radne snage i uvođenju inovacija u obrazovni proces.

## Jačanje uloge socijalnih partnera izgradnjom kapaciteta, prihvatajući vlasništvo i preuzimanjem odgovornosti za implementaciju

Poslodavci su ključni pokretači u razvoju i održavanju sistema stručne prakse i sistema učenja baziranog na radu i koji su zainteresovani za njihovu visoku učinkovitost. S druge strane, organizacije zaposlenika i sindikati igraju važnu ulogu u pomoći osiguranju zakonskih prava polaznika stručne prakse, od kojih je jedan od njih osiguranje kvalitete isporučene obuke i prakse. Kako bi se osiguralo cvjetanje stručne prakse, tradicionalnu savjetodavnu funkciju socijalnih partnera trebalo bi proširiti, kako bi „uzeli učešće u upravljanju sistemom stručne prakse i obuke i u dijelu davanja doprinosa dizajniranju nastavnih planova i programa i njihovoj prilagodbi tokom vremena". Koliko se uspješno u tome da se ovaj proces podržava i razvija iz različitih uglova - kao što su izgradnj kapaciteta socijalnih partnera; povećanje uloge socijalnih partnera u procesu donošenja odluka; preuzimanju odgovornosti socijalnih partnera za zajedničko upravljanje i slično.

DE

Kako bi se ojačali kapaciteti socijalnih partnera u obrazovnom sektoru, u Njemačkoj je uspostavljen Savez za obrazovanje i obuku 2015 - 2018, kako bi se ojačala stručno obrazovanje i obuka, Savezna vlada, predstavnici industrije, sindikati, Federalna agencija za zapošljavanje i pokrajine u Federalnom ministarstvu privrede i energetike zajednički su zapečatili novi Savez za obuku i daljnje obrazovanje 12. decembra 2014. godine

U okviru ovog programa, polaznici obuke i kompanije mogu pristupiti širokom rasponu podrške tj. bolje podrške za stručnu obuku unutar kompanije; Pomoć tokom obuke; Promocija stručne obuke Federalne agencije za zapošljavanje; Inicijativa VerA - snažna kroz obuku.

U dualnom sistemu stručne obuke, obuka se vrši za priznata zanimanja u stručnim školama i lokacijama za učenje u kompanija za obuku. Savezna vlada uređuje obuku u kompanijama kao lokaciju za učenje putem propisa o obuci. Za stručne škole kao mjesto učenja, Konferencija ministara obrazovanja donosi okvirni nastavni plan i program stručnog obrazovanja koji je usklađen s odgovarajućim federalnim propisima o obuci u skladu sa "Zajedničkim protokolom o rezultatima ..." iz 1972. godine. Oba sredstva organizacije čine zajedničku osnovu za obuku u dualnom sistemu.

Okvirni nastavni planovi i programi su bazirani na nivou niže srednjoškolske diplome. Međutim, budući da stručne škole pohađaju i mladi i odrasli, koji se razlikuju po njihovoj obrazovnoj pozadini, sposobnostima učenja, kulturnom porijeklu i iskustvu iz pojedinih kompanija za obuku, okvirni nastavni planovi i programi moraju biti dovoljno otvoreni da bi se mogli prilagoditi potrebama nastave u pokrajinama. Stoga, Pokrajine mogu direktno usvojiti nepromijenjen

okvirni nastavni plan i program Konferencije ministara obrazovanja i kulture ili ga provesti kroz svoj nastavni plan i program. - Trenutni okvirni nastavni planovi stručnog obrazovanja u stručnim školama za priznata zanimanjima za obuku u skladu sa Zakonom o stručnom osposobljavanju (BBiG) i Zakon o trgovini i obrtu (HwO) dostupni su za preuzimanje na odgovarajućim web stranicama.

IT

Kako bi se unaprijedila uloga socijalnih partnera u Italiji se razvija pristup "odozdo prema gore" kroz kreiranje kontakt-tačaka između centralnih obrazovnih vlasti i regionalni legislativnih tijela koji zajednički putem komisija doprinose unaprijeđenju uloge socijalnih partnera. Kako bi se unaprijedilo učenje na radnom mjestu u regionu Toskane je potpisana rezolucija regionalnog vijeća kojom je definisan sporazum između Regiona i socijalnih partnera kako bi se osnažila tranzicija osoba iz svijeta obrazovanja prema svijetu rada. Jedan od najzanimljivijih alata utvrđenih državnim zakonodavstvom je obavezujuće učešće predstavnika kompanija (predstavnicima poslodavaca ili zaposlenika) u školskom odboru za programe učenja baziranog na radu. Taj alat smatra se velikom prilikom za aktore da pokrenu čvrstu suradnju i uzajamno znanje, ali obzirom da je skoro osnovan, potrebno je još vremena kako bi se povećala učinkovitost alata od formalnog do njegovog efektivnog ostvarivanja u praksi.

Uloga socijalnih partnera u promociji i implementaciji puteva alternacije je temeljna, naročito za sljedeće aspekte:

- Promocija i moderacija podudaranja škole/preduzeća. Sposobnost socijalnih partnera da igraju ulogu posrednika između preduzeća i škola svakako olakšava rad identifikacije pojedinaca i njihovog komuniciranja i olakšavanja saradnju.
- Kvaliteta i održivost alternacije. Svi učenici u potrebi moraju imati ovu priliku, ali s održivim načinima poslovanja za kompanije i druge. Projekti koherentni sa školskim nastavnim planovima i programima, prilagodljivog sadržaja i trajanja prema potrebama kompanija, promocija timskog rada među mladim ljudima bit će alati koji će biti promovisani u najvećoj mjeri kako bi se poticali kvalitetnu alternaciju.
- Alternacija kao prilika za otkrivanje teritorija. Kroz alternaciju, učenici mogu naučiti o teritorijama i njihovom produktivnom svijetu, produbljujući istorijske i kulturne aspekte njihove teritorije i njihovog identiteta.
- Vrednovanje dobrih praksi alternacije. Socijalni partneri mogu pratiti dobre prakse koje se razvijaju na teritoriji zahvaljujući njihovom povlaštenom odnosu sa kompanijama koje predstavljaju.
- Vrednovanje i širenje informacija u svrhu alternacije. Analize i baze podataka socijalnih partnera, uključujući i profesionalne potrebe, mogu biti korisne za stimulaciju projekata koji su koherentni s evolucionim putevima koji su u toku.

BH

U Bosni i Hercegovini, izuzev aktivnosti koje se provode u okviru EU i međunarodno podržanih projekata, nema značajnije inicijative koje se pokreću od strane lokalnih vlasti kako bi se osnažila uloga socijalnih partnera i razvili njihovi kapaciteti koji bi omogućili preuzimanje vlasništva i odgovornosti za implementaciju njihove uloge u procesu stručne prakse.

## Razvoj systemske saradnje između stručnih škola ili centara za obuku i kompanija

Kontinuirani dijalog između svih partnera uključenih u stručnu praksu i uključenost socijalnih partnera je važan preduslov za visoko-kvalitetnu stručnu praksu i učenje na radnom mjestu. Ipak, kako bi taj dijalog bio efektivan on ne bi trebao uključivati samo pregovore oko reformi, propisa i standarda na nacionalnom ili regionalnom nivou, već takođe lokalne prakse i načine na koje stručne škole ili trening centri sarađuju sa kompanijama.

Za razvoj stručne obuke i prakse - veoma je važno da se ostvari napredak u pružanju podrške razvoju ograničenih administrativnih resursa malih i srednjih preduzeća s ciljem da bi mala i srednja poduzeća mogla profitirati od takve saradnje i podrške, uključujući pristup kvalifikovanim i specijalizovanim radnicima, pristup regionalnim inovativnim mrežama ili drugim mogućnostima kako bi unaprijedili svoje poslovanje.

DE

U toku demografskog razvoja i društvenog trenda prema akademskim kvalifikacijama, za preduzeća postaje sve teže pronaći odgovarajuće kandidate za stručno obrazovanje. Osim toga, neki učenici koji završavaju školu, jedva da imaju kvalifikacije potrebne za uspješno završavanje stručne prakse ili imaju nejasne ideje o njihovim profesionalnim ciljevima. Saradnja između škola i kompanija stoga postaje sve popularnija i isplativa za obje strane. Uz pomoć kompanija, škole bolje mogu dati svojim učenicima praktične uvide u svijet rada i stvarne zahtjeve radnog života. Kompanije, s druge strane, mogu uspostaviti kontakte s potencijalnim mladim ljudima u ranoj fazi i promovisati interese i tendencije. Oni takođe mogu pružiti usmjeravanje za mlade ljude koji su manje zadovoljni stanjem sa učenjem u školi. Osim toga, kompanije mogu doprinijeti ekonomskom obrazovanju, tehnološkom obrazovanju i razvoju novih tehnologija ili doprinijeti zanimljivom i življem školskom programu u poslijepodnevnim satima.

Saradnja između kompanija i škola gradi most između "teorije i prakse" koja promoviše dijalog baziran na partnerstvu i izazovima aktivnog oblikovanja budućnosti. Uspješna tranzicija učenika koji završavaju školovanje do stručnog obuke i osposobljavanja oblikovana je na takav način da uvijek pridaje posebnu važnost saradnji.

U Nacionalnom sporazumu za obuke i osiguranje kvalifikovanih radnika, centralna poslovna udruženja, sa saveznom vladom i pokrajinama, su odlučila poslati partnera iz industrije za svaku zainteresovanu školu i proširiti postojeći saradnju sa školama.

Angažman malih i srednjih poduzeća neophodan je za razvijanje systemske saradnje sa školama, i to je osnova koja nam je potrebna za početak kako bismo olakšali učinkovitu saradnju između uključenih aktera.

Među glavnim preprekama sa kojima se mala i srednja poduzeća mogu susresti, nedostatak finansijskih poticaja i ograničena raspodjela troškova obuke jedna je od glavnih prepreka. Taj se izazov može umanjiti poboljšanjem usluga podrške poslodavcima. Poslodavci često vrednuju primanje lokalnih savjeta za njihova institucionalna i zakonodavna pitanja. Slično tome, poslodavci bi se mogli više angažovati u sistemu alternacije koji je uravnotežen u i između državnih institucija. Osim poticaja, jedan od načina da se poboljša angažman poslodavaca u stručnom praksi i obuci je podrška posrednicima koji mogu pomoći poslodavcima da upravljaju sistemom alternacije škola-posao. Povezivanje institucija kao što su udruženja poslodavaca, sindikati i privredne komore može mobilizirati kompanije, pronaći odgovarajuće metodologije angažmana, odgovarajući pristup obuke i alate, te pregovarati s vladama. Oni također mogu djelovati kao izvori lokalnog znanja i mogu pomoći prevesti nacionalne ili regionalne programe u praksu. Međutim, posrednička tijela trebaju imati produbljeno poznavanje sistema obuke kako bi mogli savjetovati o takvim pitanjima, a to je znanje ponekad potrebno poboljšati.

U Bosni i Hercegovini se sve više razvija partnerstvo i systemska kooperacija između stručnih škola i kompanija, međutim postoje zamjerke da se stavovi kompanija slabo uvažavaju od strane obrazovnih vlasti, posebno kada su u pitanju zahtjevi kompanija da se brže uđe u systemske reforme stručnog obrazovanja. Takođe, vrlo malo se radi na pružanju podrške MSP u razvoju njihovih administrativnih kapaciteta u oblasti stručne prakse, a postojeća regulative destimulativno utiču na manje kompanije (sa manje od 50 zaposlenih) da se uključe u stručnu praksu.

## Podjela troškova i koristi koji omogućavaju zajedničke prednosti kompanijama, pružiocima stručnog osposobljavanja i učenicima

Odgovornosti, upravljačke strukture i modeli finansiranja za stručnu praksu i obuku znatno se razlikuju među Evropskim zemljama gdje se mogu identifikovati dva glavna modela finansiranja: 1) Javni sektor kao glavni izvor finansiranja u kojem su sheme stručne prakse predominantno bazirane u školama; 2) Podijeljeno finansiranje između preduzeća, javnog sektora, domaćinstava i učenika. Iako je teško porediti finansijsku podršku između ta dva modela, generalno pitanje jeste "da li okvir politika dovoljno doprinosi da se finansiranje obuke dijeli na način koji motiviše preduzeća, stručne škole ili centre za obuku, kao i učenike da učestvuju u stručnoj praksi? Koliko je simplificiran pristup podjeli troškova? Koliko se obuka i stručna praksa isplati za kompanije? Koliko su fer plate / naknade za polaznike stručne prakse?"

DE

Posljednju studiju o bruto i neto troškovima polaznika stručne obuke i prakse je proveo je BIBB u 2012/2013 godini

### **Perspektiva vođenja poslovanja o troškovima:**

Koliko obuka košta kompanije sa ekonomske tačke gledišta i koje koristi ona ima zauzvrat? Odgovor: godišnji troškovi za pripravnika/polaznika stručne prakse iznose gotovo 18.000 eura. Ti bruto troškovi uključuju troškove osoblja za polaznike obuke i trenere, kao i investicijske i materijalne troškove. Ali, polaznik obuke nadoknađuje dvije trećine troškova. Ne može se samo reći da polaznik obuke košta novac, već i obavlja dio posla. Studija pokazuje da kompanije ostvaruju prosječno 12.535 eura godišnje od produktivnih doprinosa polaznika. Oduzimanje ove zarade od bruto troškova rezultira neto troškovima od 5.398 eura godišnje. Dakle, dvije trećine bruto troškova nadoknađuje postignuće polaznika.

Zaključak: Razumno ulaganje novca: Bez obzira na početne visoke troškove, obuka mladih ljudi se isplati. Centralna korist proizlazi prije svega kada kompanije uzmu svoje polaznike kao kvalifikovane radnike nakon njihove obuke. U ovom slučaju, kompanije za obuku više ne moraju tražiti kvalifikovane radnike na tržištu rada i dodatno ih obučavati. Preuzimanjem polaznika, kompanija može na taj način uštediti troškove traženja i prilagođavanja kvalifikovanih radnika, u prosjeku 8.715 eura po jednom novom kvalifikovanom radniku. Osim toga, on postaje nezavistan od tržišta rada i može spriječiti moguće troškove zastoja. U prosjeku, kompanije uzimaju 60 posto svojih pripravnika/polaznika obuke na određeno ili na neodređeno vrijeme.

### **Ekonomska perspektiva: Obuka kao osnova ekonomske snage**

Svojim radom kompanije daju značajan doprinos ekonomskom razvoju u Njemačkoj. Bez učestvovanja u obuci u kompanijama nije moguće garantovati osiguranje kvalifikovanih radnika, a time i održavanje ekonomske snage i integracije mladih ljudi na tržište rada u sadašnjem obliku.

U Italiji, tvrdnja da kompanije imaju koristi od stručne obuke, obzirom da kroz njih mogu identifikovati kvalifikovano osoblje za svoje potrebe je tačna, ali identifikuje samo marginalni aspekt na putu koji vodi preduzetnika da bi bio dostupan za obavljanje stručne obuke/prakse u svojoj kompaniji. Zapravo, ako razmišljamo o velikom broju postojećih malih i mikro kompanija, jasno je da je njihova sposobnost upošljavanja novih radnika vrlo ograničena. Spremnost da garantuju prisustvo polaznika obuke u kompaniji potom se povezuje i s motivacijom lične prirode koja se odnosi na zadovoljenje preduzetnika kao nosioca i mogućeg govornika važnih vrijednosti, ne samo profesionalnih već i vezanih uz istoriju struke i društvene kulture koja se može izvesti iz nje. Zato je tako važno razgovarati o prednostima koje preduzetnik može iskoristiti zahvaljujući prisustvu lica na stručnoj obuci u svojoj kompaniji, ali možda je još važnije govoriti o svim mjerama koje mogu otkazati bilo kakve kazne za te iste preduzetnike, kako u pogledu direktnih troškova tako i birokratskih praksi koje treba provesti. Još je važnije garantovati, naravno nakon pažljivog odabira preduzetničkih profila koji se koriste i unaprijed određenog plana provjere, odgovarajuću autonomiju mentorima iz kompanija u konkretnom upravljanju planom obuke.

U Bosni i Hercegovini troškovi inicijalne stručne obuke koja se izvodi u školama se u potpunosti finansira iz javnih sredstava u iznosu od oko 4500 eura po učeniku. Troškovi izvođenja stručne obuke na radnom mjestu u potpunosti padaju na teret kompanije. Jedinu u okviru posebnih programa koji se finansiraju iz sredstava EU ili drugih donatorskih izvora kompanije kompanije imaju mogućnost dobivanja podrške u sufinansiranju procesa učenja na radnom mjestu u vidu sufinansiranja troškova repromaterijala, zaštitne opreme za učenike i finansiranju troškova prevoza učenika.

Poboljšanje stanja u ovoj oblasti teško je očekivati sve dok se ne unaprijedi legislativa kako bi se na jasan način definisalo učešće pojedinih aktera u procesu učenja na radnom mjestu.



## Dio 6.

# Podrška kompanijama, posebno MSP, koje provode stručnu praksu

U osiguranju visoko-kvalitetne stručne prakse, važno je da se obezbjedi fokus na kompanije i MSP koje nemaju predhodno iskustvo sa stručnom praksom i kojima su možda potrebne finansijske i nefinansijske mjere podrške. Ovaj fokus je neophodan jer ukoliko se model stručne prakse fokusira primarno na velike kompanije, rizikujemo da kreiramo model stručne prakse sa previše uskim pristupom koji neće biti u mogućnosti da učenicima obezbjedi mogućnost za razvoj vještina u skladu sa širokim spektrom potreba tržišta rada. U mnogim slučajevima MSP preferiraju da zapošljavaju obučene radnike prije nego da se upuste u njihovo obučavanje iz razloga što stručna praksa zahtjeva vrijeme, novac i ljudske resurse. Takvi su resursi oskudni, zbog čega je potrebno obezbjediti specifične mjere podrške kako bi se motivisala MSP da naprave stručnu praksu pristupačnijom i upravljivom za njih.

Na narednim stranicama prikazan je napredak koji je ostvaren na obezbjeđenju mjera podrške za MSP, pronalaženju pravog balansa, načinu podrške kompanijama bez iskustva sa stručnom praksom, podršci kompanijama u obezbjeđenju stručne prakse za učenike u nepovoljnom položaju, kao i poduzimanju mjera u motivisanju i podršci kompanijama u razvoju kvalifikovanih trenera i mentora.



## Koje mjere podrške čine stručnu praksu atraktivnijom i pristupačnijom za MSP?

Kompanije imaju koristi od stručne prakse jer mogu pružiti stabilnu ponudu zaposlenika posebno vještih i kvalifikovanih za kompaniju. Istovremeno, ipak, kompanije se suočavaju sa izazovima vezanim uz stručnu praksu, kao što su administrativni poslovi, organizacija trenera za polaznike stručne prakse, saradnja sa stručnim školama i sl., što dovodi do činjenice da kompanije radije zapošljavaju obučene radnike umjesto da ih obučavaju zato što stručna obuka zahtjeva vrijeme, novac i ljudske resurse. Takvi su resursi slabi, naročito u malim i srednjim preduzećima. Iz tog razloga važno je saznati koje se mjere poduzimaju kako bi se stručna praksa učinila pristupačnijom i upravljivijom za mala i srednja preduzeća, te kakav je odgovor dat na pitanje o potrebi promocije benefita od stručne prakse za poslodavce; promocije kulture obuke među malim i srednjim preduzećima; organizaciji kolaborativne, eksterne obuke za mala i srednja preduzeća koji ne mogu samostalno pružiti obuku za punu stručnu praksu; pružanje start-up informacija i setova alata koji pomažu MSP; i usluge uparivanja i povezivanja?

DE

U Njemačkoj jedan od glavnih razloga zbog kojih je stručna praksa više atraktivna i pristupačna za MSP je da su polaznici jeftini i da postoje podsticaji za prijem učenika sa lošijim ocjenama što doprinosi njihovoj većoj zainteresovanosti za stručnu praksu.

Neki od razloga zbog kojih je stručna praksa atraktivna za MSP su:

- Polaznik stručne obuke i prakse već doprinosi prometu kompanije tokom obuke.
- Sa polaznikom obuke, mala i srednja poduzeća dugoročno izbjegavaju pogrešno pozicioniranje, budući da su pod budnim okom kompanija dvije do tri godine.
- Ako mala i srednja poduzeća preuzmu nekog polaznika nakon završetka njihove stručne obuke, mogu uštediti znatne troškove za obuku u odnosu na zapošljavanje novog polaznika.
- Nadalje, kompanija koja prima polaznike za stručnu praksu i obuku znači da...
- se MSP automatski pomlađuje,
- dašak svježeg zraka dolazi u kompaniju,
- MSP dobija pozitivnu sliku.

Uprkos svim prednostima, razumna kalkulacija je, naravno, neophodna kako bi se osiguralo da se polaznik stvarno isplati.

Za sva preduzeća srednje veličine, postaje sve teže ispuniti svoja mjesta za obuku. Jedan od razloga za to je demografski razvoj: postoji sve manje i manje mladih ljudi koji su uopšte zainteresovani za stručno obrazovanje. Mnogi preduzetnici ne znaju kako da reaguju na to, te i dalje traže sljedeću generaciju profesionalaca koristeći tradicionalnu mrežu odabira: Oni

sortiraju aplikante prema njihovim školskim ocjenama. Moto: Što su ocjene bolje, to je aplikant bolji. Na taj način mnoge kompanije uzaludno traže nove talente. Situacija je odavno promijenjena u mnogim zanimanjima za obuku. Nisu više kompanije te koje mogu odabrati najbolje aplikante, već mladi ljudi s najvišim ocjenama mogu odabrati najzanimljivije kompanije.

Mala preduzeća koja hitno traže mlađe zaposlenike stoga moraju neizbježno smanjiti svoje standarde i odabrati aplikante čija svjedočanstva nisu puna odličnih ocjena. Međutim, državne agencije podržavaju kompanije u integraciji slabijih mladih ljudi koji još nisu spremni za obuku.

Na primjer, lokalni centar za zapošljavanje daje grant za kvalifikaciju upisa, kao što je dugoročno stažiranje. Ako postoje problemi u obuci, program "pomoć tokom treninga" agencije za zapošljavanje može pomoći. Ova socio-obrazovna podrška pomaže kod škole, ali i ličnih problema mladih ljudi. I polaznik i kompanija mogu aplicirati za takvu pomoć.

Od ljeta 2015. godine, pokrenut je i novi instrument potpomognute obuke, u kojemu su mladi imali podršku prije obuke, primjerice za smanjenje jezičnih i obrazovnih nedostataka ili za promociju teorijskih vještina. Kompanija može podnijeti zahtjev za učestvovanje u podršci obuci u bilo kojem trenutku tokom obuke. U tu svrhu, kompanije moraju najprije obavijestiti agenciju za zapošljavanje o svojoj osnovnoj spremnosti da obuče slabije aplikante. Agencija za zapošljavanje tada raspoređuje odgovarajuće aplikante u kompanije.

## IT

U Italiji se trenutno provodi mjere ohrabrivanja malih i srednjih preduzeća, a variraju zavisno od vrste aktivnosti (alternacija škola-posao, obuke, stručna praksa). Što se tiče alternacije škola-posao, poticaji su ograničeni.

Trenutno oblici poticaja koji su trenutno aktivni u Italiji, mogu se podijeliti u dvije vrste: one kojima je cilj ekonomska podrška kompanijama ili one koje besplatno pružaju podršku kompaniji kroz pružanje usluga (savjetovanje, obuke).

Što se tiče ekonomskih poticaja za podršku aktivnosti mentorstva o preduzetništvu, uglavnom se osiguravaju putem Sistema trgovinskih komora, temeljem kompetencija u vezi s alternacijom škola-posao (ASL), propisane važećim zakonima i provedbom Projekta "Orijentacija na rad i zanimanja", odobrene od strane Ministra privrednog razvoja uz Uredbu od 22. maja 2017. godine, promoviše posebne pozive za dodjelu doprinosa/vaučera kompanijama koje prime učenika u okviru ASL iz Zakona 107/2015.

Konkretno, ovi doprinosi imaju za svrhu:

- podsticati zajedničkog planiranja škola i kompanija kako bi povećali kvalitetu alternacije škola-posao;
- podržati učestvovanje kompanija u alternaciji, olakšavajući njihovu registraciju u RASL-u (nacionalni registar alternacije škola-posao) i doprinoseći - primjerice – adaptaciji dokumentacije o sigurnosti na radnom mjestu, kao i razvoju alata za evaluaciju učenja;
- osigurati osposobljavanje mentora iz kompanije koji pomažu studentima/učenicima koji su uključeni u aktivnosti alternacije.

Kompanije koje namjeravaju zaposliti učenike koji su radili u alternacijskom školskom radu mogu dobiti dodatne doprinose. Ustvari, predviđa se isključenje od doprinosa za 3 godine za kompanije koje prime, u roku od šest mjeseci od sticanja kvalifikacije, učenike koji su prošli kurseve alternacije škola-posao kod istog poslodavca za kvalifikaciju ili stručnu diplomu.

Postoje i drugi oblici podsticaja koji direktno ne podržavaju kompaniju sa finansijskim doprinosima ili redukcijama, već pružanjem besplatnih usluga kao što su: kursevi, finansirani iz javnih sredstava, na temu alternacije posvećene školskim i poslovnim mentorima, a u nekim slučajevima i posredničkim mentorima; savjetodavne usluge koje pružaju stručnjaci za razvoj alternacionih pravaca, kao što su one od strane ANPAL-a (Nacionalna agencija za aktivne politike rada) u skladu s protokolom potpisanim sa Ministarstvom obrazovanja kako bi ANPAL mentori bili na raspolaganju školama i kompanijama, kao stručnjaci tržišta rada koji mogu podržati obje strane.

BH

U Bosni i Hercegovini zbog nedostatka jasnog regulatornog okvira ne postoje sistemske mjere koje bi omogućile na stručna praksa bude više atraktivna i pristupačna za MSP. Međutim, ono što je zanimljivo jeste da su MSP i pored izostanka mjera podrške značajno zainteresovane da se uključe u model stručne prakse. U BPK Goražde je podjednak broj kompanija koje su uključene u stručnu praksu kao i broj kompanija koje su zainteresovane da se uključe u stručnu praksu, ali koje zbog postojećeg regulatornog okvira i nedostatka adekvatnih obrazovnih programa nisu u mogućnosti da obezbjeđuju stručnu obuku kroz učenje na radnom mjestu.

## Fokusiranje na kompanije koje nemaju iskustvo sa stručnom praksom

Mnoge kompanije nemaju iskustva sa stručnom obukom i praksom. Čak i u državama članicama EU s dugom tradicijom stručne obuke i prakse, kao što je Danska, oko 70% svih preduzeća nema polaznika obuke. To znači da postoji nerealizovani potencijal za povećanje kapaciteta za stručnu obuku. Stoga je važno saznati kako zemlje odražavaju ovo pitanje u smislu koje mjere poduzimaju za privlačenje tih kompanija putem finansijskih sredstava (javne finansijske subvencije za pružanje stručne obuke, direktne subvencije kompanijama, subvencije za polaznike koji su prvi put na obuci, različite subvencije za različite sektore i struke) i nefinansijske mjere (pomoć vezana za razne formalnosti i administrativne poslove, akreditaciju kao kompanije za obuku, identifikaciju potrebnih vještina kompanije, procedure zapošljavanja, administrativne procedure, procjene i certifikaciju polaznika).

DE

**Koje zahtjeve moraju zadovoljiti kompanije u Njemačkoj ako žele obučavati?** Preduzeće mora biti prikladno u smislu tipa i opreme. To znači da s jedne strane mora zadovoljiti tehničke i organizacione zahtjeve, ali s druge strane mora zadovoljiti i posebne zahtjeve. Mora imati trenera sa potrebnim kvalifikacijama. U većini slučajeva to više ne mora biti majstor; često je dovoljan jedan kvalifikovani radnik. Uz dugogodišnje profesionalno djelovanje na ovom polju, Komora za industriju i trgovinu može takođe osposobiti zaposlenike koji nisu naučili ovu profesiju pomoću "profesionalnog priznanja". Kompanija bi, naravno, trebala biti u mogućnosti pružiti sve dijelove obuke. Komora za industriju i trgovinu pažljivo prati kompaniju i ako nešto nedostaje, dogovoreno je međusobno osposobljavanje za ovo područje.

**Koji je pravi put za kompaniju da započne obuku?** Kompanija bi se prvo trebala obratiti Komori za industriju i trgovinu. Nakon toga, kompanija i Komora za industriju i trgovinu zajednički razmatraju koje su obuke stručnog osposobljavanja moguće i koje se osobe mogu smatrati trenerima. Zatim slijedi zajednička procjena kako bi se kompanije trebale razvijati u budućnosti, tj. koja je radna snaga potrebna. Današnji trend je da se radi na ciljanom razvoju osoblja. Vrlo je važno da kompanije zaista žele pružiti obuku. Sve više i više kompanija shvata da moraju obučavati ako žele imati dobro osoblje.

**Šta kompanija može učiniti ako ne može provesti sve propisane dijelove stručne prakse?** Ako se obrate Komori za industriju i trgovinu, može se organizovati zajednička obuka za relevantna područja.

**Dakle, nema prepreke za obuku za kompanije s ove strane?** Uglavnom, ne. Međutim, uloženi troškovi i vrijeme moraju biti srazmjerni. Ako je kompanija morala ponuditi više od 60 posto svoje obuke na za obuku u kompaniji, to vjerovatno neće biti moguće.

Uključenost malih i srednjih preduzeća bez ikakvog iskustva u alternaciji je bitno kako bi mentoring sistem i saradnja između svijeta škola i poslovnog svijeta postali sve više rašireni. Ipak, to se može dogoditi jedino ako se prvo postave temelji za podsticanje difuzije "kulture alternacije škola-posao" koja uključuje učešće svih aktera i razmjenu dodatne vrijednosti u metodologiji učenja i obuke, kao što je rast teritorije i ljudskog kapitala.

IT

U tu svrhu, važno je započeti s medijskim porukama povezanim sa alternacijom škola-posao. Zapravo, od uvođenja obavezne alternacije škola-posao, proširena je vrlo opasna demistifikacija i kontra-obavijest, što je sa jedne strane rizik da će loše informisati učenike, te da će oni interpretirati alternaciju ne kao priliku nego kao oblik neplaćenog posla, a sa druge strane, rizik demotivisanja kompanija koje su se odlučile pridružiti i isključenja kompanija koje još nemaju iskustvo.

Zato je saradnja institucija, predstavnika učenika i njihovih porodica, preduzeća, socijalnih partnera i medija važna kako bi se spriječila pogrešna informisanost i iskrivljena vizija ciljeva učenja baziranog na radu.

BH

Iako u Bosni i Hercegovini ne postoji sistemska podrška MSP kako bi se uključile u sistem stručne prakse, te obzirom na nerazvijenost ovog modela stručne obuke uopšte stajholderi smatraju da je neophodno dosta napora uložiti u povećanje svijesti o značaju većeg uključivanja MSP u ovaj proces, izvršiti mapiranje zainteresovanih MSP pa onda raditi na promociji organizacije stručne prakse. Na primjer u BPK Goražde, 90% kompanija nema iskustvo sa sistemom stručne prakse, što predstavlja izuzetno neiskorišteni potencijal za iskorištavanje punog potencijala za stručnu praksu.



## Podrška kompanijama koje pružaju stručnu praksu za učenike u nepovoljnom položaju

Sistemi stručnog obrazovanja i usavršavanja i stručne prakse imaju važnu ulogu u pogledu socijalne uključenosti mladih osoba u nepovoljnom položaju, koji često nisu zaposleni, niti se nalaze u obrazovanju ili obuci (NEET), te u borbi protiv odustajanja i prijevremenog napuštanja škole. Njihovo uključivanje u stručnu praksu može značiti dodatne troškove, pa je stoga važno saznati koje se mjere poduzimaju (finansijske i nefinansijske) kako bi ih uključili u stručnu obuku i praksu.

DE

Kompanije i mlade osobe ponekad ne mogu sami zadovoljiti sve izazove obuke. Na primjer, ako polaznik obuke treba posebnu podršku u stručnoj školi, ima poteškoća s kolegama ili jezičkim barijerama, otežava svakodnevnu obuku. U najgorem slučaju, postoji rizik odustajanja od obuke - najgori scenarij i za kompanije i za polaznike. Država i Savezna agencija za zapošljavanje nude brojne mjere podrške koje su obično besplatne za kompanije, tako da nema prekida. Ponuđena podrška kreće se od socio-pedagoške podrške do profesionalnog mentorstva i subvencija za doplatu za obuku. U mnogim slučajevima, ta je podrška dostupna izbjeglicama. Pogodnost zavisi od statusa boravka učenika i države porijekla.

IT

Da bi stručna praksa i učenje na radnom mjestu imali važnu ulogu u socijalnoj uključenosti mladih u nepovoljnom položaju u Italiji, prije svega potrebno je djelovati na nekoliko frontova, uključujući kampanje podizanja svijesti, informativne akcije kako bi kompanije postale svjesne o strategijama motivacije učenika koji su izloženi riziku od ranog napuštanja školovanja i problemima koji često dolaze s tim rizikom (nizak socio-kulturni kontekst, jezičke poteškoće, invalidnost itd.) i podsticajne i tehničke podrške za uključivanje i praćenje.

Obrazovno i karijerno usmjeravanje važna je podrška koja može doprinijeti smanjenju odustajanja od školovanja, posebno za učenike koji su izloženi riziku. Također je potrebno poboljšati povezivanje između kompanija i učenika te ojačati gdje su aktivirane, ili aktivirati mentorske aktivnosti za mlade ljudi koji su u riziku od ranog napuštanja školovanja.

Također je važno ulagati u karijerno usmjeravanje kako bismo mogli prepoznati kompanije koje zadovoljavaju stvarna očekivanja učenika, tako da se osjećaju zadovoljni njihovim radom. S druge strane, trebali bismo stalno podržavati, finansiranjem, mentore iz kompanija tokom prvog perioda njihovog angažmana kako bismo pratili učenike u sticanju inicijalnih i temeljnih vještina. Mala i srednja poduzeća također trebaju dobiti dodatne informacije i podršku i od škola i drugih nadležnih stejkholdera u vezi s postavljanjem, praćenjem i evaluacijom učenika s posebnim potrebama u učenju.

Kao što smo već vidjeli, Zakon 107 u Italiji je taj koji čini da je Alternacija škola-posao obavezna za sve učenike srednjih škola u Italiji. U skladu s svojim politikama uključivanja i integracije, Ministarstvo obrazovanja ne spominje posebne učenike sa poteškoćama u učenju u Zakonu 107, tako da ih uključuje kao i sve druge učenike. Samo studenti sa certifikatom 104 su izuzeti iz alternacije škola-posao. Kako se nositi s postavljanjem, podržavanjem, praćenjem i evaluacijom učenika s različitim poteškoćama i/ili poteškoćama u obrazovanju, pitanja su koja su proizašla tokom održavanja fokus grupa u fazi analize potreba za obuku. Posebno su ga osjetili školski mentori, ali ne samo oni.

Promjena iz procjene učenika prema onome što znaju u ono što mogu raditi i koje kompetencije mogu razviti, ključna je za garanciju smislenog iskustva alternacije škola-posao, za učenike i mala ili srednja preduzeća koja ih primaju. Ovaj pomak u procjeni vještina, a ne znanja, nije automatski, pogotovo s obzirom da se škole i PMI koriste različitim jezicima u smislu definisanja vještina (osnovnih, ključnih i međusektorskih) i identifikaciju vještina potrebnih za alternaciju škola-posao.

Kompetencije su kontekstualizovane strategije usmjerene na rješavanje složenih problema. Sastoje se od znanja i vještina usmjerenih na postizanje cilja u datom kontekstu.

Ako se fokusiramo na važnost razvijanja ovih vještina, postaje lakše pronaći zajedničko tlo, odnosno zajednički jezik za škole i mala i srednja preduzeća, budući da su vještine koje se od njih zahtijevaju za učenike koji provode svoju alternaciju škola-posao su uveliko u skladu s gore navedenim kao vještine građanstva. Fokusiranje na razvoj vještina, a ne na znanje, postaje još važnije s obzirom na i praćenje učenika s poteškoćama u razvoju ili s teškoćama u obrazovanju. Stoga je izuzetno važno i visoko preporučljivo da škole i mala i srednja preduzeća podijele svoja međusobna znanja koja se tiču ocjenjivanja koje su vještine potrebne ili bi trebale biti razvijene za provođenje alternacije škola-posao i koje vještine učenici imaju i/ili mogu eventualno razviti.

To ne bi trebalo ograničiti poželjnu mogućnost učenika i malih i srednjih poduzeća da nauče više i razviju više vještina nego što je planirano. Praćenje i evaluacija procesa alternacije škola-posao (ASL) bi također trebalo olakšati uzajamno učenje i omogućiti uključenim učenicima i mentorima prilagođavanje ASL iskustva u toku aktivnosti, ako je potrebno.

BH

Najveću ulogu u pružanju podrške mladim osobama u nepovoljnom položaju u pronalasku puta do svijeta rada imaju javne službe za zapošljavanje (PES) koje nude programe podrške u razvoju njihovih vještina putem pohađanja stručne obuke u kompanijama. Najvećim dijelom ovi programi su podržani sredstvima PES koji kompanijama omogućavaju sufinansiranje dijela troškova osoba angažovanih na obuci. Ovi programi su često podržani i iz sredstava EU fondova putem kojih se finansiraju troškovi unaprijeđenja vještina najranjivijih kategorija.



## Motivacija i podrška kompanijama da angažuju kvalifikovane trenere i mentore

Treneri/mentori mogu biti definisani kao osobe (zaposlenici) u trenerskoj kompaniji odgovorni za obuku i podršku učeniku tokom stručne obuke i prakse. Trener/mentor je obično radnik s relevantnim radnim iskustvom u kompaniji koji ima pedagoške vještine da vrši odgovarajuću interakciju sa učenicima. U malim kompanijama, treneri/mentori obično rade nepuno radno vrijeme, kao dodatak njihovim primarnim poslovnim zadacima, dok velike kompanije često imaju trenere na puno radno vrijeme koji su skoncentrisani samo na pružanje stručne obuke u svojoj kompaniji. Kako bi se osigurala kvaliteta programa stručne prakse, važno je da politike uspostave kvalitetne okvire koji definišu minimum potrebnih vještina za trenere/mentore, ali koje također ne gledaju trenere iz kompanije kao 'nastavnike' u školama. Stoga je važno saznati kako se kompanije podržavaju u smislu razvoja kvalitetnih trenera, njihove uloge kao cjeloživotnog učenika, postavljanja prakse certificiranja i obaveze obnove sertifikata, održavanje trenera u njihovom profesionalnom razvoju od strane kompanija, sistemskog određivanja potrebnih kompetencija trenera, te dijeljenja zajedničkih odgovornosti u podršci trenerima u kompaniji između vlade, sektorskih udruženja (komora) i stručnih škola.

DE

Kvalifikacija trenera je važna karika za osiguranje kvalificiranih radnika i istovremeno jača dualni sistem inicijalnog i kontinuiranog obrazovanja u poređenju sa akademskim obrazovanjem. Obuka se može, ako trener može, održati na primjer u IHK Ausbilderakademie Bayern kao trostepeni certifikacijski sistem.

Identifikacija načina obuke koja uključuje sve zainteresovane strane od prvih koraka, kako bi mentor iz kompanije mogao razumjeti i upravljati ciljevima učenja razvijenim u školskim kontekstima, a istovremeno školski mentori mogu razumjeti potrebe za radnom snagom.

IT

S obzirom na to da mala i srednja poduzeća imaju ograničen broj zaposlenika koji će se posvetiti ovoj aktivnosti, uz pružanje besplatne obuke za mentore iz kompanije (isporučene u fleksibilnim oblicima), bilo bi potrebno osigurati stručne profile koji dolaze izvan kompanije, kako bi se podržao mentor iz kompanije i kako bi se pratili i podržavali i proces obuke i mentori. Tu ulogu mogu igrati profesionalci koji zastupaju interese MSP koji imaju „know-how“ o porebama MSP i koji se mogu nositi s različitim perspektivama (škole i kompanije). Obuka trenera je glavna tema u Italiji i finansijski podržana od strane javnih institucija na državnom i regionalnom nivou kako bi se širila znanja i vještine mentorstva među glavnim akterima. Danas, i školski mentori i mentori iz kompanija mogu imati koristi od specifičnog modula za obuku, koji nisu obavezni, a koje pružaju različite organizacije.

Osim toga, za stejkholdere je relevantno da započnu sa kreiranjem i širenjem kulture mentoringa, što može doprinijeti nastanku potrebe za učestvovanjem u aktivnostima obuke. Zatim je važno uzeti u obzir da se metodologija i sadržaji obuke moraju baviti specifičnim

potrebama kompanije za obukom kao što su malo vremena na raspolaganju, mali broj zaposlenih, inovativne nastavne prakse, nekonvencionalni konteksti i alati.

BH

U Bosni i Hercegovini ne postoji sistemski pristup u motivaciji i podršci kompanija zapošljavanju ili razvoju kvalifikovanih mentora ili trenera u kompanijama. Kompanije takođe ulažu male napore u razvoju trenera ili mentora, a malo je primjera da kompanije zasebno vrednuju poslove koje radnici obavljaju kada su u funkciji mentora polaznicima stručne prakse. Takođe, značajan broj kompanija koje obezbjeđuju stručnu praksu nemaju mentore sa adekvatnim pedagoškim ili andragoškim vještinama.

## Dio 7.

# Atraktivnost stručne prakse i poboljšano profesionalno usmjeravanje

Kako bi se osiguralo da stručna praksa i učenje na radnom mjestu postane više atraktivno, važno je osigurati da ono ne bude percipirano kao 'slijepa ulica' na način da predstavlja poteškoću u kretanju prema drugim obrazovnim ili karijernim putevima.

Kako bi se doprinijelo povećanju atraktivnosti stručne prakse i osiguralo unaprijeđenje savjetovanja u karijeri, potrebno je da svi stejkholderi rade na unaprijeđenju imidža stručnog obrazovanja i osposobljavanja i stručne prakse kroz promociju izvrsnosti, promociju prohodnosti između puta stručnog obrazovanja i osposobljavanja i drugih obrazovnih i karijernih puteva, razvoj funkcije savjetovanja u karijeri koje osnažuje mlade ljude da donose ispravne odluke, poduzimanju mjera na povećanju kvalitete nastavnika stručnog obrazovanja i osposobljavanja i promociji stručne prakse kroz širok spektar aktivnosti na podizanju svijesti.



## Promocija propusnosti između stručnog obrazovanja i osposobljavanja i drugih obrazovnih i karijernih puteva

Tradicionalno, sistemi obrazovanja i obuke imaju zasebne podsisteme (generalno, stručno i akademsko/visoko obrazovanje) koji su međusobno povezani u strogoj hijerarhiji. To dobro funkcionira sve dok učenici prate unaprijed definisanu rutu u odabranom području i podsystemu. Međutim, ova segmentacija kreira institucionalne barijere za učenike koje ograničavaju njegove opcije bilo u kretanju okomito prema višim nivoima učenja ili kretanju vodoravno. Stoga se učenici u stručnom obrazovanju i osposobljavanju, često moraju specijalizovati u ranoj dobi, što im kasnije otežava prebacivanje ili kombinovanje s akademskim studijama. Veća horizontalna ili vertikalna propusnost između stručnog obrazovanja i osposobljavanja i drugih dijelova obrazovnog sistema može učiniti I-VET atraktivnom alternativom za mlade i stoga je važno znati koje su mjere poduzete u povećanju opšteg znanja i transverzalnih vještina na svim nivoima stručnog obrazovanja i osposobljavanja; u izradi "viših programa stručnog obrazovanja i osposobljavanja" koji su vidljiviji na tercijarnom nivou; u unaprjeđenju formalnog pristupa polaznika stručne obuke visokom obrazovanju i u validaciji prethodnog učenja.

DE

Propusnost danas važi za olakšicu različitih, fleksibilnih obrazovnih puteva unutar i između stručnih i akademskih obrazovnih predavanja. Posljednjih godina stvoren je niz formalnih preduslova kako bi njemački obrazovni sistem bio propusniji i kako bi olakšao takve prelaze. Posebice, lakši pristup visokom obrazovanju za osobe s stručnim kvalifikacijama sada je ugrađen u cijeloj zemlji, obzirom da je to prilika za sticanje stručnih vještina za studije.

Put od univerziteta do stručnog obrazovanja i obuke također je došao u središte pažnje, tako da u mnogim mjestima postoje atraktivne ponude za diplomante koji otvaraju put do karijere u stručnom obrazovanju i obuci. Univerziteti i ustanove za stručno obrazovanje nude brojne mjere, od individualnog savjetovanja do „prelaznih“ kurseva, kako bi oblikovali prelaz s visokog obrazovanja na početno i kontinuirano stručno obrazovanje i osposobljavanje.

Unutar stručnog obrazovanja i obuke postoji mnogo mogućnosti za dalje usavršavanje koje se međusobno nadograđuju i nude obećavajuće razvojne mogućnosti. Osim toga, kursevi koji nude kombinaciju akademske i stručne obuke postaju sve popularniji.

IT

Unakrsne vještine nisu direktno istražene u italijanskim školama i ne procjenjuju se kao takve. Mjere za promociju unakrsnih vještina integrisane su u one za promociju koje promovišu oblike učenja temeljenog na radu.

Može se reći da generalno sve regionalne najave o obrazovanju i obuci uključuju ključne sposobnosti koje planira Evropska agenda 2020, čime se povećava opšte znanje i transverzalne vještine i kompetencije, koje su sve više i više potrebne za suočavanje sa svijetom rada koji je u stalnoj promjeni i koje su sposobne da odgovore na fleksibilnost potrebnu za radnike svih dobi i tipova.

Razvoj novih tehnologija i tržište rada koje se razvija, u određenom smislu, prisilili su školu na obogaćivanje ponude obuke, fokusirajući se na sticanje osnovnih vještina, učenje engleskog i digitalne inovacije. Da bi se odgovorilo na povećanje vještina i potrebnih kvalifikacija, bilo je nužno uspostaviti posebne aktivnosti obuke: podsticanje učenja stranog jezika, jačanje osnovnih vještina.

Rezolucija Regionalnog odbora br. 1408 od 27. decembra 2016. godine uspostavila je ugovor o radu koji omogućuje sticanje sljedećih kvalifikacija: stručnu osposobljenost, stručnu diplomu, diplomu srednjoškolskog obrazovanja, kvalifikaciju više tehničke specijalizacije (IFTS, Istruzione e Formazione Tecnica Superiore ili Više obrazovanje i tehničko osposobljavanje).

Kompanije koje pripadaju svim privredno-proizvodnim sektorima mogu zaposliti mlade ljude između 15 i 25 godina starosti. Minimalno trajanje je 6 mjeseci, a maksimalno trajanje jednako je maksimalnom trajanju sljedećih puteva obuke.

Didaktički sastav puta stručne obuke sastoji se od perioda internih treninga, provedenih na radnom mjestu poslodavca, te perioda vanjske obuke, provedenih unutar ustanove za obuku. Regija je utemeljila njihovu podjelu i varira prema različitim načinima treninga.

Učenik ima priliku pristupiti tržištu rada redovnim radnim odnosom, razviti stručne vještine potrebne za određenu struku ili poslovnu ulogu i sticati kvalifikaciju. Uživajući u sistemu zaštite zakonski potrebnih za poslodavce, učenik ima penziono osiguranje i razvija stručne vještine, predviđajući njegov/njen ulazak na tržište rada.

Kompanije mogu imati koristi od smanjenja doprinosa i plaćanja naknada. Osim toga, kompanija ima priliku planirati metode stručne obuke na temelju vlastitih specifičnih potreba i potreba za vještinama i uključiti u svoje osoblje profile sa specijalizovanim sposobnostima koje mogu pridonijeti povećanju produktivnosti.

BH

U Bosni i Hercegovini javne službe za zapošljavanje u okviru redovnih aktivnosti bave se savjetodavnim radom, informisanjem i profesionalnim informisanjem. Postoji i mobilni biro koji direktno na terenu nezapslene osobe upoznaje sa pogodnostima i programima koji su trenutno aktuelni. Također, služba daje razne treninge u cilju nadogradnje znanja i vještina nezaposlenih osoba kako bi bili atraktivni na tržištu rada.

## Poboljšanje imidža stručne obuke i praktične nastave promocijom izvrsnosti

S jedne strane, stručna praksa/praktična nastava i stručna obuka trenutno nemaju isti položaj kao i opšte obrazovanje ili akademsko obrazovanje, a još uvijek se često smatraju drugorazrednim obrazovanjem. S druge strane, stručna praksa se frekventno naglašava zbog svog inkluzivnog potencijala za osobe koje nisu uključeni u obrazovanje ili su nezaposleni. U mnogim evropskim zemljama, stručna praksa nema jako pozitivnu sliku među generalnom populacijom, što dovodi do smanjenja interesa mladih ljudi da se uključe u stručnu praksu. Iz tog razloga važno je saznati koje su inicijative poduzete kako bi se poboljšao imidž stručnog obrazovanja i obuke i praktične nastave kroz promociju izvrsnosti? Na koji su način svi stakeholderi uključeni u obezbjeđenje praktične nastave? Koje se mjere poduzimaju na vidljivosti napora na razvoju da razviju visokokvalitetnih vještina prema javnosti, posebno prema potencijalnim učenicima i njihovim roditeljima? Kakav je napredak po pitanju rangiranja praktične nastave/stručne prakse i sistema stručnog obrazovanja?

DE

Trenutni Izvještaj o stručnoj obuci postavio je novi rekord za neispunjena mjesta za obuku. Uprkos tome, studije pokazuju da dualno stručno osposobljavanje još uvijek ima dobre i vrlo dobru reputaciju u Njemačkoj. Kako bi povećali broj polaznika, predstavnici politike i poslovanja reagovali su različitim mjerama kako bi povećali atraktivnost: od smanjenog vremena obuka do ulaganja u milijarde slika i videozapisa.

### **Smanjeno vrijeme obuke za bivše studente, treniranje za mala i srednja preduzeća:**

Savezna vlada želi privući što više osoba koje prekidaju školovanje na univezitetima na dualno obrazovanje. Kancelarka Angela Merkel izjavila je kako bi u tu svrhu vlada željela omogućiti odlazak studenata koji napuštaju školovanje na skraćenu stručnu obuku.

Prva iskustva su već dostupna: Neke kompanije učestvuju u pilot projektu za studente koji napuštaju studije nazvanom „Skretnica“ ("Switch"). Projekt je dio programa "Job starter plus" Federalnog ministarstva obrazovanja i istraživanja. Ovaj projekat razvija i ispituje mjere i modele za inicijalnu stručnu obuku ili dalje usavršavanje osoba koje napuštaju studije.

**Veća integracija tražitelja azila i izbjeglica:** Savezna agencija za zapošljavanje, između ostalog, je pokrenula kampanju za grupu koja još nije postala standardna ciljana skupina za polaznike obuke: tražitelji azila i izbjeglice trebaju brže integrisani u obuku i tržište rada.

S pilot projektom "Rana intervencija", Federalna agencija za zapošljavanje imala je prva iskustva s brigom oko kvalifikovanih izbjeglica. To je pokazalo da se brz pristup tržištu rada može dobro postići mješavinom odgovarajuće predanosti i korištenja resursa, kao i intenzivnim umrežavanjem.



**Mladi obrtnici traže nasljednike videom:** Predstavnici njemačkih obučanih obrtnika odabrali su kreativan pristup kako bi zanate napravili privlačnijim za sljedeće generacije polaznika obuke: pod sloganom "Odsječeni! Dobijte svoj posao", dvanaest mladih obrtnika traže nasljednike za njihovu stručnu obuku nedugo prije završetka stručne obuke. U videu, još uvijek polaznici pokazuju koje su karakteristike važne za njihovu profesiju i kako to funkcionira.

**Promocija dualnog obrazovanja i usavršavanja za maturante gimnazije:** Nastavnici moraju promovirati dualno obrazovanje i usavršavanje vezano za grupu *Abburienten*. Ako osobe koje su gotovo maturanti, ne znaju ništa o "drugom svijetu" stručnog obrazovanja i osposobljavanja, oni se automatski i možda iz pogrešnih razloga odlučuju na studij. Stoga bi nastavnici srednjih škola trebali biti uvjereni da ne samo da samo proviše studije, već i da učenicima omoguće procjenu njihovih mogućnosti.

Usprkos političkim mjerama kako bi ljudi znali važnost oblika učenja temeljenog na radu, postoji dio javnog mnijenja koji kritikuje ove akcije i njihovu kvalitetu, negativno utičući na slike tih važnih prilika. Iskrivljene poruke plasirane od strane medija utiču na porodice i javno mnijenje koje su tako napravljene da se stiče utisak da radno iskustvo krade dragocjenu nastavu i vrijeme učenja u školama. Učenici su mnogo puta protestovali od trenutka kada je novi zakon *Buona Scuola* uveden zbog slabe kvalitete sistema koji ne podržava adekvatno škole i učenike kako bi mogli efektivno provesti radno iskustvo. Brojni su slučajevi učenika u Italiji koji su se žalili na iskorištavanje na svojim radnim mjestima. Početkom školske godine 2017/2018, oko 5.000 učenika je protestovalo u 70 italijanskih gradova protiv novog zakona o učenju na radnom mjestu.<sup>10</sup> Ministarstvo obrazovanja reagovalo je nekoliko mjeseci kasnije organizovanjem nacionalnog događaja, ugošćujući učenike, porodice, sindikalne predstavnike i stejkholdere iz škola, malih i srednjih preduzeća i drugih uključenih sektora kako bi podijelili nove mjere koje su uspostavljene kako bi se poboljšala implementacija propisa o radnom iskustvu.

To uključuje više informacija za učenike i njihove porodice, povećanu obuku nastavnika, radnu grupu mentora, posebnu liniju pomoći za ostavljanje pritužbi, kao i strožije provjere zdravstvenih i sigurnosnih pitanja na radnom mjestu.<sup>11</sup> Ministar obrazovanja govorio je o zakonu koji olakšava mogućnosti da svi učenici uče kroz radna iskustva, a time i kroz inovativan i dragocjeni model učenja koji bi trebao biti indikator kvalitete u obrazovnom sistemu.

Poznavanje teritorija i tržišta rada temeljno je za profesionalnu školu, kako bi se razumjelo koje su vještine i sposobnosti potrebne mladim studentima visokih škola. To omogućuje prilagođavanje ponude obuke potrebama same teritorije i osposobljavanje specijalizovanih profesionalnih profila, poboljšavajući njihovu kvalitetu. To također omogućava uspostavljanje saradničkih odnosa, partnerstava i još mnogo više sa organizacijama, udruženjima i drugim korporacijama koje pružaju školsku vidljivost. Cijeli postupak vođenja važan je jer omogućava školi da se upozna s potencijalnim učenicima i njihovim roditeljima.

Osnovno je povećati mogućnosti za radni svijet (preduzetnici, socijalne strane itd.) da učestvuju u školskim događajima i da sarađuju sa školama i obrazovanjem kako bi se učenicima i njihovim porodicama mogli pripremiti i kako bi razumjeli veliku priliku koju imaju.

<sup>10</sup> <https://www.ilfattoquotidiano.it/2017/10/13/alternanza-scuola-lavoro-studenti-sciopero-cortei-70-citta-italiane-tensioni-milano-e-palermo/3912402/>

<sup>11</sup> <http://www.miur.gov.it/-/al-miur-gli-stati-general-dell-alternanza-scuola-lavoro>

Za razliku od ostalih regiona u Bosni i Hercegovini u kojima se uradilo veoma malo kako bi se unaprijedio imidž stručnog obrazovanja i osposobljavanja i stručne prakse ili praktične nastave kroz promociju izvrsnosti u BPK Goražde obrazovne vlasti zajedno sa svim drugim stakeholderima zainteresovanim za stručno obrazovanje i osposobljavanje napravili su ogroman iskorak u unaprijeđenju stručnog obrazovanja i osposobljavanja.

Od 2010. godine obrazovne vlasti u BPK Goražde su dale prednost ulaganju u modernizaciju stručnih škola, opremanje učionica, opremanje radionica za stručnu obuku u školama, uspostavljanje saradnje sa velikim industrijskim kompanijama u uvođenju novih zanimanja u skladu sa potrebama industrije, uspostavljanje novih kurseva za cjeloživotno učenje i unaprijeđenje vještina radne snage, kreiranju novih programa za razvoj vještina radnika zaposlenih u industriji i uvođenje post-sekundarnih programa obuke kako bi se obezbjedili uslovi za razvoj kontinuiranog stručnog obrazovanja i osposobljavanja. Na području BPK Goražde pokrenuta je velika promotivna aktivnost u cilju promocije stručnog obrazovanja i osposobljavanja i mogućnosti koje stručno obrazovanje pruža na lokalnom tržištu rada. Sve ove aktivnosti imale su veliki utjecaj na učenike koji danas stručnu školu smatraju prvim izborom, a najveći broj učenika se upisuje upravo u stručnu školu. Ovo je izuzetan napredak, jer do prije deset godina prvi izbor učenika su bile generalne gimnazije, a svake godine roditelji učenika osnovnih škola su organizovali proteste kako bi se povećala upisna kvota u gimnazijama što danas nije slučaj. Za ovakav uspjeh veliku zaslugu ima i tržište rada koje je primarno zainteresovano za ljude koje posjeduju stručno-tehničko zanimanje i za kojima i dalje postoji velika potražnja, za razliku od osoba koje imaju opšte srednješkolско zanimanje za kojima je potražnja na tržištu rada jako slaba.



## Karijerno usmjeravanje za osnaživanje mladih da naprave dobro-osnovani izbor

Smjernice u karijeri su važan element u vezi unaprijeđenja atraktivnosti stručne prakse. Kakva je praksa uspostavljanja kontinuiranog procesa smjernica u karijeri u ranoj fazi u osnovnoj školi, smjernice u rizičnoj fazi u tranziciji iz škole prema poslu prije nego što mlade osobe odaberu obrazovni put i karijerne smjernice nakon što mlade osobe uđu u obrazovne programe? Da li politike omogućavaju proširivanje pristupa za karijernim smjernicama sa multi-kalnalnim pristupom? Šta se poduzima na razvoju osoblja angažovanog na karijernom savjetovanju i njihovim boljim upoznavanjem sa svijetom rada? Da li su uspostavljene smjernice za kvalitet karijernog savjetovanja? Da li se u nastavne planove i programe uključuje pitanje vještina upravljanja karijerom? Da li smjernice uključuju roditelje?

DE

Savezna agencija za zapošljavanje nudi cjeloživotno karijerno usmjeravanje za sve životne faze: od inicijalnog savjetovanja do orijentacije u karijeri (obuke/studij), od savjetovanja za kontinuirano obrazovanje do planiranja karijere.

IT

Smjernice u karijeri u Italiji provode različiti akteri na fragmentiran način uglavnom na temelju spot projekata. Centri za zapošljavanje imaju ovu glavnu misiju, ali prema teritoriji, provodi se na drugačiji način i sa vrlo različitim resursima na raspolaganju. Na školskom nivou, na smjernice u karijeri snažno utiče izbor škole i vrlo često završava na inicijativama otvorenih dana, ali ne i strukturno, kao što je na primjer, dublje ispitivanje novih profesionalnih profila ili drugih oblika učenja o smjernicama u karijeri.

Što se tiče alternacije škola-posao, putevi su što je više moguće koherentni i u skladu sa obrazovnim putem, ali istovremeno, zbog neusklađenosti škole i poduzeća, uzimaju u obzir stavove i vještine učenika.

Smjernice u karijeri su dio školskih aktivnosti neposredno iz vrtića. Sve aktivnosti koje se odvijaju u različitim školskim razredima svakom učeniku omogućavaju bilo koji alat da bi mogao otkriti svoje sposobnosti i stavove kako bi on ili ona mogla izabrati vlastiti put. Taj proces usmjeravanja provodi se kroz niz aktivnosti, raznolik i na nivou škole i u cilju daljeg obrazovanja (to jest, primjerice, kod odabira srednje škole, a kasnije fakulteta ili budućeg posla). Oni koji su zaduženi za smjernice karijere, zajedno s njihovim osobljem, koordiniraju i planiraju intervencije s ciljem da učenike upoznaju sa problemima vezanim uz tržište rada i različita zanimanja. Saradnja škole s centrima za zapošljavanje, agencijama za zapošljavanje, lokalnim vlastima i eksternim osobama koji mogu iskazati svoje iskustvo u različitim sektorima je osnovna jer pruža što je više informacija moguće o svijetu rada i svim stručnim mogućnostima i mogućnostima zapošljavanja.

Karijerno usmjeravanje je takođe nedostatak u BH obrazovanju; dosta učenika se školuju da bi se poslije prekvalifikovali. Javne službe za zapošljavanje u okviru redovnih aktivnosti bavi se savjetodavnim radom, informisanjem i profesionalnim informisanjem. Stručni tim Zavoda za zapošljavanje radi na informisanju učenika završnih razreda u osnovnim i srednjim školama o stanju na tržištu rada. Ovaj vid pružanja informacija u velikoj mjeri doprinosi da se mladi ljudi karijerno usmjere. Takođe, važno je napomenuti da koristi i društvene mreže te da na taj način mladim ljudima pruži informacije o stanju na tržištu rada, stipendijama, stručnim praksama i drugim sadržajima koji su relevantni za ciljnu grupu.

Takođe, organizacije civilnog društva su uključene u aktivnosti koje se tiču daljeg usmjeravanja mladih u smislu da ih informišemo koja su zanimlja na tržištu rada tražena i u skladu sa tim ih upućujemo da idu u one škole ili fakultete kako bi lakše došli do zaposlenja.

Generalno, profesionalna orijentacija je jedna najslabijih karika koja dovodi do toga da se donose loše karijerne odluke.

## Jačanje atraktivnosti stručne prakse kroz povećanje kvalitete nastavnika

Da li će mladi ljudi prihvatiti atraktivnost učenja uveliko zavisi o njihovom odnosu prema kompetencijama nastavnika i trening osoblja. U stručnoj praksi, dostupnost kvalifikovanih članova osoblja koji vrše superviziju učenika je uobičajeno jedan od zahtjeva osiguranja kvalitete i atraktivnost stručne prakse i obuke značajno od toga zavisi. Povećanje kvalitete nastavnika i njihove saradnje sa trenerima u kompanijama igraju važnu ulogu u povećanju atraktivnosti stručnog osposobljavanja i stručne prakse. Zbog toga je važno saznati šta se poduzima na osiguranju profesionalnog razvoja nastavnika koji obučavaju; Kontinuiranim ažuriranjem stručnih vještina nastavnika i trenera; Uspostavljanju i održavanju njihovih veza sa radnim mjestom; Osnaživanju kapaciteta nastavnika da podstiču poduzetništvo među učenicima; i povećanju atraktivnosti da se postane nastavnik stručne obuke.

DE

Uz dovoljan broj mjesta za obuku i polaznika obuke, tehnički nivo obuke također je odlučujući za inovacije i konkurentnost kompanija. To se odnosi na dio obuke koji se održava u kompaniji za zanate, industriji i uslužnom sektoru kao i za školski dio obuke u stručnoj školi. U raspravama o izazovima i budućim mogućnostima dualnog stručnog osposobljavanja, obično je fokus na dio stručnog obrazovanja koji se odvija u kompaniji. O doprinosu stručnih škola se rjeđe govori.

U posljednje vrijeme, međutim, došlo je do znakova promjene: važnost i buduća uloga stručnih škola sve više dolaze do izražaja.

IT

Stručno obrazovanje i obuka je jedna od 10 akcija Agende za nove vještine za Europu, koju je Evropska komisija usvojila u junu 2016. godine kako bi omogućila pravu obuku, vještine i podršku dostupnu ljudima u EU.<sup>12</sup> Agenda za nove vještine za Europu "podržava zajedničku predanost i radi na zajedničkoj viziji o strateškom značaju vještina za održavanje radnih mjesta, rast i konkurentnost. Ova Agenda za vještine jača i, u nekim slučajevima, pojednostavljuje postojeće inicijative kako bi bolje pomogla državama članicama EU u njihovim nacionalnim reformama, kao i podstakla promjenu mišljenja i pojedinaca i organizacija. Ona teži zajedničkoj predanosti reformi u mnogim područjima gdje akcija Unije donosi najveću vrijednost".<sup>13</sup> Pod naslovom "Učiniti da stručno obrazovanje i osposobljavanje bude prvi izbor" ističe se: Komisija, u suradnji sa državama članicama, socijalnim partnerima i pružaocima obrazovanja i obuke, podržat će implementaciju zaključaka Rige za kvalitetne i za tržište relevantne stručne vještine i kvalifikacije sa, između ostalog: podrškom prilikama za učenike da poduzimaju

<sup>12</sup> <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1223>

<sup>13</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:52016DC0381&from=EN>

iskustvo učenja na radnom mjestu kao dio njihovih studija. Međutim, kritike koje se u mnogim školama vide u vezi s obukom nastavnika uglavnom se odnose na nedostatak znanja o problemima vezanim uz poslovni sistem i nedostatak komunikacije između dvije stvarnosti. Mnogi projekti i iskustva provedena tokom godina, iako imaju pozitivne rezultate, nisu imali konkretan uticaj na praksu. Treba uspostaviti neke dobre prakse kako bi postale ne samo zajedničko nasljeđe, nego, u nekim slučajevima, i propisani zakonski akti.

Dodatno, nisu poduzete posebne mjere za povećanje kvalitete nastavnog osoblja u aktivnostima mentoringa. Učitelj u praksi provodi svoje profesionalne vještine i vještine koje je stekao unutar i izvan obrazovne ustanove kao trener ili edukator.

BH

U Bosni i Hercegovini obrazovne vlasti zahtjevaju od nastavnika stručno usavršavanje minimalno jednom godišnje, međutim ne postoje systemske aktivnosti koje bi se usmjerile na značajno povećanje kvalitete trenera stručnog obrazovanja i osposobljavanja kako bi se stručna praksa i praktična nastava učinili više atraktivnim za mlade ljude.

## Promocija atraktivnosti stručne obuke i praktične nastave kroz široki spektar aktivnosti podizanja svijesti

Povećanje atraktivnosti stručne obuke i praktične nastave je prioritet Evropske politike još od Kopenhagenskog procesa u 2002. godini, a najtipičnije aktivnosti koj su lansirane su edukacijski i karijerni sajmovi sa fokusom na stručno obrazovanje i obuku, takmičenje(a) u vještinama; kampanje da se mladi ljudi privuku u VET (stručno obrazovanje i osposobljavanje); kampanje razvoja svijesti odraslih o koristima stručnog obrazovanja i obuke; kampanje da se ohrabre preduzeća da pružaju ili investiraju u stručno obrazovanje i obuku. Takođe poduzimaju se mjere na uspostavljanju integrisanju elemenata stručnog obrazovanja i obuke u obaveznom obrazovanju, saradnji između stručnog obrazovanja i obuke i obaveznog obrazovanja kao i osiguranju test iskustva prije odlučivanja o ulasku u stručno obrazovanje i obuku. U aktivnostima na razvoju svijesti sa ciljem unaprijeđenja atraktivnosti inicijalnog stručnog osposobljavanja, perspektivni učenik je ključni prenosilac poruke. Kako bi se bolje razumjele aktivnosti na promociji atraktivnosti stručnog obrazovanja i obuke, važno je saznati šta se poduzima na borbi sa stereotipima i predrasudama u vezi stručnog obrazovanja i obuke; Kakvi su rezultati takmičenja u vještinama?; Koliko karijerno savjetovanje involvira 'testiranje' rada?; promjeni predrasuda i unaprijed formiranih mišljenja o određenim zanimanjima; i koliko aktivnosti na jačanju svijesti uključuju sve relevantne stakeholdere?

DE

**Kakvo mišljenje učenici/studenti u Njemačkoj imaju o njemačkom sistemu stručnog obrazovanja i obuke i koji faktori određuju ocjenu atraktivnosti stručnog obrazovanja i obuke?** S jedne strane, može se reći da dualno stručno obrazovanje ima pozitivnu ukupnu sliku među učenicima/studentima u Njemačkoj, dok su istodovremeno ponude stručne obuke kao alternativa studiranju relativno neprivlačne. To se posebno odnosi na zanimanja koja se trenutno suočavaju s najvećim problemima sa osobljem. Profesionalno polje na kojem se obuka temelji i trajanje obuke imaju najveći utjecaj na ocjenu atraktivnosti dualne obuke - bez uzimanja u obzir novčane naknade. Međutim, prilika koju kompanija mora preuzeti nakon završetka obuke također je značajan faktor.

**Povećanje atraktivnosti obuke za osobe koje napuštaju fakultet:** Što se tiče prednosti u odnosu na pojedinačne kriterije obuke, može se pretpostaviti da trenutna strategija stručnog obrazovanja i obuke za privlačenje ljudi koji napuštaju fakultet u dualno stručno obrazovanje, primjerice kroz specifični dizajn predavanja stručnih škola za ciljnu grupu djelimično ne uspijeva zadovoljiti potrebe ciljne grupe. Kao što sugerišu dalji rezultati istraživanja, nastojanja bi trebala biti manje usmjerena na organizaciju nastave stručne škole, a više na kreditiranje postignuća u univerzitetskoj nastavi, što između ostalog može skratiti trajanje obuke. Osim toga, prema daljim istraživanjima, proširenje praktičnog iskustva u obliku stažiranja predstavlja obećavajuću polaznu tačku kako bi se dualno stručno obrazovanje učinilo privlačnijim za akademski kvalifikovane osobe.

Kako bi se promovisala atraktivnost stručne obuke, u Italiji poduzimaju akcije komunikacije kroz kampanje informisanja i podizanja svijesti. Bolje upoznavanje s područjima u kojima učenici žive i predstavljaju uspješne priče. Nadalje, bilo bi potrebno poduzeti mjere kako bi se povećalo znanje i svijest nastavnika i porodica, koji su prvi edukatori naših učenika i imaju snažnu moć uticaja na njihovo mišljenje. Za bolju promociju stručnog obrazovanja, potrebno je poduzeti akcije u širenju informacija, više sastanaka sa porodicama kako bi se prenijelo znanje i kako bi se upoznali sa alatima visoke tehničke i tehnološke obuke, kao što su ITS i IFTS. Trebalo bi se raditi na smjernicama: puno treninga namijenjenih školskim mentorima i nastavnicima, koji su prvi koji ne prenose ove alate na pravi način i prvi su koji održavaju stereotipe i predrasude koji mogu uticati na izbor učenika i njihovih porodica.

Mjere koje se poduzimaju svake godine uglavnom su uključene u početne smjernice za školovanje, koje uključuju i učitelje i učenike u predstavljanju škole i ponude za stručno usavršavanje u srednjim školama na tom području, s ciljem usmjeravanja mladih (dječaka i djevojčica) prema tehničkom ili stručnom obrazovanju, koji ne zavidi srednjoškolskom obrazovanju u većim mogućnostima zapošljavanja koje nudi ako dobijete samo diplomu.

Projekat usmjeren na podizanje svijesti je fundamentalan, ne samo usmjeren prema mladima, već prije svega, prema njihovim porodicama i koji može biti implementiran kroz različite sastanke unutar Instituta.

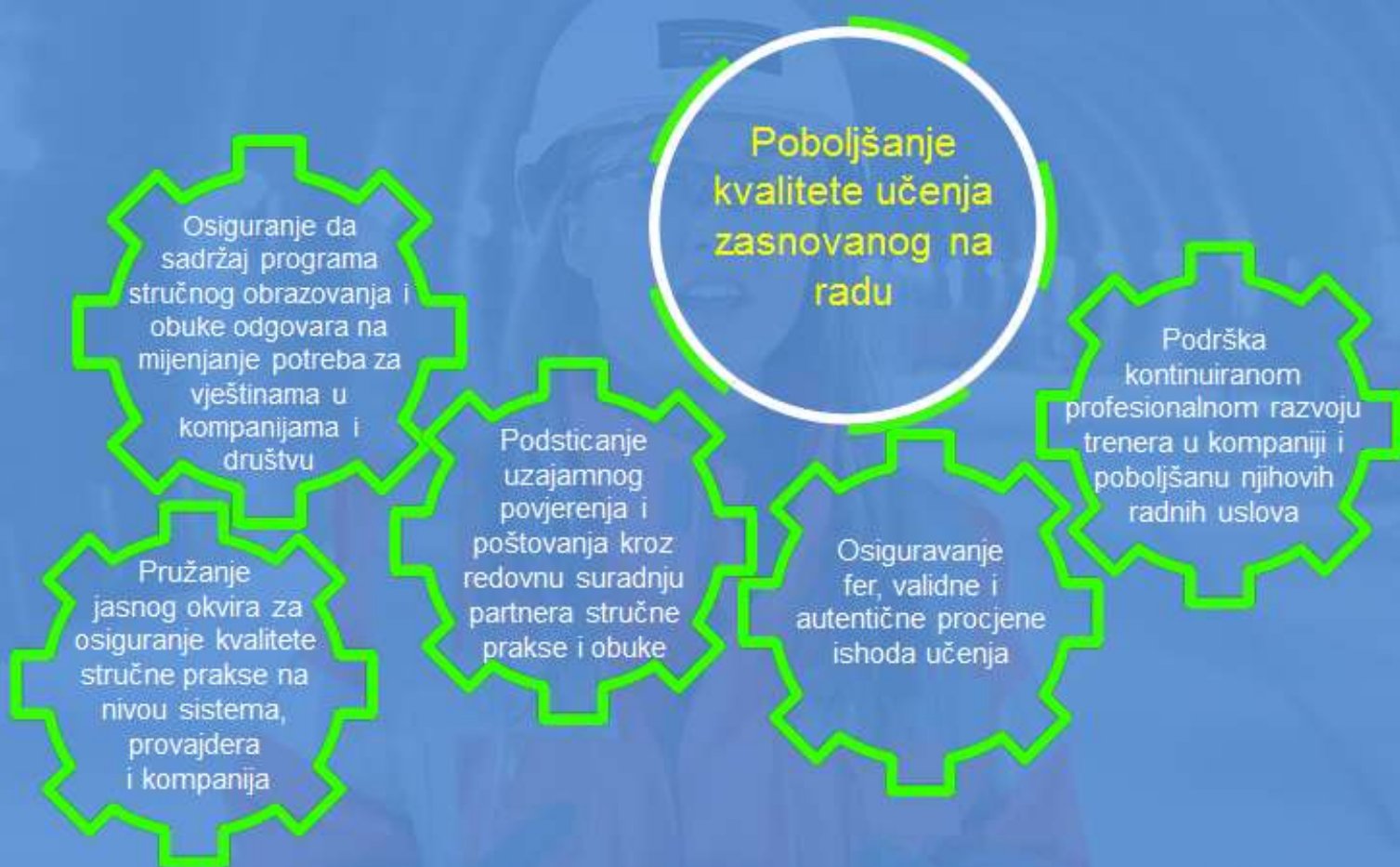
Za Bosnu i Hercegovinu promocija atraktivnosti stručnog obrazovanja i osposobljavanja je jako važna, obzirom da je industrija najrazvijenija ekonomska grana koja zapošljava petinu svih radnika u Bosni i Hercegovini, te da kompanije imaju poteškoće u pronalasku radnika sa adekvatnim stručnim znanjima i vještinama. Privredne komore puno učestvuje na sajmovima kao alatima koji su atraktivni za promociju. Jačanje svijesti o stručnom obrazovanju i osposobljavanju treba raditi na lokalnom nivou, zajedno sa roditeljima i učenicima. Promotivne aktivnosti su jako bitne, naročito kada se radi u izboru karijere. Jako je bitno da dio promotivnih aktivnosti bude usmjeren na roditelje, koji su najčešći donosioci odluka za učenike.

## Dio 8.

# Osiguranje kvaliteta u obuci baziranoj na radu

Poboljšanje osiguranja kvalitete stručne prakse treba biti definisano na svim nivoima sa jasnim ulogama i odgovornostima raznih partnera. Pored toga, za osiguranje kvalitete procesa učenja neophodno je definisati efikasne mehanizme za kooperaciju između svih partnera u apprenticeships. Za osiguranje kvalitete u stručnom obrazovanju i osposobljavanju kritično je da se istraživanja sistematično koriste i da su rezultati istraživanja prepoznati od strane stejkholdera.

Kooperacija između svih involviranih strana je esencijalni preduslov za ostvarivanje visoko-kvalitetne stručne prakse koji trebaju obezbjediti jasan okvir za osiguranje kvalitete, osigurati da sadržaj programa stručnog obrazovanja i osposobljavanja bude odgovarajući prema promjenama u potrebama za vještinama od strane kompanija i društva, da podstiče međusobno povjerenje i poštovanje kroz regularnu kooperaciju, da osigura pošteno, validno i autentično procjenjivanje ishoda učenja, te da podržava kontinuirani profesionalni razvoj trenera iz kompanija i unaprijeđuje njihove uslove rada.





## Osiguranje kvaliteta u učenju na radnom mjestu

Dok je evidentno da pravni okvir treba da bude postavljen na mjesto kako bi se regulisao sistem stručne prakse, manje je jasno do kojeg opsega osiguranje kvalitete čini eksplicitni dio takvog okvira. Iz tog razloga je važno da saznamo koliko pravni okvir adresira potrebu da se na odgovarajući način reflektuje pitanje osiguranja kvalitete u različitim formama regulacija, kao što su nacionalno zakonodavstvo, kolektivni ugovori ili drugi oblici regulacije. Koliko je ovaj okvir prilagođen nacionalnom kontekstu, ne samo u pogledu postavljanja pravih uslova, već više u vezi zajedničkog prihvatanja i poštovanja tih uslova. Koliko taj kontekst priznaje različite kulture kvaliteta škola i kompanija i koliko podržava poduhvate u unaprijeđenje posebne kulture kvaliteta, prije nego što nameće previše propisanih ili detaljnih okvira; Koliko su dobro uspostavljene procedure osiguranja kvalitete koje osiguravaju povjerenje i transparentnost (na primjer u prikupljanju podataka ili usklađenosti sa EQAVET);

DE

Učešće kompanija u stručnoj obuci u dualnom sistemu je dobrovoljno. One samostalno odlučuju o svojim mjestima za obuku. Neučestvovanje nije sankcionisano obavezanim dažbinama. Međutim, ako kompanija u svom prostoru odluči pružiti stručnu obuku, moraju ispunjavati određene minimalne zakonske zahtjeve. Osiguravanje kvalitete u stručnom obrazovanju unutar kompanije prvenstveno se provodi zakonima i pravilnicima, kao i preporukama Odbora BIBB-a. Osim minimalnih zahtjeva, kompanije mogu same definisati dodatne kriterije kvalitete ili postaviti vlastite standarde u kontekstu primjene sistema upravljanja kvalitetom. Imaju dovoljno prostora za sadržaj obuke u smislu dubine i širine nastave. Pored zahtjeva iz propisa o obuci, dodatne kvalifikacije mogu se dati ovisno o mogućnostima i zahtjevima. U konkretnom smislu, osiguranje kvalitete temelji se na tri stuba: prikladnost kompanije za obuku, definisanje prava i definisanje obaveza obuke.

IT

Procedure garancije kvalitete kao što je Povelja o pravima i obavezama studenata za učenje na poslu u Italiji (Carta dei diritti e dei doveri delle studentesse e degli studenti in alternanza) još uvijek nisu dobro definisani, u stvari oni su prilično nepoznati u školskom sistemu. Podrška za učenje, obuka kvalitetnih nastavnika i nadležni direktor škole su važni faktori kao što su mreže i veze s ekonomskom zajednicom na regionalnom i nacionalnom nivou.

Krajnji cilj mjera koje podržavaju kvalitetu obrazovanja i obuke je sama kvaliteta rezultata procesa učenja, tj. da učenici stiču validne transverzalne i profesionalne vještine. Potrebno je povećati napore kako bi se osiguralo da će odredbe o osiguranju kvalitete više uzeti u obzir rezultate učenja na radnom mjestu.

U Bosni i Hercegovini još uvijek nije jasno definisan pravni okvir koji se bavi kvalitetom obuke na radnom mjestu, odnosno saradnjom između kompanija i škola. Stoga, kvaliteta procesa učenja temeljenog na radu uveliko zasvisi o kompanijama koje pružaju učenje na radnom mjestu. Nedostatak standarda kvalitete negativno utiče na model stručne prakse koji smanjuje interes učenika za obuku na radnom mjestu.

## Osiguranje da sadržaj programa stručnog obrazovanja i osposobljavanja odgovara na promjene u potrebama za vještinama u kompanijama i društvu

Centralno pitanje upravljanja u stručnom osposobljavanju jeste kako sistem ili institucije reaguju da se prilagode promjenama. U jednu ruku ovo se referiše prema sposobnosti stručne obuke da odgovori na tržište rada ili društvo uopšte u terminu inkrementalnih promjena, kroz npr. obnavljanje standarda zanimanja ili nastavnih planova i programa. U drugu ruku, ovo se može referisati na generalnu otvorenost sistema za promjene u terminu institucionalnih reformi (npr. bilo zbog eksternih faktora - visoka nezaposlenost ili internih – potreba za boljom propusnošću). Koliko je ovo pitanje prepoznato kao važno od svih stejkholdera? Koliko se sistem stručnog obrazovanja i obuke reformisao i koliko su reforme evaluirane? Kakvi su mehanizmi za monitoring i evaluaciju? Koliko se redovno provodi analiza očekivanih potreba za vještinama i trendova na tržištu rada? Kakvi su rezultati na izgradnji čvrste istraživačke zajednice stručnog obrazovanja i obuke?

DE

U stručnom obrazovanju i obuci uveden je pojam kvalifikacijskog istraživanja koji se prvenstveno odnosi na efekte novih ekonomskih razvoja na kvalifikacije zaposlenika. Tu je bio i sada je iznad svih rastućih područja zapošljavanja koji su od posebnog interesa za stručno obrazovanje i osposobljavanje. S jedne se strane može primijetiti da mnoge inovacije vode do smanjenja tradicionalnih poslova, a sa druge strane trend prema većim kvalifikacijama ostaje nesmanjen. Pitanje koje se pojavljuje u ovom kontekstu je: Kako obrazovanje može reagovati na inovativni razvoj ili da li se inovacije mogu promovisati kroz obrazovanje?

**Razvoj kvalifikacija sistema ranog otkrivanja:** Kako bi se utvrdilo koji se inovativni trendovi pojavljuju u području razvoja vještina, Savezni institut za stručno obrazovanje (BIBB) uspostavio je sistem ranog upozoravanja za razvoj vještina koji se sastoji od pod-projekata

- Analiza poslovnih oglasa
- Anketa pružaoca obuke
- anketa kompanija i
- studije iz područja djelovanja izvan BBiG (područja zdravstva/socijalne zaštite i obrazovanja).

Ti podprojekti, koji zajedno čine jedinicu, fokusiraju se na sljedeća pitanja:

1. U kojim područjima/poljima postoji tehnički, organizacijski ili ekonomski inovativni razvoj?

2. Kakav uticaj ima ovaj razvoj na kvalifikacije zaposlenika?
3. Na koji način obrazovni sistem odgovara na ovaj razvoj?

Cilj cjelokupnog projekta je identifikovati inovativne razvojne projekte s podprojektima kako bi se u ranoj fazi saznali podaci o kvalifikacijskom razvoju.

IT

Nema strukturnih mjera na nacionalnom, regionalnom ili lokalnom nivou, već samo smjernice. Uspješni slučajevi su pojedinačne situacije planiranja stvorene na terenu zahvaljujući višegodišnjim odnosima zasnovanim na uzajamnom povjerenju.

Svaka mjera se prati i evaluira, ali ovi alati usmjereni su na analizu pojedinačne intervencije. Zapravo, još uvijek nedostaje sistem koji je u stanju unaprijediti sve mjere i sve politike. Što se tiče stručne obuke i prakse u dualnom sistemu, pravni okvir je vrlo precizno regulisao sistem monitoringa i evaluacije.

BH

U skladu sa okvirnim državnim zakonom o stručnom obrazovanju i obuci, škole mogu samoinicijativno prilagoditi 30% nastavnih planova i programa i na taj način pratiti promjene za vještinama u kompanijama i društvu. Pored toga, sve je više prisutno da obrazovne vlasti, škole i kompanije zajedno rade na usavršavanju nastavnih planova u skladu sa promijenjenim potrebama u kompanijama. Međutim sve ove promjene se vrše u odnosu na nastavne planove i programe koji su definisani prije više od 30 godina, tako da promjene koje se poduzimaju ne mogu značajnije odgovoriti na promjene u zahtjevima kompanija i društva za vještinama, posebno u oblasti digitalnih vještina.

## Podsticanje uzajamnog povjerenja i poštovanja kroz redovnu saradnju partnera uključenih u stručnu praksu

Samo postojanje pravnih zahtjeva i formalnih aranžmana ne može garantovati kvalitet učenja baziranog na radu. Osiguranje kvalitete je takođe neraskidivo povezano sa pitanjem povjerenja, i povjerenje može biti razvijeno samo kada su sve strane upoznate jedne sa drugom. Čvrsta saradnja između svih uključenih strana je esencijalni preduslov za ostvarivanje visoko-kvalitetne stručne prakse koja se obavlja kroz strukturiranu komunikaciju i koja kao startnu poziciju uzima individualne potrebe učenika može osigurati snažnu koherentnost između dva mjesta za učenje (škola i kompanija). Zato je važno saznati koliko se napora ulaže u zajedničko postizanje osiguranja kvalitete i koliko su dobro postavljene procedure procjene. Koliko se u ovom procesu strane međusobno podržavaju kroz redovne konstruktivne povratne informacije? Koliko je izgrađena zajednica i mreža između nastavnika i trenera?

DE

U cilju promocije uzajamnog povjerenja i poštovanja svih partnera za obuku potreban je stalni, strukturirani dijalog, sistemska saradnja između škola, ustanova za stručno obrazovanje i kompanije, ciljana podrška posebno za (neiskusna) mala i srednja poduzeća, pronalaženje prave ravnoteže između potreba specifične kompanije za osposobljavanje i potrebe tržišta rada, dobri savjeti o karijeri i podrška mladima.

IT

Saradnja među partnerima formalizovana je ministarskim uredbama. Da bi se započelo učenje na radnom mjestu, potrebno je sklopiti sporazum između kompanije i institucije za obuku, koja reguliše uloge i zadatke svih strana u odnosu na proces učenja učenika.

Saradnja između strana, u procesu učenja baziranog na radu, također je od temeljne važnosti za utvrđivanje uloga i odgovornosti koje svatko treba preuzeti. Škola mora osigurati studentima potrebne vještine kako bi mogli boraviti unutar kompanije koja ih prima i zbog toga mora prilagoditi znanje u skladu sa onim što zahtijeva tržište. S druge strane, kompanija nastavlja proces obuke, što je prije svega praktične prirode. Dakle, mora postojati beskrajn kontakt između škole i kompanije. To se već događa u školi, ali se može poboljšati stalnim razmjenama ideja i informacija.

Formalni sporazum i ugovor su, zapravo, beskorisni ako ne radimo difuziju novog načina saradnje među akterima. Povjerenje, vrijeme i uzajamno znanje ključni su elementi za podsticanje takve saradnje.

BH

Zbog izostanka jasnog regulatornog okvira, regularna kooperacija između partnera uključenih u stručnu praksu se odvija uglavnom sporadično i podsredstvom stejkholder predstavnika.

## Osiguranje fer, validnih i autentičnih procjena ishoda učenja

Svrha procjene i šta bi trebalo biti procjenjivano u terminima ishoda učenja ili očekivanja treba biti jasna i transparentna za sve strane. Najbolji metod za provođenje procjene potreba treba biti odabran, kao i razmatranje pitanja kako je najbolje komunicirati rezultate procjene kao i kako uključiti učenike u proces procjene. Međutim u stručnoj praksi posebno je potrebno naglasiti dva dodatna pitanja. Prvo, različita okruženja za učenje pozivaju da procjena adresira ove specifičnosti, ali na način da garantuje isti standard za sve. Obzirom da je ovo posebno teško za dio obuke koji se odvija u kompanijama, važno je saznati koliko različita okruženja za učenje koriste ishode učenja kao zajedničku referentnu tačku; kako je osigurana validnost, pouzdanost i nepristranost procjene; koliko je osigurana procjena u biznis-sličnom kontekstu; koliko su balansirani pristupi procjeni; koliko su dobro definisane i jasne procedure; Kako su definisane kvalifikacije i obuka procjenitelja.

DE

Na kraju stručne obuke, polaznik mora dokazati svoju stručnu osposobljenost. U tu svrhu, Komore za industriju i trgovinu (IHK) obavljaju testiranje/ispitivanje. Svake se godine oko 350.000 završnih ispita polaže ispred ispitnog odbora IHK-a. Intermedijarna ispitivanja, koja služe za utvrđivanje nivoa obuke, provode takođe i Komora za industriju i trgovinu. Organizacija i polaganje ispita jedan je od temeljnih zadataka IHK-a koji im je dodijeljen Zakonom o stručnoj obuci.

IT

Svaki oblik učenja baziran na radu ima vlastitu dokumentaciju i sistem praćenja i evaluacije koji je priznat na nacionalnom i regionalnom nivou. Ipak, važno je povećati sposobnost malih i srednjih poduzeća da procijene stečene vještine i povećaju sposobnost učenika za samo-procenu svoje aktivnosti u pogledu stečenih vještina.

Školski mentor podržava polaznika stručne obuke, prati napredovanje i učestvuje u početnoj, srednjoj i završnoj procjeni perioda obuke u dogovoru s mentorom iz kompanije.

Zakonodavni instrumenti kojima se odgojno-obrazovne ustanove pozivaju na certifikaciju stečenih kompetencija su zakonska odredba br. 13 od 2013. godine, koji predviđa kompilaciju knjižice građana, a od ove godine, nedavna Uredba MIUR-a iz 2017. godine, Povelja o pravima učenika koji učestvuju u alternaciji škola-posao, koja je dala veći opseg ovom alatu i koja je pomogla pružiti smjernice o provjeri autentičnosti stečenih vještina, počevši od škole i tokom čitavog života osobe.

Ova dva alata predstavljaju izvrsnu polaznu tačku za poboljšanje obrazovnih putova kojima se izmjenjuju rad, škola i obuka. Korištenje prepoznatljivih i potrošnih sistema certificiranja također će učiniti zanimljivijim mogućnosti koje nudi ova vrsta obuke.

S druge strane, alat koji se direktno odnosi na ishode učenja je sporazum o obuci koji opisuje zadatke koje polaznik obuke mora izvesti i kriterije evaluacije koje se dijele sa kompanijom koju će zatim prihvatiti vijeće razreda. Izrada sporazuma o obuci najvažniji je trenutak uspjeha obrazovnog puta jer predstavlja komparaciju između uključenih strana i koristi se za uspostavljanje i dijeljenje organizacijskih metoda, očekivanja rezultata i kriterija ocjenjivanja.

Pozivajući se na aktivnost alternacije škola-posao, u kojoj se od studenata očekuje da budu angažovani duže vrijeme, često u odnosu jedan-na-jedan, evaluacija izvršene aktivnosti je konačni čin koji je potreban da uradi školski mentor, a isto vrijedi i za mentora iz kompanije. Kako bi se garantovala nepristranost i pouzdanost, aktivnost mentoringa od obje strane je fundamentalna.

Ipak, važno je širiti kulturu procjene na novi način koji nije utemeljen na prosuđivanju, ali daje vrijednost razvoju učeničkih kompetencija stečenih kroz učenje bazirano na radu koje škola i drugi relevantni mentori mogu procijeniti (npr. MSP mentori) kao i kroz samoprocjenu.

BH

U Bosni i Hercegovini tokom pohađanja praktične nastave učenici dobijaju jednu ocjenu i procjenu stečenu od strane mentora u kompanijama dok drugu ocjenu dobijaju od strane svojih profesora u školama. Takođe proces ocjenjivanja je ograničen samo na odnos trenera u kompanijama i nastavnika u školama. U proces ocjenjivanja nisu uključeni drugi stejkholderi, kao na primjer obrtničke ili privredne komore niti se formiraju komisije za polaganje stručnog ispita.

Nova regulativa u oblasti polaganja majstorskog ispita za EQF-5 predviđa veći angažman privredne komore, formiranje ispitnih komisija, ali ta procedura je još u procesu zaživljavanja.



## Podrška kontinuiranom profesionalnom razvoju trenera iz kompanija i poboljšanju njihovih uslova rada

Bez obzira na važnost trenera unutar kompanija, istraživanja pokazuju da pozicija trenera teži prema manjku prepoznavanja unutar kompanije i u skladu sa tim mogućnosti za njihovo profesionalno usavršavanje ostaje nedovoljno. Trenutne politike čine malo da podrže trenere unutar kompanija u ovoj oblasti, posebno da se za obučene radnike obezbjedi trening na bazi skraćenog radnog vremena. Studije ukazuju da je glavni razlog da se treneri unutar kompanija ne angažuju u kontinuiranom učenju manjak podsticaja (finansijski podsticaji, bolji karijerni prospekt, veći profesionalni status), za čime slijedi neadekvatna podrška od strane poslodavaca, te rijetka ponuda obuka za trenere. Iz tog razloga je važno saznati koliko su podržani/usvojeni EU 'Vodeći principi profesionalnog razvoja trenera u stručnom obrazovanju i osposobljavanju', napredak o osiguranju nacionalnog priznavanja trenerskih kvalifikacija, povećanju mogućnosti za trening trenera, kreiranju podržavajućeg radnog okruženja i boljih radnih uslova za trenere, kao i priznavanje šireg okruženja za učenje unutar kompanije.

DE

Treneri unutar kompanije su „duplikati“ nastavnici u stručnim školama u dualnom sistemu obuke. Preuzimanjem odgovornosti za osiguranje sadržaja obuke, treneri unutar kompanije igraju važnu ključnu ulogu u kompaniji. Oni koji žele trenirati moraju imati potrebna stručna znanja, ali također moraju i steći organizacijsko, pedagoško, psihološko i pravno znanje. Obuka trenera održava se u Komorama za industriju i trgovinu i obrtničkim komorama, ali može biti i završena u centrima za obrazovanje odraslih i školama za učenje na daljinu. U okviru pedagoških predavanja, "Ausbilderschein" (certifikat za trenere) može se steći i na univerzitetskim studijima, kao što su npr. poslovna pedagogija, tehnička pedagogija ili inženjerska pedagogija. Ispitivanje IHK-a, koje slijedi nakon obuke trenera, sastoji se od pisanog i praktičnog dijela.

**Motivacioni faktor plata:** Plata trenera varira i zavisi od faktora radnog iskustva, kvalifikacije, kolektivne plate ili platnih razreda, mjesta zaposlenja. Motivacija, predanost i želja za oblikovanjem budućnosti vlastite kompanije kao trenera u smislu osoblja obično se nagrađuje značajno višom platom.

**Motivacioni faktor prepoznavanje i ugled trenera:** Kvalifikovani i sposobni zaposlenici odlučujući su faktori konkurentnosti. Predani mlađi zaposlenici neophodni su za uspjeh kompanije. Time trener postaje poželjan traženi zaposlenik u kompaniji, jer je on ključ profesionalnog uspjeha budućih stručnjaka.

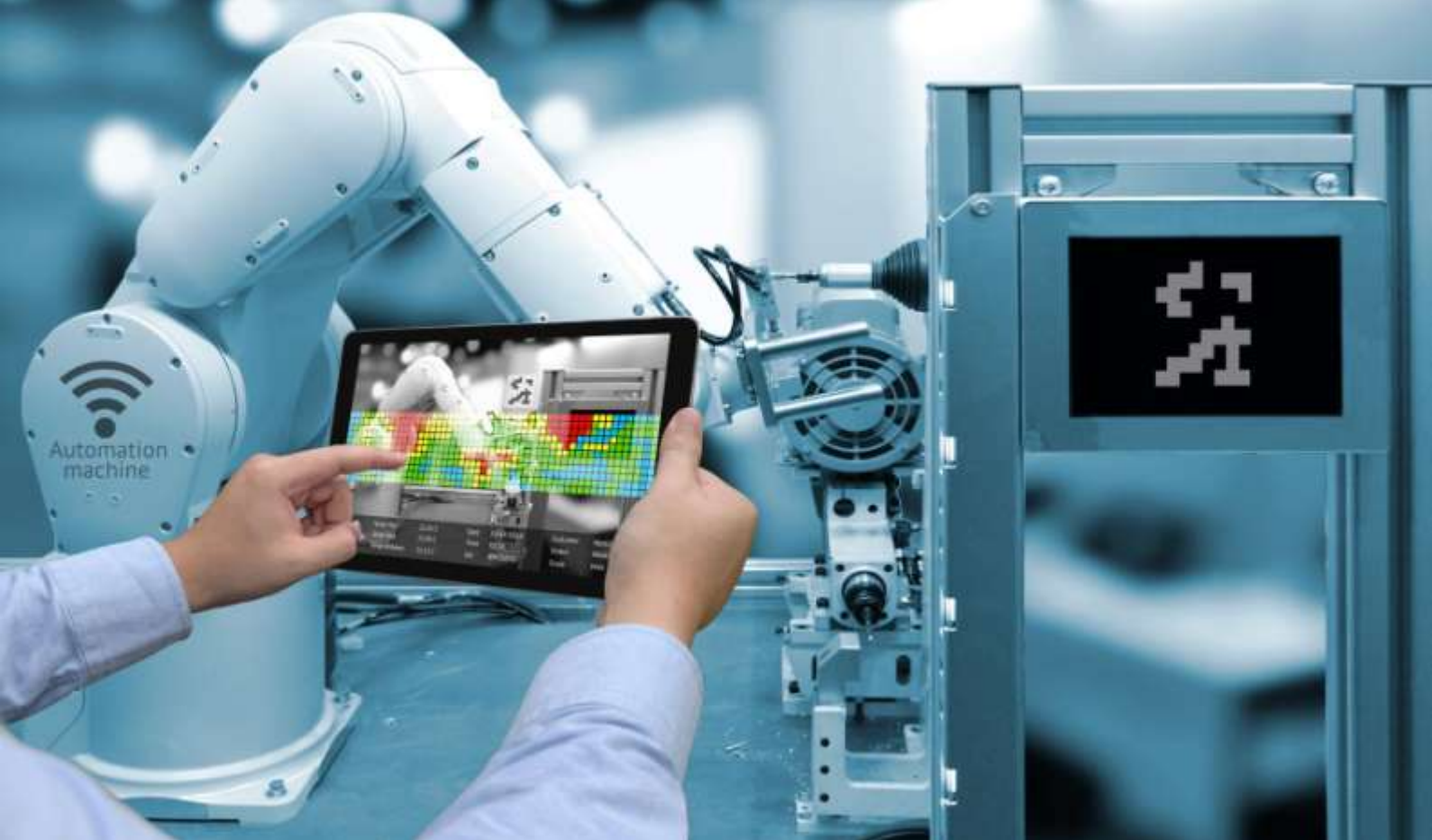
IT

Mjere treninga već su aktivne. Potrebne su stalne akcije podrške, kao što je tehnička pomoć za dobijanje informacija i stalna podrška. Potrebno je obučiti i mentore iz škola i mentore iz kompanija, kao napraviti razmjenu dobre prakse i uzajamnog učenja kao efektivne metode sa ciljem poboljšanja kvalitete nastavnika i trenera iz kompanija.

BH

Iako se preporučuje kontinuirani razvoj mentora, ali pošto su mentori u preduzeću uglavnom i majstori i ljudi iz proizvodnje, ne mogu se izdvojiti iz proizvodnog procesa na neki duži period. Istovremeno jednodnevne obuke mentora ne mogu donijeti željeni kvalitet.

Obzirom na okolnosti da kompanije imaju slabo razvijenu funkciju razvoja ljudskih resursa i osiguranja kontinuiranog usavršavanja kadrova u stručnim zanimanjima, ovom pitanju se relativno malo daje zanačaja. Uglavnom je podrška realizovana u momentu kada je to neophodno i za datu situaciju i određenu kompaniju. Nije to još uvijek sistemski regulisano da postoji kontinuirana edukacija i podrška mentorima. Dosadašnje edukacije su uglavnom realizovane uz podršku škola ili nekih nevladinih organizacija.



### TREĆE POGLAVLJE

## Preporuke za razvoj brenda stručne prakse: Osm koraka za intervenciju u razvoju brenda stručne i prakse

Razvoj saradnje između preduzeća i pružatelja usluga stručnog obrazovanja i obuke od ključne je važnosti za stvaranje brenda stručnog obuke i prakse kao uspješnog modela koji olakšava put kretanja prema atraktivnoj budućnosti mladih ljudi.

Obrazovne vlasti mogu napraviti veliki korak naprijed u osiguranju visokokvalitetne stručne obuke ako bi se kompanije uključile u taj proces prema "dualnom modelu" koji kombinuje učenje u školi sa praksom u nekoj kompaniji. Nosioци politike trebaju olakšati saradnju između preduzeća i pružaoca stručnog obrazovanja i obuke, ali i podržati ih u finansijskom i nefinansijskom smislu, posebno uklanjanjem prepreka koje sprečavaju efektivnu suradnju

Kako bi doprinijeli razvoju brenda stručne prakse, potrebno je da javne vlasti javno prepoznaju potencijal stručne prakse i učenja baziranog na radu, njegovati fleksibilni model saradnje u skladu s potrebama kompanija, pružaoca usluga stručnog obrazovanja i osposobljavanja i učenika, poduzeti mjere za usklađivanje obrazovnih programa s potrebama Industrije 4.0., kako bi podržali uspostavu strateškog partnerstva između kompanija i stručnih škola, kao i osigurati adekvatne podatke kroz istraživanja usmjerena na osiguranje kvalitetnog i atraktivnog stručnog obrazovanja i osposobljavanja.

## PREPORUKE:

1. Javne institucije na svim nivoima bi trebale javno prepoznati potencijal stručne obuke i prakse na svim nivoima obrazovanja te stimulirati i olakšati razvoj kooperacije između pružaoca stručnog obrazovanja i osposobljavanja i kompanija;
2. Stručno obrazovanje i obuka mogu odigrati kritičnu ulogu u rješavanju izazova rastuće nestašice za relevantnim vještinama radne snage i obrazovne vlasti trebaju dozvoliti fleksibilniju adaptaciju modela saradnje između pružaoca stručnog obrazovanja i osposobljavanja i kompanija kako bi se odgovorile na specifične potrebe biznisa za vještinama ljudi.
3. Nedostatak vještina vjerojatno će se pojaviti ako sistemi obrazovanja i obuke ne usklade obrazovne programe s potrebama tržišta rada i stoga je vrlo važno da obrazovne vlasti, zajedno sa socijalnim partnerima, započnu reformu obrazovnih programa s ciljem zadovoljenja potreba Industrije 4.0.
4. Kako bi se unaprijedio brend stručne obuke i prakse, potrebno je poduzeti inovativne mjere s ciljem da predavanja stručnog obrazovanja i obuke budu atraktivna nastavnicima i trenerima koji bi uključivali poboljšanje radnih uslova za nastavnike, povećavajući mogućnosti za razvoj i poboljšanje vještina nastavnika i trenera, poboljšanje pedagoških vještina trenera u kompanijama, poboljšanje imidža nastavnika i trenera stručnog obrazovanja i obuke u javnosti te pružanje odgovarajuće naknade za trenere u kompanijama za vrijeme provedeno na zadacima obuke;
5. Uspostavljanje systemske saradnje i koordinacije aktivnosti između kompanija i pružaoca stručnog obrazovanja i osposobljavanja u okviru strateškog partnerstva sa ciljem osiguranja sve veće kvalitete stručne obuke i prakse i olakšavanja prelaza mladih ljudi iz svijeta obrazovanja u svijet rada;
6. Obrazovne vlasti trebaju posvetiti više pažnje praćenju napretka u ispunjavanju dvadeset vodećih principa stručne prakse visokih performansi i učenja na radnom mjestu koje je objavila Evropska komisija, kako bi se istražilo vođenje i objavljivanje godišnjih izvještaja o napretku
7. Evropska unija trebala bi pružiti veću podršku zemljama kandidatima za modernizaciju stručnog obrazovanja i osposobljavanja kako bi poboljšale kvalitetu, olakšale razmjenu nastavnih planova i programa, poboljšale kapacitete nastavnika i trenera te modernizovale opremu u stručnim školama;
8. Obrazovne vlasti, u saradnji sa stakeholderima stručnog obrazovanja i osposobljavanja, trebale bi uložiti više napora u provođenje istraživanja s ciljem utvrđivanja dobrih praksi u rješavanju ključnih izazova koji su na putu za poboljšanje imidža stručne obuke i prakse.