



Vodič za uključivanje poslodavaca u stručno obrazovanje i obuke

Projekt: Engaging Employers for a Relevant and Resilient VET (EmployVET)

Erasmus+ Capacity Building in VET (101129262)

Vodič su pripremili Danijel Đekić i Goran Švast (Obrtničko učilište) uz doprinos stručnjaka iz partnerskih organizacija koji su izradili dijelove prilagođene nacionalnim specifičnostima

Projektni partneri:

Slovenija Območna obrtno-podjetniška zbornica Krško (vodeći partner)

Hrvatska Obrtničko učilište – ustanova za obrazovanje odraslih

BiH Vanjskotrgovinska komora BiH
Regionalna razvojna agencija Sarajevo

Crna Gora Centar za stručno obrazovanje
Privredna komora Crne Gore

Radni paket 3 Razvoj obrazovnog programa i jačanje kapaciteta

Naslovna fotografija: Repairman in dirty overall with screwdriver working in apartment
<https://www.pexels.com/photo/repairman-in-dirty-overall-with-screwdriver-working-in-apartment-5767926/>

Januar 2025.



**Co-funded by
the European Union**

“Finansirano sredstvima Europske unije. Izneseni stavovi i mišljenja su stavovi i mišljenja autora i ne moraju se podudarati sa stavovima i mišljenjima Europske unije ili Europske izvršne agencije za obrazovanje i kulturu (EACEA). Ni Europska unija ni EACEA ne mogu se smatrati odgovornima za njih.”

Sadržaj

Stručno obrazovanje i obuke u Evropskoj Uniji	5
Što je stručno obrazovanje i obuke?	6
Stručno obrazovanje i obuke olakšavaju prelaz iz škole na tržište rada	6
Stručno obrazovanje i obuke u promjenljivim vremenima	8
Učenje zasnovano na radu	10
Naukovanje	11
Pripravništvo	11
Obuke na radnom mjestu i izvan njega	12
Zašto je učenje zasnovano na radu važno?	12
Praktični vodič za uspostavu partnerstava	14
Mobilnost učenja	16
SELFIE WBL i kako ga koristiti	18
Što je SELFIE WBL?	18
Kako integrisati SELFIE WBL u obrazovanje?	18
Primjer dobre prakse Hrvatska	20
Uključenost poslodavaca	21
Standard zanimanja	22
Naukovanje	22
Primjer Slovenija	24
Uključivanje poslodavaca	25
Učenje zasnovano na radu	26
Naukovanje	27
Bosna i Hercegovina	28
Obrazovni sistem i zakonski okvir u Bosni i Hercegovini	28
Mogućnosti i način uključivanja poslodavaca	29
Tripartitna vijeća	30
Školski odbori	30
Savjetodavno vijeće	30
Doprinos ažuriranju nastavnih planova i programa	31
Doprinos izradi standarda zanimanja	31

Uključivanje poslovne zajednice u mentorski program	32
Obrazovanje odraslih	32
Učenje zasnovano na radu	33
Crna Gora	39
Mogućnosti uključivanja poslodavaca	39
Obveze poslodavaca	40
Pravni okvir	40
Daljnji planovi Ministarstva prosvjete Crne Gore	41
Obaveze učenika	41
Obaveze poslodavaca	43
EmployVET info-tačke	44
Info-tačke u Bosni i Hercegovini	45
Info-tačke u Crnoj Gori	45
Zaključak	46
Literatura	48



Slika 1

Stručno obrazovanje i obuke u Evropskoj Uniji

Pristup obrazovanju, obukama i cjeloživotnom učenju ključan je za sve ljude u Evropi, bez obzira na to žive li u užurbanim urbanim središtima ili udaljenim ruralnim zajednicama. Povelja Europske unije o osnovnim pravima garantuje pravo na obrazovanje te na stručno i kontinuirano osposobljavanje kao osnovno pravo svih građana.

Evropski stub socijalnih prava dodatno jača ove ideale. Njegovo prvo načelo zagovara pravo na visokokvalitetno, integrisano obrazovanje, osposobljavanje i cjeloživotno učenje, dok četvrto načelo ističe potrebu za kontinuiranim učenjem i podrškom kako bi se poboljšale mogućnosti zapošljavanja.

Ova osnovna prava imaju za cilj osigurati da pojedinci mogu u potpunosti sudjelovati u društvu, djelotvorno se uključiti na tržište rada i ostvariti uspjeh u ličnom i profesionalnom životu. Osim toga, odgovaraju na potrebe poslodavaca koji zavise o kvalifikovanoj radnoj snazi kako bi zadovoljili zahtjeve industrija u razvoju te se nosili s evropskim zelenim i digitalnim transformacijama, kao i oporavkom nakon pandemije. Razvoj vještina nalazi se u središtu napora EU-a za ostvarenje ove vizije. Evropski program vještina, Evropski prostor obrazovanja i Akcioni plan za digitalno obrazovanje inicijative su koje omogućavaju EU-u jačanje kompetencija i stvaranje otpornijih, budućnosti usmjerenih sistema obrazovanja i osposobljavanja prilagođenih digitalnom dobu.

Ključna komponenta ove strategije je stručno obrazovanje i osposobljavanje (SOO). Preporuka Vijeća o SOO-u za održivu konkurentnost, socijalnu pravednost i otpornost, usvojena u novembru 2020., naglašava njegovu važnost. Osim toga, Osnabrückška deklaracija, koju su podržale države članice EU-a i druge zemlje, obavezuje se unaprijediti inicijative SOO-a širom Europe do 2025. godine.

Šta je stručno obrazovanje i obuke?

Preporuka Vijeća definiše stručno obrazovanje i obuke (SOO) kao obrazovanje i osposobljavanje osmišljeno za pružanje mladima i odraslima znanja, vještina i kompetencija potrebnih za specifična zanimanja ili šire tržište rada. SOO se može sprovoditi u formalnim ili neformalnim okruženjima i obuhvaća sve nivou Evropskog kvalifikacijskog okvira (EQF). Kao sektor koji je najbliže povezan s tržištem rada, SOO djelotvorno pruža pojedincima ciljane vještine za specifična zanimanja, dok istovremeno podstiče razvoj prenosivih sposobnosti koje se prilagođavaju ekonomskim promjenama i jačanju aktivne građanske svijesti..

SOO se nalazi na čvorišti obrazovanja i svijeta rada te olakšava uključivanje mladih i odraslih na tržište rada, kao i njihov profesionalni napredak.

Nacionalni sistemi SOO-a u Evropi oslanjaju se na dobro razvijenu mrežu učesnika, pri čemu upravljanje uključuje socijalne partnere, poput poslodavaca i sindikata, različita tijela, komore, odbore i vijeća.

Stručno obrazovanje i obuke olakšavaju prelaz iz škole na tržište rada

Stručno obrazovanje i obuke obuhvataju učenje u širokom rasponu okruženja, uključujući učenje u školama ili osposobljavanje na radnom mjestu, na različitim nivoima kvalifikacija. Prema podacima iz *Education and Training Monitor-a*¹, više od 10 milijona učenika u EU učestvuju u inicijalnom stručnom obrazovanju, gotovo 9 milijona na višem srednjoškolskoj nivou i 1,4 milijuna na post-sekundarnom predtercijarnom nivou. To znači da je više od 50% učenika na srednjoj razini obrazovanja uključeno u stručne programe.

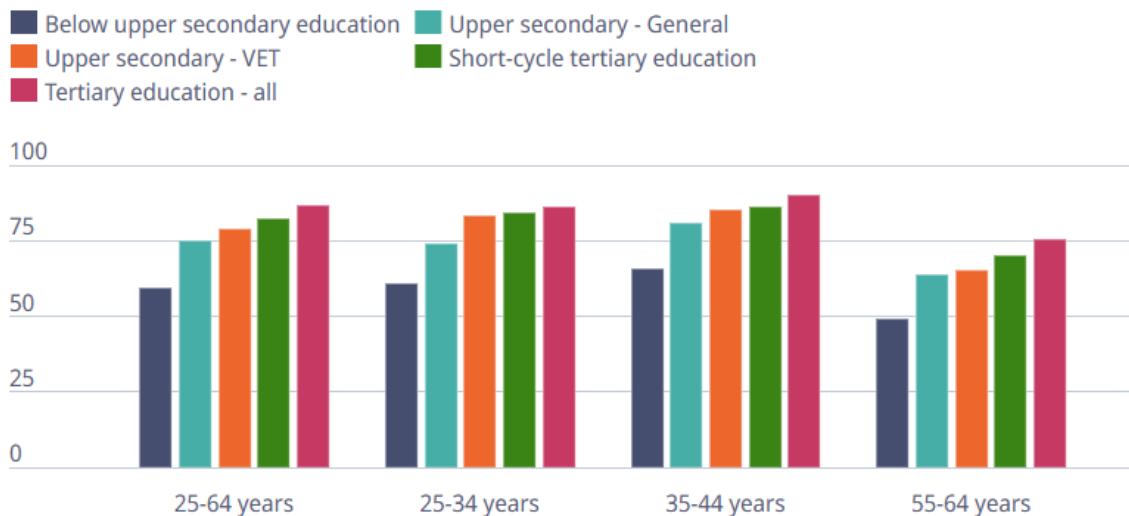
U prosjeku, mladi ljudi sa stručnim kvalifikacijama imaju relativno povoljne uslove na tržištu rada, posebno na početku svojih karijera. U zemljama OECD-a, pojedinci u dobu od 25 do 34 godine, čija je najviša kvalifikacija srednjoškolska diploma, imaju veću stopu zaposlenosti u odnosu na one s opštim kvalifikacijama na istom nivou.

Godine 2023. čak 81% mladih sa srednjim nivoom kvalifikacija² koji su završili stručne programe bilo je zaposleno, čime je EU-ov cilj za 2025. godinu od najmanje 82% gotovo ostvaren. Njihove stope zaposlenosti blizu su onima pojedinaca s visokoškolskim kvalifikacijama. Međutim, ovi prosjeci prikrivaju velike razlike između zemalja, kao i između učenika iz različitih područja i vrsta programa (npr. naukovanje nasuprot školskim programima).

¹ <https://op.europa.eu/webpub/eac/education-and-training-monitor/en/comparative-report/chapter-4.html#work-based-learning>

² <https://op.europa.eu/webpub/eac/education-and-training-monitor/en/comparative-report/chapter-4.html#work-based-learning>

Employment rate (%), by highest educational attainment level and age group 2022

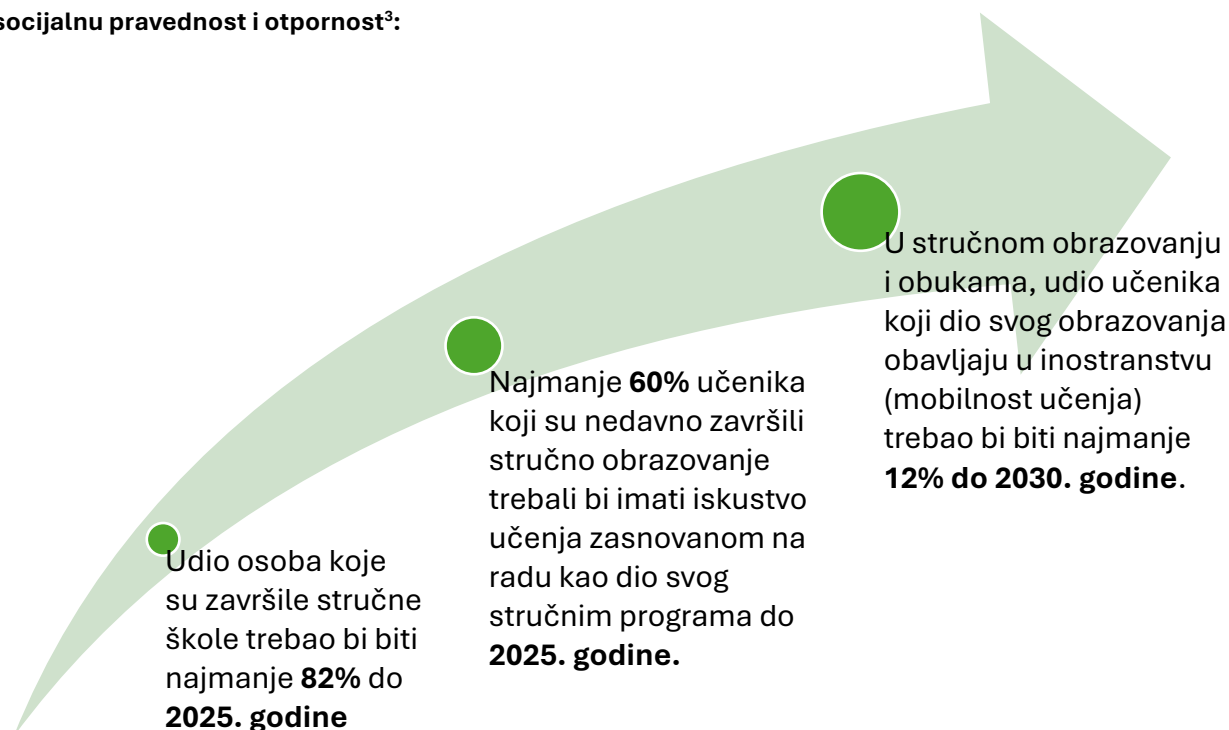


Upper-secondary includes post-secondary non-tertiary.

OECD (2024), "Educational attainment and labour-force status", <https://data-explorer.oecd.org> (database)

Slika 2 Stopa zaposlenosti, izvor: <https://www.oecd.org/en/topics/sub-issues/vocational-education-and-training-vet.html>

Evropska unija prepoznaje važnost SOO-a te je postavila ambiciozne ciljeve u svojoj **Preporuci Vijeća od 24. novembra 2020. o strukovnom obrazovanju i osposobljavanju za održivu konkurentnost, socijalnu pravednost i otpornost**³:



³ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32020H1202%2801%29>

Stručno obrazovanje i obuke u promjenljivim vremenima

Stručno obrazovanje i obuke (SOO) ključne su za Evropsku uniju u suočavanju s izazovima i prilikama koje donose automatizacija, digitalizacija, zelena tranzicija i starenje stanovništva. Promjenjivi svijet rada stavlja važnost SOO-a u prvi plan jer ono ima sposobnost razvijanja vještina potrebnih današnjim tržištima rada i društvima. Istovremeno, strukturne promjene naglašavaju potrebu za preoblikovanjem određenih dijelova sistema SOO-a u nekim zemljama kako bi se osiguralo maksimalno iskorištavanje prilika koje promjene donose.

1. PRIPREMA RADNE SNAGE ZA AUTOMATIZACIJU I DIGITALIZACIJU



Slika 3

Brzi tehnološki napredak transformiše industrije širom Evrope. Automatizacija i digitalizacija mijenjaju radna mjesta, zahtijevajući nove vještine u područjima poput analize podataka, vještačke inteligencije, robotike, kibernetičke sigurnosti i dr. SOO igra važnu ulogu pružajući ciljana osposobljavanja prilagođena tim novim potrebama, osiguravajući da radnici mogu steći tehničke i digitalne kompetencije potrebne za ostanak konkurentnima na promjenljivom tržištu rada. Opremajući pojedince specifičnim i prenosivim vještinama, SOO podržava kako trenutne, tako i buduće potrebe radne snage.

2. POODSTICANJE ZELENE TRANZICIJE



Slika 4

Evropska predanost održivosti i postizanju klimatske neutralnosti do 2050. godine kroz Zeleni plan zahtijeva kvalifikovanu radnu snagu sposobnu za sprovođenje zelene tranzicije. To uključuje uloge u obnovljivim izvorima energije, energetske efikasnosti, održivoj gradnji i praksama cirkularne ekonomije. Programi SOO-a se mogu brzo prilagoditi za uključivanje zelenih vještina, pripremajući radnike za radna mjesta koja podržavaju ekološke ciljeve. Nadalje, ti programi osiguravaju pravednu tranziciju omogućavajući prekvalifikaciju i usavršavanje, posebno za radnike u industrijama koje prolaze značajne transformacije zbog dekarbonizacije.

3. ODGOVARANJE NA POTREBE STARENJA STANOVNIŠTVA



Slika 5

S obzirom na starenje evropskog stanovništva, održavanje produktivne radne snage postaje sve važnije. SOO je ključno za podršku cjeloživotnom učenju, omogućujući starijim radnicima prilagođavanje novim tehnologijama i promjenama u karijeri. Omogućujući kontinuirano obrazovanje, SOO pomaže produžiti zapošljivost i osigurati da iskusni radnici ostanu vrijedni doprinositelji ekonomiji. Dodatno, sektori poput zdravstva i socijalnih usluga, koji rastu zbog demografskih promjena, direktno profitiraju od programa SOO-a koji pružaju specijalizovanu obuku za uloge u tim područjima.

4. PODSTICANJE DRUŠTVENE UKLJUČENOSTI I SMANJENJE NEJEDNAKOSTI



Slika 6

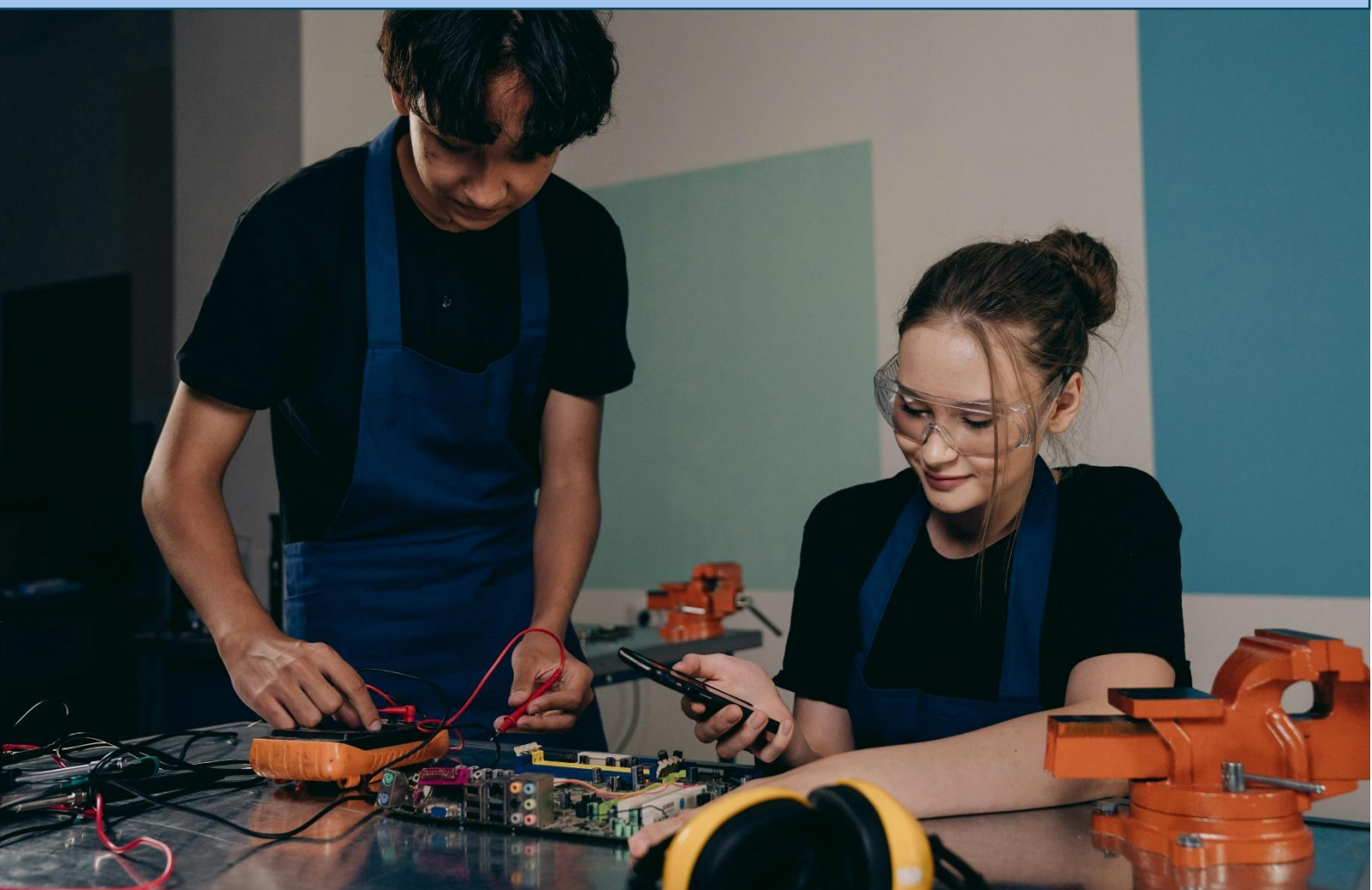
Kako ekonomske promjene nesrazmjerno pogađaju ranjive grupe, SOO pomaže ublažiti nejednakosti nudeći dostupne puteve do obrazovanja i zapošljavanja. Bez obzira radi li se o mladima koji ulaze na tržište rada, profesionalcima sredinom karijere koji traže mogućnosti prekvalifikacije ili pojedincima koji prelaze iz propadajućih industrija, SOO osigurava pravedan pristup prilikama za ličnu i profesionalnu razvoj.

5. JAČANJE EKONOMSKE OTPORNOSTI I KONKURENTNOSTI



Slika 7

Usmjeravanjem razvoja vještina prema zahtjevima tržišta rada, SOO doprinosi ekonomskoj otpornosti Evrope. Kvalifikovani radnici ključni su za podsticanje inovacija, poboljšanje produktivnosti i održavanje konkurentnosti u globalizovanoj ekonomiji.



Slika 8

Učenje zasnovano na radu

Učenje zasnovano na radu (WBL - *Work-Based Learning*) često je korišten pojam i koncept razumljiv većini ljudi. Prema ETF-u, učenje zasnovano na radu odnosi se na sve oblike učenja koji se odvijaju u stvarnom radnom okruženju. Pruža pojedincima vještine potrebne za dobijanje, zadržavanje i napredovanje u poslu, kao i profesionalni razvoj⁴.

Uobičajeni oblici učenja zasnovanog na radu uključuju:

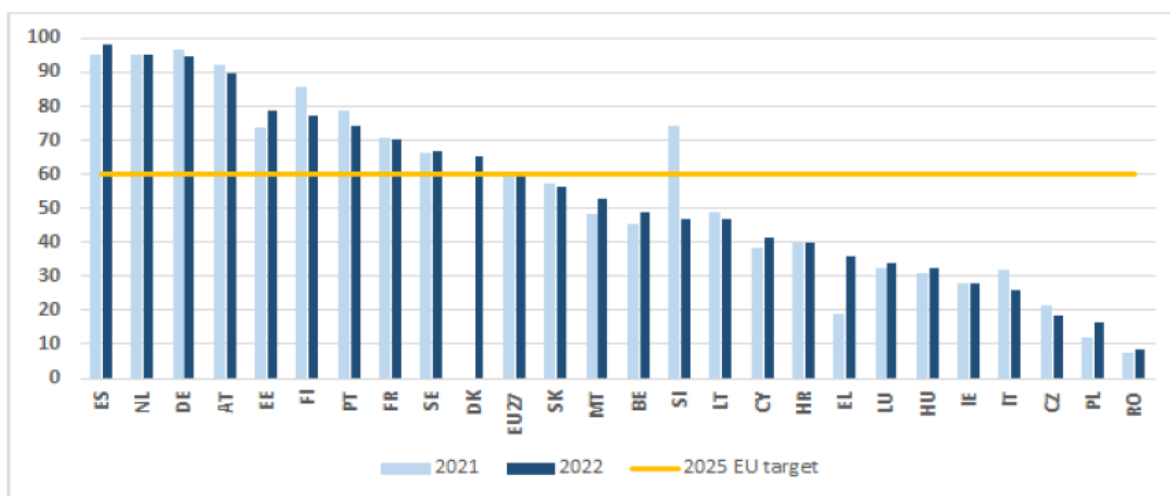
1. **Naukovanje,**
2. **Prakse i pripravništvo**
3. **Obuke na radnom mjestu i izvan njega.**

Ove vrste učenja često, ali ne uvijek, kombinuju učenje na radnom mjestu s obrazovanjem u učionici.

Prema nedavnom istraživanju CEDFOP-a, udio učenja zasnovanog na radu u programima SOO-a u EU-u je veći nego što se ranije smatralo. U 2022. godini, procjenjuje se da je 60,1% učenika koji su završili

⁴ [ETF_WBL_Leaflet_2024_EN.pdf](#)

programe SOO-a (u dobu od 20 do 34 godine) imalo iskustvo rada kao dio svog obrazovanja⁵. Taj broj premašuje cilj od 60% do 2025. godine, postavljen u Preporuci Vijeća iz 2020. i Rezoluciji Vijeća iz 2021. o Evropskom prostoru obrazovanja. Međutim, iza prosjeka EU-a postoje značajne geografske razlike, od 8,4% u Rumuniji do vrlo visokih 98,4% u Španiji.



Slika 9 Nedavni diplomanti IVET-a (20-34-godišnjaci) s iskustvom učenja zasnovanog na radu kao dio svog VET-a (%), 2021. i 2022. ⁶

Naukovanje

Naukovanje je oblik obrazovanja i osposobljavanja koji omogućava šegrtu sticanje kompetencija potrebnih za rad u određenom zanimanju kroz strukturirano i plaćeno (ili drugačije financijski nadoknađeno) osposobljavanje koje se sastoji od učenja na radnom mjestu i izvan njega te vodi do priznatih kvalifikacija⁷. Naukovanje obično kombinuje školsko obrazovanje s učenjem na radnom mjestu, pri čemu ovo drugo čini značajan dio trajanja programa. Zasniva se na ugovoru koji definiše prava i obaveze šegrt, poslodavca i, gdje je primjenjivo, institucije za stručno obrazovanje i obuke. Šegrti obično dobijaju naknadu za komponentu učenja na radnom mjestu.

Pripravništvo

Pripravništvo je razdoblje obuke na radnom mjestu osmišljena kao dopuna formalnim ili neformalnim programima obrazovanja i osposobljavanja. Mogu biti obavezan i integrisan dio stručnog programa osposobljavanja ili opcionalan i dodatni dio.

⁵ <https://www.cedefop.europa.eu/en/data-insights/work-based-vocational-education-and-training-eu-more-you-might-think>

⁶ Data insight: Work-based vocational education and training in the EU - more than you might think, CEDEFOP, str.2.

⁷

<https://unevoc.unesco.org/home/TVETipedia+Glossary/lang=en/show=term/term=Apprenticeship#start>

Pripravništvo obično traje od nekoliko dana ili sedmica do šest mjeseci, dok naukovanja obično traju od jedne do četiri godine, zavisno o zanimanju.

Pripravništvo se fokusira na obučavanje ograničenog skupa vještina relevantnih za određeno zanimanje, često dopunjavajući osnovna znanja i vještine stečene kod pružatelja SOO-a. Nasuprot tome, naukovanja imaju cilj prenijeti sve vještine potrebne za svladavanje određenog zanata, što objašnjava njihovo duže trajanje. Dodatno, pripravništvo može, ali ne mora uključivati radni ugovor ili plaćanje te su često prilagođeni različitim fazama karijere.

Obuke na radnom mjestu i izvan njega

Učenje zasnovano na radu može u potpunosti obuhvatiti obuku ili biti kombinovano s obukom izvan radnog mjesta. Najčešći oblik učenja zasnovanog na radu tokom karijere pojedinca je obuka na radnom mjestu, koja uključuje strukturirano, formalno osposobljavanje, a ne neformalno učenje. Ostali oblici učenja zasnovanog na radu izvan radnog mjesta uključuju trening kompanije, učeće fabrika, proizvodne škole ili poslovne jedinice unutar stručnih škola ili centara. Ovi pristupi pružaju praktična iskustva osmišljena kako bi opremili polaznike vještinama potrebnim za njihova odabrana zanimanja.

Zašto je učenje zasnovano na radu važno?

1. POBOLJŠAVA PRAKTIČNE VJEŠTINE I SPREMNOST ZA POSAO

Učenje zasnovano na radu omogućava polaznicima razvoj praktičnih vještina i kompetencija potrebnih za specifična zanimanja. Obučavanjem u stvarnim radnim okruženjima, polaznici mogu:

- primijeniti teorijsko znanje na stvarne zadatke,
- savladati alate, procese i tehnike specifične za industriju ili zanimanje,
- razviti vještine rješavanja problema kroz suočavanje s izazovima na radnom mjestu.

Ovo praktično iskustvo osigurava da su polaznici stručnih programa spremni za posao, smanjujući nesklad vještina koji je često prisutan na tržištu rada.

2. OMOGUĆAVA UVID U KULTURU RADNOG MJESTA

Izloženost stvarnim radnim okruženjima pomaže polaznicima razumjeti norme, kulturu i očekivanja radnog mjesta, uključujući:

- učenje mekih vještina poput timskog rada, komunikacije i prilagodljivosti,
- razvijanje profesionalnog ponašanja, poput upravljanja vremenom i radne etike.

Ova kulturna integracija olakšava prelaz iz obrazovanja u zapošljavanje te pomaže polaznicima da se efikasno uklope u profesionalna okruženja.

3. POVEĆAVA ZAPOSŁJIVOST

Učenje zasnovano na radu povećava zapošljivost omogućujući izravan kontakt s potencijalnim poslodavcima. Programi koji nude naukovanje ili pripravništvo često vode do ponuda za posao. Za poslodavce, učenje zasnovano na radu služi kao vrijedno sredstvo za zapošljavanje, omogućujući im prepoznavanje i razvoj talenata koji odgovaraju njihovim potrebama.

4. PODRŽAVA CJELOŽIVOTNO UČENJE I PRILAGODLJIVOST

U industrijama koje se brzo mijenjaju, učenje zasnovano na radu osigurava da polaznici steknu relevantne vještine. Također podstiče prilagodljivost, omogućavajući pojedincima da:

- usvajaju nove tehnologije i prakse na radnom mjestu,
- ostanu relevantni u područjima koja se razvijaju, naročito u pogledu automatizacije i digitalizacije.

5. POVEĆAVA ANGAŽMAN I MOTIVACIJU

Polaznici često smatraju da je učenje zasnovano na radu zanimljivije od tradicionalne nastave jer povezuje obrazovanje s opipljivim rezultatima. Kontekst iz stvarnog svijeta čini učenje smislenijim i motiviše polaznike da uspiju, znajući da će njihove vještine direktno uticati na njihove buduće karijere.

6. JAČA SARADNJU IZMEĐU OBRAZOVANJA I INDUSTRIJE

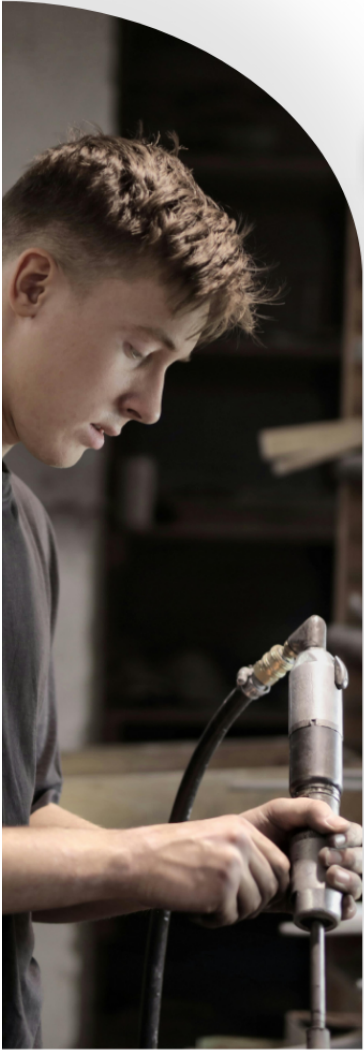
Učenje zasnovano na radu podstiče partnerstva između obrazovnih institucija i poslodavaca, stvarajući povratnu informaciju kojom se osigurava usklađenost programa obuke s potrebama poslodavaca. Ova saradnja:

- osigurava da kurikulumi ostanu relevantni i ažurirani,
- pruža poslodavcima kvalifikovane radnike koji zadovoljavaju trenutne zahtjeve,
- omogućava pružateljima SOO-a održavanje snažnih veza s tržištem rada.

7. PODRŽAVA DRUŠTVENU UKLJUČENOST

Učenje zasnovano na radu pruža puteve ranjivim grupama, uključujući mlade u riziku, da uđu na tržište rada. Nudeći praktičnu obuku i izloženost svijetu rada, učenje zasnovano na radu pomaže ovim pojedincima da izgrade samopouzdanje i steknu vještine, smanjujući prepreke zapošljavanju.

KORACI ZA IZGRADNJU PARTNERSTVA S POSLODAVCIMA



1

MAPIRANJE ZAINTERESOVANIH STRANA

- Identifikujte ključne aktere: Prepoznajte relevantne poslodavce, industrijske organizacije, komore, VET institucije i donosiocje odluka u regiji.
- Razumite njihove potrebe: Sprovedite ankete, fokus grupe ili sastanke kako biste uskladili zajedničke ciljeve i razjasnili koristi od saradnje.
- Prioritizujte aktere: Fokusirajte se na one koji imaju interes za poboljšanje VET sistema i koji imaju resurse i volju za angažman.

2

USPOSTAVLJANJE KOMUNIKACIJE I POVERENJA

- Pokrenite dijalog: Organizujte okrugle stolove ili događaje za umrežavanje kako biste povezali VET institucije i poslodavce.
- Izgradite međusobno razumijevanje: Edukujte poslodavce o VET sistemu, a s druge strane, pomozite VET institucijama da shvate potrebe i ograničenja industrije.
- Kreirajte transparentne sporazume: Razvijte jasne memorandume o razumijevanju (MOU) kako biste definisali uloge, očekivanja i rezultate.

3

ZAJEDNIČKI DIZAJN VET PROGRAMA

- Kolektivni razvoj kurikuluma: Uključite poslodavce u dizajniranje i modernizaciju kurikuluma kako bi se osigurala usklađenost sa potrebama industrije.
- Uključite učenje zasnovano na radu (WBL): Razvijajte modele naukovanja ili pripravništva koji učenicima VET-a pružaju praktično iskustvo.
- Fokusirajte se na buduće vještine: Obratite pažnju na digitalizaciju i nove trendove, osiguravajući da programi budu usmjereni prema budućim potrebama i prilagodljivi.

4

FORMALIZOVANJE PARTNERSTAVA

- Razvijte ugovore ili sporazume: Definišite uslove angažmana, resurse koji se pružaju i zajedničke odgovornosti.
- Osigurajte finansijsku podršku: Identifikujte lokalne, nacionalne ili EU fondove koji mogu podržati inicijative partnerstva.
- Uspostavite strukture upravljanja: Formirajte zajednički komitet ili radnu grupu koja će pratiti partnerstvo.

5

PRAĆENJE I ODRŽIVOST PARTNERSTAVA

- Implementirajte redovne mehanizme povratnih informacija: Prikupljajte mišljenja od VET učenika, poslodavaca i VET institucija kako biste ocijenili efikasnost.
- Mjerite uspjeh: Koristite indikatore (KPIs) kao što su stope zapošljavanja VET diplomaca, ankete zadovoljstva i procentualna zastupljenost učešća poslodavaca.
- Prilagodite i poboljšajte: Redovno provjeravajte ciljeve i prilagodite strategije kako biste odgovorili na promjenjive potrebe ili izazove.

KORACI ZA IZGRADNJU ODNOSA SA VET ŠKOLAMA



1

RAZUMIJEVANJE VET SISTEMA

- Upoznajte se sa VET-om: Steknite osnovno razumijevanje načina rada VET škola, njihovih kurikulumu i kvalifikacija koje pružaju.
- Identifikujte relevantne programe: Istražite koji VET programi su usklađeni sa potrebama vašeg preduzeća.
- Naučite o učenju zasnovanom na radu (WBL): Razumite modele kao što su naukovanje, pripravništvo i obuka na radnom mestu, te kako ovi modeli mogu donijeti korist i učenicima i vašem preduzeću.

2

IDENTIFIKOVANJE ODGOVARAJUĆIH VET PARTNERA

- Locirajte VET škole u vašem okruženju: Prepoznajte škole u vašoj regiji koje nude programe usklađene sa vašim industrijskim ili profesionalnim zahtjevima.
- Procijenite kompatibilnost: Tražite škole koje pokazuju fleksibilnost, otvorenost za saradnju i fokus na praktično učenje.
- Povežite se sa VET mrežama: Povežite se sa komorama, industrijskim udruženjima ili lokalnim vladinim tijelima koji mogu pomoći u usmjeravanju prema VET institucijama.

3

POKRETANJE KONTAKTA I IZGRADNJA POVERENJA

- Obratite se ključnim kontaktima: Prvo se obratite administraciji škole ili koordinatorima VET-a kako biste predstavili svoje preduzeće.
- Izložite svoje potrebe: Jasno isataknite vještine koje vaša firma zahtijeva, izazove sa radnom snagom i interesovanje za saradnju.
- Istaknite obostrane koristi: Naglasite vrijednost partnerstva za obje strane – škole dobijaju stvarne povratne informacije, a vaše preduzeće pristup talentima.

4

SARADNJA NA KREIRANJU KURIKULUMA I OBUKA

- Zajednički razvijajte programe obuke: Ponudite uvide u vještine i kompetencije koje vaša firma traži, pomažući VET školama da kreiraju relevantne kurikulume.
- Pružite stvarne prilike za učenje: Posvetite se ponudi naukovanja, pripravništva ili projektnog učenja za učenike.

5

FORMALIZOVANJE PARTNERSTVA

- Potpišite pisma namjere ili memorandum o razumijevanju kako biste formalizovali angažman.
- Osigurajte resurse: Posvetite vrijeme, osoblje i, ako je moguće, sredstva za podršku uspjehu partnerstva.

6

ODRŽAVOST I JAČANJE PARTNERSTVA

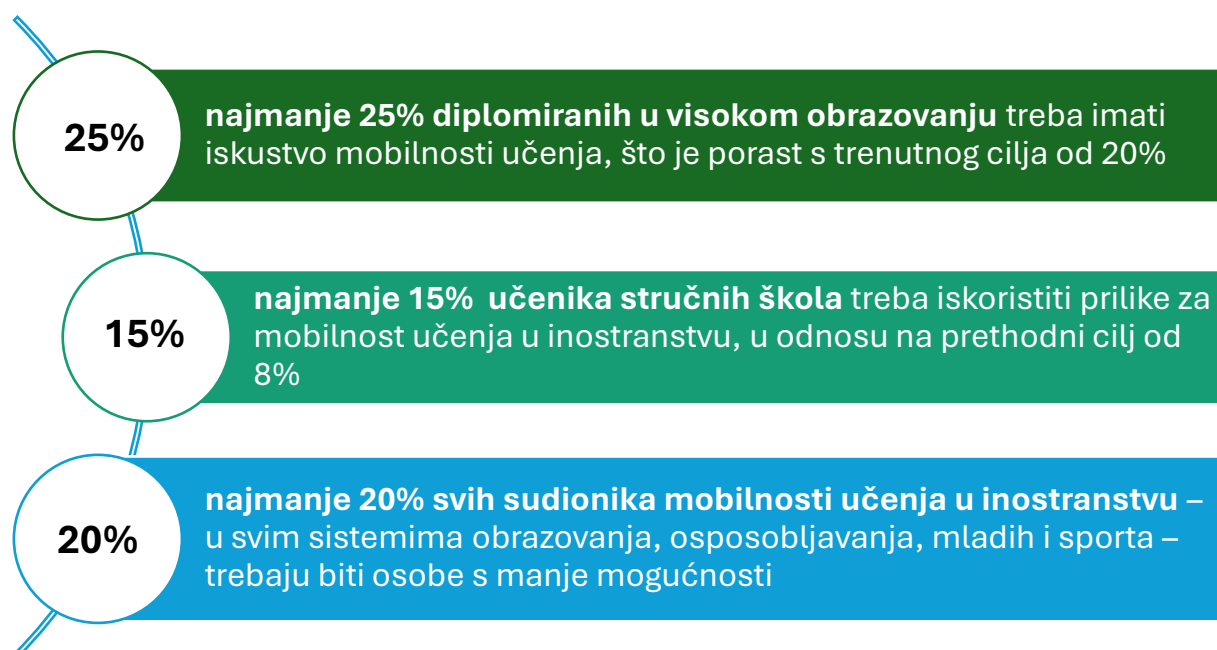
- Redovno komunicirajte: Održavajte otvorene linije komunikacije sa VET školama putem redovnih sastanaka i ažuriranja napretka.
- Pružite povratne informacije: Ponudite konstruktivne povratne informacije o učinku učenika i rezultatima obuka kako biste pomogli u poboljšanju programa.
- Proslavite uspjehe: Istaknite postignuća, kao što su napredak učenika ili zajedničke inicijative, putem događaja, izvještaja ili javnog priznanja.

Mobilnost učenja

Mobilnost učenja smatra se neprocjenjivom prilikom za pojedince da steknu znanja i vještine ključne za lični razvoj, obrazovni i profesionalni napredak, kao i za podsticanje građanskog angažmana i socijalne uključenosti. Osim toga, omogućavanje mobilnosti učenja djeluje kao snažan katalizator za obrazovne institucije i pružatelje neformalnog i informalnog učenja, pomažući im da unaprijede kvalitet obrazovnih iskustava koja nude.

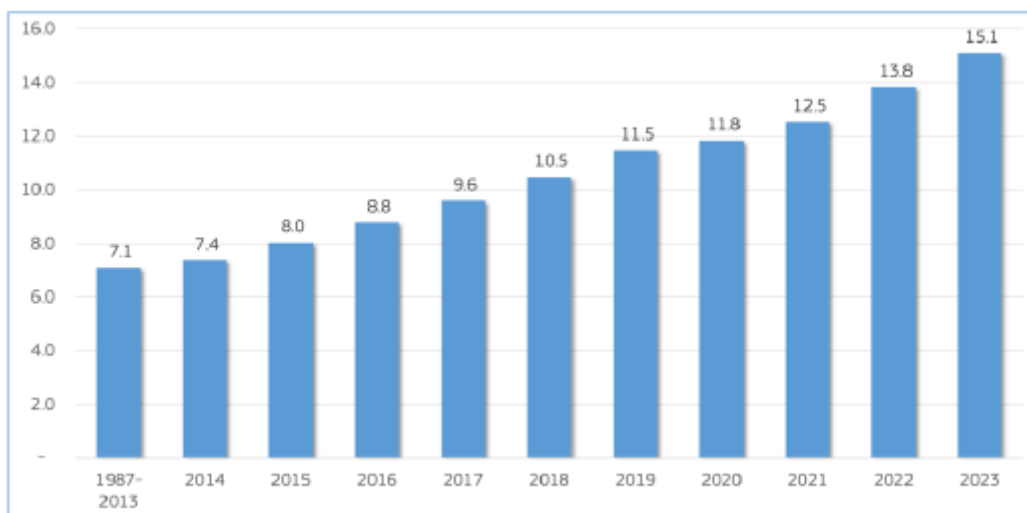
Evropska komisija stoga je uvela paket mobilnosti vještina i talenata kako bi EU učinila privlačnijim za talente izvan EU-a te olakšala mobilnost unutar njega. Osnova ovog paketa je Preporuka Vijeća „Evropa u pokretu“ – prilike za mobilnost učenja za sve⁸ (novembar 2023.).

Preporuke postavljaju nove i ambiciozne ciljeve do 2030:



Jedan od ključnih programa koji podržavaju mobilnosti učenja je Erasmus+, s više od 28 milijardi eura dostupnih u razdoblju od 2021. do 2027. godine. Gotovo 50% proračuna Erasmus+ programa posvećeno je mobilnostima učenja. Tokom 2023. više od 1,3 milijuna učenika, nastavnika i trenera učestvovalo je u mobilnostima, pri čemu su učenici činili više od 74% aktera. Stručno obrazovanje i osposobljavanje zauzima treće mjesto s približno 204.000 učenika uključenih u mobilnosti.

⁸ <https://erasmus-plus.ec.europa.eu/document/proposal-for-a-council-recommendation-europe-on-the-move-learning-mobility-for-everyone>



Slika 10.3 Sudjelovanje u aktivnostima mobilnosti u okviru programa Erasmus+ programa i njegovih prethodnika od 1987. godine⁹

Evaluacija provedena 2023. pokazala je da je 97% sudionika zadovoljno ili vrlo zadovoljno svojom mobilnošću, dok 99% njih smatra da su imali koristi od sudjelovanja u mobilnosti učenja¹⁰.

Mobilnost učenja ima potencijal smanjiti nedostatak vještina poboljšanjem zapošljivosti aktera, razvojem njihovih transverzalnih kompetencija te doprinosom boljem usklađivanju vještina s potrebama tržišta rada. Isto tako, privlačnost određene destinacije za mobilnost učenja može povećati pristup lokalnih poslodavaca kvalifikovanoj radnoj snazi. Trenutno tri četvrtine (74%) malih i srednjih poduzeća (SME) u Evropi¹¹ navode kako konkretno osjećaju nedostatak vještina za najmanje jedno radno mjesto u svom preduzeću - fabrici..



⁹ Erasmus+ Annual Report 2023, European Commission, str.23

¹⁰ Ibid., str.43

¹¹ Council Recommendation Europe on the move

SELFIE WBL i kako ga koristiti

SELFIE WBL (učenje zasnovano na radu) je proširenje alata **SELFIE** (Samorefleksija o efikasnom učenju kroz podsticanje korištenja inovativnih obrazovnih tehnologija), koji je razvila Evropska komisija s ciljem unapređenja digitalne strategije obrazovnih institucija. Dok osnovni SELFIE alat omogućuje školama procjenu i poboljšanje korištenja digitalnih tehnologija u učenju, **SELFIE WBL** posebno je prilagođen kontekstu učenja temeljenog na radu, što se često primjenjuje u stručnom obrazovanju i osposobljavanju.

Što je SELFIE WBL?

SELFIE WBL omogućuje samoprocjenu obrazovnim institucijama koje sarađuju s preduzećima na pružanju praktične obuke. Cilj alata je procijeniti koliko efikasno digitalne tehnologije podržavaju procese učenja, kako u školama, tako i na radnim mjestima. Alat prikuplja povratne informacije od:

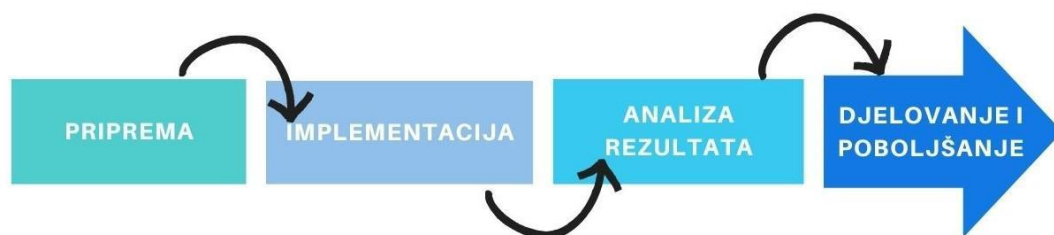
- učenika,
- nastavnika,
- mentora iz preduzeća.

Rezultat je personalizovani izvještaj koje pomaže školama i njihovim poslovnim partnerima da identifikuju snage i slabosti u korištenju tehnologije te planirati unapređenja.

Kako integrirati SELFIE WBL u obrazovanje?

Za integraciju **SELFIE WBL** u obrazovanje, škole se prvo trebaju registrirati na SELFIE platformi i konfigurirati parametre specifične za procjenu učenja zasnovanog na radu. To uključuje angažovanje svih ključnih aktera, uključujući učenike, nastavnike i mentore iz preduzeća, kako bi se osigurala sveobuhvatna procjena korištenja digitalnih tehnologija u učenju, kako u školama, tako i na radnim mjestima. Akteri anonimno ispunjavaju prilagođeni upitnik koji odražava jedinstveni kontekst učenja temeljenog na radu i stvarnosti škola i partnerskih poduzeća.

Važno je napomenuti da sve škole trebaju sprovoditi samoprocjene kao dio svojih procesa osiguravanja kvalitete. U tom smislu, SELFIE WBL se ističe kao direktan digitalni alat. Jednostavan je za korištenje, bez upotrebe papira i lagan za implementaciju, pružajući institucijama jednostavan, ali efikasan način za mjerenje i poboljšanje njihovih praksi. Dodatno, sposobnost alata za generiranje usporedivih podataka na evropskom nivou i omogućava širu perspektivu o regionalnoj harmonizaciji i usklađivanju politika. Upoređivanjem svojih rezultata s drugim sustavima diljem Europe, škole i njihovi partneri dobijaju vrijedne uvide koji pridonose usklađivanju lokalnih praksi s europskim standardima.



Nakon završetka samoprocjene, alat generiše detaljan izvještaj vizualizacijama ključnih nalaza i preporukama za djelovanje. Ovaj izvještaj služi kao temelj za zajednički razvoj akcionih planova između škola i preduzeća s ciljem rješavanja utvrđenih područja za poboljšanje. Ti planovi obično uključuju unaprjeđenje korištenja digitalnih tehnologija za podršku učenju, osiguravajući efikasnu integraciju teorijskog znanja i praktičnih vještina. Kontinuirana upotreba SELFIE WBL alata, uz periodične evaluacije, omogućuje školama praćenje napretka tijekom vremena, potičući kulturu stalnog unaprjeđenja kako u obrazovanju, tako i u osposobljavanju na radnom mjestu.

Prednosti korištenja SELFIE WBL-a u obrazovanju

Podržavanje refleksije i poboljšanja	Škole i preduzeća dobijaju jasnu sliku o tome kako koriste tehnologije u učenju i identifikuju područja za unaprjeđenje.
Jačanje saradnje	Uključuje sve aktere (učenike, nastavnike, mentore) u proces evaluacije, čime se jačaju partnerstva.
Unaprjeđenje digitalne spremnosti	Potiče širu i efikasniju upotrebu digitalnih tehnologija u obrazovanju i osposobljavanju
Podrška individualnim potrebama	Pružuje personalizirane uvide, omogućujući svakoj instituciji prilagođavanje pristupa
Unaprjeđenje kvaliteta učenja zasnovanog na radu	Osigurava bolju integraciju praktičnog iskustva i teorijskog znanja kroz tehnologiju
Evropski standard	Omogućuje uporedbu s drugim institucijama širom Evrope, pridonoseći standardizaciji i razmjeni najboljih praksi



Slika 11

Primjer dobre prakse Hrvatska

Hrvatska intenzivno modernizuje sistem stručnog obrazovanja i osposobljavanja kako bi ga uskladila s potrebama tržišta rada. Procenat učenika u stručnim programima među najvišima je u EU (70,5%), no stopa zaposlenosti nakon završetka SOO-a (70 %) i dalje je ispod prosjeka EU (81%).

Početna faza kurikularne reforme stručnog obrazovanja i osposobljavanja u Hrvatskoj, usmjerena na povećanje relevantnosti stručnog obrazovanja i osposobljavanja, uspješno je završena 2023. godine. Ova faza bila je fokusirana na usklađivanje kurikuluma SOO-a s potrebama tržišta rada, što je rezultiralo razvojem 14 sektorskih i 132 kurikuluma SOO-a, baziranih na više od 200 standarda zanimanja i 142 standarda kvalifikacija. Ovo sveobuhvatno ažuriranje—najznačajnije u više od 20 godina—započelo je 2018. godine donošenjem Nacionalnog kurikuluma za SOO i dodatno je unaprijeđeno kroz projekt Modernizacija sistema stručnog obrazovanja, uz podršku od 17,7 miliona eura iz Europskog socijalnog fonda (ESF).

Novi kurikulumi bazirani na ishodima učenja i modularnom pristupu podržavaju fleksibilnost i učinkovitost učenja i poučavanja. Modularna struktura pretpostavlja bližu integraciju opštih i stručnih dijelova kurikuluma te povećani udio učenja zasnovanog na radu radi jačanja sticanja praktičnih vještina kod učenika. Hrvatska radi na povećanju udjela učenjazasnovanog na radu (trenutno 39,5 % u poređenju s 64,5 % u EU-u) te na osiguravanju kvaliteta kroz reviziju procesa samoprocjene i proširenje programa praćenja učenika nakon završetka školovanja.

Nadalje, Hrvatska je uložila preko 260 miliona eura u razvoj 25 regionalnih centara kompetentnosti u stručnom obrazovanju kako bi se podigao nivo inovativne i izvrsne nastave i učenja, vrhunske infrastrukture te saradnje s poduzećima za učenje zasnovano na radu.

Uključenost poslodavaca



Nacionalno vijeće za razvoj ljudskih potencijala centralno je strateško tijelo Republike Hrvatske za razvoj Hrvatskog kvalifikacijskog okvira. Nacionalno vijeće procjenjuje i vrednuje javne politike, i to prvenstveno politike obrazovanja, zapošljavanja, cjeloživotnoga profesionalnog usmjeravanja i regionalnog razvoja sa stajališta uticaja na razvoj ljudskih potencijala i njihov doprinos postizanju strateških ciljeva i konkurentnosti Republike Hrvatske te razvoj društva; daje preporuke o procesu planiranja i razvoja ljudskih potencijala u skladu s nacionalnom razvojnom strategijom Republike Hrvatske; predlaže mjere integrisanih i međusobno usklađenih politika zapošljavanja, obrazovanja i regionalnog razvoja; prati i vrednuje učinke HKO-a i pojedinih kvalifikacija te daje preporuke o poboljšanjima u povezivanju obrazovanja i potreba tržišta rada; daje mišljenje ministru nadležnom za obrazovanje i nauku o preporukama sektorskih vijeća oko upisne politike, upisnih kvota i finansiranja kvalifikacija iz javnih izvora, prema kvalifikacijama i prema županijama.

U vijeću od 24 člana, poslodavci učestvuju sa 7 predstavnika (predstavnici reprezentativnih udruženja poslodavaca, Hrvatske gospodarske komore i Hrvatske obrtničke komore).

U skladu sa Pravilnikom o Registru Hrvatskog kvalifikacijskog okvira (HKO), nazivi i djelokrug poslova **sektorskih vijeća** određuju se prema sljedećih 25 sektora. Sektorska vijeća su savjetodavna tijela koja se staraju o razvoju ljudskih potencijala u skladu s potrebama tržišta rada unutar pojedinih sektora. Svako vijeće ima predsjednika i 10 članova od kojih su 3 na prijedlog predstavnika poslodavaca odnosno njihova članstva. Sektorska vijeća analiziraju postojeće i potrebne kompetencije unutar sektora; predlažu preporuke za razvoj sektora; Nacionalnom vijeću za razvoj ljudskih potencijala daju preporuke o upisnoj politici, upisnim kvotama i finansiranju kvalifikacija iz javnih izvora, prema kvalifikacijama i prema županijama; te promovišu sektor te mogućnosti zapošljavanja unutar sektora.

Nadalje, implementacijom Hrvatskog kvalifikacijskog okvira kao reformskog instrumenta, povezuje se sistemi obrazovanja i svijeta rada te donosi zakonska osnova, metodologija, tijela i informacijski sistemi

koji omogućavaju razvoj obrazovnih programa uzimajući u obzir stvarne potrebe pojedinca i društva, razvoj tehnologije te strateške smjernice razvoja države. Konkretno, za dio kvalifikacija koje su zaista usmjerene na zapošljavanje, HKO daje metodologiju istraživanja potrebnih znanja i vještina na relevantnim radnim mjestima kod poslodavaca, sve kako bi kvalifikacija i obrazovni program koji do nje dovodi bio u dovoljnoj mjeri usklađen s njima.

Standard zanimanja

Standard zanimanja je dokument u kojem su jasno iskazani ključni poslovi i pripadajuće pojedinačne kompetencije potrebne za njihovo uspješno obavljanje na jednom ili više radnih mjesta, odnosno u nekom zanimanju. Slijedom navedenoga, kompetencije i ključne poslove potrebno je definisati u saradnji s poslodavcima kao glavnim učesnicima na tržištu rada te se dodatno prethodno informisati o strateškom razvoju pojedinih područja znanja kako bi standardi sadržavali i očekivane buduće kompetencije, odnosno znanja i vještine daje priliku za razvoj kvalitetnijeg i odgovornijeg sistema obrazovanja. Kao primjer se može istaknuti izrada 200 standarda zanimanja koje je ministarstvo nadležno za rad izradilo u saradnji s Hrvatskom gospodarskom komorom, Hrvatskom udrugom poslodavaca, Hrvatskom obrtničkom komorom i Strukovnom udrugom djelatnika u upravljanju ljudskim resursima – CENTAR HR.

Završno, u skladu sa Zakonom o stručnom obrazovanju, posao ustanove za stručno obrazovanje je osim obavljanja stručnog obrazovanja, uskladiti tu ponudu s potrebama tržišta rada, uspostaviti lokalna partnerstva te izraditi dijelove kurikuluma u skladu sa lokalnim i regionalnim potrebama.

Naukovanje

Tradicija naukovanja u preduzetništvu u Hrvatskoj počinje još krajem 19. vijeka. Preduzetnici - zanatlije su vrlo rano spoznali da je najbolji način da si osiguraju buduće radnike taj da ih prime u svoje radionice i nauče poslu, a ta se tradicija nastavila sve do danas.

Naukovanje je u Hrvatskoj regulisano Zakonom o obrtu i odgovarajućim podzakonskim aktima, a moguće ga je provoditi za ukupno 61 zanimanje s popisa tzv. vezanih zanata. Naukovanje se sastoji od stručno-teorijskog i praktičnog dijela, pri čemu se stručno-teorijski dio izvodi u srednjoj školi, a praktični dio naukovanja izvodi u licenciranim privrednim subjektima (zanati, pravna lica, ustanove i zadruge) i manjim dijelom u školi.

U svrhu sprovođenja naukovanja poslodavac (zanatlija ili pravno lice) dužan je isobezbijediti i dozvolu (licencu) kojom se provjeravaju kadrovski te materijalno-tehnički uvjeti kako bi se osiguralo da učenici naukovanje obavljaju u sigurnom prostoru u kojem mogu steći odgovarajuća znanja i vještine, a u kojem će osim toga imati mentora koji mora imati pedagoške kompetencije za rad s učenicima.

Zakon je propisao da mentori mogu biti:

- osobe s položenim majstorskim ispitom u odgovarajućoj kvalifikaciji,
- osobe koje imaju odgovarajuće srednje struč obrazovanje i najmanje 7 godina radnog iskustva u kvalifikaciji za koju izvode naukovanje te položen ispit kojim dokazuju osnovna znanja o poučavanju učenika na naukovanju,
- osobe s odgovarajućim višim ili visokim obrazovanjem uz položen ispit kojim dokazuju osnovna znanja o poučavanju učenika na naukovanju,
- fizičke osobe, izumitelji na osnovu ostvarenog patentnog prava za patentirani proizvod ili uslugu i zaštićenog industrijskog dizajna, koji imaju tri godine radnog iskustva u zanimanju za

koje žele izvoditi naukovanja i položen ispit kojim dokazuju osnovna znanja o poučavanju učenika na naukovanju.

- osobe sa završenim odgovarajućim srednjim strukovnim obrazovanjem sa sjedištem obrta u područjima od posebne državne brige brdsko-planinskim područjima ili na ostrvima koje imaju najmanje tri godine radnog iskustva u zanimanju za koje izvide praktični dio naukovanja i položen ispit kojim dokazuju osnovna znanja o poučavanju učenika na naukovanju.

Osim osiguravanja mentora, poslodavac mora takođe udovoljavati i materijalnim uslovima propisanim obrazovnim kurikulumom. Zakonom je definisano da se u radionici mora moći realizirati najmanje 70% praktične nastave propisane programom naukovanja.

Ako poslodavac zadovoljava materijalne i kadrovske uslove, može zatražiti zahtjev za izdavanje dozvole (licence) za prijem pšegrt na naukovanje, koji se podnosi područnoj zanatroskoj komori u kojoj je sjedište zanata odnosno pravne osobe.

Pritom po jednom mentoru može na naukovanje primiti do šest učenika pod uslovom da najviše troje učenika naukovanje obavlja istovremeno.

Učenik pak s druge strane, nakon što upiše željeno zanimanje u srednjoj stručnoj školi, traži mjesto za naukovanje. Osim kod koordinatora praktične nastave u stručnim školama, pomoć može potražiti i u područnim zanatskim komorama kod kojih postoji popis zanatskih radionica i pravnih osoba koje zadovoljavaju uslove za prijem učenika te su licencirane za sprovođenje naukovanja. Slobodna šegrska mjesta mogu se vidjeti i na interaktivnoj aplikaciji e-Naukovanje <https://enaukovanje.gov.hr/login.htm>.

Pri odabiru licencirane radionice, šegrt i poslodavac sklapaju ugovor o naukovanju, čiji je sadržaj definisan Pravilnikom o minimalnim uslovimaza ugovore o naukovanju, a definiše obostrana prava i obaveze. Osnova ugovora o naukovanju, šegrt ima pravo na naknadu koja iznosi u prvoj godini 10%, u drugoj godini 20% te u trećoj godini 25% prosječne neto plate ostvarene u prethodnoj godini u gospodarstvu Republike Hrvatske. Poslodavac se takođe obvezuje naukovanje organizovati u vremenu od 6 do 22 sata, vodeći računa o svojem radnom vremenu, ali ne duže od 8 sati dnevno odnosno 40 sati sedmično te u skladu s utvrđenim godišnjim planom i programom rada ustanove za stručno obrazovanje. Učenik ne može biti istoga dana na nastavi u ustanovi za stručno obrazovanje i na naukovanju kod zanatlije ili pravne osobe. Također, učenik ne može za vrijeme trajanja važećeg ugovora sklopiti drugi ugovor o naukovanju s istim ili drugim zanatlijem - preduzetnikom ili pravnim licem.



Slika 12

Primjer Slovenija

Slovenija je, kao neovisna država, započela strukturirano uključivanje poslodavaca u sustav strukovnog obrazovanja 1991. godine, kada se pojavila potreba za prilagodbom obrazovnog sustava gospodarskim i tržišnim uvjetima. Ključna prekretnica u tom procesu bilo je donošenje Zakona o strukovnom obrazovanju 1993. godine, kojim je uvedeno dualno obrazovanje s naukovanjem, koje se kasnije razvilo u praktičnu nastavu temeljenu na radu (slovenski *PUD*). Ovim zakonom poslodavcima je omogućeno uključivanje u sustav praktične nastave, koja je integrirana u kurikulum strukovnih škola. Istovremeno su započeli i prvi koraci u razvoju kurikuluma koji su praktično obrazovanje uključili kao važan dio strukovnog osposobljavanja.

Ključna promjena u uključivanju poslodavaca u sustav strukovnog obrazovanja dogodila se početkom 2000-ih, s ponovnim uvođenjem sustava naukovanja. Taj je sustav formaliziran Zakonom o naukovanju 2014. godine, čime je dodatno povezan obrazovni sustav s potrebama tržišta rada. Poslodavci su postali ključni partneri u osposobljavanju mladih za specifična zanimanja, pružajući praktičnu obuku te aktivno sudjelujući u ocjenjivanju i pripremi naučnika za završne ispite. Zakonske izmjene iz 2017. godine dodatno su ojačale ulogu poslodavaca u strukovnom obrazovanju uvođenjem financijskih poticaja za tvrtke koje nude praktičnu nastavu i osiguravaju mjesta za naukovanje. Tim promjenama Slovenija je prešla s osnovnog uključivanja poslodavaca u obrazovni proces, koji se u početku primarno fokusirao na praktičnu

nastavu, na formaliziraniji sustav u kojem poslodavci aktivno sudjeluju u razvoju kurikuluma, provođenju praktične nastave i praćenju napretka učenika i naučnika.

U školskoj godini 2022./2023. godine, 62,9% svih učenika pohađalo je strukovne i tehničke srednje škole. Do kraja 2020. godine Slovenija je usvojila 1.774 stručna standarda, koji služe kao temelj za razvoj obrazovnih programa i kataloga za stjecanje nacionalnih strukovnih kvalifikacija. Strukovno i tehničko obrazovanje čini 85% do 90% svih kurikuluma u Sloveniji.

U okviru programa Europskog socijalnog fonda (ESF) za razdoblje 2021.–2027., Slovenija je dodijelila približno 1,1 milijardu eura za obrazovanje, osposobljavanje i zapošljavanje. Specifične mjere vezane uz obrazovanje, poput strukovnog obrazovanja, osposobljavanja i unaprjeđenja digitalnih vještina, dobile su približno 300 milijuna eura, pri čemu je oko 20–30% tih sredstava usmjereno na mjere povezane s obrazovanjem (strukovno obrazovanje i osposobljavanje).

Uključivanje poslodavaca

Sustav strukovnog obrazovanja u Sloveniji temelji se na bliskoj suradnji između obrazovnih institucija, državnih tijela i organizacija poslodavaca, poput Gospodarske komore Slovenije (GZS), Obrtno-poduzetničke komore Slovenije (OZS) i drugih dionika. Ključne zakonske osnove za uključivanje poslodavaca utvrđene su u Zakonu o strukovnom i tehničkom obrazovanju (ZPSI-1), Zakonu o naukovanju (ZVaj), Zakonu o nacionalnim kvalifikacijama (ZNPK) i Zakonu o obrtu (ObrZ). Institucionalni okviri i pravne osnove omogućuju integraciju obrazovanja i gospodarstva, osiguravajući da obrazovni sadržaji budu usklađeni s potrebama tržišta rada. Uključivanje poslodavaca u obrazovni proces nije samo financijski podržano, već je i sustavno podržano zakonskim rješenjima koja potiču dugoročnu suradnju između škola i poduzeća. Osim toga, poslodavci pridonose oblikovanju obrazovnih politika u stručnim tijelima i pružaju povratne informacije koje omogućuju precizno prilagođavanje programa potrebama tržišta rada.

Ključna značajka slovenskog sustava je aktivno uključivanje poslodavaca u različite faze procesa strukovnog obrazovanja, čime se jača povezanost obrazovnog sustava s potrebama tržišta rada. To uključuje različite oblike suradnje, poput pripreme strukovnih standarda i kvalifikacija, razvoja obrazovnih programa, provedbe naukovanja i praktične nastave na radu te organizacije majstorskih ispita. Poslodavci aktivno sudjeluju u pripremi programa koji uključuju kompetencije važne za tržište rada te osiguravaju praktičnu obuku za učenike i naučnike na radnom mjestu.

Sustav strukovnog obrazovanja također uključuje dualni model, koji povezuje teorijsko obrazovanje u školama s praktičnom obukom kod poslodavaca. Mladi ne stječu samo teorijska znanja, već i vrijedno praktično iskustvo, što im omogućuje lakši prijelaz na tržište rada. Poslodavci doprinose razvoju kurikuluma, osiguravaju mentore i primaju naučnike u svoja poduzeća, čime pomažu u razvoju buduće radne snage koja zadovoljava njihove specifične potrebe.

Ovim modelom Slovenija pokazuje važnost strateške suradnje između različitih dionika za uspješno funkcioniranje strukovnog obrazovanja i poboljšanje konkurentnosti gospodarstva. Ovaj sustavni pristup pomaže smanjiti nesklad između ponude i potražnje za radnom snagom te povećati zapošljivost mladih. Zbog toga se ovaj model često navodi kao primjer drugim zemljama koje žele ojačati suradnju između obrazovanja i gospodarstva.

Kroz nacionalna razvojna vijeća za strukovno i tehničko obrazovanje Slovenija oblikuje obrazovne politike i programe na temelju potreba tržišta rada. Sastav tih nacionalnih razvojnih vijeća uključuje predstavnike različitih ključnih institucija i sektora, poput ministarstava nadležnih za politiku i zakonodavstvo, organizacija poslodavaca (Obrtno-poduzetnička komora i Gospodarska komora), koje zastupaju interese

poduzetnika. U vijećima također sudjeluju predstavnici sindikata, koji zastupaju interese radnika, obrazovnih institucija koje sudjeluju u pripremi i provedbi obrazovnih programa, te stručnjaci za obrazovne sadržaje koji razvijaju i nadziru strukovne i tehničke programe.



Učenje zasnovano na radu

Učenje zasnovano na radu važan je dio slovenskog sistema stručnog obrazovanja koji omogućava učenicima sticanje praktičnog iskustva u stvarnom radnom okruženju. Učenje zasnovano na radu se sprovodi unutar stručnih i tehničkih programa, gdje je ova vrsta obuke uključena u nastavni plan i program. Trajanje praktične obuke zavisi od dužine obrazovnog programa. U trogodišnjim programima učenici ukupno odrade 24 nedjelje učenja zasnovanog na radu, podijeljeno na 6 nedjelja u prvoj godini, 8 nedjelja u drugoj godini i 10 nedjelja u trećoj godini. U četverogodišnjim programima učenici godišnje odrade između 4 i 6 nedjelja praktične obuke, što ukupno iznosi između 16 i 24 nedjelja. Tokom učenja zasnovanog na radu učenici stiču praktična znanja u preduzećima, primjenjujući teorijska znanja stečena u školi. Program prvenstveno uključuje učenike koji su upisani u stručne i tehničke programe. Praktična se obuka realizuje u preduzećima i kod privrednika koji ispunjavaju određene uslove i sarađuju sa školama. Preduzeća moraju osigurati odgovarajuću opremu, imati kvalifikovano osoblje i verifikovana radna mjesta. Mentori odgovorni za učenike moraju imati odgovarajuće kvalifikacije, radno iskustvo i završenu pedagošku obuku.

Za realizaciju učenja zasnovanog na radu učenici i poslodavci moraju potpisati ugovore o naučovanju koji definišu prava i obaveze obje strane. Ove ugovore mora odobriti Obrtno-poduzetnička komora Slovenije (OZS) ili Gospodarska komora Slovenije (GZS), a zatim ih registrovati u registru naučovanja. Učenici dobivaju nagradu u iznosu od 15% prosječne mjesečne plate, a takođe mogu biti nadoknađeni troškovi obroka i prevoza.

Obaveze poslodavaca uključuju osiguranje mentora, sigurnog radnog okruženja, ispunjenje nastavnog plana i programa, praćenje napretka učenika te izvještavanje škole. Poslodavci takođe moraju pokriti troškove i osigurati nagradu za obavljeni rad. Učenici su obavezni redovno izvršavati zadatke, slijediti uputstva mentora i poslodavca, brinuti o sigurnosti na radu, bilježiti obavljeni rad te obavijestiti poslodavca i školu u slučaju izostanka ili problema.

Naukovanje

Naukovanje je oblik obrazovanja koji omogućava mladim ljudima sticanje praktičnih vještina na radnom mjestu, dok istovremeno pohađaju srednju školu ili stručnu obrazovnu ustanovu za teorijski dio obrazovanja. Trajanje naukovanja zavisi od odabrane profesije i obrazovnog programa, a obično traje od 2 do 4 godine. Šegrti se obrazuju u školi, gdje stiču teorijska znanja, te u preduzećima, gdje se osposobljavaju za specifične zadatke i stiču praktično iskustvo.

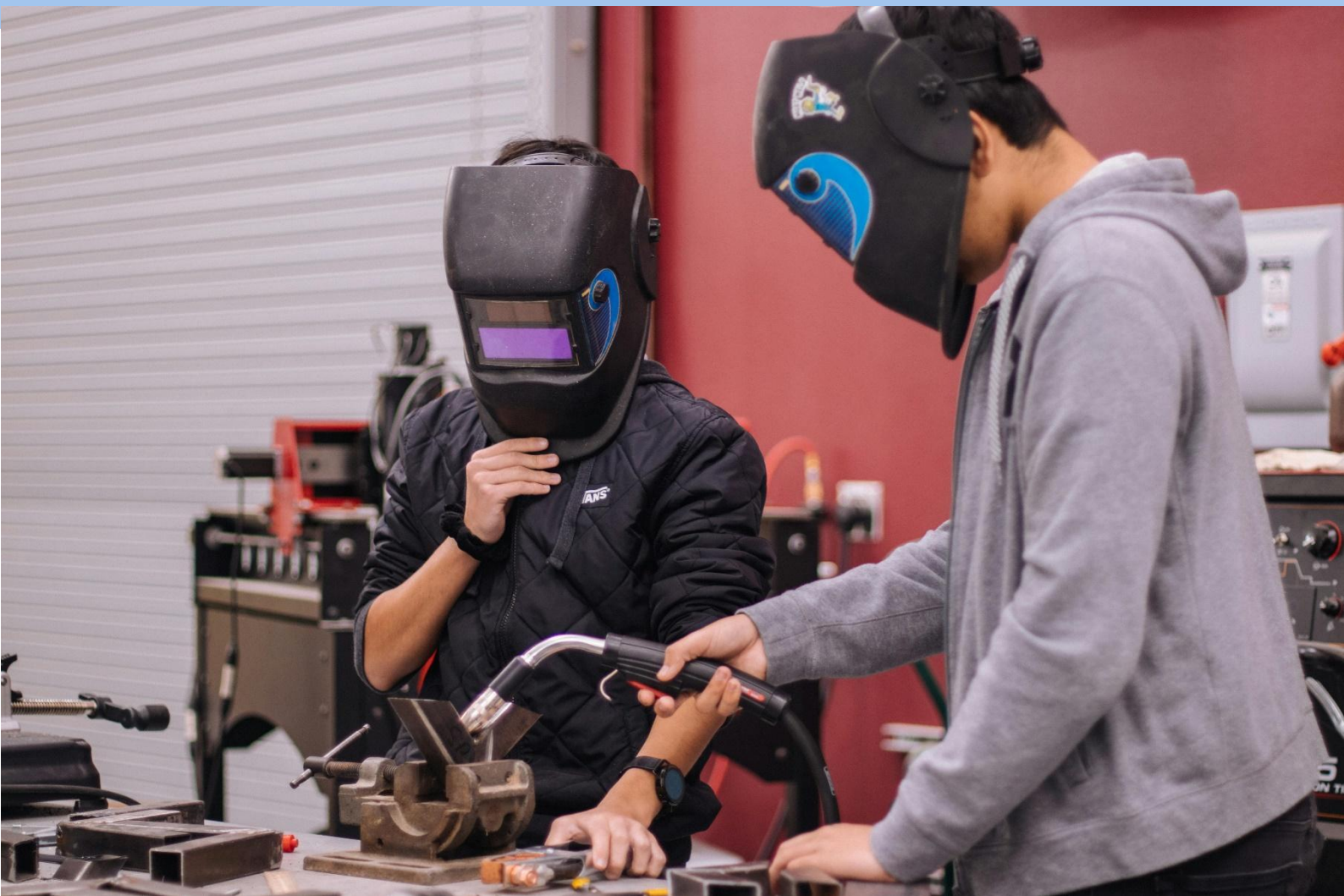
Za realizaciju programa naukovanja poslodavci moraju ispuniti određene uslove, uključujući registraciju preduzeća za djelatnost koja omogućava praktičnu obuku, verifikaciju radnog mjesta i upis u registar naukovanja. Poslodavac takođe mora imati odgovarajuće osposobljene mentore/instrukore koji prate napredak šegrtu. Ugovor o naukovanju precizira prava, obaveze, zadatke i ostale postupke između šegrtu i poslodavca te ga moraju odobriti Obrtno-poduzetnička komora Slovenije (OZS) ili Gospodarska komora Slovenije (GZS) i unijeti u registar ugovora o naukovanju.

Šegrti se ocjenjuju na temelju napretka u praktičnoj obuci, a mentori redovno prate njihov razvoj, pružaju povratne informacije i pripremaju izvještaje za školu. Ocjenjivanje uključuje i pripremu za završni ispit šegrtovanja, koji se sastoji od teorijskog i praktičnog dijela. Teorijski dio obuhvata znanja stečena u školi, dok praktični dio provjerava vještine stečene kod poslodavca.

Šegrti dobijaju nagradu za praktičnu obuku, čiji je iznos određen Zakonom o naukovanju i prilagođava se godišnje. Za 2024. godinu iznosi su sljedeći: 1. godina – 303,72 EUR; 2. godina – 364,47 EUR; 3. godina – 485,96 EUR.

Poslodavci su dužni osigurati kvalitetnu obuku, ispuniti zakonske uslove, osigurati sigurno radno okruženje te ponuditi odgovarajuće uslove za usklađivanje školskih i radnih obaveza šegrtu. Šegrti su dužni redovno izvršavati zadatke, voditi dnevnik naukovanja, pridržavati se mjera sigurnosti, ispunjavati sve obrazovne obaveze te poštovati poslovne tajne i lične podatke poslodavca.

Sve gore navedene zadatke i odgovornosti realizuju Obrtno-poduzetnička komora Slovenije (OZS) i Gospodarska komora Slovenije (GZS) kao javni organi za realizaciju programa naukovanja.



Slika 13

Bosna i Hercegovina

Obrazovni sistem i zakonski okvir u Bosni i Hercegovini

Obrazovni sistem Bosne i Hercegovine je veoma kompleksan i decentralizovan. Ova decentralizacija stvara različite obrazovne politike i prakse unutar zemlje. Dva entiteta (Federacija BiH i Republika Srpska), Brčko distrikt, te deset kantona u Federaciji BiH – svi imaju svoje ministarstvo obrazovanja i autonomiju u donošenju i implementaciji zakonskih i podzakonskih akata iz područja obrazovanja, uključujući i ono koje se tiče srednjeg stručnog obrazovanja i osposobljavanja. SOO čini ključni segment obrazovnog sistema BiH, budući da se većina učenika nakon osnovne škole opredjeljuje za ovaj oblik obrazovanja. Stručne škole nude programe u trajanju od tri ili četiri godine, zavisno o struci. Trogodišnje srednje stručno obrazovanje, usmjereno je na sticanje praktičnih znanja i vještina, a omogućava brzo uključivanje na tržište rada (primjer: stolari, bravari, kuhari). Četverogodišnje stručno obrazovanje predstavlja kombinaciju teorije i prakse, a pruža mogućnost daljeg obrazovanja na visokoškolskim ustanovama (primjer: tehničari, ekonomski tehničari, medicinske sestre).

Poslovni subjekti iz Bosne i Hercegovine često ističu da učenici stručnog obrazovanja i osposobljavanja koji pohađaju nastavu u školi nisu adekvatno pripremljeni za rad, ukazujući pri tome na zastarjele nastavne planove i programe koji često nisu usklađeni sa stvarnim potrebama tržišta rada, kao i zastarjelu tehnologiju (mašine i opremu) u lokalnim školama za stručno obrazovanje i osposobljavanje. Mnogi

poslodavci smatraju da nemaju dovoljno informacija o radnoj praksi i o svojim pravima i obavezama. Preduzeća su svjesna doprinosa koje oni mogu pružiti kako bi poboljšali situaciju u ovom procesu i one žele učestvovati u stvaranju modernih nastavnih planova i programa, ali osjećaju da nisu dovoljno uključeni u same procese. U nedavnoj anketi, više od 40% poslovnih subjekata iskazalo je interes za pružanje prilika za praktično obrazovanje učenicima srednjih stručnih škola. Njihov interes raste zbog nastajućeg nedostatka kvalificirane radne snage. U lokalnim zajednicama gdje postoji jaka povezanost između socijalnih partnera, preduzeća obično aktivno učestvuju u procesu stručnog obrazovanja i osposobljavanja, od razvoja programa do realizacije praktične nastave.

Stručno obrazovanje i osposobljavanje je na spoju između obrazovanja i tržišta rada, te bi trebalo zadovoljiti potrebe kako učenika, tako i poslodavaca. U stručnom obrazovanju i obuci, učenje zasnovano na radu uključuje učenje praktičnih vještina u radnom okruženju. Ako je dobro organizovano, može doprinijeti znanju, vještinama i kompetencijama učenika, ispunjavajući potrebe poslodavaca i olakšavajući tranziciju iz obrazovanja u rad.

U Bosni i Hercegovini, još davne 2008. godine usvojen je *Okvirni zakon o srednjem stručnom obrazovanju i obuci u Bosni i Hercegovini*. Svi zakoni u entitetu Republika Srpska, kantonima u Federaciji BiH i Brčko Distriktu BiH, kao i drugi relevantni propisi koji regulišu organizaciju srednjeg stručnog obrazovanja i osposobljavanja, trebali su biti usklađeni s odredbama ovog zakona. Ovim Zakonom utvrđuju se principi organizacije srednjeg stručnog obrazovanja i osposobljavanja, institucije, osnovna pitanja nastavnih planova i programa, standardi ocjenjivanja i ispiti, pitanje autonomije škola, osnova upravljanja i finansiranja i druga pitanja od značaja za rad i razvoj srednjeg stručnog obrazovanja i osposobljavanja u Bosni i Hercegovini.

Mogućnosti i način uključivanja poslodavaca

Okvirni zakon o srednjem stručnom obrazovanju i osposobljavanju u Bosni i Hercegovini na nekoliko mjesta otvara vrata uključivanju "tržišta rada", i to kroz: tripartitna vijeća, školske odbore i savjetodavna tijela.



Tripartitna vijeća

Okvirni zakon o srednjem SOO-u u Bosni i Hercegovini u članku 5. (Usuglašavanje potreba s tržištem rada) kaže:

- (1) Nadležne obrazovne vlasti osiguraće da se potrebe i zahtjeve tržišta rada usuglašavaju s potrebom osnivanja i organizacije institucija za stručno obrazovanje.*
- (2) Da bi se osigurala veza između srednjeg SOO-a i tržišta rada, na nivou entiteta, kantona i Brčko Distrikta Bosne i Hercegovine, osnivaju se tripartitna savjetodavna vijeća koja imaju savjetodavnu ulogu a u čiji sistem se uključuju predstavnici poslodavaca, sindikata i nadležnih obrazovnih vlasti.*
- (3) Ministarstvo civilnih poslova BiH koordiniše zajedničke sastanke predstavnika tripartitnih vijeća koji se sastaju redovno a najmanje jednom godišnje.*

Dakle, državni Okvirni zakon o srednjem SOO-u u Bosni i Hercegovini je predvidio osnivanje tripartitnih vijeća, čiji članovi bi činili i predstavnici poslovne zajednice (preduzeća). Zakonski akti na nivou kantona, entiteta Republika Srpska i Brčko distrikta BiH, većinom su integrisali dio iz Okvirnog državnog zakona u svoja zakonodavstva, te predvidjeli formiranje tripartitnih, savjetodavnih vijeća, koja između ostalih članova čine i predstavnici poslovne zajednice. Stoga se poslodavcima preporučuje da prvo kontaktiraju privredne komore, kako bi ispitali mogućnosti uključivanja u rad tripartitnih vijeća.

Školski odbori

U članku 16. (Školski odbor) Okvirnog zakona o srednjem SOO-u u Bosni i Hercegovini stoji:

- (1) Školski odbor nadležan je za utvrđivanje i implementaciju politike škole, opšte upravljanje radom škole, i efikasno korištenje materijalnih i ljudskih resursa. Školski odbor usvaja statut/pravila škole kao i druge propise kojima se regulišu prava i obaveze osoblja i učenika.*
- (2) Članovi školskog odbora biraju se u skladu sa zakonom propisanim procedurama među zaposlenima u školi, osnivačima škole, roditeljima, predstavnicima lokalne zajednice i tržišta rada.*
- (3) Sastav školskog odbora mora odražavati nacionalnu strukturu učenika i roditelja, školskog osoblja i lokalne zajednice.*
- (4) Obavljanje dužnosti članova školskog odbora je dobrovoljno i besplatno.*

Ipak, u Bosni i Hercegovini nije uobičajena praksa da se poslodavci formalno imenuju u školske odbore, iako je prisutna saradnja na strateškom nivou, tj. postoje određeni primjeri saradnje u okviru specifičnih inicijativa ili projekata, posebno u sektoru srednjeg SOO-a.

Savjetodavno vijeće

Okvirni zakon o srednjem SOO-u u Bosni i Hercegovini u članku 18. (Savjetodavno vijeće) kaže:

- (1) Svaka škola formira savjetodavno vijeće. Savjetodavno vijeće izabrano je od predstavnika lokalnog tržišta rada koje je u vezi s obrazovanjem određenih profila zanimanja.*

(2) Savjetodavno vijeće pomaže školi u planiranju sadržaja njenih programa, savjetuje školu o svim pitanjima koja se tiču obuke i pomaže jačanju veza između škole i lokalnog tržišta rada. Sastav savjetodavnog vijeća i procedure imenovanja njegovih članova regulira se statutom škole.

(3) Obavljanje dužnosti članova savjetodavnog vijeća je dobrovoljno i besplatno.

Preduzeća su uključena kroz različite projekte i aktivnosti koje promovišu dualno obrazovanje, gdje se traži njihova aktivna uloga u donošenju odluka koje utiču na praktičnu nastavu i zapošljavanje učenika. U nekim sredinama one su aktivnije uključene u školske procese kroz savjetodavna vijeća za stručno obrazovanje. Savjetodavna vijeća, u nekim kantonima i regijama, omogućavaju preduzećima da učestvuju u oblikovanju obrazovnih programa. U onim sredinama u kojima ne učestvuju direktno u radu savjetodavnih vijeća, poslodavci mogu sarađivati s privrednim komorama, koje mogu pomoći školama u prepoznavanju potreba tržišta rada.

Doprinos ažuriranju nastavnih planova i programa

Bitno je imati na umu članak 9. (Primjena, praćenje i poboljšavanje nastavnog plana i programa) Okvirnog zakona o srednjem stručnom obrazovanju i obuci u Bosni i Hercegovini, koji u stavku 2. kaže:

(2) Dio nastavnog plana i programa koji se izrađuje u školama ne sadrži više od 30% sveukupnog nastavnog plana i programa.

Ovo znači da škole mogu kreirati ili prilagoditi do 30% sadržaja nastavnog plana i programa. Preostalih 70% programa ostaje standardizovano i mora biti u skladu s propisima koji dolaze od nadležnih obrazovnih institucija (ministarstava, pedagoških zavoda itd.). Srednje škole uživaju određenu samostalnost u osmišljavanju, predlaganju i realizaciji obrazovnih sadržaja koji proizilaze iz veze škole s lokalnim tržištem rada. Dakle, do određenog postotka, škole su u mogućnosti predlagati izmjene nastavnih planova i programa. Stoga je bitno izgraditi neraskidive veze između škola i poslovne zajednice, kako bi se izradili nastavni planovi i programi koji su moderni, aktuelni i koji odgovaraju realnim potrebama poslovne zajednice i tržišta rada.

Doprinos izradi standarda zanimanja

APOSO (Agencija za predškolsko, osnovno i srednje obrazovanje) je samostalna upravna organizacija u području predškolskog, osnovnog i srednjeg obrazovanja, osnovana na nivou institucija Bosne i Hercegovine. Osnovana je prema Zakonu o agenciji za predškolsko, osnovno i srednje obrazovanje i djeluje na nivou BiH. Agencija je nadležna za uspostavljanje standarda znanja i ocjenjivanje postignutih rezultata, razvoj zajedničke jezgre nastavnih planova i programa u predškolskom, osnovnom i srednjem obrazovanju i za druge stručne poslove u području standarda znanja i ocjenjivanja kvaliteta koji su određeni posebnim zakonima i drugim propisima. APOSO, između ostalih aktivnosti, ima ključnu ulogu u razvoju standarda zanimanja u Bosni i Hercegovini, koji su u skladu s potrebama tržišta rada. Fokus je na povezivanju obrazovanja i privrede, čineći kvalifikacije relevantnijima za poslodavce. APOSO aktivno uključuje poslovnu zajednicu u proces definisanja standarda zanimanja, kroz saradnju sa privrednim komorama. Poslodavci pružaju informacije o potrebnim vještinama i kompetencijama na tržištu rada. Uključivanje poslodavaca je sastavni dio ovog procesa, što osigurava da obrazovni sistemi odgovaraju potrebama tržišta rada. Na taj način se jača veza između obrazovanja i zapošljavanja, što doprinosi konkurentnosti radne snage u BiH.

Uključivanje poslovne zajednice u mentorski program

Poslodavci igraju ključnu ulogu u realizaciji učenja zasnovanog na radu, i to kroz ulogu mentora koji direktno rade s učenicima tokom njihove praktične nastave.

Uključivanje u mentorski program omogućava poslodavcima da:

- **Prilagode vještine učenika potrebama preduzeća:** Kroz stručno mentorstvo, učenici stiču praktične kompetencije koje su direktno primjenjive u radnom okruženju.
- **Razvijaju kvalitetnu radnu snagu:** Mentorski program pruža kompanijama priliku da oblikuju mlade radnike koji mogu postati njihovi budući zaposlenici.
- **Jačaju svoju reputaciju u zajednici:** Aktivno uključivanje u obrazovanje doprinosi imidžu društveno odgovorne kompanije.

Zašto je mentorski sertifikat važan? Mentori su ključni akteri u razvoju praktičnih vještina kod učenika, ali njihova uloga zahtijeva odgovarajuću obuku. Cilj i zadatak programa obuke mentora je sticanje odgovarajućih pedagoških, didaktičkih, metodičkih znanja u cilju kvalitetnije realizacije programa praktične nastave za učenike srednjih stručnih i tehničkih škola u poslovnim subjektima. Poslodavci koji žele učestvovati u realizaciji praktične nastave, trebaju osigurati da njihovi zaposlenici prođu obuku za mentora i steknu mentorski sertifikat. Ovaj sertifikat dokazuje kompetencije mentora u vođenju i podučavanju učenika tokom praktične nastave. Obuka mentora je teorijska, za poslodavce je trenutno besplatna, a u većini slučajeva u BiH organizuju je regionalne privredne komore, samostalno ili uz pomoć i podršku međunarodnih partnera. U onim sredinama gdje privredne komore to nisu u mogućnosti realizovati, tu ulogu obično preuzimaju pedagoški zavodi.

Obrazovanje odraslih

U obrazovanju odraslih, poslodavci mogu biti organizatori programa osposobljavanja i prekvalifikacije, uz ispunjavanje uslova definisanih zakonima i pravilnicima koji su važeći na entitetskom nivou i nivou Brčko distrikta. Trenutno u Bosni i Hercegovini postoji veliki broj registrovanih ustanova za obrazovanje odraslih i akreditovanih programa koji pružaju mogućnosti za dodatnu edukaciju i stručno usavršavanje radne snage.

Pored navedenih postoje i drugi načini uključivanja poslodavaca u proces podrške stručnom obrazovanju i osposobljavanju, tj. unaprjeđenju kvaliteta učenja zasnovanog na radu:



Organizacija info dana i dana otvorenih vrata

Poslodavci mogu organizovati posjete učenika svojim preduzećima kako bi im približili radno okruženje i upoznali ih s različitim zanimanjima. Info dani pomažu učenicima da bolje razumiju potrebe tržišta rada i motiviraju ih za daljnji profesionalni razvoj.



Angažman u razvoju inovativnih obrazovnih metoda

Poslodavci mogu saradivati sa školama na razvoju metoda poput simulacija rada, virtuelnih radionica ili modernih pristupa učenju putem tehnologije.



Stipendiranje učenika

Stipendije za učenike koji se obrazuju u deficitarnim zanimanjima povećavaju njihovu motivaciju i osiguravaju poslodavcima stručnu radnu snagu u budućnosti.



Sufinanciranje obrazovnih programa

Poslodavci mogu pružiti finansijsku podršku školama kroz opremanje radionica, donaciju opreme ili sufinansiranje praktične nastave.



Organizacija zajedničkih projekata s učenicima

Poslodavci mogu uključiti učenike u konkretne projekte unutar tvrtke, čime se podstiče inovativnost, timski rad i praktično rješavanje problema.



Kreiranje mreže za zapošljavanje učenika

Poslodavci mogu razviti mreže za zapošljavanje učenika nakon završetka školovanja, osiguravajući da učenici ostanu u lokalnoj zajednici i doprinesu ekonomskom razvoju.

Učenje temeljeno na radu

U posljednje vrijeme u Bosni i Hercegovini sve se glasnije i više govori o modifikovanom formatu praktične nastave pod nazivom "dualno obrazovanje" ili "dualno organizovano obrazovanje". Kao i kod tradicionalne praktične nastave u školama za stručno obrazovanje i osposobljavanje, u dualnom obrazovanju, praktična nastava se sprovodi u preduzećima pod nadzorom mentora (sertifikovani zaposlenik), dok se teorijska komponenta obrazovanja sprovodi u školi. Dualno obrazovanje nudi dublju povezanost s tržištem rada i omogućava učenicima da postanu kompetentni radnici već tokom školovanja. Klasično obrazovanje pruža osnovne praktične vještine, ali bez intenzivne i direktne veze s poslodavcima koja je karakteristična za dualni sistem. Za razliku od tradicionalne praktične nastave, dualno obrazovanje prati potpuni ciklus učenja za registrovano zanimanje koji se reguliše ugovorom između škole i poslodavca. Kada govorimo o ugovorima, razlikujemo dvije vrste ugovora:

- **UGOVOR O SARADNJI**
- **UGOVOR O IZVOĐENJU PRAKTIČNE NASTAVE**

Koja je razlika? Ugovor o suradnji zaključuju škola i poslovni subjekt, a ugovor o izvođenju praktične nastave zaključuju poslovni subjekt i učenik, odnosno zakonski zastupnik učenika.

Elementi ugovora o saradnji

podaci o ugovornim stranama, njihova prava i obaveze
vrijeme trajanja ugovora
obrazovni profil
broj mentora i podaci o mentoru/ima koje osigurava poslovni subjekt
obaveze i prava mentora
broj učenika na praksi
plan, vrijeme i mjesto izvođenja praktične nastave kod poslodavca
odredba o financijskom osiguranju učenika
obaveze poslodavca u pogledu osiguranja sredstava za rad
odredbu o odgovornosti za eventualnu štetu
razloge za prestanak važenja i raskid ugovora
datum i potpis ugovornih strana te način rješavanja eventualnih sporova

Elementi ugovora o izvođenju praktične nastave

podaci o ugovornim stranama, njihovim pravima i obavezama
vrijeme trajanja ugovora
obrazovni profil
podaci o mentoru/ima kojeg osigurava poslovni subjekt
plan, vrijeme i mjesto izvođenja praktične nastave kod poslodavca
odredba o osiguranju učenika u slučaju nezgode na radu
potvrda o opštoj zdravstvenoj sposobnosti i ispunjavanju propisanih zdravstvenih uslova za početak praktične nastave
odredbu o naknadama za učenike
obaveze poslodavca u pogledu osiguranja sredstava za rad
odredbu o odgovornosti za eventualnu štetu
razlozi za prestanak važenja i raskid ugovora
datum i potpis ugovornih strana
način rješavanja eventualnih sporova

Poslodavci ne moraju izrađivati vlastite ugovore za realizaciju suradnje sa školama i izvođenje praktične nastave, jer škole obično već raspolažu s pripremljenim primjerima ugovora. Privredne komore takođe mogu pomoći poslodavcima s navedenim ugovorima. Ovi primjeri su obično usklađeni s važećim propisima i obuhvataju sve potrebne elemente za regulisanje odnosa između škole, učenika i poslovnih subjekata.

Uloga i odgovornosti poslovnog subjekta

imenovanje mentora
implementacija plana izvođenja praktične nastave
stavljanje na raspolaganje sredstava za izvođenje praktične nastave
osiguravanje i provođenje mjera zaštite na radu učenika
evidentiranje izvođenja praktične nastave
vođenje evidencije o učenicima koji su na praksi kod poslovnog subjekta
učestvovanje u ocjenjivanju učenika
saradnja s koordinatorom praktične nastave iz škole
dostavljanje školi informacija o izvođenju praktične nastave
osiguranje povjerljivosti ličnih podataka učenika

Prava i obveze učenika

redovno pohađanje praktične nastave
savjesno i odgovorno ispunjavanje aktivnosti predviđenih nastavnim planom i programom (NPP-om)
postupanje u skladu s uputstvima i nalogima koordinatora ili mentora
ponašanje u skladu s uputstvima poslovnog subjekta
ponašanje u skladu sa propisima o zaštiti i sigurnosti na radu i zdravstvenoj zaštiti, sigurnosti od požara, sanitarno-tehničkim i higijenskim zahtjevima
nošenje radne i zaštitne odjeće koju mu poslovni subjekt stavi na raspolaganje
savjesno rukovanje alatom, strojevima i ostalom opremom i korištenje alata, strojeva i ostale opreme samo za povjerene zadatke
poštovanje internih akata poslovnog subjekta kod kojeg se izvodi praktična nastava
čuvanje imovine i poslovne tajne poslovnog subjekta za vrijeme obavljanja praktične nastave i nakon prestanka obavljanja praktične nastave
u slučaju izostanka s praktične nastave kod poslovnog subjekta, obavezno i bez odgađanja informiranje razrednog starješine
dostavljanje jednog primjera ugovora školi neposredno nakon zaključivanja ugovora s poslovnim subjektom
dostavljanje sanitarne knjižice poslovnom subjektu ukoliko je sanitarna knjižica neophodna za obavljanje praktične nastave kod poslovnog subjekta

Uključenost kompanija u srednje stručno obrazovanje i osposobljavanje omogućena je putem raznih zakonskih i podzakonskih akata na entitetskoj, kantonalnoj razini i nivou Brčko distrikta. Zakonodavni okvir Federacije Bosne i Hercegovine, Republike Srpske i Brčko distrikta pruža osnovu za regulisanje praktične nastave. U nastavku se nalazi pregled relevantnih zakonskih i podzakonskih akata (zakoni, pravilnici, itd.) za srednje stručno obrazovanje i osposobljavanje, poredanih po administrativnim jedinicama u Bosni i Hercegovini, kao i pregled potencijalnih ključnih partnera za poslodavce:

BOSNA I HERCEGOVINA

Okvirni zakon o srednjem stručnom obrazovanju i obuci u Bosni i Hercegovini („Službeni glasnik BiH“, broj 63/08)

- Ministarstvo civilnih poslova BiH
- Agencija za predškolsko, osnovno i srednje obrazovanje (APOSO)
- Vanjskotrgovinska/Spoljnotrgovinska komora BiH

FEDERACIJA BOSNE I HERCEGOVINE

Zakon o srednjoj školi („Službeni list SR BiH“, broj 39/90 i „Službeni list R BiH“, br. 3/93, 24/93, 13/94 i 33/94)

- Federalno ministarstvo obrazovanje i nauke
- Privredna/Gospodarska komora Federacije BiH

UNSKO-SANSKI KANTON

Zakon o srednjem obrazovanju („Službeni glasnik Unsko-sanskog kantona“, br. 17/12, 12/19 i 15/20)

- Ministarstvo obrazovanja, nauke, kulture i sporta Unsko-sanskog kantona
- Privredna komora Unsko-sanskog kantona
- Pedagoški zavod Unsko-Sanskog kantona

POSAVSKI KANTON

Zakon o srednjem školstvu („Narodne novine Županije Posavske“, br. 3/04, 4/04, 3/08, 8/08, 4/11, 12/19 – prečišćeni tekst, 18/21, 11/22, 7/24)

- Ministarstvo prosvjete, znanosti, kulture i sporta Posavskog kantona
- Gospodarska komora županije posavske

TUZLANSKI KANTON

Zakon o srednjem obrazovanju i odgoju („Službene novine Tuzlanskog kantona“, broj: 17/11, 9/15, 6/16, 14/18, 14/19, 6/20, 10/20 – prečišćeni tekst, 11/20, 8/21, 11/21, 22/21, 5/22, 10/22, 11/22, 9/23, 12/23)

Pravilnik o praktičnoj nastavi („Službene novine Tuzlanskog kantona“, broj: 4/24)

- Ministarstvo obrazovanja i nauke Tuzlanskog kantona
- Privredna komora Tuzlanskog kantona
- Pedagoški zavod Tuzlanskog kantona

ZENIČKO-DOBOJSKI KANTON

Zakon o srednjoj školi („Službene novine Zeničko-dobojskog kantona“, broj 09/17)

Pravilnik o utvrđivanju uslova za izvođenje praktične nastave izvan škole („Službene novine Zeničko-dobojskog kantona“, broj 3/19)

- Ministarstvo obrazovanja, nauke, kulture i sporta Zeničko-dobojskog kantona
- Privredna komora Zeničko-dobojskog kantona
- Pedagoški zavod Zenica

KANTON 10 (LIVNO)

Zakon o srednjem školstvu („Narodne novine Hercegbosanske županije“, broj: 7/04, 12/04, 12/08)

- Ministarstvo znanosti, prosvjete, kulture i športa HBŽ
- Gospodarska komora Hercegbosanske županije

SREDNJOBOSANSKI KANTON

Zakon o srednjem školstvu („Službene novine Srednjobosanskog kantona“, 11/01, 17/04, 15/12)

- Ministarstvo obrazovanja, nauke, kulture i sporta Srednjobosanskog kantona
- Privredna komora Srednjobosanskog kantona

HERCEGOVAČKO-NERETVANSKI KANTON

Zakon o srednjoškolskom odgoju i obrazovanju („Službene novine Hercegovačko-neretvanskog kantona“, br. 08/00, 04/04, 05/04, 08/06)

- Ministarstvo prosvjete, znanosti, kulture i sporta Hercegovačko-neretvanskog kantona
- Privredna komora hercegovačko-neretvanskog kantona
- Pedagoški zavod Mostar
- Zavod za školstvo Mostar

ZAPADNOHERCEGOVAČKI KANTON

Zakon o srednjem strukovnom obrazovanju i obuci („Narodne novine Županije Zapadnohercegovačke“, broj 22/13)

- Ministarstvo prosvjete, znanosti, kulture i sporta Zapadnohercegovačkog kantona
- Gospodarska komora Županije Zapadnohercegovačke
- Zavod za odgoj i obrazovanje

KANTON SARAJEVO

Zakon o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi u Kantonu Sarajevo („Službene novine Kantona Sarajevo“, br. 27/24)

Pravilnik o organizovanju i izvođenju praktične nastave i laboratorijskog rada u srednjim školama u Kantonu Sarajevo („Službene novine Kantona Sarajevo“, br. 3/20)

- Ministarstvo obrazovanja i nauka Kantona Sarajevo
- Privredna komora Kantona Sarajevo
- Institut za razvoj preduniverzitetskog obrazovanja Kantona Sarajevo

BOSANSKO-PODRINJSKI KANTON (GORAŽDE)

Zakon o srednjem odgoju i obrazovanju Bosansko-podrinjskog kantona Goražde („Službene novine Bosansko-podrinjskog kantona Goražde“, br. 10/11, 5/16, 9/20)

Pravilnik o organizovanju i izvođenju praktične nastave u školama srednjeg stručnog obrazovanja i kod poslovnih subjekata („Službene novine Bosansko-podrinjskog kantona Goražde“, broj 9/18, 1/20, 4/22)

- Ministarstvo obrazovanja, nauke, kulture i sporta Bosansko-podrinjskog kantona Goražde
- Privredna komora Bosansko-podrinjskog kantona Goražde
- Pedagoški zavod Bosansko-podrinjskog kantona

REPUBLIKA SRPSKA

Zakon o srednjem obrazovanju i vaspitanju („Službeni glasnik Republike Srpske“, br. 41/18, 92/20, 55/23)

Pravilnik o načinu obrazovanja učenika u dualnom sistemu obrazovanja i praktičnoj nastavi kod poslodavca („Službeni glasnik Republike Srpske“, br. 5/24)

- Ministarstvo prosvjete i kulture Republike Srpske
- Privredna komora Republike Srpske
- Republički pedagoški zavod Republike Srpske

BRČKO DISTRICT

Zakon o obrazovanju u osnovnim i srednjim školama u Brčko distriktu BiH - prečišćeni tekst („Službeni glasnik Brčko distrikta BiH“, broj 21/24)

- Odjeljenje za obrazovanje Distrikta Brčko BiH
- Privredna komora Brčko distrikta
- Pedagoška institucija Brčko distrikta BiH



Slika 14

Crna Gora

Mogućnosti uključivanja poslodavaca

Poslodavci učestvuju u radu svih vladinih sektorskih komisija za usvajanje standarda zanimanja i ishoda učenja. U Crnoj Gori oba socijalna partnera aktivno su učestvovala u izradi propisa, na primjer o uslovima rada te pravima i obavezama preduzeća i učenika. Učenici uključeni u dualne tipove stručnog obrazovanja uživaju visok nivo zaštite i kvalitetnu obuku o zaštiti zdravlja i sigurnosti na radu. Osim svojih radnih obveza, dobijaju dovoljnu podršku za učenje i pripremu ispita. Međutim, socijalni partneri mogli bi igrati aktivniju ulogu, na primjer u licenciranju mentora u preduzećima, odabiru preduzeća, pružanju smjernica za preduzeća te u praćenju i evaluaciji.

Mala i srednja preduzeća (MSP) suočavaju se s preprekama u pružanju mjesta za obuku, na primjer u pokrivanju cjelokupnog kurikuluma za obuku, kao i u finansiranju plaća tijekom treće godine obuke. Ovo bi moglo predstavljati problem za dalje širenje dualnog stručnog obrazovanja jer MSP-i čine 99 % ukupnog broja preduzeća. Tokom evaluacije preduzeća nisu naznačila plate učenika kao glavni problem, ali su istaknula nedostatak finansijskih podsticaja, poput poreskih olakšica. Finansijski aspekti trebaju se bolje analizirati i prilagoditi kapacitetima različitih vrsta preduzeća.



Osim toga, poslodavci su uključeni i u realizaciju obrazovanja odraslih te cjeloživotnog obrazovanja, u kreiranje obrazovne politike na nacionalnom nivou i te u različite projektne aktivnosti.

Obaveze poslodavaca

Planiranje praktične nastave u preduzećima sprovodi se zajednički između koordinatora stručnih škola (uglavnom nastavnika praktične nastave) i mentora/instruktora u preduzećima. Postoji dobra usklađenost između škole i preduzeća, ali ima prostora za poboljšanje sinhronizacije. Za neka zanimanja koristila bi fleksibilnija izmjena između škole i preduzeća. Koordinatori škola redovito posjećuju preduzeća, ali poslodavci često smatraju da su te posjete prekratke za efikasnu koordinaciju. Konačno, uvijek će postojati određena neusklađenost zbog razlika u organizaciji rada i tehnologijama koje koristi svako preduzeće.

Dobro osposobljeni mentori ključni su za osiguranje uspjeha učenja i veće produktivnosti učenika. Razvijen je pedagoški kurs za mentore u preduzećima, no 65 % mentora izjavilo je da nisu prošli nikakvu obuku, a 50 % onih koji jesu smatralo je da nisu bili adekvatno pripremljeni. 30 % mentora izjavilo je da im nedostaju potrebne vještine za obuku učenika. Glavni problemi uključuju motivaciju učenika, planiranje praktične nastave i uključivanje drugih radnika. Evaluacija također sugerira da bi uprave preduzeća trebale biti aktivnije u slanju mentora na pedagoške obuke. Mentori također imaju slabosti u procjeni napretka i postignuća učenika. Mnogi svoju ulogu vide kao dodatnu obvezu za koju ne dobijaju dodatnu naknadu niti priznanje.

Pravni okvir

U Crnoj Gori Ministarstvo prosvjete, nauke i inovacija odgovorno je za oblikovanje politika u području stručnog obrazovanja. Godine 2003. Ministarstvo, Zavod za zapošljavanje Crne Gore, Privredna komora Crne Gore i Savez sindikata Crne Gore osnovali su Centar za stručno obrazovanje (CSO). CSO je razvojna, savjetodavna i istraživačka institucija odgovorna za razvoj i reformu standarda zanimanja i kurikuluma, obrazovanje odraslih i osiguranje kvalitete. Sistem stručnog obrazovanja u Crnoj Gori nudi tri vrste

programa: niže stručno obrazovanje (2 godine), srednje stručno obrazovanje (3 i 4 godine) i više stručno obrazovanje (2 godine nakon srednjeg).

Zakon o stručno obrazovanju izmijenjen je 2010. godine i sada preciznije definiše praktičnu nastavu (kao dio programa stručnog obrazovanja) kao kombinaciju obuke u školi i na radnom mjestu. Zakon takođe pruža pravnu osnovu za sistem naukovanja ili dualnog obrazovanja. Svaki kurikulum predviđa praktičnu nastavu u školama i u preduzećima. Kada poslodavci imaju odgovarajuće resurse, praktična nastava može se u potpunosti realizovati u preduzeću. Kurikulum tačno definiše udio vremena za praktičnu nastavu – do 40 % u trogodišnjim programima i najmanje 12 % u četverogodišnjim programima – ali nema razlike između praktične nastave u školskim radionicama i one u preduzećima, osim u dva kompetencijski bazirana četverogodišnja programa koja su nedavno razvijena. Svi kurikulumi uključuju ishode učenja za praktičnu nastavu, odnosno komponentu učenja zasnovanog na radu, no instrumenti za procjenu te komponente još nisu razvijeni.

Dalji planovi Ministarstva prosvjete, nauke i inovacija Crne Gore

Evaluacija koju su proveli ILO i ETF pomogla je Ministarstvu prosvjete, nauke i inovacija u prepoznavanju snaga i slabosti sistema. Kao rezultat toga, planiraju se mjere za dalje unapređenje kvalitete dualnog obrazovanja, uključujući:

- Razvoj sistema sertifikovanja za preduzeća koja žele obučavati učenike;
- Poboljšanje obuke za nastavnike praktične nastave, koordinateure i mentore u preduzećima;
- Izradu smjernica i poboljšanje instrumenata za praćenje i evaluaciju, npr. za evaluaciju praktične nastave u preduzećima;
- Obuku ispitivača i poslodavaca za realizaciju završnih ispita.

Ministarstvo se obavezalo na periodičnu reviziju sistema te je zatražilo dodatne evaluacije od ETF-a i ILO-a u nadolazećim godinama.

Odabir i raspodjelu učenika obično provodi srednja stručna škola. U nekim slučajevima odabir učenika vrše poslodavci, na temelju prethodnih iskustava s učenicima. Individualne prijave učenika za određenog poslodavca su moguće, ali nisu uobičajene. Uglavnom je na srednjim stručnim školama odgovornost osigurati dovoljan broj mjesta za učenje zasnovano na radu. Često se događa da ne mogu svi učenici biti smješteni u kompanije. Uobičajeno je da se praktična nastava odvija u grupama učenika.

Obaveze učenika

Ugovori se potpisuju između srednje stručne škole, poslodavca i učenika ili njegovih/njenih roditelja. Ne potpisuju se bilateralni ugovori između poslodavaca i pojedinih učenika.

Individualni ugovor o učenju kroz rad sadrži:

Sadržaj individualnog ugovora o učenju kroz rad

Ime i prezime učenika, datum rođenja, mjesto prebivališta, ime roditelja/skrbnika
Prethodno obrazovanje učenika
Ime, sjedište i djelatnost poslodavca
Naziv zanimanja
Početak i trajanje praktične nastave
Obujam praktične nastave i znanja koja poslodavac mora osigurati učeniku
Raspored praktične nastave tokom školske godine
Osobni podaci i podaci o odgovarajućoj stručnoj spremi mentora
Prava i obaveze učenika
Obaveze poslodavca
Mjesečna naknada za učenika tokom praktične nastave, u skladu sa zakonom
Obaveza poslodavca da učeniku ne dodjeljuje poslove koji nisu povezani s njegovim obrazovanjem
Obaveze učenika i poslodavca u slučaju raskida individualnog ugovora o učenju kroz rad
Ostala važna pitanja za provođenje praktične nastave

Na početku školske godine, nakon potpisivanja individualnih ugovora, škole trebaju:

- Organizovati sastanke s roditeljima kako bi ih informisali o obvezama poslodavaca, pravima i odgovornostima učenika, naknadama, obvezama škola, sadržaju individualnih ugovora, itd.;
- Organizovati sastanke s poslodavcima, odnosno mentorima kod poslodavaca, kako bi ih informisali o nastavnim programima i osigurali podršku poslodavcima u izradi plana za realizaciju praktične nastave;
- Izraditi plan posjeta učenicima u preduzećima;
- Pripremiti odgovarajuću dokumentaciju na osnovu koje će poslodavci i škole pratiti prisutnost učenika i voditi evidenciju o postignućima učenika.

Škole su dužne voditi evidenciju o zaključenim individualnim ugovorima o učenju zasnovanom na radu. Učenici i poslodavci dogovaraju raspored provođenja učenja zasnovanog na radu. Postignuća učenika na praktičnoj nastavi provjerava komisija za ispitivanje postignuća na učenju zasnovanog na radu, koju imenuje nastavničko vijeće na prijedlog direktora škole. Predsjednik komisije obično je nastavnik praktične nastave u odgovarajućem zanimanju, a članovi su: mentor u preduzeću i nastavnik koji predaje isti ili sličan predmet. Trajanje ispita ne može biti duže od dva školska časa.

Obaveze poslodavaca

Nakon što škola završi pregovore sa poslodavcima i dostavi Ministarstvu podatke o poslodavcima koji su zainteresovani za početak učenja zasnovanog na radu, uključujući broj učenika koje su spremni obučavati, Centar za stručno obrazovanje utvrđuje da li te kompanije ispunjavaju materijalne i ljudske resurse potrebne za uključivanje u dualno obrazovanje.

Škole moraju obezbijediti evidencione liste i drugu prateću dokumentaciju kako bi se olakšalo praćenje rada sa učenicima i saradnja sa školama. Učenicima se mora obezbijediti dnevnik učenja kroz rad, a model takvog dnevnika obezbjeđuje Ministarstvo prosvjete. Ministarstvo takođe obezbjeđuje školama model individualnog ugovora o učenju kroz rad.

Na početku ove školske godine Ministarstvo prosvjete poslalo je svim srednjim stručnim školama takozvane Smjernice za sprovođenje dualnog sistema, sa pojašnjenjima obaveza svih učesnika u sistemu i naglašavanjem razlika između učenja temeljenog na radu koje se djelimično sprovodi kod poslodavca i učenja temeljenog na radu koje se u potpunosti sprovodi kod poslodavca, odnosno dualnog sistema.

Drugi dokument koji podržava sprovođenje učenja zasnovanog na radu je Kontrolna lista koju je izradio Centar za stručno obrazovanje, a koja specificira pokazatelje ispunjenosti uslova kod poslodavaca – materijalnih i ljudskih resursa.

U vezi sa praktičnom nastavom tokom školske godine, srednja stručna škola i zainteresovani poslodavci obično potpisuju ugovor na početku godine. Ugovori za ljetnje prakse mogu se potpisati između srednje stručne škole i poslodavca ili između učenika i poslodavca. Bilateralni ugovori između poslodavaca i pojedinih učenika nijesu uobičajeni. Obaveze škola/učenika i poslodavaca uglavnom su definisane zakonom.

Poslodavcima je dozvoljeno da plaćaju učenike samo kada su registrovani kao redovni zaposleni. Generalno, vrlo malo učenika je registrovano kao redovni zaposleni. Učenici imaju pravo na naknadu za vrijeme ljetnjih praksi. Visina naknade zavisi od privrednog sektora. Plaćene prakse najčešće su u sektoru turizma. U nekim slučajevima poslodavci plaćaju direktno srednjoj stručnoj školi, koja zatim isplaćuje učenike.



Slika 15

EmployVET info-tačke

Osnivanjem info-tačaka, projekt EmployVET u Bosni i Hercegovini i Crnoj Gori želi doprinijeti jačanju i održavanju partnerstava između poslodavaca i pružatelja stručnog obrazovanja i obuke. Ove info-tačke će djelovati kao mjesta za podsticanje saradnje, nudeći niz usluga i pogodnosti koje premošćuju jaz između svijeta rada i svijeta obrazovanja. Info-tačke bi trebale pomoći u stvaranju održivog ekosustava za saradnju, gdje se mogu uspostaviti i održavati dijeljenje znanja, jačanje kapaciteta i povjerenje. Time se:

- Smanjuju prepreke za učinkovitu saradnju između poslodavaca i pružatelja stručnog obrazovanja i osposobljavanja.
- Institucionaliziraju najbolje prakse za partnerstva između stručnog obrazovanja i poslovnog sektora.
- Osigurava da odnos između sektora obrazovanja i zapošljavanja ostane dinamičan i prilagodljiv promjenjivim zahtjevima tržišta rada.

Info-tačke u Bosni i Hercegovini

VANJSKOTRGOVINSKA/SPOLJNOTRGOVINSKA KOMORA BOSNE I HERCEGOVINE

Branislava Đurđeva 10, 71000 Sarajevo, Bosna i Hercegovina

Tel.: +387 33 56 62 04

E-mail: mirza.konjo@komorabih.ba

Web: www.komorabih.ba

SARAJEVSKA REGIONALNA RAZVOJNA AGENCIJA – SERDA

Kolodvorska 6, 71000 Sarajevo, Bosna i Hercegovina

Tel.: +387 33 65 29 35

E-mail: ajla@serda.ba

Web: www.serda.ba

Info-tačke u Crnoj Gori

PRIVREDNA KOMORA CRNE GORE

Novaka Miloševa 29/II, 81000 Podgorica, Crna Gora

Tel: +382 20 230 546; +382 67 407 779

E-mail: dsofranac@pkcg.org

Web: www.komora.me

CENTAR ZA STRUČNO OBRAZOVANJE

Novaka Miloseva 18, 81000 Podgorica, Crna Gora

Tel: +38269391802

E- mail: katarina.todorovic@cso.edu.me

Web: <https://www.gov.me/cso>



Slika 16

Zaključak

Stručno obrazovanje i obuka temelj su evropske strategije za suočavanje s izazovima automatizacije, digitalizacije, zelene tranzicije i starenja stanovništva. Stvaranjem uslova da pojedinci steknu praktične i prenosive vještine potrebe za promjenjiva tržišta rada, stručno obrazovanje i osposobljavanje osigurava da radnici budu spremni prilagoditi se promjenama i uspjeti u svojim karijerama. Učenje temeljeno na radu povećava učinkovitost stručnog obrazovanja i osposobljavanja pružajući praktično iskustvo u stvarnim radnim okruženjima, pomažući polaznicima da razviju tehničke, profesionalne i meke vještine koje poslodavci traže. U svijetu koji se brzo mijenja, učenje zasnovano na radu je neophodno za premošćivanje jaza između obrazovanja i zapošljavanja. Podstiče spremnost za posao, poboljšava rezultate zapošljavanja i jača saradnju između obrazovnih institucija i industrije. Osim toga, podržava cjeloživotno učenje i stvara prilike za sve, osiguravajući da pojedinci mogu aktivno doprinositi zelenoj i digitalnoj tranziciji Evrope, dok istovremeno imaju koristi od ekonomskog rasta i uključenosti.

Priručnik zaključuje jasnom porukom: efikasna saradnja između poslodavaca i pružatelja strukovnog obrazovanja i osposobljavanja ključna je za stvaranje radne snage spremne za budućnost i poticanje održivog ekonomskog razvoja. Usmjeravanjem obrazovanja prema zahtjevima tržišta rada, oba sektora mogu doprinijeti smanjenju nesklada između vještina, poboljšanju zapošljivosti i podsticanju inovacija.

Za provajdere stručnog obrazovanja i osposobljavanja, fokus je na razumijevanju potreba poslodavaca, prilagođavanju obrazovnog programa i stvaranju fleksibilnih, prilagodljivih programa. Za poslodavce, naglasak je na angažovanju stručnih škola, zajedničkom osmišljavanju stručnih programa i aktivnom učešću u procesu razvoja vještina. Obje strane moraju se obavezati na redovnu komunikaciju, podijeljene odgovornosti i dugoročnu saradnju.

Primjeri iz Slovenije i Hrvatske pokazuju kako snažna partnerstva mogu dovesti do mjerljivog uspjeha i bliže povezanosti između sistema stručnog obrazovanja i osposobljavanja i poslodavaca. Detaljniji uvid u obrazovne sisteme Bosne i Hercegovine i Crne Gore pokazuje da postoji pravni okvir koji podržava partnerstva između obrazovnog i poslovnog sektora, no stvarnost je takva da ta dva svijeta egzistiraju jedno uz drugo s relativno malo povezanosti. Jedna od namjera približavanja tih svjetova je ovaj priručnik, zajedno s EmployVET info-tačkama u partnerskim organizacijama EmployVET projekta.

Literatura

Council Recommendation of 13 May 2024 ‘Europe on the Move’ — learning mobility opportunities for everyone ([Council Recommendation of 13 May 2024 ‘Europe on the Move’ — learning mobility opportunities for everyone](#))

Council Recommendation of 24 November 2020 on vocational education and training (VET) for sustainable competitiveness, social fairness and resilience 2020/C 417/01 (<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32020H1202%2801%29>)

Data insight: Work-based vocational education and training in the EU – more, CEDEFOP, 2024 (<https://www.cedefop.europa.eu/en/data-insights/work-based-vocational-education-and-training-eu-more-you-might-think>)

Erasmus+ Annual Report 2023, European Commission, 2024 ([Erasmus+ annual report 2023 - Publications Office of the EU](#))

Improving Work-Based Learning (WBL) Programmes for Young People in the South Mediterranean Region. Regional Guidelines, UNESCO, 2021

Investing in Work-based learning, A Leaflet of the Interagency Group on Technical and Vocational Education and Training, 2024.

SELFIE for work-based learning. Promising practice, UNESCO, 2024.

Unlocking apprenticeship potential in small and medium enterprises, ILO, 2022.

Work-based learning. A Handbook for policy makers and social partners in ETF partner countries, ETF, 2018.

Work-based learning in Montenegro, ETF, 2020

<https://www.oecd.org/en/topics/sub-issues/vocational-education-and-training-vet.html>

<https://unevoc.unesco.org/home/TVETipedia+Glossary/lang=en/show=term/term=Apprenticeship#start>

Popis slika

Slika 1 Man and Woman Wearing Black and White Striped Aprons Cooking, https://www.pexels.com/photo/man-and-woman-wearing-black-and-white-striped-aprons-cooking-2696064/	5
Slika 2 Stopa zaposlenosti, izvor: https://www.oecd.org/en/topics/sub-issues/vocational-education-and-training-vet.html	7
Slika 3 Robot Pointing on a Wall, https://www.pexels.com/photo/robot-pointing-on-a-wall-8386440/	8
Slika 4 Blue Solar Panel Board, https://www.pexels.com/photo/blue-solar-panel-board-356036/	8
Slika 5 People Working on Their Laptops, https://www.pexels.com/photo/people-working-on-their-laptops-7983550/	9
Slika 6 Multiple Hands Raised in Air, https://www.pexels.com/photo/multiple-hands-raised-in-air-9486905/	9
Slika 7 Close-up Photo of Monitor, https://www.pexels.com/photo/close-up-photo-of-monitor-159888/	9
Slika 8 Woman and Man by Table with Electronics, https://www.pexels.com/photo/woman-and-man-by-table-with-electronics-9242810/	10
Slika 9 Nedavni diplomanti IVET-a (20-34-godišnjaci) s iskustvom učenja zasnovanog na radu kao dio svog VET-a (%), 2021. i 2022.	11
Slika 10 3 Sudjelovanje u aktivnostima mobilnosti u okviru programa Erasmus+ programa i njegovih prethodnika od 1987. godine	17
Slika 11 Man in Orange Shirt Holding Red and Black Backpack, https://www.pexels.com/photo/man-in-orange-shirt-holding-red-and-black-backpack-5265284/	20
Slika 12 A Person Holding Yellow Pipes, https://www.pexels.com/photo/a-person-holding-yellow-pipes-9389356/	24
Slika 13 Persons Wearing Protective Gears Using Tools in a Workshop, https://www.pexels.com/photo/persons-wearing-protective-gears-using-tools-in-a-workshop-5265332/	28
Slika 14 Young mechanic attentively working in workshop, https://www.pexels.com/photo/young-mechanic-attentively-working-in-workshop-3846390/	39
Slika 15 Person Using Macbook Pro on Brown Wooden Table, https://www.pexels.com/photo/person-using-macbook-pro-on-brown-wooden-table-4491912	44
Slika 16 People Working As a Team, https://www.pexels.com/photo/people-working-as-a-team-7550439	46