



SMJERNICE ZA UNAPREĐENJE SARADNJE PRIVREDE I STRUČNIH ŠKOLA NA LOKALNOM NIVOU

ZENICA, DECEMBAR 2021.

Autor: Doc. dr. Munira Šestić

Ove smjernice predstavljaju adaptaciju *Smjernica za unapređenje saradnje privrede i stručnih škola na lokalnom nivou*¹ koje je uradila Privredna komora Republike Srpske uz podršku Fondacije Helvetas “Moja budućnost”, a koje su, uz saglasnost, prilagođene kontekstu Zeničko-dobojskog kantona.

Lektura: Mirela Rožajac-Zulčić

Grafički dizajn: Purple Key

Stavovi izraženi u ovom tekstu ličnu su stavovi autora i ne odražavaju nužno stavove Fondacije Helvetas “Moja budućnost”.

¹Smjernice za unapređenje saradnje privrede i stručnih škola na lokalnom nivou, Privredna komora Republike Srpske, septembar 2021, preuzeto sa: https://komorars.ba/wp-content/uploads/2021/12/PK_Smjernice.pdf

SADRŽAJ:

	Predgovor	4
1.	UVOD	5
1.	REFORMA SREDNJEG STRUČNOG OBRAZOVANJA I OBUKE U ZENIČKO-DOBOJSKOM KANTONU	8
2.	PRAVNI OKVIR ZA REALIZIRANJE PRAKTIČNE NASTAVE I FERIJALNE PRAKSE U PRIVREDNIM SUBJEKTIMA	11
3.	ULOGA MENTORA PRAKTIČNE NASTAVE	14
4.	PREDNOSTI UKLJUČIVANJA PRIVREDNIH DRUŠTAVA U ORGANIZACIJU IZVOĐENJA PRAKTIČNE NASTAVE I FERIJALNE PRAKSE	15
5.	MEHANIZMI SARADNJE PRIVREDE I STRUČNIH ŠKOLA UMJESTO ZAKLJUČKA	17 23
	GLOSAR	24
	LITERATURA	27
	Prilog 1. Ispitajte mogućnosti svog privrednog subjekta da primi učenike na praktičnu nastavu ili ferijalnu praksu	28

PREDGOVOR

Sagledavajući promjene koje su učinjene u oblasti stručnog obrazovanja i obuke u proteklih desetak godina, s ciljem njihovog usklađivanja s potrebama tržišta rada Zeničko-dobojskog kantona, možemo biti ponosni na značajno unapređenje saradnje privrede i obrazovanja. Zakonodavni okvir u nadležnosti Ministarstva za obrazovanje, nauku, kulturu i sport Zeničko-dobojskog kantona (Ministarstvo) je, među prvima u Bosni i Hercegovini, unaprijeđen i kao takav prepoznat kao dobra praksa širom države.

Iako je važan iskorak napravljen, da bi stručno obrazovanje i obuka istinski bili karika u resursno efikasnom i održivom ekonomskom razvoju, mnogo posla je tek pred nama.

Svjesni smo da privredna društva mogu i trebaju preuzimati sve značajniju ulogu s tim u vezi, jasno artikulirajući i razlikujući svoje kratkoročne od srednjoročnih potreba za kadrovima. Ona također trebaju unapređivati vlastite kapacitete u vezi s procjenama i pravovremeno komunicirati putem postojećih mehanizama saradnje, kako na lokalnom tako i na kantonalnom nivou.

Privredna komora, kao neophodan integrativni faktor između privrednog i obrazovnog sektora u Zeničko-dobojskom kantonu, ostaje posvećena unapređenju svih zakonodavnih rješenja koja pružaju razvojno orijentiran podstrek privrednim društvima na polju dugoročnog osiguranja radne snage odgovarajućih kompetencija i, time, razvoju privrede Zeničko-dobojskog kantona i društva u cjelini.

Pridružite nam se!

mr. sc. Diana Babić
Predsjednica Privredne komore Zeničko-dobojskog kantona

1. UVOD

Značajan nivo neusklađenosti između potražnje i ponude na tržištu rada u Zeničko-dobojskom kantonu prepoznat je kao jedno od najvećih ograničenja za rast i zapošljavanje u ovom kantonu. Ipak, iako su napravljeni važni iskoraci u osavremenjivanju obrazovnog sistema, veliki izazovi i dalje stoje pred svim nosiocima ovih procesa. Oni se posebno tiču razumijevanja karaktera međusektoralnih prepreka koje se odnose na poboljšanje okvira i kvaliteta praktične nastave i ferijalne prakse u privredi i neophodnosti adekvatne koordinacije svih interesnih grupa i relevantnih institucija.

Privredna komora Zeničko-dobojskog kantona neprestano ukazuje na činjenicu da je sistem stručnog obrazovanja u ovom kantonu neophodno uskladiti s potrebama tržišta rada te da je, s aspekta potreba privrede, nivo znanja, vještina i sposobnosti mladih ljudi, koji pristupaju na tržište rada, neujednačen i nedovoljan.

Privreda se susreće s rastućim problemom nedostatka adekvatno obučenog kadra u svim privrednim granama, odnosno s nedovoljnim praktičnim znanjima i neadekvatnim kompetencijama svršenih srednjoškolaca i studenata, sa zasićenosti tržišta rada kadrovima koji ne zadovoljavaju potrebe tržišta rada, kao i sve većim problemom odliva radne snage s naših prostora, što su prepoznale i analize koje su prethodile izradi aktuelne *Strategije razvoja ZDK za period 2021-2027*². S tim u vezi, osiguranje kvalificirane radne snage, koja ima odgovarajuće kompetencije, nameće se kao imperativ.

Iz svega navedenoga može se zaključiti da, reforma obrazovanja, posebno zakonodavnog okvira u ovom segmentu, nije jednokratni poduhvat već kontinuirana obaveza svih zainteresiranih strana. Spomenuta strategija definira i tri mjere u okviru prioriteta 2.1 Unapređenje usluga u sektoru obrazovanja, uz usklađivanje sa potrebama tržišta rada, putem niza okvirnih područja djelovanja koja su usmjerena na razvijanje sistema informiranja o potrebama tržišta rada, preko kontinuiranog usavršavanja sistema obrazovanja u skladu sa izmjenama tržišta rada do, uopće, jačanja socio-ekonomskog dijaloga, uz poseban fokus na ranjive skupine i modernizaciju obrazovnog sistema.

²<https://www.zdk.ba/component/k2/item/9424-strategija-razvoja-zenicko-dobojskog-kantona-za-period-2021-2027-godina>

Neki od strateških projekata su i:

- Analiza postojećeg stanja i potreba tržišta rada s projekcijom budućih potreba,
- Inoviranje postojećih i uvođenje novih nastavnih planova i programa, kao i uvođenje novih zvanja i zanimanja,
- Kontinuirano profesionalno usavršavanje nastavnog osoblja s ciljem aktualiziranja njihovih znanja i razvijanja dodatnih vještina,
- Povećanje obima i unapređenje kvaliteta praktičnog dijela nastave,
- Integracija preduzetničke ključne kompetencije u školama u Zeničko-dobojskom kantonu itd.

Privredna komora Zeničko-dobojskog kantona, s partnerima i saradnicima, ubrzano radi na svim onim aspektima realizacije Strategije u kojima joj je dodijeljena zakonska uloga.

Svrha ovog dokumenta je da privrednim društvima – članovima Privredne komore, ali i svim zainteresiranim privrednim društvima, ustanovama i obrtnicima ponudi korake za unapređenje saradnje sa srednjim stručnim školama na lokalnom nivou te, da sa strane privrede, doprinese realiziranju spomenutih ciljeva.

Kontrolna lista za privredna društva, ustanove i obrtnike koji žele da se uključe u stručno obrazovanje i provođenje praktične nastave i ferijalne prakse

MOGUĆA PITANJA

Jeste li informirani o svim mogućnostima koje stručno obrazovanje s elementima dualnog obrazovanja i obuke pruža zainteresiranim stranama?	Prednosti, poglavlje 4
Jeste li upoznati s pravnim okvirom s tim u vezi?	Pravni okvir ³ , poglavlje 2
Jeste li razmotrili finansijske aspekte (troškove i koristi) koje generira izvođenje praktične nastave? A ferijalne prakse?	Pravnik okvir, poglavlje 2 Prilog 1
Ima li vaše privredno društvo/ustanova/obrt potencijal da primi učenike na praktičnu nastavu?	Prilog 1
Da li je vaše privredno društvo/ustanova/obrt spreman da primi učenike na ferijalnu praksu?	Prilog 1
Znate li kako izgledaju ugovori koje potpisujete u vezi s praktičnom nastavom? A za ferijalnu praksu?	Za primjere ugovorâ pogledati relevantne Pravilnike Pravni okvir, poglavlje 2
Znate li kako izgleda dnevnik rada?	Pogledati nacrt dnevnika praktične nastave ⁴
Ko je mentor praktične nastave?	Poglavlje 3
Program zanimanja za koje primamo učenike na praktičnu nastavu ne odgovara potrebama našeg privrednog društva/ustanove/obrta.	Poglavlje 5.3
Da li su vam potrebne dodatne informacije koje niste dobili ovim Smjericama?	Molimo da kontaktirate Privrednu komoru

³ <https://www.pkzedo.ba/sadrzaj/5.%20Zakonska%20regulativa%20u%20ZDK.pdf>

⁴ <https://www.pkzedo.ba/ba/novosti.php?id=390>

1. REFORMA SREDNJEG STRUČNOG OBRAZOVANJA I OBUKE U ZENIČKO-DOBOJSKOM KANTONU

Tržištem rada više ne dominiraju veliki poslovni sistemi koji su u ranijem periodu bili uključeni u realiziranje stručnog obrazovanja i obuke, već su tu ulogu preuzeli poslovni subjekti male i srednje veličine. Taj prijelaz stvara i nameće potrebu prilagođavanja potrebama takvog tržišta rada kroz kapacitete novih “domaćina” praktične nastave u cilju realiziranja praktične nastave i osiguranja njenog kvaliteta. Kako u BiH, tako i u Zeničko-dobojskom kantonu, srednje stručno obrazovanje i obuka značajnije ulaze u reformske procese 1998. godine, kroz čitav niz programa: PHARE (1998–2000), PHARE VET Bridging (2000–2001), EU VET 1 (2002–2004), EU VET 2 (2004–2006), EU VET 3 (2007–2009) i EU VET 4 (2011–2013).⁵ Također treba napomenuti da su svoj poseban doprinos dali GIZ, SDC ali i Kulturkontakt Austria (danas OeAD).

U proteklom periodu unaprijeđen je zakonski okvir u oblasti srednjeg stručnog obrazovanja i obuke. Zakonska rješenja prepoznaju da se praktična nastava i ferijalna praksa mogu izvoditi i u privrednim društvima, ustanovama ili kod obrtnika, ukoliko imaju odgovarajuću savremenu opremu, tehničko-tehnološka sredstva i druge odgovarajuće uslove u skladu s nastavnim planom i programom.

Osnovni elementi tzv. dualnog stručnog obrazovanja i obuke nisu “novina” starijim generacijama budući da je, na neki način, to bio značajno zastupljen pristup u stručnom obrazovanju bivše državne zajednice. Međutim, tranzicija ka tržišnoj privredi i demokratiji odrazila se na svaki aspekt života, tako da ni stručno obrazovanje u tome nije bilo izuzetak. Ono što je nekad bilo realizacija partnerstva između (javnih) preduzeća i (javnih) škola, danas se odražava u potrebi izgradnje partnerstva između javnih i privatnih privrednih subjekata i javnih stručnih škola. Dualnost je također praksa dvojne nadležnosti nad stručnim obrazovanjem i obukom i u nekim zemljama Zapadne Evrope, dok je kod nas to isključiva nadležnost Ministarstva nad dvojnim provođenjem praktične nastave – u školi i u privrednim subjektima, što je nastavilo da postoji i nakon prestanka “bivšeg” sistema, budući da se praktična nastava odvija kako u obrtima tako i u malim, srednjim i velikim preduzećima i javnim ustanovama, poput domova zdravlja i bolnica.

⁵ Sivo, A. i Krčalo, N. (2014) Razvojni put nastavnih planova i programa srednjeg stručnog obrazovanja i obuke u Bosni i Hercegovini

Tokom proteklih decenija, neki akteri pokazali su posebnu agilnost i fleksibilnost u vezi s prilagođavanjem tržištu rada, te su kroz svoje aktivnosti postali prepoznati kao primjeri “dobre prakse” ne samo u BiH, već i šire. To se posebno odnosi na JU Mješovita srednja škola Tešanj i njene lokalne partnere, naročito Mann+Hummel BA d.d. Tešanj, koji je prve učenike na praktičnu nastavu za novo zanimanje u svoje radionice primio krajem 2011. godine. Tokom narednih godina broj zainteresiranih privrednih društava za saradnju sa stručnim školama bilježi porast, pa se i druge saradnje škola i privrede izdvajaju kao dobri primjeri, poput: JU Mješovite srednje industrijske škole iz Zenice i RM-LH, JU Mješovite srednje škole Zenica i ZENKO d.o.o. Zenica, JU Mješovite srednje škole Zavidovići i Krivaja Metali d.o.o. Zavidovići.

U cilju osiguranja veza između srednjeg stručnog obrazovanja i obuke i tržišta rada na nivou Kantona, reformom se također došlo do osnivanja Tripartitnog savjetodavnog vijeća koje ima savjetodavnu ulogu, a koje sačinjavaju predstavnici Sindikata srednjeg i visokog obrazovanja, odgoja, nauke i kulture BiH – Kantonalni odbor Zeničko-dobojskog kantona, predstavnik Ministarstva i predstavnik Privredne komore Zeničko-dobojskog kantona, kao predstavnik poslodavaca Zeničko-dobojskog kantona.

Neophodno je kontinuirano sagledavanje potreba poslodavaca, a za šta postoje različiti alati.


Na osnovu metodologije koju je 2020. izradio Centar za razvojne evaluacije i društvena istraživanja⁶ u okviru intervencije Fondacije Helvetas “Moja budućnost”⁷ *Unapređenje javno-privatnog dijaloga u planiranju, izradi, provođenju i evaluaciji mjera na polju razvoja vještina u formalnom i neformalnom obrazovanju u skladu s potrebama tržišta rada* i zahvaljujući iskazanom interesu i uloženom trudu Privredne komore Zeničko-dobojskog kantona izrađena je *Analiza lokalnog tržišta rada – srednjoročna prognoza kretanja po zanimanjima, s nalazima potreba za razvojem kompetencija zaposlenih i spremnosti na saradnju s obrazovnim sektorom za period 2020–2025*⁸. Analiza pruža Tripartitnom vijeću, Socioekonomskom vijeću, Vijeću za obrazovanje odraslih⁹ i svim drugim kantonalnim tijelima empirijska predviđanja kratkoročnih i dugoročnih trendova potreba za određenim vještinama koje su značajno korisne, kako za pojedince tako i za privredu. S aspekta pojedinca, navedeno će smanjiti nivo neizvjesnosti vezan za izbor obuka za bolju zapošljivost, a iz perspektive kompanija olakšat će inicijative za obuke koje se tiču “uskih grla” povezanih s tržištem rada. Analiza, koja je i u Strategiji razvoja Zeničko-dobojskog kantona¹⁰ navedena kao jedna od aktivnosti, ne može se smatrati “jednokratnom”, te se nužno mora redovno ažurirati za kontinuitet napora za unapređenje sistema informiranja o potrebama poslodavaca i unapređenje javno-privatnog dijaloga, a sve u cilju zadovoljenja tih potreba.

⁶ <https://credi.ba/>

⁷ <https://mojabuducnost.ba/wp-content/uploads/2020/07/Moja-Bucucnost-Infografika-CREDI-ENG.pdf>

⁸ https://www.pkzedo.ba/sadrzaj/dokumenti_vijesti/ZE%20-%20DO_report%202806.pdf

⁹ U toku je izrada plana rada Vijeća za obrazovanje odraslih za 2022-2025. u koji će biti uključen dio dobijenih nalaza.



Privredna društva također uzimaju direktno učešće u obrazovanju i kroz *savjetodavno vijeće* koje formiraju škole, a koje čine predstavnici lokalnog tržišta rada, čija je djelatnost u vezi s obrazovanjem za određene profile zanimanja koje stručna škola obrazuje.¹¹

Dodatno, reformski proces na značajna mjesta postavlja i mentore, s jedne, i *koordinatore praktične nastave*, s druge strane, što iznova potvrđuje njihovo obavezno učešće u realiziranju praktične nastave i ferijalne prakse, kao i neophodnost timskog rada na nivou koji je “najbliži” učeniku u odnosu tržišta rada i obrazovnog sistema. O tome će detaljnije biti riječi u narednim poglavljima.

Uzimajući u obzir kompleksnost obrazovnog sistema u BiH i sporost promjena koje su za razvoj privrede neophodne, može se reći da je Privredna komora Zeničko-dobojskog kantona izašla iz “zone komfora” i na lokalni teren, pružajući podršku unapređenju saradnje škole i privrede, poboljšavajući postojeće ili definirajući nove modele tih saradnji, kao i razmjenu iskustava unutar države, ali i izvan njenih granica.

¹⁰ <https://www.zdk.ba/component/k2/item/9424-strategija-razvoja-zenicko-dobojskog-kantona-za-period-2021-2027-godina>

¹¹ Zakon o srednjoj školi Zeničko-dobojskog kantona, čl. 152.



2. PRAVNI OKVIR ZA REALIZIRANJE PRAKTIČNE NASTAVE I FERIJALNE PRAKSE U PRIVREDNIM SUBJEKTIMA

Praktična nastava je oblik nastave koji se provodi u cilju usvajanja stručnih kompetencija neophodnih za sticanje kvalifikacije za koju se učenik/ca školuje. To je nastavni predmet koji predstavlja obavezni oblik obrazovno-odgojnog rada učenika stručnih škola, bilo da se odvija u školskim radionicama, kabinetima, laboratorijima ili privrednim subjektima. Potreba za takvom organizacijom praktične nastave proizlazi iz činjenice da učenici trebaju dobiti priliku da primijene i unaprijede teorijska znanja i praktične vještine u stvarnim radnim okolnostima, uz podršku i savjetovanje odgovarajućih lica. Cilj praktične nastave jeste da učenik/ca stekne kompetencije i iskustvo koje će mu pomoći u daljnjem procesu obrazovanja i učiniti ga spremnijim za tržište rada. Zakon o srednjoj školi Zeničko-dobojskog kantona¹² propisuje da se praktična nastava, i ferijalna praksa, kao njena dopuna, mogu provoditi u privrednim društvima, ustanovama ili kod obrtnika, ako za to imaju odgovarajuću savremenu opremu, tehničko-tehnološka sredstva i druge odgovarajuće uslove u skladu s nastavnim planom i programom, dok se uslovi, oblici, metode i postupci njenog izvođenja te vršenje stručnog nadzora reguliraju ugovorom sa srednjom školom. Privredna društva, ustanove i obrtnici su u potonjim pravilnicima nazvani generičkim terminom "privredni subjekt".

Privredna komora prema dobijenoj zakonskoj nadležnosti pruža, u što je moguće većoj mjeri, podršku pri organizaciji, izvođenju i praćenju praktične nastave kod privrednog subjekta i njenom unapređenju, što se naročito ogleda u sljedećim ovlaštenjima:


- (a) poticanje i informiranje privrednih subjekata o učešću u izvođenju organizacije praktične nastave;
- (b) pružanje podrške i pomoći privrednim subjektima u procesu izvođenja praktične nastave;
- (c) sprovođenje ispitivanja i istraživanja o potrebama privrednih subjekata, zahtjevima i mjerama poboljšanja praktične nastave;
- (d) pružanje preporuka Ministarstvu o načinima unaprjeđenja praktične nastave kod privrednih subjekata.¹³

Način provođenja praktične nastave detaljnije definiran je Pravilnikom o utvrđivanju uslova za izvođenje praktične nastave izvan škole, a ferijalne prakse Pravilnikom o izvođenju ferijalne prakse u tehničkim i srodnim školama i stručnim školama koje po svom ovlaštenju donosi ministar za obrazovanje, nauku, kulturu i sport.¹⁴

¹² Službene novine Zeničko-dobojskog kantona, br. 09/17, preuzeto sa: <https://www.zdk.ba/propisi/download/13-zakoni/485-zakon-o-srednjoj-skoli-sluzbene-novine-zenicko-dobojskog-kantona-broj-09-17>

¹³ Pravilnik o utvrđivanju uslova za izvođenje praktične nastave izvan škole, čl. 16, Pravilnik o izvođenju ferijalne prakse u tehničkim i srodnim školama i stručnim školama, čl. 16.

¹⁴ Službene novine Zeničko-dobojskog kantona, br. 3/2019.




Prepoznajući sve značajniju ulogu Privredne komore u ovim procesima, zakonodavac je, nadalje, Privrednu komoru odredio kao jednog od subjekata koji može tražiti informaciju o izvođenju praktične nastave, kako od privrednih subjekata tako i od škola.


Za razumijevanje mehanizama saradnje na lokalnom nivou, važno je razlikovati nekoliko ključnih funkcija u stručnoj školi s kojom se ima namjera uspostaviti saradnja: osim direktora, važnu ulogu ima i nastavnik praktične nastave, dakle lice koje je u radnom odnosu u školi, a koje je kvalificirano za izvođenje praktične nastave određenog zanimanja/zvanja i koordinator praktične nastave, odnosno lice koje je u radnom odnosu u školi, a koje koordinira praktičnu nastavu koja se izvodi kod privrednih subjekata. Te tri funkcije, po zakonodavstvu i dalje na snazi, čine tim koji utvrđuje ispunjenost uslova privrednog subjekta za provođenje praktične nastave izvan škole, prije nego što se zaključče odgovarajući ugovori.

Privredni subjekt koji želi da organizira praktičnu nastavu mora ispuniti niz uslova za njeno izvođenje:

- (a) da obavlja djelatnost koja omogućava prenošenje na učenike stručnih znanja i vještina čije sticanje je predviđeno programskim sadržajem propisanim nastavnim planom i programom i planom izvođenja praktične nastave,
- (b) da raspolaže prostorom, opremom i odgovarajućim sredstvima za obrazovanje određenog obrazovnog profila u skladu s nastavnim planom i programom,
- (c) da za potrebe praktične nastave odredi mentora koji ispunjava definirane uslove,
- (d) da obezbjeđuje mjere zaštite na radu u skladu s propisima koji reguliraju oblast zaštite na radu.

Po utvrđivanju navedenih uslova, pristupa se ugovaranju, te izradi plana izvođenja praktične nastave. Planom se definiraju: (1) programski sadržaji koje je privredni subjekt u mogućnosti da realizira u svojim prostorijama, imajući u vidu opremljenost i osposobljenost privrednog subjekta za organizaciju i izvođenje praktične nastave, (2) sadržajni i vremenski raspored izvođenja, način realizacije po mjestima izvođenja i evidencija realizacije izvođenja a donosi se u saradnji škole i privrednog subjekta. Plan se (3) temelji na sadržajima i/ili ishodima učenja iz nastavnog plana i programa praktične nastave odgovarajućeg zanimanja, (4) utvrđuju ga koordinator, nastavnik praktične nastave i mentor, (5) a sastavni je dio Ugovora o saradnji.






Privredni subjekti su u obavezi potpisati dvije vrste ugovora – ugovor o saradnji sa školom, koji osigurava okvir svake pojedinačne saradnje koja se realizira kroz drugu vrstu ugovora odnosno ugovor o izvođenju praktične nastave koji se potpisuje sa školom, te s roditeljem odnosno starateljem učenika.

Prepoznajući da je pitanje provođenja praktične nastave i ferijalne prakse u privrednim subjektima međusektorskog karaktera, Ministarstvo i Privredna komora su u septembru 2020. ušli u procese uspostavljanja međusektorske grupe, koja je angažirana na izradi koherentnih i razvojno orijentiranih javnih politika koje se tiču unapređenja praktične nastave i ferijalne prakse u privredi, vodeći posebno računa o kapacitetima privrede u Zeničko-dobojskom kantonu i važnosti uloge malih i srednjih preduzeća, kako u privredi tako i u stručnom obrazovanju.¹⁵ U novembru 2021. godine održan je peti sastanak.¹⁶ Ovom veoma važnom procesu podršku pružaju Fondacija Helvetas “Moja budućnost” te, od 2021, i njemačka organizacija GIZ.

¹⁵ <https://www.pkzedo.ba/ba/novosti.php?id=424>

¹⁶ <https://www.pkzedo.ba/ba/novosti.php?id=467>



3. ULOGA MENTORA PRAKTIČNE NASTAVE

Prema Pravilniku o utvrđivanju uslova za izvođenje praktične nastave izvan škole, mentor je lice koje je zaposleno kod privrednog subjekta ili lice koje samostalno obavlja djelatnost, odgovorno za organizaciju, vođenje i praćenje praktične nastave koja se izvodi kod privrednog subjekta.

Mentor je lice koje ima minimalno III ili IV stepen obrazovanja i radno iskustvo u struci u trajanju od najmanje pet godina ili minimalno V stepen obrazovanja i radno iskustvo u struci u trajanju od najmanje tri godine.¹⁷

Mentor¹⁸, u saradnji s koordinatorom i nastavnikom praktične nastave, obavlja čitav niz poslova, kao što su:

- planiranje prijema učenika na praktičnu nastavu,
- organiziranje procesa učenja kod privrednog subjekta i raspoređivanje učenika na neophodne radne aktivnosti praktične nastave u cilju sticanja stručnih znanja i vještina,
- upoznavanje učenika sa zaštitom na radu u skladu s internim propisima privrednog subjekta i propisima koji reguliraju ovu oblast,
- učešće u izradi i praćenje realizacije Plana izvođenja praktične nastave,
- nadgledanje i organiziranje rada učenika kod privrednog subjekta,
- vođenje potrebne evidencije o praktičnoj nastavi učenika kod privrednog subjekta,
- učešće u ocjenjivanju učenika.

Kompetencije mentora zvanično i dalje nisu propisane, ali su nebrojeno puta potvrđene kroz različite aktivnosti. Tokom 2018. godine pripremljen je DACUM istraživački grafikon koji je predstavljao osnovu za brojne obuke mentora i izvan područja Zeničko-dobojskog kantona. Obavezna obuka mentora u cilju osiguranja relevantnog razumijevanja propisa, ali i sticanja adekvatnih znanja i vještina na polju rada s adolescentima, te vrednovanja i ocjenjivanja također nije propisana, ali se godinama odvija uz podršku različitih razvojnih projekata, a u organizaciji Privredne komore.¹⁹

Privredna komora, svjesna uloge koju bi odgovarajući kadar zaposlen u privrednim subjektima trebalo da ima i nužnosti osiguranja adekvatnih kompetencija s tim u vezi, organizira obuke mentora od 2018. godine. Do sada je obučeno više od 40 mentora iz 25 privrednih subjekata.

¹⁷ Pravilnik o utvrđivanju uslova za izvođenje praktične nastave izvan škole, čl.13.

¹⁸ Pravilnik o izvođenju ferijalne prakse u tehničkim i srodnim školama i stručnim školama koristi termin "koordinator ferijalne prakse u privrednom subjektu", čl. 2, stav d).

¹⁹ <https://mojabuducnost.ba/bs/2021/03/24/novi-mentori-za-novi-strucni-kadar-na-trzistu-zdk/>

4. PREDNOSTI UKLJUČIVANJA PRIVREDNIH DRUŠTAVA U ORGANIZACIJU IZVOĐENJA PRAKTIČNE NASTAVE I FERIJALNE PRAKSE

Značaj unapređenja praktične nastave i ferijalne prakse u privredi je važan i iz ugla cjelokupnog društva jer na sistemski način, putem uključivanja različitih aktera, doprinosi globalnom rješavanju brojnih pitanja. Svaki od aktera, u tom smislu, trebalo bi da svoje kapacitete postavi na viši nivo, ali ono što je ključno za održiv i funkcionalan sistem stručnog obrazovanja je posvećenost privrednih društava u odgovarajućem broju i kvalitetu. Pored toga, veoma je značajno uvođenje mehanizama podrške kojima bi se osigurao kvalitet procesa učenja u oba okruženja za učenje, kako u školi tako i u privrednom društvu.

Prednosti stručnog obrazovanja s elementima dualnog sistema su višestruke za privredna društva/ustanove/obrtnike, učenike, školu ali i društvo u cjelini.

Prednosti stručnog obrazovanja s elementima dualnog obrazovanja i obuke za privredna društva su:

- budući kvalificirani kadrovi s odgovarajućim znanjima, vještinama i sposobnostima;
- mogućnost profiliranja kadrova prema stvarnim potrebama sektora;
- brža uključenost potencijalne buduće radne snage u proces rada;
- dugoročno rješavanje problema u vezi s nedostajućim kadrovima;
- obuka učenika u skladu s identitetom i organizacijskom kulturom privrednog subjekta.

Prednosti stručnog obrazovanja s elementima dualnog sistema obrazovanja i obuke za učenika su:


- sticanje autentičnog radnog iskustva;
- upoznavanje autentičnog radnog okruženja;
- upoznavanje novih tehnologija rada;
- ostvareni kontakti i saradnja kao mogućnost za lakše i brže zapošljavanje;
- iskazivanje ličnih sposobnosti;
- jačanje samopouzdanja i motivacije za učenje i rad;
- usvajanje radne kulture privrednog subjekta u kojima obavlja praktičnu nastavu i ferijalnu praksu.



Prednosti stručnog obrazovanja s elementima dualnog sistema obrazovanja i obuke za školu su:

- poboljšavanje atraktivnosti određenih zanimanja na tržištu rada;
- povećavanje relevantnosti praktične nastave i ferijalne prakse;
- podizanje kvaliteta obrazovanja;
- otvaranje mogućnosti bolje saradnje s privrednim subjektima;
- podizanje ugleda stručne škole u kojoj se stiču znanja i vještine potrebne tržištu rada;
- podučavanje motiviranih i odgovornih učenika.

Prednosti stručnog obrazovanja s elementima dualnog sistema obrazovanja i obuke za društvo su:

- usklađenost stručnog obrazovanja i obuke, kvalifikacija i programa s potrebama tržišta rada;
 - manji troškovi stručnog obrazovanja i osposobljavanja odraslih, prekvalifikacija i dokvalifikacija;
 - manja stopa nezaposlenosti – pozitivni doprinos zapošljavanju mladih;
 - poboljšavanje jednakih mogućnosti u obrazovanju i zapošljavanju, te kohezije u zajednici.
- 

5. MEHANIZMI SARADNJE PRIVREDE I STRUČNIH ŠKOLA

Postoji jasno izražena potreba za partnerstvom stručnih škola i privrednih subjekata. Ukoliko stručne škole namjeravaju da kod učenika razviju vještine i znanja koje privreda potražuje, ponajprije trebaju na adekvatan način identificirati potrebe sektora za koje školuju budući kadar. Na isti način i privredni subjekti, ukoliko imaju očekivanja spram radnog kadra koji je motiviran i osposobljen za davanje doprinosa u razvoju njihovog poslovanja, prvo moraju artikulirati svoje potrebe i očekivanja, te ih iskazati prema sistemu stručnog obrazovanja.

U uobličavanju navedenih potreba, privredni subjekti trebaju stručnim školama pružiti podršku na lokalnom i kantonalnom nivou.

Iz svega navedenog, jasno je da bez istinskog dijaloga nijedan partner neće imati uspjeha, ali uz trud, kreativnost i dobru volju, moguće je primijeniti postojeća ili iznaći nova rješenja, na obostranu korist.


Sve predložene ideje i pristupi imaju zajednički cilj ka podsticanju bliske saradnje privrednih društava i stručnih škola, razmjenu ideja i izgradnju veza koje učenicima osiguravaju najbolje moguće obrazovanje koje ih priprema za svijet rada.

U dokumentu je već rečeno o prednostima za sve strane uključene u ovaj proces. Ipak, jedino produktivna saradnja stručnih i tehničkih škola s privrednim subjektima može pomoći da se to i realizira.

U nastavku teksta predstavljen je niz mehanizama saradnje privrednih subjekata sa stručnim školama koji su ili prepoznati u relevantnim zakonima Zeničko-dobojskog kantona ili nastali i prepoznati kao "dobra praksa".

5.1 FORUMI JAVNO-PRIVATNOG DIJALOGA NA LOKALNOM NIVOU U CILJU UNAPREĐENJA OBRAZOVANJA U SKLADU S POTREBAMA TRŽIŠTA RADA

Prepoznat je postojeći jaz između zainteresiranih strana na tržištu rada, te posebno nedostatak mogućnosti za uključivanje i posvećenost privrednih subjekata da iskažu svoje potrebe i daju preporuke za poboljšanje nastavnih programa i razvoj praktične nastave i ferijalne prakse. Sve to je identificirano kao značajna prepreka za uspostavljanje i razvoj tržišno-orijentiranog stručnog obrazovanja i obuke koja je sistemski uvezana s realnim sektorom, pa je stoga zakonodavac



prepoznao mogućnost uspostavljanja strateških partnerstava između stručnih škola, privatnog sektora i lokalnih vlasti kroz niz foruma – odnosno kroz lokalna ekonomska vijeća ili savjete za lokalni ekonomski razvoj ili tripartitna savjetodavna vijeća na lokalnom nivou, te već spomenuta savjetodavna vijeća u stručnim školama.

Analiza tržišta rada i posebno analiza potreba poslodavaca znanjima, vještinama i sposobnostima predstavljaju neophodan alat za izradu strategija razvoja, ali i politika zapošljavanja, upisnih politika i aktivnosti karijernog savjetovanja u školama. Uzimajući u obzir da su te politike generirane na lokalnom nivou, iznimno je važno da se obezbijede i analiziraju podaci na tom istom nivou te shodno tome i donesu odluke koje reflektiraju strateške pravce razvoja gradova i općina. Slijedi primjer analize urađene na kantonalnom nivou u Poglavlju 1.

Jedno od lokalnih partnerstava koje se ističe po svom angažmanu na polju unapređenja stručnog obrazovanja u skladu s potrebama tržišta rada je u gradu Kaknju, gdje djeluje Udruženje poslodavaca Općine Kakanj – “Centar za podršku biznisu Kakanj” koji vrši analize potreba lokalne privrede za stručnim kadrom te općinskim vlastima predlaže mjere i aktivnosti za prevazilaženje prepreka na polju praktične nastave i ferijalne prakse i unapređenje njihovog kvaliteta.

Stručne škole formiraju savjetodavno vijeće koje čine predstavnici lokalnog tržišta rada čija je djelatnost u vezi s obrazovanjem određenog profila zanimanja koje obrazuje stručna škola. Savjetodavno vijeće pomaže školi u planiranju sadržaja njenih programa rada, savjetuje školu o svim pitanjima koja se tiču obuke i pomaže jačanju veze između škole i lokalnog tržišta rada. Sastav savjetodavnog vijeća i procedure imenovanja njegovih članova reguliraju se pravilima škole, dok je obavljanje dužnosti članova savjetodavnog vijeća dobrovoljno i besplatno.²⁰

²⁰ Zakon o srednjoj školi Zeničko-dobojskog kantona, čl. 152.



5.2 UČEŠĆE REALNOG SEKTORA U KARIJERNOM INFORMIRANJU

Izbor srednje škole uglavnom pretpostavlja dugoročnost u smislu daljnjeg školovanja, ali i karijernog usmjerenja i pozicioniranja na tržištu rada. Karijerno informiranje podrazumijeva prikupljanje i odgovarajuću diseminaciju svih relevantnih informacija koje su neophodne za planiranje, pripremu i održavanje zaposlenosti, te obuhvata:

- informiranje o zanimanjima koje određeno privredno društvo/ustanova/obrt treba, odnosno informiranje o poslovima i zadacima koje zanimanje sa sobom nosi;
- informiranje o spremnosti određenog privrednog društva/ustanove/obrta na saradnju sa stručnom školom kroz prijem učenika na praktičnu nastavu te osiguranje zakonskih pretpostavki za njeno provođenje;
- informiranje o spremnosti određenog privrednog društva/ustanove/obrta na saradnju sa stručnom školom kroz prijem učenika na ferijalnu praksu te osiguranje zakonskih pretpostavki za njeno provođenje;
- informaciju o učešću u prilagođavanju nastavnih programa u skladu s potrebama lokalnog tržišta rada;
- informaciju o inicijativama za uvođenje novih nastavnih programa;
- informaciju o posjetama i obukama nastavnika stručne škole u pogonima privrednog subjekta;
- informaciju o gostovanju predstavnika privrednog društva/ustanove/obrta kao predavača u školama;
- informaciju o uspješnosti određenog privrednog društva/ustanove/obrta, te o inovativnim tehnologijama kojima raspolaže;
- informaciju o radnom okruženju i uslovima;
- informaciju o mogućnostima dobijanja dodatnih informacija o određenom privrednom društvu/ustanovi/obrtu.

Kako bi se omogućilo adekvatno karijerno informiranje, koje predstavlja temelj svih daljih aktivnosti i izbora, neophodno je pristupiti učeniku/ci poštujući osnovne principe nivoa razvoja tog uzrasta i koristeći adekvatne kanale komunikacije, odnosno obraćati se na način koji je učenicima **interesantan, informativan i lako dostupan**. Da bi se uspješno provodilo karijerno informiranje, u komunikaciji s učenicima odnosno stručnim školama važna je **pravovremenost**, pri čemu se poseban akcenat stavlja na važnost direktne komunikacije, upotrebu digitalnih tehnologija i način privlačenja i zadržavanja na sadržajima karijernog tipa. Karijerno informiranje nije samo puko "izlaganje" informacija, koje dakako jeste od važnosti, ali usljed karakteristika učenika, mora biti prilagođeno njegovom/njenom uzrastu.²¹

²¹Marinković, N (2021), Smjernice za srednje stručne škole: kako ispitati profesionalne namjere učenika završnih razreda osnovnih škola u odnosu na ponudu i potražnju na lokalnom tržištu rada. Fondacija Helvetas "Moja budućnost", preuzeto sa: <https://mojabuducnost.ba/bs/2021/07/16/kako-ispitati-profesionalne-namjere-ucenika-završnih-razreda-osnovnih-skola-u-odnosu-na-ponudu-i-potražnju-na-lokalnom-tržištu-rada/>

Informacije se mogu prezentirati direktno, ali i uz pomoć digitalnih platformi, aplikacija, društvenih mreža, digitalnih i grafičkih prezentacija, infografika, vizuala i dr.²²

Primjer dobre prakse je npr. organizacija sajma zanimanja ili obrazovanja i zapošljavanja, kako se već različito može imenovati zavisno od mjesta održavanja.

Jedno od lokalnih partnerstava koje se ističe po svom angažmanu na polju unapređenja stručnog obrazovanja u skladu s potrebama tržišta rada je u gradu Kakanju, gdje djeluje Udruženje poslodavaca Općine Kakanj – “Centar za podršku biznisu Kakanj” koji vrši analize potreba lokalne privrede za stručnim kadrom te općinskim vlastima predlaže mjere i aktivnosti za prevazilaženje prepreka na polju praktične nastave i ferijalne prakse i unapređenje njihovog kvaliteta.

Poznato je da stručne škole imaju svoje tzv. “dane otvorenih vrata” u kojima učenicima završnih razreda osnovnih škola predstavljaju zanimanja za koja se mogu školovati. Te aktivnosti mogu biti praćene i “danima otvorenih vrata” u privrednim subjektima (ili biti odvojeno organizirane).

U konačnici, od ključnog značaja za kvalitetno karijerno informiranje je stabilno lokalno partnerstvo za obrazovanje i zapošljavanje u kojem se u kontinuitetu razmjenjuju podaci o potrebama i potražnji tržišta rada, te kreiraju mjere posebne podrške koje ih prate. Značajno je lakše zanimanje promovirati na nivou sektora i u saradnji s osiguranom ponudom u školi – koja navedenu potražnju pomno prati i shodno tome je unapređuje.

Karijerno informiranje bi trebalo biti aktivnost koja se odvija tokom cijele godine. Međutim, privredni subjekti zajedno s partnerskim stručnim školama, trebalo bi da intenzivnije prezentiraju svoje potrebe i ponudu u onim mjesecima koji prethode izradi upisnih politika, dakle krajem kalendarske godine, kako bi informacije podsticale učenike/ce na promišljanje o izboru, a kasnije vodile do same odluke o izboru škole. To je posebno važno za ona zanimanja koja se uvode u stručne škole, a ili su nedovoljno poznata ili nisu posebno atraktivna kao stručni izbor za učenika/cu.

²² Isto.

5.3 PRILAGOĐAVANJE NASTAVNOG PROGRAMA U OBIMU DO 30% POTREBAMA TRŽIŠTA RADA JEDINICE LOKALNE SAMOUPRAVE


Potrebe lokalnog tržišta rada u Zeničko-dobojskom kantonu svakim danom sve više iziskuju poseban pristup u pogledu inovativnosti, praćenja promjena i naglaska prilagodbe novim trendovima, tražnji i tehnologijama.

Kako bi se na adekvatan način odgovorilo svim novim izazovima lokalnog tržišta rada, Okvirni zakon o srednjem stručnom obrazovanju i obuci u Bosni i Hercegovini iz 2008. promovirao je tzv. autonomiju škole, “što podrazumijeva slobodu škole da izrađuje i realizira obrazovne sadržaje prema zahtjevima lokalnog tržišta rada”. U skladu s tim, Zakon o srednjoj školi, usklađen s Okvirnim, propisao je da: “Dio Nastavnog plana i programa za srednje stručno obrazovanje i obuku koji se izrađuje u školama ne može obuhvatiti više od 30% sveukupnog nastavnog plana i programa. Dio Nastavnog plana i programa za svaki stručni predmet, na prijedlog stručnog aktiva, utvrđuje nastavničko vijeće škole, a odobrava Ministarstvo na osnovu mišljenja Pedagoškog zavoda.” Sa stanovišta potreba lokalnog tržišta rada, prednosti ovakvih revizija u obimu do 30% su brojne:

- revizije se mogu provesti brzo i učinkovito;
- dodatno se učvršćuju veze između škole i lokalnih privrednih subjekata;
- poboljšava se zapošljivost mladih koji završavaju stručno obrazovanje;
- nastavni programi prate brze promjene u tehnici i tehnologiji;
- poboljšava se atraktivnost određenih zanimanja na tržištu rada;
- unapređuje se relevantnost praktične nastave;
- stručni nastavni programi postaju atraktivniji mladima;
- povećava se interes za upis u zanimanja stručnog obrazovanja i obuke;
- skraćuje se vrijeme prilagodbe novih zaposlenika uvjetima rada na radnim mjestima;
- pozitivno se utječe na lokalnu ekonomiju i demografsku sliku društva;
- pozitivni su efekti na unapređenje kompetencija nastavnika i dr.

Reviziju nastavnih programa mogu inicirati različite zainteresirane grupe – od direktora škole, nastavničkog vijeća, stručnih aktiva, školskih timova za samoevaluaciju, preko privrednih društava, ustanova, obrtnika, privrednih i obrtničkih komora, udruženja poslodavaca, lokalnog ekonomskog vijeća i drugih. Nakon podnesene inicijative, stručna škola vrši procjenu niza parametara koji se tiču evidencije lokalne službe za zapošljavanje, interesa više privrednih subjekata/cijelog sektora za revizijom programa i cjelokupne provodivosti i održivosti revidiranog programa.²³

²³ Smjernice za inoviranje nastavnih programa u stručnim i tehničkim školama u skladu s potrebama lokalnog tržišta rada, grupa autora, juli 2021, Fondacija Helvetas “Moja budućnost”, preuzeto sa: <https://mojabuducnost.ba/wp-content/uploads/2021/10/Smjernice-za-inoviranje-nastavnih-programa-u-strucnim-i-tehnickim-skolama-u-skladu-sa-potrebama-lokalnog-trzista-rada.pdf>



Dobar primjer naprijed opisanog mehanizma saradnje privrede sa srednjim stručnim i tehničkim školama realiziran je u Visokom u okviru projekta "Sinergijom do lakšeg zapošljavanja u Zeničko-dobojskom kantonu" koji provodi Privredna komora Zeničko-dobojskog kantona. Po izrađenim Smjernicama za inoviranje nastavnih programa u stručnim i tehničkim školama u skladu s potrebama lokalnog tržišta rada, kao pilot-škola za implementaciju izrađenih Smjernica izabrana je JU MSS "Hazim Šabanović". Uspješno je prilagođen nastavni program za zanimanje elektromehaničar (trogodišnji program), uz učešće kompanija Alma-Ras Visoko, Automatic Servis Visoko, Melik-Group Visoko, te predstavnika Sektora za lokalni ekonomski razvoj Grada Visoko i stručnu podršku iz MSS Tešanj. Tako revidirani program dobio je pozitivno mišljenje Pedagoškog zavoda, te je odobren od strane Ministarstva, a u primjeni je s početkom školske 2021/22.

Prilagođeni nastavni programi imaju inovativnije sadržaje koji će za krajnji cilj imati neophodne kompetencije učenika prilagođene lokalnom tržištu rada, čime se doprinosi većoj zapošljivosti u lokalnom području. Sam proces povezuje stručne škole i privredu na lokalnom nivou i vodi unapređenju kvaliteta stručnog obrazovanja uopće.





UMJESTO ZAKLJUČKA

Pri izradi Smjernica za unapređenje saradnje privrede i stručnih škola na lokalnom nivou vodilo se računa o tome da budu jednostavne za primjenu, te da ponude odgovore na ključna pitanja o načinima saradnje svih zainteresiranih kroz definirani aktuelni zakonodavni okvir u Zeničko-dobojskom kantonu. Nadamo se da će ovaj dokument doprinijeti unapređenju te saradnje i otklanjanju nedoumica s kojima se privreda susreće u oblasti saradnje sa stručnim školama.

Proces redefiniranja zakonskog okvira i dalje traje. Privredna komora Zeničko-dobojskog kantona, kao integrativni faktor između privrednog i obrazovnog sektora, zajedno sa svim zainteresiranim stranama, pruža podršku Ministarstvu sinergijski radeći na unapređenju svih aspekata navedene saradnje, kako bi se otklonile razvojne prepreke izvođenju praktične nastave i ferijalne prakse u privrednim društvima, ali i u ustanovama i obrtima, a sve u skladu s potrebama poslodavaca i privrede u cjelini.

S obzirom na brojne i višestruke prednosti saradnje privrede i stručnih škola na lokalnom nivou od koje korist imaju učenik/ca, poslodavac, škola i konačno društvo u cjelini, Privredna komora Zeničko-dobojskog kantona će i ubuduće aktivno djelovati u procesima unapređenja saradnje dva mjesta učenja.



GLOSAR ²⁴

Autonomija škole – stepen mogućnosti datih školi, da sama odlučuje u vezi s obavljanjem odgojno-obrazovnog procesa, upravom i administracijom, finansiranjem i dr.

DACUMistraživački grafikon – DACUM, akronim za izradu nastavnog programa (engl. Developing a Curriculum). To je pristup analizi posla ili zanimanja koji uključuje sazivanje odbora stručnjaka za zanimanje pod vodstvom obučenog facilitatora, kako bi detaljno precizirali dužnosti i zadatke koje radnici treba da obavljaju u svom zanimanju. Istraživački grafikon je grafički prikaz ili matrica dužnosti, te s njima povezanih zadataka koji se zahtijevaju od radnika u datom zanimanju.

Evaluacija – procjena vrijednosti nečega (objekta evaluacije), bez obzira na to da li je u pitanju opipljiv predmet, osoba, proces, rezultat, proizvod, nastavni plan i program, sistem obrazovanja itd. Specifični procesi, kao što su ocjenjivanje, procjena, praćenje, vrednovanje itd., uključeni su u koncept evaluacije. Evaluacija može biti eksterna ili interna. U eksternoj evaluaciji ljudi izvan škole ili institucije (eksterni evaluatori) koriste se da procijene objekat evaluacije. Suprotno stoji za internu evaluaciju. Evaluacija je neodvojivi proces u osiguranju kvalitete.

Inovirati NPP – unijeti novine u NPP, promijeniti, osavremeniti NPP.

Ishodi učenja – izjave o tome šta učenik treba da zna, razumije i može da obavlja na kraju završenog ciklusa učenja, odnosno određenog programa obrazovanja, definirane kroz znanje, vještine i stavove/lične kompetencije.

Ključne kompetencije za cjeloživotno učenje – Evropskim referentnim okvirom definiran skup kompetencija koje su potrebne svakom pojedincu za lični razvoj, aktivan građanski život, društvenu integraciju i zapošljavanje. U Bosni i Hercegovini to su: jezičko-komunikacijske kompetencije na maternjem jeziku, jezičko-komunikacijske kompetencije na stranom jeziku, matematička pismenost i kompetencije u nauci i tehnologiji, informatička pismenost, učiti kako se uči, socijalno-građanske kompetencije, samoinicijativnost i poduzetništvo, kulturna osviještenost i kulturno izražavanje, kreativno-produktivne kompetencije i tjelesno-zdravstvene kompetencije.

Kompetencija – sposobnost primjene znanja, vještina i vlastitih, socijalnih i metodoloških sposobnosti, na radnom mjestu ili tokom učenja, kako u privatnom tako i u profesionalnom razvoju; (u kontekstu Evropskog kvalifikacijskog okvira kompetencija je opisana kao samostalnost i odgovornost).

Mentor – lice zaposleno kod privrednog subjekta ili lice koje samostalno obavlja djelatnost, odgovorno za organizaciju, vođenje i praćenje praktične nastave koja se izvodi kod privrednog subjekta.

²⁴ Grupa autora (2021) Smjernice za inoviranje nastavnih programa u stručnim i tehničkim školama u skladu sa potrebama lokalnog tržišta rada, Fondacija Helvetas "Moja budućnost".

Modularni nastavni plan i program – nastavni plan i program razvijen na osnovu reformskih programa srednjeg stručnog obrazovanja primjenom modularne metodologije, koja se bazira na upotrebi modula kao osnovnih jedinica strukture. Modul je zaokružena cjelina, nezavisni, ali koherentni i samostojeći skup ishoda učenja, u sklopu šireg predmeta ili sam, s jasno definiranim sadržajem i unaprijed određenom metodologijom i standardima ocjenjivanja.

Nastavni plan i program – dokument na osnovu kojeg se ostvaruje obrazovno-odgojni rad u srednjoj školi, kojim se utvrđuju ciljevi, zadaci, sadržaji, oblici i postupci obrazovno-odgojnog rada, izvođenje općeobrazovne, stručno-teorijske i praktične nastave u pojedinim razredima. Nastavnim planom i programom za svaku vrstu srednje škole utvrđuje se, u zavisnosti od vrste obrazovanja, odnos općeobrazovnog, stručno-teorijskog i praktičnog dijela programa. Nastavnim planom i programom za srednje stručno obrazovanje posebno se utvrđuju svrha, ciljevi i zadaci programa, nastavni predmeti i sadržaji, trajanje i osnovni oblici izvođenja programa, godišnji i sedmični broj sati nastave, praktične obuke, broj sati za svaki predmet, profil i stručna sprema nastavnika, didaktički i drugi uslovi za izvođenje nastavnog plana i programa.

Osiguranje kvaliteta – sistem i postupci koji se primjenjuju radi očuvanja dogovorenih standarda/kvaliteta proizvoda i usluga, te njihovog stalnog unapređivanja. Osiguranje kvaliteta uključuje politiku + strategiju + plan + postupke + pravila + radnje + pokazatelje kvalitete i mjere verificiranja. Govoreći o srednjem stručnom obrazovanju i obuci, osiguranje kvaliteta odnosi se na uspostavljanje i funkcioniranje skupa dokumentiranih postupaka čiji je cilj da osiguraju planiranje, razvoj, funkcioniranje, praćenje i ocjenjivanje izlaznih rezultata srednjeg stručnog obrazovanja i obuke.


Srednja stručna škola – škola u kojoj se, pored odgovarajućeg općeobrazovnog programa, ostvaruju i stručni programi za III stepen stručne sprema, te stječu zanimanja odgovarajuće struke.

Srednja tehnička škola – škola u kojoj se, pored odgovarajućeg općeobrazovnog programa, ostvaruje stručni program za IV stepen stručnog zvanja/zanimanja odgovarajuće struke.

Srednje stručno obrazovanje i obuka – integralni dio obrazovnog sistema Bosne i Hercegovine; obezbjeđuje obrazovanje i osposobljavanje za zanimanje, stjecanje znanja i naučnih osnova određene struke, osnovu kontinuirane obuke, razvijanje ljubavi prema radu i sl., a sve s ciljem aktivnog uključivanja u proces rada ili nastavak daljnjeg obrazovanja.

Standard zanimanja – popis svih poslova koje pojedinac obavlja u određenom zanimanju i popis kompetencija potrebnih za njihovo uspješno obavljanje; predstavlja osnovu za razvoj standarda kvalifikacija i programa obrazovanja.

Tržište rada –mjesto gdje se rad (posao) traži i nudi, te prema tome prodaje i kupuje. Tržište rada je tržište na kojem potencijalni radnici nastoje da prodaju usluge rada, a poslodavci da ih kupe. Tržište rada funkcionira kroz interakciju radnika (radne snage ili ljudstva) i poslodavaca. Tržište rada može biti državno, regionalno ili lokalno. Da bi se analizirala obilježja tržišta rada (lokalnog, regionalnog, državnog ili čak međunarodnog), provodi se analiza tržišta rada. U jednoj takvoj




analizi, potražnja za radom i ponuda rada u datom području se mogu otkriti i definirati. Povezanost između tržišta rada i stručnog obrazovanja i obuke trebala bi biti vrlo čvrsta.

Vještine – sposobnost primjene znanja i korištenja principa “znati kako” da se izvrši određeni zadatak i da se riješi problem; mogu biti: kognitivne (uključuju korištenje logičkog, intuitivnog i kreativnog razmišljanja), praktične (podrazumijevaju fizičku spretnost i korištenje metoda, materijala, sprava i instrumenata) i socijalne (vještine komuniciranja i saradnje, emocionalna inteligencija i drugo).

Zanimanje – skup poslova i radnih zadataka (radnih mjesta) koji su svojim sadržajem i vrstom organizaciono i tehnološki toliko srodni i međusobno povezani da ih obavlja jedan izvršilac koji posjeduje odgovarajuća znanja, sposobnosti i vještine.

Znanje – skup činjenica, principa, teorija i praksi koje se odnose na područje rada ili izučavanja, nastao kao rezultat usvajanja informacija u procesu učenja.

Zapošljivost – stepen spremnosti i prilagodljivosti koje osoba pokazuje pri pronalaženju zaposlenja, zadržavanju radnog mjesta i ažuriranju vještina zanimanja. Zapošljivost osobe zavisi ne samo od adekvatnosti znanja i vještina, već i od osobnih sposobnosti kao što su: pozitivni stav, vještina prilagođavanja itd. i, također, od poticaja i prilika koje joj se pružaju pri traženju zaposlenja. Kontinuirano stručno obrazovanje i obuka su od suštinske važnosti za zapošljivost osoba jer doprinose kontinuiranom prilagođavanju njihovih vještina.



LITERATURA ²⁵

Okvirni zakon o osnovnom i srednjem obrazovanju u Bosni i Hercegovini, Službeni glasnik Bosne i Hercegovine, broj 18/03.

Okvirni zakon o srednjem stručnom obrazovanju i obuci u Bosni i Hercegovini, Službeni glasnik Bosne i Hercegovine, broj 63/08.

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 03/2019.

Pravilnik o izvođenju ferijalne prakse u tehničkim i srodnim školama i stručnim školama, Službene novine Zeničko-dobojskog kantona, broj 03/2019.

Strategija razvoja Zeničko-dobojskog kantona za period 2021–2027. godina.

Centar za razvojne evaluacije i društvena istraživanja (2021), Analiza lokalnog tržišta rada – srednjoročna prognoza kretanja po zanimanjima, s nalazima potreba za razvojem kompetencija zaposlenih i spremnosti na saradnju s obrazovnim sektorom za period 2020–2025, Fondacija Helvetas “Moja budućnost”.

Graonić, D. Mihajlović Bijelić, A. Đuričić, S. (2021) Smjernice za unapređenje saradnje privrede i stručnih škola na lokalnom nivou, Privredna komora Republike Srpske.

Marinković, N. (2021) Smjernice za srednje stručne škole: kako ispitati profesionalne namjere učenika završnih razreda osnovnih škola u odnosu na ponudu i potražnju na lokalnom tržištu rada, Fondacija Helvetas “Moja budućnost”.

Sivro, A (2020), Program obuke mentora praktične nastave, Fondacija Helvetas “Moja budućnost”.

Sivro, A. Glišić, J. Naletilić, Lj. Đuričić, S. (2021) Smjernice za inoviranje nastavnih programa u stručnim i tehničkim školama u skladu sa potrebama lokalnog tržišta rada, Fondacija Helvetas “Moja budućnost”.

Sivro, A. i Krčalo, N. (2014) Razvojni put nastavnih planova i programa srednjeg stručnog obrazovanja i obuke u Bosni i Hercegovini.

Vuković, Z. (2018) DACUM istraživački grafikoni za instruktora praktične nastave u poslovnim subjektima, Prilika Plus.

²⁴ Grupa autora (2021) Smjernice za inoviranje nastavnih programa u stručnim i tehničkim školama u skladu sa potrebama lokalnog tržišta rada, Fondacija Helvetas “Moja budućnost”.

PRILOG 1. Ispitajte mogućnosti svog privrednog subjekta da primi učenike na praktičnu nastavu ili ferijalnu praksu

PREPORUKA: O pitanjima u nastavku prodiskutirajte u timu.

1. Osnovni podaci (osnovna djelatnost, sporedne djelatnosti)
2. Postoje li poteškoće u pronalasku radne snage?
3. Koji su sve razlozi poteškoća u pronalasku radne snage (nedostatak radnika traženog zanimanja, nedostatak radnika s traženim iskustvom, nedostatak radnika sa stručnim znanjima i vještinama, nezainteresiranost ili nemotiviranost, smanjen obim proizvodnje i sl.)?
4. Koji je način traženja radnika u posljednjih pet godina (posredovanje zavoda za zapošljavanje, oglašavanjem u medijima, uvidom u ličnu bazu, putem ličnih poznanstava, posjetom stručnim školama, putem praktične nastave, posredovanjem privatnih agencija za zapošljavanje i sl.)?
5. Da li bi praktična nastava mogla da bude opcija za srednjoročno popunjavanje radnih mjesta u Vašem privrednom subjektu i investicija u razvoj? Ukoliko su vam potrebe goruće, razmislite o drugim rješenjima na polju obrazovanja odraslih, poput osposobljavanja, obuka i sl.
6. Koje profile zanimanja vaš privredni subjekt treba? Školuju li se ti profili u mjestu vašeg privrednog subjekta/susjednom gradu/općini?
7. Jeste li se upoznali s nastavnim programima za ciljane profile? Jesu li dovoljno savremeni za potrebe vašeg privrednog subjekta?
8. Raspoložete li prostorom, opremom i odgovarajućim sredstvima za obrazovanje profila u skladu s tim nastavnim programom? U kom omjeru?
9. Da li biste bili u mogućnosti da odredite mentora učenika koji će ih pratiti tokom praktične nastave?
10. Obezbjeđujete li mjere zaštite na radu u skladu s propisima koji reguliraju oblast zaštite na radu?
11. Koliko učenika biste mogli primiti na praktičnu nastavu? A na ferijalnu praksu?

