



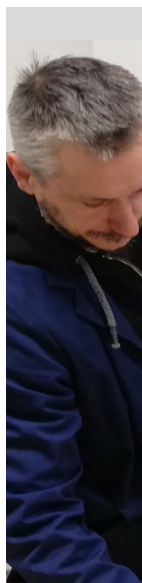
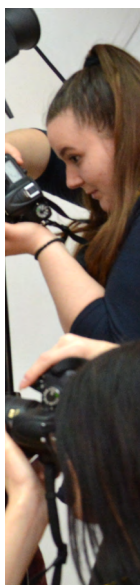
CEDEFOP

Europski centar za razvoj strukovnog
osposobljavanja

HR



TEMATSKE
ANALIZE ZEMALJA



ANALIZA SUSTAVA NAUKOVANJA:

HRVATSKA

Poboljšanje naukovanja kroz snažniju
podršku i brigu



Analiza sustava naukovanja: Hrvatska

Poboljšanje naukovanja kroz
snažniju podršku i brigu

TEMATSKE ANALIZE ZEMALJA

Publikaciju citirati na sljedeći način:

Cedefop (2020). *Analiza sustava naukovanja: Hrvatska.*

Poboljšanje naukovanja kroz snažniju podršku i brigu.

Luksemburg: Ured za publikacije Europske unije. Tematske analize zemalja.

[<http://data.europa.eu/doi/10.2801/97707>](http://data.europa.eu/doi/10.2801/97707)

Na Internetu je dostupno mnogo dodatnih informacija o Europskoj uniji.

Pristup je moguć preko poslužitelja Europa [<http://europa.eu>](http://europa.eu).

Luksemburg:

Ured za publikacije Europske unije, 2020.

Autorsko pravo © Europski Centar za razvoj strukovnog osposobljavanja (Cedefop), 2020.

Sva prava pridržana.

PRINT

ISBN: 978-92-896-2865-5

doi:10.2801/376538

TI-02-19-225-HR-C

PDF

ISBN: 978-92-896-2862-4

doi:10.2801/36103

TI-02-19-225-HR-N

Naslovna stranica © Obrtnička škola Osijek, Strojarsko-tehnička škola Osijek, Elektrotehnička i prometna škola Osijek i Mješovita industrijsko-obrtnička škola

Fotografije:

str. 2 © Elektrotehnička i prometna škola Osijek

str. 8 © Graditeljsko-geodetska škola Osijek

str. 14-15 © Ugostiteljsko-turistička škola Osijek

str. 20-21 © Obrtnička škola Osijek

str. 24-25 © Strojarsko-tehnička škola Osijek

str. 29 © Graditeljsko-geodetska škola Osijek

str. 39 © Obrtnička škola Osijek

str. 84-85 © Obrtnička škola Osijek

str. 100-101 © Obrtnička škola Osijek

Dizajn: Missing Element Prague

Tiskano u Europskoj Uniji

Europski centar za razvoj strukovnog obrazovanja

(Cedefop) je referentni centar Europske unije za strukovno obrazovanje, vještine i kvalifikacije. Cedefop pruža informacije, istraživanja, analize i dokaze o strukovnom obrazovanju, vještinama i kvalifikacijama za donošenje politika u državama članicama EU-a.

Cedefop je izvorno ustanovljen 1975. godine Uredbom Vijeća (EEZ) br. 337/75. Ova je odluka poništena 2019. godine Uredbom (EU) 2019/128 kojom se Cedefop uspostavlja kao Agencija Europske unije s obnovljenim mandatom.

Europa 123, „SERVIS POST“, 57001 Thermi, GRČKA

Tel. +30 2310490111 414 +30 2310490020

E-pošta: info@cedefop.europa.eu

www.cedefop.europa.eu

Mara Brugia, *v.d. izvršnog direktora*

Tatjana Babrauskiene, *predsjednica Upravnog odbora*

Uvodna riječ

U Europi postoji široki konsenzus da naukovanje mladim ljudima može učinkovito olakšati prijelaz iz škole prema zaposlenju i adresirati neravnoteže na tržištu rada. Kao što je istaknuto u Europskom okviru za kvalitetno i učinkovito naukovanje¹, koji se oslanja na Cedefopov rad, nekoliko nužnih uvjeta treba biti ispunjeno za osiguravanje kvalitetnih shema naukovanja.

U sklopu svog djelovanja na pružanju potpore stvaranju Europske i nacionalnih politika i suradnje u području naukovanja, Cedefop je proveo tematsku analizu u Hrvatskoj, gdje je u tijeku značajna reforma strukovnog obrazovanja (SOO) i cijelog obrazovnog sustava. Ova publikacija donosi rezultate te analize. Osiguravanjem dostupnosti rezultata, naš je cilj dati podršku nacionalnim dionicima u njihovom nastojanju jačanja strukturiranog dijaloga i zajedničkog rada na tomu da naukovanje učine vrijednom opcijom za učenike.

Cedefopove analize provedene su u devet država², a oslanjaju se na inkluzivni, participativni i iterativni pristup koji se temelji na zajedničkom analitičkom okviru. U bliskoj suradnji s dionicima, utvrdili smo snage postojećeg sustava i elemente koji mogu pomoći njegovu jačanju te smo se usredotočili na izazove koje Hrvatska može riješiti uz pomoć predloženih mjera. Oni su utvrđeni analizom situacije te donose gledišta korisnika, stručnjaka i donositelja odluka.

Povratne informacije naših nacionalnih partnera govore u prilog tomu da im je ova analiza pomogla razjasniti vlastita gledišta i oblikovati svoje politike. Otvoreni dijalog tijekom procesa pokazao je spremnost ministarstava i socijalnih partnera da razgovaraju o svojim stajalištima i vizijama sa Cedefopom koji ovom procesu doprinosi donošenjem svojeg stručnog znanja iz cijele EU. Za osiguravanje kvalitetnog naukovanja važno je postići konsenzus i sinergiju.

Analiziranje nacionalnih sustava naukovanja potvrdilo se uzajamno korisnim jer i Cedefop suradnjom s nacionalnim vlastima i socijalnim partnerima stječe bolji uvid u kontekst i pitanja koja se tiču zemalja članica. Zato vjerujemo da će dosad prikupljene detaljne informacije pomoći i zemljama u kojima je analiza provedena, ali i potaknuti druge zemlje da uz

¹ Vijeće Europske unije, 2018b.

² Belgija (Francuska zajednica), Grčka, Hrvatska, Italija, Cipar, Litva, Malta, Slovenija i Švedska.

našu posredničku ulogu, reflektiraju o svojim praksama i provedu reforme za bolje naukovanje.

Cedefop je stekao vrijedno znanje i bolji uvid u teme važne zemljama članicama. Ovo bogatstvo informacija dijelimo kroz svoje publikacije koje donose nacionalne i međunacionalne analize, te putem naših *online* baza podataka³ o 30 shema naukovanja u 24 zemlje.

Cedefopov tim pažljivo prati razvoj politika u svim zemljama u kojima je napravljena analiza i nastaviti će to činiti organizirnjem aktivnosti uzajamnog učenja o pristupima i politikama, omogućujući zemljama članicama i europskim dionicima da uče jedni od drugih i razmjenjuju iskustva s ciljem uspostavljanja visokokvalitetnog sustava naukovanja u njihovim nacionalnim kontekstima.

Mara Brugia

v.d. tehničkog direktora

Antonio Ranieri

*Voditelj odjela za učenje
i zapošljivost*

³ Ove su baze dostupne na poveznici: <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/data-visualisations/apprenticeship-schemes>



Zahvale

Ovu publikaciju izradio je Cedefopov Odjel za učenje i zapošljivost pod supervizijom Antonia Ranierija.

Cedefopova stručnjakinja Irina Jemeljanova bila je odgovorna za publikaciju i istraživanje provedeno u razdoblju od prosinca 2016. do lipnja 2018. godine kroz projekt *Tematska analiza sustava naukovanja u Hrvatskoj*.

Cedefop zahvaljuje istraživačkom timu Fondazione Giacomo Brodolini koji je proveo preliminarne analize i izradio nacrt svojih nalaza s voditeljem projektnog tima Terenceom Hogarthom i nacionalnim stručnjacima na čelu s Ivom Tomić.

Jelena Letica, Cedefopova stručnjakinja, recenzirala je publikaciju i bila je strateški savjetnik tijekom cijelog projekta.

Posebno zahvaljujemo i članovima upravljačke skupine koje je koordiniralo Ministarstvo znanosti i obrazovanja, a koji su aktivno sudjelovali na validacijskim sastancima kako bi razgovarali o nalazima i rezultatima projekta i osigurali vrijedne povratne informacije.

Sadržaj

Uvodna riječ	6
Sažetak	16
1. Uvod	22
2. Obrazloženje i metodologija TA-a	24
3. Kontekst	28
3.1. Mladi na tržištu rada	28
3.2. Strukovno obrazovanje u Hrvatskoj	30
3.3. Naukovanje u Hrvatskoj: kratki povijesni pregled	35
4. Jedinstveni model obrazovanja: trenutno uređenje, pozitivni čimbenici i izazovi	40
4.1. Razlikovna obilježja naukovanja	40
4.1.1. Naizmjenična razdoblja sustavnog dugoročnog učenja na radnom mjestu koja vode stjecanju kvalifikacije	41
4.1.2. Ugovorni odnos s poslodavcem i naknada	41
4.1.3. Odgovornost poslodavca za dio programa koji se odvija u obrtu ili pravnoj osobi	41
4.2. Mjesto naukovanja u obrazovnom sustavu i upravljanje njime	41
4.2.1. Regulatorni okvir	41
4.2.2. Upravljačka struktura	42
4.2.3. Odgovaranje na potrebe tržišta rada	46
4.2.4. Mehanizmi financiranja i podjele troškova	49
4.3. Naukovanje: privlačnost, vrijednost, prohodnost	52
4.3.1. Prohodnost i pristup	52
4.3.2. Vrijednost i promicanje naukovanja	53
4.3.3. Sadržaj praktične nastave i ishodi učenja	55
4.4. Sudjelovanje poslodavaca, podrška poslodavcima i suradnja među mjestima učenja	60
4.4.1. Motivacija, sudjelovanje i podrška obrtima	60
4.4.2. Suradnja među mjestima učenja	65
4.5. Osiguravanje kvalitete naukovanja	68

4.5.1.	Podrška nastavnicima i mentorima u obrtima i zahtjevi za obrte	68
4.5.2.	Procesi osiguravanja kvalitete	72
4.6.	Uvjeti za rad i učenje	75
4.7.	Pozitivni čimbenici i izazovi	80
4.7.1.	Pozitivni čimbenici	80
4.7.2.	Izazovi	81
5.	Područja i prijedlozi za djelovanje	86
5.1.	Više brinuti o učenicima: privlačno i podržavajuće naukovanje	86
5.1.1.	Olakšati pristup višim razinama obrazovanja i/ili promjeni programa obrazovanja	86
5.1.2.	Osigurati da su svi učenici plaćeni za dio programa koji se odvija kod poslodavca	87
5.1.3.	Ranije početi s aktivnostima profesionalnog usmjeravanja i informiranja i poboljšati uslugu kontinuiranog usmjeravanja	88
5.2.	Bolje brinuti o poslodavcima: motivirati i podržati obrte ili pravne osobe	89
5.2.1.	Omogućiti uravnoteženu kombinaciju financijskih i nefinancijskih poticaja i potpore obrtnicima ili pravnim osobama	89
5.2.2.	Razmotriti uključivanje tvrtki koje ne mogu provesti cjelokupni kurikulum kroz kompenzaciju njihovih kapaciteta za poučavanje	92
5.3.	Bolja briga o JMO obrazovnom putu: povećanje njegove vrijednosti, odgovaranje na potrebe tržišta i osiguravanje kvalitete	93
5.3.1.	Razviti nove kurikule prema novoj metodologiji	93
5.3.2.	Unaprijediti postupak završnog ocjenjivanja	93
5.3.3.	Jačati i diversificirati trajno stručno usavršavanje (TSU) nastavnika i mentora	94
5.3.4.	Razviti sustav praćenja natječaja o radnim mjestima za naukovanje i prijavitelja te praćenja učenika koji su završili JMO	95
5.3.5.	Uključiti učenje kod poslodavca u samovrednovanje škola i vanjsko vrednovanje	96
5.3.6.	Poboljšati postupak licenciranja obrta i pravnih osoba	96

5.3.7. Unaprijediti mehanizame komunikacije i razmjene informacija između škola i poslodavaca, nastavnika i mentora	97
5.4. Usmjeriti pažnju na upravljanje: bolja suradnja, koordinacija i delegiranje odgovornosti	97
5.4.1. Unaprijediti suradnju i koordinaciju dionika i više delegirati odgovornosti, osobito na udruženja poslodavaca i sindikate	97
6. Zaključne napomene	102
Kratice	104
Popis literature	105
Dodatak	110

Tablice, slike i okviri

Tablice

1. Uključeni dionici (po skupinama i broju)	26
2. Stopa nezaposlenosti u Hrvatskoj i EU (prema dobi), u razdoblju 2008.–2017. (najnoviji dostupni podaci)	30
3. Hrvatska i EU: poduzeća prema veličini (2017.)	31
4. Programi strukovnog obrazovanja u Hrvatskoj	33
5. Učenici u JMO programima po školskoj godini, broju i udjelu u ukupnom broju strukovnih učenika	38

Okviri

1. Više informacija o Hrvatskoj	34
2. Komore koje podržavaju MSP-ove u naukovanju	63
3. Što kažu učenici	67
4. Način organiziranja samovrednovanja	73
5. Način organiziranja licenciranja	74
6. Potencijalne uloge za sindikate	98

Slike

1. Obrazovni sustav u Republici Hrvatskoj	32
---	----





Sažetak

Sažetak

Cedefop od 2014. godine provodi tematske analize nacionalnih sustava naukovanja (TA) kako bi podržao zemlje koje žele uspostaviti ili poboljšati kvalitetu učenja temeljenog na radu, uključujući naukovanje. Od 2014. godine analize su provedene u Belgiji (Francuska zajednica), Grčkoj, Hrvatskoj, Italiji, Cipru, Litvi, Malti, Sloveniji i Švedskoj.⁴ U svom TA-u Cedefop primjenjuje metodologiju koja se temelji na tri glavna načela:

- (a) zajednički analitički okvir karakterističnih obilježja naukovanja;
- (b) inkluzivan, sudionički i suradnički pristup svim dionicima;
- (c) razvojni i iterativni pristup u kojem je anketiranje dionika organizirano u tri slijeda.

Tematska analiza u Hrvatskoj bila je usmjerena na jedinstveni model obrazovanja (u daljnjem tekstu JMO). Riječ je o trogodišnjim programima za obrtništvo [hrvatski kvalifikacijski okvir (HKO), razina 4.1.] u kojima učenici imaju status redovitog učenika u skladu sa Zakonom o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi (2008.) i imaju ugovor o naukovanju s poslodavcem prema Zakonu o obrtu (2013.).

JMO programi uvedeni su 2003. godine i obuhvaćaju relativno mali dio sustava strukovnog obrazovanja (u 2017. u njih je bilo upisano oko 10 % svih učenika u srednjoškolskom strukovnom obrazovanju). Ovi programi bilježe dramatičan pad upisa učenika, posebno od 2013. godine, dok je upis u četverogodišnje strukovne programe stabilan. Broj i udio učenika u JMO programima u odnosu na broj i udio učenika u svim programima strukovnog obrazovanja pao je za više od pola u proteklih 10 godina.

Tijekom analize ključni dionici podijelili su svoja stajališta i iskustva kroz intervju i na okruglim stolovima: učenici u JMO programima, ravnatelji strukovnih škola, strukovni nastavnici i mentori, poslodavci koji primaju učenike na naukovanje, roditelji i organizacije mladih, socijalni partneri i predstavnici resornog ministarstva te stručnjaci iz državnih agencija i komora. Održano je ukupno 113 dubinskih intervjua.

TA nudi pogled vanjskog promatrača na situaciju i prijedloge za djelovanje koje je potvrdila upravljačka skupina. Analiza rasvjetljava činjenicu da se

⁴ Izvješća su dostupna na poveznici: <http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/apprenticeships-work-based-learning#1>.

potreba za promjenama i poboljšanjima JMO-a snažno osjeća u cijelom sustavu. Nalazi prizivaju sliku Pepeljuge kao metaforu za JMO gdje se od ključnih aktera: učenika, škola i obrta, očekuje rad bez odgovarajuće podrške i resursa, uz čestu prepuštenost samima sebi u suočavanju s problemima. Glavni izazovi su:

- (a) kurikulum i ishodi učenja: nastavni planovi i programi JMO-a zastarjeli su i potrebno ih je hitno obnoviti. Sustav strukovnog obrazovanja prolazi kroz značajnu kurikularnu reformu, ali programi JMO-a dosad nisu bili obuhvaćeni;
- (b) prohodnost i pristup višim razinama obrazovanja za učenike završnih razreda JMO-a su formalno u ponudi, ali se u praksi ne koriste dovoljno. Horizontalni prijelaz je moguć, no u praksi se rijetko ostvaruje;
- (c) nedostatak koordinacije ili koordinacijskog tijela s mandatom i jasnim vlasništvom nad JMO. Intenzivnija suradnja među institucijama i jačanje koordinacijske uloge nekih institucija vide se kao načini prevladavanja različitih izazova JMO-a. U specifičnim preporukama za Hrvatsku (Vijeće Europske unije, 2018b) također je istaknuta potreba za boljom koordinacijom između tijela javne vlasti i poslodavaca za utvrđivanje potreba za vještinama;
- (d) suradnja između škola i poslodavaca (obrta i pravne osobe): snažno se zagovara potreba za poboljšanjem i boljom koordinacijom između škole i radnog mjesta, osobito uključenih obrtnika. Odgovornost za stjecanje sveukupnih ishoda učenja nije jasna svim uključenim akterima te se pretpostavlja da su za to odgovorne škole, ali podjela odgovornosti između škole i poslodavca nije eksplicitna;
- (e) uvjeti za rad i učenje učenika u JMO programima: evidentan je problem osiguravanja financijske naknade za učenike. Neki ispitanici tvrde da učenici nisu uvijek plaćeni i smatraju zabrinjavajućim nedostatak reakcije dionika o ovom alarmantnom pitanju. Ostali financijski aspekti, kao što su troškovi prijevoza radi pristupa dostupnim radnim mjestima ili školama, također igraju ulogu u izboru učenika;
- (f) neuravnotežena potražnja i ponuda JMO programa: sve je izraženiji jaz između ponude kvalificiranih radnika i njihove potražnje na tržištu rada. Prisutna je potreba za specifičnim (JMO) zanimanjima na tržištu rada, osobito nakon početka gospodarskog oporavka 2015. godine.

U isto vrijeme analizom su utvrđeni oni elementi unutar postojećeg sustava na kojima nacionalni dionici mogu dalje graditi i unaprijediti JMO programe, te i šire od toga, reformirati sustav strukovnog obrazovanja

i osposbljavanja i jačati učenje temeljeno na radu u drugim vrstama strukovnih programa:

- (a) pozicija JMO-a u sustavu općenito je jasna i JMO je relativno dobro reguliran nizom pravnih akata i propisa. To je priznat način učenja koji vodi stjecanju stručne kvalifikacije;
- (b) više od desetljeća po donošenju Zakona o strukovnom obrazovanju (2009.), uz podršku i poticaj Agencije za strukovno obrazovanje i obrazovanje odraslih (ASOO), pristup razvoju strukovnih kurikuluma u Hrvatskoj doživio je duboke promjene. Od 2013. godine razvijeno je i implementirano 29 novih strukovnih kurikuluma (Agencija za strukovno obrazovanje i obrazovanje odraslih, 2016.a). Ministarstvo znanosti i obrazovanja (MZO) je u 2018. godini razvilo i donijelo Nacionalni kurikulum za strukovno obrazovanje (MZO, 2018.) koji će služiti kao temeljni i ujedinjujući okvir strukovnog obrazovanja. Brzo uključivanje JMO-a u reformski proces bit će prilika za njegovo poboljšanje;
- (c) analiza nije utvrdila neki posebno negativan stav prema JMO-u koji bi ih razlikovao od drugih programa strukovnog obrazovanja. JMO programi percipirani su kao programi obrazovanja za zanimanja u obrtništvu;
- (d) 29. siječnja 2018. godine posrednička tijela, poslodavci, strukovne škole i tijela javne vlasti (ministarstva, agencije, zavod za zapošljavanje) potpisali su memorandum o razumijevanju, uspostavljajući na taj način partnerstvo za naukovanje na nacionalnoj razini;
- (e) uspostava regionalnih centara kompetentosti u strukovnom obrazovanju sustavu može donijeti nove mogućnosti. Važno je da i programi JMO-a budu korisnici;
- (f) postoje dobri primjeri provedbe JMO programa, osobito suradnje između škola i podružnica Hrvatske obrtničke komore (HOK) na lokalnoj razini. To je je još češće slučaj kada je u pitanju suradnja između škola i pojedinih poslodavaca, često utemeljena na dugoj tradiciji. Postoji i mnogo kvalificiranih i motiviranih ravnatelja škola, voditelja praktične nastave, nastavnika i mentora u obrtima i pravnim osobama;
- (g) dostupnost financijskih sredstava EU-a pruža dobru osnovu za napredniju infrastrukturu strukovnog obrazovanja i poboljšanje kvalitete JMO-a, uključujući poticaje za učenike i poslodavce te povećanje ponude trajnog stručnog usavršavanja (TSU) za nastavnike i voditelje strukovnog obrazovanja.

Analiza sugerira da, gradeći na elementima trenutačne reforme, hrvatski dionici mogu uspješno djelovati u četiri smjera:

- (a) učiniti naukovanje privlačnijim i podržavajućim za učenike;
- (b) osigurati dobru kombinaciju financijske i nefinancijske potpore poslodavcima;
- (c) povećati kvalitetu i prohodnost naukovanja kao obraznog puta;
- (d) poboljšati koordinaciju među dionicima s ciljem boljeg upravljanja.

Izvješće je najprije upućeno nacionalnim dionicima koji su bili zastupljeni u upravljačkoj skupini projekta i onima koji su intervjuirani, a zatim i široj publici. Čitanje ovog izvješća, zajedno s izvješćima TA-a iz drugih zemalja, pružit će vrijedan uvid onima koji su zainteresirani za detaljnije učenje o iskustvima drugih zemalja u uspostavljanju i poboljšanju naukovanja.





1. Uvod

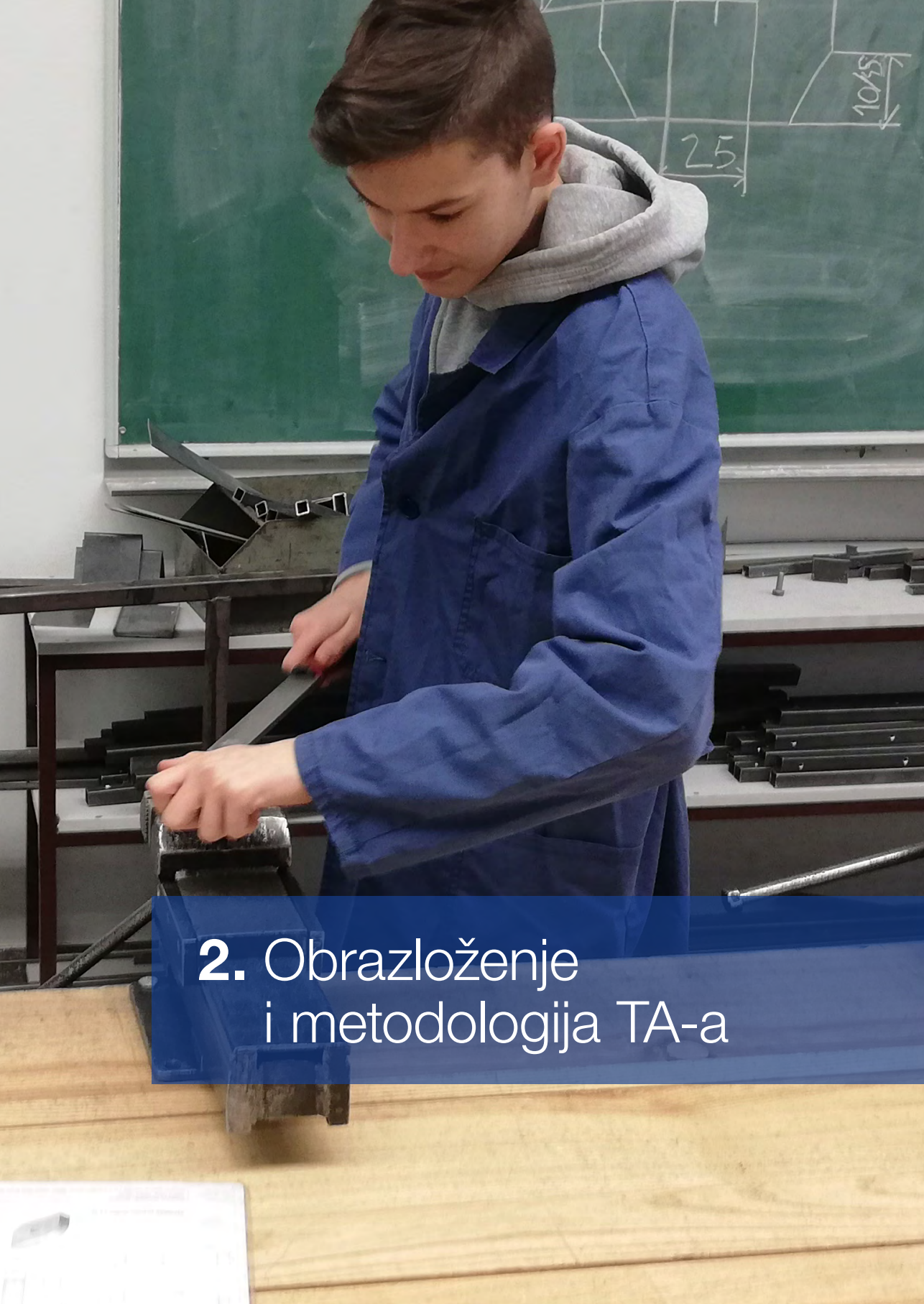
Uvod

U sklopu svoje snažne posvećenosti smanjenju nezaposlenosti mladih Europska unija i njezine zemlje članice promiču i podržavaju razvoj politika i programa za osiguravanje dostupnosti visokokvalitetnog učenja temeljenog na radu, uključujući naukovanje. Učenje temeljeno na radu općenito, a osobito naukovanje, smatra se učinkovitim načinom za poboljšanje glatkog i održivog prijelaza iz škole na rad. Naizmjeničnim obrazovanjem i radom učenici razvijaju praktična znanja i vještine važne za tržište rada i potrebe poslodavaca. U naukovanju učenici razvijaju i profesionalni identitet i tzv. „meke“ vještine (komunikaciju, rješavanje problema, prosudbu, vodstvo, fleksibilnost, timski rad), čiji manjak poslodavci često ističu u kontekstu rasprave o neusklađenosti vještina na tržištu rada. „Meke“ vještine puno je teže steći u tradicionalnom školskom okruženju.

U tom kontekstu, želeći stvoriti solidan temelj za potporu učinkovitom naukovanju, Cedefop nastoji sistematizirati bazu znanja o naukovanju u Europi te je obogatiti detaljnim informacijama o pojedinim zemljama i pratiti napredak u odnosu na obveze članica pod okriljem Europskog saveza za naukovanje (EAfA)⁵. Cedefop podržava suradnju među zemljama članicama i stupa u interakciju s pojedinim zemljama koje žele poticati razvoj visokokvalitetnog učenja temeljenog na radu, uključujući naukovanje.

Dana 2. prosinca 2016. godine Cedefop je predstavio svoj projekt *Analiza sustava naukovanja u Republici Hrvatskoj* (TA) ključnim dionicima na pripremnom sastanku održanom u Ministarstvu znanosti i obrazovanja (MZO). Projekt je započeo 2017. godine, a ovo izvješće obuhvaća ključne nalaze, zaključke i preporuke TA-a. Poglavlje 2 prikazuje analitički okvir i metodologiju koju je Cedefop koristio za ovu analizu. Poglavlje 3 daje kratak pregled socioekonomskog konteksta i razvoja strukovnog obrazovanja te prikazuje programe naukovanja u Hrvatskoj. Poglavlje 4 prikazuje trenutno stanje naukovanja u Hrvatskoj na temelju iskustva dionika. Poglavlje 5 sadrži popis konkretnih prijedloga za djelovanje s ciljem poboljšanja naukovanja u Hrvatskoj.

⁵ U okviru EAfA-a dionici diljem EU-a poduzimaju inicijative za poboljšanje kvalitete, ponude i predodžbe naukovanja. Inicijative EAfA financiraju se kroz Europski socijalni fond (ESF), *Inicijativu za zapošljavanje mladih*, *Erasmus+* i druge mehanizme financiranja EU-a, resurse i mreže. Sustavi naukovanja uključeni su u nacionalne planove politike koji se odnose na *Jamstvo za mlade* i *Inicijativu za zapošljavanje mladih*.



2. Obrazloženje i metodologija TA-a

Obrazloženje i metodologija TA-a

Cedefop provodi tematske analize nacionalnih sustava naukovanja kako bi se:

- (a) kroz suradnju s nacionalnim dionicima identificirale prednosti i izazovi naukovanja u zemlji te predstavio skup političkih prijedloga za poboljšavanje njegove kvalitete;
- (b) povećala baza dokaza na europskoj razini, kao moguća potporu donositeljima politika i odluka na različitim razinama u osmišljavanju i provedbi politika i mjera za kvalitetno naukovanje.

Osnovu metodologije analize koju je Cedefop dizajnirao za projekt, a koja se primjenjuje od 2014. godine, čine tri ključna elementa:

- (a) korištenje zajedničkog analitičkog okvira. To uključuje karakteristične značajke koje su u različitoj mjeri i u različitim kombinacijama prisutne u zemljama u kojima naukovanje funkcionira kao sustav. Analitički okvir obuhvaća 10 područja analize koja su operacionalizirana u detaljnim objasnidbenim opisnicima (vidjeti Prilog za potpuni okvir). Ta se područja i opisnici koriste tijekom čitave analize kao referentni okvir za prikupljanje podataka, analizu i izvješćivanje;
- (b) uključiv, sudionički i suradnički pristup i učenje o politici koji je organiziran na dvije razine:
 - (i) upravljanje analizom i provjerom valjanosti. Ministarstvo znanosti i obrazovanja imenovalo je upravljačku skupinu u kojoj su sudjelovali predstavnici Ministarstva znanosti i obrazovanja (MZO), Ministarstva gospodarstva, poduzetništva i obrta (MINGO), Hrvatske obrtničke komore, Hrvatske gospodarske komore, ravnateljica Mješovite industrijsko-obrtničke škole Karlovac, Hrvatski zavod za zapošljavanje (u daljnjem tekstu HZZ), Agencija za strukovno obrazovanje i obrazovanje odraslih, Ministarstvo rada i mirovinskog sustava (MRMS) te Hrvatska udruga poslodavaca. Upravljačka skupina predvodila je proces određivanjem prioriteta područja, raspravljanjem, vrednovanjem i pružanjem povratnih informacija o posrednim proizvodima i rezultatima. Članovi upravljačke skupine

također su sudjelovali u individualnim intervjuima i na okruglim stolovima;

- (ii) uključivanje dionika. Tijekom analize predstavnici različitih skupina dionika sudjelovali su u intervjuima i dubinskim raspravama o prednostima, slabostima, područjima za poboljšanje, rješenjima i politici te institucionalnim i organizacijskim implikacijama za naukovanje u državi. Ukupno je anketirano 113 osoba (tablica 1);
- (c) razvojni i iterativni pristup. Analiza se oslanja na anketiranje dionika organiziranih u tri uzastopna kruga istraživanja od kojih svaki ima svoje ciljeve i informira sljedeće.

Intervjui prvog kruga održani su u razdoblju od svibnja do sredine srpnja 2017. godine kako bi se prikupile činjenične informacije od dionika na provedbenoj razini (stručnjaci i korisnici). Ukupno je u 60 intervjuja sudjelovalo 90 učenika, ravnatelja i nastavnika iz 11 strukovnih škola te direktori i mentori iz 24 obrta i pravnih osoba (za detalje o vrsti i broju ispitanika vidjeti tablicu 1). Intervjui su obuhvatili programe stolara, automehatroničara, automehaničara, autoelektričara, instalatera grijanja i klimatizacije, pedikera, frizera, elektromehaničara, kuhara, bravara i tokara u šest županija i gradova. Krug je završen okruglim stolom na kojem su sudjelovali predstavnici društava i 10 ravnatelja u listopadu 2017. godine. Razgovaralo se o pozitivnim elementima i omogućavajućim čimbenicima u sklopu sustava naukovanja u Hrvatskoj i razgovori su uglavnom potvrdili nalaze iz intervjuja.

Na temelju nalaza prvog kruga, održanog u razdoblju od listopada 2017. do siječnja 2018., proveden je drugi krug savjetovanja. U 15 intervjuja sudjelovalo je 22 predstavnika glavnih tijela u strukovnom obrazovanju⁶ radi prikupljanja mišljenja na institucionalnoj razini o izazovima koji su utvrđeni u prethodnom krugu, te o njihovoj sadašnjoj i potencijalnoj budućoj ulozi u osiguravanju kvalitetnog naukovanja u Hrvatskoj. Treći krug savjetovanja održan je u travnju 2018. godine i sastojao se od dva okrugla stola:

- (a) prvi s predstavnicima relevantnih ministarstava (MZO, MINGO, MRMS);
- (b) drugi sa socijalnim partnerima, poslodavcima i agencijama s ukupno 14 sudionika kako bi se razgovaralo o mogućim prijedlozima za djelovanje.

⁶ Ispitanici su predstavljali odgovorna ministarstva (MZO, MINGO, MRMS), Agenciju za strukovno obrazovanje i obrazovanje odraslih (ASOO), komore (nacionalne i lokalne podružnice), Hrvatsku udruhu poslodavaca, Hrvatski zavod za zapošljavanje (HZZ), organizacije mladih, skupine roditelja i općine.

Rezultati triju krugova integrirani su u relevantne dijelove ove analize. Nalazi 1. i 2. kruga služe kao osnova za poglavlje 4, dok su nalazi 3. kruga korišteni za poglavlje 5.

Tablica 1. **Uključeni dionici (po skupinama i broju)**

Grupa dionika	Broj intervjuiranih osoba
Učenci u JMO programima	35
Ravnatelji/zamjenici ravnatelja strukovnih škola	11
Strukovni nastavnici	18
Izvršni direktori (ili voditelji ljudskih resursa) u obrtima i pravnim osobama	21
Mentori kod poslodavaca	5
Ministarstva	5
Glavna tijela u strukovnom obrazovanju	2
Organizacije poslodavaca	9
Zavod za zapošljavanje	3
Organizacije mladih	1
Organizacije roditelja	1
Županije	2
Ukupno	113

Izvor: Cedefop.



3. Kontekst

Kontekst

3.1. Mladi na tržištu rada

Gospodarska kriza iz 2008. godine i šestogodišnja recesija (s kumulativnim padom rasta BDP-a od -13,2 %) (Eurostat, 2018.) snažno su utjecali na hrvatsko gospodarstvo i, najvidljivije, na hrvatsko tržište rada.

Prema podacima Eurostata stopa nezaposlenosti u Hrvatskoj povećala se tijekom krize više nego u zemljama EU-28, s 8,7 % u 2008. na 17,5 % u 2014. godini (na vrhuncu). Otada je znatno pala, na 11,3 % u 2017. godini za radno sposobno stanovništvo (u dobi od 15 do 64 godine), u usporedbi sa 7,8 % u EU-28 (tablica 2). Smanjenje se djelomično pripisuje rastu stope zaposlenosti, iako ona ostaje znatno ispod prosjeka EU-a (Vijeće Europske unije, 2018.b). S početnih 66,4 % (EU-28 73,4 %), stopa zaposlenosti došla je na 58,9 % u 2017. (EU-28 67,7 %).

Osobito je pogođena populacija mladih: nezaposlenost mladih (u dobi od 15 do 29 godina) dramatično se povećala u Hrvatskoj sa 16 % u 2008. na 34,1 % u 2013. godini (najviša stopa nezaposlenosti nakon krize). Otada se smanjuje, ali u 2017. godini s 21,8 % ostaje viša nego u EU-28 (13,2 %). Hrvatska je, također, u kritičnoj situaciji u pogledu mladih ljudi koji se ne zapošljavaju, ne obrazuju ili osposobljavaju (17,9 % u 2017. naspram 13,4 % u EU-28), unatoč tome što je među najboljima u EU u pogledu ranog napuštanja obrazovanja i osposobljavanja (2,8 % u odnosu na 10,7 % u EU-28).

Ukupno 16 % svih registriranih nezaposlenih osoba u HZZ-u ubraja se u dobnu skupinu od 15 do 24 godine, a oko 37 % u dobnu skupinu od 15 do 34 godine. Od ukupnog broja registriranih mladih nezaposlenih (u dobi od 15 do 29 godina) najveći udio imaju oni koji su završili trogodišnju srednju školu (36,2 %), a slijede ih oni koji su završili srednju školu u trajanju od četiri ili više godina (30,7 %).⁷

Niska stopa otvaranja radnih mjesta i kruto tržište rada, između ostalog, uzrok su relativno većeg broja negativnih učinaka krize na mlade, dok je neusklađenost vještina još jedan čimbenik koji se često spominje u javnim raspravama.

⁷ Navedene informacije dostupne su na poveznici: <https://statistika.hzz.hr/>.

Uvedene su politike i mjere za borbu protiv visoke nezaposlenosti, s posebnim naglaskom na nezaposlenost mladih. Hrvatska je 2014. godine počela provoditi *Garanciju za mlade*, međutim, Zakon o poticanju zapošljavanja (2012.) može se smatrati najvažnijom zakonskom izmjenom. Taj je Zakon uključivao obučavanje mladih od strane poslodavaca u obliku stručnog osposobljavanja za rad bez zasnivanja radnog odnosa. Mjera je bila namijenjena mladima koji su završili strukovno obrazovanje za obrtnike⁸ ili onima koji su završili visoko obrazovanje za zanimanje koje zahtijeva stručne ispite, a vlada pokriva naknadu za one koji sudjeluju u programu. Broj sudionika u ovom aranžmanu višestruko je povećan, s 4227 u 2012. na 16396 u 2016. godini.⁹

Prosječna razina dostignutog obrazovanja u Hrvatskoj se povećala u posljednjih 10 godina. Prema udjelu stanovnika sa završenom osnovnom školom i udjelu onih sa završenim visokim obrazovanjem, Hrvatska je niža od prosjeka EU-28. Udio stanovništva sa završenim srednjoškolskim obrazovanjem i poslijesrednjoškolskim koje nije visoko obrazovanje (razine 3 i 4) veći je nego u EU-28. Sudjelovanje u strukovnom obrazovanju na razini srednjeg obrazovanja znatno je više od prosjeka EU-a (70 % u Hrvatskoj u usporedbi s 48 % u EU).

Prema podacima Eurostata, niska obrazovna razina u Hrvatskoj ima posljedice po tržište rada. Stopa zaposlenosti radno aktivnog stanovništva s najviše nižim srednjim obrazovanjem znatno je niža (24,4 %) u odnosu na one sa srednjoškolskim i višim razinama obrazovanja (62,6 % za razine 3 i 4 i 81,5 % za razine od 5 do 8) i u usporedbi s EU.

Većina poduzeća u Hrvatskoj (Državni zavod za statistiku, DZS) su mikro, mala i srednja poduzeća (MSP). MPS-ovi čine gotovo 99,7 % svih poduzeća u nefinancijskoj poslovnoj djelatnosti¹⁰ u 2017. godini. Još je važnija činjenica da oni zapošljavaju 71,1 % svih zaposlenih i proizvode 59,1 % dodane vrijednosti. Mikro poduzeća s manje od 10 zaposlenika čine 91,6 %, dok su velike tvrtke (s više od 250 zaposlenih) u 2017. godini činile samo 0,3 % svih poduzeća u nefinancijskoj poslovnoj djelatnosti.

MPS-ovi s jedne strane čine gotovo 100 % svih tvrtki koje posluju u određenim sektorima, na primjer u građevinarstvu ili uslugama smještaja i prehrane, dok s druge strane zapošljavaju oko 20 % zaposlenih

⁸ U 2017. godini ovaj je program proširen na sve mlade koji su završili srednju školu (ne samo obrte).

⁹ DG EMPL – dostupno na poveznici: <[https://webgate.ec.europa.eu/empl/redisstat/databrowser/view/LMP_PARTIME\\$HR/default/table?category=Imp_particip.Imp_particip_me](https://webgate.ec.europa.eu/empl/redisstat/databrowser/view/LMP_PARTIME$HR/default/table?category=Imp_particip.Imp_particip_me)> [pristupljeno 8. 2. 2019.].

¹⁰ NACE – dostupno na poveznici: <<https://www.nace.org>>: BN, bez K + S95.

u opskrbi električnom energijom, plinom, parom i klimatizacijom, a manje od 50 % u transportu i skladištenju. Broj zaposlenih u obrtu smanjio se za više od 25 % tijekom krize, što je važno jer se naukovanje provodi u obrtničkim zanimanjima.

Tablica 2. **Stopa nezaposlenosti u Hrvatskoj i EU (prema dobi), u razdoblju 2008.–2017. (najnoviji dostupni podaci)**

Godina/ Država	2008.	2009.	2010.	2011.	2012.	2013.	2014.	2015.	2016.	2017.
Mladi (15-24)										
HR	23,7	25,2	32,4	36,7	42,1	50,0	45,5	42,3	31,3	27,4
EU-28	15,6	19,9	21,0	21,7	23,2	23,7	22,2	20,3	18,7	16,8
Cjelokupna populacija (15-64)										
HR	8,7	9,4	11,9	14,0	16,3	17,5	17,5	16,4	13,3	11,3
EU-28	7,1	9,0	9,7	9,8	10,6	11,0	10,4	9,6	8,7	7,8

Izvor: Eurostat, 2016.

3.2. Strukovno obrazovanje u Hrvatskoj

Programi strukovnog obrazovanja i osposobljavanja ponuđeni su na srednjoškolskoj razini i mogu trajati od jedne do pet godina¹¹ (slika 1 i tablica 4), a većinski su trogodišnji i četverogodišnji programi. U 2016. godini oko 70 % srednjoškolaca (u potkategorijama ISCED-a 344, 351, 353 i 354) upisano je u programe strukovnog obrazovanja (Eurostat, 2018.) što Hrvatsku svrstava među zemlje s najvećim udjelom učenika u srednjoškolskom strukovnom obrazovanju u EU čiji je prosjek 49 %.

Strukovno obrazovanje na razini 4 Hrvatskog kvalifikacijskog okvira (HKO) ima oblik:

- (a) programa koji se većinom provodi u školi: trogodišnji programi za industriju i obrt (razina HKO-a 4.1.) koji vode na tržište rada te četverogodišnji programi (razina HKO-a 4.2.) i petogodišnji program za

¹¹ Program za medicinsku sestru opće njege traje pet godina, a jednogodišnji i dvogodišnji programi vode ka stjecanju niže razine stručnih kvalifikacija.

Tablica 3. **Hrvatska i EU: poduzeća prema veličini (2017.)**

Vrsta poduzeća	Broj poduzeća			Broj zaposlenika		
	Hrvatska		EU-28	Hrvatska		EU-28
	Br.	%	%	Br.	%	%
Mikro (manje od 10 zaposlenih)	136 747	91,2	93,1	303 649	29,7	29,4
Malo (10-49 zaposlenih)	10 932	7,3	5,8	208 063	20,4	20,0
Srednje veličine (50-249 zaposlenih)	1 781	1,2	0,9	184 202	18,0	17,0
Ukupno MSP-ova	149 460	99,7	99,8	695 914	68,1	66,4
Veliko (250 i više zaposlenih)	415	0,3	0,2	326 232	31,9	33,6
Ukupno	149 875	100,0	100,0	1 022 146	100,0	100,0

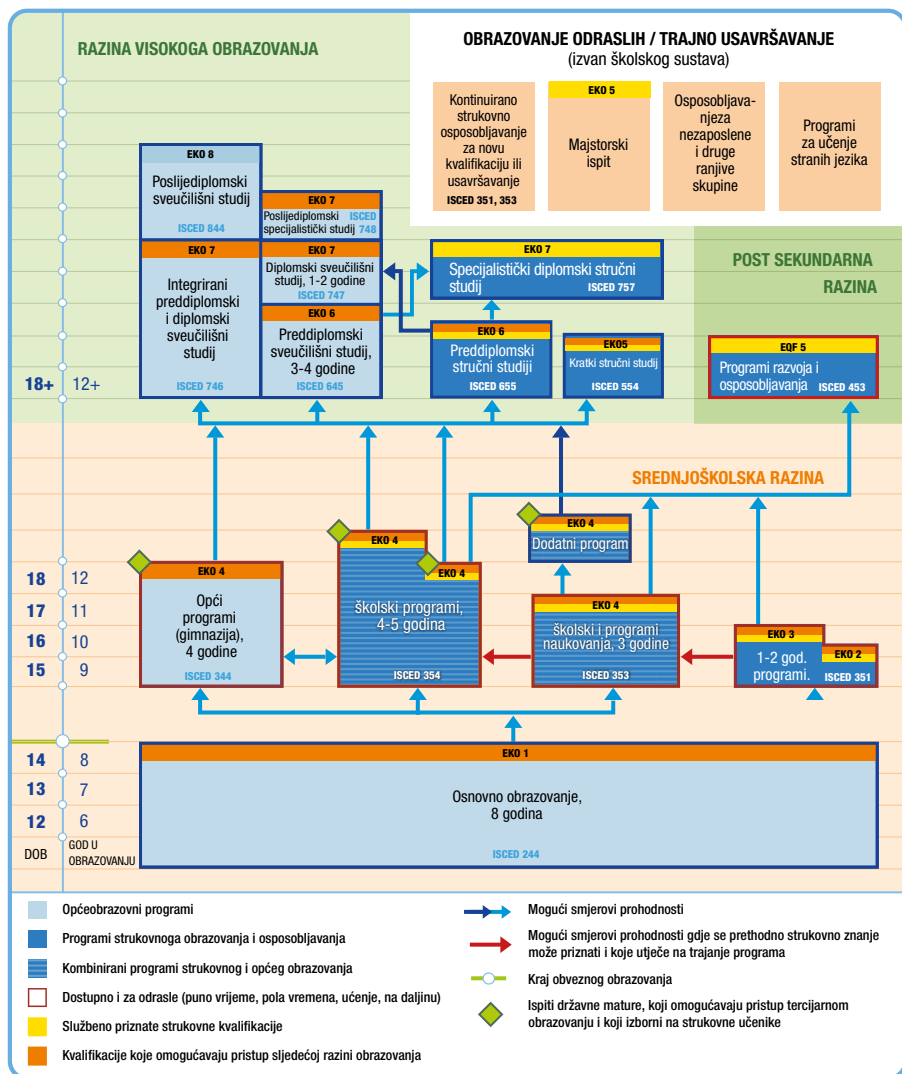
Izvor: Europska komisija: <<https://ec.europa.eu/docsroom/documents/32581/attachments/5/translations/en/renditions/native>>

medicinske sestre opće njege (razina HKO-a 4.2.)¹² koji vode na tržište rada i prema visokom obrazovanju;

- (b) jedinstvenog modela obrazovanja (JMO): trogodišnji programi za obrtnička zanimanja (razina HKO-a 4.1.) koji vode na tržište rada, a koji su u fokusu ovog izvješća.

Svi programi strukovnog obrazovanja imaju dva dijela: općeobrazovni i strukovni dio, od kojih se potonji dalje dijeli na stručno-teorijski dio te praktičnu nastavu i vježbe. Učenici u četverogodišnjim i trogodišnjim programima, svi osim JMO, imaju praktičnu nastavu i vježbe kod poslodavaca, no u mnogo manjem opsegu.

¹² Program za medicinske sestre opće njege ima specifičnu strukturu koja se razlikuje od ostalih programa.

Slika 1. **Obrazovni sustav u Republici Hrvatskoj**

Izvor: Cedefop.

Prema Agenciji za strukovno obrazovanje i obrazovanje odraslih (2016.b) najveći udio u programima strukovnog obrazovanja (66 %) imaju četverogodišnji i petogodišnji programi (razina HKO-a 4.2) koje čine približno jednak udio općeobrazovnih i strukovnih dijelova. Ti programi

učenike osposobljavaju za tržište rada ili im omogućavaju pristup upisima u programe visokog obrazovanja nakon polaganja ispita državne mature.¹³

Tablica 4. **Programi strukovnog obrazovanja u Hrvatskoj**

Program strukovnog obrazovanja	Razina ISCED-a	razina HKO-a	Razina EQF-a	Broj programa	Glavni putevi napredovanja	Učenje temeljeno na radu
Jednogodišnji programi strukovnog obrazovanja	3/351	2	2	23	tržište rada / majstorski ispit	
Dvogodišnji programi strukovnog obrazovanja	3/351	3	3		tržište rada / majstorski ispit	
Trogodišnji programi strukovnog obrazovanja za zanimanja u industriji	3/353	4,1	4	30	tržište rada	razdoblja osposobljavanja kod poslodavaca i u školi
Trogodišnji programi strukovnog obrazovanja za zanimanja u obrtništvu (JMO)	3/353	4,1	4	63 ¹⁴	tržište rada / majstorski ispit	razdoblja osposobljavanja na radnome mjestu u obrtima ili pravnim subjektima i u školi

¹³ 60,7 % učenika strukovnih škola upisuje se u studijske programe visokog obrazovanja (Agencija za strukovno obrazovanje i obrazovanje odraslih, 2016a).

¹⁴ Prema posljednjim podacima MZO-a, postoji 52 ovakvih programa koji se nude u 175 škola diljem države.

Program strukovnog obrazovanja	Razina ISCED-a	razina HKO-a	Razina EQF-a	Broj programa	Glavni putevi napredovanja	Učenje temeljeno na radu
Četvero-godišnji i petogodišnji programi strukovnog obrazovanja	3/354	4,2	4	83	tržište rada / visoko obrazovanje	razdoblja osposobljavanja kod poslodavaca i u školi

Izvor: Cedefop ReferNet Hrvatska (2014.) i Agencija za strukovno obrazovanje i obrazovanje odraslih (2016.a).

Srednjoškolsko strukovno obrazovanje može se provoditi i kao obrazovanje odraslih u skladu s odredbama Zakona o obrazovanju odraslih (2007.). Obrazovanje odraslih obuhvaća širok raspon mogućnosti, od programa osposobljavanja kojima se stječe teorijsko i praktično znanje potrebno za obavljanje jednostavnih poslova, programa usavršavanja kojima se proširuje stečeno stručno znanje te programa kojima se stječe kvalifikacija na razini srednjeg obrazovanja. (Cedefop, uskoro). Uvjeti za pristupanje svakom pojedinom programu obrazovanja propisani su samim programom, a odnose se na prethodno stečena znanja i vještine koje su nužne za svladavanje programa koji polaznik upisuje. Međutim, u Hrvatskoj samo 3,1 % odraslih sudjeluje u obrazovanju odraslih ili u trajnom usavršavanju (Cedefop, 2018.b), što čini jednu od najnižih stopa sudjelovanja u EU.

Stručno obrazovanje na višim razinama provodi se u obliku post-srednjoškolskih stručnih specijalističkih programa (ISCED-P 453), programa kratkog ciklusa (ISCED-P 554) i stručnih studija (ISCED-P 655 i 757) s naglaskom na primijenjene znanosti. Učenje u tim programima najčešće uključuje visok postotak praktičnog radnog iskustva i dovodi do stjecanja kvalifikacija na razini HKO-a i EQF-a od 5 do 7.

Okvir 1. Više informacija o Hrvatskoj

Više informacija o hrvatskom strukovnom obrazovanju i osposobljavanju dostupno je u sljedećim publikacijama:

- Agencija za strukovno obrazovanje i obrazovanje odraslih (uskoro). *Strukovno obrazovanje i osposobljavanje u Europi - Hrvatska*. Cedefop ReferNet izvješća S00 u Europi.

<http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/country-reports/vet-in-europe-country-reports>

- Cedefop (2018.a). *Razvoji u politici strukovnog obrazovanja i osposobljavanja od 2015. do 2017. godine: Hrvatska*. Cedefop praćenje i analiza politika strukovnog obrazovanja. http://www.cedefop.europa.eu/files/croatia_-_vet_policy_developments.pdf
- Cedefop (2019.). *Strukovno obrazovanje u Europi: kompilacija 2018.: sustavi strukovnog obrazovanja i osposobljavanja u Europi*. Luksemburg: Ured za publikacije Europske unije. <http://data.europa.eu/doi/10.2801/009>
- Program Erasmus+ (2017.). *Uključite se u EP4A: europska partnerstva za naukovanje: izvješće o Hrvatskoj*. Dostupno na poveznici: https://supportapprenticeships.eu/wp-content/uploads/2017/01/1.1.1.Country_Report_Croatia_EN.pdf.

Izvor: Cedefop.

3.3. Naukovanje u Hrvatskoj: kratki povijesni pregled

JMO se razvio iz dvojnog sustava obrazovanja koje je uvedeno u eksperimentalnom obliku, uz tzv. „klasični“ školski model, u nekim strukovnim školama u školskoj godini 1995./1996. Programi dvojnog sustava obrazovanja jasno su odvojili sastavnicu općeobrazovnog obrazovanja od sastavnice strukovnog (teorijskog i praktičnog) obrazovanja i uključivali su velik udio praktične nastave. Po završetku obrazovanja učenicima su se izdavale dvije svjedodžbe – jedna za općeobrazovni dio, koju je izdavalo ministarstvo nadležno za obrazovanje, a druga za strukovni dio, koju je izdavalo ministarstvo nadležno za obrt. Međutim, zbog složenosti organizacije za škole, 2003. godine dvojne programe zamijenio je JMO, jedinstveni model, koji je otada na snazi za obrte te je tada i razvijen najveći dio sadašnjih programa JMO-a (odjeljak 4.3.3).

U 2013. godini novi Zakon o obrtu dao je veću odgovornost strukovnim školama u području obrta i neke odgovornosti prenio s Hrvatske obrtničke komore (HOK) na ASOO, ministarstvo nadležno za poduzetništvo i obrt te strukovne škole. Promjena odgovornosti uglavnom se odnosila na organizaciju pomoćničkog ispita za učenike koji završavaju svoje obrazovanje, ali je dovela do nekih negativnih učinaka na upravljanje i provedbu (odjeljak 4.3.3). Uslijedilo je nekoliko podzakonskih akata kojima se reguliraju minimalni uvjeti za ugovore o naukovanju (Pravilnik o minimalnim uvjetima za ugovore

o naukovanju, NN 63/2014) i licenciranje obrta za uzimanje učenika (Pravilnik o postupku i načinu izdavanja dozvola (licencija) za izvođenje praktične nastave i vježbi naukovanja, NN 37/2015).

JMO programi čine relativno mali dio sustava strukovnog obrazovanja: u 2017. godini oko 10 % učenika strukovnih škola (oko 11.200 učenika) bilo je upisano u te programe. Ovi programi bilježe dramatičan pad upisa učenika, posebno od 2013. godine, dok je upis u četverogodišnje strukovne programe u tim godinama bio stabilan. Broj i udio učenika u JMO programima u odnosu na broj i udio učenika u svim programima strukovnog obrazovanja pao je za više od 50% u posljednjih 10 godina (tablica 5).¹⁵

Postoje brojni licencirani obrti i pravne osobe¹⁶ od kojih mnogi zapravo ne žele uzimati učenike na naukovanje, dok za neka zanimanja postoji velika potražnja (npr. električar), ali ne i velik interes učenika za upis. Zbog toga neki programi ostaju bez upisanih učenika (strojogradar, vodoinstalater, automehaničar, zlatar, urar, puškar), a drugi se pretvaraju u programe koji se većinom provode u školi (konobar, slastičar, kuhar). Dok neke škole nude samo JMO programe, druge nude i JMO i ostale strukovne programe (kao što su trogodišnji industrijski programi ili različiti četverogodišnji programi strukovnog obrazovanja).

Tablica 5. Učenici u JMO programima po školskoj godini, broju i udjelu u ukupnom broju strukovnih učenika

Školska godina	Broj učenika			Udio JMO učenika (%)	
	JMO programi	Programi strukovnog obrazovanja	Svi viši srednjoškolski programi (ISCED 3)	u programima strukovnog obrazovanja	u svim višim srednjoškolskim programima (ISCED 3)
2008./2009.	24 142	116 628	162 612	20,7	14,8
2009./2010.	23 962	115 823	163 434	20,7	14,7
2010./2011.	23 585	114 893	163 531	20,5	14,4
2011./2012.	23 345	118 148	168 638	19,8	13,8

¹⁵ Iznimku u ovom kontekstu predstavlja automobilska mehatronika, jedan od dvaju programa s najnovijim kurikulumom iz 2011. godine (odjeljak 4.3.3): <https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2011_08_96_2008.html>.

¹⁶ Oni koje se nalaze u bazi podataka koju popunjava HOK, a održava MINGO.

Školska godina	Broj učenika			Udio JMO učenika (%)	
	JMO programi	Programi strukovnog obrazovanja	Svi viši srednjoškolski programi (ISCED 3)	u programima strukovnog obrazovanja	u svim višim srednjoškolskim programima (ISCED 3)
2012./2013.	22 475	120 862	171 740	18,6	13,1
2013./2014.	21 224	124 240	178 253	17,1	11,9
2014./2015.	17 912	121 483	174 803	14,7	10,2
2015./2016.	14 269	115 433	166 938	12,4	8,5
2016./2017.	11 203	109 618	159 688	10,2	7,0

Izvor: MZO.

U lipnju 2018. godine MZO je izradio Model hrvatskoga dualnog obrazovanja¹⁷ i četiri strukovna kurikulumu koje su odabrane škole započele eksperimentalno provoditi od školske godine 2018./2019., a predviđeno je da će eksperimentalna faza programa trajati dvije godine. Programi su: prodavač, staklar i dimnjačar na razini HKO-a 4.1. te kozmetičar na razini 4.2. Odgovorna institucija za provedbu programa je MZO, s drugim ministarstvima, agencijama, gospodarskim i obrtničkim komorama, udrugama poduzetnika i veleposlanstvima koja su partneri. Program se financira iz državnog proračuna te Švicarsko-hrvatskog programa suradnje u sklopu projekta *Modernizacija programa strukovnog obrazovanja i osposobljavanja*.

¹⁷ Dostupno na poveznici: <https://mzo.hr/sites/default/files/dokumenti/2018/OBRAZOVANJE/Strukovne-Dualno/model_hrvatskoga_dualnog_obrazovanja.pdf>.





4. Jedinstveni model
obrazovanja:
trenutno uređenje,
pozitivni čimbenici
i izazovi

Jedinstveni model obrazovanja: trenutno uređenje, pozitivni čimbenici i izazovi

Tematska analiza bila je usmjerena na JMO programe koji su analizirani u odnosu na Cedefopov analitički okvir (Prilog). Nalazi su prikazani u ovom poglavlju i rezultat su analize propisa i dokumenata, intervjua i okruglih stolova s dionicima. Raspravljalo se o tematskim područjima iz analitičkog okvira.

Upravljačka skupina odabrala je sljedeća područja kao prioritete za analizu:

- (a) mjesto naukovanja u sustavu strukovnog obrazovanja i osposobljavanja;
- (b) upravljačke strukture;
- (c) sadržaje praktične nastave i ishode učenja;
- (d) zahtjeve i podršku nastavnicima i mentorima kod poslodavaca;
- (e) mehanizam financiranja i podjele troškova;
- (f) osiguravanje kvalitete.

Intervjui su također obuhvatili i druga područja.

Unatoč uravnoteženom izboru dionika i velikom broju ispitanika, iskazani stavovi su individualni i nisu nužno reprezentativni za cijelu populaciju. Međutim, intervjui pružaju jasnu sliku trenutnog stanja JMO-a u Hrvatskoj i skreću pozornost na neke kritične točke u kojima je potrebno hitno djelovanje.

4.1. Razlikovna obilježja naukovanja

JMO je, u načelu, program naukovanja prema definiciji analitičkog okvira, kako je detaljno opisano u nastavku.

4.1.1. Naizmjenična razdoblja sustavnog dugoročnog učenja na radnom mjestu koja vode stjecanju kvalifikacije

JMO obuhvaća trogodišnje programe za obrtništvo u kojima učenici naizmjenično pohađaju praktičnu nastavu kod poslodavca (obrti ili pravne osobe) i nastavu u srednjoj strukovnoj školi (najčešće tjedan dana u školi, a tjedan dana kod poslodavca). Na kraju programa, a nakon uspješne izrade i obrane završnog rada (projekta), učenici stječu srednju razinu obrazovanja i svjedodžbu o završnome radu (ISCED razina 353; stupanj HKO-a 4.1.; EQF razina 4) (odjeljak 4.3.1.). Učenici, također, mogu polagati pomoćnički ispit (koji organizira ASOO) i nakon kojega dobivaju uvjerenje o položenom pomoćničkom ispitu (odjeljak 4.3.3).

4.1.2. Ugovorni odnos s poslodavcem i naknada

Učenici imaju status redovitih učenika srednjih škola u skladu sa Zakonom o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi (2008.). Tijekom prvog polugodišta učenici JMO programa moraju potpisati ugovor o naukovanju s obrtom ili pravnom osobom koji ima dozvolu (licenciju) za provedbu praktične nastave i vježbi naukovanja u skladu sa Zakonom o obrtu (2013.).

Prema ugovoru o naukovanju poslodavac mora učenicima mjesečno isplaćivati naknadu (odjeljak 4.6.).

4.1.3. Odgovornost poslodavca za dio programa koji se odvija u obrtu ili pravnoj osobi

Poslodavac je odgovoran za dio programa koji se odvija u obrtu ili pravnoj osobi (Pravilnik o minimalnim uvjetima za ugovore o naukovanju, NN 63/2014) (odjeljak 4.4.).

4.2. Mjesto naukovanja u obrazovnom sustavu i upravljanje njime

4.2.1. Regulatorni okvir

Ključni nalazi

- Mjesto JMO-a u sustavu strukovnog obrazovanja je jasno: uređeno je u nekoliko pravnih akata i propisa. To je priznat put učenja koji vodi do stjecanja strukovne kvalifikacije.

JMO je priznat put učenja koji vodi do stjecanja kvalifikacije u trogodišnjim programima strukovnog obrazovanja za obrtnička zanimanja.

Okvir za JMO uspostavljen je sljedećim zakonima i propisima:

- (a) Zakon o strukovnom obrazovanju (2009.), s daljnjim izmjenama i dopunama, koji definira glavne aspekte provedbe strukovnog obrazovanja te povezuje JMO sa Zakonom o obrtu (2013.);
- (b) Zakon o obrtu (2013.), koji pruža opći okvir za obrazovanje i osposobljavanje za obrt;
- (c) Pravilnik o postupku i načinu izdavanja dozvola (licencija) za izvođenje praktične nastave i vježbi naukovanja (2015.), koji definira zahtjeve za obrtnike koji žele ponuditi mjesta za naukovanje i mentore;
- (d) Pravilnik o minimalnim uvjetima za ugovore o naukovanju (2014.), koji određuje koji bi se aspekti praktične nastave kod poslodavca trebali definirati ugovorom;
- (e) Zakon o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi (2008.), koji pruža opći okvir za cjelokupno srednje obrazovanje u državi.

Međutim, intervjui s dionicima upućuju na to da postojeće zakonske odredbe o naukovanju nisu sasvim jasne kada je u pitanju njihova primjena u praksi. To se djelomično može pripisati činjenici da su posljednjih godina uvedene manje izmjene i dopune, dok ukupni okvir nije revidiran. Zabrinjava i tvrdnja nekih ravnatelja i poslodavaca u manjim sredinama koji smatraju da se propis temelji na iskustvima s područja Grada Zagreba i ne uzima u obzir njihovu stvarnost i poteškoće, kao što je nedostatak licenciranih obrta na tom području.

4.2.2. Upravljačka struktura

Ključni nalazi

- Uloge i odgovornosti svih dionika (države, obrazovnog sektora i tržišta rada) u odnosu na strukovno obrazovanje općenito, a osobito JMO programe, definirani su u nekoliko pravnih akata i propisa. Ispitanici su izrazili suprotna mišljenja o stupnju jasnoće raspodjele odgovornosti među dionicima. Odgovornosti su jasno definirane na razini donošenja politika i odluka i, u određenoj mjeri, provedbe, no manje je jasno definirana u pitanjima nadzora i kontrole.





- Mnogi ispitanici iz škola i obrta smatraju da komore i sindikati ne ulažu dovoljno napora u pružanje podrške JMO programima i njihovo promicanje. sindikati uopće nisu uključeni u JMO.
- Ravnatelji i obrtnici smatraju da se njihovi stavovi ne uzimaju u obzir u procesima kreiranja politika i da nemaju utjecaja na položaj JMO programa u hrvatskom obrazovnom sustavu.
- Jedno od ključnih pitanja koje zahtijeva pozornost jest koordinacija. Potrebno je više jasnoće, osobito u koordinaciji između aktera iz sustava obrazovanja i tržišta rada.

Odgovornosti za JMO programe dijele:

(a) ministarstva:

- (i) MZO ima sveukupnu odgovornost, donosi glavne odluke i donosi programe nakon pozitivnog mišljenja Ministarstva gospodarstva, poduzetništva i obrta (MINGO). Većinu odluka (npr. upisne kvote, odluke o izvođenju programa, odabir modela obrazovanja između JMO-a i tzv. „klasičnog“ oblika) donosi MZO. MZO, također, koordinira aktivnosti na razinama odlučivanja i savjetovanja, primjerice u Vijeću za strukovno obrazovanje;
- (ii) Ministarstvo gospodarstva, poduzetništva i obrta dijeli odgovornost s MZO, definira i nadzire postupak izdavanja licenci za obavljanje praktične nastave i vježbi, održava bazu podataka o licenciranim obrtima koje dostavlja HOK, postavlja minimalne uvjete za ugovore o naukovanju i vodi evidenciju ugovora o naukovanju te definira način i postupak polaganja pomoćničkog ispita i izdaje uvjerenje o položenom pomoćničkom ispitu;

(b) državne agencije:

- (i) ASOO je odgovoran za pružanje podrške u vezi s različitim aspektima strukovnog obrazovanja (Zakon o ASOO, 2010.). Odgovoran je za razvoj kurikuluma i koordinaciju različitih dionika aktivnih u strukovnom obrazovanju, sudjeluje u definiranju mreže institucija koje će biti uključene u razvoj kurikuluma, prikuplja i održava bazu podataka o učenicima, nastavnicima, ravnateljima i opremi ustanova koje sudjeluju u stručnom osposobljavanju, sudjeluje u osiguravanju kvalitete te pruža stručna usavršavanja za strukovne nastavnike. Razgovori su pokazali da većina tih aktivnosti ne pokriva izravno JMO. Od školske godine 2013./2014. ASOO je zadužen za organiziranje pomoćničkih ispita u suradnji sa školama,

a konačna uvjerenja potpisuje ministar gospodarstva, poduzetništva i obrta;

- (ii) Agencija za odgoj i obrazovanje odgovorna je za općeobrazovne predmete u strukovnim školama;
- (c) komore:
 - (i) HOK izdaje dozvole (licencije) obrtnicima ili pravnim osobama (obrotničkim radionicama) koje im omogućuju primanje učenika na naukovanje i objavljuju popise licenciranih obrta. Od 2013. godine HOK ne surađuje izravno sa školama, niti s ASOO-om i/ili MZO-om, osim kada djeluje kao dio određenih radnih skupina. Međutim, HOK blisko surađuje s MINGO-om, a postoji i određena suradnja s HZZ-om. Preko svojih podružnica HOK popunjava i održava bazu podataka o licenciranim obrtima. Ravnatelji škola i obrtnici su svoju suradnju s HOK-om i njegovim lokalnim podružnicama okarakterizirali kao dobru ili zadovoljavajuću;
 - (ii) Hrvatska gospodarska komora (HGK) nema formalnu ulogu u sustavu JMO, međutim, posljednjih je godina HGK bila aktivna u promicanju naukovanja odnosno dualnog obrazovanja u sektorima izvan obrta. Također, HGK surađuje s HZZ-om u anketiranju poslodavaca na lokalnoj razini, a dobivene se informacije koriste za određivanje upisnih kvota, stipendija i druge vrste podrške;
- (d) poslodavci (obrotnici i pravne osobe): potpisuju ugovore o naukovanju s učenicima i primaju ih na praktičnu nastavu i vježbe naukovanja (odjeljak 4.3.3.). Također, moraju čuvati dokumentaciju o učenju za naukovanje. Neki obrti smatraju da se ne čuju dobro na političkoj razini i da ih se nedovoljno konzultiralo u pripremi politika za JMO ili strukovno obrazovanje. Ispitanici koji su se obratili lokalnim vlastima, ministarstvima ili komorama nikada nisu dobili povratne informacije. Među ispitanicima iz obrta neki aktivno sudjeluju u raznim tijelima, odborima i aktivnostima komora te su vrlo upućeni i informirani o JMO. Takvi poslodavci mogu djelovati kao JMO nositelji/ambasadori;
- (e) lokalna samouprava osnivač je srednjih škola (od 2001.). Financira materijalne troškove škola, gradi nove objekte i obnavlja postojeće te nastoji unaprijediti obrazovanje putem mehanizama kao što su stipendije i nagrade. Županije surađuju sa školama i najčešće ne rade razliku između određenih programa obrazovanja. Rašireno je uvjerenje da gotovo ništa ne mogu promijeniti u pogledu obrazovnog sustava jer MZO donosi konačnu odluku o predloženim promjenama, kao što su ulaganja (nadogradnje, renoviranja, zgrade) ili o potrebama za

novim programima/objektima. Neke male općine nemaju kapacitet za ispunjavanje delegirane funkcije upravljanja obrazovanjem i praktičnom nastavom (Vijeće Europske unije, 2018.b). Hrvatska zajednica županija nema formalnu ulogu u obrazovanju te je njezina glavna uloga obraćanje predstavnicima vlade na državnoj razini u vezi sa zajedničkim problemima s kojima se suočavaju županije, uključujući obrazovanje;

- (f) strukovne škole: upisuju učenike, provode općeobrazovni, strukovno-teorijski i praktični dio nastavnog programa, organiziraju izradu i obranu završnoga rada¹⁸ i izdaju svjedodžbe o završnom radu. Škole slijede upute i naloge MZO-a. Škole (ravnatelji) mogu donositi odluke o organizaciji praktične nastave ili izrađivati nove programe u suradnji s lokalnim obrtima, no, također, podložne su odobrenju MZO-a. Međutim, škole mogu odlučiti da u ponudi neće imati JMO programe.¹⁹ Ravnatelji škola primijetili su da njihovo sudjelovanje u donošenju odluka o JMO-u nije dostatno i da katkad od Ministarstva znanosti i obrazovanja ne dobivaju povratne informacije o svojim prijedlozima o zakonskim odredbama;
- (g) socijalni partneri: Hrvatska udruga poslodavaca i sindikati nemaju izravnu ulogu u JMO-u, ali imaju savjetodavnu ulogu u strukovnom obrazovanju, uključujući i članove Vijeća za strukovno obrazovanje²⁰. Poslodavci i predstavnici sindikata sudjeluju u sektorskim vijećima (koja obuhvaćaju sve razine obrazovanja) i pridonose oblikovanju kvalifikacija strukovnog obrazovanja. Tijekom intervjua većina ispitanika navela je da sindikati ni u kojem svojstvu nisu uključeni u JMO. Jedan od razloga za to mogla bi biti činjenica da učenici u JMO programima nisu zaposlenici (nemaju sva prava zaposlenika) (odjeljak 4.6.). Međutim, možda se radi i o rascjepkanosti sindikata u Hrvatskoj, zbog čega oni nemaju jedinstveno stajalište o naukovanju, osobito kada je riječ o strukovnom obrazovanju. Kao što je navedeno u preporukama za pojedine države, uspostavljena je struktura socijalnog dijaloga, ali interakcija socijalnih partnera u pripremi politika ograničena je na davanje povratnih informacija u pisanom obliku na prijedloge koje je razvila vlada (Vijeće Europske unije, 2018.b). To se odnosi i na politike obrazovanja i strukovnog obrazovanja;
- (h) roditelji: njihova uloga nije obuhvaćena pravnim okvirom, međutim, mnogi su poslodavci smatrali ulogu i utjecaj roditelja važnim čimbenikom

¹⁸ Učenici ga moraju obaviti da bi završili obrazovanje za stjecanje kvalifikacija (točka 4.3.3.).

¹⁹ To je bio slučaj 2013. godine kada su neke škole JMO programe iz područja ugostiteljstva zamijenile tzv. "klasičnim" modelom.

²⁰ Osnivanje Vijeća za strukovno obrazovanje uređeno je Zakonom o strukovnom obrazovanju (2009.) sa 17 članova koji predstavljaju sve dionike. Međutim, u vrijeme analize vijeće nije bilo operativno, a mandati imenovanih članova su istekli te su u tijeku bila nova imenovanja.

za motivaciju i uspjeh učenika, uz napomenu da neki roditelji ili nisu dovoljno uključeni ili zainteresirani. Neki nastavnici smatraju da se najbolja komunikacija i razmjena informacija ostvaruje kad roditelji osobno dođu u školu i razgovaraju s njima.

Suradnja, odnosno njezin izostanak među institucionalnim akterima, naročito između obrazovanja i gospodarstva, spomenuta je kao ključno pitanje koje zahtijeva pažnju i viši stupanj jasnoće. Intervjui su pokazali da postoje suprotna stajališta o jasnoći raspodjele odgovornosti: većina ispitanika iz škola i obrta smatra da odgovornosti nisu jasno definirane, dok manji dio ispitanika smatra suprotno. Međutim, mnogi su ispitanici priznali da je potrebno više koordinacije u sustavu i da bi jedno od ministarstava trebalo preuzeti vodeću ulogu nad JMO programima. Uspostavljanje bolje suradnje među institucijama dionika smatra se sredstvom za prevladavanje brojnih izazova za JMO.

Nedostatak suradnje među dionicima može se djelomično objasniti niskom održivošću sustava upravljanja zbog čestih promjena vlasti i s time povezanih tenzija među glavnim dionicima. Memorandum o razumijevanju koji su 29.siječnja 2018. potpisala posrednička tijela, poslodavci, pružatelji strukovnog obrazovanja, javna tijela (ministarstva, agencije i zavod za zapošljavanje) za uspostavu državnog partnerstva za naukovanje može pomoći u uspostavljanju dijaloga i provođenju koordiniranog napora.

4.2.3. Odgovaranje na potrebe tržišta rada

Ključni nalazi

- Uspostavljene su institucionalne procedure za JMO programe kako bi se načelno odgovorilo na potrebe tržišta rada ili kako bi se te potrebe predvidjele, a dostupni su i neki izvori informacija. Na primjer, HZZ provodi godišnje anketiranje poslodavaca i daje preporuke za upis i stipendije, a postoje i informacije iz komora. MZO odobrava upisne kvote. Postoji temelj za prepoznavanje uskih grla u sektorima/zanimanjima i uravnoteženje ponude. Međutim, taj potencijal nije u potpunosti iskorišten. Svi dionici na nacionalnoj razini podupiru ideju o boljem praćenju ponude i potražnje, kao i ideju o sustavu praćenja učenika završnih razreda nakon završetka obrazovanja.





- Pojedini poslodavci vjeruju da JMO osigurava kvalificirane radnike koji su im potrebni te pri zapošljavanju preferiraju učenike koji su završili JMO programe. Istovremeno, mnogi općenito vjeruju da JMO programi i programi strukovnog obrazovanja ne odgovaraju na potrebe tržišta rada i da škole rade ono za što imaju mogućnosti, štiteći nastavnike i postojeću praksu.
- Ne postoji praćenje ili sustavno praćenje učenika završnih razreda nakon završetka obrazovanja (trenutno se radi na rješavanju tog problema). Neki ravnatelji navode povremene kontakte s učenicima koji su završili školovanje, npr. pozivaju ih na razgovore s postojećim učenicima. Također, neki poslodavci održavaju kontakt sa svojim bivšim učenicima.

Prema Zakonu o strukovnom obrazovanju (2009.) i Zakonu o HKO-u (2013.) standardi zanimanja i standardi kvalifikacija trebali bi odgovarati potrebama tržišta rada, kao što je navedeno u ključnim strateškim dokumentima te se očekuje da će se revidirati najmanje svakih pet godina. ASOO je razvio profile sektora u razdoblju od 2011. do 2012. godine kako bi programe strukovnog obrazovanja približio potrebama tržišta rada. Profili sektora pružaju sveobuhvatnu analitičku podlogu koja kombinira makroekonomske pokazatelje i podatke dobivene anketiranjem poslodavaca.

Hrvatski zavod za zapošljavanje ima glavnu odgovornost u organiziranju aktivnosti podrške: informiranja, usmjeravanja i ciljanog savjetovanje učenika završnih godina osnovnog i srednjeg obrazovanja (uključujući strukovno obrazovanje), nezaposlenih i onih koji traže zaposlenje, kao i poslodavaca (odjeljak 4.10). HZZ u suradnji s HGK-om, HOK-om i Hrvatskom udrugom poslodavaca provodi anketu među poslodavcima te priprema godišnje preporuke za obrazovnu upisnu politiku i politiku stipendiranja. Također, anketira učenike u osnovnim i srednjim školama o budućem obrazovanju i planovima zaposlenja.

Upisne kvote mogu pomoći u prilagođavanju potreba (lokalnog) tržišta rada u strukovnom obrazovanju, a osobito u JMO-u. Škole donose odluke o upisu i daju prijedloge koje MZO mora odobriti. U svrhu izrade ovih prijedloga neke škole ispituju potrebe lokalnih tržišta rada te razgovaraju s lokalnim poslodavcima i samoupravama. Neke škole kontaktiraju HZZ kako bi provjerile potražnju za zanimanjima ili razgovarale s poslodavcima o potrebama i dostupnosti radnih mjesta, a neke provjeravaju s MINGO-om dostupne stipendije. Nekoliko ravnatelja škola spomenulo je da su proveli

istraživanje u osnovnim školama, nakon čega su na temelju interesa koji su izrazili učenici završnog razreda osnovnih škola utvrdili upisne kvote. Škole zatim procjenjuju svoje kapacitete i resurse te podnose plan upisa osnivaču i, ponekad, lokalnoj podružnici HOK-a, koji taj plan prosleđuju MZO-u koji određuje konačne upisne kvote. Županijske se vlasti najčešće u potpunosti oslanjaju na škole i ne dovode u pitanje njihove odluke o programima obrazovanja. Neki su ispitanici istaknuli činjenicu da su kvote utemeljene na prethodnom iskustvu i uglavnom godinama ostaju nepromijenjene. U stvarnosti sustav nije dovoljno fleksibilan za prilagodbu i nije lako pokrenuti novi program te se najčešće novi program može početi izvoditi tek ako se prestane izvoditi drugi. Neki su obrtnici smatrali da škole i dalje često nude programe koji odgovaraju kapacitetu i interesu škola, unatoč tome što ti programi nisu traženi na tržištu rada, dok oni koji su potrebni nisu popularni.

MRMS i HZZ vjeruju da na tržištu rada postoji potražnja za učenicima koji su završili JMO programe, ali smatraju da oni nisu potpuno pripremljeni za zapošljavanje. Na individualnoj razini otprilike 50 % intervjuiranih poslodavaca izjavilo je da JMO programi općenito proizvode kvalificirane radnike koji im trebaju i da bi radije zaposlili učenike koji su završili JMO programe i koji su radili s njima s ciljem rasta i razvoja.

Ne postoji sveobuhvatna analiza koja bi ispitala odaziv obrazovnog sustava na potrebe tržišta rada i sustav praćenja rezultata na tržištu rada učenika koji su završili strukovno obrazovanje, uključujući i one iz JMO programa.²¹ Također, ne postoje podaci o tome imaju li učenici koji su završili JMO programe ikakvu prednost u odnosu na nezaposlene koji se obrazuju u okviru tečajeva u organizaciji HZZ-a.

Škole povremeno i neformalno kontaktiraju svoje učenike koji su završili obrazovanje. Ponekad ih pozivaju na razgovor s učenicima koji trenutno pohađaju njihovu školu, kako bi od njih prikupili povratne informacije o završnom radu i upisima na visoka učilišta. Neki su intervjuirani obrtnici izvijestili o slučajevima gdje su nastavili kontakt sa svojim bivšim učenicima, kako s onima koje su zaposlili, tako i s onima koji rade samostalno. ASOO provodi projekt o Europskom osiguranju kvalitete u strukovnom obrazovanju i osposobljavanju (EQAVET) koji uključuje ispitivanje praćenja učenika koji su završili obrazovanje u nekoliko odabranih škola, a za određene sektore su provedena i neka istraživanja o ovoj temi.

²¹ Ovo je jedini kriterij EQUAVET-a koji Hrvatska ne ispunjava, ali se radi na rješavanju tog problema.

4.2.4. Mehanizmi financiranja i podjele troškova

Ključni nalazi

- Zakon propisuje da učenici u JMO programima ostvaruju pravo na financijsku naknadu jer je nagrada za učenika dio ugovora o naukovanju. Visina naknade utvrđena zakonom nije visoka, ali su intervjui pokazali da mnogi učenici uopće nisu plaćeni. Ne postoje sustavni podaci o tome dobivaju li učenici financijsku naknadu i o kojem se iznosu radi. Škole, također, nemaju te informacije.
- Država financira strukovne škole, no osnivači škola koji su zaduženi za njihovo održavanje su regionalne ili lokalne jedinice samouprave. Neke od njih osiguravaju sredstva za lokalne obrte, primjerice za stipendije za učenike u JMO programima, međutim, ovo financiranje je najčešće povezano s mjestom porijekla (prebivalištem) učenika, što znači da samo učenici iz konkretne općine ispunjavaju uvjete za prijavu.
- Većina obrta izvještava da je praktična nastava za učenike u JMO programima preskupa za njihove mogućnosti, ali njihova gledišta o povratu ulaganja su različita. Na razini sustava ne postoje podaci o odnosu troškova i koristi vezano uz naukovanje.
- Općenito, obrti ne koriste nikakvu financijsku potporu, čak ni iz postojećih mogućnosti. Neki vjeruju da bi trebali imati koristi od odbitka poreza i naknade za materijale koji se koriste tijekom provedbe praktične nastave.

U pravilu se model financiranja u Hrvatskoj svodi na to da država financira strukovne škole, dok poslodavci snose troškove praktične nastave učenika na radnom mjestu.

Odgovornost za financiranje strukovnih škola podijeljena je između središnje i regionalne/lokalne vlasti. Neke strukovne škole imaju koristi od projekata koje financira EU, koje ponekad podupiru županije u procesu prijave i kroz financijsku potporu za nacionalni udio u financiranju projekta.

Prema Zakonu o strukovnom obrazovanju (2009.) i Pravilniku o minimalnim uvjetima za ugovore o naukovanju (NN 63/2014) poslodavac je učenicima dužan isplaćivati mjesečnu naknadu izračunatu kao postotak

prosječne neto plaće u gospodarstvu u prethodnoj godini²², ovisno o godini naukovanja. U pravnom smislu ta se naknada razlikuje od plaće zaposlenika i iznosi 10 % prosječne neto plaće u prvoj godini, 20 % u drugoj godini i 25 % u trećoj godini JMO-a. Poslodavci, također, snose troškove materijala, sigurnosne opreme i utrošenog vremena mentora. Neki poslodavci snose troškove obroka i/ili prijevoza učenika. Također, poslodavci su dužni platiti ishođenje dozvole (licencije) za provedbu praktične nastave od HOK-a.

Intervjui su pokazali da mnogi učenici u JMO programima ne primaju financijsku naknadu, što je problematično za JMO sustav. Čak i u slučajevima kada dobivaju naknadu postoje razlike u visini naknade između različitih zanimanja i unutar pojedinih zanimanja vezane uz veličinu obrta ili pravnih osoba (veća poduzeća češće plaćaju svoje učenike). Učenici u zanimanjima koja su jako tražena, kao što su konobari/kuhari u turističkim područjima, češće su redovito plaćeni, osobito ako su dobri učenici. Neke općine osiguravaju sredstva za stipendije, međutim, to je financiranje najčešće povezano s mjestom boravka učenika, što znači da samo učenici iz određene općine ispunjavaju uvjete.

Ne postoje sustavni podaci o tome dobivaju li učenici financijsku naknadu, kao ni o visini te naknade, a škole, također, nemaju te informacije. Neki ravnatelji škola i nastavnici istaknuli su da škole nemaju mnogo mogućnosti za intervenciju ili prikupljanje podataka u slučajevima kada učenici nisu plaćeni. Ravnatelji škola tvrde da škole nemaju nikakvih ovlasti ili odgovornosti za provjeru financijskog dijela ugovora. Strukovni nastavnici navode da roditelji ponekad posjećuju školu i žale se da njihova djeca ne primaju adekvatnu financijsku naknadu. Strukovni nastavnici vjeruju da bi u sustav trebalo uvesti dodatno praćenje i kontrolu.

Ne postoje istraživanja koja bi dokumentirala jesu li trajanje i organizacija naukovanja takvi da obrtima ili pravnim osobama omogućuju da nadoknade svoja ulaganja. Tijekom intervjua većina dionika se složila da poslodavci nisu uvijek svjesni prednosti uzimanja učenika na naukovanje i da bi možda bili spremniji na to kada bi im se bolje prezentirale koristi naukovanja. Neki intervjuirani obrtnici smatraju da do kraja treće godine obrazovanja učenika mogu nadoknaditi svoje ulaganje u praktičnu nastavu, jer učenici tada počinju raditi kao kvalificirani radnici, a i mentori su učinkovitiji kada ih učenici podupiru u jednostavnijim zadacima. Jedan je poslodavac rekao da je „naukovanje unutar JMO-a situacija u kojoj svi dobivaju: učenici nešto nauče, ali svojim radom i pridonose kako bi se ulaganje na kraju isplatilo.“

²² Podatke o tome redovito objavljuje Državni zavod za statistiku.

Neki poslodavci izjavili su da učenicima koji dobro obavljaju posao isplaćuju viši iznos od onoga koji je zakonom propisan.

Neki poslodavci tvrde da povrat ulaganja ovisi o količini vremena i truda koji mentor ulaže, ali i o zanimanju: u nekim zanimanjima učenici mogu rano početi doprinositi proizvodnji, dok u drugima trebaju mnogo prakse prije nego što se to realizira. Neki poslodavci smatraju da nemaju povrat ulaganja ili čak imaju gubitke.

Postoje poticaji, kao što su subvencije ili porezne olakšice, koji bi trebali potaknuti poslodavce na zapošljavanje učenika. U razdoblju od 2007. do 2008. godine, u skladu sa Zakonom o državnoj potpori za obrazovanje i izobrazbu (2007.), poslodavci mogu dobiti porezne olakšice ako učenike trogodišnjih programa strukovnog obrazovanja primaju na praktičnu nastavu. U 2014. i 2015. godini Ministarstvo gospodarstva, poduzetništva i obrta (sada MINGO) raspisalo je stipendije za stjecanje majstorske obrtničke kvalifikacije potrebne za posao mentora. Ministarstvo gospodarstva, poduzetništva i obrta provodi i projekte *Naukovanje za obrtnička zanimanja*²³ i *Stipendiranje učenika u obrtničkim zanimanjima*²⁴. Intervjui su, međutim, nagovijestili da mnogi sudionici iz obrta te škole i učenici nisu svjesni tih poticaja ili ih ne koriste iz različitih razloga. Na primjer, smatraju da su postupci za prijavu komplicirani ili da zahtijevaju mnogo potporne dokumentacije. Neki poslodavci primijetili su da im je u postupku prijave za navedena sredstva potrebna pomoć koju trenutno ne dobivaju.

Dostupnost sredstava iz fondova EU pruža dobru osnovu za unapređenje infrastrukture strukovnog obrazovanja, poboljšanje kvalitete JMO-a i uključivanje poticaja za učenike i poslodavce. Komore, HOK i HGK, imaju projekte za podršku i povećanje kapaciteta poslodavaca za primanje učenika JMO programa ili učenika iz drugih strukovnih programa (okvir 2). Bilateralni projekti provode se u suradnji s Austrijom, Njemačkom i Švicarskom.

²³ Obrtu se financira 80 % godišnjih troškova naknada za učenike za sva zanimanja JMO-a, unaprijed za narednu školsku godinu te plaću mentora na temelju bruto troškova rada.

²⁴ Učenici koji se obrazuju za deficitarna zanimanja mogu primiti potporu od 750 kuna mjesečno.

4.3. Naukovanje: privlačnost, vrijednost, prohodnost

4.3.1. Prohodnost i pristup

Ključni nalazi

- Horizontalna i vertikalna prohodnost zakonski su propisane, ali se u praksi rijetko provode: završnost u JMO-u ne dopušta izravno napredovanje na sljedeće razine obrazovanja.

Prema Zakonu o strukovnom obrazovanju (2009.) i Izmjenama i dopunama Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi (2008.) iz 2012. godine propisani su horizontalni i vertikalni putevi prohodnosti. Od 2014. godine učenici završnih razreda trogodišnjih programa strukovnog obrazovanja mogu nastaviti svoje obrazovanje za višu razinu kvalifikacije u trajanju od jedne do dvije godine i, ako uspiju steći kvalifikaciju više razine, mogu polagati i ispite državne mature za pristup visokom obrazovanju. Također, nakon dvije do tri godine radnog iskustva na terenu mogu se prijaviti i za majstorski ispit. U 2016. godini uvedena je dodatna regulativa o uvjetima i načinima nastavka obrazovanja za višu razinu kvalifikacije čime je propisano da učenici mogu nastaviti obrazovanje i do dvije godine nakon stjecanja niže razine kvalifikacije, ovisno o prethodno stečenim ishodima učenja. Škole koje provode JMO programe obvezne su za učenike koji žele nastaviti obrazovanje organizirati četvrtu godinu obrazovanja bez plaćanja školarine.

Nalazi intervjua pokazuju da se mogućnost pristupa višim razinama obrazovanja ne provodi često. Učenicima JMO programa vrlo je teško nastaviti obrazovanje: škole su izvijestile da je oko 10 % učenika treće godine obrazovanja nastavilo obrazovanje. Ravnatelji škola ističu da učenici moraju polagati velik broj razlikovnih ispita da bi sustigli učenike iz drugih programa i upisali se u redovnu četvrtu godinu: prema nekima, radi se o između 20 i 25 ispita, što je jednako dvjema godinama obrazovanja, a uspješnim stjecanjem završne svjedodžbe omogućava se pristup ispitima državne mature. To je jedan od glavnih razloga toga što većina škola nudi programe obrazovanja odraslih koji nisu besplatni, a za koje se učenici često opredjeljuju, no ti su programi u ponudi kao opcija „večernje“ škole koja učenicima omogućava rad s punim radnim vremenom. Učenici koji odluče nastaviti obrazovanje uglavnom su oni s višim ocjenama postignutim tijekom trogodišnjeg razdoblja JMO programa.

Većina intervjuiranih učenika koji žele nastaviti obrazovanje uvjerena je da će se njihovi izgledi za pronalaženje posla povećati ako završe četverogodišnji program. Međutim, većina učenika je također svjesna da „besplatan“ nastavak obrazovanja uključuje polaganje velikog broja ispita kako bi sustigli učenike drugih programa. Roditelji smatraju da nastavak obrazovanja nakon trogodišnjeg programa u budućnosti osigurava bolje mogućnosti na tržištu rada. Neki poslodavci navode da potiču svoje zaposlenike, ali i učenike, na nastavak obrazovanja, primjerice, da završe četvrtu godinu obrazovanja ili polože majstorski ispit te vjeruju da to povećava konkurentnost obrta i vjerojatnost dobivanja zaposlenja.

Horizontalna prohodnost među programima je moguća, ali i rijetka. Postoje primjeri gdje učenici JMO programa nakon određenog razdoblja mijenjaju program obrazovanja, npr. ako nisu uspjeli prikupiti nužan broj sati praktične nastave. Neki učenici prelaze u JMO program ako im je upisani strukovni program previše zahtjevan. Za promjenu programa moraju podnijeti zahtjev nastavničkom vijeću škole koje odlučuje hoće li zahtjev biti odobren. Međutim, većina intervjuiranih ravnatelja škola izjavila je da nemaju iskustva s prebacivanjima iz JMO-a u druge programe strukovnog obrazovanja. Neki programi strukovnog obrazovanja imaju drukčiji kurikulum, čak i u slučaju predmeta s jednakim nazivom.

Očekuje se da će uvođenje Nacionalnog kurikulumu za strukovno obrazovanje (MZO, 2018.) i sektorskih kurikulumu poboljšati prohodnost za učenike putem zajedničkih modula.

4.3.2. Vrijednost i promicanje naukovanja

Ključni nalazi

- Intervjuirani sudionici općenito se slažu da je veliki broj sati praktične nastave kod poslodavaca i u školskim radionicama prednost JMO programa u odnosu na druge programe strukovnog obrazovanja. Velik broj ispitanika smatra da u nekim aspektima JMO, u odnosu na programe koji se većinom provode u školi, bolje priprema mlade ljude za buduće zanimanje. Učenici imaju pozitivan stav o programima koje pohađaju. Prema riječima ravnatelja škola najpopularniji programi su: kuhar, automehatroničar, bravar, automehaničar, elektroinstalater te elektromehaničar.²⁵



²⁵ Općenito, radi se o programima za koje je vjerojatno da će poslodavci zaposliti učenike nakon završetka njihova obrazovanja.



- Istovremeno, u posljednjem se desetljeću broj učenika u JMO programima smanjio za 50 %, što čini većinu ukupnog smanjenja broja srednjoškolskih učenika u zemlji. Među razlozima za to su i demografska situacija te nedovoljna promidžba među potencijalnim učenicima, njihovim roditeljima i poslodavcima.
- Upisi učenika u JMO programe izazov su i školama i poslodavcima. Ne postoje uvjeti za ulazak u JMO programe osim liječničkog pregleda. Budući da interes učenika za upis u JMO programe nije visok, ni škole, niti poslodavci ne postavljaju nikakve zahtjeve za upis. Učenici često upisuju JMO programe jer znaju da njihove ocjene nisu dovoljno dobre za upis u druge programe.
- Ne postoji strategija promocije naukovanja i informiranja poslodavaca o prednostima uzimanja učenika, povezanih odgovornosti i dostupnih poticaja. Većina obrta naglasila je potrebu za intenzivnijim promicanjem JMO-a.

JMO općenito osigurava obrtima ili pravnim osobama dobivanje kvalificiranih radnika, pod uvjetom da postoje upisani učenici.

Intervjuirani učenici općenito su pozitivno opisali postojeću praksu – brojni učenici i njihovi roditelji bili su zadovoljni obrazovanjem. Također, neki su učenici izrazili uvjerenje da će se nakon završetka obrazovanja uspjeti zaposliti u tom zanimanju, ako to budu htjeli. Neki ravnatelji smatraju da je JMO pogodan samo za obrte, dok neki nastavnici vjeruju da su JMO programi također dobri za razvoj lokalne zajednice. Istovremeno, oko polovice intervjuiranih poslodavaca smatralo je da trogodišnje trajanje programa nije dovoljno za pripremu kvalificiranih radnika sposobnih za samostalan rad u zanimanju. Neki su predložili povećanje trajanja pojedinih JMO programa na četiri godine.

Općenito, mnogi ispitanici smatraju da bi svim programima strukovnog obrazovanja koristilo više praktičnog rada. Na primjer, predstavnici Hrvatske udruge poslodavaca (HUP) tvrde da orijentaciju na praktični rad treba ugraditi u sve segmente obrazovanja, uključujući i visoko obrazovanje.

JMO je doživio dramatičan pad broja upisanih učenika te komore, ravnatelji škole, nastavnici i poslodavci tvrde da privlačenje učenika u JMO programe predstavlja izazov. Osim gospodarskih i demografskih čimbenika to je dijelom rezultat loše percepcije tih programa i s njima povezanih zanimanja, zbog nedovoljne promidžbe. Mnogi ispitanici, od ravnatelja i nastavnika, komora i poslodavaca pa sve do roditelja, vjeruju da promidžba JMO programa među

potencijalnim učenicima, njihovim roditeljima i poslodavcima nije dovoljna. Osim toga, smatraju da bi ministarstva obrazovanja, gospodarstva i turizma, komore, mediji i osnovne škole trebale uložiti više napora po tom pitanju.

HOK organizira promotivne aktivnosti na nacionalnoj razini, ali čini se u manjem opsegu nego ranije kada su imali veće ovlasti vezane uz provedbu JMO programa, prije donošenja Zakona o obrtu (2013.). Na lokalnoj razini, lokalne podružnice HOK-a promiču strukovna zanimanja u osnovnim školama uz potporu županija, a ponekad i u suradnji s HZZ-om, dok su podružnice HGK-a uključene u neke promotivne aktivnosti za strukovno obrazovanje na lokalnoj razini (kao što su sajmovi i druga događanja) financirane vlastitim sredstvima i sredstvima EU-a.

4.3.3. Sadržaj praktične nastave i ishodi učenja

Ključni nalazi

- Većina ispitanika na svim razinama složila se da su nastavni planovi i programi JMO-a zastarjeli i da ih je potrebno hitno ažurirati.
- Najčešći modeli organizacije nastave između škole i obrtnika su: jedan tjedan na radnome mjestu i jedan tjedan u školi ili dva dana na radnome mjestu i tri dana u školi, od kojih se jedan dan provodi u školskim radionicama. Količina vremena provednog kod poslodavca može se postupno povećavati od prve do treće godine obrazovanja, a u nekim programima učenici od druge godine obrazovanja počinju s praksom u obrtima.
- Ne postoji jedinstvena završna provjera znanja zajednička za oba mjesta učenja i neovisna od obaju. Postoje dvije provjere: završni rad, koji je obavezan za sve učenike i kojim se stječe kvalifikacija i, naknadno, pomoćnički ispit.

4.3.3.1. Kurikulumi i programi obrazovanja

Sadržaj, trajanje i očekivani ishodi za svako zanimanje određeni su nastavnim planom i programom. Nastavni planovi i programi za zanimanja u obrtu sastoje se od općebrazovnog dijela te strukovnog dijela koji obuhvaća stručno-teorijski dio te praktičnu nastavu i vježbe. Broj sati tijekom cijele tri godine obrazovanja raspoređuje se na sljedeći način:

- (a) 20 % općebrazovni dio
- (b) 20 % stručno-teorijski dio s izbornim predmetima

- (c) 60 % praktična nastava i vježbe naukovanja koji su raspoređeni približno jednako kroz sve tri godine.

Općeobrazovni i stručno-teorijski dijelovi izvode se u strukovnim školama. Praktična nastava i vježbe naukovanja održavaju se u obrtničkim radionicama ili u trgovačkoj udruzi, ustanovi ili zadruzi, a u manjoj mjeri i u školskim radionicama. Praktična nastava i vježbe naukovanja izvode se u okviru 900 sati godišnje i to se smatra prednošću u odnosu na druge programe strukovnog obrazovanja: neki učenici, obrtnici, komore i socijalni partneri vjeruju da velik udio učenja na radnome mjestu omogućuje učenicima da iskuse pravi radni život.

Na temelju nastavnog plana i programa obrazovanja svaki nastavnik za svoje nastavne aktivnosti izrađuje operativni plan i program koji sadrži nastavne jedinice u skladu s propisanim ishodima učenja. Škole, također, razvijaju izvedbeni plan praktične nastave i šalju ga poslodavcima. Obrtnici najčešće nisu uključeni u razvoj sadržaja,²⁶ ali zabilježeni su i primjeri dobre prakse.

Hrvatsko strukovno obrazovanje u proteklom je desetljeću pretrpjelo duboke promjene. Očekuje se da će trenutna kurikularna reforma imati pozitivan učinak na sustav ako se provede u cijelosti i dosljedno s drugim aktivnostima strategije strukovnog obrazovanja (Vijeće Europske unije, 2018b). Međutim, niti jedan od tih procesa još nije bio usmjeren na JMO programe.

Tijekom intervjua većina ispitanika svih razina složila se da su trenutačni nastavni planovi i programi JMO-a zastarjeli i da ih treba revidirati u skladu s novim pristupima i metodologijama. Većina programa za obrtnička zanimanja potječe iz razdoblja od 2003. do 2007. godine, dok su u 2011. godini donesena samo dva programa (instalater kućnih instalacija i automehatroničar).²⁷ Nijedan program nije temeljen na ishodima učenja i standardima zanimanja i kvalifikacija jer oni još nisu razvijeni za obrte.

Prijenos nekih odgovornosti s HOK-a na ASOO u 2013. godini doveo je do određenog stupnja demotivacije od strane HOK-a i manje odgovornosti za programe JMO-a, a taj je osjećaj potvrđen tijekom razgovora s nekim ravnateljima i nastavnicima, obrtnicima i nekim institucionalnim dionicima. Brojni su ispitanici iz škola kritički ocijenili prijenos organizacije ispita sa HOK-a na ASOO, što je jedna od glavnih promjena.

²⁶ Prije donošenja Zakona o obrtu iz 2013. izrađen je izvedbeni plan u suradnji s lokalnim obrtničkim komorama.

²⁷ Više informacija dostupno je na poveznicama: <https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2011_08_96_2008.html>; <https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/full/2011_08_96_2009.html>.

4.3.3.2. *Raspodjela sadržaja učenja među mjestima za učenje*

Nastavni planovi i programi određuju koliki će se broj sati praktične nastave i vježbi izvoditi u školi, a koliki u obrtu, no prema mišljenju nekih obrtnika i ravnatelja škola raspodjela sadržaja za učenje često nije jasna, što može dovesti do propusta ili varijacija u istom programu. To dodatno otežava činjenica da su iskustva učenja učenika previše individualizirana da bi se mogli donijeti zaključci koji su primjenjivi na program u cjelini (npr. neki obrti mogu imati usku specijalizaciju).

Kroz analizu se nije moglo doći do zaključka o tomu postoji li dovoljna povezanost i koordiniranacija između onoga što se uči u školi i obrtu te o tome mogu li učenici tijekom praktične nastave u obrtu primijeniti ono što uče u školi. Neki su ravnatelji škola izrazili zabrinutost zbog manjka kontrole nad sadržajem i ishodima učenja u JMO-u u usporedbi s drugim programima strukovnog obrazovanja. Neki su pak obrtnici smatrali da bi škola mogla biti više uključena u koordinaciju sadržaja između škole i obrta, kao i u rotiranju učenika među obrtima kako bi se osiguralo stjecanje svih ishoda učenja.

Učenici bi svoje aktivnosti na radnome mjestu trebali bilježiti u mape praktične nastave.²⁸ Te mape redovito pregledavaju i mentori u obrtu, dok strukovni nastavnici provjeravaju te ocjenjuju učenike. Neke škole navode da mape uključuju izvedbeni nastavni program praktične nastave, međutim, gotovo svi anketirani mentori izvijestili su da nisu bili informirani o navedenim programima, ali su bili svjesni postojanja mapa. Učenike najčešće razrednici upoznaju s nastavnim planom praktične nastave. Mentori u obrtu ocjenjuju stvarni rad i stav učenika i bilježe ga u mape praktične nastave (odjeljak 4.3.3.1.). Procjenu potvrđuju strukovni nastavnici u školama.

4.3.3.3. *Završno ocjenjivanje ishoda učenja*

Postoje dvije konačne provjere za učenike:

- (a) završni rad
- (b) pomoćni ispit.

Većina intervjuiranih učenika treće godine obrazovanja obaviještena je o sadržaju i postupku završnoga rada i pomoćničkog ispita, dok većina učenika druge godine nije upoznata s navedenim (oni koji su bili upoznati saznali su informacije od svojih prijatelja). To navodi na zaključak da informiranje učenika počinje tek u završnoj godini obrazovanja, što možda nije najučinkovitiji pristup.

²⁸ Dostupno na poveznici: <http://www.asoo.hr/UserDocsImages/aso_mapaprakticnenastave.pdf>.

Završni rad

Završni rad kojim se završava program obrazovanja organiziraju i provode škole. Nakon obrane završnog rada učenik stječe kvalifikaciju, a strukovna škola izdaje svjedodžbu o završnome radu. Organizacija završnoga rada propisana je Pravilnikom o izradbi i obrani završnoga rada (NN 118/2009).

Završni rad jest mali projekt (uradak) koji uključuje sadržaj na kojem je učenik radio. Svaka škola može imati različite vremenske rokove za organizaciju završnog rada, kao i specifičnosti u izboru tema. Učenici biraju teme samostalno ili uz pomoć nastavnika (obično do 31. listopada tekuće školske godine) i konzultiraju se s mentorom u obrtu o tome je li taj projekt ostvariv.

Završni rad sastoji se od izrade i obrane završnog rada. Izrada završnog rada sastoji se od praktičnog i pisanog dijela. U praktičnom dijelu učenik izrađuje uradak (projekt) te opisuje što je učinio i brani rad pred povjerenstvom, a u nekim školama praktični dio odvija se u obrtu ili pravnoj osobi. U povjerenstvu su najčešće strukovni nastavnici škola. Neke škole uključuju i mentore iz obrta, međutim nijedan intervjuirani mentor nije sudjelovao u navedenom postupku. Završnu ocjenu čine ocjene iz izrade završnog rada i obrane završnog rada.

Pomoćnički ispit

Pomoćnički ispit polaže se nakon uspješno završenog srednjeg obrazovanja, organizira ga ASOO i odvija se u školama.

Pomoćnički ispit besplatan je za učenike dvije godine nakon završetka obrazovanja u JMO programima. Ako se pomoćnički ispit polaže tijekom školske godine nakon završetka obrazovanja, praktični dio završnog rada uglavnom se priznaje te se ne mora ponavljati kao dio ispita.

Intervjui su potaknuli nekoliko pitanja u vezi s pomoćničkim ispitom:

- (a) sadržaj (program i zadaci) se nije promijenio nakon što ga je preuzeo ASOO. Koriste se zadaci koje je razvio i objavio HOK;
- (b) problematičan je termin održavanja ispita i trajanje postupka. Kao prvo, ispit se održava sredinom srpnja kada je većina učenika već na drugi način zaokupirana drugim poslovima te su oni, kao rezultat toga, manje zainteresirani.²⁹ Kao drugo, prema člancima 5. i 18. Pravilnika o postupku i načinu polaganja pomoćničkog ispita (NN 63/2014) propisano je da se ciklus treba dovršiti u roku od mjesec dana, dok je školama potrebno više vremena za isporuku potrebne dokumentacije (kao što su rezultati

²⁹ Ispit se organizira u tri ciklusa godišnje (u srpnju, rujnu i veljači). Najizazovniji je ispit u srpnju nakon završetka nastavne godine.

i zapisnici). Neki nastavnici smatraju da je povezana papirologija preopširna i demotivirajuća;

- (c) provedba uključuje niz aktivnosti: HOK predlaže članove komisije ASOO-u, a škole šalju učeničke prijave, organiziraju ispit u svojim prostorijama, pripremaju dokumentaciju i ispunjavaju podatke u *online sustavu e-naukovanje*. MINGO financira članove povjerenstava i izdaje uvjerenja o položenom pomoćničkom ispitu koje potpisuje ministar. ASOO mora organizirati, nadzirati i koordinirati sve navedene aktivnosti.

Neki nastavnici u školama i neki poslodavci potiču učenike na polaganje pomoćničkog ispita (to su potvrdili učenici), dok neki smatraju da je njegova svrha nejasna. Neki nastavnici smatraju da je pomoćnički ispit, u odnosu na završni rad, prikladnija mjera za procjenu znanja o kompetencijama koje učenici moraju savladati tijekom programa. Neki nastavnici i ravnatelji smatraju da učenici nisu svjesni vrijednosti ispita, a većina intervjuiranih učenika treće godine obrazovanja namjerava polagati taj ispit jer smatraju da to povećava njihove izgleda u budućnosti, na primjer prilikom otvaranja vlastitog obrta ili na putu prema majstoru obrtniku. Međutim, prema riječima nekih ravnatelja škola, brojni učenici koji polože pomoćnički ispit nikada ne preuzmu svoje uvjerenje.

Kontrolni ispit

Učenici također polažu kontrolni ispit u drugoj godini obrazovanja. Neki učenici ovaj ispit nazivaju „mala matura“.

Tijekom ovog ispita učenike ocjenjuju nastavnici praktične, stručno-teorijske nastave i mentori kod poslodavaca. Ispit se organizira u školi, a učenici pred ispitnim povjerenstvom prezentiraju što su naučili. Ispit služi u svrhu osiguranja kvalitete i pomaže identificirati što učenici uče kod obrtnika. Ako je potrebno, škola može odlučiti da se u školskim radionicama organizira priprema učenika za kontrolni ispit. Neke su škole izričito spominjale te primjere i naglasile da svaki slučaj mora odobriti MZO. U slučaju ponavljanja loših rezultata nakon provedbe kontrolnog ispita potrebno je raditi na njihovom otklanjanju. Ako se isti problem ponovi s više učenika u praktičnome dijelu, treba mentore upoznati s rezultatima.

4.4. Sudjelovanje poslodavaca, podrška poslodavcima i suradnja među mjestima učenja

4.4.1. Motivacija, sudjelovanje i podrška obrtima

Ključni nalazi

- Prava i obveze obrta i pravnih osoba koji provode praktičnu nastavu propisane su zakonima.
- Kako bi prihvatili učenike JMO programa na praktičnu nastavu obrtnici i pravne osobe moraju biti licencirani, dok za primanje učenika iz drugih strukovnih programa licencija nije potrebna. HOK je odgovoran za provjeru ispunjava li obrt propisane kriterije utvrđene zakonom te za izdavanje dozvole (licencije). Mnogi su obrti inapomenuli da nakon izdavanja dozvole ne postoji daljnji nadzor.
- Poslodavci navode da ne postoji sustav nefinancijske potpore obrtnicima i pravnim osobama, uključujući mikro, mala i srednja poduzeća. Neki obrti osvrnuli su se na mogućnost povrata poreza ili troškova potraživanja od MINGO-a, ali ih je samo nekoliko tu mogućnost iskoristilo zbog prevelike složenosti postupaka. Neke lokalne podružnice HOK-a (primjerice u Samoboru) organiziraju besplatne seminare za poslodavce o metodici i didaktici poučavanja. Neki od navedenih obrta prijavili su se HOK-u za podršku, ali nisu dobili odgovor. Mali broj obrta koristio je potporu MINGO-a za financiranje majstorskog ispita. Škole općenito ne pružaju podršku obrtima s kojima surađuju, iako su zabilježene i pojedine dobre prakse.
- Ne postoji sustavno priznanje obrtima i pravnim osobama koji pružaju kvalitetno naukovanje. Neki obrti smatraju da bi ih nagrada mogla motivirati za uzimanje učenika na naukovanje.
- Većina ispitanika iz obrta složila se da organizacije poslodavaca ne sudjeluju u angažiranju poslodavaca niti im osiguravaju podršku. Također, većina smatra da bi HOK (i HGK u okviru novih inicijativa) mogao biti aktivniji u zaštiti njihovih prava i pružanju podrške.

Obrtnici odlučuju koliko će učenika uzeti i hoće li to uopće učiniti u suradnji s lokalnim školama i na temelju svojih budućih potreba/planova.³⁰ Njihova je motivacija različita, a neki od razloga navedenih u intervjuima su sljedeći:

- (a) osobno iskustvo („i ja sam bio naučnik“);
- (b) dobivanje pomoći u proizvodnji;
- (c) osjećaj odgovornosti za prijenos znanja i pripremu nove generacije obrtnika ili pružanje prilike mladim ljudima da završe svoje obrazovanje;
- (d) mogućnost identificiranja onih koji su sposobni za posao i eventualno zapošljavanje i osposobljavanje za potrebe poslodavca. Neki su se poslodavci referirali na vlastiti rast i/ili širenje: „morate ih uzeti ako želite da vaše poslovanje raste“;
- (e) zapošljavanje lokalnog stanovništva zbog zadržavanja mladih ljudi na tom području, a ponekad i zbog smanjenja troškova prijevoza i smještaja koje poslodavci moraju pokriti.

Prava i obveze poslodavaca koji provode praktičnu nastavu propisana su Zakonom o obrtu (2013.), Zakonom o strukovnom obrazovanju (2009.) i Pravilnikom o postupku i načinu izdavanja dozvola (licencija) za izvođenje praktične nastave i vježbi naukovanja (NN 37/2015). Poslodavci koji uzimaju učenike moraju ispuniti sljedeće uvjete:

- (a) dobiti dozvolu (licenciju) od HOK-a³¹;
- (b) imenovati mentora (po jednog na najviše šest učenika);
- (c) osigurati odgovarajuće tehničke uvjete u smislu prostora za učenje i radnog prostora te odgovarajuću opremu za učenika za stjecanje potrebnih kompetencija;
- (d) pridržavati se svih potrebnih sigurnosnih postupaka u procesu učenja;
- (e) redovito učeniku isplaćivati naknadu;
- (f) voditi dokumentaciju pohađanja praktične nastave;
- (g) omogućiti nastavnicima uvide u obrt i praćenje napretka postignuća učenika na praktičnoj nastavi.

HOK je odgovoran za licenciranje obrta i pravnih subjekata u skladu s Pravilnikom o postupku i načinu izdavanja dozvola (licencija) za izvođenje praktične nastave i vježbi naukovanja (NN 37/2015). HOK vodi bazu

³⁰ Istraživanje malih i srednjih poduzeća koje je proveo HGK pokazalo je da je 80 % malih i srednjih poduzeća, članova HGK, bilo voljno sudjelovati u naukovanju.

³¹ Za razliku od drugih programa strukovnog obrazovanja u kojima to nije potrebno.

podataka o licenciranim obrtima.³² Ti podaci se koriste i za sustav upisa u naukovanje³³, *e-naukovanje*, koji vodi MINGO. Sustav omogućava upis i registraciju ugovora samo licenciranim obrtima. Iako je baza podataka poznata ravnateljima i nastavnicima, najčešće se ne koristi za pronalaženje mjesta za naukovanje. Mnogi ravnatelji škola i nastavnici izjavili su da se oslanjaju na osobne kontakte s obrtima na svom području kako bi na taj način pomogli učenicima i uputili ih u obrte koje poznaju i s kojima imaju dobra iskustva. Većina intervjuiranih učenika izjavila je da su obrte pronašli preko svojih roditelja i obiteljskih kontakata. Neki ravnatelji škola izvan Zagreba naveli su da na njihovom području nema mnogo obrta za praktičnu nastavu. Neki su ravnatelji predložili da se školske radionice licenciraju kao radna mjesta, jer smatraju da bi to moglo pomoći u slučaju nedovoljnog broja mjesta za naukovanje.

Rezultati analize jasno upućuju na potrebu za informacijama o stvarno dostupnim mjestima za naukovanje. Iako u bazi podataka postoji više licenciranih obrta nego što ima učenika, ne uzimaju svi obrti učenike svake godine, a neki ih uopće ne uzimaju pa je pronalaženje mjesta za naukovanje izazov za potencijalne učenike i škole u koje se oni upisuju. U prošlosti je Hrvatska obrtnička komora kontaktirala sve licencirane subjekte kako bi dobila takve informacije, ali to više ne čini jer to nije njezina odgovornost. Čak i kada bi se prikupile te informacije ne bi ih se moglo obraditi jer u svakoj lokalnoj podružnici postoji samo jedan stručni suradnik.

Trenutačno dozvole (licencije) nemaju rok valjanosti, što se smatra rizikom za kvalitetu provedene praktične nastave i pridonosi problemu koji je opisan u prethodnom stavku. U pravilu se dozvola (licencija) može opozvati u sljedećim slučajevima:

- (a) zatvaranje obrta
- (b) prijava i potvrda nepravilnosti od strane nastavnika ili roditelja
- (c) samostalno prijavljivanje obrta u slučaju kada više ne zadovoljavaju uvjete za licenciranje.

Kako bi to funkcioniralo potrebno je provoditi strogu kontrolu, uspostaviti jasnu proceduru za prijavljivanje nepravilnosti te podići svijest među učenicima, roditeljima i nastavnicima. Tijekom intervjua neki su ispitanici iz obrta istaknuli činjenicu da nakon izdavanja dozvole (licencije) ne postoji daljnje praćenje obrta što se tiče njezine primjene ili pridržavanja odredbi.

³² Baza podataka o licenciranim obrtima dostupna je na poveznici: http://www.hok.hr/obrazovanje/mjesta_za_naukovanje_praksu.

³³ Više informacija dostupno je na poveznici: <https://enaukovanje.portor.hr/login.htm>.

Nastavnici su spomenuli neke slučajeve nepridržavanja propisa, na primjer kada mentori više ne rade u licenciranom obrtu, ali obrt nastavlja uzimati učenike. Također, učenici rijetko podnose pritužbe, čak i ako im nastavnici savjetuju da to učine, a razlozi za to su različiti te uključuju i nedostatak znanja o postupku.

Za uspješno provođenje JMO-a ključni su čimbenici dostupnost mjesta za naukovanje te angažman obrta i pravnih osoba. Mnogi obrtnici svjesni su da je JMO programima potrebno više promidžbe, ali ne postoji promidžbena strategija naukovanja i informiranje poslodavaca o prednostima uzimanja učenika i s tim povezanih odgovornosti i dostupnih poticaja te se informacije pružaju uglavnom *ad hoc*. Neki poslodavci smatraju da ni od jednog dionika u sustavu JMO-a ne primaju značajnu podršku.

Neke nedavne inicijative HOK-a i HGK-a naglasile su važnost naukovanja i razvile konkretne mjere za njegovo promicanje i tumačenje poslodavcima, osobito u malim i srednjim poduzećima te prepoznavanje uloge naukovanja (Okvir 2). HOK putem svojih lokalnih komora i njihovih stručnih savjetnika članovima daje smjernice o provedbi JMO-a.

Okvir 2. Komore koje podržavaju MSP-ove u naukovanju

HGK je proveo *Erasmus+* projekt, *Cap4App: Jačanje kapaciteta komora i partnera za pomoć malim i srednjim poduzećima za uključivanje u naukovanje* (2016.-2018.), u okviru čega su partneri napravili:

- izvješće o provedbi naukovanja u Hrvatskoj (2017.), na temelju istraživanja malih i srednjih poduzeća (MSP), srednjih strukovnih škola i županijskih odjela odgovornih za obrazovanje
- **vodič za savjetnike za naukovanje**, namijenjen savjetnicima u županijskim komorama HGK-a o davanju smjernica malim i srednjim poduzećima koja žele uzeti učenike
- **priručnik za mentore u poduzeću** koji pruža praktične savjete za poučavanje učenika tijekom praktične nastave na radnome mjestu
- program osposobljavanja za mentore u poduzećima koji je razvilo Sveučilište u Zadru
- osposobljavanje savjetnika za naukovanje i mentore u poduzeću.

Više informacija dostupno je na poveznici:
<<https://www.dualnoobrazovanje.hr/about>>.

HOK je proveo projekt *Erasmus+* za promicanje naukovanja kroz izgradnju partnerstva između posredničkih tijela, tvrtki, pružatelja strukovnog obrazovanja i osposobljavanja, javnih tijela i socijalnih partnera u partnerskim zemljama. U okviru projekta partneri su:

- pripremili izvješće za Hrvatsku i analizu potreba na temelju istraživanja obrtnika
- proveli zagovaračku radionicu za zaposlenike HOK-a i regionalne savjetnike komora zadužene za strukovno obrazovanje i regionalne info dane
- pokrenuli potpisivanje memoranduma o razumijevanju o formiranju partnerstva za naukovanje od strane posredničkih tijela, poslodavaca, pružatelja strukovnog obrazovanja i osposobljavanja, javnih tijela (ministarstava, agencija, službe za zapošljavanje), uspostavljanje partnerstva za naukovanje na nacionalnoj razini i 14 izjava za potporu naukovanju
- uspostavili službu za pomoć malim i srednjim poduzećima i razvili vodič za naukovanje za poslodavce
- uspostavili zaštitni znak kao znak kvalitete za poslodavce uključene u naukovanje.

Više informacija dostupno je na poveznici:

<https://supportapprenticeships.eu/en>.

Izvor: Cedefop.

Tijekom intervjua neki su obrtnici izjavili da ih nagrada može motivirati za uzimanje učenika, a neki su izvijestili da su od svoje županije primili zahvalnicu ili plaketu. Postoje dvije nagrade:

- (a) MINGO dodjeljuje nagradu *Šegrt Hlapić* najboljoj školi koja provodi obrazovni program za obrtnička zanimanja te najboljem mentoru i najboljem učeniku za promicanje obrazovanja za strukovna i obrtnička zanimanja
- (b) HOK svojim članovima daje godišnju nagradu *Zlatne ruke* za dugogodišnji rad u obrtništvu, gdje je jedan od kriterija doprinos obrazovanju. Nejasno je je li ova informacija odlučujuća za nagradu i primjenjuje li se dosljedno.

Neki ravnatelji i obrtnici navode da škole uglavnom ne pružaju bilo kakvu podršku obrtima s kojima surađuju. Zabilježeni su primjeri dobre prakse: neke škole obrtima objašnjavaju koristi licenciranja i uzimanja učenika na

naukovanje, a neke škole imaju i osobu zaduženu za to. Škole, također, organiziraju događanja, kao što su natjecanja ili demonstracije vještina, na koje pozivaju i poslodavce.

4.4.2. Suradnja među mjestima učenja

Ključni nalazi

- Postoji određena suradnja između škola i obrta. Obrti najčešće surađuju s jednom školom, dok škole ostvaruju suradnju s nizom obrta (od jednog glavnog igrača u manjim gradovima do 100 i više obrta ili pravnih osoba). Obje su strane pozitivno ocijenile svoje iskustvo u suradnji, osobito suradnju s voditeljima praktične nastave ili odgovornim nastavnicima. Postoje dugogodišnji primjeri dobre suradnje između škola i obrta. Međutim, potreba za njezinim poboljšanjem i boljom koordinacijom također je snažno izražena, naročito kod obrta. Više suradnje među institucijama je način za prevladavanje brojnih izazova JMO-a.
- Kako škola izdaje svjedodžbu, pretpostavka je i da preuzima krajnju odgovornost za učenje učenika, međutim, nijedno mjesto učenja ne preuzima ulogu koordinatora.
- Prema riječima ravnatelja i nastavnika škola, škole informiraju poslodavce (barem mentore) o tome što učenici trebaju naučiti na radnome mjestu (najčešće to čini voditelj praktične nastave na početku školske godine). Pojedini obrti izvijestili su da nisu bili informirani o bilo kakvom planu, dok su neki bili upoznati s planom provedbe praktične nastave.
- Ne postoje mehanizmi za osiguravanje učenja u slučaju neuspjeha poduzeća. Ako poslodavac ne uspije osigurati praktičnu nastavu (uglavnom se radi o slučajevima bezobraznog ponašanja ili nevažnih zadataka o kojima su izvijestili neki nastavnici i učenici) učenicima se savjetuje da promijene poslodavca.

Strukovne škole i obrti dva su glavna mjesta učenja u JMO programima, a kvaliteta njihove suradnje ključna je za učinkovito funkcioniranje JMO programa. Rapoljela sadržaja između dvaju mjesta učenja razmatra se u odjeljku 4.3.3., međutim, podjela odgovornosti između njih nije jasno definirana ili barem nije jasno shvaćena na razini provedbe. Pravni okvir

ne definira koje od mjesta učenja ima koordinacijsku ulogu i općenito se pretpostavlja da škola ima krajnju odgovornost za učenje učenika jer izdaje učeniku svjedodžbu. Nastavnici prate postignuća učenika na praktičnoj nastavi u školi i na radnome mjestu sukladno Zakonu o strukovnom obrazovanju (2009.) i Pravilniku o načinu organiziranja i izvođenju nastave u strukovnim školama (NN140/2009).

U praksi se škole i obrti međusobno navode glavnim partnerima i surađuju u različitoj mjeri: obrti najčešće surađuju s jednom školom, dok škole surađuju s nizom obrta (od jednog glavnog igrača u manjim gradovima do 100 i više obrta ili pravnih osoba u Zagrebu i županiji). Tek je šačica poslodavaca bila u kontaktu s više škola te su to bili poslodavci s nekoliko različitih odjela koji su osiguravali praktičnu nastavu u nekoliko JMO programa. Postoje i dugogodišnji primjeri dobre suradnje između škola i obrta. Neki obrtnici sudjeluju u školskim događajima (npr. sajmovima ili natjecanjima) ili dolaze držati prezentacije. Obje su strane pozitivno ocijenile svoje iskustvo u suradnji, posebice suradnju obrta s voditeljima praktične nastave ili odgovornim nastavnicima koji se svakodnevno trude da suradnja bude uspješna.

Tijekom pregleda snažno je izražena potreba za boljom koordinacijom između škole i radnog mjesta, osobito od strane obrta koji sudjeluju. Suradnja nije sustavna i uglavnom ovisi o individualnim naporima i predanosti nastavnika i poslodavaca. I škole i obrti smatraju da se komunikacija također treba poboljšati za dobrobit učenika. Većina ispitanika izjavila je da se komunikacija s drugim mjestom učenja odvija uglavnom tamo gdje postoje problemi, dok neki nastavnici smatraju da je dobra komunikacija glavni instrument učinkovite suradnje. Nastavnici smatraju da neki poslodavci jako dobro rade, ali to je rezultat čestih kontakata i uloženog vremena.

Nedostatak jasnih smjernica o raspodjeli zaduženja i formalnoj suradnji u nekim slučajevima dovodi do nepovjerenja ili prebacivanja krivnje između tih dvaju mjesta. Neki ravnatelji smatraju da obrti ili pravne osobe ne prepoznaju svoju uključenost u obrazovanje i ne preuzimaju odgovornost. Neki obrtnici smatraju da škole imaju zastarjelu opremu i da nisu zainteresirane za učenje o razvoju u industriji kako bi riješile problem neusklađenosti onoga što poučavaju i onoga što se događa na radnim mjestima. Pri određivanju zadataka učenicima obrti teže praćenju svojih proizvodnih procesnih potencijala i potreba umjesto da slijede određeni sadržaj ili izvedbeni nastavni plan, osobito kada ga niti ne dobiju. Mali broj obrta izvijestio je da su ih njihovi učenici informirali o tome što trebaju naučiti i što uče u školi. Neki su obrti uočili nedostatak koordinacije između teorijske i praktične nastave u školi.

Okvir 3. Što kažu učenici

Gotovo svi intervjuirani učenici složili su se da više vole učiti na radnome mjestu³⁴ jer:

- mentori mogu posvetiti punu pozornost svakome od učenika
- neke školske radionice nisu dobro opremljene za obavljanje svih programskih zadataka
- učenje u školi je previše teorijski orijentirano
- neki učenici radije uče na konkretnim primjerima
- većina učenika više bi željela da se pojedini školski sati prenamijene u više prakse na radnome mjestu.

Izvor: Cedefop.

Za komunikaciju između škole i obrta koriste se dva glavna alata:

- (a) mapa praktične nastave (odjeljak 4.3.3.): mapa praktične nastave služi kao sredstvo komunikacije između škole i poslodavaca te se koristi i tijekom praktične nastave u školskim radionicama. Čini se da mape koriste učenicima i nastavnicima, a i mentori su svjesni njezine koristi i koriste je za redovito izvještavanje kada je to potrebno. Nisu spomenuti nikakvi specifični problemi što se tiče mape praktične nastave. Učenici dobivaju specifične zadatke od svojih nadređenih/mentora koje jednom tjedno opisuju u svojoj mapi. Te mape najprije pregledavaju nadređeni/mentori, a zatim nastavnici procjenjuju i potvrđuju ocjenu mentora;
- (b) posjete nastavnika obrtu: nastavnici provjeravaju napredak svojih učenika na radnome mjestu u prosjeku četiri puta godišnje. Ovi se uvidi najčešće odvijaju kad učenici rade i sastanku se priključuju i mentori te, u rijetkim slučajevima, i sami učenici. Komunikacija se često obavlja telefonom. Učenici su izvijestili da ne dobivaju mnogo povratnih informacija koje su razmjenile škole i poslodavci, osim u slučaju nekog problema.

Prema Pravilniku o načinu organiziranja i izvođenju nastave u strukovnim školama (NN 140/2009) praktična nastava kod poslodavca trebala bi biti u skladu s nastavnim planom i programom određenog obrazovnog programa. Kada obrt ili pravna osoba ne može osigurati stjecanje svih potrebnih ishoda definiranih nastavnim planom i programom poslodavac

³⁴ Moguće je pretpostaviti da su ti učenici bili zadovoljni svojim iskustvom učenja s poslodavcem jer su oni koji su imali poteškoće u tome davali prednost učenju u školi.

mora osigurati da ugovornu obvezu ispuni drugi poslodavac ili ustanova. Dva poslodavca moraju imati ugovor o suradnji (članak 9.). Isti pravilnik navodi da je i strukovna škola odgovorna i za osiguravanje novog poslodavca ako sadašnji više ne može osigurati provedbu ugovornih obveza.

U praksi su rijetki slučajevi takve suradnje.³⁵ Većina intervjuiranih obrta izjavila je da ne surađuju zbog različitih razloga: neki vjeruju da mogu osigurati propisani sadržaj za učenje te nema potrebe za time, dok nekolicina surađuje neformalno ili upućuje svoje učenike kod poslodavaca s kojima surađuju za stjecanje specifičnih vještina. Neki smatraju da takvu suradnju treba formalizirati.

Uobičajena je praksa da u slučaju da poslodavac ne može osigurati uvjete za provedbu praktične nastave škola savjetuje učeniku da pronađe drugo mjesto rada i ponekad mu pomaže u tome. U slučaju problema s učenicima obrtnici bi se obratili ili školama, koje zatim posreduju u procesu, ili roditeljima učenika.

4.5. Osiguravanje kvalitete naukovanja

4.5.1. Podrška nastavnicima i mentorima u obrtima i zahtjevi za obrte

Ključni nalazi

- Jedan od kriterija za licenciranje obrta jest da obrt učeniku osigura mentora odnosno kvalificiranu osobu za poučavanje učenika u obrtu. Većina obrtnika bila je upoznata sa zahtjevima za mentore. Većina ispitanika (poslodavci, nastavnici, učenici) potvrdila je da u obrtu postoji mentor koji većinu vremena radi s učenicima. Većina anketiranih mentora bili su majstori obrtnici, međutim, većina navodi da nisu prolazili nikakvo osposobljavanje za stjecanje pedagoških/didaktičkih i transverzalnih kompetencija.
- Ne postoje formalne procedure za ostvarivanje suradnje između mentora i nastavnika. Glavni mehanizam za njihovu suradnju su posjete nastavnika/voditelja praktične nastave poslodavcu. Nastavnici (najčešće voditelja praktične nastave) su obvezni redovito posjećivati obrt u svrhu praćenja napredovanja učenika.



³⁵ Prema MINGO-u e-naukovanje ne dopušta da učenik s različitim poslodavcima istovremeno sklapa više ugovora o naukovanju.



Nastavnici imaju vrijeme alocirano za ovu aktivnost, ali intervjui su pokazali da to možda nije dovoljno jer uvidi nisu česti (od jednom mjesečno do dva puta godišnje/jednom u polugodištu), a kontakt se često ostvaruje samo telefonom.

- Nema jasne naznake tko (nastavnik ili mentor) snosi krajnju odgovornost za učenje učenika. Budući da su učenici na naukovanju prema zakonu redoviti učenici, među ispitanicima je rašireno mišljenje da su odgovorni nastavnici i škole.

4.5.1.1. Nastavnici u školama

Nastavnici općeobrazovnih predmeta, na primjer matematike, engleskog jezika i nekih strukovnih predmeta u JMO programima jednako su kvalificirani kao i nastavnici u ostalim programima strukovnog obrazovanja - u skladu s općim propisima o nastavnicima koje definira MZO. Brojni nastavnici u školskim radionicama dolaze iz poslovnog sektora, polažu stručni ispit i stječu dopunsko pedagoško-psihološko obrazovanje. Za učenike u JMO-u zadužen je nastavnik praktične nastave (odjeljak 4.3.3.).

Nastavnici imaju pravo i odgovornost stručno se usavršavati, a trajno stručno usavršavanje (TSU) također je potrebno za napredovanje u karijeri. Profesionalni razvoj nastavnika jedan je od prioritarnih kriterija samovrednovanja škole (odjeljak 4.5.2.). Mnogi ravnatelji škola izjavljuju da potiču profesionalni razvoj svojih nastavnika, a neki obrtnici misle da se nastavnici trebaju stručno usavršavati u skladu s najnovijim dostignućima u industriji i obrtništvu.

Glavni pružatelj TSU-a je ASOO koja priprema godišnji *Katalog stručnog usavršavanja* i tijekom cijele godine organizira stručna usavršavanja. Savjetnici ASOO-a surađuju s voditeljima međužupanijskih stručnih vijeća koji predlažu teme stručnog usavršavanja u svojim sektorima. Stručno usavršavanje pokriva opće i specifične teme, a provode ih sveučilišni profesori, ljudi iz poslovne zajednice, drugi nastavnici (u statusu savjetnika ili čak mentora) ili savjetnici ASOO-a. ASOO je, također, organizirao nekoliko stručnih usavršavanja nastavnika kod poslodavaca.

Tijekom analize ravnatelji škola i neki nastavnici istaknuli su sljedeće:

- većina stručnih usavršavanja usmjerena je na općeobrazovne nastavnike. Potreba za stručnim usavršavanjem strukovnih nastavnika je velika, dok je ponuda ograničena, osobito u njihovim stručnim područjima. Čak i kada se takva usavršavanja nude broj mjesta je ograničen, a nastavnici se upisuju prema redoslijedu prijave;

- (b) sredstva koja škole imaju za trajno stručno usavršavanje nastavnika su ograničena, stoga je i broj nastavnika koji mogu pohađati usavršavanje ograničen. Proračun pokriva samo usavršavanja iz popisa kataloga/baze podataka koji je odobrio MZO-a pa troškovi usavršavanja koja organiziraju, primjerice, privatna poduzeća, nisu prihvatljivi za povrat sredstava;
- (c) kako bi se zadovoljile potrebe, neke škole nastavnike šalju na seminare ili pozivaju stručnjake u školu. Neke škole koriste priliku za usavršavanje kompetencija nastavnika u lokalnim ili velikim tvrtkama. Ostale metode trajnog stručnog usavršavanja jesu tzv. suradničko učenje i observacija nastave, razmjena informacija stečenih tijekom usavršavanja s kolegama u školi i sudjelovanje u projektima mobilnosti.

ASOO provodi projekt modernizacije sustava trajnog stručnog usavršavanja strukovnih nastavnika financiran iz ESF-a³⁶, s budžetom nešto većim od 1,5 milijun eura za razdoblje 2017.–2019. Projekt ima nekoliko ciljeva: definirati strategiju trajnog stručnog usavršavanja strukovnih nastavnika i razviti inovativan, otvoren i fleksibilan model profesionalnog razvoja, razvijati stručne kompetencije i poboljšati ugled strukovnih nastavnika u Hrvatskoj, povećati broj nastavnika koji sudjeluju u profesionalnom razvoju te poboljšati kvalitetu i dostupnost osposobljavanja nastavnika.

4.5.1.2. *Mentori kod poslodavaca*

Obrtnici i pravne osobe moraju dodijeliti mentora, a to je najčešće kvalificirani član tima koji prati učenike tijekom praktične nastave. Prema Zakonu o obrtu (članak 56. stavak 4., 2013.) i Pravilniku o minimalnim uvjetima za ugovore o naukovanju (NN 63/2014), mentori mogu biti:

- (a) majstori;
- (b) pojedinci koji imaju ista prava kao i oni koji su položili majstorski ispit i koji su položili ispit kojim dokazuju osnovno znanje o poučavanju učenika;
- (c) osobe koje su stekle odgovarajuću srednjoškolsku kvalifikaciju, imaju svoje obrte i obrte registrirane u područjima posebnog nacionalnog značaja te imaju najmanje tri godine radnog iskustva u zanimanju za koje izvode praktičnu nastavu te su položile ispit kojim dokazuju osnovno znanje o poučavanju učenika;
- (d) osobe koje su stekle odgovarajuću srednjoškolsku kvalifikaciju i imaju najmanje 10 godina radnog iskustva u zanimanju za koje izvode praktičnu nastavu te su položile ispit kojim dokazuju osnovno znanje o poučavanju učenika.

³⁶ Više informacija dostupno je na poveznici: <http://www.asoo.hr/default.aspx?id=1173#1>.

U mnogim su slučajevima obrtnici ujedno i mentori. Ako obrtnici imenuju mentorom drugog zaposlenika, prilikom donošenja odluke uzimaju u obzir njegovo stručno iskustvo, položaj i prethodni rad s učenicima. U nekim slučajevima to odražava njihovu unutarnju motivaciju, koja je često izražena kod onih koji vole dijeliti svoje znanje. Obrtnici kao najvažnije karakteristike dobrog mentora navode:

- (a) fleksibilnost u smislu sposobnosti prolagođavanja novim situacijama koje se mogu pojaviti;
- (b) bogato prethodno iskustvo u radu s učenicima.

Prevladava mišljenje da su majstori stekli pedagoške kompetencije potrebne za rad s učenicima u okviru polaganja majstorskog ispita te da su sa svakim novim učenikom postajali iskusniji. Nijedan direktor obrta ili pravne osobe nije upućivao majstore na tečajeve za usavršavanje kompetencija, uglavnom zbog financijskih razloga i nedostatka informacija. Slažu se, međutim, da osobe koje rade s mladima moraju proći barem osnovno usavršavanje o metodama prenošenja znanja te da bi bilo dobro organizirati seminare s nastavnicima.

Pregledom nije utvrđeno na koji način mentori mogu steći pedagoške kompetencije i tko bi trebao provesti ispit u svrhu dokazivanja kompetencije, kao niti čija je to obaveza. Također, ne postoje informacije o trajnom stručnom usavršavanju mentora u obrtima.

Program stjecanja pedagoških kompetencija za strukovne učitelje, suradnike u nastavi i mentore donesen je 2016. godine, s 225 sati, što odgovara 60 ECTS bodova.³⁷ Većina dionika smatrala je da je program prezahtjevan i neodrživ. Taj je program otkazan 2017. godine, a MZO u suradnji s dionicima radi na novom modelu.

Mentori općenito ne dobivaju dodatnu financijsku naknadu za rad s učenicima, uz određene iznimke.³⁸ Međutim, imenovani mentori moraju izdvojiti vrijeme za rad s učenicima, što i čine. Intervjuirani učenici tvrde da većinu vremena provode sa svojim mentorima. Učenici smatraju da bi

³⁷ Odluka o donošenju Programa stjecanja pedagoških kompetencija za strukovne učitelje, suradnike u nastavi i mentore (NN 8/2016).

³⁸ Prvo, neki poslodavci navode da mentorima isplaćuju financijsku naknadu za rad s učenicima. Jedan je obrtnik napomenuo da bi rad s učenicima mogao neizravno povećati plaće mentora: u tom bi slučaju plaće bile povezane s produktivnošću na kraju određenog razdoblja, tako da bi učenik zapravo povećao produktivnost obrta. Drugo, Ministarstvo gospodarstva, poduzetništva i obrta provodi projekt *Naukovanje za obrtnička zanimanja*. Od 2019. godine projektom se predviđa nagrađivanje mentora kod poslodavaca. Više informacija dostupno je na poveznici: <https://www.mingo.hr/page/ministarstvo-gospodarstva-poduzetništva-i-obrta-objavljuje-otvoreni-javni-poziv-za-projekt-naukovanje-za-obrtnicka-zanimanja-za-2017-godinu>.

mentori trebali biti nagrađeni za rad s njima i da bi to utjecalo na porast broja obrtničkih radionica zainteresiranih za izvođenje praktične nastave.

Mentori su kao svoje dužnosti naveli: rad s učenikom, potpisivanje mape praktične nastave za učenika i redovito mjesečno pružanje povratnih informacija učeniku, vođenje mjesečne evidencije o vremenu rada učenika i briga za opće dobro učenika. Mentorove dužnosti uključivale su i dodatnu administraciju, no čini se da to mentorima ne predstavlja problem. Svi su bili zadovoljni razinom svoje uključenosti u poučavanju učenika.

4.5.1.3. *Suradnja nastavnika i mentora*

Formalna suradnja i razmjena informacija između mentora u obrtima i nastavnika u školama je ograničena. Nastavnicima je određeno vrijeme za posjetu obrtu te je većina nekoliko puta godišnje posjetila svoje učenike na radnome mjestu. Neki poslodavci smatraju da dvije ili tri posjete godišnje nisu dovoljne, a neki također smatraju da bi bilo poželjno jedanput godišnje održati zajednički seminar s nastavnicima. Postoji i problem osiguravanja troškova prijevoza koji neke nastavnike sprječava u posjećivanju poslodavaca.

4.5.2. **Procesi osiguravanja kvalitete**

Ključni nalazi

- Samovrednovanje je trenutno alat za osiguravanje kvalitete u strukovnim školama. Ono pokriva dio JMO programa koji se izvodi u školi, zajedno s ostalim strukovnim programima. Smjernice su opsežne i ne određuju treba li i na koji način uključiti JMO. Neke škole uključuju JMO programe, a neke anketiraju poslodavce. Većina škola navodi da ne uključuje poslodavce u ovaj proces, nego uglavnom anketiraju učenike i roditelje.
- Licenciranje obrta je alat za osiguravanje kvalitete za dio učenja na radnom mjestu kod JMO programa. Nakon dobivanja dozvole (licencije) ne prakticira se naknadno praćenje situacije.

U skladu s relevantnim odredbama Zakona o strukovnom obrazovanju i osposobljavanju (2009.) ASOO razvija tzv. nacionalni okvir za osiguranje kvalitete u strukovnom obrazovanju koji je usklađen s europskim referentnim okvirom za osiguravanje kvalitete u strukovnom obrazovanju i osposobljavanju (EQAVET).

Sve škole moraju svake godine provesti samovrednovanje te podnijeti izvješće i detaljne planove za unapređenje. Podrška procesu su priručnik za samovrednovanje i *web-alat e-kvaliteta*³⁹. Proces se odnosi na sve strukovne škole i na dio JMO programa koji se izvodi u u školi. Škole odlučuju u kojoj će mjeri u svoje samovrednovanje i planove poboljšanja uključiti aspekte specifične za JMO. Samovrednovanje škole trebalo bi uključivati povratne informacije od svih dionika, što bi značilo i obrtnike koji sudjeluju u izvođenju JMO programa, ali to nije uvijek slučaj.

Okvir 4. Način organiziranja samovrednovanja

Postupak je sljedeći: škola osniva povjerenstvo za kvalitetu koje se sastoji od nastavnika, roditelja, učenika i predstavnika osnivača (lokalne jedinice, županije). Povjerenstvo priprema i šalje izvješće ASOO-u. Na temelju SWOT⁴⁰ analize škole izrađuju plan unapređenja o kojem će podnijeti izvješće u sljedećoj godini. Stručnjaci ASOO-a provjeravaju izvješće i plan unapređenja i daju povratne informacije. Dosad je ASOO pružao povratne informacije samo u slučaju problema s kvalitetom izvješća i korištenom metodologijom. ASOO ne analizira stvarno stanje u školama i ne daje povratne informacije o postojećem stanju i mogućim preporukama za njegovo unapređenje.

Izvor: Cedefop.

Svi intervjuirani ravnatelji škola potvrdili su sudjelovanje u procesu samovrednovanja, kao i to da su JMO programi uključeni u vrednovanje. Također, navode da je uglavnom teško dobiti stavove poslodavaca.

ASOO je odgovoran za razvoj i provedbu samovrednovanja i pružanje povratnih informacija, dok MZO nadzire cijeli proces. Dosad je ASOO pružao povratne informacije samo o izvješću i procesu samovrednovanja. ASOO ne analizira stvarno stanje u školama i ne daje povratne informacije o postojećem stanju i mogućim preporukama za njegovo poboljšanje. U 2017. godini ASOO je analizirao uzorak izvješća, no još uvijek nije objavio rezultate

³⁹ Više informacija dostupno je na poveznici: <<http://www.asoo.hr/UserDocsImages/Priru%C4%8Dnik%20za%20samovrednovanje.pdf>>.

⁴⁰ SWOT se zalaže za prednosti, slabosti, prilike i prijetnje.

analize.⁴¹ Prema ASOO-u oko 90% škola redovito podnosi izvješća, iako se izostanak izvješća o samovrednovanju ne sankcionira ni na koji način. Pretpostavlja se da samovrednovanje pridonosi unapređenju škola, stoga bi škole trebale biti zainteresirane za samovrednovanje bez obzira na to hoće li dobiti povratne informacije o postojećem stanju. Većina je ravnatelja istaknula da ipak očekuje takve povratne informacije. Također, problem je i nedovoljna kapacitiranost ASOO-a za tako opsežan posao.

Osim samovrednovanja, sustav osiguravanja kvalitete, također, uključuje inspekcijske nadzore strukovnim školama prosvjetnih inspektora MZO-a i stručno-pedagoške nadzore ASOO-a i Agencije za odgoj i obrazovanje.

Licenciranje obrta je alat za osiguravanje kvalitete za dio učenja na radnom mjestu kod JMO programa: obrt ili pravna osoba mora ispunjavati minimalne uvjete za provedbu praktične nastave. HOK je zadužen za izdavanje dozvola (licencija) obrtima i pravnim osobama, što čini pod nadzorom MINGO-a (odjeljak 6). Predstavnici komora smatraju da je potrebno uspostaviti povjerenje u sustav. S obzirom na to da dozvola (licencija) nema određen rok trajanja i prestaje vrijediti jedino u slučaju njezina oduzimanja, ne postoji daljnje praćenje nakon izdavanja dozvole (licencije). Tek je vrlo mali broj poslodavaca spomenuo bilo kakve uvide ili provjere.

Okvir 5. Način organiziranja licenciranja

HOK imenuje povjerenstvo za licenciranje koje se sastoji od majstora, nastavnika i stručnog suradnika iz HOK-a. Povjerenstvo provjerava stručnost, materijalne i tehničke uvjete za provedbu praktične nastave i vježbi kod poslodavca.

Izvor: Cedefop.

⁴¹ ASOO je u 2017. godini proveo opsežnu analizu petogodišnje provedbe procesa samovrednovanja u suradnji s vanjskim stručnjacima. Rezultati analize prikazani su na usavršavanju strukovnih nastavnika koje je bilo prilika za prikupljanje povratnih informacija od škola o iskustvima u provedbi procesa.

4.6. Uvjeti za rad i učenje

Ključni nalazi

- Prava i obveze učenika propisani su zakonom i dio su ugovora o naukovanju. Učenike i obrtnike o njihovim pravima i obvezama najčešće informiraju nastavnici iz škola. Mjesta se popunjavaju uglavnom putem osobnih i obiteljskih kontakata.
- Ugovor o naukovanju koji učenici ili njihovi roditelji potpisuju s obrtima ili pravnim osobama je specifičan oblik ugovora: radi se o formalnom sporazumu kojim se definira položaj učenika u obrtu ili pravnoj osobi i upis u program, ali on ne daje sva prava i prednosti koje imaju zaposlenici. Ugovor, također, uređuje komponentu praktične nastave. Svi intervjuirani učenici imali su sklopljen ugovor s poslodavcem. MINGO evidentira sve ugovore o naukovanju i o tome vodi bazu podataka.
- Ispitanici iz škola i obrta vjeruju da se u JMO programe upisuju isključivo učenici s nižim ocjenama koji nemaju mogućnost drugačijeg izbora. To je, gledajući njihove ocjene, objektivno uglavnom slučaj, te rezultira i njihovim manjkom motivacije. U suprotnosti s time, mnogi intervjuirani učenici izjavili su da je program/zanimanje bio njihov prvi izbor na koji je utjecala njihova obiteljska tradicija/posao ili vlastiti interes.
- Većina intervjuiranih učenika izjavila je da tijekom praktične nastave i vježbi naukovanja nije bilo problema, te su pretpostavili da se u slučaju problema mogu obratiti nastavnicima. Također, izjavili su da ih o pravima i odgovornostima (uglavnom o sigurnosnim pravilima) informiraju njihovi nastavnici ili mentori u obrtu. Neki su učenici izvijestili da su pročitali ugovor.
- Ako poslodavac ne osigura uvjete za praktičnu nastavu, u pronalaženju novog poslodavca najčešće posreduju škole, ali samo ako učenici ili njihovi roditelji ne mogu sami pronaći novog poslodavca. U iznimnim slučajevima škola može organizirati praktičnu nastavu i vježbe naukovanja u školskom praktikumu, no to mora odobriti MZO.
- Profesionalno usmjeravanje i savjetovanje dostupno učenicima nije dovoljno.

Prema Zakonu o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi (2008.) učenik ima pravo na profesionalno usmjeravanje, dok su škole obvezne učenicima pružati informacije i savjetovati ih. Međutim, učenici nemaju niti jednu referentnu točku za JMO programe u smislu dobivanja informacija o svojim pravima, odgovornostima i podršci u slučaju problema, a osobito u vezi s uvjetima rada i učenja.

Uvjeti za rad i učenje učenika definirani su Ugovorom o naukovanju između učenika ili njihovih roditelja/skrbnika i obrta ili pravnih osoba, međutim, ne radi se o ugovoru o radu te učenici nemaju sva prava i beneficije zaposlenika. Učenici moraju pronaći obrt i potpisati ugovor o naukovanju.⁴² Obrti moraju osigurati sve potrebne uvjete da bi učenici stekli sve vještine i kompetencije definirane programom obrazovanja te učenicima moraju osigurati sigurno radno mjesto i dodijeliti im kvalificiranog mentora.

U Pravilniku o načinu organiziranja i izvođenju nastave u strukovnim školama (NN140/2009) navodi se da poslodavac u slučaju kad se praktična nastava više ne može ostvariti kod njega mora osigurati da ugovorni dio obveze ispuni neki drugi poslodavac. Ista odredba navodi da su strukovne škole također obvezne osigurati drugog poslodavca ako sadašnji više ne može nastaviti ispunjavati ugovorne obveze. Međutim, postupak nije potpuno jasan, a propis ne spominje izričito poslodavčev neuspjeh pri osiguranju uvjeta za izvođenje praktične nastave.

Ravnatelji škola smatraju da su nastavnici koji su zaduženi za praćenje učenika⁴³ u obrtima ili kod pravnih osoba dužni učenike informirati o njihovim pravima i obvezama. Učenici su izvijestili da ih o pravima i odgovornostima informiraju nastavnici (uglavnom o sigurnosnim pravilima) i mentori u obrtu ili pravne osobe. Neki su učenici izvijestili da su pročitali ugovor, ali najčešće učenici ugovor ne čitaju i ne dobivaju savjete prije potpisivanja ugovora (za mnoge je potpisivanje ugovora bila situacija „uzmi ili ostavi“). Samo je jedan učenik izvijestio da ga je prije potpisivanja ugovora pravna služba poslodavca informirala o njegovim pravima i obvezama. Učenici su, također, spomenuli da su prije odlaska kod poslodavaca bili slabo informirani o tome što će konkretno raditi, kako bi se trebali ponašati na radnome mjestu i slično.

Intervjui su pokazali da radno okruženje učenika obuhvaća pozitivne i negativne aspekte:

⁴² Od školske godine 2017./2018. učenici moraju potpisati ugovor do kraja prvog polugodišta prve godine obrazovanja (ranije su to obavljali prije upisa u školu).

⁴³ Većina ispitanika predložila je da se ovaj zadatak dodijeli razredniku, ali i uključivanje drugih nastavnika, osobito onih koji su odgovorni za praksu.

- (a) prilikom obavljanja poslova najčešće su mentori blisko surađivali s učenicima tijekom prve dvije godine obrazovanja, a zatim su, u posljednjoj godini, učenicima dali veću autonomiju i samo ih povremeno provjeravali. Počinjali su s vrlo jednostavnim zadacima (npr. promjena ulja u automobilima), a s napretkom bi i zadaci postajali složeniji (npr. popravak motora). U nekim je slučajevima učenicima bilo dopušteno da samostalno rade od prvoga dana, kao u nekim frizerskim salonima, ali se u tim slučajevima dosljedno provodilo praćenje učenika. Neki su učenici radije učili na taj način jer im je to pomoglo utvrđivanju onoga što su naučili u školi. Općenito, učenici smatraju da njihovi mentori provode dovoljno vremena s njima, ali to također ovisi o njihovom radnom opterećenju. U slučajevima kada su učenici radili s više mentora postojala je mogućnost dobivanja različitih zadataka od različitih mentora, što je ponekad bilo zbunjujuće. Većina učenika bila je vrlo zadovoljna svojim mentorima kod poslodavaca;
- (b) ravnatelj i nastavnici izvijestili su da praktična nastava i vježbe naučavanja učenika često obuhvaća velik broj sati, subotom ili ljeti, da bi uspjeli ispuniti svih 900 sati prakse koja je podijeljena između radnog mjesta i škole (ovisno o razredu koji učenici pohađaju). U suprotnosti s time, većina intervjuiranih učenika izjavila je da su uglavnom radili unutar radnog vremena te da su subotom ili ljeti radili isključivo da bi nadoknadili eventualne propuštene sate ili u slučaju terenskog rada s mentorom;
- (c) financijska naknada za učenika navodi se kao jedno od ključnih pitanja (vidi odjeljak 4.6.). Upitani u vezi neispunjavanja obveze isplaćivanja financijske naknade učenicima neki poslodavci nisu naveli poseban razlog, dok su neki spominjali „ekonomske poteškoće“. Poslodavci su potvrdili da u tim situacijama nitko (škola, roditelji, učenici, HOK) nije reagirao. Prema studiji HOK-a,⁴⁴ u školskoj godini 2010./2011. samo je 30 % učenika redovito primalo naknadu;
- (d) motivacija učenika je još jedna briga svih dionika.

Ispitanici iz škola i obrta drže da samo učenici s nižim ocjenama i bez drugih mogućnosti upisuju JMO programe i, slijedom toga, smatraju da učenici nisu motivirani. Neki obrti otvorili su pitanje motivacije i spremnosti učenika: smatraju da učenici nisu dobro pripremljeni u školi i da nisu motivirani i zainteresirani za učenje. Također, obrtnici smatraju da su motiviraniji oni

⁴⁴ Na ovu studiju upućivala je Mreža mladih Hrvatske.

učenici čiji roditelji/rođaci rade u istom području, kao i to da su marljiviji oni učenici koji dolaze iz manjih gradova ili ruralnih područja. Suprotno tome, velik broj intervjuiranih učenika izjavio je da je JMO program/zanimanje bio njihov prvi izbor te da je na njihov odabir utjecala obiteljska tradicija/posao ili vlastiti interes. Međutim, to nije pravilo: neki su učenici izvijestili da je njihov izbor bio ograničen ocjenama. Podaci o prosječnim ocjenama upisanih učenika mogu biti korisni.

Većina intervjuiranih učenika pretpostavljala je da će se u slučaju problema obratiti nastavnicima u školi (najčešće voditeljima praktične nastave) ili roditeljima, a nekolicina je izjavila da se suočila s problemima. U slučaju da poslodavac ne može osigurati uvjete za praktičnu nastavu najčešće posreduju škole, ali samo ako učenici ili njihovi roditelji ne mogu sami pronaći novog poslodavca. U iznimnim slučajevima praktična nastava i vježbe naukovanja može se organizirati u školi, no mora ju odobriti MZO. Međutim, škola se uglavnom ne miješa u unutarnje odnose obrta ili pravnih osoba jer nema formalnih uvjeta za to. Obrti i pravne osobe koje ne osiguravaju dobru provedbu praktične nastave i vježbi naukovanja mogu neslužbeno dospjeti na „crnu listu“, ali za to ne postoji formalni mehanizam. Naime, škole se mogu uključiti isključivo u savjetovanje poslodavca te bi to mogao biti razlog zašto škole nisu voljne intervenirati ili davati preporuke za uzimanje učenika.

U slučaju problema s poslodavcem učenici se rijetko obraćaju mentorima kod poslodavaca te radije razgovaraju sa svojim nastavnicima. Ako je situacija nerješiva učenici moraju podnijeti pisani prigovor bez kojeg škola ne može reagirati, ali u sustavu nije uobičajeno podnošenje pritužbi. U slučaju kad je poslodavac nezadovoljan učenikom, nastavnik najprije obavještava učenikove roditelje, a ako se ne pronađe odgovarajuće rješenje za završetak realizacije praktične nastave i vježbi naukovanja učenika preporučuje se drugi obrt ili pravna osoba.

U slučajevima kada se učenicima ne isplaćuje financijska naknada postoji odredba da učenik, škola ili roditelji o tome mogu obavijestiti MINGO. U tim slučajevima ministarstvo šalje inspektore u obrt ili kod pravne osobe i o situaciji obavještava HOK. HOK najprije kontaktira nadležnu županijsku komoru, a zatim stručni suradnik iz te komore posjećuje obrt/radionicu kako bi se s poslodavcem postigao dogovor o početku isplaćivanja naknade. Ako se situacija ne riješi na ovaj način, roditelji i/ili škola mogu prijaviti obrt ili pravnu osobu Sudu časti HOK-a. Sud zatim odlučuje o oduzimanju dozvole (licencije). Broj takvih pritužbi općenito je vrlo nizak. Jedna intervjuirana učenica inicirala je raskid ugovora jer uvjeti učenja nisu bili ispunjeni te je

potražila novog poslodavca, a ovo ju je iskustvo naučilo da bi učenici trebali imati mogućnost podnošenja pisane pritužbe izravno HOK-u i školi.

Ne postoji sveobuhvatno profesionalno usmjeravanje i savjetovanje za učenike: neki ravnatelji škola smatraju da postojeće mogućnosti nisu dovoljne. Tamo gdje postoji profesionalno usmjeravanje i savjetovanje, kao i informiranje o programima obrazovanja, čini se da ih učenici dobivaju kad su već poodmakli sa svojim obrazovanjem. Neki su učenici spomenuli pomoć svojih roditelja, prijatelja i obitelji. Neke škole savjetuju učenike u slučaju kada oni žele promijeniti program obrazovanja. U tom se slučaju formira tim sastavljen od pedagoga, socijalnih pedagoga i stručnih suradnika. Prilikom odabira mali je broj učenika spomenuo da je motiviran izgledima za dobivanje zaposlenja nakon završetka određenog JMO programa.

Za profesionalno usmjeravanje odgovoran je HZZ koji organizira i sudjeluje u različitim promotivnim aktivnostima, kao što su sajmovi poslova, dani karijere, tjedan cjeloživotnog učenja, te na lokalnoj razini surađuje s podružnicama HOK-a koje promiču obrtnička zanimanja. HZZ, također, na prvim sastancima s roditeljima učenika osmih razreda osnovne škole informira roditelje o tome gdje mogu pronaći dodatne informacije o različitim školskim programima i o kasnijim mogućnostima u karijeri. Nema podataka o utjecaju takvih aktivnosti i HZZ smatra da, unatoč tim naporima, djeca ostaju neinformirana: mali broj ispitanih učenika izjavio je da koristi testove HZZ-a ili prisustvuje njihovim događajima. Prema riječima ravnatelja i nastavnika neke škole pokušavaju privući učenike osnovnih škola korištenjem vizualnih materijala, prezentacijama i sl. Neki učenici spomenuli su posjete sajmovima poslova, otvorenim danima, promotivnim aktivnostima privlačenja djevojaka u strukovna zanimanja koje organiziraju neke škole ili provjeravanje školskih mrežnih stranica.

Strategija obrazovanja, znanosti i tehnologije i *Strategija cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja i razvoja karijere u Republici Hrvatskoj 2016.-2020.* promiče profesionalno usmjeravanje u ranim fazama života. MRMS trenutačno surađuje s MZO-om na izradi akcijskog plana. Ideja je osnažiti nastavnike kako bi mogli pružiti osnovne informacije o programima obrazovanja (ne nužno samostalno, nego u suradnji s drugim institucijama) jer nastavnici imaju neposredniji odnos sa svojim učenicima i mogu pratiti razvojni put svakog učenika.

4.7. Pozitivni čimbenici i izazovi

Analizom su utvrđeni pozitivni čimbenici u postojećem sustavu na kojima MZO, MINGO i svi nacionalni dionici mogu graditi dalje. Ovi pozitivni čimbenici će poduprijeti njihove napore da poboljšaju JMO programe te da, u širem smislu, reformiraju sustav strukovnog obrazovanja i osnaže učenje temeljeno na radu u ostalim strukovnim programima, uključujući uspostavljanje dualnog obrazovanja. Identificirani su i mnogi izazovi od kojih bi neke potencijalno mogla ispraviti trenutačna reforma u hrvatskom strukovnom obrazovanju. O upotrebi prethodnog i adresiranju potonjeg bit će više riječi u poglavlju 5.

4.7.1. Pozitivni čimbenici

Analizom su identificirani pozitivni čimbenici u postojećem sustavu koji mogu poslužiti kao temelj daljnjim poboljšanjima JMO-a:

- (a) mjesto JMO-a u sustavu općenito je jasno i JMO je relativno dobro uređen u nekoliko pravnih akata i propisa. To je priznat put učenja koji vodi do stjecanja stručne kvalifikacije;
- (b) analizom nisu utvrđeni izrazito negativni stavovi prema JMO-u kojima bi se oni razlikovali od drugih strukovnih programa; percipirani su kao programi obrazovanja za obrtnička zanimanja. Neki se dionici načelno slažu da JMO programi imaju prednost u odnosu na druge strukovne programe, osobito zbog velikog udjela praktične nastave kod poslodavaca, kao i zbog njezine ukupne količine, uključujući i njezino izvođenje u školskim radionicama. Smatraju da, u odnosu na tzv. „klasične“ programe, JMO u nekim aspektima učinkovitije priprema mlade ljude za početak rada u zanimanju. Ispitani učenici uglavnom su pozitivno ocijenili programe koje pohađaju;
- (c) u Hrvatskoj postoji spremnost za poboljšanjem JMO-a i za njegovo eventualno širenje. MZO trenutno provodi reformu cjelokupnog obrazovnog sustava u kojem se očekuje unapređenje JMO-a na način koji će osigurati kvalitetu, učinkovitost i relevantnost na tržištu rada. MZO i MINGO će u skladu sa Zakonom o obrtu provoditi aktivnosti za poboljšanje JMO-a s HOK-om kao glavnim dionikom;
- (d) 29. siječnja 2018. godine posrednička tijela, poslodavci, pružatelji strukovnog obrazovanja, tijela javne vlasti (ministarstva, agencije, Hrvatski zavod za zapošljavanje) potpisali su memorandum o razumijevanju, uspostavljajući na taj način partnerstvo za naukovanje na nacionalnoj razini;

- (e) na nacionalnoj razini postoje mehanizmi za uključivanje socijalnih partnera i drugih sudionika na tržištu rada u razvoj i provedbu naukovanja;
- (f) postoje elektronički sustavi i baze podataka koje potencijalno omogućuju sveobuhvatno planiranje i praćenje JMO programa i drugih strukovnih programa: *e-matica*, *e-upisi*, HOK-ova i MINGO-va baza licenciranih poslodavaca povezana s *e-upisom*;
- (g) postoje dobri primjeri provedbe JMO programa, osobito suradnje između škola i HOK-a na lokalnoj razini, ali još češće između škola i pojedinih poslodavaca, od kojih pojedine traju dugi niz godina. Suradnja između škole i obrta postaje najvažniji čimbenik za učinkovito funkcioniranje JMO programa. Postoji mnogo kvalificiranih i motiviranih ravnatelja, voditelja praktične nastave, nastavnika i mentora u obrtima i poduzećima;
- (h) uspostava regionalnih centara kompetentnosti može sustavu donijeti nove mogućnosti. Sustav predviđa tri mjesta učenja: školu, poslodavca i regionalni centar kompetentnosti. Važno je da se JMO programi smatraju i korisnicima centara;
- (i) dostupnost financijskih sredstava europskih fondova pruža dobru osnovu za unapređenje infrastrukture strukovnog obrazovanja i poboljšanje kvalitete JMO-a, uključujući poticaje za učenike i poslodavce te eksperimentalnu provedbu „dualnog obrazovanja“. Komore (HOK i HGK) imaju projekte za potporu i povećanje kapaciteta poslodavaca za primanje učenika iz drugih strukovnih programa. Postoje bilateralni projekti s Austrijom, Njemačkom i Švicarskom;
- (j) HOK je uspostavio i upravlja postupkom licenciranja obrta i pravnih osoba;
- (k) anketiranje poslodavaca i strukovnih škola koje provodi HZZ i na temelju kojih izvješćuje MZO stvaraju osnovu za prepoznavanje uskih grla u sektorima/zanimanjima i potencijalno uravnoteženje ponude.

4.7.2. Izazovi

Za uspjeh trebat će se posvetiti sljedećim izazovima:

- (a) prohodnost i pristup višim razinama obrazovanja za učenike koji su završili JMO programe formalno su osigurani, ali se ne koriste u praksi, osim u slučaju uspješnijih učenika. U stvarnosti je učenicima u JMO programima teško nastaviti obrazovanje. Pristup višim razinama obrazovanja za učenike koji su završili JMO programe trenutačno je ograničen. Profili zanimanja su uski i ograničavaju fleksibilnost učenika koji su završili JMO programe na tržištu rada, a nedostatak dodatnih

uvjeta za upis dodatno pridonosi niskoj privlačnosti JMO-a. Horizontalna prohodnost je moguća, ali u praksi je rijetka;

- (b) dodatne godine obrazovanja većinom se nude u obliku programa obrazovanja odraslih koji za polaznike nisu besplatni. To se događa u pozadini sustava obrazovanja odraslih kojeg karakterizira velik i neujednačeno raspoređen broj pružatelja usluga u cijeloj zemlji, nepravilno ocijenjeni programi i slabo učešće stanovništva (Vijeće Europske unije, 2018b);
- (c) komore su aktivni promotori naukovanja, ali svaka na svoj način – HOK JMO-a i HGK “dualnog obrazovanja”;
- (d) nedostatak koordinacije i jasnog vlasništva nad JMO-om problem je koji je djelomično uzrokovan određenim napetostima među glavnim dionicima. Mnogi su ispitanici tražili viši stupanj koordinacije u sustavu i njegovim procesima. Intenzivnija suradnja među institucijama i jačanje koordinacijske uloge nekih institucija pomoći će u prevladavanju različitih izazova JMO-a. Nedostatak koordinacije djelomično je povezan s niskom održivošću u sustavu upravljanja zbog čestih promjena u vladi kojoj se koordinacijsko tijelo može obratiti. U specifičnim preporukama („country-specific recommendation“) Hrvatskoj također je istaknuta potreba za višim stupnjem koordinacije između tijela javne vlasti i poslodavaca za utvrđivanje potreba za vještinama (Vijeće Europske unije, 2018b);
- (e) još uvijek nije ostvareno stvarno partnerstvo među nacionalnim dionicima u poboljšanju JMO-a. Socijalni partneri uglavnom su uključeni na strateškoj razini i njihova je interakcija u pripremi politika ograničena na pružanje pisanih povratnih informacija prijedlozima vlade (Vijeće Europske unije, 2018b). Sindikati su fragmentirani i uključeni u ograničenoj mjeri, a rezultati pregleda pokazali su da potencijalne uloge sindikata u strukovnom obrazovanju i JMO-u osobito ne razumiju glavni dionici. Praćenje provedbe nije razvijeno. Ukupni ljudski resursi i administrativni kapaciteti sustava i njegovih nadležnih tijela (MZO, ASOO, HOK) za praćenje, analizu i identificiranje nedostataka relativno su niski. Lokalne vlasti, posebice male lokalne jedinice, nemaju financijska i administrativna sredstva za obavljanje decentraliziranih funkcija, kao što su obrazovanje i osposobljavanje (Vijeće Europske unije, 2018b);
- (f) nastavni planovi i programi JMO-a zastarjeli su i treba ih hitno obnoviti: oko toga se slaže većina ispitanika, uključujući zainteresirane strane na nacionalnoj razini. Čini se da ažuriranje otežava trenutna kurikularna reforma i nedostatak novih standarda zanimanja koji bi trebali poslužiti

kao osnova za nove kurikulume. Poduzeti su neki koraci koji, međutim, dosad nisu obuhvaćali JMO programe. Mnogi su dionici izrazito posvećeni podršci ovom radu, a ispitanici su naveli da su neki nastavnici aktivni u ažuriranju sadržaja, uključujući suradnju s lokalnim poslodavcima. Međutim, dojam je da na nacionalnoj razini i na razini odgovornih tijela izostaje pozornost i vodstvo;

- (g) trenutačno ne postoje dodatni kriteriji za upis učenika u JMO programe, izuzev liječničkog pregleda. Zbog toga se i škole i obrti žale da takve programe upisuju učenici s nižim ocjenama, ograničeni izborom i bez motivacije. Dio navedenog možda je istina, ali dio se temelji na stereotipu;
- (h) naglašena je potreba za boljom koordinacijom škole i radnog mjesta, osobito od strane uključenih obrtnika. Odgovornost za stjecanje ishoda učenja nije jasna svim uključenim akterima te se pretpostavlja da su odgovorne škole, ali podjela odgovornosti između škole i poslodavca nije potpuno jasna;
- (i) mogućnosti za profesionalni razvoj nastavnika su nedostatne, posebice za njihova stručna područja i najnovija dostignuća u industriji. Jedan od glavnih razloga za to jest nedostatak financijskih sredstava. Kompetencije mentora kod poslodavca rješavaju se na razini političke agende;⁴⁵
- (j) procesi osiguravanja kvalitete ne obuhvaćaju izričito kvalitetu JMO-a, osobito učenje kod poslodavca;
- (k) financijska naknada učenika predstavlja problem. Zabrinjava činjenica da učenici nisu plaćeni i da su dionici toga svjesni, ali ne reagiraju. Ostali financijski aspekti, kao što su troškovi prijevoza radi dolaska do dostupnih radnih mjesta ili škola, također igraju ulogu kod izbora učenika;
- (l) sve se više pojavljuju zahtjevi poslodavaca za kvalificiranim radnicima, posebice zbog masovnog iseljavanja radne snage iz zemlje nakon ulaska u EU 2013. godine i, pozitivnije, nakon početka gospodarskog oporavka 2015. godine;
- (m) potražnja i ponuda programa je neuravnotežena/neusklađena.

⁴⁵ Postoje određeni projekti i inicijative koji razvijaju i pružaju osposobljavanje za mentore kod poslodavaca, uključujući i projekt koji provodi HGK.





5. Područja i prijedlozi za djelovanje

Područja i prijedlozi za djelovanje

Analiza je pokazala da dionici diljem sustava snažno osjećaju potrebu za promjenom i poboljšanjem JMO-a, a djelovanje je nužno. Temeljem analize nalaza, identificiranih pozitivnih čimbenika, izazova te prijedloga intervjuiranih dionika, u poglavlju 5 navode se područja u kojima je potrebno intervenirati i daju prijedlozi za djelovanje. Uvažavajući kontekst, odluke o tomu hoće li se ti prijedlozi realizirati, i na koji način, trebaju donijeti dionici u Hrvatskoj.

Nalazi analize prizivaju u um sliku Pepeljuge kao metafore za JMO. Od ključnih dionika – učenika, škola i poslodavaca – očekuje se rad bez odgovarajuće podrške i resursa, uz čestu prepuštenost samima sebi kod suočavanja s problemima. Poboljšanje JMO-a zahtijeva više brige u usmjerene na četiri aspekta:

- (a) učenike: učiniti im naukovanje privlačnim, sukladnim propisima i pružiti im podršku;
- (b) poslodavce (obrte i pravne osobe): povećati broj poslodavaca koji primaju učenike osiguravajući dobru kombinaciju financijske i nefinancijske potpore;
- (c) obrazovni pravac: povećati mu vrijednost kroz bolju kvalitetu i prohodnost;
- (d) upravljanje: poboljšati koordinaciju među dionicima.

5.1. Više brinuti o učenicima: privlačno i podržavajuće naukovanje

5.1.1. Olakšati pristup višim razinama obrazovanja i/ili promjeni programa obrazovanja

Učenicima bi trebalo olakšati pristup i fleksibilnije puteve ka višim razinama obrazovanja, mogućnost napredovanja u istom strukovnom području i promjenu programa tijekom obrazovanja ili nakon njega. Učenici, njihovi roditelji i neki poslodavci smatraju da kontinuirano obrazovanje doprinosi profesionalnom i osobnom životu. Zapravo je praktična provedba odredbi

propisa za nastavak obrazovanja na višim razinama jedan od razloga, ali ne i jedini razlog, nedostatka interesa za JMO programe.

Moguće je poduzeti sljedeće korake:

- (a) osigurati prijelazne programe do četverogodišnjih strukovnih kvalifikacija i do ispita državne mature;
- (b) učenicima osigurati financijsku potporu za prijelazne programe omogućene kroz obrazovanje odraslih, te ih informirati o tome.

5.1.2. Osigurati da su svi učenici plaćeni za dio programa koji se odvija kod poslodavca

Učenici bi trebali dobivati financijsku naknadu za svoj doprinos u proizvodnji/uslužnoj djelatnosti te bi trebalo uspostaviti sustav za praćenje plaćanja učenika. Naknada za učenika jedno je od najproblematičnijih pitanja u JMO sustavu jer su intervjui s učenicima pokazali da mnogi učenici uopće nisu plaćeni, stoga bi pronalaženje rješenja za ovu situaciju trebalo biti prioritet. Zakon propisuje da se učenicima isplaćuje naknada, a i dio ugovora o naukovanju propisuje visinu naknade za učenika. Unatoč tome ne postoje sustavni podaci o tome dobivaju li učenici financijsku naknadu, ni o kojem se iznosu konkretno radi (škole također nemaju takve podatke). Međunarodna usporedba pokazala je da su naknade učenika u Hrvatskoj među najnižima u Europi. Praćenje usklađenosti sa zakonom treba biti prioritet za uspostavljanje financijske naknade i djelovanje.

Jedno rješenje mogu biti bespovratna sredstva (*grant*) koja država isplaćuje učenicima, što je opcija koju je lakše nadzirati i obračunavati. Ovaj bi pristup mogao pomoći u uključivanju obrta i mikropoduzeća, ali je trenutačno aktualan samo u slučaju bespovratnih sredstava koja MINGO dodjeljuje učenicima u pojedinim zanimanjima. Učenici bi o takvim mogućnostima trebali biti bolje informirani.

Drugi način za poboljšanje trenutačne situacije jest taj da MINGO i HOK razmotre preuzimanje nadzora i osiguravanja boljeg informiranja o postojećoj proceduri za nepoštivanje propisa koji se tiču isplaćivanja naknada. Postupak postoji, ali se u intervjuima navodi da je broj pritužbi na neplaćanje vrlo nizak.

Moguće je poduzeti sljedeće korake:

- (a) uspostaviti sustav nadzora usklađenosti sa zakonom
- (b) informirati učenike o postojećoj proceduri pritužbi
- (c) informirati učenike o dostupnim potporama za određena zanimanja
- (d) razmotriti osiguravanje potpora za sve učenike

- (e) potencijalno razmotriti izgradnju infrastrukture za učeničko predstavništvo (npr. sindikat/vijeće učenika koji su na naukovanju) ili učeničko udruženje unutar sindikata.

5.1.3. Ranije početi s aktivnostima profesionalnog usmjeravanja i informiranja i poboljšati uslugu kontinuiranog usmjeravanja

Učenici i oni koji će to tek postati trebaju više informacija, podrške i smjernica da bi mogli donositi odluke o svom obrazovanju. Analiza je pokazala da su se gotovo svi dionici složili da bi ove aktivnosti trebale početi rano, već u osnovnoj školi. Tijekom analize mnogi su učenici naveli da su programi obrazovanja koje pohađaju njihov prvi izbor, na koji su u mnogim slučajevima utjecali obiteljska tradicija, obiteljski poslovi ili vlastiti interes, što je u suprotnosti s percepcijom škola i poslodavaca, a najvjerojatnije i društva u cijelosti, prema kojoj se u JMO programe upisuju isključivo učenici koji nemaju drugog izbora.

Potencijalni učenici JMO-a i njihovi roditelji trebaju dobiti informacije o zanimanjima, dostupnim programima, financijskoj potpori i organizaciji učenja, osobito na radnome mjestu. Učenicima treba osigurati pristup cjeloživotnom usmjeravanju tijekom obrazovanja i nakon njega. Učenicima je potrebno osigurati referentnu točku na kojoj će dobivati informacije o pravima i odgovornostima svih strana i koja će im pružiti podršku u slučaju eventualnih problema.

Poslodavci koji su zainteresirani i voljni sudjelovati u aktivnostima informiranja trebali bi imati priliku posjetiti osnovne škole i razgovarati s učenicima da bi ih informirali o svojim poduzećima i zanimanjima, a mogli bi, također, posjećivati poduzeća. Strukovne škole trebalo bi poticati i podržavati na organiziranje „dana karijera“ na isti način kao što to čine neke srednje škole ili sveučilišta.

Moguće je poduzeti sljedeće korake:

- (a) rano započeti aktivnosti usmjeravanja i informiranja (od osnovne škole) te ih unaprijediti, bolje iskoristiti postojeću infrastrukturu, na primjer školsku stručnu službu te mrežu centara za cjeloživotno usmjeravanje;
- (b) poboljšati suradnju s osnovnim školama i prijelaz iz osnovnih škola, izgraditi kapacitete osnovnih i srednjih škola kako bi mogli usmjeravati učenike;
- (c) poticati i podupirati poslodavce na sudjelovanje u aktivnostima usmjeravanja na lokalnoj razini, primjerice u posjetima školama i poslodavcima te strukovne škole na organiziranje „dana karijere/dana za informiranje“;

- (d) poticati MZO, MINGO, HZZ, HOK, HGK i njihove podružnice, kao i sindikate na pružanje podrške školama i poslodavcima u cjeloživotnom usmjeravanju;
- (e) promicati primjere dobre prakse usmjeravanja škola, poslodavaca, komora, HZZ-a;
- (f) preispitati ulogu roditelja i načine njihova uključivanja u procese upravljanja, provedbe i podrške te koristiti primjere dobre prakse;
- (g) unaprijediti sustav *e-upisa* i dodatno ga prilagoditi izboru učenika;
- (h) koordinirati sve aktualne aktivnosti za promicanje zanimanja i koristiti ih.

5.2. Bolje brinuti o poslodavcima: motivirati i podržati obrte ili pravne osobe

5.2.1. Omogućiti uravnoteženu kombinaciju financijskih i nefinancijskih poticaja i potpore obrtnicima ili pravnim osobama

Mnogi su ispitanici istaknuli važnost financijskih poticaja u svrhu motiviranja većega broja poslodavaca da uzimaju učenike na naukovanje, međutim, vidljiva je i važnost drugih vrsta potpore. Nadležna ministarstva, MZO i MINGO, trebaju naći uravnoteženu kombinaciju postojećih i novih financijskih poticaja (kao što su *grantovi*, porezne olakšice ili smanjenje poreznih osnovica) i nefinancijskih mjera za poslodavce: usmjeravanje i pomoć pri provedbi učenja na radnom mjestu, uključivanje u izradu kurikulumu, planova provedbe praktične nastave i ocjenjivanje, priznanje i nagrada za izvanredan doprinos i postignuće. Ključno je da poslodavci spremni prihvatiti učenike imaju sve mogućnosti da to i ostvare.

Koncept zajedničkog financiranja trebao bi ostati vodeće načelo i trebalo bi promicati i olakšavati pristup dostupnim sredstvima. Analiza je pokazala da poslodavci nisu uvijek svjesni postojećih propisa, stoga se ne prijavljuju za financijsku potporu iako je, primjerice, neka trenutno dostupna. MINGO, uz podršku komora, trebao bi unaprijediti informiranje potencijalnih i sadašnjih poslodavaca o mogućnostima za zajedničko financiranje, kao i o dostupnosti bespovratnih sredstava za učenike u nekim zanimanjima. Kriterije i postupke koji se smatraju kompliciranima trebalo bi bolje objasniti ili u tu svrhu iskoristiti pomoć posredničkih tijela. Financijski poticaji mogu biti učinkovitiji za mikro i mala poduzeća, nego za veća. Potrebno je razmotriti nacionalnu shemu financiranja koja bi osigurala održivost potpore nakon 2020. godine.

Iskustvo EU-a (Cedefop, 2015a, 2015b, 2017a, 2017b, 2018a) pokazuje da je poslodavcima nefinancijska potpora često važnija od financijskih potpora za odluku o uzimanju učenika, odnosno nastavku uzimanja učenika na naukovanje. Tijekom analize poslodavci su upozorili na nedostatak nefinancijske potpore poduzećima, kao što su smjernice za sudjelovanje i provedbu JMO-a te metodološka podrška pri provedbi praktične nastave i vježbi naukovanja. Odgovorna obrazovna tijela/agencije trebaju osigurati pedagoško usmjeravanje i podršku. Organizacije poslodavaca mogu pružiti smjernice i informacije o različitim aspektima naukovanja, primjerice aktiviranjem savjetnika za naukovanje u županijskim ograncima komora (Okvir 2). U trenutačnom okruženju JMO se povezuje s obrtima ili pravnim osobama i njihovom komorom, HOK-om. Posljednjih je godina HGK, koji predstavlja poslodavce koji su trenutno isključeni iz naukovanja, poduzeo aktivnosti za proširenje naukovanja izvan obrta ili pravnih osoba, poticao rasprave o tome na nacionalnoj razini.

Većina obrta naglasila je potrebu za većom promocijom JMO-a i njegove koristi za druge obrte. U vrijeme kada je na hrvatskom tržištu rada postojao velik broj radne snage poslodavci nisu bili toliko zainteresirani za uključivanje u obrazovni proces, no sada su suočeni s nedostatkom radne snage pa su možda spremniji sudjelovati u tom procesu jer im je potrebna kvalificirana radna snaga.

Vrlo motivirajući argument za obrte može se derivirati iz činjenice da brojni obrtnici uzimaju učenike na naukovanje motivirani osobnim iskustvom („ja sam nekada bio naučnik“) te osjećaj odgovornosti za prenošenje znanja i pripremu nove generacije obrtnika. Širenje iskustava i svjedočenja tih obrtnika bila bi korisna za uključivanje više poslodavaca u osiguravanje mjesta za naukovanje. Takva aktivnost mogla bi biti naročito usmjerena na obrtnike koji posjeduju dozvolu (licenciju) za uzimanje učenika, ali to ne čine. Socijalni partneri i komore su u najboljem položaju da to podrže.

Na temelju intervjua s obrtnicima otkrivene su i druge pogodnosti za poslodavce:

- (a) poslodavci mogu prepoznati učenike s potrebnim vještinama i talentima te ih kasnije zaposliti;
- (b) učenici pomažu poslodavcima u procesu proizvodnje, posebice u trećoj godini obrazovanja, tako da je trogodišnja obveza isplativa;
- (c) poslodavci mogu osposobiti buduće zaposlenike prema svojim potrebama i potaknuti rast poslovanja, a neki poslodavci su u kontekstu uzimanja učenika na naukovanje spomenuli i rast i/ili širenje poslovanja;

- (d) poslodavci mogu zaposliti lokalno stanovništvo kako bi povećali održivost svog poslovanja i pridonijeli lokalnom razvoju;
- (e) na društvenoj razini, poslodavci mogu mladim ljudima pružiti priliku da završe obrazovanje.

Moguće je razmotriti sljedeće korake:

- (a) zadržati i promicati koncept zajedničkog financiranja kao vodećeg načela financijske potpore;
- (b) uravnotežiti kombinaciju financijske i nefinancijske potpore poslodavcima;
- (c) financijski poticaji:⁴⁶
 - (i) povećati raspoloživa bespovratna sredstva poslodavcima koji uzimaju učenike na naukovanje te izdvajati sredstva za mikro i mala poduzeća;
 - (ii) bolje informirati o dostupnim mogućnostima zajedničkog financiranja;
 - (iii) olakšati pristup zajedničkom financiranju i pružati administrativnu potporu;
- (d) nefinancijska potpora:
 - (i) osigurati usmjeravanje i metodološku podršku poslodavcima u poučavanju učenika (kurikulumi, metode i tehnike);
 - (ii) više koristiti potencijal savjetnika za naukovanje iz županijskih podružnica HOK-a i HGK-a;
 - (iii) poticati škole na pružanje veće podrške poslodavcima u poučavanju učenika;
 - (iv) usmjeravati i podržavati poslodavce koji uzimaju učenike s teškoćama, na primjer pružati informacije o učenicima prije početka rada;
 - (v) razvijati metodičke materijale i praktičnu potporu;
 - (vi) poticati javna tijela na dodjeljivanje dodatnih bodova u postupcima javnih natječaja poslodavcima koji poučavaju učenike;
 - (vii) fokusirati aktivnosti na licencirane obrte koji ne uzimaju učenike, osobito u zanimanjima koja nedostaju na tržištu rada;
- (e) uspostaviti nagradu za obrtnike ili pravne osobe za izvrstan doprinos provedbi i promicanju naukovanja – nagrada ne mora nužno biti novčana, nego, na primjer, oznaka ambasadora naukovanja koju je uspostavio HOK;
- (f) uspostaviti bazu „prvaka/ambasadora“ naukovanja i diseminirati njihova iskustva i savjete u različitim formatima i putem odgovarajućih kanala.

⁴⁶ Za pregled financijskih modela vidjeti Cedefopovu bazu podataka o financiranju naukovanja (uskoro).

5.2.2. Razmotriti uključivanje tvrtki koje ne mogu provesti cjelokupni kurikulum kroz kompenzaciju njihovih kapaciteta za poučavanje

Velik broj mikro i malih poduzeća u Hrvatskoj predstavljaju kontinuiran izazov za naukovanje jer jedan poslodavac ne može osigurati učenicima stjecanje svih ishoda učenja predviđenih kurikulumom. Druge države navedeni problem rješavaju osnivanjem industrijskih centara za osposobljavanje, kao što su, primjerice, treće mjesto za učenje u Švicarskoj ili strukovni centri za osposobljavanje (*überbetriebliche Berufsbildungsstätten*) u Njemačkoj.⁴⁷ Postoje i mreže za obuku, na primjer u Austriji, gdje jedan naučnik može učiti kod nekoliko različitih poslodavaca. Regionalni centri kompetentnosti koje MZO uspostavlja također bi bili prikladni za ovaj izazov. Mnogi dionici općenito podržavaju ideju strukovnih centara kompetentnosti, ali traže pojašnjenje njihova ustroja i opisa posla.

Kako bi se pružila mogućnost zainteresiranim poslodavcima koji ne mogu osigurati izvođenje cijelog kurikuluma moglo bi se uvesti licenciranje za izvođenje pojedinih modula.

Moguće je razmotriti sljedeće korake:

- (a) licencirati poslodavce za izvođenje pojedinih modula ili dijelova kurikuluma;
- (b) osigurati da novoosnovani centri kompetentnosti budu:
 - (i) opremljeni najnovijim tehnologijama i strojevima kako bi se osiguralo stjecanje punog obujma vještina predviđenih standardima;
 - (ii) otvoreni/dostupni učenicima iz cijele Hrvatske za duži boravak i pohađanje praktične nastave koja nadopunjuje program njihove škole i obrta;
 - (iii) centralno smješteni te da osiguravaju smještaj, što će riješiti pitanje prijevoza;
 - (iv) spremni uključiti stručnjake iz poslovnog svijeta za usavršavanje učenika i nastavnika;
 - (v) korišteni za profesionalni razvoj strukovnih nastavnika.

⁴⁷ Europska komisija i Cedefop, 2014a, str. 5

5.3. Bolja briga o JMO obrazovnom putu: povećanje njegove vrijednosti, odgovaranje na potrebe tržišta i osiguravanje kvalitete

5.3.1. Razviti nove kurikulume prema novoj metodologiji

U više od desetljeća nakon donošenja Zakona o strukovnom obrazovanju (2009.), pristup razvoju strukovnih kurikuluma u Hrvatskoj, uz napore i podršku ASOO-a, doživio je značajne promjene:

- (a) uvođenje jasnih metodologija i mehanizama;
- (b) jačanje povezanosti s potrebama tržišta rada;
- (c) uvođenje ishoda učenja, modula i kreditnih bodova;
- (d) uspostavljanje logičnog slijeda iz profila sektora preko standarda zanimanja i standarda kvalifikacija do strukovnih kurikuluma.

Zakon o HKO-u (2013.) potvrdio je metodologiju izrade kurikuluma te je od 2013. godine razvijeno i implementirano 29 novih strukovnih kurikuluma (Agencija za strukovno obrazovanje i obrazovanje odraslih, 2016a). MZO je razvio i 9. srpnja 2018. godine donio Nacionalni kurikulum za strukovno obrazovanje (MZO, 2018.) koji predstavlja temeljni i ujedinjujući okvir strukovnog obrazovanja.

Novi kurikulumi za JMO zanimanja trebali bi se razvijati prema novoj metodologiji i u skladu s nacionalnim kurikulumom.

Moguće je razmotriti sljedeće korake:

- (a) ubrzati modernizaciju JMO programa u skladu s novom metodologijom;
- (b) donošenje novih kurikuluma započeti s programima s većim brojem uključenih učenika i/ili onima koje najviše traže poslodavci;
- (c) razmotriti kombiniranje nekih zanimanja u šire programe, što će se do određenog stupnja postići kroz planirane sektorske kurikulume;
- (d) osigurati uključenost poslodavaca i njihovih organizacija u razvoj standarda i kurikuluma te podržati inicijative pojedinih poslodavaca/škola ili sektora koji žele modernizirati kurikulume za koje su zainteresirani.

5.3.2. Unaprijediti postupak završnog ocjenjivanja

Iako ne postoji velika zabrinutost zbog postojanja dvaju završnih ocjenjivanja te brojni učenici planiraju polaganje pomoćničkog ispita, jedna završna ocjena rezultata učenja kroz naukovanje može biti dovoljna. Činjenica da ASOO koordinira provedbu pomoćničkih ispita za učenike i da je propisana mogućnost priznavanja dijela završnog rada kao dijela pomoćničkog ispita, omogućila je pojednostavljenje dokazivanja konačnih kompetencija.

Završno ocjenjivanje treba staviti naglasak na praktični dio ili demonstraciju, dok se teorijsko znanje može formativno ocijeniti kroz nastavu u školi.

Budući da je pomoćnički ispit važan korak u karijernom putu u obrtima, nije preporučljivo zamijeniti ga isključivo školskim ocjenjivanjem. Kombinacija i bolja sinergija kroz jedno ocjenjivanje također može povećati učinkovitost organizacije (manji broj povjerenstava za ocjenjivanje) i uključenost poslodavaca u povjerenstva, što može riješiti prigovor poslodavaca da nisu uključeni u ocjenjivanje ishoda učenja učenika, posebice u praktičnom dijelu.

Moguće je razmotriti sljedeće:

(a) racionalizirati završno ocjenjivanje i fokusirati se na praktični dio.

5.3.3. Jačati i diversificirati trajno stručno usavršavanje (TSU) nastavnika i mentora

Potrebno je adresirati pitanja kapaciteta, motivacije i raznolikosti profesionalnog razvoja nastavnika i mentora, kao i njihovo financiranje. ASOO i komore imaju ključnu ulogu u tome, pod uvjetom da imaju osigurane kapacitete.

Među dionicima je uvriježen stav da se profesionalni razvoj strukovnih nastavnika treba provoditi jačanjem veza i suradnjom s poslodavcima, povećavajući relevantnost JMO-a (i strukovnog obrazovanja) u skladu sa zahtjevima tržišta rada. Osim tradicionalnog usvršavanja nastavnika i naročito mentora, njihov će se profesionalni razvoj unaprijediti interaktivnim ili obostrano korisnim oblicima, kao što je primjerice edukacija mentora kod poslodavaca o poučavanju učenika koje provodi nastavnik, odnosno usvršavanje nastavnika o novostima u industriji i poslovanju koju provodi mentor. Također, može se zajednički djelovati na izradi kurikulumu ili planovima usavršavanja ili organizirati zajedničke seminare za obje skupine. Takvi novi oblici usavršavanja trebaju biti priznat oblik profesionalnog razvoja.

Neke su inicijative i projekti bili usmjereni na omogućivanje usavršavanja nastavnika i mentora kod poslodavaca, a provodila su ih obrazovna tijela i obje komore, uglavnom kroz financijsku potporu iz EU programa. Projekti su stvorili bazu potencijalnih multiplikatora koji mogu širiti stečeno znanje (vidi okvir 2 za rezultate projekta). Važno je za MZO načiniti popis rezultata svih postojećih inicijativa, objediniti ih i integrirati relevantne i primjenjive rezultate, kao što su, na primjer, programi usavršavanja, osposobljeni treneri i materijali za usavršavanje.

Potrebno je osigurati odgovarajuće financiranje kako bi se povećale mogućnosti strukovnih nastavnika da razviju i unaprijede svoje tehničke

kompetencije. TSU služi kao osnova za napredovanje nastavnika, ali nedovoljna ih ponuda može lišiti te mogućnosti.

Moguće je razmotriti sljedeće korake:

- (a) proširiti opcije stručnog usavršavanja strukovnih nastavnika za ažuriranje njihovih stručnih kompetencija;
- (b) prikupljati i širiti informacije o projektima koji se provode u svrhu usvršavanja strukovnih nastavnika te osposobljavanja mentora kod poslodavaca i njihovih rezultata, stvoriti bazu podataka o svim stručnjacima (strukovnih nastavnika i mentora kod poslodavaca) te aktivirati bazu multiplikatora koji su završili takvo usvršavanje;
- (c) istražiti interaktivnije ili obostrano korisne oblike trajnog stručnog usavršavanja, uključujući one koji se provode i razvijaju u projektima, i prepoznati ih kao profesionalni razvoj nastavnika i mentora;
- (d) osigurati edukaciju mentora u obrtima i pravnim osobama kroz postojeću mrežu i kapacitet institucija za obrazovanje odraslih;
- (e) uključiti poslodavce i osigurati financijsku i nefinancijsku potporu u pružanju trajnog stručnog usavršavanja strukovnim nastavnicima i školama u osposobljavanju mentora kod poslodavaca.

5.3.4. Razviti sustav praćenja natječaja o radnim mjestima za naukovanje i prijavitelja te praćenja učenika koji su završili JMO

Analiza je pokazala da praćenje provedbe JMO programa treba ozbiljne prepravke, posebice u dijelu upravljanja ponudom i potražnjom za naukovanjem. Na primjer, važno je imati javno dostupne ažurirane informacije o obrtima i pravnim osobama licenciranima za uzimanje učenika na naukovanje, kao i o mjestima za praktičnu nastavu u određenoj godini. Postojeći podaci anketiranja poslodavaca koje provodi HZZ mogli bi se bolje iskoristiti za analizu potreba poslodavaca.

Sustav praćenja učenika koji su završili obrazovanje, a koji je trenutno u razvoju, dugoročno bi unaprijedio razumijevanje i procjenu učinkovitosti i djelotvornosti JMO sustava: koliko učenika koji su završili obrazovanje ostaje kod poslodavaca nakon naukovanja, koliko njih prelazi na više razine obrazovanja, a koliko ih mijenja zanimanje/područje?

Moguće je razmotriti sljedeće korake:

- (a) razviti sustav za praćenje i usklađivanje ponude i potražnje mjesta za naukovanje; kratkoročno:
 - (i) informacije o stvarnim slobodnim mjestima za naukovanje za svaku godinu;

- (ii) informacije o ispunjavanju ugovornih obveza od strane obrta ili pravnih osoba (npr. naknada za učenike);
- (b) povećati kapacitet nadzornih tijela;
- (c) uskladiti/racionalizirati potrebe tržišta rada i planove upisa kako bi se uravnotežio odnos ponude i potražnje za učenicima te kako bi se omogućilo zadovoljavanje lokalnih potreba tržišta rada;
- (d) nastaviti rad na razvoju sustava praćenja učenika koji su završili obrazovanje.

5.3.5. Uključiti učenje kod poslodavca u samovrednovanje škola i vanjsko vrednovanje

Osiguravanje kvalitete uključuje samovrednovanje i vanjsko vrednovanje, a navedeni postupci trebali bi izričito obuhvaćati i učenje na radnom mjestu.

Analiza je pokazala nedostatak dosljednosti u pristupu samovrednovanju među školama u vezi s učenjem kod poslodavca. Budući da se od škola zahtijeva da svake godine provode samovrednovanje, škole očekuju smjernice i povratnu informaciju o načinu kako ga provode i kako ga mogu unaprijediti. Stručnjaci ASOO-a naporno rade na provjeri i prikupljanju informacija i komunikaciji sa školama, ali za provođenje opsežnije analize sustava i pružanje podrške školama potrebno je povećati ljudske kapacitete. Također, potrebno je uskladiti kriterije vrednovanja (za samovrednovanje i za vanjsko vrednovanje).

Samovrednovanje bi trebalo izričito uključivati povratne informacije od poslodavaca o kvaliteti učenja na radnom mjestu. HOK i sindikati trebali bi biti uključeni u procese osiguravanja kvalitete, a s vremenom mogao bi se uspostaviti novi sustav ili tijelo zaduženo za brigu o kvaliteti naukovanja kod poslodavaca.

Moguće je razmotriti sljedeće korake:

- (a) uključiti učenje na radnom mjestu u postupke osiguravanja kvalitete i dati smjernice kako to učiniti
- (b) povećati sposobnost nadležnih tijela za pružanje sveobuhvatnih povratnih informacija školama o rezultatima samovrednovanja i sposobnosti strukovnih škola za učinkovito korištenje tih rezultata
- (c) uključiti HOK (i HGK) i predstavnike sindikata u procese osiguravanja kvalitete.

5.3.6 Poboljšati postupak licenciranja obrta i pravnih osoba

Licenciranje obrta i pravnih osoba trenutačno je glavni instrument osiguravanja kvalitete učenja na radnom mjestu. Iako je licenciranje uhodan

postupak, potrebno ga je unaprijediti. Relicenciranje se može razmotriti kao mjera za daljnje poboljšanje osiguranja kvalitete u obrtima s obzirom da su nedostatak praćenja i nadzora nakon licenciranja istaknuti kao izazovi za ostvarivanje kvalitetnog naukovanja.

Načini licenciranja i nadležne institucije trebaju biti rezultat dogovora svih dionika. Za provedbu relicenciranja potrebno je povećati kapacitete HOK-a (i potencijalno HGK).

Moguće je razmotriti sljedeće:

- (a) uspostaviti relicenciranje i usavršiti metode nadzora.⁴⁸

5.3.7. Unaprijediti mehanizame komunikacije i razmjene informacija između škola i poslodavaca, nastavnika i mentora

Komunikacija između škola i poslodavaca treba voditi većoj međusobnoj razmjeni informacija i razjasniti očekivanja u vezi pripreme učenika, očekivanim ishodom učenja i napretku. Poslodavce treba poticati da svoje prijedloge ili nedoumice podijele s odgovornim nastavnicima. To zahtijeva mehanizam koji definira sadržaj takvih razmjena i potiče obje strane na adekvatnu komunikaciju. Ako je dovoljno podržan, ovakav mehanizam povećao bi stvarnu uključenost poslodavaca u razvoj kurikulumu, planove usavršavanja i vrednovanje.

Moguće je razmotriti sljedeće korake:

- (a) osigurati upute ili predloške za strukturiranje dobre komunikacije;
- (b) promicati primjere dobre prakse suradnje škola i poslodavaca, lokalnih podružnica i lokalnih vlasti, komora i obrazovnih ustanova na nacionalnoj razini.

5.4. Usmjeriti pažnju na upravljanje: bolja suradnja, koordinacija i delegiranje odgovornosti

5.4.1. Unaprjediti suradnju i koordinaciju dionika i više delegirati odgovornosti, osobito na udruženja poslodavaca i sindikate

Provođenje naukovanja zahtijeva dobru suradnju i povjerenje između sudionika u obrazovanju i tržištu rada. Analiza pokazuje određeni stupanj napetosti među glavnim dionicima na nacionalnoj razini: postoji stanovito nepovjerenje između škola i obrta, kao i spremnost i ulaganje napora za

⁴⁸ Europska komisija i Cedefop, 2014b., str. 5.

postizanjem konsenzusa o odgovornostima i zajedničkom unapređenju sustava. Memorandum o razumijevanju od 29. siječnja 2018. postavio je temelje za daljnje unapređenje i promicanje JMO programa te se očekuje da će dovesti do izmjena i preciziranja pravnog okvira i promocije naukovanja.

Trenutačni odnosi zahtijevaju uspostavljanje bolje koordinacije među dionicima u što kraćem roku. MZO, koje je formalno nadležno za strukovno obrazovanje, trebao bi jasno komunicirati raspodjelu odgovornosti među nadležnim tijelima, institucijama i stručnjacima (ravnateljima škola, nastavnicima i poslodavcima).

Intervjui su upozorili na činjenicu da neki dionici i stručnjaci očekuju aktivniju ulogu pojedinih institucija i to: od MZO-a određivanje smjera, od HOK-a i ASOO-a usklađivanje suradnje obrazovanja i poslodavaca, od HOK-a podršku obrtnicima u postupku provedbe i nadzor poslodavaca, te raspodjelu odgovornosti za licenciranje i pružanje podrške obrtnicima (HOK) i pravnim subjektima/poduzećima (HGK).

Uključivanje sindikata u JMO dosad je bilo ograničeno, iako su intervjui pokazali da su sindikati dobro informirani o situaciji i pokazuju interes za JMO. Istodobno, neki dionici nisu prepoznali ulogu sindikata u sustavu JMO. Odjeljak 6 prikazuje neke ideje za uključivanje predstavnika sindikata i navodi primjer iz Njemačke.

Okvir 6. **Potencijalne uloge za sindikate**

Predstavnici sindikata, osobito sektorskih sindikata, mogu pridonijeti:

- osiguravanjem uputa potencijalnim učenicima i njihovim roditeljima, kao i školskom osoblju, primjerice sudjelovanjem u danima karijera;
- informiranjem o zanimanjima i radu;
- nadzorom isplate naknada učenicima i podrškom učenicima na radnom mjestu kad god je to moguće.

Ne odmah, ali dugoročno, Hrvatska može podržati zastupništvo učenika u ostvarivanju njihovih prava. Sindikati bi mogli iskoristiti svoju infrastrukturu i iskustvo za organiziranje učenika u naukovanju.

Na primjer, njemački sindikati (Giessler, 2017.):

- sudjeluju u izradi standarda zanimanja;
- brinu o interesima mladih ljudi koji će pohađati strukovno obrazovanje i balansiraju između široko postavljenog strukovnog obrazovanja i često specifičnih uskih potreba poslodavaca;





- motre svakodnevno iskustvo učenika u radionicama, barem kod poslodavaca u kojima su osnovani sindikati, a učenici su često i sami članovi sindikata;
- sudjeluju u ispitnim tijelima.

Izvor: Cedefop.

Moguće je razmotriti sljedeće akcije:

- (a) uspostaviti novo koordinacijsko tijelo/jedinicu ili pojasniti nadležnosti postojećih institucija;
- (b) u provedbi JMO-a podupirati uključivanje predstavnika socijalnih partnera i komora s njihovim županijskim podružnicama;
- (c) predstavnicima poslodavaca dati aktivniju i odgovorniju ulogu;
- (d) preispitati ulogu i sudjelovanje sektorskih predstavnika sindikata izvan formalne strateške razine i ohrabriti sindikate da budu aktivniji gdje je to moguće;
- (e) povećati institucionalne kapacitete komora za izvršavanje dodijeljenih zadataka.





6. Zaključne napomene

Zaključne napomene

Hrvatska ima vrlo snažan sustav strukovnog obrazovanja koji se većinom provodi u školama, s time da je udio učenika strukovnog obrazovanja na srednjoškolskoj razini jednak kao u Austriji i Švicarskoj. Primjenom pristupa 'odozdo prema gore', analiza se bavila idejama kako poboljšati JMO u Hrvatskoj što je rezultiralo prijedlozima iznesenim u poglavlju 5, te se nije razgovaralo o alternativama JMO-u ili mjerama za unapređenje učenja temeljenog na radu u drugim dijelovima hrvatskog sustava strukovnog obrazovanja.

Analiza pruža izbor mogućih akcija, a ne sveobuhvatnu strategiju o kojoj odlučuju dionici. Što se tiče mogućeg budućeg strateškog razvoja JMO-a, treba imati na umu da neke akcije mogu rezultirati pomijeranjem sustava još i više prema školskom ili čak i više nego do sada usmjeravanom od strane države, dok neke druge akcije mogu rezultirati većim utemeljenjem u radu i većim usmjeravanjem od strane poslodavaca; izazov je pronaći pravu ravnotežu. Primjerice, povećanje vremena učenja kod poslodavca i poštivanje specifičnih zahtjeva posla, npr. sezonskog rada, nadzor nad poštivanjem plaćanja financijske naknade učenicima, fokusiranje na to da pomoćnički ispit bude završni ispit, reformiranje upisa kako bi on ovisio o potražnji obrta ili pravnih osoba, uključivanje poslodavaca u definiranje sadržaja kurikuluma ili ustupanje nekih koordinacijskih odgovornosti HOK-u, rezultat će zaokretom prema svijetu rada. Suprotno tome, povećanje državnih potpora za učenike, uključivanje škola u postupke licenciranja poslodavaca, usredotočenost na školske ispite ili jačanje koordinacijske uloge ASOO-a, jednako bi poboljšalo postojeće stanje JMO-a, ali bi ga također približilo svijetu obrazovanja.

Prvo je možda teže postići jer u velikoj mjeri ovisi o spremnosti i kapacitetu poslodavaca i njihovih udruženja te nosi rizik daljnjeg urušavanja JMO-a u slučaju neuspješne provedbe. Potonje je možda lakše postići jer u manjoj mjeri ovisi o konsenzusu dionika, ali također može voditi smanjenju učenja kroz rad, daljnjem povlačenju poslodavaca i, dugoročno, do slabijeg odgovaranja JMO programa na potrebe gospodarstva.

Prijedlozi u izvješću uključuju brojne aktivnosti korisne za JMO, ali neutralne u smislu utjecaja na gore navedene promjene: osiguravanje više profesionalnog usmjeravanja i podrške i njihove bolje kvalitete, poboljšanje

prohodnosti, osiguravanje kvalitete ili praćenje ponude i potražnje. Međutim, ograničavanje budućeg djelovanja na ova pitanja umanjilo bi potencijal širih reformi koje bi se mogle postići konstruktivnim dijalogom o gore navedenim implicitno suprotstavljenim scenarijima. Oblikovanje kvalitetnog sustava naukovanja uvijek će morati balansirati između prednosti i nedostataka svijeta obrazovanja i svijeta rada.

Kratice

ASOO	Agencija za strukovno obrazovanje i obrazovanje odraslih
BDP	Bruto domaći proizvod
DZS	Državni zavod za statistiku
EaFA	Europski savez za naukovanje
EQAVET	Europsko osiguranje kvalitete u strukovnom obrazovanju i osposobljavanju
ESF	Europski socijalni fond
EU	Europska unija
HGK	Hrvatska gospodarska komora
HKO	Hrvatski kvalifikacijski okvir
HOK	Hrvatska obrtnička komora
HR	Ljudski resursi
HUP	Hrvatska udruga poslodavaca
HZZ	Hrvatski zavod za zapošljavanje
ISCED	Međunarodna standardna klasifikacija obrazovanja
JMO	Jedinstveni model obrazovanja
MINGO	Ministarstvo gospodarstva, poduzetništva i obrta
MRMS	Ministarstvo rada i mirovinskog sustava
MSP	Mala i srednja poduzeća
MZO	Ministarstvo znanosti i obrazovanja
SOO	Strukovno obrazovanje i osposobljavanje
SWOT	Snage, slabosti, mogućnosti prijetnje
TA	Tematski pregled država
TSU	Trajno stručno usavršavanje

Popis literature

[URL-ovi kojima je pristupljeno 8. 2. 2019.]

- Agencija za strukovno obrazovanje i obrazovanje odraslih (2016a). *Ključne kompetencije u strukovnom obrazovanju i osposobljavanju – Hrvatska*. Cedefop ReferNet tematskih perspektiva. <http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2016/ReferNet_HR_KC.pdf>.
- Agencija za strukovno obrazovanje i obrazovanje odraslih (2016b). *Program razvoja sustava strukovnog obrazovanja i osposobljavanja 2016*. - 20. <<http://www.asoo.hr/default.aspx?id=3861>>.
- Agencija za strukovno obrazovanje i obrazovanje odraslih (uskoro). *Strukovno obrazovanje i osposobljavanje u Europi – Hrvatska*. Izvješće Cedefop ReferNet VET u Europi. <<http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/country-reports/vet-in-europe-country-reports>>.
- Cedefop (2015a). *Pregled naukovanja: Litva. Označavanje puta za naukovanje u Litvi*. Luksemburg: Ured za publikacije. Tematski pregledi zemalja. <<http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/4140>>.
- Cedefop (2015b). *Pregled naukovanja: Malta. U potrazi za kvalitetom i relevantnošću: oživljavanje naukovanja*. Luksemburg: Ured za publikacije. Tematski pregledi zemalja. <<http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/4139>>.
- Cedefop (2017a). *Pregled naukovanja: Italija. Izgradnja obrazovanja i osposobljavanja kroz naukovanje*. Luksemburg: Ured za publikacije. Tematski pregledi zemalja. <<http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/4159>>.
- Cedefop (2017b). *Pregled naukovanja: Slovenija. Postavljanje temelja za naukovanje u Sloveniji*. Luksemburg: Ured za publikacije. Tematski pregledi zemalja. <<http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/4157>>.
- Cedefop (2018a). *Pregled naukovanja: Grčka. Modernizacija i širenje naukovanja u Grčkoj*. Luksemburg: Ured za publikacije. Tematski pregledi zemalja. <<http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/4160>>.

- Cedefop (2018b). *Razvoj politike strukovnog obrazovanja i osposobljavanja u 2015-17: Hrvatska*. Cedefop praćenje i analiza politika strukovnog obrazovanja i osposobljavanja. <http://www.cedefop.europa.eu/files/croatia_-_vet_policy_developments.pdf>.
- Cedefop (u tisku). *Naglasak na SOO-u u Europi: kompilacija 2018: sustavi strukovnog obrazovanja i osposobljavanja u Europi*. Luksemburg: Ured za publikacije.
- Cedefop ReferNet Hrvatska (2014.). *SOO u Europi: izvješće o Hrvatskoj*. <http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2014/2014_CR_HR.pdf>.
- Europska komisija; Cedefop (2014a). *Podrška razvoju kompetencija trenera u malim i srednjim poduzećima: tematska radna skupina za stručno usavršavanje strukovnih trenera: ishodi aktivnosti vršnjačkog učenja*. <http://www.cedefop.europa.eu/files/PLA3_report_v5.pdf>.
- Europska komisija; Cedefop (2014b). *Vodeća načela profesionalnog razvoja trenera u strukovnom obrazovanju i osposobljavanju*. <http://www.cedefop.europa.eu/files/TWG_Guiding_principles_on_professional_development_of_trainers_in_VET_FINAL.pdf>.
- Giessler, T. (2017). *Partnerstvo u strukovnom obrazovanju: Sudjelovanje sindikata u upravljanju u dualnom modelu obrazovanja u Njemačkoj*. <<https://www.nationalskillsnetwork.in/vet-germany-trade-union/>>.
- Program Erasmus + (2017). *Uključite se u EP4A: Europska partnerstva za naukovanje: izvješće o Hrvatskoj*. <https://supportapprenticeships.eu/wp-content/uploads/2017/01/1.1.1.Country_Report_Croatia_EN.pdf>.
- Vijeće Europske unije (2018a). Preporuka Vijeća od 15. ožujka 2018. o europskom okviru za kvalitetno i učinkovito naukovanje. *Službeni list Europske unije*, C 153/1, 2. 5. 2018. <[https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0502\(01\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0502(01)&from=EN)>.
- Vijeće Europske unije (2018b). *Preporuka Vijeća o nacionalnom programu reforme Hrvatske za 2018. i mišljenje Vijeća o hrvatskom programu konvergencije za 2018. godinu*. COM(2018) 410 (konačna verzija). <<http://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-9430-2018-INIT/en/pdf>>.

Web stranice

Europska Komisija: *Pregled učinkovitosti MSP-ova* [baza podataka].

<https://ec.europa.eu/growth/SMEs/business-friendly-environment/performance-review-2016>.

Eurostat (2016.). *Podaci o zaposlenosti i nezaposlenosti za 2016. (anketa o radnoj snazi)* [baza podataka]. <http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/main-tables>.

Eurostat (2018a). *Obrazovanje odraslih* [baza podataka]. https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&pcode=sdg_04_60&language=en.

Eurostat (2018b). *Stopa rasta realnog BDP-a* [baza podataka]. <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tec00115&plugin=1>.

2019 EUR Statistika [baza podataka]. <https://statistika.hzz.hr/>.

Zakonodavstvo

[URL-ovi kojima je pristupljeno 8. 2. 2019.]

Nacionalni kurikulum za strukovno obrazovanje

MZO (2018). *Nacionalni kurikulum za strukovno obrazovanje*.

https://mzo.hr/sites/default/files/dokumenti/2018/OBRAZOVANJE/Nacionalni-kurikulumi/nacionalni_kurikulum_za_strukovno_obrazovanje_-_za_web_9.07.2018.pdf.

Zakon o državnoj potpori za obrazovanje i izobrazbu

Republika Hrvatska (2007). Zakon o državnoj potpori za obrazovanje i izobrazbu. *Narodne novine* br. 109/2007, 134/2007, 152/2008, 14/2014. <https://www.zakon.hr/z/501/Zakon-o-dr%C5%BEavnoj-potpori-za-obrazovanje-i-izobrazbu>.

Zakon o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi.

Republika Hrvatska (2008). Zakon o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi. *Narodne novine* br. 87/2008, 86/2009, 92/2010, 105/2010-corr., 90/2011, 5/2012, 16/2012, 86/2012, 126/2012, 94/2013, 152/2014, 7/2017. i 68/2018. <https://www.zakon.hr/z/317/Zakon-o-odgoju-i-obrazovanju-u-osnovnoj-i-srednjoj-skoli>.

Zakon o strukovnom obrazovanju

Republika Hrvatska (2009a). Zakon o strukovnom obrazovanju. *Narodne novine* br. 30/2009, 24/2010, 22/2013, 25/2018. <<https://www.zakon.hr/z/383/Zakon-o-strukovnom-obrazovanju>>.

Pravilnik No 2914/NN118/2009

Republika Hrvatska (2009b). Pravilnik o izradbi i obrani završnog rada. *Narodne novine* br. 118/2009. <https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2009_09_118_2914.html>.

Pravilnik No 3430/NN140/2009

Republika Hrvatska (2009c). Pravilnik o načinu organiziranja i izvođenju nastave u strukovnim školama. *Narodne novine* br. 140/2009. <http://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2009_11_140_3430.html>.

Zakon o ASOO

Republika Hrvatska (2010). Zakon o Agenciji za strukovno obrazovanje i obrazovanje odraslih. *Narodne novine* br. 24/2010. <https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2010_02_24_573.html>.

Zakon o poticanju zapošljavanja

Republika Hrvatska (2012). Zakon o poticanju zapošljavanja. *Narodne novine* br. 57/2012, 120/2012. <<https://www.zakon.hr/z/528/Zakon-o-poticanju-zapo%C5%A1ljavanja>>

Zakon o obrtu

Republika Hrvatska (2013a). Zakon o obrtu. *Narodne novine* br. 143/2013. <<https://www.zakon.hr/z/297/Zakon-o-obrtu>>.

Zakon o HKO-u

Republika Hrvatska (2013b). Zakon o hrvatskom kvalifikacijskom okviru. *Narodne novine* br. 22/2013, 41/2016, 64/2018. <<https://www.zakon.hr/z/566/Zakon-o-Hrvatskom-kvalifikacijskom-okviru>>.

Pravilnik No 1208/NN63/2014

Republika Hrvatska (2014a). Pravilnik o minimalnim uvjetima za ugovaranje o naukovanju *Narodne novine* br. 63/2014. <http://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2014_05_63_1208.html>.

Pravilnik No 1209/NN63/2014

Republika Hrvatska (2014b). Pravilnik o postupku i načinu polaganja pomoćničkog ispita. *Narodne novine* br. 63/2014. <http://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2014_05_63_1209.html>.

Pravilnik No 766/NN37/2015

Republika Hrvatska (2015) Pravilnik o postupku i načinu izdavanja dozvola (licencija) za izvođenje praktične nastave i vježbi naukovanja. *Narodne novine* br. 37/2015. <https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2015_04_37_766.html>.

Odluka No 180/NN8/2016

Republika Hrvatska (2016). Odluka o donošenju Programa pedagoških kompetencija za strukovne učitelje, suradnike u nastavi i mentore. *Narodne novine*, 8/2016. <https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/full/2016_01_8_180.html>.

Dodatak

Tablica A1. **Cedefopova tematska analiza zemalja o naukovanju: analitički okvir**

Prepoznatljive značajke naukovanja:

- sustavna dugoročna izmijenjujuća razdoblja učenja na radnom mjestu i u ustanovi za obrazovanje ili u centru za obuku;
- naučnik je ugovorno povezan s poslodavcem i prima naknadu (naknada ili dodatak);
- poslodavac preuzima odgovornost za dio programa koji se odvija u poduzeću, a vodi do kvalifikacije.

Područja analize	Operativni deskriptori
1. Mjesto u obrazovnom sustavu	Naukovanje je definirano i uređeno zakonom (to je zakonski reguliran i priznat put učenja).
	Naukovanje dovodi do formalno priznate kvalifikacije koja obuhvaća učenje u ustanovi za obrazovanje i osposobljavanje kod poslodavca.
	Naukovanje nudi i horizontalnu i vertikalnu prohodnost u daljnjoj specijalizaciji ili obrazovanju na višim razinama.
2. Upravljačka struktura	Uloge i odgovornost ključnih dionika (države, socijalnih partnera, škola, pružatelja strukovnog obrazovanja, poslodavaca) jasno su definirane i raspodijeljene na nacionalnoj, regionalnoj i lokalnoj razini: donošenje odluka, provedba, savjetovanje, nadzor.
	Imenovano je jedno tijelo za koordinaciju i donošenje odluka.
	Socijalni partneri razumiju i prepoznaju važnost naukovanja za kvalificiranu radnu snagu.
	Predstavnici poslodavaca i zaposlenika aktivno su uključeni na svim razinama.

Područja analize	Operativni deskriptori
3. Sadržaj osposobljavanja i ishodi učenja	Kurikulumi se razvijaju na temelju postojećih standarda kvalifikacija i/ili standarda zanimanja.
	Standardi su širi od potreba poduzeća i ishodovno su orijentirani.
	Sadržaj i očekivani ishodi učenja u poduzeću i školi jasno su razdijeljeni i tvore koherentan slijed.
	Standardi zanimanja, standardi kvalifikacije i kurikulumi redovito se vrednuju i dorađuju.
	Kurikulumi definiraju naizmjeničnost mjesta učenja i njihovo trajanje.
	Propisani su (minimalni) uvjeti pristupanja programima naukovanja.
	Završno ocjenjivanje zajedničko je za oba mjesta učenja i neovisno.
4. Suradnja među mjestima učenja	Među mjestima učenja uspostavljena je suradnja, koordinacija i jasna podjela odgovornosti, a postoje i mehanizmi za dobivanje povratnih informacija.
	Škola, poslodavac i učenik na naukovanju zajedno izrađuju plan učenja na temelju kurikuluma i standarda kvalifikacije.
	Plan učenja osigurava da učenje kod poslodavca obuhvaća cjelovit niz praktičnih vještina i kompetencija potrebnih za kvalifikaciju.
	Postoje mehanizmi koji osiguravaju kontinuitet učenja na oba mjesta učenja, uključujući slučajeve kada poslodavac nije u mogućnosti više pružiti uvjete za odvijanje naukovanja.
	Jedno od mjesta učenja ima zakonom određenu koordinacijsku ulogu u procesu.
5. Sudjelovanje i podrška poslodavcima	Zakonski su propisana prava i obveze poslodavaca koji sudjeluju u naukovanju.
	Postoje strategije i inicijative u promicanju naukovanja i informiranju poslodavaca o prednostima uzimanja učenika na naukovanje te povezanih odgovornosti i dostupnih poticaja.
	Propisani su minimalni zahtjevi za poslodavce koji su voljni osigurati mjesta za naučnike i/ili postupak licenciranja.
	Postoji sustav nefinancijske potpore poduzećima (osobito malim i srednjim).
	Poslodavcima koje pružaju kvalitetno naukovanje dodjeljuju se priznanja ili čak nagrade.
	Organizacije poslodavaca igraju ključnu ulogu u angažiranju i pružanju podrške poduzećima.

Područja analize	Operativni deskriptori
6. Zahtjevi i podrška nastavnicima i mentorima	Poslodavci moraju odrediti kvalificiranog zaposlenika (mentora) koji će pratiti učenike na naukovanju.
	Propisana je kvalifikacija i potrebne kompetencije mentora za poučavanje naučnika.
	Mentor kod poslodavca mora imati kvalifikaciju za zanimanje za koje se naučnik osposobljava.
	Mentor kod poslodavca mora imati dokaz o stečenim pedagoškim/didaktičkim kompetencijama.
	Osigurano je osposobljavanje za mentore kod poslodavaca za razvoj i unapređenje njihovih pedagoško-didaktičkih i transverzalnih kompetencija.
	Uspostavljeni su mehanizmi za suradnju i razmjenu između mentora kod poslodavaca i strukovnih nastavnika u školi.
	Jasno je naznačeno je li za rezultate učenja učenika na naukovanju odgovoran nastavnik ili mentor.
7. Mehanizmi financiranja i podjele troškova	Poslodavci isplaćuju financijsku naknadu utvrđenu ugovornim sporazumom između poslodavca i učenika, i/ili neizravne troškove (materijali, mentorovo vrijeme).
	Država je odgovorna za financiranje strukovnih škola i/ili isplatu bespovratnih sredstava za uzimanje učenika na naukovanje.
	Trajanje i organizacija naukovanja kod poslodavaca omogućuju povrat ulaganja kroz rad učenika na naukovanju.
	Postoje poticaji (subvencije, porezne olakšice) koji potiču poslodavce na uzimanje učenika na naukovanje, općenito i/ili u određenim sektorima ili zanimanjima.
	Socijalni partneri pokrivaju dio troškova (izravnih i/ili neizravnih).
8. Osiguravanje kvalitete	Mehanizmi osiguravanja kvalitete postoje na razini sustava, kao i na razini poduzeća te škola.
	Odgovornost za osiguravanje kvalitete je podijeljena te je jasno tko je zadužen za koji dio osiguravanja kvalitete.

Područja analize	Operativni deskriptori
9. Uvjeti rada i učenja učenika na naukovanju	Prava i obveze učenika na naukovanju propisane su zakonom.
	Učenje putem naukovanja privlačna je mogućnost za učenike.
	Određena je referentna točka (odgovorno tijelo) koja informira učenika na naukovanju o pravima i odgovornostima svih dionika i pruža mu potporu u slučaju poteškoća.
	Učenik na naukovanju s poslodavcem sklapa ugovor o radu te ima sva prava i prednosti zaposlenika i ispunjava sve odgovornosti.
	Potpisan je ugovor o naukovanju između poslodavca, škole (centra za osposobljavanje) i učenika na naukovanju, a koji utvrđuje program osposobljavanja.
	Naučnik je zaštićen u slučaju neuspjeha poduzeća (npr. stečaja) u provođenju naukovanja.
10. Odgovaranje na potrebe tržišta rada	Učenik na naukovanju ima pristup uslugama usmjeravanja i savjetovanja.
	Postoje institucionalni postupci koje naukovanju omogućuju da odgovori ili predvidi potrebe tržišta rada.
	Ishodi i rezultati naukovanja redovito se prate i vrednuju.
	Postoje ex-ante i/ili ex-post procjene učinka naukovanja.

Izvor: Cedefop.



HR

ANALIZA SUSTAVA NAUKOVANJA:

HRVATSKA

Poboljšanje naukovanja kroz snažniju
podršku i brigu



Ova publikacija završno je izvješće Cedefopove tematske analize naukovanja u Hrvatskoj. Analiza se provodila u razdoblju od siječnja 2017. do lipnja 2018. godine na zahtjev Ministarstva znanosti i obrazovanja Republike Hrvatske. Razmatran je jedinstveni model trogodišnjih programa obrazovanja (*jedinstveni model obrazovanja*) za obrtnike (razina HKO-a 4.1.). Izvješće predstavlja ključne nalaze i prijedloge za djelovanje u svrhu poboljšanja i daljnjeg razvoja modela u skladu s kurikularnom reformom i potrebama tržišta rada. Analiza se temelji na informacijama prikupljenim od dionika s različitih razina (učenici, praktičari, institucije, socijalni partneri i kreatori politika) i dubinskim raspravama s upravljačkom skupinom. Analiza sugerira bolju brigu o JMO-u kroz četiri aspekta:

- (a) učiniti ga privlačnijim i poticajnijim za učenike;
- (b) podržati poslodavce koji uzimaju učenike na naukovanje;
- (c) povećavati njegovu kvalitetu i prohodnost;
- (d) unaprijediti koordinaciju dionika.

4173 HR – TI-02-19-225-HR-N – 10.2801/36103

**CEDEFOP**Europski centar za razvoj strukovnog
osposobljavanja

Europe 123, 570 01 Thessaloniki (Pylea), GREECE

PO Box 22427, 551 02 Thessaloniki, GREECE

Tel. +30 2310490111, Fax +30 2310490020, Email: info@cedefop.europa.euposjetite našu mrežnu stranicu www.cedefop.europa.euUred za publikacije
Europske unije

ISBN 978-92-896-2862-4



9 789289 628624