



Iskustva iz implementacije – kooperativni model

Reforma srednjeg stručnog obrazovanja u Srbiji

Iskustva iz implementacije – kooperativni model

Reforma srednjeg stručnog obrazovanja u Srbiji

Sadržaj

Lista skraćenica 6

Uvod 7

1. Lekcije naučene tokom sprovođenja projekta 9

1.1. Iskustva kompanija 9

1.2. Iskustva škola 15

1.3. Iskustva učenika 18

1.4. Iskustva ostalih ključnih aktera 19

2. Zaključci i preporuke 21

2.1. Zaključci 21

2.2. Preporuke 23

Lista skraćenica

BOŠ	Beogradska otvorena škola
PKS	Privredna komora Srbije
CEDEFOP	Evropski centar za razvoj stručnog obrazovanja
GIZ	Nemačka organizacija za međunarodnu saradnju
ZUOV	Zavod za unapređivanje obrazovanja i vaspitanja
MPNTR	Ministarstvo prosvete, nauke i tehnološkog razvoja
OCD	Organizacija za ekonomsku saradnju i razvoj
SEDS	Strategija razvoja obrazovanja u Republici Srbiji 2020.
RZS	Republički zavod za statistiku
VET/SSO	Vocational Education and Training – Srednje stručno obrazovanje
CENSUO	Centar za srednje stručno obrazovanje i obrazovanje odraslih
SSOOO	Savet za srednje stručno obrazovanje i obrazovanje odraslih

Uvod

Stopa zaposlenosti mladih u Srbiji od 14,5% niska je u poređenju sa evropskim prosekom, koji iznosi 32,8%, imajući u vidu svih 28 članica Evropske unije. Treba napomenuti da je koeficijent neaktivnosti kontinuirano rastao od oktobra 2008. godine, pa je tako sa 66,2% skočio na 71,2% u oktobru 2011, odnosno 72,1% u oktobru 2013. godine (Zavod za statistiku (ZS), 2014). Po popisu iz 2011. godine, gotovo 77% dugoročno nezaposlenih ima srednju stručnu spremu (ZS, 2013), a statistike tržišta rada takođe pokazuju da većina ukupno nezaposlenih ima srednju stručnu spremu (ZS, 2014). Na drugoj strani, poslodavci imaju sve veći problem da nađu kadrove koji su im potrebni; ipak, jedan od razloga visoke nezaposlenosti u kategoriji mladih, s jedne strane, i nemogućnosti privrede da nađe adekvatne kvalifikovane kadrove, s druge strane, krije se u nedostatku sistematske i kontinuirane saradnje između privrede i sistema srednjeg stručnog obrazovanja (VET) (Beogradska otvorena škola, BOŠ, 2015).

Smatra se da je loša zapošljivost mladih posledica neadekvatne usmerenosti ka potražnji i nedovoljne prakse u sistemu srednjeg stručnog obrazovanja (Strategija razvoja obrazovanja u Republici Srbiji do 2020, SEDS, 2012).

Iako je teško da se precizno definišu potrebe tržišta rada, postoji snažna percepcija da sadašnji sistem srednjeg stručnog obrazovanja ne ispunjava ove zahteve. Neki od razloga za ovakvu situaciju mogu biti trenutna struktura SSO (Strategija, 2012, str. 103), nedovoljna relevantnost SSO koja se ogleda u zastarelim kurikulumima, kao i u planu upisa u srednje stručne škole koji nije usklađen sa potrebama tržišta rada (Strategija razvoja obrazovanja, 2012, str. 99).

Istovremeno, iako praksa nudi mogućnost za neposredno sastajanje učenika i poslodavaca, praktična obuka i praksa često se realizuju na neadekvatan način i ne ostvaruju rezultate koji se očekuju u smislu usvajanja veština i razvoja kompetencija (BOŠ, 2013).

U *Strategiji razvoja obrazovanja u Srbiji do 2020.* naglašava se potreba za više prakse tokom školovanja i boljom „radnom praksom“, akreditovanim radnim mestima za obuku i mentorima, predlažu se podsticaji kompanijama koje učenicima obezbeđuju mesta za obuku.

U *Nacionalnoj strategiji zapošljavanja* za period od 2011. do 2020. navodi se da SSO treba da poveća zapošljivost radne snage i uskladi ponudu i potražnju, tako što će usaglasiti sistem obrazovanja i obuke sa potrebama tržišta rada, omogućiti bolji pristup celoživotnom učenju, naročito osetljivim grupama. Godine 2015. Vlada Republike Srbije usvojila je *Strategiju za podršku malim i srednjim kompanijama, preduzetništvu i konkurentnosti* za period od pet godina kojom se predviđa prilagođavanje i uređenje strateških dokumenata i pravnih propisa za razvoj profesionalnih, osposobljenih i kvalifikovanih kadrova koji mogu doprineti razvoju konkurentne i snažne privrede.

Zbog usmerenosti ka tržištu rada važan sastavni deo SSO odnosi se na praktičnu obuku i profesionalnu praksu, što podrazumeva primenu naučenog sadržaja na specifične teme i u specifičnim situacijama.

Imajući u vidu navedene konstatacije, Vlada SR Nemačke podržava reformu SSO u Srbiji kroz realizaciju projekta „Reforma srednjeg stručnog obrazovanja (SSO) u Srbiji“. U aprilu 2013. počela je faza projekta koja je bila usredsređena na trogodišnje profile i trajala je do marta 2016. godine. Cilj ove faze projekta bio je da se stvore preduslovi za kooperativno obrazovanje u tehničkim profilima sa fokusom na potrebe tržišta.

Projekat je bio usmeren na uvođenje „srpskog modela“ kooperativnog SSO, pri čemu se proces sticanja veština na sistematski način sprovodi na oba mesta: i u srednjim stručnim školama i u privredi. Projekat ima za cilj stvaranje okvirnih uslova za uvođenje ovog modela i njegovo testiranje u praksi. Cilj modela koji je uveden u okviru projekta nije bio da se kopira neki od postojećih kooperativnih modela (npr.

nemački ili austrijski dualni sistem SSO), već da se razvije „domaći“ kooperativni model SSO koji se nadovezuje na postojeće prakse i institucionalne kapacitete.

Novi model koji promoviše ovaj projekat zasniva se na podeli odgovornosti između srednjih stručnih škola i poslodavaca za sticanje kompetencija definisanih kurikulumom. Počinje uključivanjem poslodavaca u definisanje i reviziju standarda kvalifikacija, u planiranje procesa obuke, u implementaciju (obuke u kompaniji) i u procenu i postupak testiranja/sertifikacije.

Projekat u oblasti SSO obuhvatio je trogodišnje obrazovne profile (koji omogućuju direktan prelaz na tržište rada) izabrane nakon širokih konsultacija sa svim relevantnim akterima koji su podržali razvoj kooperativnog modela SSO za trogodišnje obrazovne profile prilagođenog okolnostima u Srbiji. Modernizovani programi za zavarivače, električare i industrijske mehaničare uvedeni su u osam (8) škola širom Srbije u septembru 2014.

Iskustva i znanja stečena pri sprovođenju ovih obrazovnih profila biće iskorištena u narednoj fazi projekta, koja traje od januara 2016. do decembra 2017. godine, gde će glavni akcenat biti na stvaranju odgovarajućeg pravnog okvira za kooperativni model SSO u Srbiji.

Poglavlja koja slede zasnivaju se na istraživanjima koja se mogu okarakterisati kao eksplorativna kvalitativna studija u kojoj se kombinuju kancelarijsko i terensko istraživanje. Kancelarijsko istraživanje sastojalo se od internih analiza dokumentacije, dok su intervjui bili isključivi instrument prikupljanja podataka na terenu. Ova metoda je na jednoj strani omogućila projektnom timu da predmetu istraživanja pristupi iz različitih uglova, a smatrala se i metodom za triangulaciju podataka i proveru mogućih nekonzistentnosti.

Preciznije, u toku decembra 2015. projektni tim sakupio je podatke za praćenje u vezi sa iskustvima različitih aktera i ciljnim grupama iz implementacije, tako što je sproveo polustrukturisane intervjue sa predstavnicima 23 kompanije i osam (8) škola (nastavnici i direktori) uključenih u implementaciju kooperativnog modela. Pored intervjua, kompanije su popunile upitnike koji se odnose na opšte podatke o samoj kompaniji i na percepciju razlika između postignuća učenika iz „novih“ i „starih“ profila. Pored toga, u toku implementacije projekta prikupljeni su neki podaci koji iskazuju utiske i zapažanja učenika i izloženi su ovom izveštaju.

Štaviše, analizirani su različiti izveštaji, poput izveštaja sa radionice održane sa predstavnicima svih aktera u projektu u vezi sa za planiranjem naredne faze projekta, internom analizom i internim izveštajima o praćenju projekta.

Imajući na umu da su svi prikupljeni podaci od velikog značaja za dalje aktivnosti projekta, aktivnosti koje se tiču reforme SSO i uvođenja kooperativnog modela, odlučeno je da se razvije objedinjeni dokument koji će sadržati podatke i preporuke u vidu pouka iz iskustva.

Kao i svaka druga studija, i ova ima svojih ograničenja. Kao prvo, treba napraviti razliku između podataka koji se dobijaju iz intervjua na jednoj strani i podataka koji se dobijaju iz drugih izvora. Prvi podaci predstavljaju opažanja onih koji su intervjuisani, te su stoga subjektivni po prirodi, dok su drugi objektivniji u poređenju sa prvim. U tom smislu, intervjui odražavaju lične utiske onih koji su intervjuisani. Kao drugo, rezultati su uvek uslovljeni obimom i dubinom studije, kao i uzorkovanjem. Iako nam je namera bila da prikupimo što pouzdanije podatke, postoji mogućnost da neki aspekti realnosti koje smo pokušali da istražimo i evidentiramo ovde nisu predstavljeni na adekvatan način. Kao treće, opažanja koja imaju oni koji daju informacije, bilo da je reč o predstavnicima preduzeća ili škola, ne predstavljaju nužno percepcije svih pojedinaca u jednoj od te dve grupe ispitanika.

Konačno, sva opažanja, interpretacije i generalizacije sadržane u ovom izveštaju pripadaju istraživačima. Shodno tome, sva pogrešna usmeravanja i greške u vezi sa istraživanjem predstavljaju isključivu odgovornost istraživača.

1. Lekcije naučene tokom sprovođenja projekta

1.1. Iskustva kompanija

Važni zaključci o sprovođenju učeničke prakse u značajnoj meri zasnovani su na podacima dobijenim tokom intervjua sa kompanijama/poslodavcima koje/i su bile/i uključene/i u ostvarivanje kooperativnog modela u okviru GIZ VET projekta, kao i iz upitnika koji su kompanije popunjavale. U intervjuima sa kompanijama pokrenuta su, između ostalog, pitanja koja su se ticala njihovog mišljenja o motivisanosti da se uključe u projekat (i stoga u sprovođenje učeničke prakse) i iskustava koja se tiču saradnje sa školama i učenicima.

Opšte informacije o kompanijama koje su uključene u projekat. Među 23 intervjuisane kompanije, četiri (4) zapošljavaju manje od 50 zaposlenih, pet (5) ima između 50 i 100 zaposlenih, dok 14 ima više od 100 zaposlenih. Kada su u pitanju profili koje pohađaju učenici što u kompanijama obavljaju praksu – dve (2) kompanije pružaju praksu učenicima obrazovnog profila električar, 20 bravarima-zavarivačima i dve (2) industrijskim mehaničarima.

Iako se kompanije snažno zalažu za rodnu ravnopravnost, u ispitivanim kompanijama nema učenica koje tamo obavljaju praksu. ***Zapravo, predstavnici kompanija zaključuju da su za poslove koje oni nude, ali ne i isključivo, muškarci više zainteresovani.*** U ovakvom okruženju u kome pretežno dominiraju muškarci, žene predstavljaju 15–20 % zaposlenih, ali pretežno u finansijskim i administrativnim sektorima.

Kada su u pitanju **načini sprovođenja učeničke prakse**, jedna kompanija je ostvaruje kroz tzv. blok-nastavu, dok 22 kompanije obuku sprovode tokom dva do tri dana nedeljno, od po (najčešće) šest (6) sati dnevno. Tokom prakse u kompaniji učenici su uglavnom uključeni u proces proizvodnje, i za to vreme radnik kompanije prati njegov rad.

Dalje, većina kompanija smatra da je učenička praksa koja se ostvaruje u kompanijama u skladu sa potrebama kompanije – 16 kompanijskih predstavnika odgovorilo je potvrdno, pet (5) se izjasnilo da su praksa i potrebe kompanije samo delimično usaglašene, jedna kompanija je izjavila da nisu usklađene, a jedna uopšte nije odgovorila.

Iako prethodni odgovori pružaju prilično optimističnu sliku o saradnji, zanimljivo je primetiti da se devet od ispitivanih kompanija izjasnilo da nisu zainteresovane za podršku u sprovođenju prakse za učenike drugih srednjoškolskih profila, dok je 14 kompanija zainteresovano da svoj angažman proširi u tom pravcu. Kompanije koje su dale potvrđan odgovor takođe bi bile zainteresovane da organizuju i ostvare praksu za još neke profile, prvenstveno one koji su povezani sa operacijama na CNC mašinama, obradom metala ili pak iz oblasti elektrotehnike (npr. električari različitih profila).

Sve kompanije **očekuju bolje mogućnosti za zapošljavanje** učenika koji su imali ekstenzivnu praksu u kompaniji tokom srednjoškolskog obrazovanja.

Kada su u pitanju motivi za uspostavljanje saradnje i pružanje podrške školama, u najvećem broju kompanije ističu potrebu za mladom, dobro obučenom i kvalifikovanom radnom snagom („*Obuka potencijalno budućih zaposlenika u skladu sa kompanijskim standardima; „.....pronalaženje i obuka učenika koje bismo kasnije mogli da zaposlimo.“ „Ovo je prilika za kompaniju da dobije visokokvalifikovane mlade ljude kakvi nedostaju srpskoj ekonomiji.“*“) uz želju da podrže učenike u sticanju različitih profesionalnih veština i kvalifikacija

(„.....Ideja da se podrže učenici tako što će im se povećati broj sati prakse trebalo bi da za rezultat ima bolje obučene učenike.“) i želju da podrže škole. Takođe, u jednom slučaju istaknute su kompanijska društvena odgovornost i procena dugoročnih interesa kompanije, kao i da je ovaj vid saradnje deo kompanijskog plana za regrutovanje radne snage.

Očekivanja kompanija gotovo da su identična sa motivima za saradnju – **kompanije žele bolje obučene učenike i kvalifikovanije buduće osoblje koje može da počne sa radom odmah po završetku obrazovanja, što bi, dugoročno, uštedelo vreme za obučavanje novog radnika.** („Očekujemo da dobijemo vredne i dobro obučene kolege, zato što je ovo dobar način za obuku. Štedimo vreme za obučavanje novopridošlih kolega, a istovremeno učenici mogu da počnu sa poslom odmah po završetku škole.“) Iako većina predstavnika kompanija priznaje da je teško raditi sa adolescentima i održavati njihovu motivaciju („Veoma je teško raditi sa dečacima u tinejdžerskom dobu, ali za sada su oni veoma zainteresovani za poslove i niko nije imao problema sa kolegama u proizvodnji.“), oni su zadovoljni učeničkim radom i njihovom zainteresovanošću za posao.

Kada je u pitanju **ispunjenost očekivanja**, samo nekoliko poslodavaca veruje da je još rano za donošenje bilo kakvih zaključaka, jedan poslodavac izjavio je da očekivanja njegove kompanije nisu ispunjena, dok **glavna poslodavaca smatra da su njihova očekivanja ispunjena, jer je većina učenika veoma posvećena radu i učenju.** („Suštinski veoma smo srećni kako se stvari odvijaju. Učenici su zainteresovani za posao i posvećeni radu.“) Poslodavci su takođe saglasni u tome da će se dalje napredovanje nastaviti kako bude odmicao rad sa učenicima. Takođe, iako se u potpunosti ne odnosi na očekivanja kompanija, važno je naglasiti da većina kompanija misli da je veoma dobra strategija razvoja profila koji kombinuje zanimanje bravara i zavarivača.

Kada je u pitanju **uključivanje učenika u proces proizvodnje**, u većini kompanija tokom prvih nekoliko dana ili prve dve-tri nedelje, učenici isključivo posmatraju zaposlene i svoje mentore i asistiraju im, posebno na radnim mestima gde postoji visok rizik od povređivanja ili je oprema suviše skupa pa tako isključivo ovlašćeno i kvalifikovano osoblje sme da je koristi. Takođe postoje i izjave koje ukazuju na to da su troškovi koje kompanije mogu imati ukoliko kasne sa radom jedan od razloga što se kompanije opredeljuju da poslove ne poveravaju učenicima. Takvi stavovi potkrepljeni su sledećim navodima: „Kada učenici dođu ovamo, neko ih sprovede kroz halu da bi im pokazao i objasnio šta je šta, ali ne mogu da učestvuju u radnom procesu. U jednom delu bravarske radionice uredili smo poseban prostor za obuku bravara-zavarivača. Tu učenicima dajemo stare delove metala na kojima mogu da vežbaju sečenje i zavarivanje. U izuzetnim slučajevima učenici mogu da učestvuju u manjim popravkama i intervencijama, ali samo na mestima gde im je obezbeđena potpuna sigurnost i gde ih neko nadgleda.“ „Ne možemo se osloniti na učenika da zavaruje (...) zato što svaki sat dodatnog vremena u proizvodnji mnogo košta.“

Kako su gotovo svi poslovi u ovom sektoru aktivnosti visokog rizika (prašina, loši mikroklimatski uslovi, buka, gas, skučen prostor itd.), učenici moraju da poštuju mere bezbednosti i nose zaštitnu odeću. Ukratko – iz izjava dobijenih tokom intervjua u kompanijama vidimo i to da učenici u najvećem broju slučajeva nisu u potpunosti uključeni u radni proces u kompanijama zbog toga što određene radne operacije mogu da obavljaju isključivo visokokvalifikovani radnici (npr. bravari i zavarivači) osposobljeni da rade u visoko rizičnim situacijama, te tako nije dozvoljeno potpuno uključivanje učenika, posebno ako su mlađi od 18 godina (u skladu sa Zakonom o bezbednosti i zdravlju na radu).

Iako se uključivanje učenika u proizvodni proces odvija u skladu sa nastavnim programima sa dobro izbalansiranim odnosom teorije i prakse, kao i izborom dobrog mentora, učenici moraju da rade pod direktnom supervizijom mentora ili iskusnih radnika („...učenici ne učestvuju direktno i nezavisno u proizvodnom procesu, ali indirektno su uključeni u ovaj proces tako što se pridružuju iskusnom radniku, posmatraju šta on radi i delimično se uključuju u rad tako što mu asistiraju poslu“). („Dva učenika (u toj kompaniji) uključena su u radni proces uz superviziju starijih kolega. Izazov je uskladiti nastavni plan sa zakonima kada su u pitanju poslovi visokog rizika.“) Takođe u određenom broju kompanija mentori ili drugi kvalifikovani radnici dužni su da vode neku vrstu dnevnika/izveštaja o učeničkom uključivanju u proces proizvodnje pa nakon tri meseca praćenja i procenjivanja, mentor daje informaciju o tome šta treba da bude unapređeno u učeničkom radu i zalaganju na praksi, što nalikuje ocenjivanju na kraju polugodišta.

Kada je u pitanju uloga kompanija u **unapređenju učeničkih veština**, većina kompanija saglasna je u tome da učenici **treba da uče u proizvodnom prostoru jer im to pruža priliku da vide kako se proces odvija u stvarnosti.** („Mi ulogu kompanije vidimo u tome što obezbeđujemo stvarno radno okruženje, tako da učenici odmah vide šta mogu da očekuju po završetku škole.“) Uz rad pod nadzorom mentora i uključenost u radni proces, u tri kompanije učenici su takođe upoznati sa celokupnim poslovanjem i specifičnostima tih kompanija. Kompanije smatraju da je jedan od njihovih zadataka i stvaranje društvenih veština učenika, koje se posebno usavršavaju kroz svakodnevnu komunikaciju sa iskusnim i starijim osobljem u kompaniji. Pored lične motivacije i želje da se uči (koje se razlikuju od učenika do učenika), kompanije veruju da bi se učenička motivacija mogla povećati simboličnom mesečnom nadoknadom, pokrivanjem putnih troškova i besplatnim obrocima. („Finansijska nadoknada pored mentorstva takođe je važan motivacioni faktor.“) Kompanije smatraju da su za unapređenje učeničkih veština neophodni sledeći preduslovi: dobro mentorstvo („Dajući im dobrog mentora, mi đacima pružamo mogućnost da do rešenja dođu samostalno. Na taj način možemo da pratimo njihovu logiku i način na koji dolaze do rešenja.“), aktivan rad sa učenicima, saradnja sa školskim nastavnicima zarad napretka učenika i profesionalnog razvoja nastavnika i modernizovani nastavni programi.

Kada je u pitanju saradnja sa školama, kompanije saradnju ocenjuju kao veoma dobru uz opise situacija kada su nastavnici vrlo aktivno uključeni u praćenje učenika tokom prakse u kompanijama. („Iskustva iz saradnje su pozitivna. Nastavnik svakodnevno dolazi da obiđe učenike i da predstavnike kompanije uputi u nastavni plan i program.“) **U najvećem broju kompanija razvijena je svakodnevna komunikacija sa školama i ustaljeni su razgovori sa nastavnicima o pitanjima koja se tiču kurikuluma u cilju usklađivanja učeničke prakse u kompanijama sa zahtevima koje postavljaju nastavni plan i program.** („Mi smo u komunikaciji sa nastavnikom praktične nastave, ali najmanje dva do tri puta mesečno sastajemo se i sa direktorom škole i sa ostalim nastavnicima. Dogovaramo se i zajednički donosimo odluke jer je veliki broj učenika na praksi u našoj kompaniji.“ „Koordinator praktične nastave dolazi ovde; razgovaramo o tome kako da na najbolji način uvežemo ono što učenici uče u školi i ono što uče ovde.“)

Predstavnici kompanija smatraju da je praktična obuka u kompanijama velika prednost za učenike jer im omogućava potpunu pripremu za budući rad bez dodatnih obuka. Pojedini predstavnici kompanija čak smatraju da bi učenici trebalo više vremena da provode u kompanijama. Takođe su retki slučajevi kada odgovorni dozvoljavaju učenicima da napuste praksu i provedu manje od šest sati u kompaniji. **U okviru trenutnih uslova u kojima rade, kompanije nastoje da učenicima obezbede najbolje moguće uslove za učenje jer je bilo primera kada su učenici imali primedbe na instrukcije koje su dobijali u kompaniji i na pravila kojih su morali da se pridržavaju.** Učenici u kompanijama imaju isti tretman kao i ostali radnici. Predstavnici kompanija slažu se u oceni da treba poboljšati teorijsko znanje učenika u oblasti mašinstva, kao i da je potrebno ojačati komunikaciju sa nastavnicima. U saradnji sa nastavnicima, određeni broj kompanijskih mentora pokazao je fleksibilnost u radu i učio učenike stvarima koje nisu predviđene nastavnim programom. Ipak, kompanije ističu neophodnost podrške države u nabavci savremene opreme i naprednih tehnologija, kao i u pružanju određenih finansijskih podsticaja jer bi se tako obezbedili uslovi da se kompanije ozbiljnije posvete učeničkoj praksi i obuci. („Sav profit koji ostvarimo ode nam na održavanje mašina i alata. Imamo dosta zavarivača, a mašine za zavarivanje lako se kvare, mogu da traju najviše deset godina i onda moraju da budu zamenjene, a mašine u našoj kompaniji prilično su stare. Podrška države obezbedila bi nam da se temeljnije posvetimo učeničkoj praksi koja u trenutnim okolnostima ne može da nam bude prioritet. Učenike je potrebno obučavati na savremenim mašinama, ali to kod nas nije izvodljivo jer nismo u mogućnosti da pratimo napredne tehnologije.“)

Kada je u pitanju **zadovoljstvo mentora obukama realizovanim u okviru GIZ-ovog projekta**, zaključak je da su **svi mentori zadovoljni** (sedam (7) u velikoj meri, 11 je zadovoljno, jedan (1) delimično zadovoljan), dok dve (2) kompanije nisu učestvovala u ovoj obuci i dve (2) kompanije nisu odgovorile na ovo pitanje. Uopšteno govoreći, mentorska obuka procenjena je kao uspešna u smislu obrade tema koje se odnose na upravljanje ljudskim resursima i razvoja komunikacijskih veština i tehnika u radu sa učenicima i kolegama. **Predavači su bili dobri, njihova izlaganja zanimljiva, materijali za obuke detaljni i korisni, kao i prezentacije koje su održane, tako da su ovakve obuke dobrodošle i u**

budućnosti. Primedbe učesnika odnosile su se na trajanje obuke i prenatržen fokus na zakonske obaveze škola i kompanija. Deo mentora misli da prethodno znanje i iskustvo mentora nije uzeto u obzir prilikom formiranja grupa za obuku. („Teme su bile iste za sve iako je naše znanje različito. Potrebno je bolje osmisliti sastav učesnika grupa za obuku.”) Jedan od komentara veoma je konstruktivan: „Sve teme bile su korisne i naučio sam mnogo novih stvari, npr. dosta toga o ljudskim resursima, kako komunicirati sa učenicima, ali i kako rešavati konflikte sa učenicima i kolegama. Međutim, obuka je predugo trajala u odnosu na broj tema koje su se obrađivale, a na kraju sam imao osećaj da nismo sve završili, već da se obuka prekinula negde na sredini. Učili su nas kako da sačinimo plan obuke i dobili smo korisne upute u vezi s tim na šta treba da se fokusiramo, ali nas niko nije podučio kako da realizujemo obuku. Zaista je nedostajao deo koji se odnosi na implementaciju i u budućnosti više vremena treba posvetiti upravo toj oblasti.”

Iako u veoma malom broju slučajeva, dešavalo se da obučeni mentor više ne radi za određenu kompaniju ili više nije na toj poziciji iz određenih razloga, pa i takve situacije treba imati u vidu kada se budu koncipirale buduće obuke. („Osoba koju je GIZ obučavao da bude mentor ne radi više u našoj kompaniji. Zato smatramo da je potrebno istovremeno obučavati više mentora da ne bismo došli u situaciji da kompanija ostane bez mentora.”)

Kada je reč o tome šta bi trebalo unaprediti u okviru učeničke prakse u kompanijama, najveća pažnja posvećena je **unapređenju zakonskog okvira i ostale regulative u oblasti učeničke prakse, sa posebnim akcentom na profile/zanimanja koja su povezana sa teškim radnim uslovima, a uključuju i maloletne učenike.** („Učenici će u potpunosti biti uključeni u radni proces tek kada se ta oblast u potpunosti zakonski uredi.” „Potreban nam je zvanični dokument gde će jasno stajati šta je sve dozvoljeno da rade učenici, pre svega zbog njihove bezbednosti, da li smemo da ih vodimo na terenski rad itd.”) Tako, na primer, neophodno je uspostaviti sistem osiguranja učenika i jasno definisati period održavanja učeničke prakse. Mentorski program treba da bude razvijen na takav način da omogućava mentoru da radi sa učenicima ali i da se, s druge strane, posveti svojim svakodnevnim radnim dužnostima.

Sveukupno, kompanijski mentori su veoma zadovoljni činjenicom da je saradnja uspostavljena na lokalnom nivou. Takođe smatraju da je potrebno uvesti jedinstven (standardizovan) način praćenja učeničkih postignuća koji bi im omogućio evaluaciju učeničkog rada na mnogo objektivniji način u svim kompanijama na lokalnu, što bi doprinelo tome da se izbegnu nesporazumi i različiti pristupi učeničkoj praksi. (Npr. „Moj problem je u tome što mi učenici dolaze na praksu u 8, a odlaze već u 10 sati. Nemam direktnu komunikaciju sa školom, imam posrednika ovde u kompaniji koji učenicima omogućava da praksu napuste ranije, a čak me i ne obavesti ukoliko učenici taj dan ne dolaze na praksu. Šta učenici mogu da nauče za samo dva sata? I šta možemo očekivati sledeće godine kada je predviđeno da učenici u kompaniji provedu tri dana?” „...Postoje nesporazumi sa učenicima jer oni žele da rade zavarivačke poslove odmah od početka i sve vreme, što nije moguće, jer i radnici imaju svoje svakodnevne poslove koje moraju da završe.”) Imajući to u vidu, može se zaključiti da uključenost mentora u učeničku praksu utiče na radni proces u kompaniji, i to predstavlja jedan od izazova na koji treba odgovoriti, te je stoga **nužno definisati status mentora. Dužnosti i odgovornosti mentora, preciziranje zadataka koje oni preuzimaju treba da bude uređeno zakonom.**

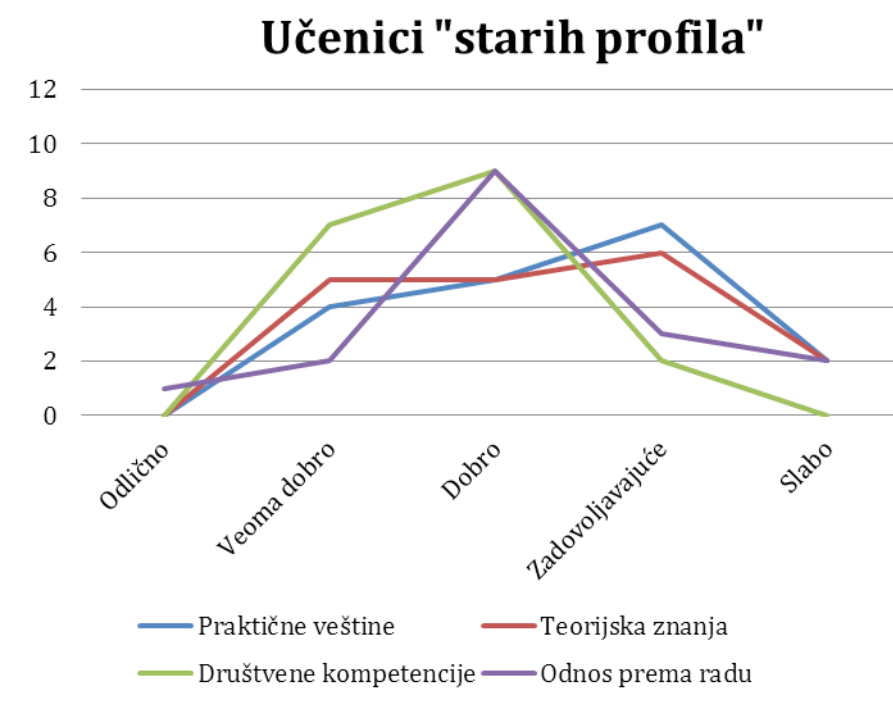
Kada je u pitanju **mišljenje kompanija o tome koliko mogu da doprinesu unapređenju samog sistema stručnog obrazovanja i obuka** (u smislu usklađivanja teorijskog i praktičnog u okviru procesa učenja, uključenosti u razvoj nastavnih programa i sprovođenje završnog ispita), kompanije se slažu da unapređenje i modernizacija stručnog obrazovanja i obuke ne treba da bude isključiva odgovornost obrazovnog sistema. Kompanije smatraju da imaju kapacitete i iskustvo kojim mogu da doprinesu razvoju nastavnih programa u smislu da su u stanju da osiguraju da nastavni program određenog profila bude sadržinski i vremenski usklađen sa tržištem rada, a posebno u oblasti praktičnog dela nastave. Deo nastavnih programa koji se odnosi na teoriju trebalo bi da se unapredi na osnovu sugestija koje bi mogle da daju kompanije, posebno u onom delu koji se odnosi na teme koje nisu dovoljno ili nisu uopšte zastupljene u nastavnom programu. Predstavnici kompanija takođe misle da teorija i praksa moraju da budu izbalansirane – pa tako pored teorijske osnove koja je neophodna i koju učenici stižu u školi, mentor treba da bude uključen i u dodatno teorijsko upućivanje učenika, dok drugi radnici mogu da

upute učenike u praktične aspekte posla i rada. Postoji i primer gde je jedan nastavnik razvio praktični priručnik za učeničku praksu na osnovu informacija koje je dobio od kompanijskih instruktora. Dodatno, pojedine kompanije koje imaju prostorije za internu obuku radnika voljne su da organizuju časove teorijske nastave za učenike koji će biti obučavani u kompanijama. Deo kompanija otišao je i korak dalje tako što su predložile aranžmane u kojima kompanije ne bi bile odgovorne samo za učeničku praksu već i za druge aspekte učeničkog rada i učenja.

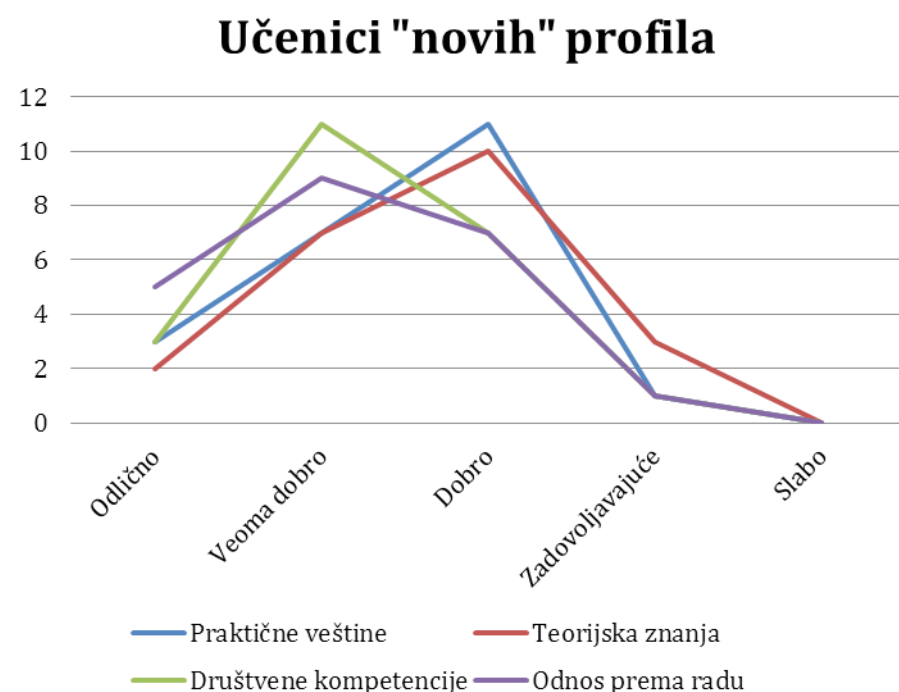
Deo kompanija iskazao je spremnost da se u njihovim prostorijama organizuje celokupni praktični deo završnog ispita ukoliko je oprema u kompaniji odgovarajuća za taj ispit. Imajući u vidu i njihovu ekspertizu, kompanije smatraju da mogu da učestvuju i u razvoju završnog ispita. Takođe su mišljenja da je njihovo učešće na završnom ispitu, posebno u praktičnom delu, neophodno, što naredna izjava to i potvrđuje: „Ukoliko učenike ocenjuje neko iz privrede, a ne samo nastavnici, učenici će završni ispit shvatiti mnogo ozbiljnije.” Jedna kompanija smatra da je obezbeđivanje stipendija za učenike koji ostvare najbolji učinak dobar način da se doprinese daljem razvoju sistema stručnog obrazovanja i obuke.

Učenički učinak. Predstavnici kompanija takođe su se izjasnili o tome kako procenjuju učinak učenika koji pohađaju „stare” i učenika koji pohađaju „nove” profile, odnosno kako bi izgledalo poređenje učinka ovih dveju grupa učenika na osnovu izdvojenih aspekata njihovog znanja i rada. Iako svi kompanijski predstavnici nisu odgovorili na ovo pitanje, kao što se može videti iz prikaza koji slede (Prikaz 1 i Prikaz 2), studenti upisani u „nove profile” bolje su ocenjeni u okviru svih aspekata. Zanimljivo je primetiti i to da u grupi učenika „starih profila” nijedan kompanijski predstavnik njihovo praktično i teorijsko znanje i društvene veštine ne procenjuje kao odlične, dok samo jedan kompanijski predstavnik misli da je odnos prema radu ovih učenika odličan. U isto vreme, kada su u pitanju učenici „novih profila”, situacija je potpuno suprotna – nijedan kompanijski predstavnik ne misli da je njihov učinak slab u okviru aspekata koji su procenjavani.

Prikaz 1. Procena učenika „starih profila”



Prikaz 2. Procena učenika „novih profila“



Dodatna zapazanja. Lokalne samouprave takođe su odgovorne za učeničko osiguranje. Svi učenici imaju osiguranje sve vreme tokom dvadeset četiri časa. **Polise osiguranja dostavljaju se osiguravajućim društvima koje ih dopunjavaju osiguranjem koje se odnosi na učeničku praksu. Osiguranje se obezbeđuje na osnovu Zakona o javnim nabavkama, i škole uvode dodatno osiguranje ukoliko procene da je to potrebno u odnosu na radne uslove.** Ipak, svaki predlog za unapređenje ovog sistema osiguranja je dobrodošao.

Takođe, dodatno zakonsko regulisanje treba da uzme u obzir različite pozicije privatnih i državnih kompanija kada je u pitanju fleksibilnost u ostvarivanju učeničke prakse, ali i potencijalno zapošljavanje svršenih učenika.

1.2. Iskustva škola

Kao što je već navedeno, u okviru projekta sa školama urađeni su polustrukturirani intervjui, sa fokusom na pitanja o tome kako škole vide rezultate projekta, svoje učešće u projektu, uključujući i njihove ocene saradnje sa kompanijama uključenim u implementaciju kooperativnog modela u okviru ovog projekta. Škole su imale priliku i da daju predloge za oblasti koje u ovom domenu treba unaprediti.

Opšte informacije o školama. Intervjuisano je osam (8) škola uključenih u projekat: pet (5) koje obrazuju profile zavarivača/bravara (škole iz Kragujevca, Kraljeva, Subotice, Mladenovca i Obrenovca), jedna (1) škola koja obrazuje profil industrijskog mehaničara (iz Pećinaca) i dve (2) sa profilom električara (iz Novog Sada i Lazarevca). Veličina škola varira – od male škole (sa ukupno 400 učenika) do vrlo velikih škola (koje broje oko 1.800 učenika). Sve škole nude profile čije izučavanje traje tri godine (od 3 do 6 profila), iako je većina profila u školama četvorogodišnja.

Tri škole sarađivale su sa stranim donatorima u realizaciji različitih projekata. Jedna škola imala je sa kompanijom ugovor o donaciji u vezi sa uvođenjem novog obrazovnog profila, dok su ostale četiri škole prvi put učestvovala u donatorskom projektu koji je GIZ finansirao.

Kada je reč o partnerstvima sa školama iz Evrope, nezavisno od obrazovnog profila, iskustva su raznolika – dve (2) škole imaju izuzetno razvijenu saradnju sa školama iz drugih zemalja (broj partnerskih škola je između 5 i 9), jedna škola je uspostavila partnerstvo zahvaljujući GIZ VET projektu, jedna škola ima sporazume o partnerstvu koji više nisu operativni, jedna škola je u procesu uspostavljanja saradnje, dok tri (3) škole u ovome nisu imale uspeha, iako je bilo pokušaja da se to uradi sa školama u Nemačkoj (inostrane škole se nisu odazvale).

Reakcije na **aktivnosti izgradnje kapaciteta** variraju. Opšti je utisak da **nastavnici najviše cene to što im se ukazuje prilika da učestvuju u obuci koja se odnosi na njihovu stručnu oblast** (npr. mašinstvo ili elektrotehnika), s obzirom na to što ponuda takvih obuka nije razvijena u Srbiji. Takva uverenja mogu se ilustrovati sledećom izjavom nastavnika: „Ovo je prvi seminar koji sam pohađao a da se ticao mašinstva, ne samo školske pedagogije i psihologije.“ Bez obzira na to, postoje mišljenja koja odražavaju nezadovoljstvo sadržajem obuke (tvrdnja da je „predavanje, iako zanimljivo, bilo difuzno i bez dovoljno akcenta na oblast mašinstva ili elektrotehnike“) i sumnju da ono što su naučili može biti primenjeno u okolnostima koje vladaju u Srbiji.

U isto vreme, nekim nastavnicima bi značilo da imaju priliku da čuju više o opštim temama, npr. kako da motivišu učenike. („Moja preporuka je da se organizuje obuka gde bismo dobili savete o tome na koji način da motivišemo učenike i više ih zainteresujemo za ovo zanimanje. U našem konkretnom slučaju, imamo učenike koji nisu stvarno zainteresovani za ovo – ne svi – ali većina je ovde zato što nisu imali mnogo drugih opcija.“)

Nastavnici su zadovoljniji seminarima koji su prilagođeni lokalnom kontekstu, nacionalnom obrazovnom sistemu i školskoj praksi, kao i seminarima koji se bave konkretnim temama.

Svi učesnici složili su se oko kvaliteta obuke koja je bila organizovana u Goši, pošto su (kako intervjuisani navode) **i instruktori teoretičari i praktičari bili vrlo profesionalni, a koristili su mnogo relevantnih primera i materijala tokom realizacije obuke.** Jedan od učesnika istakao je da je ova obuka obezbedila nastavnicima „priliku da komuniciraju i razmene iskustva sa kolegama (...) kroz živu diskusiju i aktivno učešće, što nije uvek slučaj na obukama; treneri su bili stručnjaci za zavarivanje, praktičari (mašinski inženjeri obučeni za zavarivanje), sa izvrsnom veštinom da prenesu znanje; teoretski deo takođe je bio koristan, pošto smo zaboravili šta smo učili na fakultetu“. Uspešnost obuke pokazuje i sledeća izjava jednog od nastavnika: „Samopouzdanje koje sam stekao nakon ove obuke omogućilo mi je da i učenike zainteresujem za zavarivanje“.

Utisci **direktora o obuci variraju od reči zadovoljstva do izjava da obuka nije bila adekvatna, a sadržaj neprimenljiv u obrazovnom sistemu Srbije** iako je bilo zanimljivo čuti neke teme. („...Ne može sve da bude primenjeno zato što ovde nema propisanih standarda.“)

Istovremeno, neki moduli obuke ocenjeni su kao korisni, poput onog koji se odnosi na kurikulum zasnovan na ishodima. Istaknuto je da je u poslednje dve godine bilo veoma važno da se škole i ministarstvo međusobno bolje upoznaju, kao i da se upoznaju sa komponentama i principima dualnog sistema. („...Koristi nam ako se svi upoznaju sa dualnim sistemom. Nismo imali jasnu sliku o tome šta je dualno obrazovanje zaista. Postoji razlika između potpunog dualnog sistema i elemenata dualnog sistema. Samo nekolicina razume da naš sistem sadrži samo elemente dualnog sistema.“)

Jedan od predloga bio je da se obuka održi u obliku vebinara i da se forumi za razmenu iskustva ponovo uspostave. Takođe, neki direktori i nastavnici voleli bi da imaju obuku o timskom radu i upravljanju kvalitetom koja je više prilagođena školama, kao i da one budu organizovane blagovremeno (u ranijoj fazi implementacije projekta).

Zadovoljstvo angažovanjem i podrškom kompanija. Generalno i u najvećem broju slučajeva škole su zadovoljne saradnjom sa izabranim kompanijama.

Ipak, postoji velika potreba za jasnim pravnim okvirom za sprovođenje kooperativnog modela kako bi se adekvatno odgovorilo na svakodnevne izazove sa kojima se suočavaju učenici, škole i kompanije. Konkretnije, izazovi se odnose na opštu ekonomsku situaciju u zemlji (desilo se da su kompanije sa kojima su škole sarađivale u međuvremenu zatvorene), na činjenicu da kompanije nisu uvek u mogućnosti da obezbede da jedna osoba bude zadužena za učenike a da ta osoba bude zaposlena puno radno vreme, pošto ona mora da bude uključena u regularne poslovne aktivnosti i procese (škole smatraju da su ti procesi od suštinske važnosti, pošto su nastavnici prevashodno odgovorni za učenike, a bezbednost učenika je apsolutni prioritet), i da je teško koordinirati i nadgledati aktivnosti praktične obuke ako se ona odvija na nekoliko lokacija („Kompanije nemaju ljude koji bi se brinuli o učenicima. Ako pošaljemo učenike na nekoliko mesta na praktičnu obuku, nemamo uvid u to šta se tamo dešava i rizikujemo da se povrede.”), iako nastavnici uglavnom uspevaju da redovno ili povremeno posećuju učenike.

U dva slučaja škole su bile izričite da kompanije sa kojima sarađuju nisu zainteresovane da imaju obučene mentore, odnosno da dozvole da zaposleni budu dugo odsutni sa posla. U slučaju jedne kompanije direktori su se nekoliko puta menjali, što je negativno uticalo na uspešnost saradnje.

U situaciji kada škola sarađuje sa jednom kompanijom, izazov je naći više kompanija za održavanje prakse budući da jedna kompanija ne može da primi sve sadašnje i buduće učenike.

Škole posebno cene finansijske podsticaje za učenike („Kada bi kompanije mogle da pruže finansijsku kompenzaciju učenicima, učenici bi imali ozbiljniji pristup praksi i ne bi izbegavali časove.”), kao i volju kompanija da potpomognu održavanje prakse tako što bi snabdeli učenike potrepsinama za posao (npr. lična odeća za zaštitu na radu).

Dve škole su izričito izrazile zadovoljstvo podrškom kompanija, budući da su u samoj kompaniji učenici uključeni kao pomoćnici u radnom procesu, imaju mesečna primanja i održavaju se redovni sastanci sa mentorima iz kompanija.

Postoje i **slučajevi gde škole vide prostor za unapređenje saradnje.** „...Uprkos našim naporima, stvari se ne dešavaju uvek onako kako bismo želeli (na primer, deca ne rade na praksi ono što im se zada, odlaze sa prakse ranije itd.) budući da je u kompaniji uspostavljen veliki sistem i zaposleni ne mogu da posvete učenicima previše radnog vremena, tako da samo mali broj učenika odlazi tamo na praksu...”

U velikoj većini slučajeva, praksa u kompanijama organizovana je u skladu sa kurikulumom obrazovnog profila („Trudimo se da što više pratimo predviđeni plan i dinamiku. Razgovaramo sa mentorima šta treba da se uradi i onda oni to prenose radnicima/instruktorima koji direktno rade sa učenicima.”), iako ponekad škole naglašavaju da je nastavni program obimniji od onoga što se zahteva na radnom mestu. („Nastavni programi su širi od onoga što nam je stvarno potrebno.” „...Kompanije imaju mnogo uže viđenje škole.”) **Potrebne su redovna i kontinuirana saradnja i koordinacija između nastavnika i instruktora iz kompanija koji direktno rade sa učenicima** („mentori koji organizuju praksu u kompanijama dolaze u našu školu na sastanke na početku i tokom školske godine i mi se zajedno dogovaramo oko svega; na terenu, mentori razgovaraju sa nastavnicima praktične nastave”). Međutim, škole ističu da je neophodan određeni nivo fleksibilnosti u organizaciji prakse jer se dani za održavanje prakse učenika ponekad menjaju, u zavisnosti od potreba kompanija, a i škola mora da usvoji raspored. **Kvalitet prakse koja se održava u kompanijama još je jedna značajna tema koja se ne može dotaći ako nisu uspostavljene saradnja i komunikacija između škola i kompanija, kao i ukoliko zajednički nije uspostavljen set kriterijuma za ueničke stipendije.**

Tri škole izrazile su mišljenje da su kompanije zadovoljne znanjem i veštinama učenika i dobrom stopom pohađanja prakse, čak i kada je u pitanju volontiranje ili rad tokom praznika. Predstavnici nekih škola izjavili su da učenici uglavnom iskazuju interesovanje i da su uključeni u radni proces tako što rade

jednostavne zadatke. Ponekad rade i na kompleksnijim zadacima, ali to uglavnom obavljaju talentovaniji učenici.

Mišljenja škola o tipovima kompanija koje su najpogodnije za saradnju variraju – pa tako, shodno tome, neke škole naginju malim privatnim kompanijama na osnovu sopstvenog iskustva, dok ima škola čiji predstavnici misle da takve kompanije nemaju dovoljno kapaciteta/zaposlenih da rade sa učenicima. S druge strane, deo škola smatra da samo privatne kompanije jasno vide svoj interes u učešću u organizovanju prakse za učenike, za razliku od javnih/držanih kompanija koje ne donose same odluke o zapošljavanju, dok drugi deo škola ima dobra iskustva sa javnim/državnim kompanijama.

Dostizanje ishoda koji su definisani u nastavnim programima. Tokom intervju a većina predstavnika škola nisu bili striktni po pitanju načina na koji se dostižu ciljevi koji su definisani u nastavnim programima, izražavajući pomešana mišljenja o samim nastavnim programima (npr. „Nastavni programi bi trebalo da se promene, ali ni novi neće zadovoljiti 100% potreba.”) i o proceni mogućnosti kompanija da dostignu ishode koji su definisani. (Npr. „...Moramo da budemo realistični. Četiri kompanije sa kojima sarađujemo imaju različite potrebe i očekivanja. Naša očekivanja ne mogu da se poklope u potpunosti.”)

Prema tome, samo **dve škole dale su precizan odgovor o tome kako obezbeđuju dostizanje ishoda, ističući da jednom mesečno nastavnici mentorima šalju planove za učenje, kako bi se oni upoznali sa nastavnim planom i programom.** Takođe, nastavnici koji su koordinatori zaduženi za učeničku praksu posećuju kompanije na dnevnom nivou.

U drugim slučajevima, **škole su naglasile da one ne mogu mnogo da utiču na to šta učenici rade na praksi u kompanijama, budući da se praksa odvija u skladu sa radnim procesom/proizvodnjom poslodavaca.** („Mi u školi radimo ono što je planirano u nastavnom planu i programu i nešto se održava u blok-nastavi (60 sati), ali od druge godine to zavisi od kompanija gde učenici imaju praksu... Mi ne možemo privatnoj kompaniji da naredimo ili da zahtevamo da se nešto promeni.”) Škole takođe ističu da, iako su većini kompanija dostavile nastavni plan i program, one se ne mogu doslovno držati njega; da je jedan od problema koji se odnosi na posvećenost zaposlenih to što više ne postoji finansijska kompenzacija za majstore/praktičare koji rade sa učenicima i da postoje razlike u očekivanjima škola, kao i u očekivanjima kompanija.

Što se tiče **ishoda koji se ne mogu postići u kompanijama,** sve škole su sigurne da nije ni realistično očekivati da 100% ishoda bude postignuto u kompanijama, posebno imajući u vidu da su kompanije sa kojima škole sarađuju različite. **Škole smatraju da se može dostići između 60 i 85% ishoda tokom prakse u kompanijama, ali da je za ostatak neophodna praksa koja se odvija u školi.**

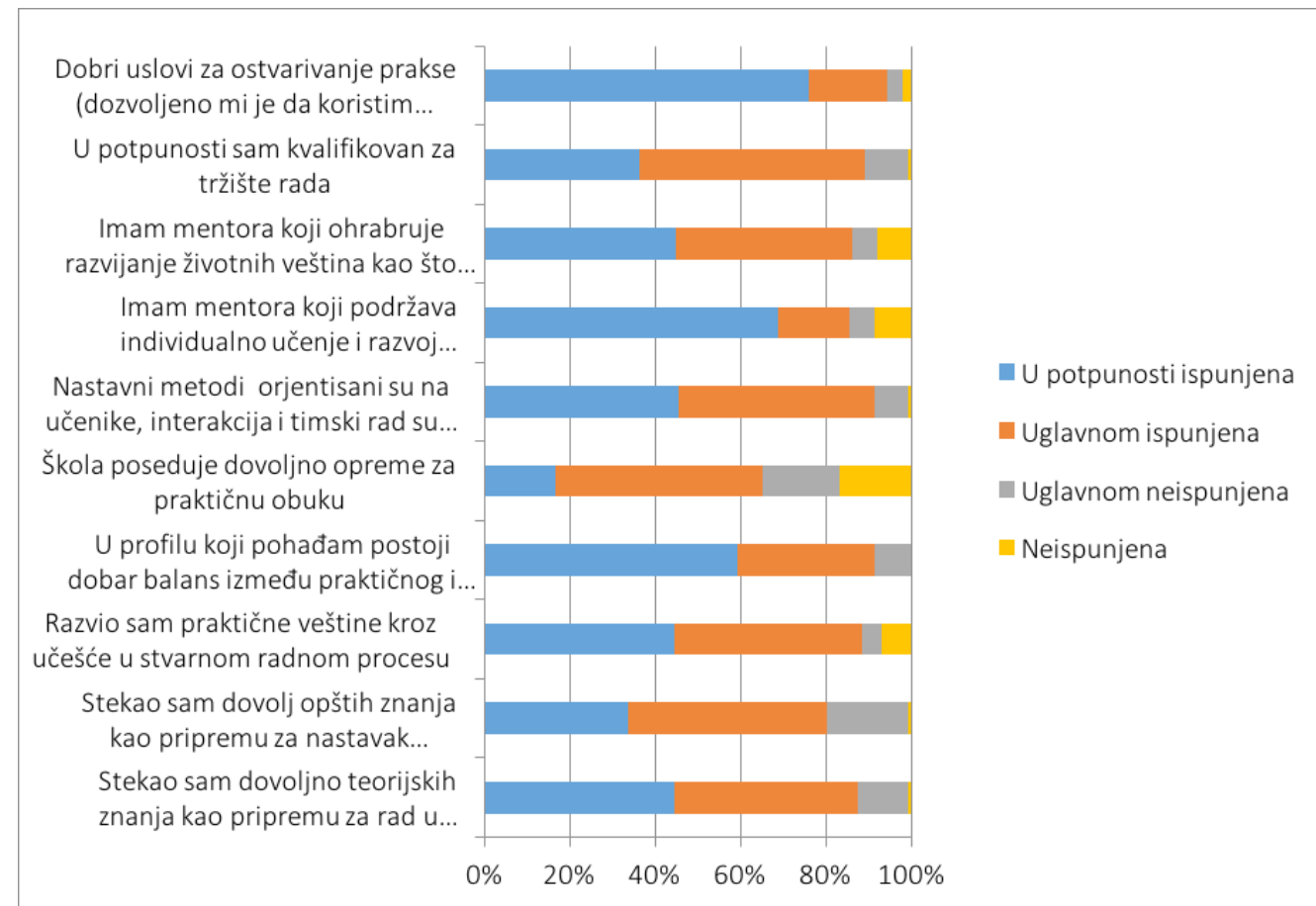
Podrška lokalne samouprave. U skoro svim slučajevima opštine doprinose samo onoliko koliko je propisano zakonom. U retkim slučajevima opštine su uključene u organizaciju i finansijsku podršku za učenička takmičenja, u jednom slučaju opština pomaže učenicima koji ne žive u opštini u kojoj se nalazi škola u vidu smeštaja, a u jednom slučaju obezbeđen je besplatan prevoz za učenike (dok jedna opština nije uspela da obezbedi besplatan prevoz). Postoji i primer dobre prakse u slučaju javno-privatnog partnerstva između kompanije Bosch i GIZ-a. U ovom okviru lokalna vlast je preuzela troškove za kompletno renoviranje školske radionice.

1.3. Iskustva učenika

Učenici. Ukupno 138 učenika (koji pohađaju drugu godinu oglednih profila) odgovaralo je na pitanja u vezi sa ispunjenošću njihovih očekivanja koja se odnose na različite aspekte modernizovanih profila u koje su uključeni. Kao što se može videti iz sledećeg grafikona, sva učenička očekivanja ispunjena su u rasponu od 80% do 94% učenika koji su zadovoljni uslovima za izvođenje praktične nastave u kompanijama. Pitanje

koje je imalo 65% ispunjenosti odnosilo se na opremljenost školske radionice. Rezultati su značajno bolji od rezultata kontrolne grupe učenika (tj. učenika koji ne pohađaju ogledne profile).

Prikaz 3. Ispunjenost očekivanja učenika



Dodatna zapažanja. Što se tiče učešća u projektu i samih rezultata projekta, škole su više nego zadovoljne saradnjom sa projektnim timom, promocijom oglednih profila u cilju povećanja atraktivnosti, vremenskom dinamikom projektnih aktivnosti i procesom pilotiranja.

Škole bi veoma cenile mogućnost da predstavle svoje iskustvo javnosti i smatraju da je veoma važno da budu uključene u sve aktivnosti koje se tiču razvoja/promene zakonske regulative kojom bi se na osnovu kooperativnog modela učenika praksa uredila na mnogo precizniji i efikasniji način.

Dve škole smatraju da ovakav model saradnje sa kompanijama u ostvarivanju učenika prakse može da se proširi i na druga radna područja, npr. tekstilstvo.

Škole takođe smatraju da u budućnosti **treba razmotriti upisnu politiku i da bi ona morala da pretrpi određene promene.** O ovoj temi najčešće se čuju sledeće izjave: „Imamo 14 učenika u prvoj i osam (8) učenika u drugoj godini, a pre toga nikada nismo uspevali da upišemo toliko zavarivača... Zaista ne razumem zašto nam nije odobreno da ih upišemo i ove godine.“

„Naša najveća primedba odnosi se na to što ministarstvo ne dozvoljava kombinovana odeljenja – 15 zavarivača i 15 automehaničara, na primer. To je razlog zašto smo izgubili automehaničare kao profil koji bi imali praksu na nekoliko mesta. To nam predstavlja najveći problem.“

Primetna su i mišljenja koja se odnose na nedostatak pedagoških i psiholoških znanja kompanijskog osoblja te da da ona obavezno moraju da budu unapređena kroz organizovanje i sprovođenje različitih seminara i obuka.

1.4. Iskustva ostalih ključnih aktera

Predstavnici Ministarstva prosvete, nauke i tehnološkog razvoja, Saveta za stručno obrazovanje i obrazovanje odraslih, Privredne komore Srbije, Zavoda za unapređivanje obrazovanja i vaspitanja i GIZ VET projekta učestvovali su na radionici posvećenoj planiranju sledeće faze GIZ-ovog projekta. Predstavljanje viđenja i zaključaka o kooperativnom modelu implementiranom u okviru projekta bilo je najvažnija aktivnost te radionice, a glavni zaključci sumirani su u tekstu koji sledi.

Oni su definisali elemente regulatornog okvira za učenika stručnu praksu koji treba dalje da se razvije u zavisnosti od toga gde se praksa održava, ko sprovodi praksu, koji je odnos između učenika, škole i kompanije i kako treba da izgleda završni ispit.

Naglašeno je da je opšti utisak da učenika praksu u kompanijama prati nekoliko važnih izazova. **Pre svega, jedan od glavnih izazova jeste nepostojanje strukturisanog, na sistemskom nivou razvijenog i usvojenog, sistema praćenja kvaliteta prakse (pa samim tim i učenja) u kompanijama, tako da sistem kontrole kvaliteta izostaje.** Takođe, ne postoje definisani standardi koje moraju da ispune kompanije da bi bile uključene u obavljanje učenika prakse, niti postoje kriterijumi za izbor i licenciranje kompanijskih instruktora, tako da učenike još uvek nadgledaju nastavnici zaposleni u školama kojima učenici predaju dnevnik prakse.

Imajući to u vidu, oni smatraju da je **neophodno uspostaviti akreditovano učenika mesto u okviru kompanije** i da nastavnik koji je pratio učenika obuku ne treba da bude prisutan na završnom ispitu; deo završnog ispita trebalo bi da se sprovodi u kompanijama. U svakom slučaju, praktična nastava može da se izvodi i u školama i u školskim radionicama, ali je neophodno da se učenika obezbede stvarni radni uslovi. Dodatno, posebnu pažnju treba posvetiti osiguranju bezbednosnih uslova za učenika.

Tako, uzimajući u obzir rezultate postignute tokom prethodne faze projekta i shodno poukama izvedenim iz toga, neophodno je definisati standarde za mesto učenika koji pohađa praksu u kompanijama i akreditovati kompanije koje će biti uključene u ostvarivanje učenika prakse, a posebnu pažnju posvetiti obezbeđenju odgovarajućih uslova za obavljanje učenika prakse, odnosno obezbediti odgovarajuće uslove za učenje. Zaključeno je i to da je neophodno definisati kompetencije koje treba da poseduju kompanijski instruktori pored radnih i stručnih kompetencija za određeno zanimanje; naime, potrebno je da kompanijski instruktori imaju i pedagoške, psihološke i andragoške kompetencije.

Proces akreditacije kompanija treba da započne kada kompanija iskaže interesovanje za saradnju i dostavi informacije o ukupnom broju radnih mesta u kompaniji, broju mesta dostupnih za učenika, podatke o mentorima, o tome koji su im profili radnika potrebni i kojim resursima raspolažu da mogu da podrže učenika praksu.

Takođe, neophodno je razviti i uspostaviti praksu potpisivanja ugovora između škola i kompanije, kao i ugovora o radu između učenika i kompanija koji mora da bude zasnovan na pozitivnim pravnim aktima i koji će prethodno biti formulisan kroz saradnju između Ministarstva prosvete i ministarstva zaduženog za radna pitanja.

Dalje, zaključeno je da završni ispit i proces sertifikacije treba da bude implementiran u vidu nekoliko povezanih delova uz obavezno učešće poslodavaca. U skladu s tim, sledeća faza GIZ VET projekta treba da uvrsti i pilotiranje različitih modela završnog ispita.

Zakon o zanatstvu koji treba da bude usvojen krajem 2016. godine sadržaće dosta poveznica sa obrazovnim sektorom, tako da i to treba imati na umu prilikom planiranja budućih aktivnosti.

2. Zaključci i preporuke

2.1. Zaključci

U gotovo svim **kompanijama** praktična obuka sprovodi se u trajanju od dva do tri dana nedeljno, uglavnom po šest (6) sati dnevno; većina kompanija smatra da pratkična obuka učenika u kompaniji odgovara njihovim potrebama, ali značajan broj njih razmotriće mogućnost da obezbedi praktičnu obuku učenicima u toku srednjoškolskog obrazovanja za druge profile.

Sve kompanije očekuju bolju zapošljivost učenika koji su prošli praktičnu obuku u kompaniji.

Preduzeća su motivisana za implementaciju kooperativnog modela, pošto im trebaju mladi, kompetentni i kvalifikovani kadrovi koji mogu da počnu da rade odmah po završetku školovanja.

Načelno, kompanije su zadovoljne postignućima i interesovanjem učenika, njihovoj posvećenosti radu i učenju.

S druge strane, kada je reč o praktičnoj obuci učenika u kompaniji, učenici su uglavnom uključeni u rad iz pozicije asistenta, kao i iz pozicije nekoga kome treba supervizor. Neke od kompanija naglasile su da se razlog krije u činjenici da ne mogu da budu sigurne da će učenici izvršiti sve aktivnosti u skladu sa njihovim standardima i postavljenim rokovima i da ne žele da se nađu u situaciji koja bi kompaniji prouzrokovala dodatne troškove. Istovremeno, organizacione šeme u kompanijama obično nisu razvijene tako da mogu da dopuste zaposlenima da se u potpunosti posvete učenicima u znatnom delu radnog vremena. Shodno tome, to je jedan od aspekata praktične obuke u kompaniji koji treba ponovo razmotriti i poboljšati u budućnosti.

Ukupno uzev, mentori iz kompanija zadovoljni su saradnjom sa školama, ali ističu da se moraju poboljšati pravni okvir i druge odredbe u oblasti učeničke prakse, te da dužnosti i nadležnosti mentora u smislu preciznih i egzaktnih odgovornosti treba da se definišu zakonom.

Saradnja sa školama ocenjena je kao izuzetno dobra, postoje primeri kompanija u kojima se razvijaju detaljni planovi prakse i uspostavljena je redovna komunikacija sa školama (u pogledu kurikularnih tema i usklađivanja praktične obuke u kompanijama sa zahtevima kurikuluma). To se pokazalo kao dobra praksa, i stoga se izričito preporučuje da se ona zadrži (proširi).

Kompanije smatraju da je njihov zadatak da šire kompetencije učenika i smatraju da učenici mogu dodatno da se motivišu kroz simboličnu materijalnu nadoknadu. Dobro mentorstvo smatraju preduslovom za efektivnu praktičnu obuku u kompaniji, a istovremeno su izrazili potrebu za boljim teorijskim znanjima učenika.

Kompanije naglašavaju da bi im podrška države u vidu obezbeđenja napredne tehnologije i moderne opreme, kao i drugih finansijskih podsticaja omogućila da se ozbiljnije posvete obuci učenika.

Kada je u pitanju zadovoljstvo mentora u kompaniji obukom koju je GIZ omogućio, svi mentori koji su u njoj učestvovali zadovoljni su, traže dodatne i duže obuke koje će se fokusirati na pravne obaveze škola i preduzeća i sa boljom strukturom grupe. Pored toga, kod budućeg planiranja obuka treba razmotriti i mogućnost promene obučanih kadrova u kompaniji.

Kompanije smatraju da imaju kapacitet i iskustvo da doprinesu razvoju kurikuluma. Ima nekih preduzeća koja su spremna da organizuju nastavu teorije za učenike koje će obučavati mentori u kompaniji; deo

preduzeća izrazio je spremnost da organizuje ceo ili deo praktičnog ispita u njihovim prostorijama.

Kad su u pitanju učenici, predstavnici preduzeća smatraju da su postignuća učenika novih profila bolja u odnosu na postignuća učenika iz starih profila.

Škole su uglavnom zadovoljne saradnjom sa izabranim kompanijama, ali postoji velika potreba za jasnim pravnim okvirom za implementaciju kooperativnog modela, koji će sadržati obaveze preduzeća u vezi sa imenovanjem lica koje će biti zaduženo za učenike, pitanja bezbednosti učenika, finansijske podsticaje za učenike itd.

U velikoj većini slučajeva praksa u kompanijama organizovana je u skladu sa kurikulumom profila i zahteva redovnu i kontinuiranu saradnju i koordinaciju između nastavnika i mentora koji direktno rade sa učenicima, ali učenička praksa (istovremeno) zahteva određen nivo fleksibilnosti, pošto kompanija ima sopstvene potrebe i rasporede.

Neophodno je da se ustanovi sistem obezbeđenja kvaliteta za obuku u kompanijama.

Kad su u pitanju aktivnosti oko izgradnje kapaciteta, nastavnici su delimično zadovoljni obukama koje su sprovedene i ističu vrednosti obuka koje se odnose na njihovu struku (npr. mašinstvo ili elektrotehnika), uz preporuku da budući seminari budu više prilagođeni lokalnom kontekstu, nacionalnom sistemu obrazovanja i praksi u školi.

Škole su spremne da izlože svoja iskustva javnosti i istakle su značaj njihovog učešća u budućim aktivnostima u vezi sa razvojem/promenom pravnog okvira, da bi se kooperativno SSO definisalo na precizniji i efikasniji način. Takođe, škola smatra da bi trebalo pokrenuti raspravu o promenama u politici upisa.

Profili (u ogledu) koje su učenici odabrali ispunili su njihova očekivanja u ekstremno velikom procentu. Učenici su u visokom postotku zadovoljni uslovima za realizaciju praktične nastave u kompanijama, a u najmanjem procentu su zadovoljni opremom u školama.

Grupa koja je učestvovala u radionici posvećenoj planiranju naredne faze GIZ-ovog projekta zaključila je da dalje treba definisati praktičnu obuku učenika, što treba da obuhvati: razvijanje sistema za obezbeđenje kvaliteta, razvijanje standarda za preduzeća i kriterijuma za izbor mentora i njihovo licenciranje; akreditaciju učeničkog radnog mesta u kompaniji; dalje prilagođavanje završnog ispita; obezbeđenje bezbednosnih uslova za učenike, sporazume o saradnji između škola i kompanije i ugovor između učenika i kompanija.

Iskustvo projektnog tima VET projekta (kako je navedeno u izveštaju o praćenju GIZ VET projekta) pokazuje da je saradnja i koordinacija sa relevantnim nacionalnim institucijama/telima neophodna za uspešno sprovođenje projekta. Konkretnije, neposrednija saradnja sa Ministarstvom prosvete, nauke i tehnološkog razvoja (MPNTR), Savetom za stručno obrazovanje i obrazovanje odraslih, Zajednicama srednjih stručnih škola, Zavodom za unapređenje obrazovanja i vaspitanja i Unijom poslodavaca uspostavljena je na različitim nivoima implementacije projekta.

Na osnovu iskustva u radu tim VET projekta došao je do zaključka da postoje različite percepcije o ulogama aktera koji realizuju kooperativnu obuku u kompanijama. Na primer, postoje zbunjujuća mišljenja o ulozi prosvetnih inspektora u praćenju praktičnog dela obuke u kompanijama. Dok kompanije veruju da je to njihova odgovornost, drugi (npr. predstavnici Zavoda za unapređenje obrazovanja i vaspitanja (ZUOV)) smatraju da država mora da vrši neposrednu kontrolu, tako da glavni akteri tek treba da razmotre institucionalna rešenja.

2.2. Preporuke

Pošto su se gotovo svi akteri u intervjuu složili da još uvek vlada negativna predstava o trogodišnjim profilima, ***promocija obrazovnih profila u trogodišnjem trajanju treba da bude dugoročna i kontinuirana***, što pretpostavlja konstantno obaveštavanje roditelja i neposrednu saradnju sa osnovnim školama. Nacionalni nivo udruženja (npr. Zajednica srednjih stručnih škola) i saveti na nacionalnom nivou predstavljaju podesne platforme za izgradnju svesti o važnosti i kvalitetu školovanja. Pored toga, sistem karijernog vođenja i savetovanja treba da se iskoristi za stvaranje pozitivnih stavova prema profilima koji nude praksu u kompanijama, uz isticanje pozitivnog uticaja takve prakse na buduće zapošljavanje.

Škole su istakle da je ***neophodno sačiniti novi koncept upisne politike, da upisna politika treba da bude dodatno fleksibilizovana i da podrazumeva aktivno učešće lokalnih aktera u identifikaciji traženih obrazovnih profila***, te da se planiranju upisa pristupi u skladu sa dobijenim informacijama.

Predstavnici preduzeća smatraju da su kompetentni (a stoga i spremni) da podrže proces razvoja kurikula.

U studiji izvodljivosti „Dualno stručno obrazovanje u Srbiji“ (GIZ, 2015), koja je nedavno sprovedena, ističe se da bi ***PKS mogla da bude zadužena za akreditaciju mentora na nivou kompanije***, za pokrivanje troškova za plaćeno odsustvo zaposlenih u kompaniji zbog učešća na završnom ispitu, da obezbedi učešće člana ispitne komisije koji treba da bude ekspert iz prakse i da bude zadužena za standarde i kvalitet kompanija u koje učenici odlaze na praksu. ***U toj situaciji, kao što je istaknuto u GIZ-ovim analizama, treba razmotriti izgradnju kapaciteta PKS***. Pošto su kompanije iskazale spremnost da organizuju ceo ili deo završnog praktičnog ispita u svojim prostorijama, ovu opciju treba razmotriti.

Škole i kompanije preporučile su da treba razmotriti podsticaje za kompanije i poslodavce, kao i stipendije/ finansijske naknade za učenike.

Pošto su škole doživele promene u rasporedu prakse učenika usled promena u agendama kompanija, te imajući u vidu da je škola istakla značaj kombinovanja obuke u školi i obuke u kompaniji, da bi se ostvarili ishodi učenja, ***trebalo bi zadržati različite tipove i fleksibilan raspored za obuku učenika u kompanijama***.

Pošto je grupa koja je učestvovala u radionici posvećenoj planiranju naredne faze GIZ-ovog projekta pomenula ***potrebu za dopunama standarda kvalifikacija – standarde kvalifikacija treba dopuniti delovima koji se odnose na standarde za predavače (mentore) i prostor***. To je neophodno pošto trenutno ne postoje informacije o opremi koja je potrebna za ostvarivanje zahtevanih ciljeva. ***Pored toga, neophodno je da se definiše za koliko je učenika zadužen jedan mentor*** (obično jedan (1) mentor nadgleda sedam (7) učenika). Svi ti elementi uključujući i definisanje minimuma standarda u vezi sa praktičnom obukom u kompanijama treba da čine temelj sistema obezbeđenja kvaliteta koji je i te kako potreban, kako su naglasili učesnici radionice.

Pošto je iskustvo škole pokazalo da ostvarivanje ciljeva definisanih u kurikulumu i uspeh saradnje sa kompanijama zavise od dogovora oko komunikacije i koordinacije, moglo bi da se ***preporuči da (npr. u godišnjim planovima rada) škole planiraju održavanje periodičnih konsultativnih radionica ili sastanaka sa zaposlenima i predstavnicima kompanija i drugim relevantnim akterima***. Ovi sastanci treba da se koriste za uspostavljanje koordinacije, ali i za prikupljanje podataka u vezi sa potrebama privrede, što je neophodno da bi se kreirao adekvatan plan upisa, za obezbeđenje predstavnika poslodavaca za ispitne komisije i realizaciju praktične nastave.

Kad je u pitanju sam kurikulum, pošto su učenici u kooperativnom modelu izloženi nizu situacija i zadataka, imajući na umu da je procena poslodavaca pokazala da su učenici koji su uključeni u praktičnu

obuku u kompanijama u većoj meri razvili „meke veštine“, konkretan kurikulum treba da definiše dovoljno širok spektar znanja, veština i sposobnosti, uključujući i paletu ključnih kompetencija.

Pošto su škole istakle značaj obuka u vezi sa koncepcijom dualnog obrazovanja i značaj upoznavanja sa drugim predstavnicima obrazovnih institucija, ***preporučuje se da se sve ključne institucije uključe u aktivnosti razvoja/izgradnje kapaciteta.***

Program obuke za mentore koji je posvećen poboljšanju pedagoških, psiholoških, metodičkih i didaktičkih veština treba da definiše ZUOV, dok bi PKS mogla da organizuje ispit. Istovremeno, opšta preporuka u vezi sa obukom (na osnovu objedinjenog iskustva predstavnika škola i preduzeća) glasi da ***seminari/obuke treba da ostvare dobru ravnotežu između dužine i planiranih tema/sadržaja, te da budu prilagođeni/e nacionalnom kontekstu.***

Rezultati intervjua u školama i kompanijama takođe upućuju na ***potrebu za boljom harmonizacijom između škola i kompanija u ostvarivanju ishoda koje definišu kurikulumi, tako da ubuduće treba razmotriti dva pravca za izgradnju kapaciteta*** – obuku mentora za pratkičan rad sa učenicima u kompaniji i sistematsku i sveobuhvatnu obuku nastavnika srednjih stručnih škola za korišćenje i implementaciju kurikuluma u neposrednoj saradnji sa partnerskim kompanijama.

Iako su neke škole istakle da kooperativni model koji promoviše projekat GIZ VET može da se proširi i na druga područja rada (npr. tekstilstvo), interne analize GIZ-a pokazale su da u razvoj bilo kog budućeg projekta treba uključiti detaljnu analizu ukupnog socijalno-ekonomskog konteksta, situaciju i trendove u VET sistemu. Takođe, pošto ne postoji permanentan i sistemski mehanizam za predviđanje veština na nacionalnom nivou, ***uvid u statistiku tržišta rada i formiranje ad hok radnih grupa zaduženih za selekciju profila koji bi bili uključeni u projekat čine se izvodljivijom opcijom.*** To znači da bi dalji razvoj modela u šarolikim, siromašnim socijalno-ekonomskim okolnostima, pa i u uslovima manje dostupnih resursa od opština i manjim brojem odgovarajućih preduzeća verovatno naišao na prepreke. Ipak, ***sva iskustva prikupljena u realizaciji projekta mogu da predstavljaju solidnu osnovu za sistemsko rešenje i dalji razvoj u sektorima privrede koji su pokazali interesovanje i kapacitet za implementaciju*** kooperativnog modela SSO. Zato je važno da su škole i te kako spremne da podele svoja iskustva.

Grupa aktera koji su učestvovali u radionici posvećenoj planiranju naredne faze GIZ-ovog projekta preporučila je da se u narednoj fazi veća pažnja posveti ***testiranju različitih rešenja za završni ispit.*** Na primer, da se on održava u kompanijama, tamo gde to uslovi dozvoljavaju, da bi se obezbedila veća participacija predstavnika privrede itd.

Svi intervjuisani akteri preporučili su dalji razvoj regulatornog okvira, da bi se dobio kooperativni model koji je u potpunosti održiv. To bi moglo da se ostvari na različite načine, i treba da bude predmet daljih diskusija. Takođe su istakli koje oblasti bi još trebalo urediti: 1. akreditacija podesnih provajdera kooperativnog modela (uključujući i neophodne obuke za zaposlene i licenciranje zaposlenih u kompaniji koji se bave učenicima), što ističu i predstavnici privrede i predstavnici sektora obrazovanja; 2. pozicija u okviru preduzeća za učenike koji su na praktičnoj obuci (kako su istakli učesnici radionice); 3. dužnosti i odgovornosti mentora u kompaniji (što su preduzeća naročito istakla) i 4. odredbe u vezi sa bezbednošću i naknada u slučaju preduzeća, kao i u slučaju učenika (kako su istakle škole i preduzeća).

To se može ostvariti razvijanjem i usvajanjem jedinstvenog pravilnika sa ciljem da se definišu svi aspekti prakse učenika (uključujući i praktičnu obuku učenika u kompaniji), ili putem izmena u različitim drugim zakonima i podzakonskim aktima, uključujući i one van sektora obrazovanja (npr. rada, privrede, finansija itd.).

Izdavač

Deutsche Gesellschaft für
Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

Sedište organizacije

Bonn i Esborn, Nemačka

Projekat “Reforma srednjeg stručnog obrazovanja u Srbiji”

Nemanjina 4/IV

11000 Beograd, Srbija

Izdanje

Septembar 2016. godine

Text

Jasminka Marković

Lektura i korektura

Mileva Radosavljević

Fotografije

Đorđe Tomić

Dizajn i prelom

Miodrag Bogdanović

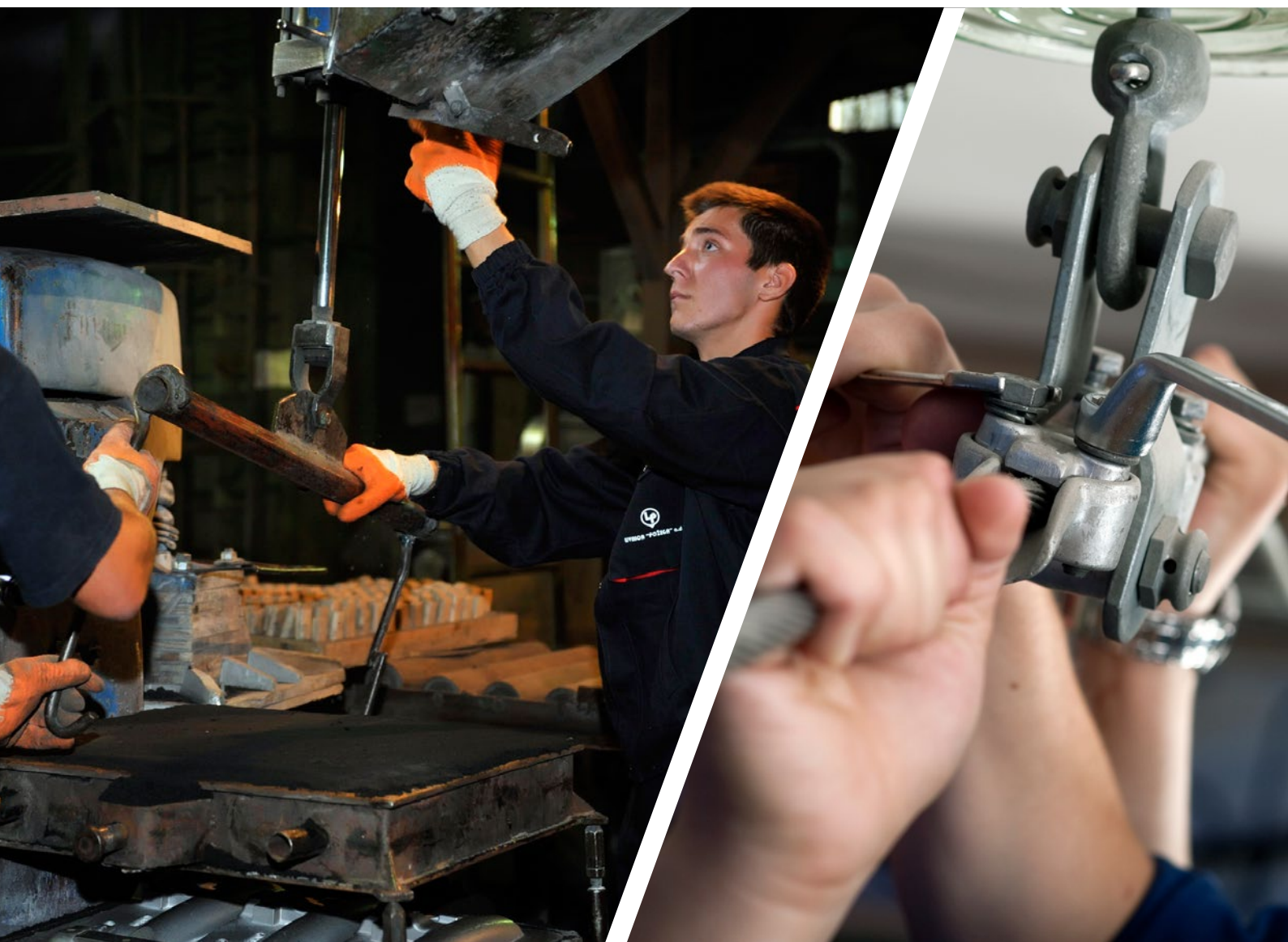
Štampa

Format

Beograd

GIZ JE ODGOVORAN ZA SADRŽAJ OVE PUBLIKACIJE.

IZDANJE PUBLIKACIJE OMOGUĆILO JE NEMAČKO SAVEZNO MINISTARSTVO ZA EKONOMSKU
SARADNJU I RAZVOJ (BMZ).



Deutsche Gesellschaft für
Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

„Reforma srednjeg stručnog obrazovanja“
Nemanjina 4/IV
11000 Beograd
Srbija

T +381 11 26 43 155

F +381 11 24 15 928

E giz-edu@giz.de

I www.giz.de

I www.kooperativnoobrazovanje.org