

UČENJE UTEMELJENO NA RADU U BiH



*Učenje na radnom mjestu i suradnja
između škola i poduzeća u Bosni i Hercegovini*

*Rezultati ankete poduzeća i iz toga
proizilazeće opcije djelovanja/reformske opcije*

Kurt Schmid / Benjamin Gruber / Beč, svibanj 2018.



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Švicarska agencija za razvoj i saradnju SDC

KULTUR
kontakt
AUSTRIA



PrilikaPlus
Ulaganjem u ljude do veće konkurentnosti



Institut za istraživanja o kvalifikacijama i obuci u austrijskom gospodarstvu

Rainergasse 38
1050 Beč
Telefon: +43 1 545 16 71-0
Faks: +43 1 545 16 71-22
info@ibw.at
www.ibw.at
Broj CRU: 863473670

UČENJE UTEMELJENO NA RADU U BIH

Učenje na radnom mjestu i suradnja između
škola i poduzeća u Bosni i Hercegovini

Rezultati ankete poduzeća i iz toga
proizilazeće opcije djelovanja/reformske opcije

Kurt Schmid
Benjamin Gruber

Beč, svibanj 2018.

Impresum

UČENJE UTEMELJENO NA RADU U BIH

Učenje na radnom mjestu i suradnja između škola i poduzeća u Bosni i Hercegovini

Istraživački izvještaj ibw br. 190, Beč 2018.
Kurt Schmid, Benjamin Gruber
ISBN 978-3-903210-18-9

Vlasnik medija i izdavač

ibw

Institut za istraživanja o kvalifikacijama i obuci u austrijskom gospodarstvu
(direktor: mr. Thomas Mayr)

Rainergasse 38

1050 Beč

Telefon: +43 1 545 16 71-0

www.ibw.at

Broj CRU: 863473670

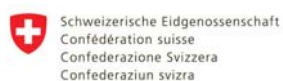
Fotografija (naslovna strana)

Izvor: shutterstock.com, **autorska prava:** Phovoir, identifikacijski broj fotografije: #384977182

Kontakt

Kurt Schmid, schmid@ibw.at

Ovu publikaciju je podržao:



Švicarska agencija za razvoj i saradnju SDC



Sadržaj



1. Izvršni sažetak	4
2. Polazna situacija i projektni ciljevi	6
3. Izrada ankete, udio u anketi, reprezentativnost	8
4. Rezultati ankete poduzeća	10
5. Preporuke za djelovanje u cilju jačanja učenja utemeljenog na radu	28
6. Prilog I: Detalji ankete poduzeća	30
7. Prilog II: Upitnik	31

1

Izvršni sažetak



inicijalno strukovno obrazovanje se u Bosni i Hercegovini odvija isključivo u okruženju koje je u potpunosti smješteno u različite strukovne škole. Učenice i učenici se mogu okušati u praktičnoj nastavi u poduzećima i/ili školskim radionicama i steći vještine. Međutim, kada se radi o opsegu, dubini i kvaliteti, ove opcije – posebno učenju utemeljenom na radu – često su marginalni i nisu dovoljni kako bi se ostvarili značajni ishodi učenja. Razlozi za ograničene rezultate, posebno u slučaju učenja utemeljenog na radu, višestruki su. Niz razloga sigurno leži u osnovnim mogućnostima i regulatornom okviru koji poduzećima uopće stoji na raspolaganju kako bi ponudila i provodila učenje utemeljeno na radu. Pored toga, postoji samo ograničeno iskustvo poduzeća kako takav vid učenja treba provoditi u kvalitativnom smislu i kakvu korist poduzeće ima od toga/može imati od toga.

Time se postavlja pitanje kako je moguće poboljšati pojedinačne oblike učenja utemeljenog na radu (ferijalna praksa, naizmjenično učenje u školi i u poduzeću), kako bi veći broj poduzeća sudjelovao u istom. Pored toga su zanimljivi dodatni vidovi suradnje koji postoje između poduzeća i škola. U cilju dobivanja odgovarajućih informacija, u zadnjem tromjesečju 2017. je provedena online anketa poduzeća (austrijskih poduzeća koja posluju u BiH i bh. poduzeća).¹

Najvažniji nalazi ankete poduzeća su sljedeći:

Suradnja između poduzeća i škola se odvija u različitim oblicima – većinom se provodi jedan ili više sljedećih oblika: **posjete poduzeću** (uz cilj približavanja i informiranja učenica i učenika o svijetu rada/poslovnom svijetu), **naizmjenično obrazovanje u školi i poduzeću** (učenje na radnom mjestu u poduzeću i obvezna stručna praksa/praksa u poduzeću 1-3 dana tjedno), **vježbe, završni i seminarski radovi** vezani za poduzeće, kao i dobrovoljne ferijalne prakse, koje se događaju nešto rjeđe. Drugi vidovi partnerstava, kao što su npr. stavljanje na ra-

spolaganje infrastrukture/doniranje novca, zastupljenost poduzeća u školskim tijelima, pola radnog vremena za nastavnice i nastavnike, su rjeđi.

Treba uzeti u obzir da je **zadovoljstvo često nisko** upravo u slučaju oblika suradnje za stjecanje iskustva odnosno učenje u poduzeću, što je od velikog značenja za sustav strukovnog obrazovanja (stručna/ferijalna praksa i naizmjenično učenje): samo polovica poduzeća je time vrlo zadovoljna ili pretežno zadovoljna.

Tri od četiri poduzeća koja do sada nisu surađivala sa školama, ali su zainteresirana, i to prvenstveno za oblike učenja utemeljenog na radu (stručne/ferijalne prakse i naizmjenično učenje) kao i aktivnosti vezane za savjetovanje u cilju izbora zanimanja (posjete poduzećima). Time, u pravilu, također postoji potencijal za učenje utemeljeno na radu koji se može povećavati.

Poduzeća koja već surađuju sa školama **izazove** povezane s ovim dosljedno ocjenjuju kao znatno manje nego poduzeća bez iskustva vezanog za ovaj vid suradnje. Međutim, sva poduzeća naglašavaju da najveći izazov predstavlja **nedostatak podrške javnih institucija**. Kao posebna prepreka se ističe i nedostatak održivosti suradnje i **pretjerano složeni/birokratski propisi**.

Očigledno je potrebno prijeći velike prepreke ukoliko se poduzeća koja još uvijek nisu ostvarila suradnju sa školama želi potaknuti na konkretan angažman. Međutim, ono što je pozitivno je da poduzeća očekuju najmanje poteškoće po pitanju svojih izdataka vezanih za ljudske resurse/financijskih izdataka i uključenje u njihov proizvodni proces (npr. naizmjenično učenje ili praktična obuka).

Komponente inicijalnog strukovnog obrazovanja zasnovanog na radu u BiH u puno većoj mjeri ovise od **socijalnih interesa poduzeća** da pruže podršku mladima, nego što se zasnivaju na njihovim **vlasti-**

¹Na raspolaganju su bile dvije jezične verzije (identičnog sadržaja), njemačka i bosanska. Oko 100 poduzeća je sudjelovalo u anketi. Ispitivanje u strogo statističkom smislu nije reprezentativno – uzorak sadrži natproporcionalno velik broj poduzeća iz područja Sarajeva, austrijskih poduzeća (40% u odnosu na 60% bh. poduzeća), pretežno srednja i veća poduzeća, kao i natproporcionalno veliki broj poduzeća iz sektora proizvodnje. Bez obzira na to, u slučaju većine pitanja su nazočni vrlo slični odgovori (zbog čega bi anketa najvećim dijelom trebala pravilno prikazivati iskustva i interese poduzeća vezane za "obuku u poduzećima" i općenito "suradnju sa strukovnim školama").

tim razmišljanjima o poduzetničkim investicijama/koristima.² To pokazuju odgovori na pitanja vezana za razloge poduzeća za nuđenje obuke.

Zanimljivi su također i **razlozi zašto** određena **poduzeća** do sada **još uvijek nisu imala učenike** u okviru naizmjeničnog učenja u školi i poduzeću. Očigledno je da je presudno da...

... ova poduzeća ne prepoznaju zaista dodatnu vrijednost obuke u poduzeću.

... postoji premalo informacija o zakonskim i organizacijskim okvirnim uvjetima, odnosno birokratsko opterećenje je preveliko/čini se preveliko.

... strukovno obrazovanje koje je potrebno/koje tražuju poduzeća nije raspoloživo u dovoljnoj mjeri, odnosno nastavni planovi i programi su "zastarjeli" i/ili postoje zanimanja koja bi bila zanimljiva za poduzeća, ali za njih ne postoje školski planovi i programi strukovnog obrazovanja.

To ukazuje na **veliku potrebu za sustavnim reformama** iz perspektive poduzeća. Poduzeća su vrlo često i odlučno navodila reformske programe: veće mogućnosti za poduzeća da sudjeluju u donošenju odluka i podrška pri izboru učenika koji će obavljati praksu, bolja prilagodba obrazovnih sadržaja i potreba za kvalifikacijama poduzeća, duže razdoblje obuke u poduzeću i fleksibilnost po pitanju vremenskog razdoblja obuke, pojednostavljene i jasnije zakonske odredbe (posebno u vezi sa zaštitom na radu i stajalištima vezanim za osiguranje, podjelu uloga i odgovornosti između škole i poduzeća u kojem se obavlja obuka, te, na kraju, ali ne manje važno, veća podrška javnih institucija poduzećima u kojima se obavlja obuka).

Reformski program je očigledno sveobuhvatan i izazovan. Stoga samo rubne, sporedne prilagodbe postojećeg sustavnog okruženja neće biti dovoljne za znatno veće sudjelovanje poduzeća u inicijalnom strukovnom obrazovanju nego što je to do sada bio slučaj – posebno u obliku preuzimanja konkretnih komponenti obrazovanja. To pokazuje i završni odjeljak pitanja o **srednjoročnoj/dugoročnoj reformskoj opciji "obuke šegрта"** (slično onoj u Austriji, Njemačkoj ili Švicarskoj) prema čemu poduzeća imaju vrlo pozitivan stav.

Na osnovi ovakvih rezultata ankete poduzeća i nekoliko rasprava tijekom okruglih stolova sa bh. interesnim stranama (školama, poduzećima, komorama, ministarstvima) na licu mjesta, moguće je završno definirati određene ključne **preporuke za djelovanje** u cilju poboljšanja okvirnih uvjeta uče-

nja utemeljenog na radu:

- Pojašnjenje oblika učenja utemeljenog na radu o njihovim ciljevima, oblicima, kao i ulogama i odgovornostima škola i poduzeća u kojima se odvija obuka
- Definiranje obvezujućih minimalnih standarda/kriterija za poduzeća u kojima se odvija obuka
- Osmišljavanje komponenti obuke u poduzećima u okviru legitimnih poduzetničkih analiza troškova i dobiti, potreba za fleksibilnošću i osiguravanjem kvalitete obrazovanja za učenike
- Uspostavljanje struktura podrške javnih institucija i predmeta za poduzeća u cilju promoviranja njihovih mjerodavnosti za kvalitetnu provedbu učenja utemeljenog na radu
- Izgradnja/proširenje vjerodajnosti škola i ažuriranje stručnog znanja nastavnika o teoretskom i praktičnom učenju
- Uspostavljanje okvirnih uvjeta za oblike suradnje između škola i poduzeća, npr. šablona ugovora za praktičnu nastavu i donacije
- Uključenje institucijskih aktera kao što su predstavnici poslodavaca u proces upravljanja strukovnim obrazovanjem u BiH i izgradnja odgovarajućeg stručnog znanja u ovim organizacijama o strukovnom obrazovanju
- Na kraju, ali ne manje važno, kriteriji, propisi i administrativni postupci trebaju u cijeloj zemlji po mogućnosti biti ujednačeni kako bi se mogla jamčiti transparentnost pristupa i kvaliteta učenja utemeljenog na radu za učenike i poduzeća.

² U zemljama u kojima je dualno obrazovanje/obrazovanje šegрта etabliровано, kao što je to slučaj u Austriji, Njemačkoj ili Švicarskoj, vlastiti interesi igraju ključnu ulogu pri angažmanu poduzeća, za razliku od BiH. Poduzeća obrazuju mlade kvalificirane kadrove (u vidu obuke za šegrtel) prvenstveno u svrhu osiguravanja vlastitog podmlatka kvalificirane radne snage.

2

Polazna situacija i projektni ciljevi

Ovaj izvještaj predstavlja rezultate online ankete poduzeća u vezi s njihovim iskustvima u "suradnji sa strukovnim školama" i "obuci u poduzećima" (u vidu dobrovoljne ferijalne prakse i/ili naizmjeničnog učenja u školi i poduzeću). Anketa je također izričito obuhvaćala reformsku pitanja/stajališta vezana za bh. sustav strukovnog obrazovanja koja su nužna prema mišljenju poduzetnika, posebno ona koja bi bila nužna za veći udio poduzeća u inicijalnom strukovnom obrazovanju (učenje utemeljeno na radu).

Pitanje većeg udjela poduzeća u inicijalnom strukovnom obrazovanju je moguće razmatrati samo u kontekstu postojećeg sustava stjecanja strukovnih kvalifikacija u BiH: Inicijalno strukovno obrazovanje se naime trenutno odvija isključivo i u potpunosti u školama (različitim strukovnim školama).³ Iako učenici ovih škola imaju mogućnost da se okušaju u praktičnoj nastavi u poduzećima i/ili školskim radionicama, obim, dubina i kvalitet ovih opcija (posebno učenje utemeljeno na radu) su često marginalni i nedovoljni za postizanje značajnih ishoda učenja. Pored toga su takve prakse, odnosno naizmjenični oblici (naizmjenično učenje u školi i poduzeću) zapravo predviđeni samo za trogodišnje strukovne škole, a ne za četverogodišnje tehničke škole.⁴

Na osnovu rezultata **ankete poduzeća i okruglih stolova koji su održani s bh. interesnim stranama** (školama, poduzećima, komorama i ministarstvima) u jesen/zimu 2017. izrađene su preporuke o

mjerama djelovanja koje bi doprinijele većem angažmanu poduzeća, poboljšanju suradnje između poduzeća i škola i boljoj kvaliteti obrazovanja u bh. sustavu strukovnog obrazovanja.

Korišteno je sljedeće nazivlje za učenje utemeljeno na radu:

Praksa u poduzeću/stručna praksa tijekom godine: To su oni dijelovi obvezne praktične nastave koja se provodi u poduzećima i koja je predviđena u nastavnom planu i programu.

Dobrovoljna ferijalna praksa: Nastavni plan i program ne sadrži nikakve odredbe u ovom pogledu. Ferijalna praksa se odvija tijekom ljetnog raspusta, a učenici na vlastitu inicijativu traže mjesta za obavljanje prakse. Škola nema nadzornu funkciju.

³ Osnovna struktura sustava obrazovanja je bez obzira na političko-administrativnu podjelu (obrazovanje je najvećim dijelom u nadležnosti entiteta Republike Srpske (RS) i Federacije Bosne i Hercegovine (FBiH) – zadnje navedena je podijeljena u deset županija koje imaju svoje nadležnosti u području kulture i obrazovanja) jedinstvena u cijeloj zemlji:

- Osmogodišnje, odnosno devetogodišnje osnovno obrazovanje
- Srednjoškolsko obrazovanje koje slijedi nakon toga sa...

... četverogodišnjim gimnazijama

... trogodišnjim strukovnim školama

... četverogodišnjim tehničkim srednjim školama

Pored toga, postoje brojni jednogodišnji, odnosno dvogodišnji programi strukovnog obrazovanja. Obrazovanje je obvezno do 9. razreda. Četverogodišnje tehničke škole omogućavaju pristup visokoškolskim ustanovama, a trogodišnje strukovne škole također, obzirom da se pristup visokoškolskim ustanovama prvenstveno regulira preko prijemnih ispita. Zakonski propis koji je posebno relevantan iz perspektive reformi je takozvana "klauzula/propis o 30% autonomiji": U okviru školske autonomije uprava škole može samostalno odlučivati o 30% nastavnih sadržaja/rasporeda. Želje za izmjenama koje prelaze ovaj okvir moraju odobriti pedagoški zavodi. U slučaju odobravanja, one su važeće za cijelu regiju. Na taj način već sada u školama u pravilu postoji mogućnost autonomnog odlučivanja o značajnom bloku nastavnih sadržaja i vremena nastave. To otvara prostor za proširenje i produbljenje suradnje s poduzećima, na primjer u vidu opsežnije prakse u poduzećima. Ovakva pravna pozadina, između ostalog, objašnjava/omogućava raznovrsnosti prakse u poduzećima o vremenskom trajanju i sadržaju.

⁴ U slučaju naizmjeničnog učenja, učenje se odvija naizmjenično u školi i poduzeću tijekom stručne i praktične nastave (obično 1/2/3 dana tjedno u poduzeću, što se povećava s višim razredima). (Opći) opseg i sadržaj stručne i praktične nastave su definirani nastavnim planom i programom i obvezni. On predviđa mogućnost da se određeni dio nastave odvija u poduzećima u vidu učenja utemeljenog na radu ("praktična nastava/praksa u poduzećima"). Opseg i sadržaj obuke koja se provodi u konkretnom poduzeću u vidu učenja utemeljenog na radu ("praktična nastava/praksa u poduzećima") s jedne strane ovise od dostupnosti mjesta i mogućnosti za obuku u poduzećima. Međutim, s druge strane također ovise od samih interesa škole koja odlučuje u kojoj se mjeri praktična nastava uopće treba da se odvija izvan njenih radionica.

3

Izrada ankete, udio u anketi, reprezentativnost

Anketa je provedena u razdoblju od sredine listopada do sredine prosinca 2017. u vidu **online ankete**. E-mail dopis austrijskim tvrtkama koje posluju u BiH je poslala Vanjskotrgovinska komora Austrije, Advantage Austria (Regionalni ured u Sarajevu). Vanjskotrgovinska komora BiH je preuzela zadatak stupanja u kontakt s bh. poduzećima. Na raspolaganju su bile dvije jezične verzije, na njemačkom i bosanskom jeziku (s identičnim sadržajem).

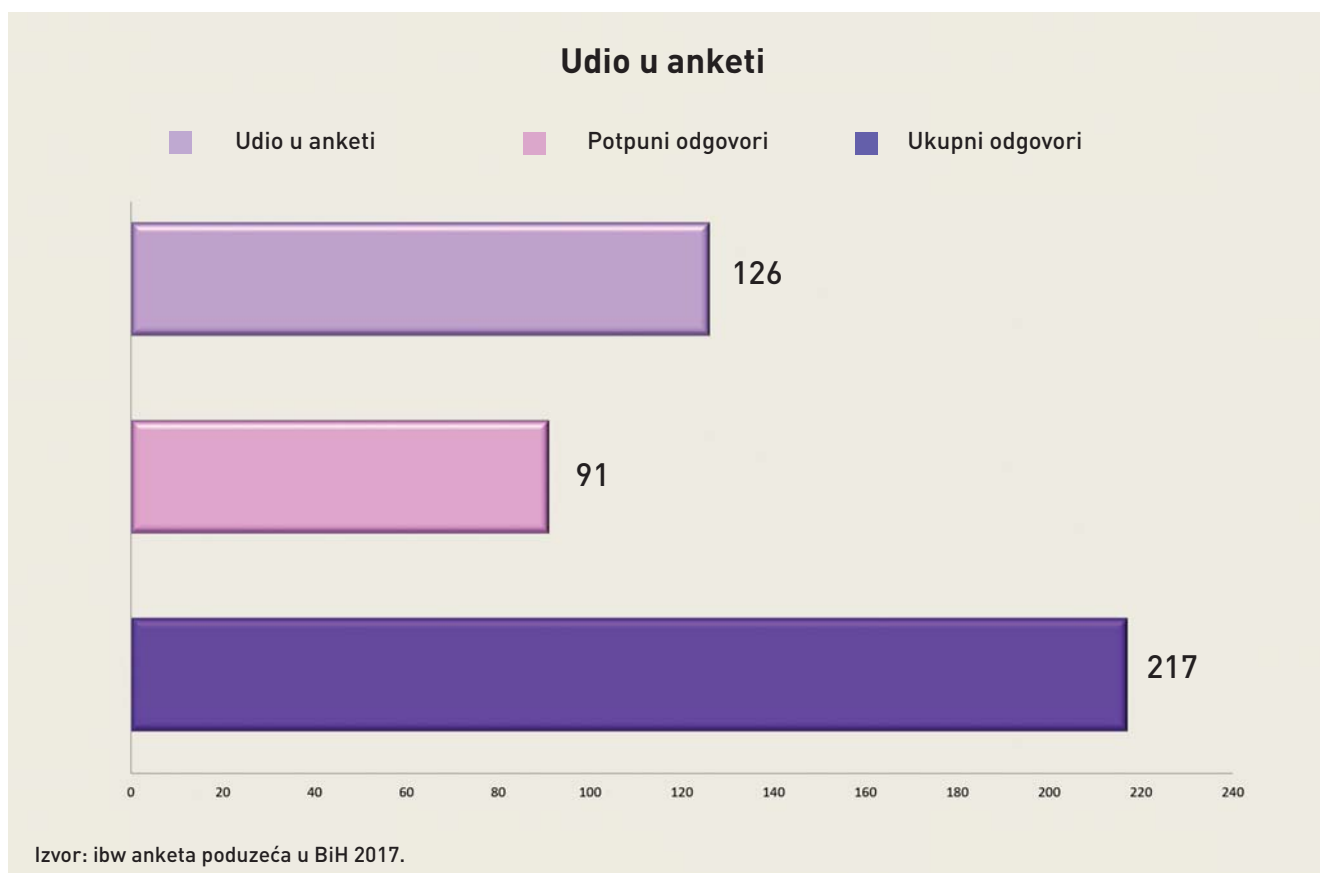
Udio u anketi:

Nakon slanja nekoliko mailova u svrhu podsjećanja na anketu, 217 poduzeća je u konačnici sudjelovalo u anketi, 91 poduzeće je upitnik popunilo praktično u cijelosti, tako da je bilo moguće analizirati njihove navode (vidi grafikon 1.).

Odlike poduzeća koja su sudjelovala u anketi i reprezentativnost

Detaljnija analiza odlika poduzeća koja su sudjelovala u anketi pokazuju (vidi grafikon 2.) da je postignuta velika raznolikost u regiji, veličini poduzeća, djelatnosti/gospodarskog sektora⁵, međutim, **anketa nije reprezentativna** u strogo statističkom smislu. Uzorak sadrži natproporcionalno veliki broj poduzeća iz okolice Sarajeva (57%), austrijskih poduzeća (40% napram 60% bh. poduzeća), pretežno srednja i velika poduzeća, kao i oko 40% poduzeća s težištem na proizvodnji.

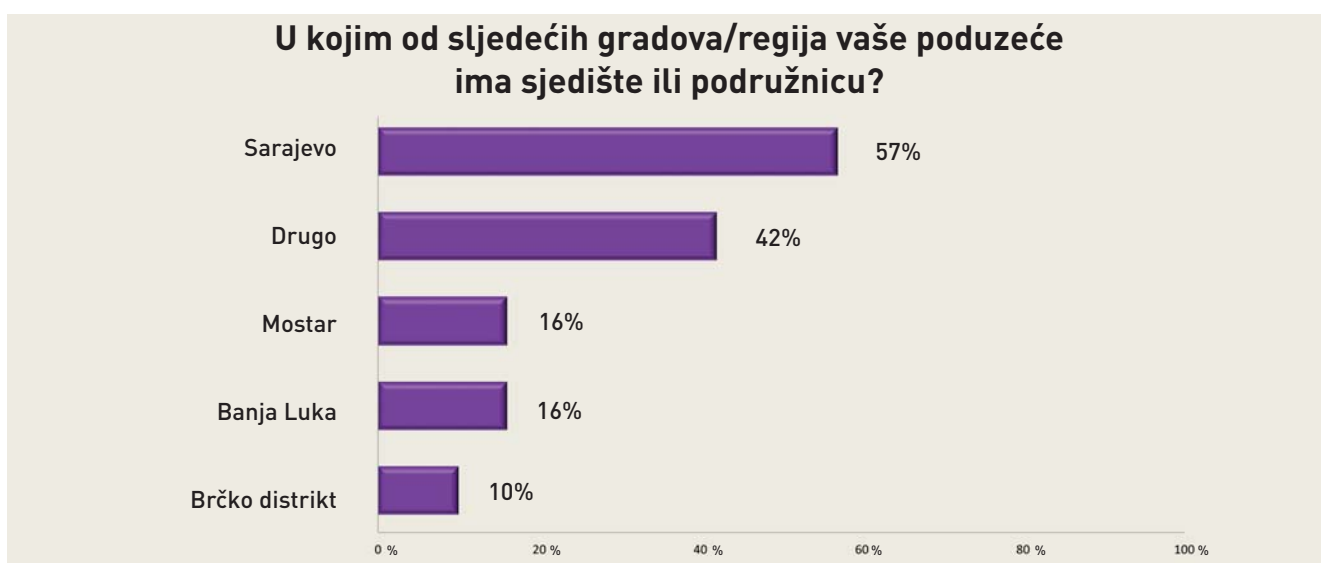
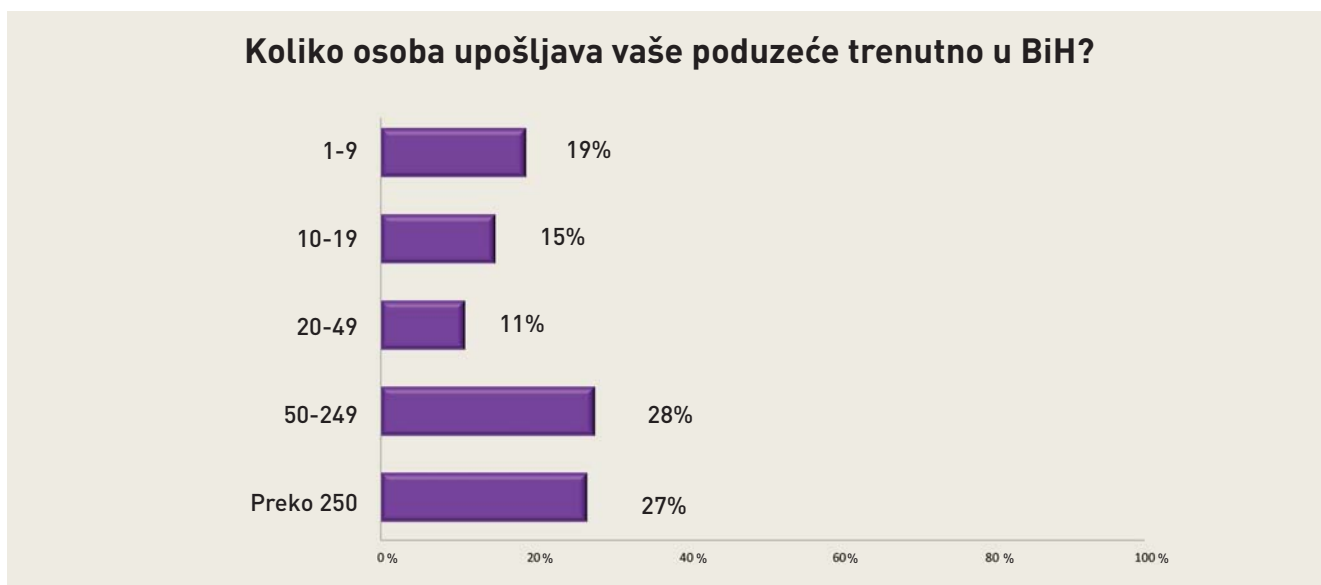
Grafikon 1: Udio u anketi



Izvor: ibw anketa poduzeća u BiH 2017.

⁵ Struktura branši je prikazana na grafikonu 3. u prilogu I.

Grafikon 2.: Odlike neto uzorka (potpuni odgovori)



Izvor: ibw anketa poduzeća u BiH 2017.

Napomena: Samo poduzeća koja su u potpunosti ispunila upitnik (n=91)

Međutim, obzirom da su **odgovori poduzeća najvećim dijelom bili vrlo istovrsni**, spomenute distorzije nisu zaista problematične po sadržaju, odnosno bez obzira na vlasništvo poduzeća (austrijska u odnosu na bh. poduzeća), njihovu regionalnu poziciju⁶, njihovu veličinu⁷, njihovo dosadašnje iskustvo s učenjem utemeljenim na radu, kao i njihovu suradnju sa strukovnim školama, na većinu pitanja su dani vrlo slični odgovori.

Rezultati ankete bi stoga bili samo neznatno drugačiji da je dobiven reprezentativan uzorak. Izjave se stoga mogu ocijeniti kao vrlo valjane, a za anketu se može reći da općenito dobro odražava isku-

stva i interese poduzeća u vezi s obukom u poduzećima i općenito u vezi sa suradnjom sa strukovnim školama.

Različite perspektive se javljaju samo onda kada se pravi razlika između poduzeća koja već imaju iskustva i poduzeća koja još uvijek nemaju iskustava u suradnji, a posebno u obrazovanju utemeljenom na radu (u vidu prakse i/ili naizmjeničnog učenja u poduzeću i školi). Kao što je i očekivati, u slučaju motiva i uočenih i očekivanih izazova dolazi do velikih razlika.

⁶ Politička nadležnost za bh. (strukovno) obrazovanje je u velikoj mjeri decentralizirana: Time su dva entiteta, Republika Srpska (RS) i Federacija Bosne i Hercegovine (FBiH) u najvećoj mjeri nadležna za područje kulture i obrazovanja – zadnje navedeno je podijeljeno u deset županija, pri čemu je svaka od njih nadležna za vlastiti sektor kulture i obrazovanja. Pored toga imamo i Distrikt Brčko, koji također ima vlastitu nadležnost. Ono što je tipično za Bosnu i Hercegovinu, kao i za većinu država Jugoistočne Evrope, odnosno države nastale raspadom Jugoslavije, nedostatak je vlastite obuke šegrta prema austrijskom, njemačkom ili švicarskom modelu. U bivšoj Jugoslaviji je postojao određeni oblik dualnog obrazovanja: u okviru trogodišnjih i četverogodišnjih programa školovanja je bila predviđena obveza prakse u poduzećima. Takvu praktičnu nastavu su često morala nuditi poduzeća. Tijekom rata i procesa transformacije je s jedne strane došlo do nestanka ove obveze, a s druge strane i do praktično punog povlačenja poduzeća iz ovog vida suradnje u obrazovanju. Stjecanje kvalifikacija u strukovnom obrazovanju se stoga trenutno u potpunosti odvija u školskom okruženju (različitim strukovnim školama). Učenici ovih škola imaju mogućnost obavljati praktičnu nastavu u poduzećima (u vidu ferijalne prakse i/ili naizmjeničnog učenja u školi i poduzeću) ili u školskim radionicama. Međutim, ove opcije u značajnoj mjeri postoje samo u slučaju trogodišnjih strukovnih škola, ali ne postoje u slučaju četverogodišnjih tehničkih škola.

⁷ Samo manje tvrtke imaju tendencijalno nešto veći stupanj slaganja u vezi s različitim odjeljcima pitanja.

4

Rezultati ankete poduzeća

Cetvrto poglavlje predstavlja najvažnije rezultate ankete poduzeća. Sve naknadne analize i izjave se zasnivaju na 91 upitniku koji je ispunjen u potpunosti.

4.1. Iskustvo sa suradnjom i zadovoljstvo

Poduzećima je na početku postavljeno pitanje jesu li surađivala ili surađuju li sa strukovnim školama i koje vrste. Prilikom tumačenja ovog grafikona treba uzeti u obzir da vrijednosti udjela u svojoj veličini ne predstavljaju pouzdane vrijednosti. Ukoliko bi, naime, ona poduzeća koja već imaju iskustvo u suradnji sa strukovnim školama u većoj mjeri sudjelovala u anketi, onda bi svi navedeni udjeli u grafikonu bili previsoki, a u obrnutom slučaju preniski. Ne postoje zvanični empirijski nalazi u vezi s opsegom suradnje između poduzeća i strukovnih škola. Vrijednosti udjela koji proizilaze iz ove ankete se stoga ne mogu provjeriti. Na osnovi ankete se zbog toga ne mogu davati izjave o stvarnom omjeru suradnje!

Međutim, **struktura ovih vidova suradnje** bi trebala biti dobro prikazana na osnovi ankete. Stoga su na osnovi grafikona 3. vidljivi iznenađujuće široko pozicionirani i raznoliki oblici suradnje u koje su ispitana poduzeća stupila sa strukovnim školama.

Oko 40% poduzeća je skoro jednako često navodilo i pojedinačne dane u svrhu posjete poduzećima (kao što su dani otvorenih vrata, dani karijerne orijentacije, posjete poduzećima) kao i praktično učenje i stjecanje iskustava u poduzećima u vidu naizmjeničnih programa obrazovanja, odnosno obvezne stručne prakse/prakse u poduzeću. Svako treće poduzeće je također navelo da učenici kod njih mogu raditi vježbe, završne i seminarske radove vezane za poduzeće.

Svako četvrto poduzeće je već jednom imalo učenika koji je radio dobrovoljnu (ferijalnu) praksu kod njih. Sličan broj poduzeća ima redovnu razmjenu mišljenja s nastavnicima vezanu za razvoje u njihovoj struci i/ili imaju sklopljena partnerstva sa školama (npr. poduzeća za vježbu).

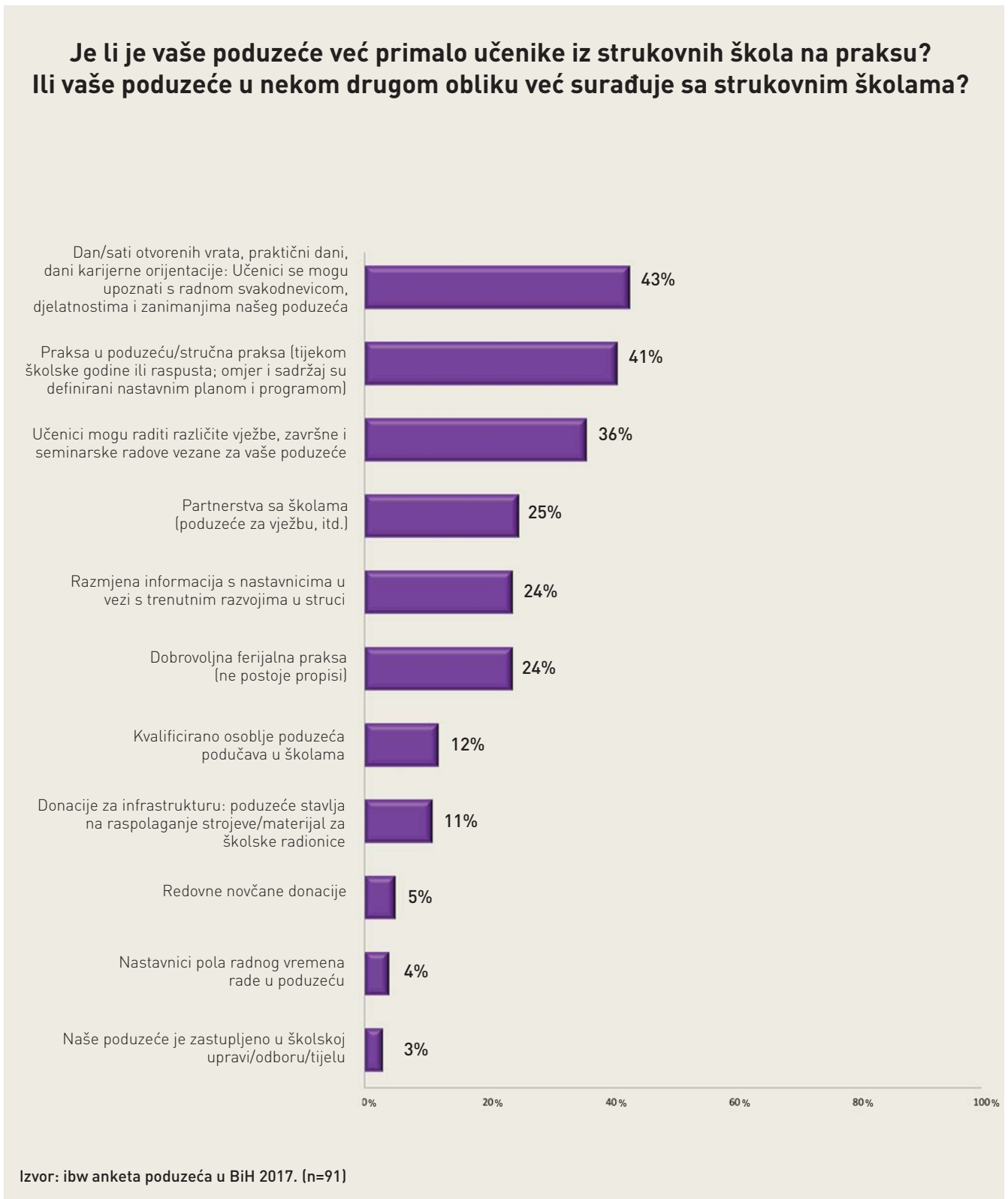
Za razliku od toga, drugi vidovi partnerstava su pri-

sutni rjeđe: donacije za infrastrukturu/novčane donacije, stručno osoblje poduzeća koje predaje u školama, odnosno nastavnici koji (polu radnog vremena) rade u poduzećima, kao i predstavnici/udio poduzeća u školskim tijelima.

Činjenica je da zbroj izjava koje se višestruko ponavljaju iznosi 230% i ukazuje da brojna poduzeća imaju ne samo jedan vid suradnje sa školama, već istovremeno imaju nekoliko ("paralelnih") vidova suradnje sa školama. Međutim, nije moguće pronaći specifične fokuse, tako da vidovi suradnje koje ima određeno poduzeće vjerojatno ne ovise samo od vlastitih preferenci i mogućnosti, već također od spremnosti škola za stupanje u određene vidove suradnje.

Grafikon 3.: Dosadašnja iskustva sa suradnjom

Udio poduzeća s iskustvom, višestruki navodi



U kojoj mjeri su poduzeća **zadovoljna** ovim vidovima suradnje? Poduzeća su mogla odabrati ocjenu na skali od 1 do 5 (jako zadovoljna do potpuno nezadovoljna). Međutim, ona daje zabrinjavajuću sliku (pogledajte grafikon 4.): Upravo oni oblici suradnje u

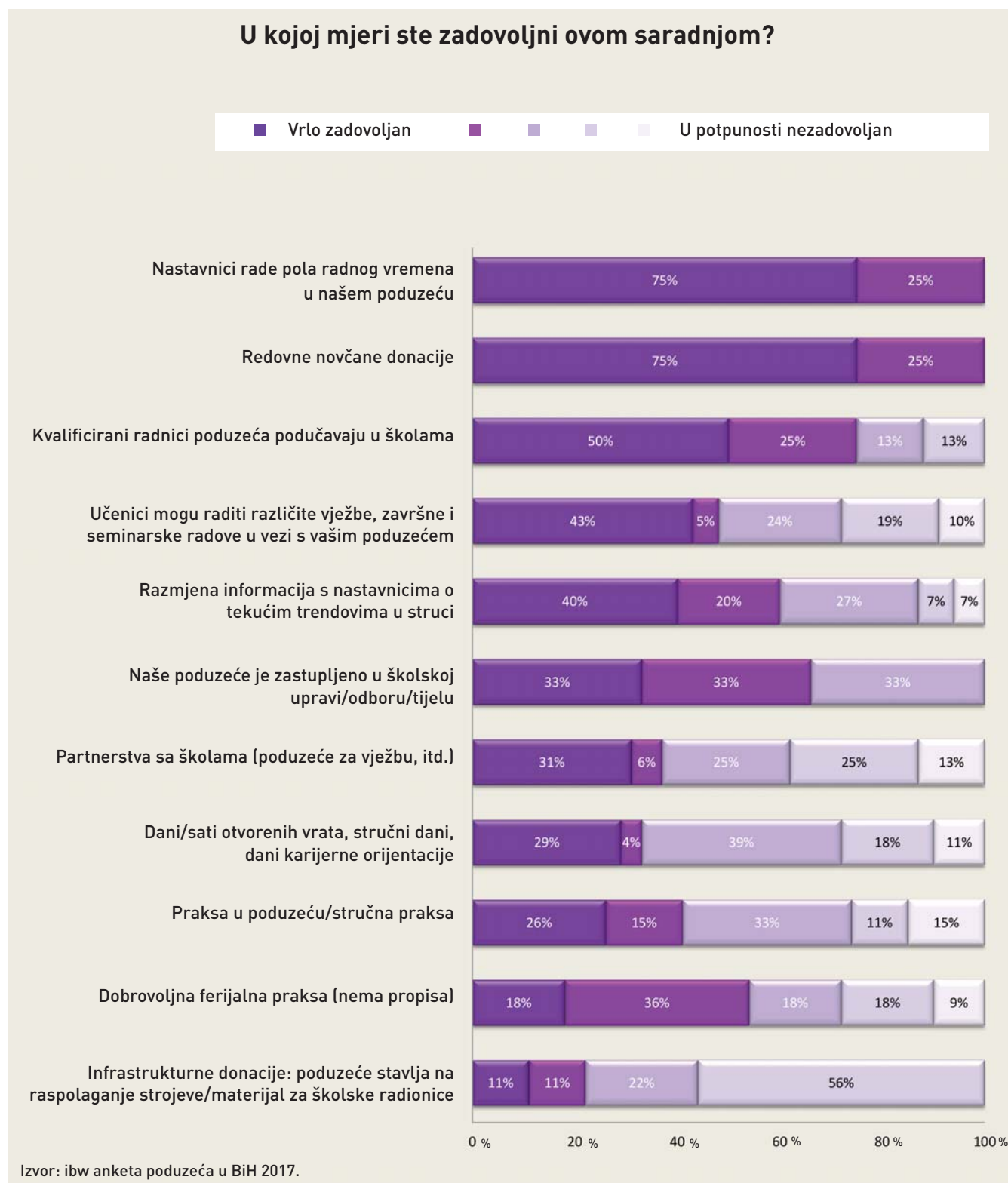
svrhu stjecanja iskustva, odnosno učenja u poduzećima (stručna praksa/ferijalna praksa i naizmjenično učenje), koji su od ključne važnosti za sustavu strukovnog obrazovanja su u usporedbi pokazali loše rezultate. Otprilike samo polovica poduzeća je

vrlo, odnosno pretežno zadovoljna istim – međutim, mnoga poduzeća su samo u manjoj mjeri zadovoljna, odnosno potpuno nezadovoljna. Možemo se samo nadati da to neće imati negativne posljedice po zadnje navedeno u vezi s njihovim daljnjim angažmanom u suradnji.

Ono što je uočljivo je činjenica da je najveće za-

voljstvo često izražavano u slučaju onih vidova suradnje koje su imala samo malobrojna poduzeća i škole, naime "suradnja u svrhu učenja/rada" nastavnika, odnosno kvalificiranih radnika kod relevantnog partnera i u slučaju novčanih donacija. Također je zanimljivo i relativno malo zadovoljstvo poduzeća koja su školama donirala sredstva za infrastrukturu.

Grafikon 4.: Zadovoljstvo suradnjom



4.2. Zanimanje za buduće vidove suradnje sa strukovnim školama

Poduzećima je također postavljeno pitanje jesu li u pravilu zainteresirana za suradnju sa strukovnim školama, ukoliko do sada nisu imala takav vid suradnje. Ono što je donekle pozitivan rezultat (pogledajte grafikon 5.) je činjenica da postoji veliko zanimanje posebno u slučaju onih vidova suradnje u svrhu stje-

canja iskustva, odnosno učenja u poduzećima (stručna praksa/ferijalna praksa i naizmjenično učenje), kao i karijerne orijentacije i otvorenih dana u svrhu upoznavanja sa svakodnevicom u poduzećima/radnom stvarnošću, koje su od ključne važnosti za sustav strukovnog obrazovanja. Samo jedna četvrtina poduzeća si može uopće predstaviti određeni vid suradnje. Za razliku od toga, čak dvije trećine ispitanika su zainteresirane za suradnju, iako mnoga od njih očigledno imaju i određenu zadržku.

Grafikon 5.: Osnovno zanimanje za suradnju

Samo ona poduzeća koja do sada nisu imala nikakvu suradnju



Time se može pretpostaviti da u pravilu postoji veliki potencijal za sudjelovanje poduzeća u BiH u učenju utemeljenom na radu. Nešto kasnije će biti govora o tome kakva poboljšanja okvirnih uvjeta i eventualne daljnje aktivnosti (informiranje, podrška) su neophodni za to.

U pravilu postoji malo zanimanje za skoro sve druge moguće oblike suradnje. To je izvanredno i zbog toga što su, kao što je prethodno ukazano, upravo ovi oblici često vezani za najveće zadovoljstvo poduzeća koja ih primjenjuju. To se može također tumačiti i na takav način da je potrebno više informacija i podizanja svijesti u vezi s potencijalnim prednostima koje se vežu za ove oblike suradnje.

Što su onda **izazovi za poduzeća** koja surađuju sa školama? Ukoliko usporedimo izjave poduzeća koja imaju iskustva sa suradnjom s iskustvima poduzeća koja do sada nisu surađivala sa školama, vidimo izražene razlike između ove dvije skupine (pogledajte grafikon 6.).

Pored toga, poduzeća koja već surađuju sa školama dosljedno ocjenjuju izazove kao znatno niže nego poduzeća bez takvih iskustava suradnje.

Kao drugo, u slučaju obje grupe je očigledno da poduzeća nedostatak podrške javnog sektora smatraju najvećim izazovom. Za mnoge od njih je problematičan i nedostatak održivosti suradnje, obzirom da ona u velikoj mjeri počiva na inicijativi i angažmanu pojedinaca. Međutim, poduzeća se također žale i na previše složene/birokratske propise.

Poduzeća bez iskustva u suradnji u slučaju skoro svih navedenih aspekata vide značajne izazove. Ono što je pozitivno, to je u najmanjoj mjeri slučaj kod interesa učenika. Isto tako, ne očekuju previše velike poteškoće za svoje poduzeće u ulaganjima vezanim za ljudske resurse/financijske resurse i uključanja u proces proizvodnje u poduzeću (npr. naizmjenično učenje ili stručna praksa).

Međutim, svi drugi aspekti su ocijenjeni kao izazov. Očigledno postoje velike prepreke koje je nužno premostiti, ukoliko se ova poduzeća žele navesti na angažiranje u okviru konkretne suradnje. Poduzeća koja već surađuju bi u ovakvim slučajevima mogla preuzeti ulogu pionira/svjedočiti o svojim iskustvima, obzirom da uživaju veće povjerenje u realističnoj ocjeni situacije iz perspektive poduzeća.

Grafikon 6.: Izazovi vezani za suradnju sa školama sa stajališta poduzeća

Poduzeća s iskustvom u području suradnje

**Naveli ste da ste već surađivali sa strukovnim školama.
Što su prema vašem iskustvu najveći izazovi vezani za suradnju?**



Izvor: ibw anketa poduzeća u BiH 2017.

Napomena: U svrhu bolje usporedivosti, izazovi za oba grafikona su dani u istom redoslijedu (prema onome što su navela poduzeća s iskustvom u suradnji)

Poduzeća **bez** iskustva u području suradnje

Naveli ste da ste zainteresirani za suradnju sa strukovnim školama.
Što su po vama najveći izazovi vezani za suradnju sa strukovnim školama?



Izvor: ibw anketa poduzeća u BiH 2017.

Napomena: U svrhu bolje usporedivosti, izazovi za oba grafikona su dani u istom redoslijedu (prema onome što su navela poduzeća s iskustvom u suradnju)

4.3 Iskustva s učenicima iz strukovnih škola koji obavljaju praktičnu nastavu

Nakon prikaza mogućih oblika suradnje između poduzeća i strukovnih škola i osnovnih izazova u tom području težište leži na dva oblika suradnje između poduzeća i škola, što su vjerojatno dva najvažnija oblika za (dualno) strukovno obrazovanje: naizmjenično učenje u školi i poduzeću i stjecanje iskustva u okviru prakse. Pokazalo se da je čak pola anketiranih poduzeća imala takva iskustva s učenicima, dok preostala polovica poduzeća još uvijek nije imala takva iskustva (pogledajte grafikon 7).

8). Na prvom mjestu stoji razlog "da su svjesno željela dati priliku mladim ljudima", što je odgovor dan od 75% poduzeća (od toga je 68% njih navelo da "se slaže u potpunosti"!)). Slično visoke vrijednosti su prisutne u slučaju odgovora da je razlog želja da se mladima približi svijet rada ("kako bi zainteresirani mladi mogli steći prva radna iskustva", kao i "da bi im se omogućio uvid u radnu svakodnevicu i zanimanja").

Tek na drugom mjestu nalaze se razlozi vezani za vlastite interese poduzeća: želja da se učenici privuku u poduzeće kako bi se pokrila vlastita potreba za kvalificiranim radnicima ("smanjen rizik od zapošljavanja pogrešnih prijavitelja" kao i "veća poznatost poduzeća u području").

Samo mali broj poduzeća je konkretno naveo po-

Grafikon 7.: Iskustva s učenicima na praksi



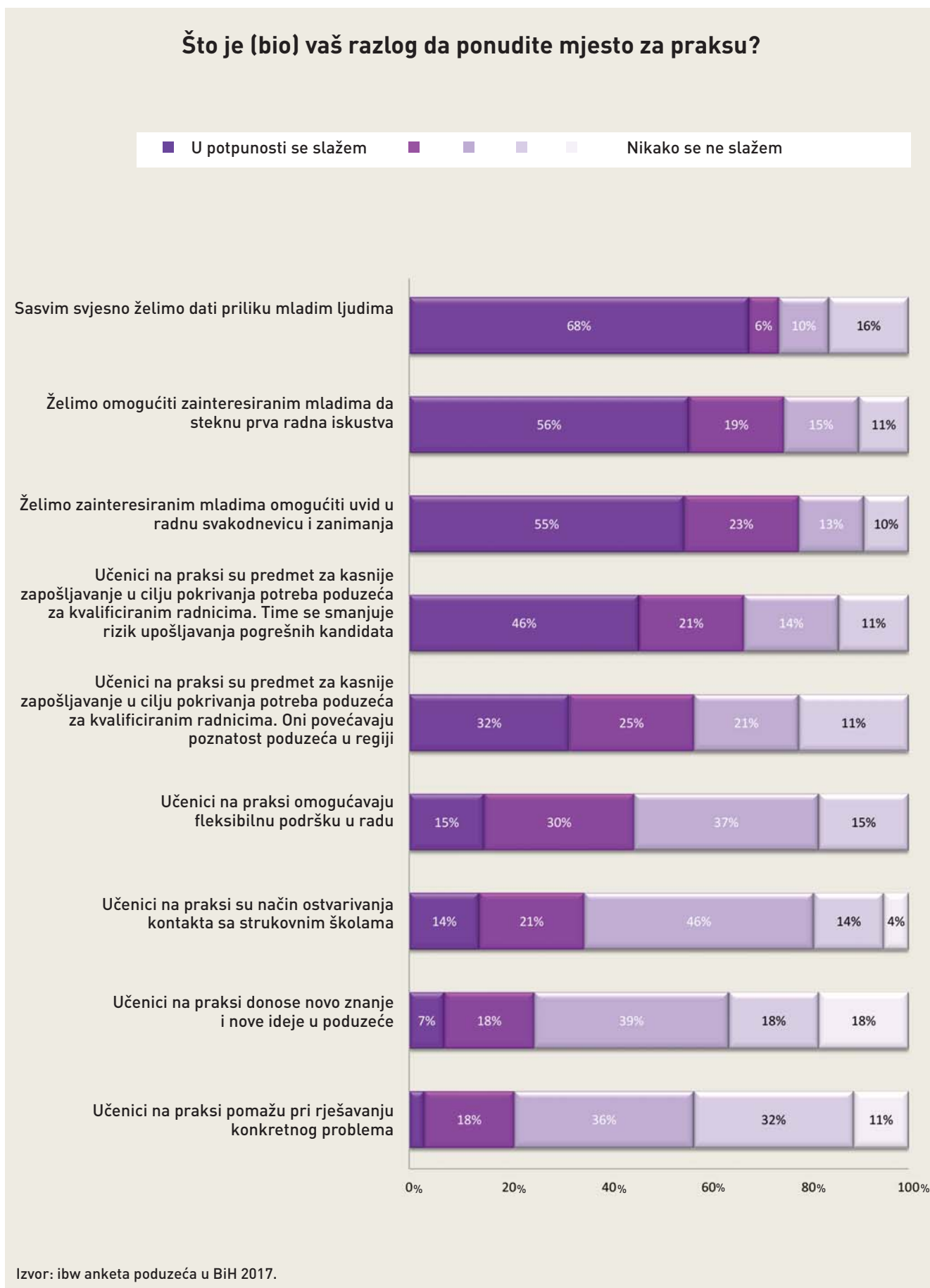
4.3.1. Razlozi za provedbu praktične nastave

Poduzeća koja trenutno nude mogućnost obuke, odnosno koja su to ranije nudila, odgovorila su na pitanje o tome koji su njihovi razlozi za to (grafikon

duzetničke razloge koji su u većoj mjeri vezani za konkretan rad učenika, kao što je fleksibilna podrška pri radu, impulsi/novo znanje, odnosno rješavanje problema. Ono što je izvanredno je da se ipak 20-40% poduzeća složilo s ovim stajalištima u nešto slabijem obliku.

Grafikon 8.: Razlozi iz kojih su ponuđena mjesta za praktičnu obuku

Samo poduzeća koja su već imala učenike na praksi



Ukoliko se usporedi struktura ovih izjava s razlozima koje navode poduzeća u zemljama poput Austrije, Njemačke ili Švicarske kada prihvaćaju učenike na praksu, može se uočiti velika razlika: u ovim zemljama je ključni razlog vlastiti interes poduzeća. Ona obrazuju mladu kvalificiranu radnu snagu (u vidu obuke šegrtā) prvenstveno u svrhu osiguravanja vlastite mlade kvalificirane radne snage. Mnoga poduzeća mladima također omogućavaju uvid u radnu stvarnost i daju priliku za stjecanje radnog iskustva – međutim, to nije primarni

cilj većine poduzeća.

Komponente inicijalnog strukovnog obrazovanja utemeljenog na radu time u BiH u puno većoj mjeri ovise od društvenog interesa poduzeća da pruže podršku mladima, nego što se zasnivaju na njihovoj želi da ostvare investicije/koristi za poduzeće. Time se također povlače uže kvantitativne granice udjela "gospodarstva" u inicijalnom strukovnom obrazovanju.

4.3.2. Razlozi iz kojih do sada nisu nuđene pozicije za obavljanje praktične nastave

Očigledno postoje brojni razlozi koji dovode do toga da poduzeća ne nude komponente inicijalne praktične obuke u poduzećima (bilo da se radi o praksi

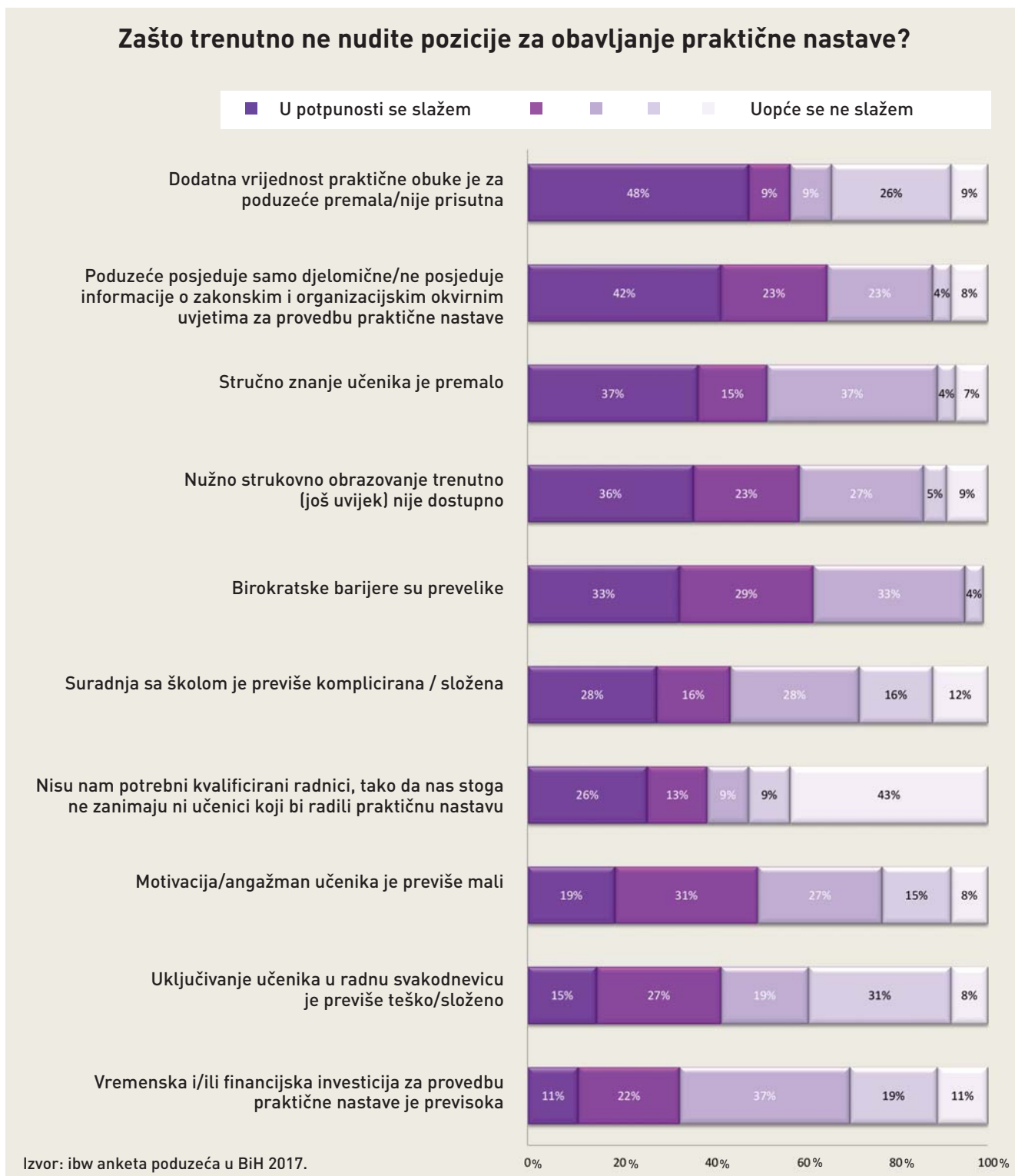
ili naizmjeničnom učenju u školi i poduzeću) (pogledajte grafikon 9.).

Očigledno je od ključnog značaja da...

... poduzeća ne prepoznaju zaista dodatnu vrijednost praktične obuke u poduzećima.

... postoji malo informacija o zakonskim i organiza-

Grafikon 9: Razlozi iz kojih do sada nisu nuđene pozicije za obavljanje praktične nastave
Samo ona poduzeća koja do sada nisu imala učenike na praksi



cijskim okvirnim uvjetima, odnosno birokratske prepreke su prevelike/čine se prevelike.

... strukovno obrazovanje koje je potrebno/koje zahtijevaju poduzeća nije u dovoljnoj mjeri raspoloživo, odnosno nastavni plan i program je "zastario" i/ili postoje područja zanimanja koja bi bila od interesa za poduzeća, ali za njih ne postoje programi strukovnog obrazovanja.

Pored toga, često postoje izražene zadržke u stručnom znanju učenika i spremnosti škola na suradnju (posebno u vezi s tim koliko je ovakva suradnja komplicirana i složena u stvarnosti).

"Dobra vijest" koja proizlazi iz odgovora poduzeća je da postoje male zadržke u angažmanu/motivaciji učenika i da mnoga poduzeća smatraju da se obuka u poduzećima većinom može uključiti u proizvodnu svakodnevicu, te da većina poduzeća smatra da su vremenska i financijska ulaganja potrebna za to itekako podnošljiva.

4.4 Osnovni uvjeti vezani za organizaciju praktične obuke u poduzećima

Neovisno od toga je li određeno poduzeće već imalo učenike na praksi ili ne, poduzećima su postavljena pitanja o tome na koji način treba biti strukturirana praktična obuka u poduzeću, kako bi veći broj poduzeća sudjelovalo u inicijalnom strukovnom obra-

zovanju (u vidu preuzimanja komponenti za provedbu u okviru obuke u poduzeću). Time se eksplicitno govorilo o tematici sustavnih reformskih opcija/nužnosti.

Osnovna slika je jasna: u slučaju svih tematskih polja/reformskih opcija koja smo spomenuli je postojala velika razina slaganja (pogledajte grafikon 10). Poduzeća su time izrazila veliku potrebu za sustavnom reformom. Očigledno je ona nužna kako bi se veći broj poduzeća angažirao u inicijalnom strukovnom obrazovanju.

Reformski programi obuhvaćaju sve osnovne aspekte: veće mogućnosti poduzetničkog djelovanja, kao i podršku pri izboru učenika, poboljšano usklađivanje obrazovnih sadržaja s potrebama poduzeća za određenim kvalifikacijama, duže razdoblje obuke u poduzeću, kao i fleksibilnost u vremenu tijekom kojeg se održava, pojednostavljeni i jasniji zakonski propisi (posebno vezano za zaštitu na radu i osiguranje, podjelu uloga i odgovornosti između škole i poduzeća koje vrši obuku, te na kraju, ali ne manje važno, veću podršku javnih institucija poduzećima koja vrše obuku).

Reformski program je očigledno sveobuhvatan i izazovan. Stoga neće biti dovoljne samo male prilagodbe postojećeg sustava, kako bi se značajno veći broj poduzeća uključio u inicijalno strukovno obrazovanje, a posebno u preuzimanje konkretnih komponenti obrazovanja.

Bez obzira na to imate li već konkretna iskustva vezana za obuku u poduzeću ili ne: kakva u pravilu treba biti praktična nastava u poduzeću kako bi veći broj poduzeća nudio mjesta za obavljanje prakse?



Izvor: ibw anketa poduzeća u BiH 2017.

Pri tome su stavovi ispitanih poduzeća krajnje ujednačeni, odnosno ne postoje razlike, bez obzira radi li se o austrijskim ili bh. poduzećima, odnosno malim, srednjim, velikim poduzećima ili poduzećima iz proizvodnje ili drugih branši (trgovina, usluge, itd.). Sva poduzeća time u osnovi žele isti reformski program.

Ukoliko bi se obuka u poduzećima u BiH mogla odvijati u jednom tako uređenom okružju, 75% ispitanih poduzeća bi nudilo mjesta za praktičnu obuku. Samo na taj način bi nastalo oko 800 dodatnih radnih mjesta godišnje u svim ovim poduzećima. Ovako velik broj pozitivnih odgovora istovremeno ukazuje na potencijal, ali isto tako i na nužnost sveobuhvatnih/dubokosežnih reformi.

4.5. Reformska opcija "obuka šegrta"

Kako bi se ocijenio opseg/dalekosežnost potrebe za reformama iz perspektive poduzeća, izrađen je završni dio pitanja koja se eksplicitno odnose na reformske opcije u slučaju obuke šegrta (npr. po uzoru na austrijski sustav).

U biti rezultat odražava nužne reforme iz perspektive poduzeća, kao što je to također navedeno u prethodnom poglavlju: na taj način u određenom smislu ističe dubinu potrebnih reformi (pogledajte grafikon 11).

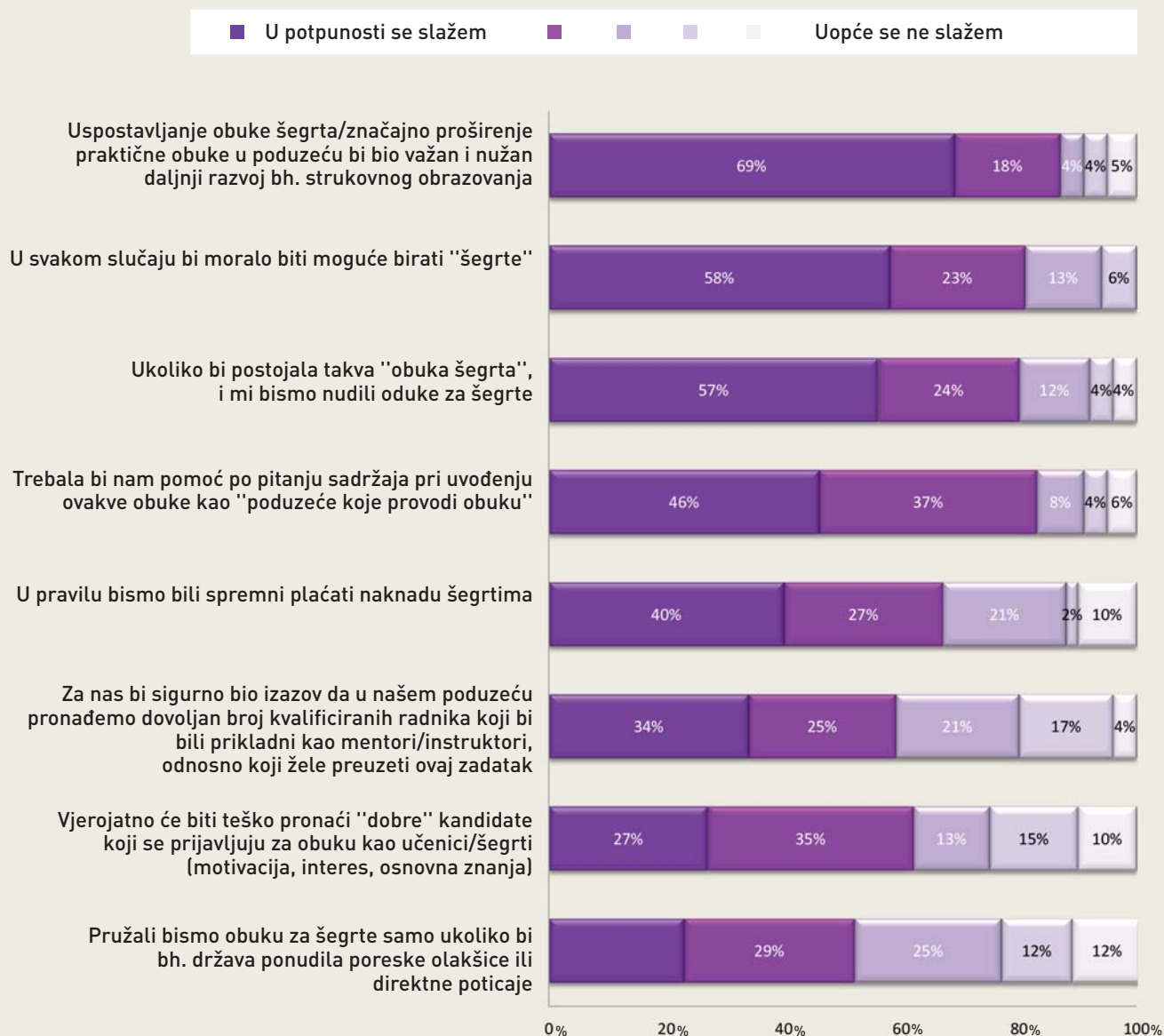
U slučaju obuke šegrta na način sličan "austrijskom modelu", oko 80% ispitanih poduzeća bi bilo spremno nuditi obuku za šegrte. Ova vrijednost, s jedne strane, ukazuje na veliko zanimanje poduzeća da i sama aktivno provode inicijalno strukovno obrazovanje, odnosno preuzimaju značajne obrazo-

vne komponente. S druge strane, pokazuje koliko su važni reformski programi. Pri tome se ne radi samo o jednostavnom prenošenju cjelokupnog njemačkog, austrijskog ili švicarskog sustavu šegrtovanja po principu "copy-paste", već o uvažavanju osnovnih komponenti (kao što je trajanje, mjesta učenja, uloge, odgovornosti, itd.) dualnih sustavu ovih zemalja i njihova prilagodba, kao i neovisnih koncepata i u BiH, dakle u skladu s odlikama i okvirnim uvjetima zemlje. Pri tome je sigurno od ključne važnosti i mogućnost poduzeća da sama biraju učenike koje primaju na praksu.

Niz pitanja također se odnosi eksplicitno na potencijalne poteškoće takvog jednog reformskog programa. Većina poduzeća je u biti spremna plaćati naknadu šegrta, međutim mnoga od njih očekuju financijsku podršku države. Ono što je, međutim, sigurno važnije je pitanje na koji način bi se mogle zadovoljiti očigledno velike konkretne potrebe poduzeća po pitanju podrške vezane za sadržaj prilikom uvođenja i provedbe obuke u poduzećima. Tko bi bio nadležan/odgovoran za to? Tko ima nužan kapacitet i mjerodavnost i na koji način bi se ovakva sadržajna podrška trebala/morala ponuditi? Izazov iz perspektive poduzeća bi sigurno bilo i pitanje pronalaska dovoljnog broja kvalificiranih radnika poduzeća koji su zainteresirani za to da budu mentori/instruktori i njihova odgovarajuća kvalifikacija za ovaj zadatak. Također postoje određene zadržke/sumnje u vezi s tim bi li postojao dovoljan broj "dobrih" učenika koji već imaju određene kvalifikacije i koji su motivirani.

Grafikon 11: Reformska opcija "obuka šegrta"

Kao srednjoročno rješenje bi bilo moguće uspostaviti obuku šegrta u Bosni i Hercegovini (prema "austrijskom modelu"). Što mislite o ovoj reformskoj opciji?



Izvor: ibw anketa poduzeća u BiH 2017.

Napomena: *Smjernice za obuku, pomoć pri izboru, ponude koje se odnose na kvalifikacije za trenere/mentore, nastavni materijali za učenike, itd.

Detaljna analiza je opet pokazala da poduzeća imaju izrazito ujednačena stajališta u vezi s ovim pitanjem, bez obzira na to radi li se o austrijskim ili bh. poduzećima, manjim, srednjim ili velikim poduzećima, poduzećima koja se bave proizvodnjom ili dolaze iz drugih branši (trgovina, usluge, itd.). Sva

poduzeća time imaju vrlo pozitivan stav prema srednjoročnim/dugoročnim reformskim opcijama uspostavljanja sustava obuke šegrta koji je u pravilu sličan onome u Austriji, Njemačkoj ili Švicarskoj.

5

Preporuke za djelovanje u cilju jačanja učenja utemeljenog na radu

Anketa poduzeća pokazuje da iz perspektive poduzeća postoji značajna potreba za reformama, kako bi "gospodarstvo" bilo spremno, odnosno kako bi bilo u mogućnosti da se (u većoj mjeri) angažira u području inicijalnog strukovnog obrazovanja, a posebno kako bi ponudilo mjesta za obavljanje praktične obuke i mogućnosti učenja utemeljenog na radu (u okviru naizmjeničnog učenja u školi i poduzeću).

Ova osnovna ocjena također proizlazi i iz niza rasprava s bh. akterima (školama, poduzećima, komorama, ministarstvima). Autor izvještaja je imao mogućnost sudjelovati na oko deset takvih okruglih stolova tijekom jeseni/zime 2017., na koje su pozvane interesne strane iz svih dijelova zemlje (okrugli stolovi su se održali u Sarajevu, Banja Luci i Mostaru). Vanjska perspektiva pokazuje da...

... inicijalno strukovno obrazovanje u različitim dijelovima BiH ima vrlo različite oblike, dijelom neovisno od zakonskih okvirnih uvjeta.

... se učenje utemeljeno na radu provodi na vrlo različite načine – međutim, kod sudionika često ne postoji zajednička predodžba/razumijevanje ciljeva koji se vežu za različite oblike. Pored toga, zakonski propisi često ne postoje, nisu dovoljno precizni ili su čak različiti u različitim dijelovima zemlje.

... su utjecaj i uključenost socijalnih partnera vrlo različiti u različitim dijelovima zemlje, kao i da su često previše mali.

... da su uloge i odgovornosti (posebno u slučaju škola i poduzeća) nedovoljno precizne. To se, na kraju, odnosi i na nejasnoće u kriterijima koje moraju ispuniti poduzeća koja žele provesti obuku.

... postoji izrazito nepovjerenje među sudionicima, što otežava/sprječava otvorene rasprave o postojećim problemima (npr. praktična obuka koja nije u skladu s obrazovanjem/"izrabljivanje" učenika na praksi ili nedostatak spremnosti škola da pruže podršku obuci u poduzećima). Isto tako, postoji višestruko nedovoljna svijest o tome da škole i poduzeća imaju itekako opravdane različite interese i očekivanja vezana za koristi od učenja ute-

meljenog na radu.

... osnovna struktura učenja utemeljenog na radu u premaloj mjeri uzima u obzir mogućnosti i potrebe za fleksibilnošću poduzeća (npr. nedostatak mogućnosti (su)odlučivanja o tome koji učenici će biti "primljeni", sadržaji i vrijeme komponenti obuke koje se provode u poduzeću, prestrog nadzor koordinatora škola).

... su često škole te koje prvenstveno odlučuju o opsegu i sadržaju učenja utemeljenog na radu (prema vlastitom interesu).

... nedostaju strukture podrške javnog sektora za poduzeća zainteresirana za obuku.

Iz vanjske perspektive je moguće izvesti određene **opcije djelovanja** o tome na koji način bi se suradnja između škola i poduzeća – a posebno učenje utemeljeno na radu – moglo poboljšati u budućnosti. Glavne stavke bi stoga bile sljedeće:⁸

- Pojašnjenje oblika učenja utemeljenog na radu o njihovim ciljevima, strukturnim oblicima, kao i ulozi i odgovornosti škola i poduzeća.
- Određivanje obveznih minimalnih standarda/kriterija za poduzeća koja rade obuku
- Strukturiranje komponenti obuke u poduzećima uz uvažavanje legitimne analize poduzetničkih troškova i koristi, potreba za fleksibilnošću i osiguravanja kvalitete obuke učenika
- Uvođenje struktura i predmeta podrške javnog sektora za poduzeća u cilju poboljšanja njihove mjerodavnosti za provedbu kvalitetnog učenja utemeljenog na radu.
- Uspostavljanje/proširenje mjerodavnosti škola i aktualiziranje stručnog znanja nastavnika o teoretskom i praktičnom učenju
- Uspostavljanje okvirnih uvjeta za oblike suradnje između škola i poduzeća, npr. šabloni ugovora za praktičnu obuku, donacije
- Uključenje institucijskih sudionika, kao što je udruženje poslodavaca, u proces upravljanja strukovnim obrazovanjem u BiH. Izgradnja odgovarajućeg stručnog znanja u ovim organizaci-

⁸U svrhu prikaza i rasprave o osnovnim "čimbenicima uspjeha" za uspostavljanje učenja utemeljenog na radu, pogledajte Bliem W., Schmid K., Petanovitsch A. (2014): Erfolgsfaktoren der dualen Ausbildung. Transfermöglichkeiten. (Čimbenici uspjeha dualnog obrazovanja. Mogućnost njihovog prenošenja.). Istraživački izvještaj ibw br. 177, Beč

Verzija na njemačkom jeziku: <https://www.ibw.at/resource/download/289/ibw-forschungsbericht-177.pdf>
Verzija na engleskom jeziku: <https://www.ibw.at/bibliothek/id/258/>

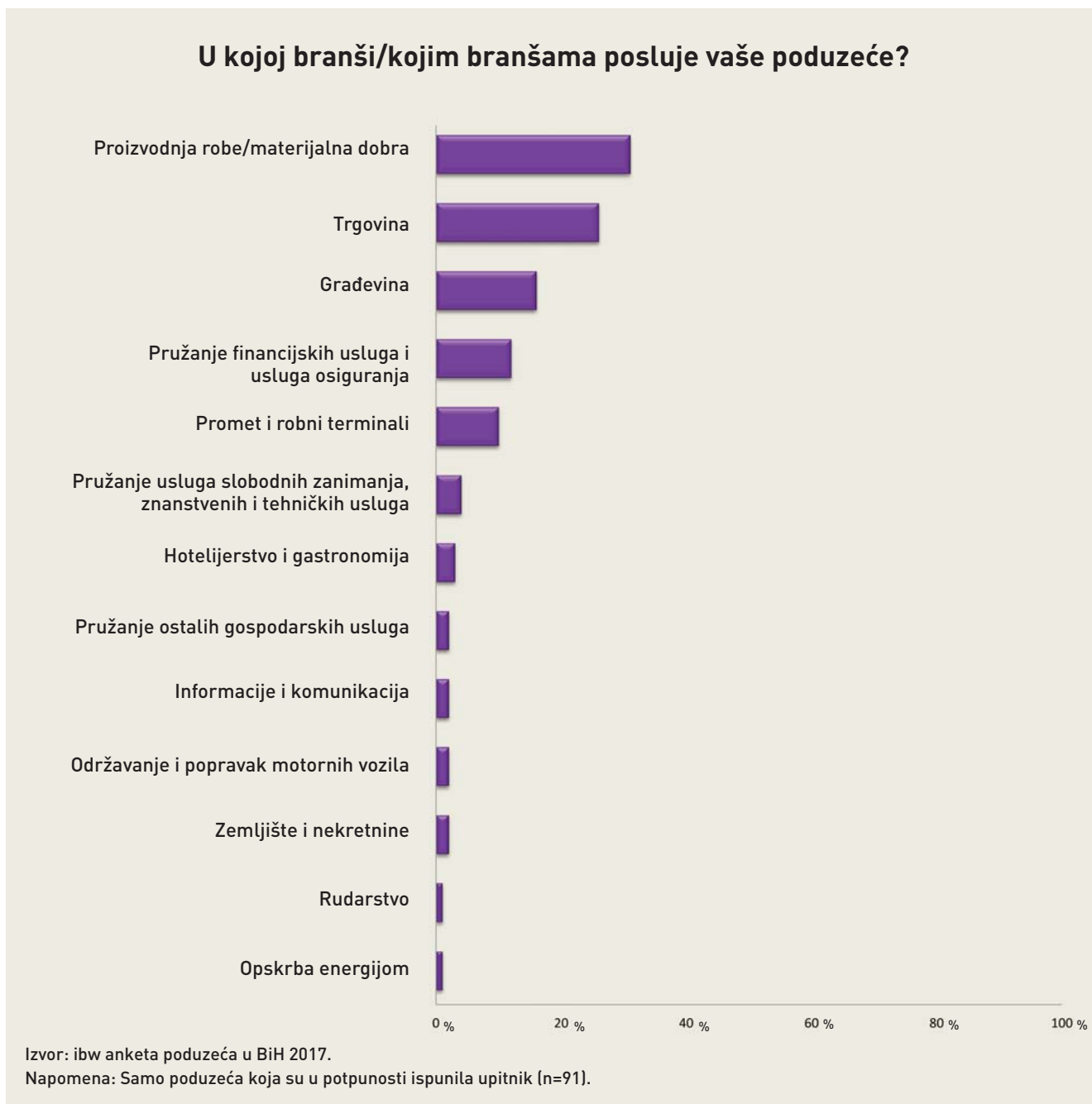
jama o tematskoj oblasti strukovnog obrazovanja

- Na kraju, ali ne manje važno, propisi i administrativne procedure trebaju u cijeloj zemlji po mogućnosti biti ujednačeni, kako bi se mogla jamčiti transparentnost pristupa i kvaliteta učenja utemeljenog na radu i za učenike i za poduzeća.

6

Prilog I: Detalji ankete poduzeća

Grafikon 12.: Struktura poduzeća po branšama



7

Prilog II: Upitnik

UPITNIK

Suradnja sa strukovnim školama | Obuka u poduzećima

F1a

U kojoj/kojim sektoru/sektorima djeluje vaše poduzeće? (mogući su višestruki odgovori)	
<input type="checkbox"/>	Rudarstvo
<input type="checkbox"/>	Proizvodnja robe/materijalnih dobara
<input type="checkbox"/>	Opskrba energijom
<input type="checkbox"/>	Vodoopskrba, kanalizacija i odlaganje otpada i uklanjanje onečišćenja okoliša
<input type="checkbox"/>	Građevinarstvo
<input type="checkbox"/>	Trgovina
<input type="checkbox"/>	Održavanje i popravak motornih vozila
<input type="checkbox"/>	Promet i robni terminali
<input type="checkbox"/>	Hotelijerstvo i gastronomija
<input type="checkbox"/>	Informiranje i komunikacija
<input type="checkbox"/>	Pružanje finansijskih usluga i usluga osiguranja
<input type="checkbox"/>	Zemljište i nekretnine
<input type="checkbox"/>	Pružanje usluga u okviru slobodnih zanimanja, znanstvenih i tehničkih usluga
<input type="checkbox"/>	Pružanje ostalih gospodarskih usluga
<input type="checkbox"/>	Ostali sektori:

Konkretni sektor:

F1 b

Što je glavna djelatnost vašeg poduzeća u BiH? (samo jedan odgovor)	
<input type="checkbox"/>	Trgovina
<input type="checkbox"/>	Proizvodnja
<input type="checkbox"/>	Nabavka
<input type="checkbox"/>	Savjetovanje/pružanje usluga
<input type="checkbox"/>	Drugo, naime:

F2

Koliko uposlenih ima vaše poduzeće trenutno u BiH? <i>(samo jedan odgovor)</i>	
<input type="checkbox"/>	1-9
<input type="checkbox"/>	10-19
<input type="checkbox"/>	20-49
<input type="checkbox"/>	50-249
<input type="checkbox"/>	preko 250

F3

U kojem od ovih gradova/regija vaše poduzeće ima sjedište, odnosno filijalu? <i>(mogući su višestruki odgovori)</i>	
<input type="checkbox"/>	Sarajevo
<input type="checkbox"/>	Banja Luka
<input type="checkbox"/>	Mostar
<input type="checkbox"/>	Brčko Distrikt
<input type="checkbox"/>	Druga mjesta/regije:

Najprije želimo znati surađujete li već sa strukovnim školama ili biste li bili zainteresirani za suradnju.



F4. Je li vaše poduzeće već prihvaćalo učenike iz strukovnih škola? Ili surađuje li vaše da li vaše poduzeće već u nekom drugom obliku sa strukovnim školama?

Ukoliko je vaš odgovor da, koliko ste zadovoljni ovakvom suradnjom?
(1 = vrlo zadovoljni do 5 = potpuno nezadovoljni)

Ukoliko je vaš odgovor ne, biste li u pravilu bili zainteresirani za suradnju?
(1 = vrlo zainteresirani do 5 = potpuno nezainteresirani)

Suradnja	Postojeća suradnja? Razina zadovoljstva		Interes za suradnju u budućnosti?
Otvoreni dani/sati, stručni dani, dani karijerne orijentacije: učenici se mogu upoznati s radnom svakodnevicom, djelatnostima i zanimanjima u našem poduzeću	<input type="checkbox"/> DA <input type="checkbox"/> NE	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> 1 2 3 4 5	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> 1 2 3 4 5
Dobrovoljna ferijalna praksa (nema propisa)	<input type="checkbox"/> DA <input type="checkbox"/> NE	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> 1 2 3 4 5	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> 1 2 3 4 5
Praksa u poduzeću/stručna praksa (tijekom školske godine ili raspusta; omjer i sadržaj definira nastavni plan i program)	<input type="checkbox"/> DA <input type="checkbox"/> NE	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> 1 2 3 4 5	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> 1 2 3 4 5
Partnerstva sa školama (poduzeće za vježbu, itd.)	<input type="checkbox"/> DA <input type="checkbox"/> NE	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> 1 2 3 4 5	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> 1 2 3 4 5
Donacije za infrastrukturu: poduzeće stavlja na raspolaganje strojeve/materijal za školske radionice	<input type="checkbox"/> DA <input type="checkbox"/> NE	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> 1 2 3 4 5	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> 1 2 3 4 5
Redovne novčane donacije	<input type="checkbox"/> DA <input type="checkbox"/> NE	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> 1 2 3 4 5	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> 1 2 3 4 5
Učenici mogu izrađivati različite vježbe, završne i seminarske radove u vezi s vašim poduzećem	<input type="checkbox"/> DA <input type="checkbox"/> NE	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> 1 2 3 4 5	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> 1 2 3 4 5
Razmjena informacija s nastavnicima u svezi s tekućim trendovima u struci	<input type="checkbox"/> DA <input type="checkbox"/> NE	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> 1 2 3 4 5	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> 1 2 3 4 5
Kvalificirani radnici poduzeća podučavaju u školama	<input type="checkbox"/> DA <input type="checkbox"/> NE	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> 1 2 3 4 5	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> 1 2 3 4 5
Naše poduzeće je zastupljeno u školskoj upravi/odboru/tijelu	<input type="checkbox"/> DA <input type="checkbox"/> NE	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> 1 2 3 4 5	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> 1 2 3 4 5
Ostali vidovi suradnje? Molimo navedite:	<input type="checkbox"/> DA <input type="checkbox"/> NE	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> 1 2 3 4 5	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> 1 2 3 4 5
Ostali vidovi suradnje? Molimo navedite:	<input type="checkbox"/> DA <input type="checkbox"/> NE	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> 1 2 3 4 5	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> 1 2 3 4 5

Ukoliko je u okviru F4 navedena postojeća suradnja:

F4a Naveli ste da već imate postojeću saradnju sa strukovnim školama.

Što su prema vašem iskustvu najveći izazovi takve suradnje?
(1 = vrlo veliki izazovi do 5 = u potpunosti bez problema)

Ukoliko u okviru F4 nije navedena postojeća suradnja i ukoliko je naveden interes za najmanje jedan vid suradnje:

F4b Naveli ste da ste zainteresirani za suradnju sa strukovnim školama.

Što su po vama vjerojatno najveći izazovi suradnje sa strukovnim školama?
(1 = vrlo veliki izazovi do 5 = u potpunosti bez problema)

Izazovi	Značaj (1 do 5)
Poteškoće da se uopće pronađu škole koje bi bile zainteresirane za suradnju	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5
Nedostatak održivosti suradnje, obzirom da se ona u velikoj mjeri zasniva na inicijativi i angažmanu pojedinaca	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5
Nedostatak angažmana nastavnika	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5
Nedostatak stručnog znanja učenika	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5
Nejasnoća/nesigurnost u vezi sa zakonskim aspektima/odgovornostima vezanim za suradnju	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5
Previše složeni/birokratski propisi	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5
Nedostatak podrške javnog sektora	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5
Uključenje suradnje (u slučaju prakse u poduzeću, posjeta poduzeću, itd.) u radni proces u poduzeću	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5
Investicije vezane za ljudske resurse/financijske resurse poduzeća	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5
Ostali izazovi:	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5

Sada težište želimo prenijeti na vaša iskustva u praktičnoj obuci učenika iz strukovnih škola (dakle ne učenika visokoškolskih ustanova).

F5 Ima li vaše poduzeće već iskustva s učenicima iz strukovnih škola?

Molimo da odgovore dajete samo u vezi s onim praktičnim obukama koje učenici strukovnih škola moraju/trebaju obavljati, kao i praktičnim obukama čiji su opseg i sadržaj definirani u nastavnim planovima i programima (kao što su obvezne ferijalne prakse, odnosno praksa u poduzeću/stručna praksa tijekom školske godine)

<input type="checkbox"/>	DA, trenutno imamo učenike na praksi <i>(nastavite dalje sa F6a)</i>
<input type="checkbox"/>	DA, imali smo ranije učenike na praksi, međutim, to trenutno nije slučaj <i>(nastavite dalje sa F6a, a onda također F6b&F6c)</i>
<input type="checkbox"/>	NE, još nikada nismo imali učenike na praksi <i>(nastavite dalje sa F6c)</i>
<input type="checkbox"/>	Ne znam <i>(nastavite dalje sa F7)</i>

Ukoliko F5 = DA, sada: F6a Iz kojeg razloga nudite mogućnost praktične obuke?

Ukoliko F5 = DA, ali samo ranije: F6a Iz kojeg razloga ste nudili mogućnost praktične obuke?

(1 – u potpunosti se slažem, 2 slažem se, 3 neutralan sam – niti se slažem niti se protivim, 4 ne slažem se, 5 uopće se ne slažem)

Razlozi	Ocjena (1 do 5)
Učenici su predmet za ispunjenje potreba poduzeća za kvalificiranim radnicima	○ ○ ○ ○ ○ 1 2 3 4 5
Oni smanjuju rizik upošljavanja pogrešnih kandidata	○ ○ ○ ○ ○ 1 2 3 4 5
Oni povećavaju stupanj poznatosti poduzeća u okviru ciljne grupe kandidata	○ ○ ○ ○ ○ 1 2 3 4 5
Želimo zainteresiranim mladima pružiti uvid u radnu svakodnevicu i zanimanja	○ ○ ○ ○ ○ 1 2 3 4 5
Želimo dati priliku zainteresiranim mladima da stječu prva radna iskustva	○ ○ ○ ○ ○ 1 2 3 4 5
Učenici koji obavljaju praksu omogućavaju fleksibilnu podršku u radu	○ ○ ○ ○ ○ 1 2 3 4 5
Učenici koji obavljaju praksu pomažu pri rješavanju konkretnog problema	○ ○ ○ ○ ○ 1 2 3 4 5
Učenici koji obavljaju praksu donose novo znanje i nove ideje u poduzeće	○ ○ ○ ○ ○ 1 2 3 4 5
Učenici koji obavljaju praksu su način uspostavljanja kontakta sa strukovnim školama	○ ○ ○ ○ ○ 1 2 3 4 5
Svjesno želimo dati priliku mladim ljudima	○ ○ ○ ○ ○ 1 2 3 4 5
Ostali/dodatni razlozi:.....	○ ○ ○ ○ ○ 1 2 3 4 5

F6b Opseg praktične obuke učenika u poduzeću:

Obvezna ferijalna praksa:

... broj tjedana tijekom raspusta

Stručna praksa/praksa u poduzeću tijekom školske godine:

... broj dana tijekom tjedna ili

... broj tjedana po semestru

Ukoliko F5 = NE:

F6c Zašto trenutno ne nudite mogućnost praktične obuke?

(Kategorije odgovora kao i kod F6a)

Razlozi iz kojih vaše poduzeće ne prihvaća učenike na praksu	Ocjena (1 do 5)
Dodatna vrijednost praktične obuke za poduzeće je premala/ne postoji	○ ○ ○ ○ ○ 1 2 3 4 5
Uključivanje učenika u radnu svakodnevicu je previše teško/složeno	○ ○ ○ ○ ○ 1 2 3 4 5
Nužno strukovno obrazovanje trenutno (još uvijek) nije dostupno	○ ○ ○ ○ ○ 1 2 3 4 5
Vremenska ulaganja i/ili financijska ulaganja za provedbu praktične obuke su prevelika	○ ○ ○ ○ ○ 1 2 3 4 5
Birokratske barijere su prevelike	○ ○ ○ ○ ○ 1 2 3 4 5
Suradnja sa školom je previše komplicirana/složena	○ ○ ○ ○ ○ 1 2 3 4 5
Motivacija/angažman učenika je previše mali	○ ○ ○ ○ ○ 1 2 3 4 5
Stručno znanje učenika je premalo	○ ○ ○ ○ ○ 1 2 3 4 5
Poduzeće ima samo djelomične informacije/nema informacije o zakonskim i organizacijskim okvirnim uvjetima za provedbu praktične obuke	○ ○ ○ ○ ○ 1 2 3 4 5
Nisu nam potrebni kvalificirani radnici, tako da iz tog razloga nismo ni zainteresirani za učenike koji bi obavljali praksu kod nas	○ ○ ○ ○ ○ 1 2 3 4 5
Ostali/dodatni razlozi:	○ ○ ○ ○ ○ 1 2 3 4 5

F7 Bez obzira na to jeste li već imali konkretna iskustva sa stručnom praksom ili ne: Kakva u pravilu treba biti praktična obuka kako bi više poduzeća nudilo mjesta za obavljanje praktične obuke?

(1 – u potpunosti se slažem, 2 slažem se, 3 neutralan sam – niti se slažem, niti se protivim, 4 ne slažem se, 5 uopće se ne slažem)

Opcije za reformu	Ocjena (1 do 5)
Nužno je znatno više vremena za obuku u poduzeću (nego što je to do sada bio slučaj)	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> 1 2 3 4 5
Poduzeće mora imati mogućnost samo izabrati učenike koji će biti na praktičnoj obuci	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> 1 2 3 4 5
Sadržaj praktične obuke mora u znatno većoj mjeri odgovarati kvalifikacijskim potrebama poduzeća	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> 1 2 3 4 5
Vrijeme održavanja praktične obuke mora se moći na fleksibilan način prilagoditi potrebama poduzeća (praktična obuka tijekom tjedna ili u blokovima po semestru)	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> 1 2 3 4 5
Poduzeće mora imati više prostora po pitanju načina provedbe praktične obuke, a škola/nastavnici ga ne smiju "kontrolirati" u vezi s tim	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> 1 2 3 4 5
Nastavni planovi i programi moraju se u većoj mjeri zasnivati na konkretnim zanimanjima, a u manjoj mjeri biti definirani kao široka obrazovna polja	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> 1 2 3 4 5
Propisi o tome tko i u kojem obliku izrađuje uvjerenje o praktičnoj obuci se moraju poboljšati	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> 1 2 3 4 5
Zakonske odredbe moraju biti jednostavnije i bolje razumljive	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> 1 2 3 4 5
Odgovornosti škole i poduzeća se moraju regulirati na jasniji način	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> 1 2 3 4 5
Propisi vezani za zaštitu na radu i osiguranje tijekom praktične obuke moraju biti definirani na jasniji način	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> 1 2 3 4 5
Kriteriji koje mora ispuniti poduzeće kako bi prihvaćalo učenike na praktičnu obuku se moraju pojednostaviti	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> 1 2 3 4 5
Poduzeća moraju imati podršku pri traženju učenika za praktičnu obuku (npr. kroz online burze, karijerno savjetovanje škola, obrazovne sajmove)	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> 1 2 3 4 5
Poduzeća moraju biti podržana konkretnim mjerama u vezi s tim kako strukturirati praktičnu obuku (smjernice za obuku, pomoć pri izboru, kvalifikacije za instruktore/mentore, nastavni materijali za učenike, itd.)	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> 1 2 3 4 5
Moraju postojati javni poticaji za poduzeća koja provode praktičnu obuku	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> 1 2 3 4 5
Ostale/dodatne reformske opcije koje su apsolutno nužne:	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> 1 2 3 4 5

F8 Bi li vaše poduzeće pod gore navedenim uvjetima bilo spremno ponuditi (više) pozicija za praktičnu obuku?

DA



Nisam siguran



NE (nastavite dalje sa F9)

F8b Za koje zanimanje/stručno područje bi vaše poduzeće bilo zainteresirano pružiti praktičnu obuku učenicima? Koliko učenika bi otprilike bilo godišnje?

Zanimanje/stručno područje: _____ Broj: _____
 Zanimanje/stručno područje: _____ Broj: _____
 Zanimanje/stručno područje: _____ Broj: _____
 Zanimanje/stručno područje: _____ Broj: _____
 Zanimanje/stručno područje: _____ Broj: _____
 Zanimanje/stručno područje: _____ Broj: _____
 Zanimanje/stručno područje: _____ Broj: _____

"Obuka šegrta": Je li to nužna srednjoročna reformska opcija?

F9 Srednjoročne reformske opcije bi također mogle uključivati uvođenje obuke šegrta u Bosni i Hercegovini (slično austrijskom modelu), odnosno vrijeme koje se provodi na praktičnoj obuci u poduzeću u okviru postojeće stručne prakse/prakse u poduzeću bi se moglo proširiti na takav način da se najmanje polovica nastave odvija u poduzeću. Kakvo je vaše mišljenje o ovim reformskim opcijama?

(1 – u potpunosti se slažem, 2 slažem se, 3 neutralan sam – niti se slažem, niti se protivim, 4 ne slažem se, 5 uopće se ne slažem)

Reformske opcije "obuka šegrta"	Ocjena (1 do 5)
Uspostavljanje obuke šegrta/znatno proširenje praktične obuke u poduzeću bi bio važan i nužan vid daljnjeg razvoja bh. strukovnog obrazovanja	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> 1 2 3 4 5
Ukoliko bi postojala takva "obuka šegrta", i mi bismo nudili obuku	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> 1 2 3 4 5
U svakom slučaju bismo morali imati mogućnost birati "šegrte"	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> 1 2 3 4 5
Za nas bi izazov sigurno bio pronaći dovoljno kvalificiranih radnika u našem poduzeću koji bi bili pogodni za obuku kao mentori/instruktori, odnosno koji bi htjeli preuzeti ovaj zadatak	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> 1 2 3 4 5
Mi bismo u pravilu bili spremni plaćati šegrtima naknadu	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> 1 2 3 4 5
Vjerojatno će biti teško pronaći "dobre" učenike/kandidate za šegrte (motivacija, interes, osnovno znanje, itd.)	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> 1 2 3 4 5
Bila bi nam potrebna podrška u vezi sa sadržajem pri uvođenju obuke za šegrte u poduzeću	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> 1 2 3 4 5
Vršili bismo obuku šegrta samo ukoliko bi bh. država ponudila poreske olakšice ili direktne poticaje	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> 1 2 3 4 5

Hvala vam najljepša što ste izdvojili vrijeme za sudjelovanje u našoj anketi. Tijekom sljedećih tjedana ćemo vršiti analizu prikupljenih podataka kako bismo vidjeli u kojem pravcu bi po vama trebala/morala ići naša podrška procesa reformi u područje strukovnog obrazovanja u Bosni i Hercegovini. Pored toga, radimo na izradi priručnika – tako da ćete u istom dobiti informacije o mogućnostima regionalne suradnje sa strukovnim školama.

Želite li da vam mailom pošaljemo najvažnije rezultate ove ankete poduzeća i priručnik?

- Ne
 Da, molim vas da mi ih pošaljete na (e-mail adresa):

Želite li dalje sudjelovati u raspravi o reformskim opcijama u oblasti strukovnog obrazovanja?

- Ne
 Da, molim vas da mi ih pošaljete na (e-mail adresa):