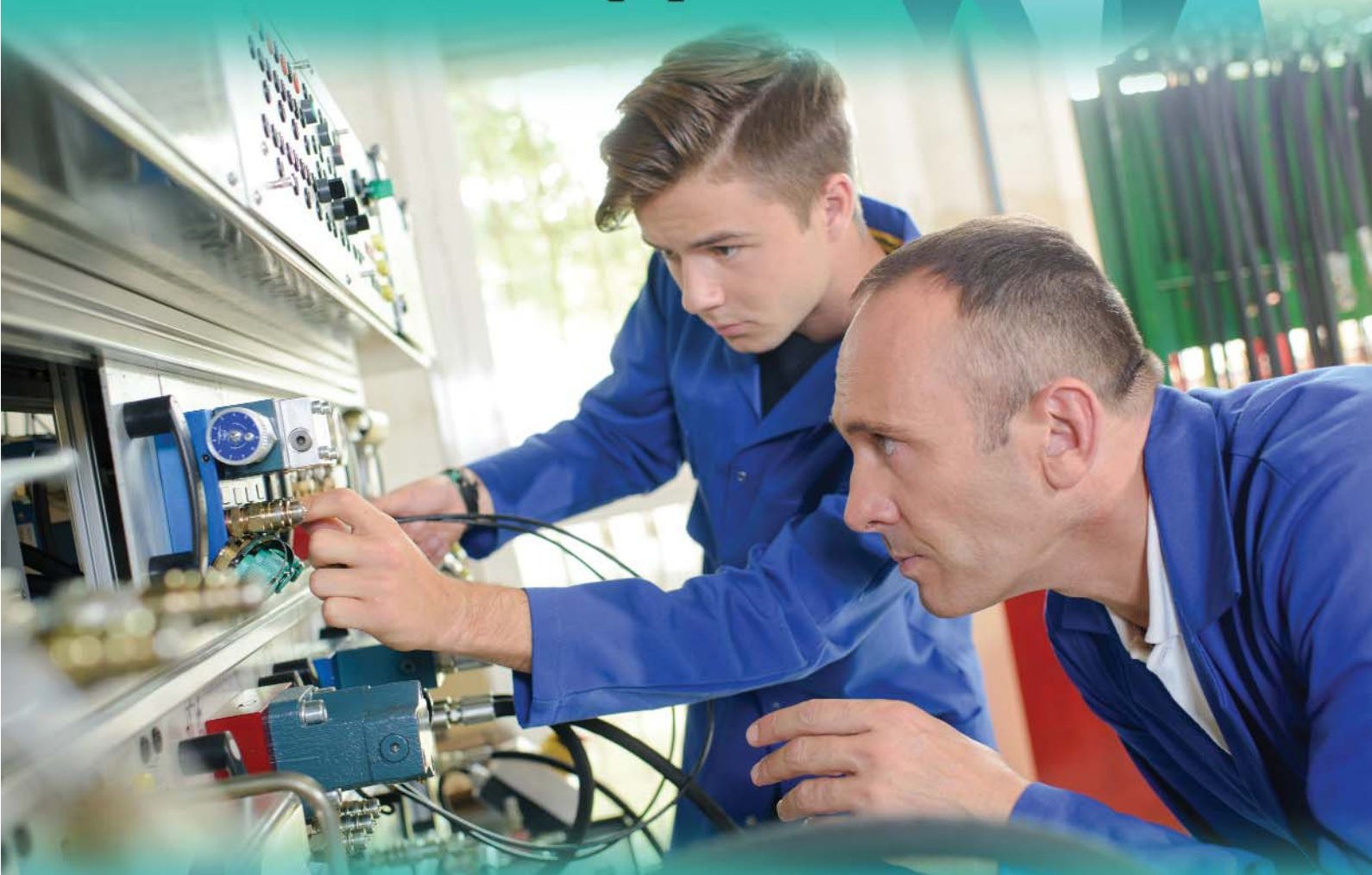


УЧЕЊЕ ЗАСНОВАНО НА РАДУ У БИХ



*Учење на радном мјесту и сарадња између
школа и предузећа у Босни и Херцеговини*

*Резултати анкете предузећа и из тога произилазеће
опције дјеловања/реформске опције*

Kurt Schmid / Бењамин Грубер / Беч, мај 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



Институт за истраживања о квалификацијама и обуци у аустријској привреди

Rainergasse 38
1050 Беч
Телефон: +43 1 545 16 71-0
Факс: +43 1 545 16 71-22
info@ibw.at
www.ibw.at
Број CRU: 863473670

УЧЕЊЕ ЗАСНОВАНО НА РАДУ У БиХ

Учење на радном мјесту и сарадња између
школа и предузећа у Босни и Херцеговини

Резултати анкете предузећа и из тога
произилазеће опције дјеловања/
реформске опције

Kurt Schmid
Бењамин Грубер

Беч, мај 2018.



Импресум

УЧЕЊЕ ЗАСНОВАНО НА РАДУ У БИХ

Учење на радном мјесту и сарадња између школа и предузећа у Босни и Херцеговини

Истраживачки извјештај ibw бр. 190, Беч 2018.

Kurt Schmid, Бењамин Грубер

ISBN 978-3-903210-18-9

Власник медија и издавач

ibw

Институт за истраживања о квалификацијама и обуци у аустријској привреди
(директор: mr Thomas Mayr)

Rainergasse 38

1050 Беч

Телефон: +43 1 545 16 71-0

www.ibw.at

Број CRU: 863473670


Фотографија (насловна страна)

Извор: shutterstock.com, ауторска права: Phovoip, идентификацијски број фотографије: #384977182

Контакт

Kurt Schmid, schmid@ibw.at

Ову публикацију је подржао:

 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



Садржај

1 Извршни сажетак	4
2 Полазна ситуација и пројектни циљеви	6
3 Израда анкете, учешће у анкети, репрезентативност	8
4 Резултати анкете предузећа	10
5 Препоруке за дјеловање у циљу јачања учења заснованог на раду.....	28
6 Прилог I: Детаљи анкете предузећа	30
7 Прилог II: Упитник	31



Иницијално стручно образовање се у Босни и Херцеговини одвија искључиво у окружењу које је у потпуности смјештено у различите стручне школе. Ученици и ученици имају на располагању могућности да се опробају у практичној настави у предузећима и/или школским радионицама и стекну вјештине. Међутим, када се ради о обиму, дубини и квалитету, ове опције – а посебно учење засновано на раду – су често маргиналне и нису довољне како би се остварили значајни исходи учења. Разлози за ограничене резултате, посебно у случају учења заснованог на раду, су вишеструки. Низ разлога сигурно лежи у основним могућностима и регулаторном оквиру који предузећима уопште стоји на располагању како би понудила и спроводила учење засновано на раду. Поред тога у међувремену постоји само ограничено искуство предузећа како такав вид учења треба спроводити у квалитативном смислу и какву корист предузеће има од тога/може имати од тога.

Тиме се поставља питање како је могуће побољшати појединачне облике учења заснованог на раду (феријална пракса, наизмјенично учење у школи и у предузећу), како би већи број предузећа учествовао у истом. Поред тога су интересантни додатни видови сарадње који постоје између предузећа и школа. У циљу добијања одговарајућих информација, у задњем кварталу 2017. је спроведена онлајн анкета предузећа (аустројских предузећа која послују у БиХ и БиХ предузећа).¹

Најважнији налази анкете предузећа су слиједећи:

Сарадња између предузећа и школа се одвија у различитим облицима – већином се спроводи један или више слиједећих облика: **посјете предузећу** (у циљу приближавања и информисања ученица и ученика о свијету рада/пословном

свијету), **наизмјенично образовање у школи и предузећу** (1-3 дана седмично учење на радном мјесту у предузећу и обавезна стручна пракса/пракса у предузећу), **вјежбе, завршни и семинарски радови** у вези са предузећем, као и добровољне феријалне праксе, које се дешавају нешто рјеђе. Други видови партнерстава, као што су нпр. стављање на располагање инфраструктуре/донирање новца, заступљеност предузећа у школским тијелима, пола радног времена за наставнице и наставнике, рјеђи су.

Треба узети у обзир да је **задовољство често ниско** управо у случају облика сарадње за стицање искуства односно учење у предузећу, што је од великог значаја за систем стручног образовања (стручна/феријална пракса и наизмјенично учење): само половина предузећа је тиме врло задовољна или претежно задовољна.

Три од четири предузећа која до сада нису имала сарадњу са школама, али су заинтересована за исту, и то првенствено за облике учења заснованог на раду (стручне/феријалне праксе и наизмјенично учење) као и активности у вези са савјетовањем у циљу избора занимања (посјете предузећима). Тиме по правилу такође постоји потенцијал за учење засновано на раду који се може повећавати.

Предузећа која већ сарађују са школама **изазове** повезане с овим досљедно оцјењују као знатно мање него предузећа без искуства у вези са овим видом сарадње. Међутим, сва предузећа наглашавају да највећи изазов представља **недостатак подршке јавних институција**. Као посебна препрека се истиче и недостатак одрживости сарадње и **претјерано сложени/бирокуратски прописи**.

Очигледно је потребно превазићи велике препреке уколико се предузећа, која још увијек нису остварила сарадњу са школама, желе подстаћи на конкретан ангажман. Међутим, оно што је по-

¹ На располагању су биле двије језичке верзије (идентичног садржаја), њемачки и босански. Око 100 предузећа је учествовало у анкети. Испитивање у строго статистичком смислу није репрезентативно – узорак садржи натпропорционално велики број предузећа из регије Сарајева, аустројских предузећа (40% у односу на 60% БиХ предузећа), претежно средња и већа предузећа, као и натпропорционално велики број предузећа из сектора производње. Без обзира на то, код већине питања су присутни врло слични одговори (због чега би анкета највећим дјелом требало правилно да приказује искуства и интересе предузећа у вези са „обуком у предузећима“ и уопштено „сарадњу са стручним школама“).

зитивно је да предузећа очекују најмање потешкоће поводом питања својих издатака у вези са људским ресурсима/финансијским издацима и укључењем у њихов производни процес (нпр. наизмјенично учење или практична обука).

Компоненте иницијалног стручног образовања заснованог на раду у БиХ у пуно већој мјери зависе од **социјалних интереса предузећа** да пруже подршку младима, него што се заснивају на њиховим **властитим размишљањима о предузетничким инвестицијама/користима**.² То показују одговори на питања у вези са разлозима предузећа да нуде обуку.

Од интереса су такође и **разлози зашто одређена предузећа до сада још увијек нису имала ученике** у оквиру наизмјеничног учења у школи и предузећу. Очигледно је да је пресудно да...

... Ова предузећа не препознају заиста додатну вриједност обуке у предузећу.

... Постоји премало информација о законским и организационим оквирним условима, односно да је бирократско оптерећење превелико/чини се превелико.

... Стручно образовање које је потребно/које потражују предузећа није расположиво у довољној мјери, односно да су наставни планови и програми „застарјели“ и/или да постоје занимања која би била интересантна за предузећа, али за њих не постоје школски планови и програми стручног образовања.

То указује на **велику потребу за системским реформама** из перспективе предузећа. Предузећа су врло често и децидно наводила реформске програме: веће могућности за предузећа да учествују у доношењу одлука и подршка при избору ученика који ће обављати праксу, боље прилагођавање образовних садржаја и потреба за квалификацијама предузећа, дужи период обуке у предузећу и флексибилност поводом питања временског периода обуке, поједностављене и јасније законске одредбе (посебно у вези са заштитом на раду и аспектима у вези са осигурањем, подјелом улога и одговорности између школе и предузећа у којем се обавља обука, те, на крају, али не мање важно, већом подршком јавних институција предузећима у којима се обавља обука).

Реформски програм је очигледно свеобухватан и изазован. Стога само маргинално прилагођавање постојећег систематског окружења неће

бити довољно за знатно веће учешће предузећа у иницијалном стручном образовању него што је то до сада био случај – посебно у облику преузимања конкретних компоненти образовања. То показује и завршни одјељак питања о **средњорочној/дугорочној реформској опцији „обуке шегрта“** (слично оној у Аустрији, Њемачкој или Швајцарској) према чему предузећа имају врло позитиван став.

На основу оваквих резултата анкете предузећа и неколико дискусија током округлих столова са босанскохерцеговачким интересним странама (школама, предузећима, коморама, министарствима) на лицу мјеста, могуће је завршно дефинисати одређене кључне **препоруче за дјеловање** у циљу побољшања оквирних услова учења заснованог на раду:

- Појашњење облика учења заснованог на раду о питању њихових циљева, облика, као и улога и одговорности школа и предузећа у којима се одвија обука.
- Дефинисање обавезујућих минималних стандарда/критеријума за предузећа у којима се одвија обука.
- Осмишљавање компоненти обуке у предузећима у оквиру легитимних предузетничких анализа трошкова и добити, потреба за флексибилношћу и осигуравањем квалитета образовања за ученике.
- Успостављање структура подршке јавних институција и инструмената за предузећа у циљу промовисања њихових компетенција за квалитетно спровођење учења заснованог на раду.
- Изградња/проширење компетенција школа и ажурирање стручног знања наставника о питању теоретског и практичног учења.
- Успостављање оквирних услова за облике сарадње између школа и предузећа, нпр. шаблона уговора за практичну наставу и донације.
- Укључење институцијских актера као што су представници послодаваца у процес управљања стручним образовањем у БиХ и изградња одговарајућег стручног знања у овим организацијама о стручном образовању.
- На крају, али не мање важно, критеријуми, прописи и административни поступци треба у цијелој земљи по могућности да буду уједначени како би се могла гарантовати транспарентност приступа и квалитет учења заснованог на раду за ученике и предузећа.

² У земљама у којима је дуално образовање/образовање шегрта етаблирано, као што је то случај у Аустрији, Њемачкој или Швајцарској, властити интереси играју кључну улогу при ангажману предузећа, за разлику од БиХ. Предузећа образују младе квалификоване кадрове (у виду обуке за шегрте) првенствено у сврху осигуравања властитог подмлатка квалификоване радне снаге.

2

Полазна ситуација и пројектни циљеви

Овај извјештај представља резултате он-лајн анкете предузећа у вези са њиховим искуствима о питању „сарадње са стручним школама“ и „обуком у предузећима“ (у виду добровољне феријалне праксе и/или на-измјеничног учења у школи и предузећу). Анкета је такође експлицитно обухватала реформска питања/аспекте у вези са БиХ системом стручног образовања који су неопходни према мишљењу предузетника, посебно оне који би били неопходни за веће учешће предузећа у иницијалном стручном образовању (учење засновано на раду).

Питање већег учешћа предузећа у иницијалном стручном образовању је могуће разматрати само у контексту постојећег система стицања стручних квалификација у БиХ: иницијално стручно образовање се наине тренутно одвија искључиво и у потпуности у школама (различитим стручним школама).³ Иако ученици ових школа имају могућност да се окушају у практичној настави у предузећима и/или школским радионицама, обим, дубина и квалитет ових опција (посебно учење засновано на раду) су често маргинални и недовољни за постизање значајних исхода учења. Поред тога су такве праксе, односно на-измјенични облици (наизмјенично учење у школи и предузећу) заправо предвиђени само за трогодишње стручне школе, а не за четворогодишње техничке школе.⁴

На основу резултата **анкете предузећа и округлих столова који су одржани са босанскохерцеговачким интересним странама** (школама, предузећима, коморама и министарствима) у јесен/зиму 2017. су израђене препоруке о мјерама дјеловања које би допринијеле већем ангажману предузећа, побољшању сарадње између предузећа и школа и бољем квалитету образовања у БиХ систему стручног образовања.

Кориштени су слиједећи термини за учење засновано на раду:

Пракса у предузећу/стручна пракса током године: то су они дијелови обавезне практичне наставе која се спроводи у предузећима и која је предвиђена у наставном плану и програму.

Добровољна феријална пракса: наставни план и програм не садржи никакве одредбе у овом погледу. Феријална пракса се одвија током љетњег распуста, а ученици на властиту иницијативу траже мјеста за обављање праксе. Школа нема надзорну функцију.

³ Основна структура система образовања је без обзира на политичко-административну појделу (образовање је највећим дјелом у надлежности ентитета Републике Српске (РС) и Федерације Босне и Херцеговине (ФБиХ) – задње наведена је подијелена у десет кантона који имају своје надлежности у сектору културе и образовања) јединствена у цијелој земљи:

- Осмогодишње, односно деветогодишње основно образовање.
- Средњошколско образовање које слиједи након тога са...
 - ... четворогодишњим гимназијама,
 - ... трогодишњим стручним школама,
 - ... четворогодишњим техничким средњим школама.

Поред тога постоје бројни једногодишњи, односно двогодишњи програми стручног образовања. образовање је обавезно до 9. разреда. Четворогодишње техничке школе омогућавају приступ високошколским установама, а трогодишње стручне школе такође, с обзиром да се приступ високошколским установама првенствено регулише путем пријемних испита. Законски пропис који је посебно релевантан из перспективе реформи је такозвана „клаузула/пропис о 30% аутономији“: у оквиру школске аутономије управа школе може самостално одлучивати о 30% наставних садржаја/распореда. Жеље за измјенама које прелазе овај оквир морају одобрити педагошки заводи. У случају да се одобре, оне су важеће за цијелу регију. На тај начин већ сада у школама по правилу постоји могућност аутономног одлучивања о значајном блоку наставних садржаја и времена наставе. То отвара простор за проширење и продубљење сарадње са предузећима, на примјер у виду обимније праксе у предузећима. Оваква правна позадина, између осталог, објашњава/омогућава хетерогеност праксе у предузећима о питању временског трајања и садржаја.

⁴ У случају наизмјеничног учења, учење се одвија наизмјенично у школи и предузећу током стручне и практичне наставе (обично 1/2/3 дана седмично у предузећу, што се повећава са вишим разредима). (Општи) обим и садржај стручне и практичне наставе су дефинисани наставним планом и програмом и обавезни. Он предвиђа могућност да се одређени дио наставе одвија у предузећима у виду учења заснованог на раду („практична настава/пракса у предузећима“). Обим и садржај обуке која се спроводи у конкретном предузећу у виду учења заснованог на раду („практична настава/пракса у предузећима“) с једне стране зависе од доступности мјеста и могућности за обуку у предузећима. Међутим, с друге стране, такође зависе од самих интереса школе која одлучује у којој мјери практична настава уопште треба да се одвија изван њених радионица.

3

Израда анкете, учешће у анкети, репрезентативност



Анкета је спроведена у периоду од средине октобра до средине децембра 2017. у виду **онлајн анкете**. И-мејл допис аустријским фирмама које послују у БиХ је послала Спољнотрговинска комора Аустрије, Advantage Austria (Регионална канцеларија у Сарајеву). Спољнотрговинска комора БиХ је преузела задатак ступања у контакт са БиХ предузећима. На располагању су биле двије језичке верзије, на њемачком и босанском језику (са идентичним садржајем).

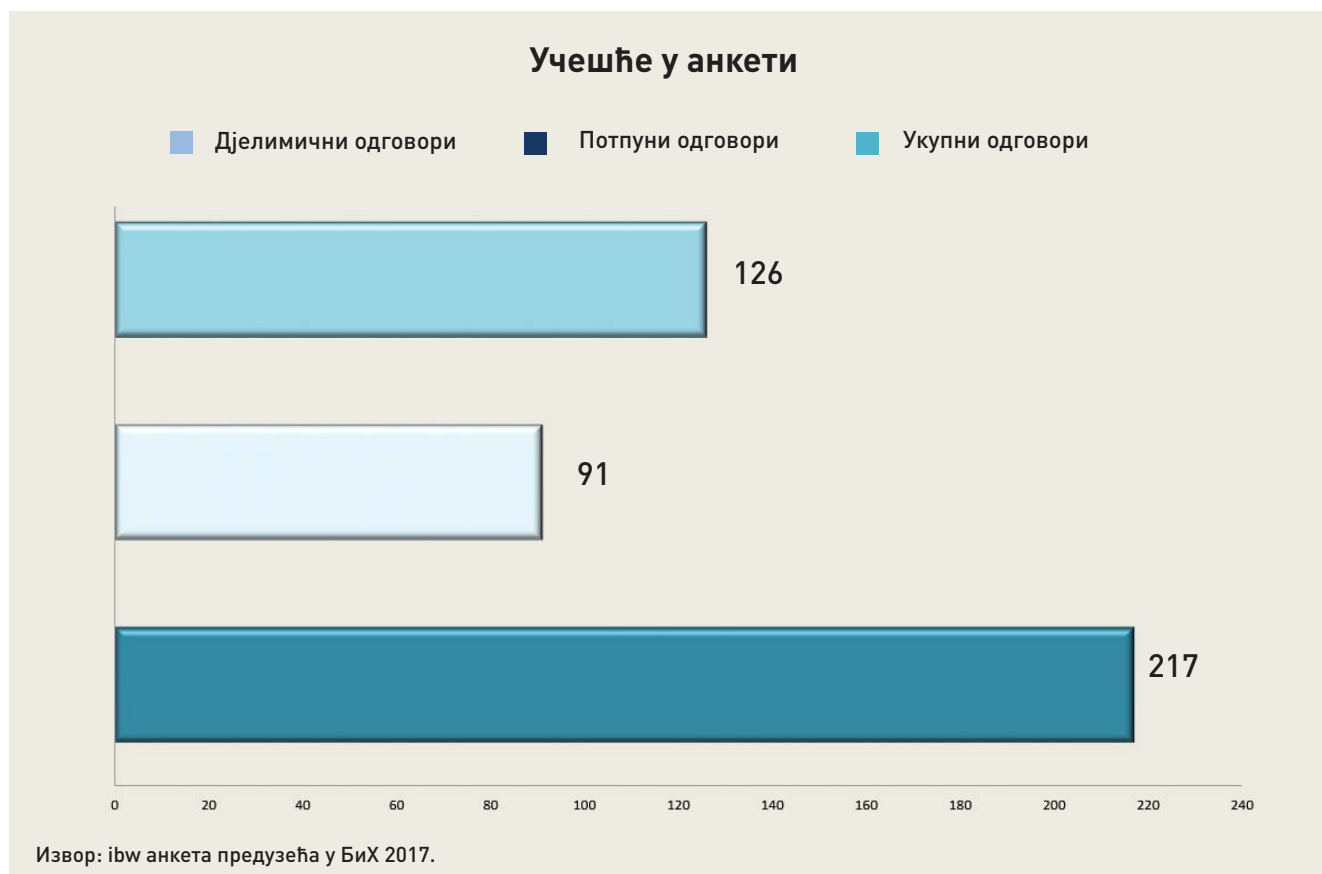
Учешће у анкети:

Након слања неколико мејлова у сврху подсјећања на анкету, 217 предузећа је на крају учествовала у анкети, 91 предузеће је упитник попунило практично у цјелости, тако да је било могуће анализирати њихове наводе (види графикон 1).

Одлике предузећа која су учествовала у анкети и репрезентативност

Детаљнија анализа одлика предузећа која су учествовала у анкети показују (види графикон 2) да је постигнута велика разноликост по питању регије, величине предузећа, дјелатности/привредног сектора⁵, међутим, **анкета није репрезентативна** у строго статистичком смислу. Узорак садржи на-тпропорционално велики број предузећа из околине Сарајева (57%), аустријских предузећа (40% наспрам 60% БиХ предузећа), претежно средња и велика предузећа, као и око 40% предузећа са фокусом на производњи.

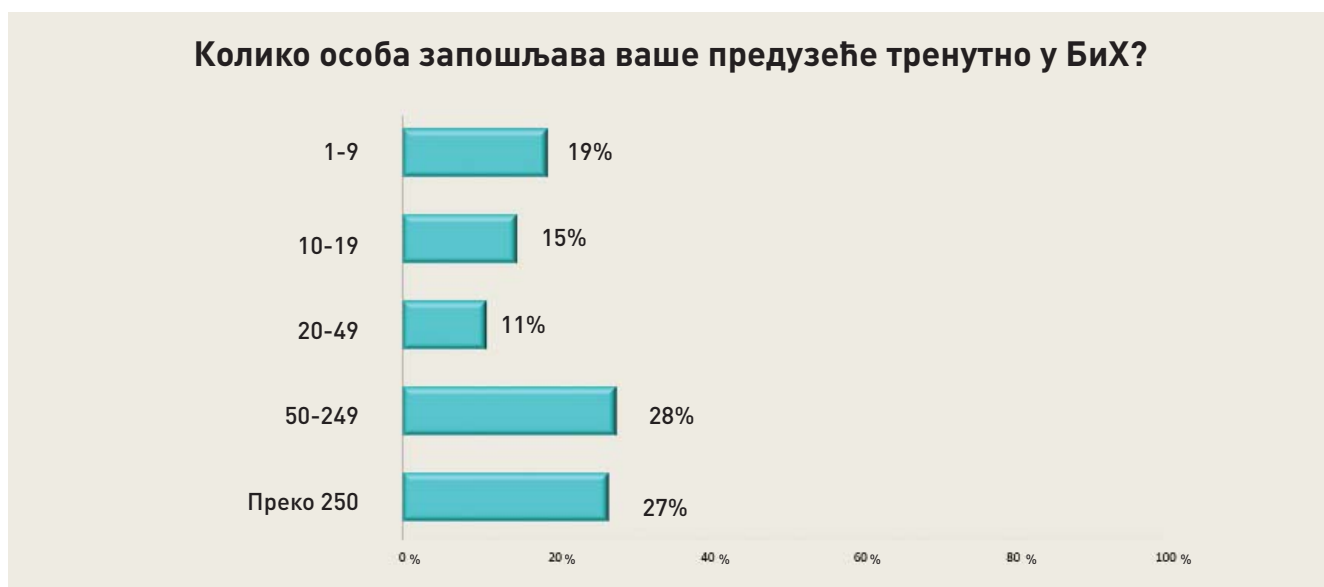
Графикон 1: Учешће у анкети



Извор: ibw анкета предузећа у БиХ 2017.

⁵ Структура бранши је приказана на графикону 3 у прилогу I.

Графикон 2: Одлике нето узорка (потпуни одговори)



Извор: ibw анкета предузећа у БиХ 2017.

Напомена: Само предузећа која су у потпуности испунила упитник (n=91)

Међутим, с обзиром да су **одговори предузећа највећим дијелом били врло хомогени**, поменуте дисторзије нису заиста проблематичне у питању садржаја, односно, без обзира на власништво предузећа (аустројска у односу на БиХ предузећа), њихову регионалну позицију⁶, њихову величину⁷, њихово досадашње искуство са учењем заснованом на раду, као и њихову сарадњу са стручним школама, на већину питања су дати врло слични одговори.

Резултати анкете би стога били само благо другачији да је добијен репрезентативан узорак. Изјаве се стога могу оцијенити као врло валидне,

а за анкету се може рећи да уопштено добро одражава искуства и интересе предузећа у вези са обуком у предузећима и уопштено у вези са сарадњом са стручним школама.

Различите перспективе се јављају само онда када се прави разлика између предузећа која већ имају искуства и предузећа која још увијек немају искустава поводом питања сарадње, а посебно о питању образовања заснованог на раду (у виду праксе и/или наизмјеничног учења у предузећу и школи). Као што је и очекивано, у случају мотива и учених и очекиваних изазова долази до великих разлика.

⁶ Политичка надлежност за босанскохерцеговачко (стручно) образовање је у великој мјери децентрализована: тиме су два ентитета, Република Српска (РС) и Федерација Босне и Херцеговине (ФБиХ) у највећој мјери надлежна за области културе и образовања – задње наведена је подијељена у десет кантона, при чему је сваки од њих надлежан за властити сектор културе и образовања. Поред тога имамо и Брчко дистрикт, који такође има властиту надлежност. Оно што је типично за Босну и Херцеговину, као и за већину држава Југоисточне Европе, односно државе настале распадом Југославије, јесте недостатак властите обуке шефства према аустројском, њемачком или швајцарском моделу. У бившој Југославији је постојао одређени облик дуалног образовања: у оквиру трогодишњих и четворогодишњих програма школовања је била предвиђена обавеза праксе у предузећима. Такву практичну наставу су често морала нудити предузећа. Током рата и процеса трансформације је с једне стране дошло до нестанка ове обавезе, а с друге стране и до практично пуног повлачења предузећа из овог вида сарадње у образовању. Стицање квалификација у стручном образовању се стога тренутно у потпуности одвија у школском окружењу (различитим стручним школама). Ученици ових школа имају могућност да обављају практичну наставу у предузећима (у виду феријалне праксе и/или наизмјеничног учења у школи и предузећу) или у школским радионицама. Међутим, ове опције у значајној мјери постоје само у случају трогодишњих стручних школа, али не постоје у случају четворогодишњих техничких школа.

⁷ Само мање фирме имају тенденцијално нешто већи степен слагања у вези са различитим одјелцима питања.

4

Резултати анкете предузећа



Четврто поглавље представља најважније резултате анкете предузећа. Све на-кнадне анализе и изјаве се заснивају на 91 упитнику који су испуњени у потпуно-сти.

4.1 Искуство са сарадњом и задовољство

Предузећима је на почетку постављено питање да ли су већ имала или имају сарадњу са стручним школама и које врсте. Приликом тумачења овог графикана треба узети у обзир да вриједности удјела у својој величини не представљају поуздане вриједности. Уколико би, наиме, она предузећа која већ имају искуство поводом питања сарадње са стручним школама у већој мјери учествовала у анкети, онда би сви наведени удјели у графикону били превисоки, а у обрнутом случају прениски. Не постоје званични емпиријски налази у вези са обимом сарадње између предузећа и стручних школа. Вриједности удјела који произилазе из ове анкете се стога не могу провјерити. На основу анкете се због тога не могу давати изјаве о стварној размјери сарадње!

Међутим, **структура ових видова сарадње** би требало да буде добро приказана на основу анкете. Стога су на основу графикана 3 видљиви изненађујуће широко позиционирани и разнолики облици сарадње у које су испитана предузећа ступила са стручним школама.

Око 40% предузећа су скоро једнако често навела и појединачне дане у сврху посјете предузећима (као што су дани отворених врата, дани каријерне оријентације, посјете предузећима) као и практично учење и стицање искустава у предузећима у виду наизмјеничних програма образовања, односно обавезне стручне праксе/праксе у предузећу. Свако треће предузеће је, такође, навело да ученици код њих могу радити вјежбе, завршне и семинарске радове у вези са предузећем.

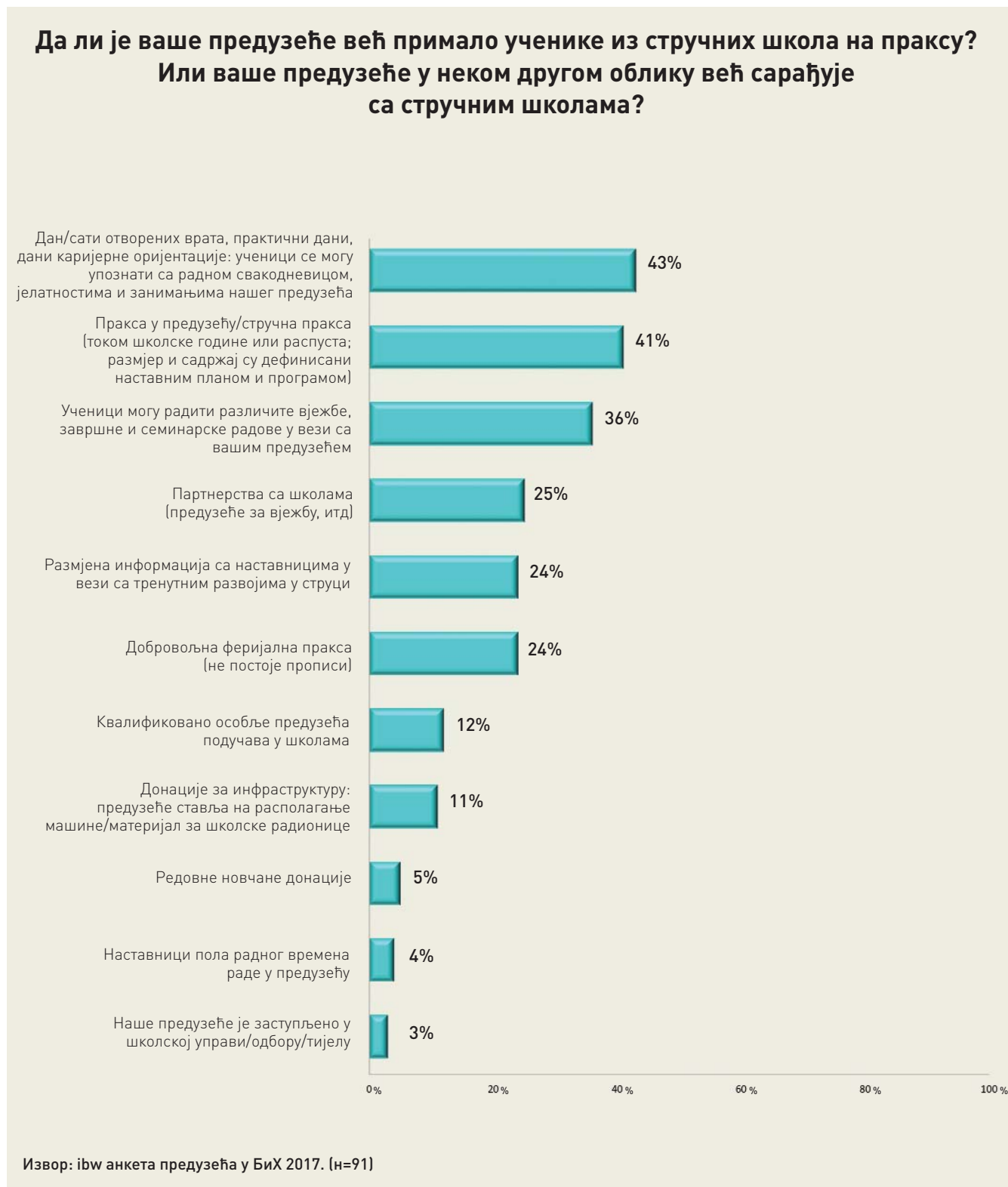
Свако четврто предузеће је већ једном имало ученика који је радио добровољну (феријалну) праксу код њих. Сличан број предузећа има редовну размјену мишљења са наставницима у

вези са развојем у њиховој струци и/или имају склопљена партнерства са школама (нпр. предузећа за вјежбу).

За разлику од тога, други видови партнерстава су присутни рјеђе: донације за инфраструктуру/новчане донације, стручно особље предузећа које предаје у школама, односно наставници који (пола радног времена) раде у предузећима, као и представници/учешће предузећа у школским тијелима.

Чињеница да сума изјава које се вишеструко понављају износи 230% указује да бројна предузећа имају не само један вид сарадње са школама, већ истовремено имају неколико („паралелних“) видова сарадње са школама. Међутим, није могуће пронаћи специфичне фокусе, тако да видови сарадње које има одређено предузеће вјероватно не зависе само од властитих преференција и могућности, већ такође од спремности школа да ступају у одређене видове сарадње.

Удио предузећа са искуством, вишеструки наводи



У којој мјери су предузећа **задовољна** овим видовима сарадње? Предузећа су могла одабрати оцјену на скали од 1 до 5 (јаче задовољна до потпуно незадовољна). Међутим, она даје забрињавајућу слику (погледајте графикон 4): Управо

они облици сарадње у сврху стицања искуства, односно учења у предузећима (стручна пракса/феријална пракса и наизмјенично учење), који су од кључне важности за систем стручног образовања су у поређењу показали лоше резул-

тате. Отприлике само половина предузећа је врло, односно претежно задовољна истим – међутим, многа предузећа су само у мањој мјери задовољна, односно потпуно незадовољна. Можемо се само надати, да то неће имати негативне посљедице по задње наведене у вези са њиховим даљим ангажманом о питању сарадње.

Оно што је уочљиво је чињеница да је највеће за-

довољство често изражавано у случају оних видова сарадње које су имала само малобројна предузећа и школе, наиме „сарадња у сврху учења/рада“ наставника, односно квалификованих радника код релевантног партнера и у случају новчаних донација. Такође је интересантно и релативно мало задовољство предузећа која су школама донирала средства за инфраструктуру.

Графикон 4: Задовољство сарадњом

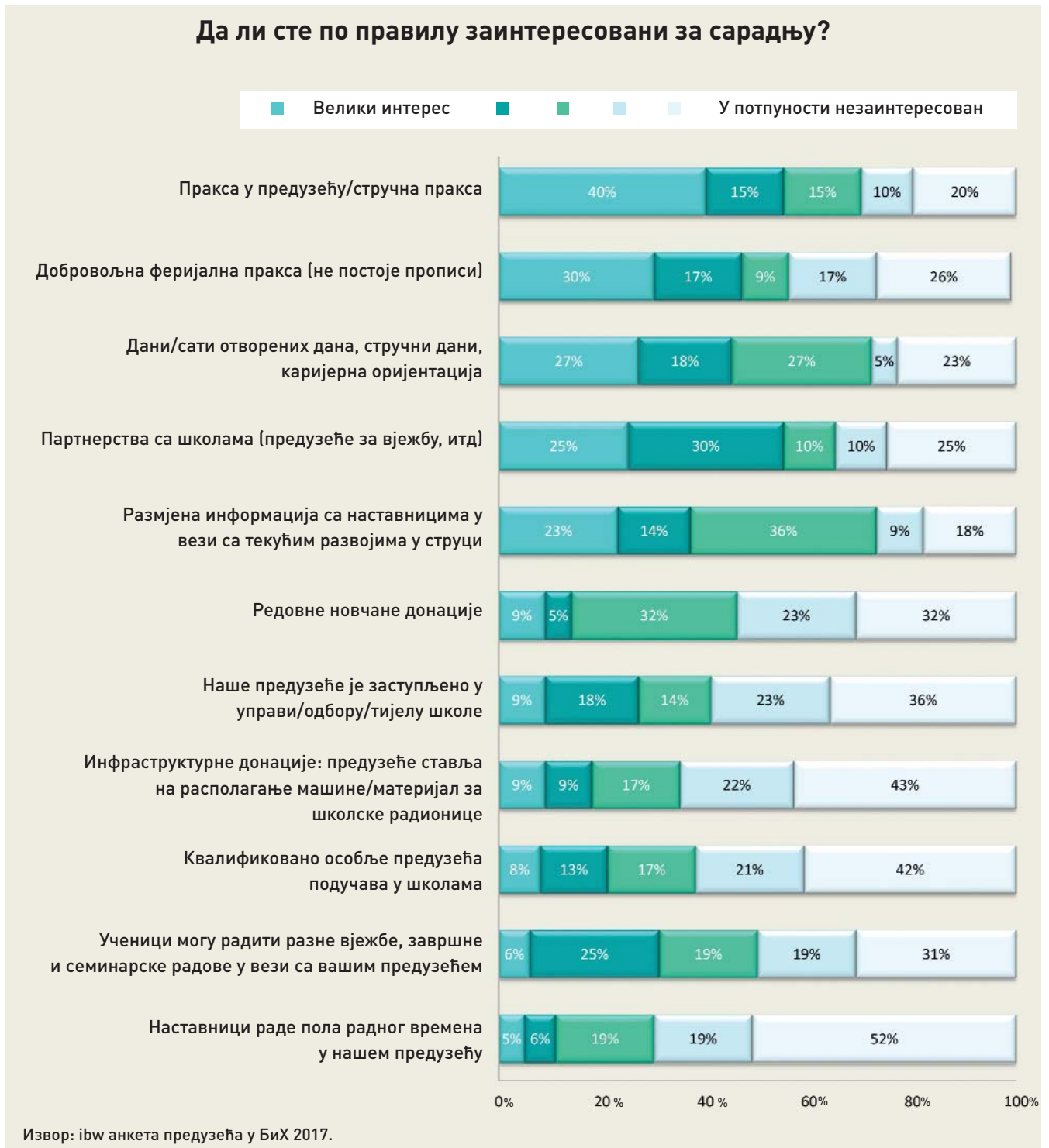


4.2 Интерес за будуће видове сарадње са стручним школама

Предузећима је такође постављено питање да ли су по правилу заинтересована за сарадњу са стручним школама, уколико до сада нису имала такав вид сарадње. Оно што је донекле позитиван резултат (погледајте графикон 5) је чињеница да постоји велики интерес посебно у случају оних

видова сарадње у сврху стицања искуства, односно учења у предузећима (стручна пракса/феријална пракса и наизмјенично учење), као и каријерне оријентације и отворених дана у сврху упознавања са свакодневицом у предузећима/радном стварношћу, које су од кључне важности за систем стручног образовања. Само једна четвртина предузећа може себи уопште представити одређени вид сарадње. За разлику од тога, чак двије трећине испитаника су заинтересовани

Графикон 5: Основни интерес за сарадњу
Само она предузећа која до сада нису имала никакву сарадњу



за сарадњу, иако многи од њих очигледно имају и одређену задршку.

Тиме се може претпоставити да по правилу постоји велики потенцијал поводом питања учешћа предузећа у БиХ у учењу заснованом на раду. Нешто касније ће бити говора о томе каква су побољшања оквирних услова и евентуалне даље активности (информисање, подршка) неопходни за то.

По правилу постоји мали интерес за скоро све друге могуће облике сарадње. То је изванредно и због тога што су, као што је претходно указано, управо ови облици често у вези са највећим задовољством предузећа која их примјењују. То се може такође тумачити и на такав начин да је потребно више информација и подизања свијести у вези са потенцијалним предностима које се вежу за ове облике сарадње.

Шта су онда **изазови за предузећа** која сарађују са школама? Уколико упоредимо изјаве предузећа која имају искуства са сарадњом са искуствима предузећа која до сада нису сарађивала са школама, онда видимо изражене разлике између ове двије групе (погледајте графикон 6).

Поред тога, предузећа која већ сарађују са школама досљедно оцјењују изазове као знатно ниже

него предузећа без таквих искустава сарадње. Као друго, у случају обје групе је очигледно да предузећа недостатак подршке јавног сектора сматрају највећим изазовом. За многе од њих је проблематичан и недостатак одрживости сарадње, с обзиром да она у великој мјери почива на иницијативи и ангажману појединаца. Међутим, предузећа се такође жале и на превише сложене/бирокупатске прописе.

Предузећа без искуства у сарадњи у случају скоро свих наведених аспеката виде значајне изазове. Оно што је позитивно, то је у најмањој мјери случај код интереса ученика. Исто тако, не очекују превише велике потешкоће за своје предузеће по питању улагања у вези са људским ресурсима/финансијским ресурсима и укључењем у процес производње у предузећу (нпр. наизмјенично учење или стручна пракса).

Међутим, сви други аспекти су оцијењени као изазов. Очигледно постоје велике препреке које је неопходно премостити, уколико се ова предузећа желе навести да се ангажују у оквиру конкретне сарадње. Предузећа која већ имају сарадњу би у оваквим случајевима могла преузети улогу пионира/свједочити о својим искуствима, с обзиром да уживају веће повјерење о питању реалистичне оцјене ситуације из перспективе предузећа.

Предузећа са искуством у области сарадње

Навели сте да сте већ сарађивали са стручним школама.
Шта су према вашем искуству највећи изазови у вези са сарадњом?



Извор: ibw анкета предузећа у БиХ 2017.

Напомена: У сврху боље упоредивости, изазови за оба графикана су дати у истом редослиједу (према ономе што су навела предузећа са искуством у сарадњи)

Навели сте да сте заинтересовани за сарадњу са стручним школама.
Шта су по вама највећи изазови у вези са сарадњом са стручним школама?



Извор: ibw анкета предузећа у БиХ 2017.

Напомена: У сврху боље упоредивости, изазови за оба графикана су дати у истом редослиједу (према ономе што су навела предузећа са искуством у сарадњи)

4.3 Искуства са ученицима из стручних школа који обављају практичну наставу

Након приказа могућих облика сарадње између предузећа и стручних школа и основних изазова у тој области, фокус лежи на два облика сарадње између предузећа и школа, што су вјероватно два најважнија облика за (дуално) стручно образовање: наизмјенично учење у школи и предузећу и стицање искуства у оквиру праксе. Показало се да је чак пола анкетираних предузећа имало таква искуства са ученицима, док преостала половина предузећа још увијек није имала таква искуства (погледајте графикон 7).

Графикон 7: Искуства са ученицима на пракси



4.3.1 Разлози за спровођење практичне наставе

Предузећа која тренутно нуде могућност обуке, односно која су то раније нудила, су одговорила на питање о томе који су њихови разлози за то

(графикон 8). На првом мјесту стоји разлог „да су свјесно жељела дати прилику младим људима“, што је одговор дат од стране 75% предузећа (од тога је 68% њих навело да „се слаже у потпуности“!). Слично високе вриједности су присутне у случају одговора да је разлог жеља да се младима приближи свијет рада („како би заинтересовани млади могли стећи прва радна искуства“, као и „да би им се омогућио увид у радну свакодневицу и занимања“).

Тек на другом мјесту налазе се разлози у вези са властитим интересима предузећа: жеља да се ученици привуку у предузеће како би се покрила властита потреба за квалификованим радницима („смањен ризик од запошљавања погрешних пријавитеља“ као и „већа познатост предузећа у подручју“).

Само предузећа која су већ имала ученике на пракси

Шта је (био) ваш разлог да понудите мјесто за праксу?

■ У потпуности се слажем
 ■
 ■
 ■
 ■ Никако се не слажем



Извор: ibw анкета предузећа у БиХ 2017.

лику.

Уколико се упореди структура ових изјава са разлозима које наводе предузећа у земљама попут Аустрије, Њемачке или Швајцарске када прихватају ученике на праксу, може се уочити велика разлика: у овим земљама је кључни разлог властити интерес предузећа. Она образују младу квалификовану радну снагу (у виду обуке шегрта) првенствено у сврху осигуравања властите младе квалификоване снаге. Многа предузећа младима такође омогућавају увид у радну стварност и дају

прилику за стицање радног искуства – међутим, то није примарни циљ већини предузећа. Компоненте иницијалног стручног образовања заснованог на раду тиме у БиХ у пуно већој мјери зависе од друштвеног интереса предузећа да пруже подршку младима, него што се заснивају на њиховој жели да остваре инвестиције/користи за предузеће. Тиме се такође повлаче уже квантитативне границе учешћа „привреде“ у иницијалном стручном образовању.

4.3.2 Разлози zbog kojih do sada nisu nužene pozicije za obavljane praktične nastave

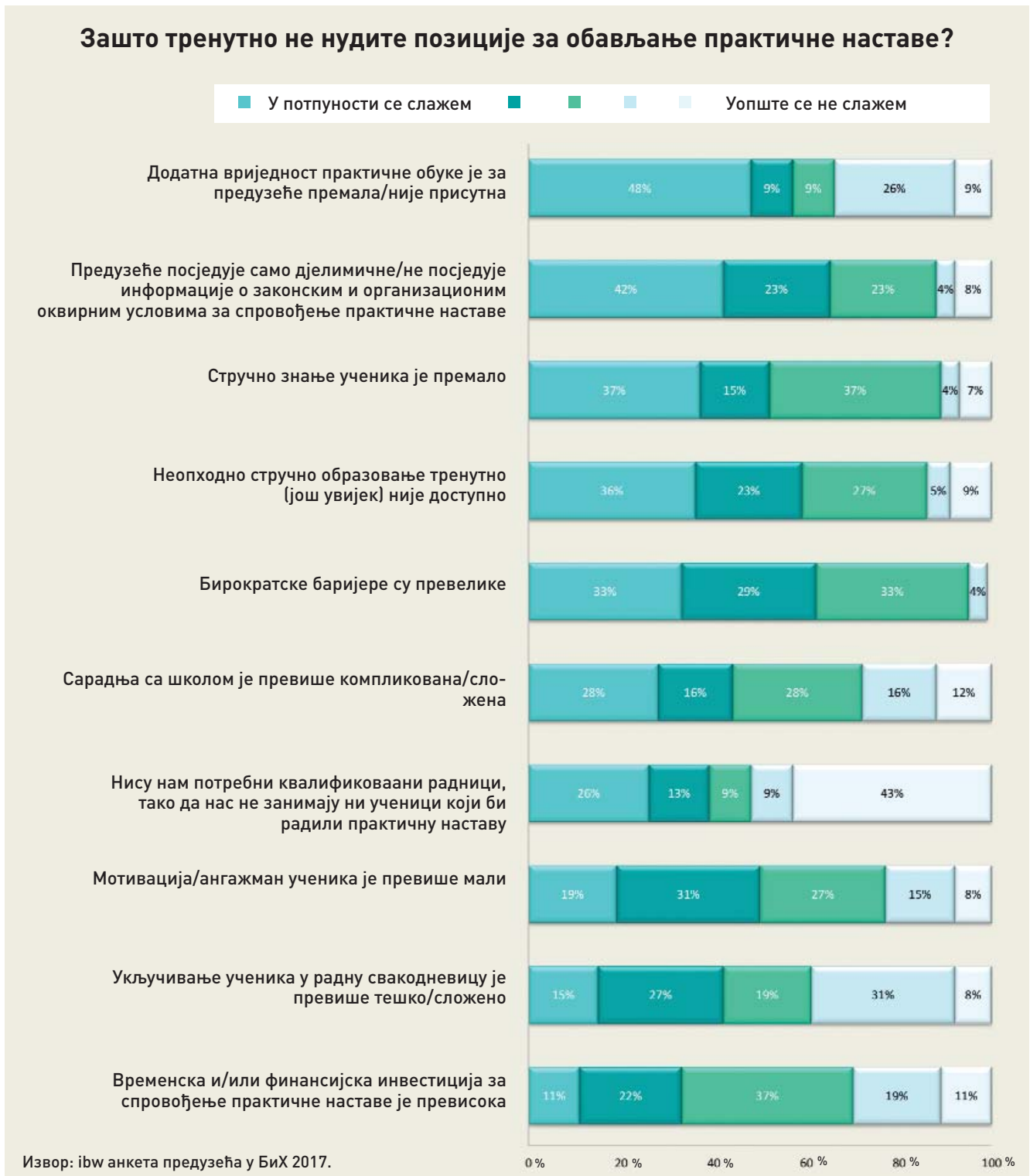
Очигледно постоје бројни разлози који доводе до тога да предузећа не нуде компоненте иницијалне практичне обуке у предузећима (било да

се ради о пракси или наизмјеничном учењу у школи и предузећу) (погледајте графикон 9).

Очигледно је од кључног значаја да...

- ... Предузећа не препознају заиста додатну вриједност практичне обуке у предузећима.
- ... Постоји мало информација о законским и ор-

Графикон 9: Разлози zbog kojih do sada nisu nužene pozicije za obavljane praktične nastave
Само она предузећа која до сада нису имала ученике на пракси



ганизационим оквирним условима, односно да су бирократске препреке превелике/чине се превелике.

... Стручно образовање које је потребно/које захтијевају предузећа није у довољној мјери расположиво, односно да је наставни план и програм „застарио“ и/или да постоје области занимања која би била од интереса за предузећа, али да за њих не постоје програми стручног образовања. Поред тога често постоје изражене задршке по питању стручног знања ученика и спремности школа на сарадњу (посебно у вези с тим колико је оваква сарадња компликована и сложена у стварности).

„Добра вијест“ која произилази из одговора предузећа је да постоје мале задршке о питању ангажмана/мотивације ученика и да многа предузећа сматрају да се обука у предузећима већином може укључити у производну свакодневицу, те да већина предузећа сматра да су временска и финансијска улагања потребна за то итекако подношљива.

4.4 Основни услови у вези са организацијом практичне обуке у предузећима

Независно од тога да ли је одређено предузеће већ имало ученике на пракси или не, предузећима су постављана питања о томе на који начин треба бити структурирана практична обука у предузећу, како би већи број предузећа учествовао у иницијалном стручном образовању (у виду преузимања компоненти за спровођење у оквиру обуке у предузећу). Тиме се експлицитно говорило о тематици системских реформских опција/нужности.

Основна слика је јасна: у случају свих тематских поља/реформских опција која смо поменули је постојао велики ниво слагања (погледајте гра-

фикон 10). Предузећа су тиме изразила велику потребу за системском реформом. Очигледно је она неопходна како би се већи број предузећа ангажовао у иницијалном стручном образовању. Реформски програми обухватају све основне аспекте: веће могућности предузетничког дјеловања, као и подршку при избору ученика, побољшано усклађивање образовних садржаја са потребама предузећа за одређеним квалификацијама, дужи период обуке у предузећу, као и флексибилност поводом питања времена током којег се одржава, поједностављени и јаснији законски прописи (посебно у вези са заштитом на раду и осигурањем, подјелом улога и одговорности између школе и предузећа које врши обуку, те на крају, али не мање важно, већом подршком јавних институција предузећима која врше обуку). Реформски програм је очигледно свеобухватан и изазован. Стога неће бити довољне само мала прилагођавања постојећег система, како би се значајно већи број предузећа укључио у иницијално стручно образовање, а посебно у преузимање конкретних компоненти образовања.

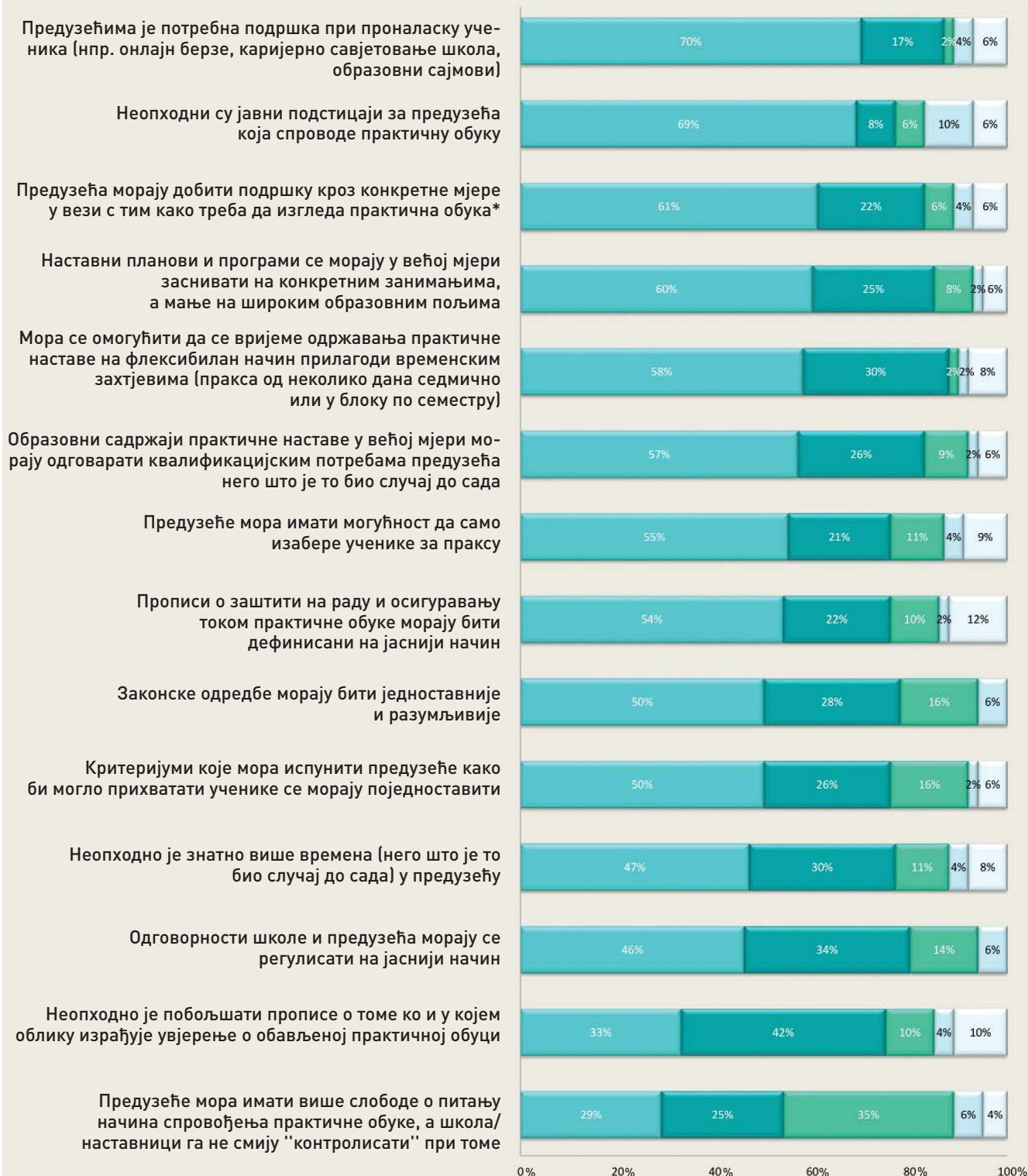
При томе су ставови испитаних предузећа крајње уједначени, односно не постоје разлике, без обзира да ли се ради о аустријским или БиХ предузећима, односно малим, средњим, великим предузећима или предузећима из производње или других бранши (трговина, услуге, итд). СВА предузећа тиме у основи желе исти реформски програм.

Уколико би обука у предузећима у БиХ могла да се одвија у једном тако уређеном окружењу, 75% испитаних предузећа би нудило мјеста за практичну обуку. Само на тај начин би настало око 800 додатних радних мјеста годишње у свим овим предузећима. Овако велики број позитивних одговора истовремено указује на потенцијал, али исто тако и на нужност свеобухватних/дубоко-сежних реформи.

Графикон 10: Услови у вези са организацијом практичне обуке

Без обзира на то да ли већ имате конкретна искуства у вези са обуком у предузећу или не: каква по правилу треба бити практична настава у предузећу како би већи број предузећа нудио мјеста за обављање праксе?

■ У потпуности се слажем
 ■
 ■
 ■
 ■ Уопште се не слажем



Извор: ibw анкета предузећа у БиХ 2017.

4.5 Реформска опција „обука шегрта“

Како би се оцијенио обим/далекосежност потребе за реформама из перспективе предузећа, израђен је завршни дио питања која се експлицитно односе на реформске опције у случају обуке шегрта (нпр. по узору на аустријски систем). У суштини резултат одражава неопходне реформе из перспективе предузећа, као што је то такође наведено у претходном поглављу: на тај начин у одређеном смислу истиче дубину потребних реформи (погледајте графикон 11).

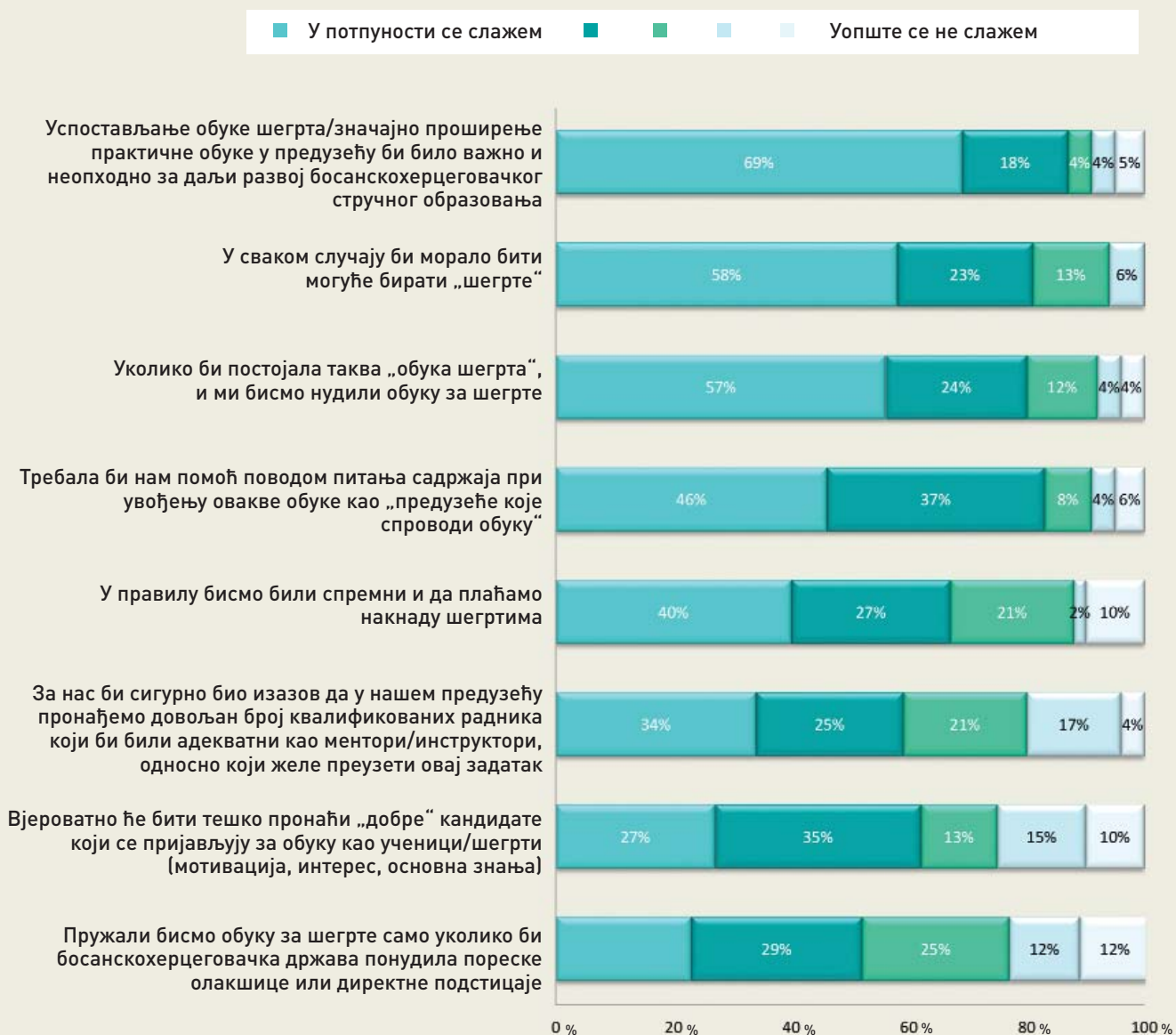
У случају обуке шегрта на начин сличан „аустријском моделу“, око 80% испитаних предузећа би било спремно нудити обуку за шегрте. Ова вриједност с једне стране указује на велики интерес предузећа да и сама активно спроводе иницијално стручно образовање, односно преузимају значајне образовне компоненте. С друге стране показује колико су важни реформски програми. При томе се не ради само о једноставном преношењу цјелокупног њемачког, аустријског или швајцарског система шегртовања по принципу „copy-paste“, већ о уважавању основних компоненти (као што су трајање, мјеста учења, улоге, одговорности, итд) дуалних система ових земаља и њихова прилагођавања, као и независних концепата за и у БиХ, дакле у складу са одликама и оквирним условима земље. При томе је сигурно од кључне важности и могућност предузећа да сама бирају ученике које примају на праксу.

Низ питања такође се односи експлицитно на потенцијалне потешкоће таквог једног реформског програма. Већина предузећа је у бити спремна да плаћа накнаду шегрту, међутим многа од њих очекују финансијску подршку државе. Оно што је, међутим, сигурно важније је питање на који начин би се могле задовољити очигледно велике конкретне потребе предузећа поводом питања подршке у вези са садржајем приликом увођења и спровођења обуке у предузећима. Ко би био надлежан/одговоран за то? Ко има неопходни капацитет и компетенције и на који начин би се оваква садржајна подршка требала/морала понудити? Изазов из перспективе предузећа би сигурно било и питање проналаска довољног броја квалификованих радника предузећа који су заинтересовани за то да буду ментори/инструктори и њихова одговарајућа квалификација за овај задатак. Такође постоје одређене задршке/сумње у вези с тим да ли би постојао довољан број „добрих“ ученика који већ имају одређене квалификације и који су мотивисани.

Детаљна анализа је опет показала да предузећа имају изразито уједначена стајалишта у вези са овим питањем, без обзира на то да ли се ради о аустријским или босанскохерцеговачким предузећима, мањим, средњим или великим предузећима, предузећима која се баве производњом или долазе из других бранши (трговина, услуге, итд). СВА предузећа тиме имају врло позитиван став према средњорочним/дугорочним реформским опцијама успостављања система обуке шегрта који је по правилу сличан ономе у Аустрији, Њемачкој или Швајцарској.

Графикон 11: Реформска опција „обука шегрта“

**Као средњорочно рјешење би било могуће успоставити обуку шегрта у Босни и Херцеговини (према „аустријском моделу“).
Шта мислите о овој реформској опцији?**



Извор: ibw анкета предузећа у БиХ 2017.

Напомена: *Смјернице за обуку, помоћ при избору, понуде које се односе на квалификације за тренере/менторе, наставни материјали за ученике, итд.

5

Препоруке за дјеловање у циљу јачања учења заснованог на раду

Анкета предузећа показује да из перспективе предузећа постоји значајна потреба за реформама, како би „привреда“ била спремна, односно како би била у могућности да се (у већој мјери) ангажује у области иницијалног стручног образовања, а посебно како би понудила мјеста за обављање практичне обуке и могућности учења заснованог на раду (у оквиру наизмјеничног учења у школи и предузећу).

Ова основна оцјена такође произилази и из низа дискусија са босанскохерцеговачким актерима (школама, предузећима, коморама, министарствима). Аутор извјештаја је имао могућност да учествује на око десет таквих округлих столова током јесени/зиме 2017, на које су позване интересне стране из свих дијелова земље (округли столови су се одржали у Сарајеву, Бања Луци и Мостару). Екстерна перспектива показује да...

... Иницијално стручно образовање у различитим дијеловима БиХ има врло различите облике, дијелом независно од законских оквирних услова.

... Учење засновано на раду се спроводи на врло различите начине – међутим, код актера често не постоји заједничка представа/разумијевање циљева који се вежу за различите облике. Поред тога, законски прописи често не постоје, нису довољно прецизни или су чак различити у различитим дијеловима земље.

... Утицај и укљученост социјалних партнера су врло различити у различитим дијеловима земље, као и то да су често превише мали.

... Улоге и одговорности (посебно у случају школа и предузећа) су недовољно прецизне. То се, на крају, односи и на нејасноће поводом питања критеријума које морају испунити предузећа која желе да спроводе обуку.

... Постоји изразито неповјерење међу актерима, што отежава/спречава отворене дискусије о постојећим проблемима (нпр. практична обука која није у складу са образовањем/„експлоатација“

ученика на пракси или недостатак спремности школа да пружи подршку обуци у предузећима). Исто тако постоји вишеструко недовољна свијест о томе да школе и предузећа имају итекако оправдане различите интересе и очекивања у вези са користи од учења заснованог на раду.

... Основна структура учења заснованог на раду у премалој мјери узима у обзир могућности и потребе за флексибилношћу предузећа (нпр. недостатак могућности (са)одлучивања о томе који ученици ће бити „примљени“, садржаји и вријеме компоненти обуке које се спроводе у предузећу, престрог надзор од стране координатора школа). ... Често су школе те које првенствено одлучују о обиму и садржају учења заснованог на раду (према властитом интересу).

... Недостају структуре подршке јавног сектора за предузећа заинтересована за обуку.

Из екстерне перспективе је могуће извести одређене **опције дјеловања** о питању тога на који начин би се сарадња између школа и предузећа – а посебно учење засновано на раду – могло побољшати у будућности. Главне ставке би стога биле слиједеће:⁸

- Појашњење облика учења заснованог на раду о питању њихових циљева, структурних облика, као и улога и одговорности школа и предузећа.
- Одређивање обавезних минималних стандарда/критеријума за предузећа која раде обуку.
- Структурирање компоненти обуке у предузећима уз уважавање легитимне анализе предузетничких трошкова и користи, потреба за флексибилношћу и осигуравања квалитета обуке ученика.
- Увођење структура и инструмената подршке јавног сектора за предузећа у циљу побољшања њихове компетенције за спровођење квалитетног учења заснованог на раду.
- Успостављање/проширење компетенција школа и актуелизовање стручног знања на-

⁸ У сврху приказа и дискусије о основним „факторима успеха“ за успостављање учења заснованог на раду, погледајте Bliem W, Schmid K, Petanovitsch A. (2014): Erfolgsfaktoren der dualen Ausbildung. Transfermöglichkeiten. [Фактори успеха дуалног образовања. Могућност њиховог преношења.]. Истраживачки извјештај ibw бр. 177, Беч.

Верзија на њемачком језику: <https://www.ibw.at/resource/download/289/ibw-forschungsbericht-177.pdf>
Верзија на енглеском језику: <https://www.ibw.at/bibliothek/id/258/>

ставника о теоретском и практичном учењу.

- Успостављање оквирних услова за облике сарадње између школа и предузећа, нпр. шаблони уговора за практичну обуку, донације.
- Укључивање институционалних актера, као што је удружење послодаваца, у процес управљања стручним образовањем у БиХ. Изградња одговарајућег стручног знања у овим организацијама о тематској области стручног образовања.
- На крају, али не мање важно, прописи и административне процедуре треба у цијелој земљи по могућности да буду уједначени, како би се могла гарантовати транспарентност приступа и квалитет учења заснованог на раду и за ученике и за предузећа.

6

Прилог I: Детаљи анкете предузећа

Графикон 12: Структура предузећа по браншама

У којој бранши/којим браншама послује ваше предузеће?



Извор: ibw анкета предузећа у БиХ 2017.

Напомена: Само предузећа која су у потпуности испунила упитник (n=91).



Прилог II: Упитник



УПИТНИК

Сарадња са стручним школама / Обука у предузећима

Ф1а

У којем/којим сектору/секторима дјелује ваше предузеће? (могући су вишеструки одговори)	
<input type="checkbox"/>	Рударство
<input type="checkbox"/>	Производња робе/материјалних добара
<input type="checkbox"/>	Снабдијевање енергијом
<input type="checkbox"/>	Водоснабдијевање, канализација и одлагање отпада и уклањање загађења околине
<input type="checkbox"/>	Грађевинарство
<input type="checkbox"/>	Трговина
<input type="checkbox"/>	Одржавање и поправка моторних возила
<input type="checkbox"/>	Саобраћај и робни терминали
<input type="checkbox"/>	Хотелијерство и гастрономија
<input type="checkbox"/>	Информисање и комуникација
<input type="checkbox"/>	Пружање финансијских услуга и услуга осигурања
<input type="checkbox"/>	Земљиште и некретнине
<input type="checkbox"/>	Пружање услуга у оквиру слободарских занимања, научних и техничких услуга
<input type="checkbox"/>	Пружање осталих привредних услуга
<input type="checkbox"/>	Остали сектори:

Конкретан сектор:

Ф1б

Шта је главна дјелатност вашег предузећа у БиХ? (само један одговор)	
<input type="checkbox"/>	Трговина
<input type="checkbox"/>	Производња
<input type="checkbox"/>	Набавка
<input type="checkbox"/>	Савјетовање/пружање услуга
<input type="checkbox"/>	Друго, наиме:.....

Ф2

Колико запослених има ваше предузеће тренутно у БиХ? (само један одговор)	
<input type="checkbox"/>	1-9
<input type="checkbox"/>	10-19
<input type="checkbox"/>	20-49
<input type="checkbox"/>	50-249
<input type="checkbox"/>	преко 250

Ф3

У којем од ових градова/регија ваше предузеће има сједиште, односно филијалу? (могући су вишеструки одговори)	
<input type="checkbox"/>	Сарајево
<input type="checkbox"/>	Бања Лука
<input type="checkbox"/>	Мостар
<input type="checkbox"/>	Брчко дистрикт
<input type="checkbox"/>	Друга мјеста/регије:.....

Најприје желимо знати да ли већ имате сарадњу са стручним школама или да ли бисте били заинтересовани за сарадњу.

Ф4 Да ли је ваше предузеће већ прихватало ученике из стручних школа? Или да ли ваше предузеће већ у неком другом облику сарађује са стручним школама?

Уколико је ваш одговор да, колико сте задовољни оваквом сарадњом?
(1 = врло задовољни до 5 = потпуно незадовољни)

Уколико је ваш одговор не, да ли бисте по правилу били заинтересовани за сарадњу?
(1 = врло заинтересовани до 5 = потпуно незаинтересовани)

Сарадња	Постојећа сарадња? Ниво задовољства		Интерес за сарадњу у будућности?
Отворени дани/сати, стручни дани, дани каријерне оријентације: ученици се могу у познати са радном свакодневицом, дјелатностима и занимањима у нашем предузећу	<input type="checkbox"/> ДА <input type="checkbox"/> НЕ	<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
Добровољна феријална пракса (нема прописа)	<input type="checkbox"/> ДА <input type="checkbox"/> НЕ	<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
Пракса у предузећу/стручна пракса (током школске године или распуста; размјер и садржај дефинише наставни план и програм)	<input type="checkbox"/> ДА <input type="checkbox"/> НЕ	<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
Партнерства са школама (предузеће за вјежбу, итд)	<input type="checkbox"/> ДА <input type="checkbox"/> НЕ	<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
Донације за инфраструктуру: предузеће ставља на располагање машине/материјал за школске радионице	<input type="checkbox"/> ДА <input type="checkbox"/> НЕ	<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
Редовне новчане донације	<input type="checkbox"/> ДА <input type="checkbox"/> НЕ	<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
Ученици могу израђивати различите вјежбе, завршне и семинарске радове у вези са вашим предузећем	<input type="checkbox"/> ДА <input type="checkbox"/> НЕ	<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
Размјена информација са наставницима у вези са текућим трендовима у струци	<input type="checkbox"/> ДА <input type="checkbox"/> НЕ	<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
Квалификовани радници предузећа подучавају у школама	<input type="checkbox"/> ДА <input type="checkbox"/> НЕ	<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
Наше предузеће је заступљено у школској управи/одбору/тијелу	<input type="checkbox"/> ДА <input type="checkbox"/> НЕ	<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
Остали видови сарадње? Молимо наведите:	<input type="checkbox"/> ДА <input type="checkbox"/> НЕ	<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
Остали видови сарадње? Молимо наведите:	<input type="checkbox"/> ДА <input type="checkbox"/> НЕ	<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

Уколико је у оквиру Ф4 наведена постојећа сарадња:

Ф4 а Навели сте да већ имате постојећу сарадњу са стручним школама.

Шта су према вашем искуству највећи изазови такве сарадње?

(1 = врло велики изазови до 5 = у потпуности без проблема)

Уколико у оквиру Ф4 није наведена постојећа сарадња и уколико је наведен интерес за најмање један вид сарадње:

Ф4 б Навели сте да сте заинтересовани за сарадњу са стручним школама.

Шта су по вама вјероватно највећи изазови сарадње са стручним школама?

(1 = врло велики изазови до 5 = у потпуности без проблема)

Изазови	Значај (1 до 5)
Потешкоће да се уопште пронађу школе које би биле заинтересоване за сарадњу	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5
Недостатак одрживости сарадње, с обзиром да се она у великој мјери заснива на иницијативи и ангажману појединаца	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5
Недостатак ангажмана наставника	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5
Недостатак стручног знања ученика	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5
Нејасноћа/несигурност у вези са законским аспектима/одговорностима у вези са сарадњом	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5
Превише сложени/бирокупатски прописи	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5
Недостатак подршке јавног сектора	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5
Укључење сарадње (у случају праксе у предузећу, посјета предузећу, итд) у радни процес у предузећу	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5
Инвестиције у вези са људским ресурсима/финансијским ресурсима предузећа	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5
Остали изазови:	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5

Сада фокус желимо пренијети на ваша искуства о питању практичне обуке ученика из стручних школа (дакле не ученика високошколских установа).

Ф5 Да ли ваше предузеће већ има искуства са ученицима из стручних школа?

Молимо да одговоре дајете само у вези са оним практичним обукама које ученици стручних школа морају/треба да обављају, као и практичним обукама чији су обим и садржај дефинисани у наставним плановима и програмима (као што су обавезне феријалне праксе, односно пракса у предузећу/стручна пракса током школске године)

<input type="checkbox"/>	ДА, тренутно имамо ученике на пракси <i>(наставите даље са Ф6а)</i>
<input type="checkbox"/>	ДА, имали смо раније ученике на пракси, међутим, то тренутно није случај <i>(наставите даље са Ф6а, а онда такође Ф6б и Ф6ц)</i>
<input type="checkbox"/>	НЕ, још никада нисмо имали ученике на пракси <i>(наставите даље са Ф6ц)</i>
<input type="checkbox"/>	Не знам <i>(наставите даље са Ф7)</i>

Уколико Ф5 = ДА, сада: Ф6 а Из којег разлога нудите могућност практичне обуке?

Уколико Ф5 = ДА, али само раније: Ф6 а Из којег разлога сте нудили могућност практичне обуке?

(1 – у потпуности се слажем, 2 слажем се, 3 неутралан сам – нити се слажем нити се противим, 4 не слажем се, 5 уопште се не слажем)

Разлози	Оцјена (1 до 5)
Ученици су инструмент за испуњење потреба предузећа за квалификованим радницима	○ ○ ○ ○ ○ 1 2 3 4 5
Они смањују ризик упошљавања погрешних кандидата	○ ○ ○ ○ ○ 1 2 3 4 5
Они повећавају степен познатости предузећа у оквиру циљне групе кандидата	○ ○ ○ ○ ○ 1 2 3 4 5
Желимо пружити заинтересованим младима увид у радну свакодневицу и занимања	○ ○ ○ ○ ○ 1 2 3 4 5
Желимо дати прилику заинтересованим младима да стичу прва радна искуства	○ ○ ○ ○ ○ 1 2 3 4 5
Ученици који обављају праксу омогућавају флексибилну подршку у раду	○ ○ ○ ○ ○ 1 2 3 4 5
Ученици који обављају праксу помажу при рјешавању конкретног проблема	○ ○ ○ ○ ○ 1 2 3 4 5
Ученици који обављају праксу доносе ново знање и нове идеје у предузеће	○ ○ ○ ○ ○ 1 2 3 4 5
Ученици који обављају праксу су начин успостављања контакта са стручним школама	○ ○ ○ ○ ○ 1 2 3 4 5
Свјесно желимо дати прилику младим људима	○ ○ ○ ○ ○ 1 2 3 4 5
Остали/додатни разлози:	○ ○ ○ ○ ○ 1 2 3 4 5

Ф6 б Обим практичне обуке ученика у предузећу:

Обавезна феријална пракса:

... број седмица током распуста.

Стручна пракса/пракса у предузећу током школске године:

... број дана током седмице или

... број седмица по семестру.

Уколико Ф5 = НЕ: Ф6 ц Зашто тренутно не нудите могућност практичне обуке?

(Категорије одговора као и код Ф6 а)

Разлози из којих ваше предузеће не прихвата ученике на праксу	Оцјена (1 до 5)
Додатна вриједност практичне обуке за предузеће је премала/не постоји	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> 1 2 3 4 5
Укључивање ученика у радну свакодневицу је превише тешко/сложено	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> 1 2 3 4 5
Неопходно стручно образовање тренутно (још увијек) није доступно	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> 1 2 3 4 5
Временска улагања и/или финансијска улагања за спровођење практичне обуке су превелика	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> 1 2 3 4 5
Бирократске баријере су превелике	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> 1 2 3 4 5
Сарадња са школом је превише компликована/сложена	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> 1 2 3 4 5
Мотивација/ангажман ученика је превише мали	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> 1 2 3 4 5
Стручно знање ученика је премало	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> 1 2 3 4 5
Предузеће има само дјелимичне информације/нема информације о законским и организационим оквирним условима за спровођење практичне обуке	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> 1 2 3 4 5
Нису нам потребни квалификовани радници, тако да из тог разлога нисмо ни заинтересовани за ученике који би обављали праксу код нас	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> 1 2 3 4 5
Остали/додатни разлози:	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> 1 2 3 4 5

Ф7 Без обзира на то да ли сте већ имали конкретна искуства са стручном праксом или не: каква по правилу треба бити практична обука како би више предузећа нудило мјеста за обављање практичне обуке?

(1 – у потпуности се слажем, 2 слажем се, 3 неутралан сам – нити се слажем нити се противим, 4 не слажем се, 5 уопште се не слажем)

Опције за реформу	Оцјена (1 до 5)
Неопходно је знатно више времена за обуку у предузећу (него што је то до сада био случај)	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> 1 2 3 4 5
Предузеће мора имати могућност да само изабере ученике који ће бити на практичној обуци	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> 1 2 3 4 5
Садржај практичне обуке мора у знатно већој мјери одговарати квалификацијским потребама предузећа	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> 1 2 3 4 5
Мора се омогућити да се вријеме одржавања практичне обуке на флексибилан начин прилагоди потребама предузећа (практична обука током седмице или у блоковима по семестру)	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> 1 2 3 4 5
Предузеће мора имати више простора поводом питања начина спровођења практичне обуке, а школа/наставници не смију да га „контролишу“ у вези с тим	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> 1 2 3 4 5
Наставни планови и програми морају се у већој мјери заснивати на конкретним занимањима, а у мањој мјери бити дефинисани као широка образовна поља	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> 1 2 3 4 5
Прописи о томе ко и у којем облику израђује увјерење о практичној обуци се морају побољшати	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> 1 2 3 4 5
Законске одредбе морају бити једноставније и боље разумљивије	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> 1 2 3 4 5
Одговорности школе и предузећа се морају регулисати на јаснији начин	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> 1 2 3 4 5
Прописи у вези са заштитом на раду и осигурање током практичне обуке морају бити дефинисани на јаснији начин	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> 1 2 3 4 5
Критеријуми које мора испунити предузеће како би прихватало ученике на практичну обуку се морају поједноставити	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> 1 2 3 4 5
Предузећа морају имати подршку при тражењу ученика за практичну обуку (нпр. кроз онлајн берзе, каријерно савјетовање школа, образовне сајмове)	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> 1 2 3 4 5
Предузећа морају бити подржана конкретним мјерама у вези с тим како структурирати практичну обуку (смјернице за обуку, помоћ при избору, квалификације за инструкторе/менторе, наставни материјали за ученике, итд)	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> 1 2 3 4 5
Морају постојати јавни подстицаји за предузећа која спроводе практичну обуку	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> 1 2 3 4 5
Остале/додатне реформске опције које су апсолутно неопходне:	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> 1 2 3 4 5

Ф8 Да ли би ваше предузеће под горе наведеним условима било спремно да понуди (више) позиција за практичну обуку?

YES



I am not sure



NO (please continue with F9)

Ф8 б За које занимање/стручне области би ваше предузеће било заинтересовано да пружа практичну обуку ученика? Колико ученика би то отприлике било годишње?

Занимање/стручна област: _____ Број: _____
 Занимање/стручна област: _____ Број: _____
 Занимање/стручна област: _____ Број: _____
 Занимање/стручна област: _____ Број: _____
 Занимање/стручна област: _____ Број: _____
 Занимање/стручна област: _____ Број: _____
 Занимање/стручна област: _____ Број: _____

"Обука шегрта": Да ли је то неопходна средњорочна реформска опција?

Ф9 Средњорочне реформске опције би такође могле укључивати увођење обуке шегрта у Босни и Херцеговини (слично аустријском моделу), односно вријеме које се проводи на практичној обуци у предузећу у оквиру постојеће стручне праксе/праксе у предузећу би се могло проширити на такав начин да се најмање половина наставе одвија у предузећу. Какво је ваше мишљење о овим реформским опцијама?

(1 – у потпуности се слажем, 2 слажем се, 3 неутралан сам – нити се слажем нити се противим, 4 не слажем се, 5 уопште се не слажем)

Реформске опције „обука шегрта“	Оцјена (1 до 5)
Успостављање обуке шегрта/знатно проширење практичне обуке у предузећу би био важан и неопходан вид даљег развоја босанскохерцеговачког стручног образовања	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> 1 2 3 4 5
Уколико би постојала таква „обука шегрта“, и ми бисмо нудили обуку	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> 1 2 3 4 5
У сваком случају бисмо морали имати могућност бирати „шегрте“	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> 1 2 3 4 5
За нас би изазов сигурно био пронаћи довољно квалификованих радника у нашем предузећу који би били погодни за обуку као ментори/инструктори, односно који би хтјели преузети овај задатак	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> 1 2 3 4 5
Ми бисмо по правилу били спремни плаћати шегртима накнаду	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> 1 2 3 4 5
Вјероватно ће бити тешко пронаћи „добре“ ученике/кандидате за шегрте (мотивација, интерес, основно знање, итд)	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> 1 2 3 4 5
Била би нам потребна подршка у вези са садржајем при увођењу обуке за шегрте у предузећу	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> 1 2 3 4 5
Вршили бисмо обуку шегрта само уколико би БиХ држава понудила пореске олакшице или директне подстицаје	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> 1 2 3 4 5

Хвала вам најљепше што сте издвојили вријеме да учествујете у нашој анкети. Током слиједећих седмица ћемо вршити анализу прикупљених података како бисмо видјели у којем правцу би по вама требало/морала да иде наша подршка процеса реформи у области стручног образовања у Босни и Херцеговини. Поред тога радимо на изради приручника – тако да ћете у истом добити информације о могућностима регионалне сарадње са стручним школама.

Желите ли да вам путем мејла пошаљемо најважније резултате ове анкете предузећа и приручник?

- Не
- Да, молим вас да ми их пошаљете на (e-mail адреса):

Желите ли даље учествовати у дискусији о реформским опцијама у области стручног образовања?

- Не
- Да, молим вас да ми их пошаљете на (e-mail адреса):