



European Training Foundation

UČENJE KROZ RAD U SRBIJI



Pripremila Jasmina Čekić Marković za Evropsku fondaciju za obuku.

Originalni naslov: *Work-based learning in Serbia*. U slučaju sumnje u tačnost ovde sadržanih podataka, molimo pogledajte originalnu verziju.

Sadržaj ovog izveštaja snosi isključiva odgovornost autora i ne odražava nužno stavove ETF-a ili EU institucija.

© Evropska fondacija za obuku, 2019

Umnogovanje je dozvoljeno pod uslovom da je izvor priznat.

SADRŽAJ

REZIME	5
UVOD	8
1. OSNOVNE INFORMACIJE	9
1.1 Opšti podaci o sistemu stručnog obrazovanja u Srbiji	9
1.2 Pomak ka dualnom obrazovanju	9
1.3 Razvoj, uvođenje i implementacija dualnih profila	10
2. METODOLOGIJA.....	12
2.1 Uzorkovanje	13
2.2 Ograničenja.....	15
3. SEKUNDARNO ISTRAŽIVANJE O KVALITETU UČENIČKE STRUČNE PRAKSE I UČENJA KROZ RAD U INICIJALNOM STRUČNOM OBRAZOVANJU: GLAVNI NALAZI.....	16
3.1 Opšti nalazi	16
3.2 Podaci organizacije GIZ	17
3.3 Podaci Razvojnog biznis centra Kragujevac.....	19
3.4 Zaključak.....	20
3.5 Najnoviji događaji	20
4. UPITNICI I INTERVJUI	21
4.1 Kompanije	21
4.2 Škole.....	29
4.3 Učenici	36
4.4 Predstavnici nacionalnih institucija	41
ZAKLJUČCI	44
DODACI.....	46
Dodatak 1: Upitnik za škole	46
Dodatak 2: Upitnik za preduzeća	50
Dodatak 3: Upitnik za učenike	54

SKRACENICE.....	57
BIBLIOGRAFIJA	58

Tabele

- Tabela 2.1 Deo uzorka ankete zasnovan na upitniku
- Tabela 4.1 Prepreke u sprovođenju visokokvalitetne učeničke prakse/učenja kroz rad
- Tabela 4.2 Stepen ispunjenosti uslova za uspešno sprovođenje učenja kroz rad
- Tabela 4.3 Školsko učenje kao priprema učenika za stručnu praksu u kompanijama

Slike

- Slika 4.1 Kvalitet saradnje s različitim zainteresovanim stranama (mišljenja kompanija)
- Slika 4.2 Prisustvo najčešćih prepreka u sprovođenju visokokvalitetne prakse za učenike/učenja kroz rad
- Slika 4.3 Važnost i prisustvo prepreka tokom učenja kroz rad (iz ugla kompanije)
- Slika 4.4 Mera u kojoj je stručna praksa za učenike u kompanijama imala uticaja na njihovo usvajanje različitih veština (mišljenje kompanija)
- Slika 4.5 Zapošljavanje učenika koji su učestvovali u stručnoj praksi u kompanijama 6 meseci nakon završetka školovanja (mišljenje kompanija)
- Slika 4.6 Prilike za pronalaženje posla – upoređivanje maturanata iz različitih obrazovnih profila sa snažnim elementima učenja kroz rad/dualnog obrazovanja u odnosu na maturante iz „tradicionalnih“ profila (mišljenje kompanija)
- Slika 4.7 Opšti kvalitet stručne prakse za učenike u kompanijama (mišljenje škola)
- Slika 4.8 Važnost i prisustvo prepreka tokom učenja kroz rad (mišljenje škola)
- Slika 4.9 Kvalitet saradnje s različitim zainteresovanim stranama (mišljenja škola)
- Slika 4.10 Mera u kojoj je učenička stručna praksa u kompanijama imala uticaj na sticanje različitih sposobnosti od strane učenika (mišljenje škola)
- Slika 4.11 Zapošljavanje učenika koji su učestvovali u stručnoj praksi u kompanijama 6 meseci nakon završetka školovanja (mišljenje škola)
- Slika 4.12 Prilike za nalaženje posla – upoređivanje maturanata iz različitih obrazovnih profila sa snažnim elementima učenja kroz rad/dualnog obrazovanja u odnosu na maturante iz „tradicionalnih“ profila (mišljenje škola)
- Slika 4.13 Opšti kvalitet stručne prakse za učenike u kompanijama (mišljenje učenika)
- Slika 4.14 Najčešće razlike u kvalitetu stručne prakse za učenike
- Slika 4.15 Mera u kojoj je stručna praksa za učenike u preduzećima imala uticaja na njihovo usvajanje različitih veština (mišljenje učenika)

REZIME

U protekloj deceniji, harmonizacija obrazovanja s potrebama ekonomije i tržišta rada je bila jedan od glavnih ciljeva reformi obrazovnog sistema u Srbiji. Najnedavniji od brojnih preduzetih koraka je razvoj nacionalnog modela dualnog i preduzetničkog obrazovanja koje je istaknuto kao jedan od prioritetnih ciljeva Vlade Republike Srbije od 2017. godine. Istovremeno, potrebe za informisanim donošenjem odluka u ovoj oblasti rastu.

Uzimajući u obzir taj kontekst, ovo istraživanje je fokusirano na pregled načina na koje se razvija kvalitet učenja kroz rad. U ovoj analizi je za prikupljanje podataka primenjena metodologija koja je bila i kvantitativna i kvalitativna i koja je obuhvatala sekundarno (desk) istraživanje, upitnike i intervjuje. Sekundarno istraživanje je imalo funkciju osnove za pregled podataka i informacija o kvalitetu učenja kroz rad u Srbiji od 2005. godine, kao i u svrhe uzorkovanja. Niz kvantitativnih i kvalitativnih podataka, kao što je broj kompanija s kojima škole sarađuju i iskustvo i percepcije svih koji su, direktno ili indirektno, uključeni u implementaciju učenja kroz rad u Srbiji, je dalje sakupljen iz intervjuja. Istraživanje je obavljeno 2017. godine.

Sekundarno istraživanje je pokazalo je učenička stručna praksa generalno, i naročito učenje kroz rad, predstavljuju jednu od slabih tačaka sistema inicijalnog stručnog obrazovanja i obuke (ISOO) u Srbiji. Uz to, još uvek ne postoji strukturirani okvir na nivou sistema za nadzor i evaluaciju kvaliteta učenja kroz rad, premda je namena očekivanog uvođenja dualnog obrazovanja na osnovu Zakona o dualnom obrazovanju i pratećih podzakonskih akata (koje treba doneti) rešavanje ove situacije.

Tokom analize odgovora predstavnika kompanija, otkriveno je da su gotovo svi poslodavci smatrali da stručna praksa na radnom mestu omogućava učenicima uključivanje u procese kompanije odmah po završetku školovanja, dok je više od 60% pomenulo da postoji značajna mogućnost zapošljavanja najboljih učenika po završetku školovanja, ali uz upozorenje da šanse za zapošljavanje kandidata ipak zavise od spoljnih okolnosti.

Više od 90% anketiranih poslodavaca je želelo da nastavi saradnju sa školama na implementaciji stručne prakse za učenike/učenja kroz rad u budućnosti, iako je oko 70% njih smatralo da trajanje i organizovanje takvih programa u Srbiji nije strukturirano na način koji omogućava kompanijama da povrate svoja ulaganja.

Može se navesti nekoliko nalaza koji ističu značaj različitih elemenata za implementaciju visokokvalitetnog učenja kroz rad i identifikovane su sledeće prepreke.

- Najznačajnije prepreke do kojih može doći u procesu implementacije učenja kroz rad, kako su procenile kompanije, bili su nedostatak interesovanja od strane uprave partnerskih škola, loša komunikacija između predstavnika kompanije i odgovornih lica u školi, nemotivisani učenici koji oklevaju da aktivno učestvuju u implementaciji stručne prakse u kompaniji, kao i manjak ljudskih i finansijskih resursa za obuku učenika.
- Nekoliko prepreka povezanih s nastavnim programima je ocenjeno kao relativno važno ili važno, tj. kompanije su iskazale stav da sadržaj, trajanje i očekivani ishodi nisu jasno raspodeljeni i koherentni i da nastavni programi sadrže nedovoljan broj sati za učeničku stručnu praksu.
- Kompanije su izazovnim smatrale zahtevne administrativne i pedagoške procedure povezane s implementacijom učenja kroz rad. Možda je iznenađujuće što je ovo percipirano kao veća

prepreka od dve novčane prepreke, tj. od nedostatka podsticaja koji se pružaju kompanijama i nemogućnost kompanija da učenicima pruže finansijsku nadoknadu.

- Analiza postojanja prepreka ukazuje na nedostatak obučenih instruktora u kompanijama kao trenutno najveći izazov u pogledu implementacije učenja kroz rad.
- Najmanje prepreke u implementaciji učenja kroz rad, po mišljenju kompanija koje su učestvovali u istraživanju, su nedostatak interesovanja od strane uprave partnerske škole i loša komunikacija između kompanije i škole. To su potvrđile izjave koje ilustruju da su, od svih partnera u organizacijama koje implementiraju učenje kroz rad, kompanije bile najzadovoljnije svojom saradnjom sa školama.

Kompanijama je potrebna dodatna podrška u vidu promovisanja, kampanja i deljenja informacija o slobodnim mestima u kompaniji za implementaciju učenja kroz rad, kao i pomoći u obučavanju i licenciranju instruktora u kompanijama, u profesionalnom razvoju nastavnika stručnih predmeta i u administrativnim zadacima koji su povezani s učenjem kroz rad.

Predstavnici kompanija su pronašli pozitivnu vezu između učestvovanja učenika u učenju kroz rad i ishoda njihovog obrazovanja. Na primer, učenje kroz rad i sticanje iskustva u realnom radnom okruženju su povećavali šanse za zaposlenje učenika kroz izgradnju i/ili unapređivanje njihovih stručnih veština i znanja, mekih veština i osećaja odgovornosti.

Prema podacima koje su u upitniku pružili predstavnici škola, opšti kvalitet učenja kroz rad je visok, iako su istakli da kvalitet u velikoj meri zavisi od kompanije tj. da postoje značajne razlike među kompanijama u pogledu implementacije učenja kroz rad. Takođe, većina predstavnika škola je bolje ocenila implementaciju učenja kroz rad u malim i srednjim preduzećima nego u velikim korporacijama.

Kada je u pitanju procena značaja različitih elemenata u uspešnoj implementaciji učenja kroz rad, ocenjeni su na sledeće načine:

- U većini slučajeva, škole su istakle faktore koji pomažu u bliskoj saradnji između škola i kompanija kao važne za uspeh učenja kroz rad.
- Neočekivani nalaz je bio taj što prisustvo procene zasnovane na jasnim ciljevima/ishodima učenja kroz rad i obezbeđivanje finansijske nadoknade za učenike tokom stručne prakse nisu ocenjeni kao najznačajniji.
- Prisustvo pomenutih faktora tokom implementacije učenja kroz rad je ocenjeno nešto nižim ocenama u odnosu na njihov značaj, ali i dalje visokim prosečnim ocenama.

Škole su ocenile saradnju s kompanijama najvišim ocenama i smatrali da nacionalne institucije treba da posreduju u procesu sklapanja ugovora za implementaciju učenja kroz rad, kao i da pruže podršku u uspostavljanju kvalitetnih i održivih partnerstava i saradnji s kompanijama. Svi predstavnici škola su smatrali da je pomoći u profesionalnom razvoju nastavnika stručnih predmeta važna ili veoma važna.

Škole su imale veoma pozitivno mišljenje o uticaju učenja kroz rad na učenike i najveći deo je smatrao da je učenje kroz rad u najvećoj meri imalo uticaj na sposobnosti učenika u pogledu njihovih zanimanja/profesija.

Većina predstavnika škola je smatrala da je između 75% i 89% učenika pronašlo zaposlenje u roku od šest meseci nakon završetka školovanja, a 90% njih je izjavilo da maturanti obrazovnih profila u kojima se učenička stručna praksa organizuje kao učenje kroz rad imaju veće ili značajno veće šanse za zaposlenje od učenika u oblastima u kojima se stručna praksa organizuje i sprovodi u školama.

Međutim, činjenica koja izaziva veliku zabrinutost je ta da je oko 37% nastavnika i direktora škola reklo da pravni, zdravstveni i bezbednosni uslovi za učenike nisu bili ispunjeni.

Odgovori učenika su bili pozitivni u većini procenjenih oblasti. Učenici su generalno bili zadovoljni teorijskim i praktičnim učenjem u školama koje je percipirano kao priprema za stručnu praksu u kompanijama. Većina učenika (75%) je navela da su tokom časova uvek bili u potpunosti svesni onoga što se od njih očekuje da nauče i koji su njihovi zadaci. S druge strane, kada su im postavljena pitanja o nastavnim praksama i mogućnostima za aktivnije učestvovanje, bili su malo manje zadovoljni i jasno su naveli da, tokom školskih časova, nastavnici treba da u većoj meri povežu teorijske koncepte s praktičnom primenom tih koncepata. Drugim rečima, alarmantno je to što 35% učenika ne vidi vezu između teorijske nastave i praktične primene teorijskog znanja zato što im nisu pružene informacije o tome kako su teorija i praksa povezane.

Velika većina učenika (85%) je bila u potpunosti zadovoljna svojom odlukom o izboru određenog profila i smatrala je da je donela pravi izbor. Međutim, učenici su smatrali da je neophodno unaprediti fizičke i tehničke/materijalne uslove u školama obezbeđivanjem opreme i materijala koji su potrebni za nastavu sadržaja predmeta koji ih pripremaju za stručnu praksu u kompanijama. Učenici su veoma cenili dobijanje finansijske nadoknade (u onim slučajevima kada je obezbeđena) i predložili su uvođenje takvog podsticaja tamo gde ga trenutno nema.

Što se tiče preporuka na osnovu gorepomenutih nalaza, jasno je da aktivnosti povezane s izgradnjom kapaciteta instruktora u kompanijama treba da se intenziviraju, ali, istovremeno, kompetencije nastavnika stručnih predmeta takođe moraju da se unaprede kako bi se osiguralo da učenici budu u potpunosti uključeni i da aktivno učestvuju u svom učenju. Zdravstveni i bezbednosni uslovi i finansijska nadoknada za učenike tokom učenja kroz rad treba da budu obezbeđeni i treba nastaviti s unapređivanjem profila koji su povezani s kroz rad. Uz to, pošto i dalje postoji određeni broj učenika koji nisu u potpunosti zadovoljni nekim elementima učenja kroz rad, i kompanije i škole treba da budu pažljivo izabrane u pogledu dodele zvaničnih odobrenja institucijama i kompanijama koje mogu da ponude profile zasnovane na dualnom principu, zato što i visoki standardi kvaliteta, a ne samo pokrivenost, moraju da budu obavezni.

Na kraju, ali ne i najmanje važno, neophodno je razviti i institucionalizovati standarde kvaliteta i potpuno funkcionalni sistem nadzora i evaluacije što je moguće ranije kako bi se obezbedio visok kvalitet organizacije i implementacije učenja kroz rad i uspostavio konzistentan i ujednačen kvalitet učenja kroz rad u različitim kompanijama.

UVOD

Da bi se obezbedilo bolje razumevanje stručnog obrazovanja u Srbiji i terminologije koja se koristi u ovom izveštaju, važno je naglasiti da nastavni programi za svaki obrazovni profil u Srbiji sadrže teorijski deo (koji pokriva opšte predmete, opšte predmete koji su specifični za struku i stručne predmete) i praktični deo koji se zvanično zove učenička stručna praksa. To znači da je učenička stručna praksa obavezan deo svih nastavnih programa za stručno obrazovanje, ali da, konkretno, načini implementacije omogućavaju različite modalitete (npr. u nekim školama je praksa ograničena na radionice u školi, u drugim učenici stiču iskustvo u virtualnim kompanijama; u nekim školama postoje kombinacije prakse u školskim radionicama i u kompanijama, a u drugim se taj rad sprovodi isključivo ili najvećim delom u kompanijama).

Uz to, u protekloj deceniji je u Srbiji uvedeno nekoliko inicijativa za reformu stručnog obrazovanja, tako da se, u okviru aktuelnog sistema, učenicima nude različiti „tipovi“ obrazovnih profila. Na primer, postoji nekoliko takozvanih pilot-profila koji imaju modernizovani silabus i koji su zasnovani na standardima kvalifikacije, ali koji su još uvek u „eksperimentalnoj fazi“ i koji će nakon evaluacije biti ukinuti ili uvedeni u sistem redovnog obrazovanja i izgubiti prefiks „pilot“. Takođe ima i profila koji su bili pilot-profili i koji su tokom godina uvedeni u sistem redovnog obrazovanja, što znači da je njihov silabus modernizovan i da su zasnovani na standardima kvalifikacije, ali nije moguće napraviti razliku između ovih profila i tradicionalnih profila (koji nisu modernizovani ni u jednom smislu) samo na osnovu njihovih naziva i zato je potreban uvid u nastavne programe. Takođe, uz tradicionalne profile, u sistem je uvedeno tri profila u okviru projekta stručnog obrazovanja organizacije GIZ, kao i 16 novorazvijenih ili prilagođenih profila koji se smatraju „čistim“ dualnim profilima i grupa profila koji se smatraju profilima sa značajnim elementima dualnog obrazovanja – profila u kojima se učenička stručna praksa u najvećoj mogućoj meri održava u kompanijama. To znači da samo dve poslednje grupe profila imaju obavezan element učenja kroz rad, ali kada su u pitanju ostali, postoji mogućnost održavanja učeničke stručne prakse u obliku učenja kroz rad.

Kada je u pitanju terminologija, treba još napomenuti da fondacija ETF koristi dve definicije učenja kroz rad (UKR-a). Po prvoj, uskoj, definiciji, učenje se odvija u realnom radnom okruženju kroz učestvovanje u radnom procesu (proizvodnji stvarnih proizvoda ili stvarnih usluga), bez obzira na to da li su lica koja uče mladi ljudi, učenici, nezaposleni ili zaposleni, ili da li su plaćeni ili nisu plaćeni. Takvo učenje se može i ne mora kombinovati sa školskim učenjem (obično je povezano s učenjem u školama ili obrazovnim ustanovama). Po drugoj, široj, definiciji, prva vrsta se dopunjuje okruženjima za učenje koja simuliraju kompanije i realne radne situacije na holistički način (npr. virtualne firme, stvarne firme u školama, virtualni svetovi). Istovremeno, srpsko zakonodavstvo (npr. Zakon o dualnom obrazovanju) terminom „učenje kroz rad“ definiše svaku učeničku stručnu praksu koja se održava pod realnim radnim uslovima, bez obzira na to da li se organizuje u školi ili u virtualnim kompanijama itd. Zato se u delovima ovog izveštaja u kojima se govori o situaciji, kontekstu i analizama kvaliteta učenja kroz rad u Srbiji u prethodnim godinama termin „učenje kroz rad“ koristi u skladu sa širom definicijom.

1. OSNOVNE INFORMACIJE

1.1 Opšti podaci o sistemu stručnog obrazovanja u Srbiji

Nakon završetka osnovne škole, učenici u Srbiji mogu da se upišu u gimnazije, umetničke ili stručne škole. Sistem inicijalnog srednjeg stručnog obrazovanja i obuke u Srbiji pruža trogodišnje i četvorogodišnje obrazovne profile koji su podeljeni u 15 oblasti/privrednih sektora. U školskoj 2016/17. godini je bilo 74 trogodišnjih i 129 četvorogodišnjih programa u 327 srednjih škola (MPNTR, 2017a). Oko 75% učenika u Srbiji je upisano u srednje stručne škole (59% u četvorogodišnje i 16% u trogodišnje profile), što je cifra koja je relativno stabilna nekoliko godina. Ako učenici polože završni ispit (nakon tri godine) ili maturski ispit (nakon četiri godine), dobijaju diplomu srednje škole.

Uvođenje pilot-profila u sistem redovnog srednjeg stručnog obrazovanja (tj. modernizovanih profila zasnovanih na standardima kvalifikacije) je nastavljeno proteklih godina – 59 pilot-profila (oko 26% strukovnih profila u stručnim školama) je uvedeno u sistem redovnog obrazovanja u protekle dve godine, dok je dodatnih 14 pilot-profila uvedeno u sistem redovnog obrazovanja u školskoj 2016/17. godini (Riga Policy Reporting Questionnaire – Serbia, 2017).

U školskoj 2016/17. godini, 43% ukupnog broja učenika koji su upisali srednje stručne škole (21 561 učenika) je bilo uključeno u modernizovane profile (MPNTR, 2017).

1.2 Pomak ka dualnom obrazovanju

Uspostavljanje nacionalnog modela dualnog i preduzetničkog obrazovanja je jedan od prioriteta Vlade Republike Srbije i predstavljeno je u Akcionom planu za implementaciju programa vlade 2017. godine (Vlada Republike Srbije, 2017.) U skladu sa svojim proklamovanim ciljevima, Ministarstvo prosvete, nauke i tehnološkog razvoja (MPNTR) je počelo s implementacijom brojnih aktivnosti, na primer: razvojem institucionalne mreže društvenog partnerstva s predstavnicima lokalne samouprave, poslodavcima i stručnim školama; potpisivanjem ugovora sa Stalnom konferencijom gradova i opština i Privrednom komorom Srbije (PKS); posetama lokalnim kompanijama itd.

Krajem 2017. godine, Skupština Srbije je prvi put usvojila Zakon o dualnom obrazovanju (Službeni glasnik, 101/17). Ovaj zakon, koji dualno obrazovanje vidi kao model za implementaciju stručnog obrazovanja u okviru formalnog sistema srednjeg stručnog obrazovanja, će biti u potpunosti prihvaćen od školske 2019/20. godine. Biće sprovođen isključivo po zahtevu pojedinačnih škola i kao odgovor na potrebe lokalne privrede, naročito u onim gradovima/opštinama u kojima kompanije mogu da pokažu da postoji i potreba za takvim sistemom i kapacitet za primanje učenika na praktičnu nastavu po dualnom modelu.

Učenje kroz rad će činiti između 20% i 80% nastavnog programa za dualne profile u okviru časova koji su posvećeni stručnoj obuci učenika. Takođe, po ovom zakonu, učenici mogu da budu u kompaniji tokom cele školske godine, od 8.00 do 20.00 časova i da rade najviše šest sati dnevno, odnosno ne više od 30 sati nedeljno. Uslovi za rad/učenje su isti kao i za zaposlene u kompaniji, što znači da treba da ispunjavaju sve potrebne zdravstvene i bezbednosne standarde koje propisuje zakon. Međutim, biće usvojeno nekoliko podzakonskih akata pre pune implementacije ovog zakona.

Zakon takođe propisuje da mesta za implementaciju učenja kroz rad moraju da budu obezbeđena unapred – u zavisnosti od obrazovnog profila i u skladu s ugovorom između škola i kompanija. Najviše

25% učenja kroz rad se može obavljati u školi, uključujući slučajeve kada učenje kroz rad ne može u potpunosti da se realizuje u kompaniji.

Privredna komora Srbije je odgovorna za definisanje i proveru uslova u kompanijama i procenjuje pogodnost kompanije za primanje učenika na praktične časove pre početka obuke učenika. Takođe je zadužena za nadzor ispunjenosti ovih uslova od strane kompanije nakon početka obuke. Pre implementacije učenja kroz rad, kompanija će biti dužna da obezbedi potreban broj licenciranih instruktora/mentorra. Instruktori/mentorri će biti u obavezi da prođu obuku koja će biti fokusirana na pedagoško-didaktičke kompetencije kako bi mogli da obučavaju učenike u kompaniji i takođe će morati da polože ispit, odnosno da steknu licencu za instruktore. Ministarstvo prosvete će usvojiti ovaj program obuke na osnovu informacija Zavoda za unapređivanje obrazovanja i vaspitanja. Privredna komora Srbije je zatim odgovorna za obezbeđivanje lokacija za implementaciju obuke za instruktore/mentorе i za održavanje ispita, kao i za izdavanje licenci i vođenje evidencije o licencama.

Pre implementacije učenja kroz rad, biće sklopljene dve vrste ugovora – ugovor između kompanije i škole i ugovor između kompanije i učenika, odnosno njihovih roditelja. Privredna komora Srbije će posredovati u sklapanju ugovora i voditi evidenciju svih ugovora.

U saradnji s instruktorom/mentorom iz kompanije, škola (tj. nastavnik praktičnih časova) će nadgledati implementaciju učenja kroz rad. Kada je reč o implementaciji učenja kroz rad, kompanija će se brinuti o učenicima i u praktičnom i u finansijskom pogledu (npr. obezbeđivanje zaštitne opreme i pomoćnih sredstava, nadoknada troškova hrane i prevoza, osiguranje). Zakon propisuje da učenici imaju pravo da budu plaćeni za svoj rad. Minimalna zarada učenika ne može da bude manja od 70% minimalne plate i mora da bude navedena u ugovoru između kompanije i učenika.

Napredovanje do višeg obrazovanja je moguće nakon završetka dualnog obrazovanja.

U okviru plana upisivanja, MPNTR je smanjilo broj mesta za četvorogodišnje profile u oblastima ekonomije, prava i uprave za 6,29%, ali je broj mesta povezanih s trogodišnjim profiliima povećan u više sektora (npr. građevina 15%, šumarstvo i obrada drveta 33%, tekstil 47%, ugostiteljstvo i turizam 3%) kako bi odgovorilo na identifikovan nedostatak kvalifikovanih radnika u ovim sektorima i pružilo bolju podršku zapošljavanju učenika po završetku inicijalnog stručnog obrazovanja (MPNTR, 2017b).

1.3 Razvoj, uvođenje i implementacija dualnih profila

U okviru podrške razvoju dualnog obrazovnog sistema u Srbiji, razvijen je novi stručni obrazovni profil – operater za izradu nameštaja – i uveden tokom školske 2016/17. godine.

Počela je implementacija deset postojećih profila u sektoru avijacije u skladu s principima dualnog obrazovanja (tj. implementacija učeničke stručne prakse u obliku učenja kroz rad je obavezna) za školsku godinu 2017/18. Takođe, za implementaciju u školskoj 2017/18. godini, razvijeno je i prilagođeno pet novih dodatnih profila kako bi mogli da se iniciraju kao dualni profili. Nastavni programi za ove profile su razvijeni u skladu s metodologijom koja zahteva stalnu koordinaciju od strane predstavnika privrede. Implementacija ovih profila prepostavlja, između ostalog, da će se značajan broj časova učeničke stručne prakse održati u kompanijama. U zavisnosti od godine školovanja, taj broj će biti jedan, dva ili tri dana nedeljno, tj. u prvoj godini školovanja, stručna praksa za učenike će se održavati u školi, dok će se u drugoj i trećoj godini održavati u kompanijama s kojima je škola ranije potpisala ugovore o saradnji u implementaciji učenja kroz rad. Predviđeno je da, u nekim slučajevima, učenici ili njihovi roditelji mogu da sklope ugovore s kompanijama, što Zakon o

dualnom obrazovanju predviđa kao obavezu. Istovremeno, gorepomenuti profili se trenutno implementiraju u 28 škola.

MPNTR smatra 16 novorazvijenih ili prilagođenih profila i tri već postojeća profila koji su razvijeni u okviru projekta stručnog obrazovanja organizacije GIZ (bravar zavarivač, industrijski mehaničar i električar, trenutno su implementirani u 46 škola u Srbiji) „čistim“ dualnim profilima.

Uz to, postoje i 43 obrazovna profila u okviru kojih se učenička stručna praksa obavlja uglavnom u kompanijama koje MPNTR smatra profilima sa snažnim elementima dualnog obrazovanja. Jedan od ovih obrazovnih profila je „trgovac“ koji je bio predmet reforme pre četiri godine, ali koji je počeo da se implementira kao profil sa snažnim elementima dualnog obrazovanja tokom školske 2016/17. godine u jednoj školi.

Na osnovu internih podataka MPNTR-a se može zaključiti da se dualni profili ili profili sa snažnim elementima dualnog obrazovanja u trenutnoj školskoj godini implementiraju u 69 gradova i opština širom Srbije (uključujući 13 oblasti lokalne uprave u kojima je nivo razvoja niži od 60% nacionalnog proseka). Ukupan broj učenika koji su upisali ove obrazovne profile je 5751. Ukupan broj škola koje su učestvovale u istraživanju je 127, što predstavlja oko 35% svih srednjih stručnih škola u Srbiji. Isti izvor pruža podatke koji pokazuju da je interesovanje kompanija za podršku dualnog obrazovanja premašilo sva očekivanja s obzirom na to da je 2 000 kompanija predalo MPNTR-u i PKS-u obavezujuće izjave o nameri da sarađuju sa školama i podržavaju učenike koji su upisani u profile koji su zasnovani na dualnom modelu.

Imajući u vidu sve gorenavedeni, može se zaključiti da je učenje kroz rad (uključujući uvođenje, osnaživanje i unapređivanje učenja kroz rad) postalo jedan od najvažnijih elemenata trenutnih procesa reforme inicijalnog stručnog obrazovanja u Srbiji. Međutim, pošto se UKR trenutno organizuje i implementira na različite načine i pošto se njegovo trajanje razlikuje u zavisnosti od profila, postoji velika mogućnost da je kvalitet pružanja UKR-a takođe varira. Ipak, do sada nije uveden objedinjen sistem evaluacije niti je urađena sveobuhvatna analiza glavnih faktora koji utiču na kvalitet UKR-a u Srbiji.

U svetu ove situacije, Evropska fondacija za obuku (ETF) je podržala Ministarstvo prosvete, nauke i tehnološkog razvoja Republike Srbije u poručivanju ove studije o kvalitetu učenja kroz rad u inicijalnom stručnom obrazovanju u Srbiji.

2. METODOLOGIJA

Ovo istraživanje je predviđeno kao istraživačka studija koja kombinuje sekundarno (desk) i istraživanje na terenu. Konkretnije, ciljevi ovog istraživanja su:

- pregled i analiza svih relevantnih nacionalnih dokumenata i izabranih međunarodnih publikacija povezanih s kvalitetom učenja kroz rad u inicijalnom stručnom obrazovanju u Srbiji od 2005. godine;
- procena kvaliteta trenutne implementacije učenja kroz rad;
- identifikovanje najčešćih prepreka i nedostataka visokokvalitetnog učenja kroz rad u inicijalnom stručnom obrazovanju u Srbiji putem prikupljanja mišljenja predstavnika škola i kompanija, kao i percepcija učenika i relevantnih zainteresovanih strana.

U te svrhe je razvijena metodologija na osnovu sledećih istraživačkih principa: uspostavljanje validnih podataka koji su prikupljeni sredstvom triangulacije, uz istovremeno korišćenje izuzetno participativnog pristupa koji je ostvaren razvojem upitnika i vođenjem intervjeta s učesnicima iz više škola i kompanija, razgovorom i s poslodavcima i s učenicima tokom poseta na lokacijama.

Tako je primenjena metodologija bila i kvantitativna i kvalitativna i uključivala je sekundarno istraživanje i podatke prikupljene preko upitnika i intervjeta.

1. **Sekundarne analize.** Ovaj deo istraživanja se odnosio na razvoj sažetih zaključaka o srpskom kontekstu i kvalitetu učenja kroz rad u inicijalnom stručnom obrazovanju (uključujući identifikovanje izazova i svih nedostataka u kvalitetu) na osnovu pregleda i analize postojećih nacionalnih dokumenata i izabranih međunarodnih publikacija od 2005. godine.
2. **Upitnici.** Na osnovu nalaza iz sekundarne faze istraživanja je razvijen set indikatora za evaluaciju kvaliteta učenja kroz rad u inicijalnom stručnom obrazovanju u Srbiji. Indikatori su odgovarali pitanjima u istraživanjima i tematskim oblastima, a pitanja u upitnicima su prošla više krugova unakrsnih provera od strane predstavnika MPNTR-a, fondacije ETF i donatorskih organizacija koje su uključene u inicijalno stručno obrazovanje u Srbiji (npr. GIZ). Nakon što su konačne verzije upitnika završene (Dodaci 1, 2 i 3), poslate su elektronskom poštom identifikovanim ispitanicima iz grupe predstavnika škola i kompanija koje su same škole izabrale za učestvovanje u istraživanju. Školama je savetovano da izaberu kompanije s kojima imaju uspostavljenu dokumentovanu saradnju i naročito kompanije koje primaju veće brojeve učenika. Kada je reč o učenicima, njih su izabrale škole među učenicima završne godine obrazovanja zato što se pretpostavljalo da će ti učenici imati više iskustva u učenju kroz rad. Učenici su popunili upitnik u papirnom obliku (zato što se nije očekivalo da svi učenici imaju pristup internetu). Po prikupljanju popunjениh upitnika, podaci su sistematski uređeni, što je omogućavalo donošenje zaključaka o kvalitetu implementiranog UKR-a u izabranim školama.
3. **Intervjeti.** Intervjeti su obavljeni na osnovu „fleksibilnog“ vodiča za intervju koji sadrži specifična pitanja povezana s kvalitetom učenja kroz rad. Pitanja u vodiču za intervju su jednostavno korišćena kao okvir za vođenje intervjeta i ispitanicima je pružena prilika da podele sva zapažanja i zaključke koje su smatrali relevantnim.

Analiza podataka iz intervjuja je obavljena u sledećim koracima:

- Svi intervjuji su snimljeni i napisan je opšti sažetak svakog intervjuja.
- Svi nalazi su anonimizovani tokom analize i navedeni u obliku opštih zaključaka (npr. „najveći deo ispitanika je imao pozitivan stav prema implementaciji učenja kroz rad”, „bilo je mešovitih odgovora”, „većina ispitanika je navela da...” ili „bilo je malo slaganja među ispitanicima”).
- Izabrani citati za ilustrovanje ključnih nalaza su takođe anonimizovani i navedeni u sledećem obliku: npr. „jedan poslodavac je izjavio da...”, „tipičan stav je vidljiv u izjavi jednog učenika koji je naglasio da...” itd.

Finalna faza se sastojala iz sinteze i integracije kvantitativnih i kvalitativnih podataka koji su sakupljeni u različitim fazama istraživanja.

2.1 Uzorkovanje

S obzirom na to da u MPNTR-u ne postoji baza podataka koja sadrži precizne podatke o školama koje sarađuju s kompanijama na implementaciji UKR-a, osim kada su u pitanju „čisti” dualni profili koji su pokrenuti od školske 2017/18. godine i s obzirom na to da su „čisti” dualni profili uglavnom implementirani nedavno (i da zato nisu u potpunosti pogodni za prikupljanje podataka povezanih s UKR-om), izabrane škole bile su one za koje je MPNTR imalo dokumentaciju o njihovoj saradnji s kompanijama u implementaciji UKR-a. U skladu s ovom situacijom, kao uzorak za ovo istraživanje je izabранo 15 škola koje implementiraju različite profile. Konkretnije, sve škole su izabrane na osnovu sledećih faktora:

1. Profili koji su implementirani u izabranim školama su uzeti iz različitih „generacija” modernizacije (kako bi se prikazali različiti „stilovi” implementacije učenja kroz rad).
2. Škole koje su obuhvaćene u istraživanju su predstavljale različite sektore.
3. Izabrani su i trogodišnji i četvorogodišnji profili.
4. U svim izabranim školama, praksa za učenike se delimično ili potpuno sprovodila u kompanijama.
5. Škole su se nalazile u različitim regionima u Srbiji.
6. Izabrane škole su saradivale s različitim kompanijama – od malih i srednjih preduzeća do velikih međunarodnih kompanija.

U tabeli 2.1 je naveden planirani uzorak škola, kompanija i učenika za koje je planirano da učestvuju u popunjavanju upitnika.

TABELA 2.1 DEO UZORKA ANKETE ZASNOVAN NA UPITNIKU

Škole i profili	Profilii	Broj učenika koji popunjavaju upitnik	Broj preduzeća koja popunjavaju upitnik
3 škole koje nude modernizovane profile zasnovane na standardima kvalifikacije koji su ranije bili pilot-profilii i koji su zatim uvedeni u sistem redovnog obrazovanja između 2011. i 2013. godine	<ul style="list-style-type: none"> ■ Pekar ■ Mesar ■ Kuvar ■ Konobar ■ Poslastičar ■ Turistički tehničar 	30 učenika u završnoj godini izabranih profila (10 po školi)	Najmanje 1 predstavnik kompanije (lice zaduženo za stručnu učeničku praksu) po svakom profilu koji škola nudi ILI najmanje 2 predstavnika dve različite kompanije ako škola nudi samo jedan profil.
7 škola koje nude profile koji su razvijeni u okviru projekta stručnog obrazovanja organizacije GIZ, koji su pokrenuti 2014. godine i koje MPNTR smatra „čistim“ dualnim profilima	<ul style="list-style-type: none"> ■ Bravar/zavarivač ■ Industrijski mehaničar ■ Električar 	35 učenika u završnoj godini izabranih profila (5 po školi)	
2 škole koje nude profile koji su razvijeni u okviru projekta stručnog obrazovanja organizacije SDC, koji su pokrenuti 2016. godine i koji se smatraju „čistim“ dualnim profilima	<ul style="list-style-type: none"> ■ Operater za izradu nameštaja 	20 učenika u drugoj godini (10 po školi)	
3 škole koje nude „tradicionalne“/nemodernizovane profile, ali se učenička praksa implementira kao učenje kroz rad (tj. u kompanijama)	<ul style="list-style-type: none"> ■ Mašinski tehničar za kompjutersko konstruisanje ■ Automehaničar ■ Elektromonter mreža i postrojenja 	30 učenika u završnoj godini izabranih profila (10 po školi)	
Ukupno 15 škola x 2 predstavnika (direktor škole i lice koje je odgovorno za praksu za učenike) = 30	13	115	Najmanje 15 predstavnika preduzeća

Kada su u pitanju intervjuji, intervjuisano je tri predstavnika škola od kojih jedna škola nudi „čiste“ dualne profile koji su uvedeni pre ove školske godine. Izabrano je i u intervjuima je učestvovalo pet učenika iz škola koje su učestvovale u istraživanju i koje su bile uključene u implementaciju stručne prakse u kompanijama duže od jedne godine. Predstavnici dve dodatne kompanije (koji nisu učestvovali u delu ankete koji je zasnovan na upitniku) su izabrani da budu deo grupe ispitanika kako bi se dobilo više kvalitativnih podataka i kako bi istraživači dobili više detalja o kvalitetu implementacije UKR-a u njihovim kompanijama. Na kraju, urađeno je pet intervjuja s predstvincima MPNTR-a, PKS-a i Centra za stručno obrazovanje i obrazovanje odraslih.

Tako je uzorak za ovaj deo istraživanja činilo 15 osoba.

2.2 Ograničenja

Važno je istaći neka od ograničenja nalaza koji su navedeni u narednim poglavljima.

1. Prvo, treba napraviti razliku između podataka koji se odnose na mišljenja i stavove koji su izraženi u intervjuima i upitnicima s jedne strane i podataka koji su dobijeni iz zvaničnih izvora (npr. podataka MPNTR-a) i nekih kvantitativnih podataka koji su dobijeni putem upitnika s druge strane. Prva vrsta podataka predstavlja percepcije intervjuisanih lica i samim tim je subjektivne prirode, dok druga vrsta podataka predstavlja činjenice i tako je objektivnija u odnosu na prvu vrstu podataka. U tom smislu, najveći deo kvalitativnih podataka pokazuje jedino lične utiske učesnika u anketi.
2. Drugo, nalazi su uvek uslovjeni obimom i dubinom istraživanja, kao i uzorkovanjem. Iako je namena bila da se prikupi što je moguće više pouzdanih podataka, moguće je da neki aspekti realnosti koje je ovaj izveštaj pokušao da istraži i mapira ovde nisu prikazani na adekvatan način.
3. Treće, percepcije koje su identifikovane kao percepcije pružalaca informacija ne predstavljaju nužno stavove svih osoba u svakoj od ove tri grupe ispitanika.
4. Četvrti, uzorkovanje je bilo zasnovano na potrebi da se pokrije što je moguće više različitih vrsta učenja kroz rad u različitim školama, ali bez namere isticanja razlika među praksama implementacija učenja kroz rad ili faktora koji utiču na razlike.
5. Konačno, sve opservacije, interpretacije i generalizacije koje se navode u ovom izveštaju su delo istraživača. Takođe, isključivu odgovornost za sve propuste i greške povezane s istraživanjem snose istraživači.

3. SEKUNDARNO ISTRAŽIVANJE O KVALITETU UČENIČKE STRUČNE PRAKSE I UČENJA KROZ RAD U INICIJALNOM STRUČNOM OBRAZOVANJU: GLAVNI NALAZI

3.1 Opšti nalazi

Kao što je ranije pomenuto, postoje različita istraživanja o sistemu stručnog obrazovanja u Srbiji, ali je veliki nedostatak analiza o kvalitetu učenja kroz rad. To praktično znači da gotovo sva dostupna istraživanja pružaju prilično uopštene ili nedirektne podatke i informacije o učeničkoj stručnoj praksi i, čak u još manjoj meri, učenju kroz rad. Ovakav ishod je donekle logičan ako se uzme u obzir da, uprkos nedavnim promenama u uvođenju dualnog obrazovanja, učenička stručna praksa u inicijalnom stručnom obrazovanju u Srbiji je još uvek, u većini slučajeva, zasnovana na školi, što pokreće pitanje o opštem kvalitetu prakse pošto je poznato da škole nisu dobro opremljene i da nastavno osoblje ne prati uvek društvene i tehničke promene, što ih sprečava da učenicima pruže visokokvalitetni proces učenja na najbolji i najkompetentniji mogući način (ETF, 2013).

Imajući to u vidu, opšti zaključak o kvalitetu inicijalnog stručnog obrazovanja u Srbiji i naročito učeničke stručne prakse se može doneti na osnovu podataka koji pokazuju da je stalni problem poslodavaca u Srbiji nedostatak odgovarajućeg osoblja. Na primer, 28% poslodavaca u sektoru trgovine i 46% poslodavaca u finansijskom sektoru je izjavilo da njihovo novozaposleno mlađe osoblje nema potrebno stručno znanje i kompetencije ili meke veštine koje se najbolje mogu steći kroz radno iskustvo i da zato moraju da im obezbede dodatnu obuku na poslu. Takođe, mlađi ljudi i poslodavci se slažu da je razlog za to nedostatak odgovarajuće stručne prakse tokom formalnog obrazovanja (PKS, 2012). Drugo istraživanje pokazuje da poslodavci češće organizuju seminare za obuku kako bi nadoknadili nedostatke u školskom obrazovanju mlađih ljudi nego što implementiraju obuku za stručno usavršavanje i razvoj (EP4A – European Partnerships for Apprenticeships: Country Report – Serbia, 2017). Uz to, ima podataka koji, direktnije, ukazuju na to da bi jedan od razloga visoke nezaposlenosti mlađih i nedostatka radnika s odgovarajućim kvalifikacijama za ispunjavanje potreba privrede mogao da bude nedostatak sistema i kontinuirane saradnje između tržišta rada i sistema stručnog obrazovanja, što je u velikoj meri povezano s nedostacima u kvalitetu učeničke stručne prakse (BOŠ, 2015a).

Istovremeno, informacije o kvalitetu učeničke stručne prakse se mogu pronaći u Strategiji razvoja obrazovanja u Republici Srbiji do 2020. godine (SROS) u kojoj se naglašava da trenutni sistem stručnog obrazovanja ne ispunjava zahteve tržišta rada. Osim toga, u pratećoj SWOT analizi srednjeg stručnog obrazovanja, problem osiguranja kvaliteta u vezi s procesom praktičnog učenja van škole se prepoznaje kao slaba tačka (Vlada Republike Srbije, 2012.).

Zbog toga bi ovi faktori mogli da dovedu do zaključka da kompetencije stecene kroz formalno inicijalno stručno obrazovanje, uključujući komponentu učeničke stručne prakse, samo delimično ispunjavaju ili uopšte ne ispunjavaju potrebe rada u realnim uslovima, što dalje može dovesti do zaključka da je kvalitet učenja kroz rad u inicijalnom stručnom obrazovanju u Srbiji relativno nizak.

Ugovaranje saradnje i implementacija učeničke stručne prakse

Saradnja između kompanija i škola u Srbiji nije bila regulisana decenijama i zbog toga nisu uspostavljeni mehanizmi osiguranja kvaliteta. To je dovelo do situacije da su poslodavci bili

zainteresovani za saradnju sa školama, ali da nisu imali smernice o tome kako da organizuju učenje kroz rad ili koji su standardi kvaliteta za učenje kroz rad koje su nastojali da implementiraju (PKS, 2012). SROS takođe ističe da sistem stručnog obrazovanja u Srbiji nije imao akreditovane prakse u kompanijama i instruktore koji sprovode kontrolu kvaliteta učeničke stručne prakse u kompanijama i pružaju visokokvalitetno učenje kroz rad. Uz to, kada je u pitanju učenička stručna praksa u kompanijama, to je implementirano u samo nekoliko međunarodnih kompanija (ETF, 2016), ali čak ni u tim slučajevima nije bilo objedinjenih standarda osiguranja kvaliteta.

Forum srednjih stručnih škola je istakao nekoliko ozbiljnih izazova povezanih s učeničkom stručnom praksom: nedostatak strukturiranog nadzora kvaliteta nastave koja se održava u preduzećima; nedostatak definisanih standarda koje kompanija mora da ispunii; nedostatak kriterijuma za biranje instruktora u kompanijama ili za licenciranje osoblja; samo nastavnici nadgledaju učenike; učenici u kompanijama često ne stiču potrebne kompetencije zato što izvršavaju brojne druge zadatke koji nisu povezani s određenom profesijom (Forum srednjih stručnih škola, 2012).

Slični zaključci se pojavljuju u jednom od istraživanja koje je posvećeno proceni kvaliteta učeničke stručne prakse i u kojoj se navodi da, čak i u situacijama kada postoji saradnja između škola i kompanija, obično se sprovodi na način koji nije adekvatan i koji ne donosi očekivane rezultate u pogledu sticanja potrebnih kompetencija od strane učenika (BOŠ, 2013.).

Slično tome, u studiji izvodljivosti dualnog srednjeg stručnog obrazovanja u Srbiji koju je sprovela organizacija GIZ je zaključeno da je način implementacije učeničke stručne prakse neadekvatan, tj. da ne donosi željene rezultate u pogledu sticanja veština i razvoja kompetencija. Uz to, veze između srednjih stručnih škola i kompanija se često zasnivaju na inicijativi i sposobnosti povezivanja pojedinačnih direktora srednjih stručnih škola (GIZ, 2015).

U svetu gorenavedenih činjenica i u odsustvu čvrstih i zvaničnih indikatora kvaliteta, smatra se da objedinjena procena kvaliteta učeničke stručne prakse i učenja kroz rad nije moguća, ali je veoma verovatno da je kvalitet značajno nizak.

3.2 Podaci organizacije GIZ

Inicijative u okviru projekta Reforme srednjeg stručnog obrazovanja u Srbiji organizacije GIZ su bile prve u zemlji koje su bile fokusirane na uvođenje takozvanog kooperativnog modela u stručno obrazovanje koji uključuje snažne saradničke veze između škola i kompanija u implementaciji učeničke stručne prakse. Informacije koje su dostupne u njihovim istraživanjima pružaju izuzetno značajne uvide u kvalitet učenja kroz rad.

Studija izvodljivosti dualnog stručnog obrazovanja u Srbiji

Po studiji izvodljivosti organizacije GIZ Dualno srednje stručno obrazovanje u Srbiji – studija izvodljivosti, iako postoje dobre prakse u pogledu integrisanja kompanija u implementaciju učeničke stručne prakse, ni standardi kvaliteta ni kvantitet (broj sati i dana) učenja kroz rad nisu regulisani, što ugrožava implementaciju i kvalitet samog učenja kroz rad (GIZ, 2015).

U istom istraživanju je zaključeno da u Srbiji ne postoji korelacija između kvaliteta učeničke stručne prakse i tipa stručne prakse. Kvalitet implementacije može da bude u rasponu od veoma visokog do veoma niskog i kod učenja u kompaniji i kod školskog učenja. To znači da se i priroda i kvalitet učeničke stručne prakse razlikuju od škole do škole. Uz to, ovi kursevi se obično održavaju u okviru pilot programa i traju samo tokom trajanja projekta. Razlike su verovatno veće u okviru svake vrste

učeničke stručne prakse nego između samih različitih vrsta. Tako se u studiji podvlači da je važnije pitanje od toga gde se implementira učenička stručna praksa pitanje koje se odnosi na kvalitet same učeničke stručne prakse zato što, po autoru studije, implementacija učeničke prakse u školi nije automatski negativna ako se obezbedi visokokvalitetna praksa koja uključuje simulaciju realnog radnog okruženja, primenu savremene opreme i visokokvalifikovane nastavnike itd. (GIZ, 2015).

Rešenja preporučena u studiji navode da prava i obaveze kompanija koje su uključene u učenje kroz rad moraju da budu propisane u zakonima koji regulišu srednje stručno obrazovanje i da kriterijumi koje kompanije moraju da ispune moraju da budu jasno definisani kako bi se osigurao kvalitet učenja kroz rad u Srbiji. Uz to, moraju se uzeti u obzir zahtevi i kvalifikacije za mentore koji su zaduženi za obuku i učenje u kompaniji, kao i ugovori između uključenih kompanija i učenika (GIZ, 2015).

Evaluacija GIZ profila u okviru korporativnog modela

Važni zaključci o implementaciji učeničke stručne prakse (u ovom slučaju u kompanijama, tj. učenja kroz rad) su takođe doneti na osnovu intervjua koji su obavljeni s poslodavcima i školama koje su uključene u implementaciju kooperativnog modela u okviru projekta stručnog obrazovanja organizacije GIZ i sistematizovani su u dokumentu *Iskustva iz implementacije – kooperativni model* (GIZ, 2016). Poslodavci su pružali odgovore i mišljenja o svojoj motivaciji da budu uključeni u projekat (tj. u implementaciju učenja kroz rad) i svojim iskustvima saradnje sa školama i učenicima, dok su intervjuji sa školama bili fokusirani na to kako procenjuju svoje odnose sa kompanijama koje su uključene u implementaciju kooperativnog modela u okviru ovog projekta.

Ukratko, predstavnici kompanija su izjavili da učenici (u najvećem broju slučajeva) nisu bili u potpunosti uključeni u radne procese kompanija zato što takva zaduženja zahtevaju visokokvalifikovane radnike (npr. bravare/zavarivače) koji rade u potencijalno riskantnim situacijama u koje nije dozvoljeno uključivanje učenika, naročito ako su mlađi od 18 godina (u skladu sa zakonom o zdravlju i bezbednosti na radu). Neki poslodavci su istakli da ne mogu da budu sigurni da će učenici obaviti sve aktivnosti u skladu sa standardima kompanije i do propisanih rokova i da ne mogu da rizikuju da se nađu u situaciji koja će načiniti dodatne troškove poslovanju. Istovremeno, organizacione šeme u kompanijama obično nisu razvijene tako da predviđaju zaposlene koji bi mogli da posvete značajan broj svojih radnih sati učenicima. Kompanije su izrazile želju da učenje kroz rad bude organizovano tako da omogući i učenicima i mentorima u kompaniji da ispune sve svoje obaveze, uključujući redovne radne obaveze mentora. Zaključak predstavnika škola je bio isti – identifikovali su veliku potrebu za jasnim pravnim okvirom za implementaciju učenja kroz rad kako bi se na odgovarajući način odgovorilo na svakodnevne izazove učenika, škola i kompanija i poboljšao kvalitet učenja kroz rad, u kontekstu u kom kompanije ne mogu uvek da obezbede jednu osobu koja će biti zadužena za učenike tokom punog radnog vremena zato što takođe mora da učestvuje u redovnim radnim aktivnostima i procesima. Škole su takođe podvukle da im je teško da koordinišu i nadgledaju aktivnosti povezane s praktičnom obukom i da osiguraju standarde kvaliteta ako se te aktivnosti odvijaju na više lokacija (što je bio slučaj).

Jedan od zaključaka je bio taj da je učenje kroz rad bilo organizovano u skladu s nastavnim programom profila i da je zahtevalo redovnu i kontinuiranu saradnju i koordinaciju između nastavnika i instruktora u kompanijama koji su radili direktno s učenicima. Međutim, predstavnici škola su ukazali na to da je određeni nivo fleksibilnosti u organizovanju učenja kroz rad neophodan zato što se dogovoreni dani za održavanje učenja kroz rad ponekad menjaju u zavisnosti od potreba kompanije i škole treba da budu u stanju da se prilagode rasporedima kompanija.

Generalno, glavni zaključci koji se mogu doneti na osnovu ovog istraživanja bili su ti da bi viši kvalitet učenja kroz rad mogao da se postigne ako bi se ispunili sledeći uslovi: (a) uspostavljeni sistem akreditacije za kompanije koje žele da učestvuju u učenju kroz rad; (b) uspostavljene prakse potpisivanja pisanih ugovora o saradnji između škola i kompanija, kao i ugovora o pružanju usluga između učenika i kompanija; i (c) jasni obrasci komunikacije između škola i kompanija (GIZ, 2016).

3.3 Podaci Razvojnog biznis centra Kragujevac

Ovaj izveštaj o istraživanju efikasnosti učenja kroz rad u srednjim stručnim školama u Kragujevcu, razvijen u okviru projekta „Prave veštine po meri poslodavaca“¹, kreiran je sa ciljevima identifikovanja postojećih oblika učeničke stručne prakse u srednjim tehničkim školama u Kragujevcu, analiziranja načina na koje se učenici pripremaju za tržište rada i procenjivanja usklađenosti njihovih kompetencija s potrebama tržišta rada. Dalje pruža evaluaciju načina na koji funkcioniše saradnja između škola i poslodavaca i što je potrebno unaprediti kako bi se uskladile kompetencije učenika tehničkih škola s potrebama privrede. Stoga, ova studija sadrži relevantne nalaze o kvalitetu učenja kroz rad.

Po ovom istraživanju, mnogi različiti faktori utiču na kvalitet učenja kroz rad i to su faktori koji, u najvećem broju slučajeva, nisu definisani ili postavljeni od strane sistema. Zato je zadatak škola i poslodavaca da pripreme teren za planiranje, implementaciju i nadzor učenja kroz rad. Sledeća lista pokazuje glavne faktore za koje se smatralo da negativno utiču na kvalitet učenja kroz rad.

1. Poslodavci nisu dovoljno dobro informisani o zahtevima učeničke stručne prakse i nastavnim programima za profile.
2. Zaposleni u kompanijama nisu obučeni za rad s učenicima (osim u slučajevima kada su učestvovali u inicijativama kao što je projekat GIZ-a).
3. Različiti uslovi za implementaciju učenja kroz rad postoje u svim uključenim kompanijama (npr. nedostatak kvalifikovanog osoblja, varijacije u količini vremena i nivoa posvećenosti koje poslodavci pružaju pripravnicima, dok neki plaćaju učenicima hranu, prevoz i naknade a drugi ne itd.), što dovodi do neujednačenog kvaliteta učenja kroz rad za učenike.
4. Kvalitet saradnje između škola i kompanija varira na različitim aspektima, od uključivanja kompanija u razvoj učenja kroz rad u do različitih uloga nastavnika u koordinaciji učenja kroz rad.
5. Učenici imaju nedovoljno prethodnog znanja i veština (i stručnih ali i mekih veština) da bi mogli da budu uključeni u učenje kroz rad, što je povezano s problemom nedovoljnog broja časova za praktičnu nastavu u školama i nedostatkom odgovarajuće opreme.
6. Saradnja između škola i poslodavaca nije definisana (npr. u pogledu ugovora i njihovih obavezних elemenata) (Razvojni biznis centar Kragujevac, 2015).

Međutim, ovo istraživanje je pokazalo da, kada su u pitanju predstavnici srednjih tehničkih škola koji su učestvovali u istraživanju, postoji dobar nivo saradnje s poslodavcima i da su nastavnici veoma uključeni u proces implementacije učenja kroz rad. Takođe pokazuje da su učenici motivisani za učestvovanje u učenju kroz rad, naročito u situacijama kada redovno koriste savremene tehnologije, kada kompanije imaju potrebne resurse i zaposlene koji su obučeni za rad s učenicima i u situacijama

¹ Ovaj projekat je implementiran od strane Razvojnog biznis centar Kragujevac u partnerstvu sa Gradom Kragujevcom i Politehničkom školom u Kragujevcu, uz finansijsku podršku švajcarske organizacije Solidar Suisse/Swiss Labour Assistance.

kada učenici imaju priliku da se zaposle nakon završetka školovanja u kompaniji u kojoj su ranije imali praktičnu obuku (Razvojni biznis centar Kragujevac, 2015).

3.4 Zaključak

Imajući u vidu gore navedene činjenice, može se zaključiti da je učenička stručna praksa, u realnosti, jedna od slabih tačaka sistema inicijalnog stručnog obrazovanja u Srbiji i da na kvalitet učenja kroz rad utiče činjenica da nema strukturiranog okvira za nadzor i evaluaciju procene kvaliteta učenja kroz rad. Osim toga, ne postoje definisani standardi kvaliteta koje preduzeća moraju da ispune, ne postoje kriterijumi za biranje instruktora u kompanijama niti sistem za licenciranje osoblja (EP4A, 2017), mada se očekuje da će uvođenje dualnog obrazovanja na osnovu gore pomenutog Zakona pokrenuti učenje kroz rad u tom smeru – usklađivanja obrazovanja s potrebama privrede i osiguranja kvaliteta učeničke prakse (ETF/Cedefop, 2017).

3.5 Najnoviji događaji

U okviru procesa podrške uvođenju dualnog obrazovanja, uz donošenje Zakona o dualnom obrazovanju koji reguliše većinu njegovih najvažnijih elemenata, u protekle dve godine je pokrenuto više važnih aktivnosti.

1. Počeo je razvoj podzakonskih akata kako bi se podržala implementacija Zakona o dualnom obrazovanju (npr. podzakonskih akata povezanih s akreditacijom kompanije, raspoređivanjem učenika itd.).
2. Organizacija GIZ je implementirala pilot-aktivnosti fokusirane na obuku instruktora/mentora u kompanijama, a iskustvo stečeno u ovim aktivnostima je pokazalo da takva obuka ima pozitivne efekte na kvalitet učeničke prakse u kompanijama.
3. PKS je organizovala obuku za instruktore u kompanijama za obrazovni profil „trgovac“ koju su sproveli stručnjaci iz Privredne komore Austrije (ETF/Cedefop, 2017).
4. MPNTR je uspostavilo radnu grupu za razvoj Pravilnika za program obuke instruktora u kompanijama koji sadrži detaljnije zahteve za polaganje ispita. Pored toga, da bi se pružila podrška ovoj radnoj grupi, Zavod za unapređivanje obrazovanja i vaspitanja i Centar za stručno obrazovanje i obrazovanje odraslih pripremaju predlog programa obuke za instruktore u kompanijama i procedure za polaganje ispita za licenciranje u okviru zajedničkog projekta PKS-a, Privredne komore Austrije, Zavoda za unapređivanje obrazovanja i vaspitanja, GIZ-ovog projekta Reforma srednjeg stručnog obrazovanja u Srbiji i projekta Od obrazovanja do zapošljavanja – E2E (SDC), na osnovu međunarodnih i nacionalnih iskustava (ETF/Cedefop, 2018).

Takođe treba napomenuti da je Srbija 2017. godine formalno pristupila Evropskoj alijansi za stručne prakse. Očekuje se da će članstvo u alijansi pomoći državi da poboljša svoju ponudu, privlačnost, relevantnost i kvalitet svakog postojećeg oblika stručne prakse na svim nivoima svog obrazovnog sistema, uključujući stručno obrazovanje.

4. UPITNICI I INTERVJUI

4.1 Kompanije

Osnovne informacije o kompanijama koje učestvuju u istraživanju

U ovom delu istraživanja je učestvovalo ukupno 30 kompanija. Kriterijumi za predstavljanje bili su najmanje jedan predstavnik kompanije (osoba koja je zadužena za implementaciju učeničke stručne prakse²) za svaki profil koji škola nudi, odnosno dva predstavnika iz dve različite kompanije, ako škola nudi samo jedan profil.

Kada su u pitanju intervjui, predstavnici dve dodatne kompanije su pružili uvide u implementaciju učeničke stručne prakse u njihovim kompanijama, uključujući i procenu kvaliteta učeničke stručne prakse i kompetencija koje stiču učenici, kao i opšta očekivanja, prepreke i preporuke.

Sve osim dve kompanije koje su učestvovalo u istraživanju su bile privatne. U pogledu veličine, većina su bila mala i srednja preduzeća (48% i 42%), dok su mikro preduzeća činila 10% i nije bilo kompanija koje se smatraju velikim. Učenje kroz rad je implementirano za učenike iz 27 različitih profila u kompanijama koje su učestvovalo u istraživanju.

Broj učenika koji su učestvovali u učenju kroz rad, po kompaniji, u poslednjih 12 meseci se razlikovao – od četiri do 160 učenika (npr. u tri kompanije je bilo samo četiri učenika, dok je bilo tri kompanije u kojima je bilo između 120 i 160 učenika u poslednjih 12 meseci). Najčešći broj učenika koji su imali stručnu praksu je po kompaniji bio između 20 i 25.

Opšti zaključci o stručnoj praksi za učenike

Više od 90% predstavnika kompanija je smatralo da će učenici dobiti mogućnost uključivanja u radne procese kompanije odmah po završetku školovanja ako se učenička stručna praksa organizuje kao učenje kroz rad. Gotovo isti procenat kompanija je želeo da u budućnosti nastavi saradnju sa školama na implementaciji učenja kroz rad.

62% svih poslodavaca je podviklo značajnu mogućnost zapošljavanja najboljih učenika nakon završetka školovanja, dok 34% njih nije bilo sigurno da takva opcija postoji³. Ostali poslodavci koji su učestvovali u istraživanju su rekli da, iako oni žele da podrže škole i učenike u implementaciji učenja kroz rad, zapošljavanje učenika nakon obavljanja prakse nije realno.

Jedan od najinteresantnijih nalaza je bio povezan s prednostima koje implementacija učeničke prakse može da donese kompaniji. Naime, 73% poslodavaca je smatralo da trajanje i organizacija učeničke stručne prakse u njihovim kompanijama nije strukturirana na način koji omogućava kompanijama da povrate svoja ulaganja i samo se jedna kompanija u potpunosti složila s izjavom da kompanija može da povrati svoja ulaganja preko angažovanja učenika tokom učenja kroz rad i, kasnije, zaposlenja.

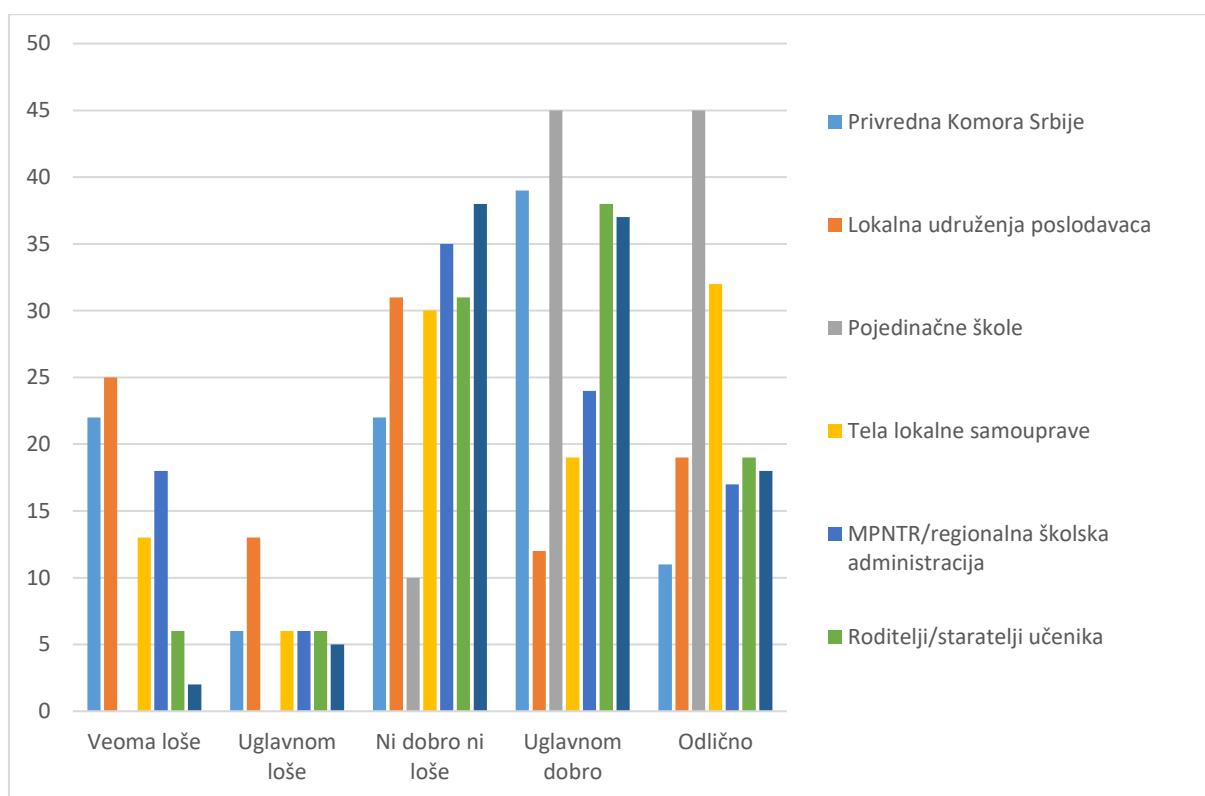
² U ovom delu izveštaja, termini „učenička stručna praksa“ ili „učenička stručna praksa u kompaniji“ se koriste kao sinonimi za učenje kroz rad zato što sve škole koje učestvuju u istraživanju implementiraju učeničku profesionalnu praksu kao učenje kroz rad (pogledajte Poglavlje 2 „Metodologija“). Termin „učenička stručna praksa“ je korišćen u komunikaciji sa školama i u upitnicima kako bi terminologija bila u skladu sa terminologijom koju propisuje zakon i koja je zbog toga poznata školama.

³ Poslodavci su tokom intervjuja pojasnili takva mišljenja i izjavili da na mogućnosti za zaposlenje utiču spoljne okolnosti, kao što je npr. ekonomsko stanje u zemlji.

Opšti kvalitet saradnje koju preduzeća imaju s različitim partnerima

Opšti kvalitet saradnje je ocenjen na osnovu različitih kriterijuma kao što su: pružanje podrške i odgovora u planiranju i implementaciji učeničke prakse; blagovremena implementacija aktivnosti koje su povezane s učenjem kroz rad; dostupnost osoblja koje pruža podršku u implementaciji učenja kroz rad itd. Na osnovu pruženih odgovora, može se zaključiti da su kompanije najvećim delom zadovoljne kvalitetom svoje saradnje sa školama (nijedan od anketiranih poslodavaca nije ocenio ovu saradnju kao veoma ili uglavnom lošu, a saradnja sa školama je imala najviši procenat odgovora u kategorijama „uglavnom dobro” i „odlično”). Procena saradnje kompanija sa svim njihovim partnerima je prikazana na Slici 4.1.

SLIKA 4.1 KVALITET SARADNJE S RAZLIČITIM ZAINTERESOVANIM STRANAMA (MIŠLJENJA KOMPANIJA) (%)



Predstavnik jedne kompanije je izjavio da „se može uspostaviti mreža mentora u kompanijama na nivou lokalne samouprave kako bi se dobila mogućnost razmene dobrih praksi, diskusije o izazovima i kako bi se harmonizovao kvalitet učenja kroz rad”.

Prepreke za implementaciju stručne prakse za učenike

Kada je u pitanju značaj mogućih prepreka za implementaciju učeničke stručne prakse u kompanijama, 50% ili više predstavnika kompanija je ocenilo sledeće prepreke kao veoma značajne: nedostatak interesovanja od strane uprave partnerskih škola, loša komunikacija između predstavnika kompanije i odgovornih lica u školi, nedostatak motivacije učenika da aktivno učestvuju u implementaciji stručne prakse u kompanijama i manjak ljudskih i finansijskih resursa za obuku učenika. Nedostatak obučenih instruktora u kompaniji i situacije u kojima sadržaj, trajanje i očekivani ishod učenja u kompaniji i u školi nisu jasno raspodeljeni ili ne čine koherentan niz bili su takođe

prepreke za implementaciju visokokvalitetnog UKR-a koje su smatrane veoma značajnim (Tabela 4.1).

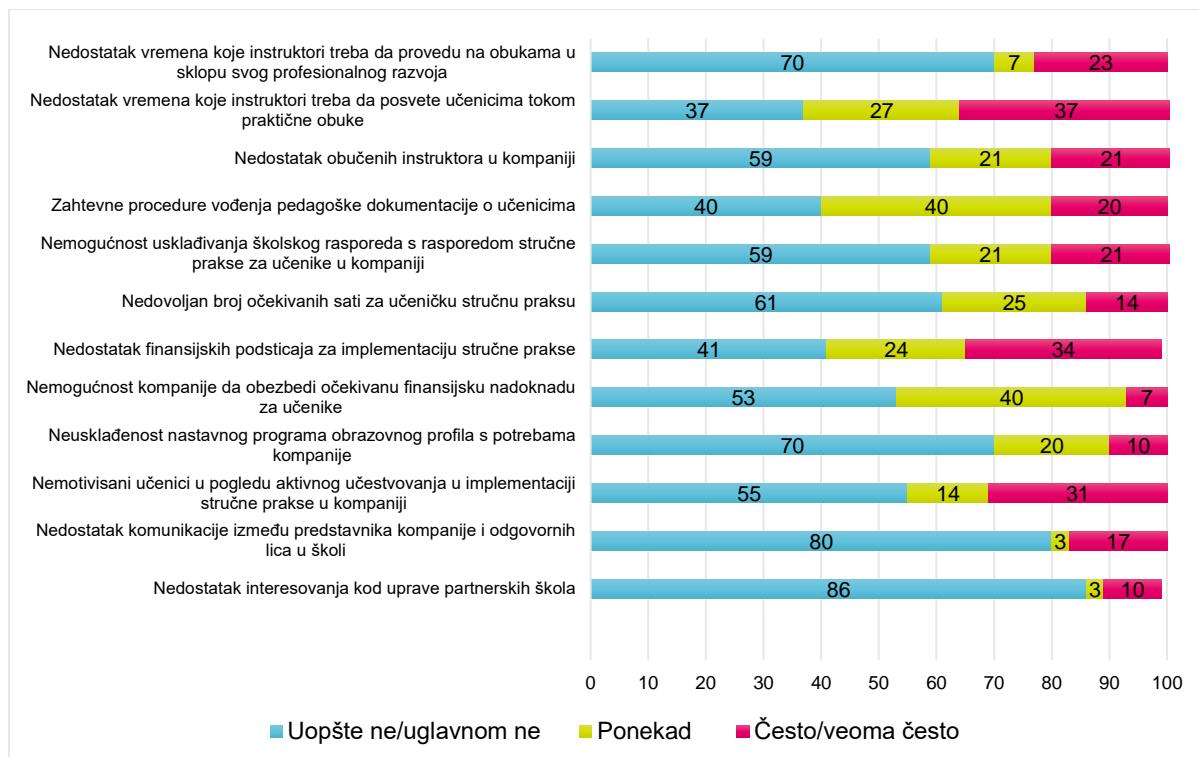
Treba istaći da su nedostatak obučenih instruktora i potreba za intenzivnom obukom instruktora u kompanijama pomenuti više od pet puta u kvalitativnom delu upitnika, kao i tokom intervjuja s poslodavcima, dok je takođe pohvaljen rad pojedinačnih nastavnika i direktora na uspostavljanju saradnje s kompanijama, kao njihova podrška unapređivanju kvaliteta učeničke stručne prakse.

TABELA 4.1 PREPREKE U SPROVOĐENJU VISOKOKVALITETNE UČENIČKE PRAKSE/UČENJA KROZ RAD (%)

	Ni najmanje nije važno	Uglavnom nije važno	Nije ni važno ni nevažno	Uglavnom važno	Veoma važno
Nedostatak interesovanja kod uprave partnerskih škola	7	0	10	33	50
Nedostatak komunikacije između predstavnika preduzeća i odgovornih lica u školi	4	0	4	36	57
Nemotivisani učenici u pogledu aktivnog učestvovanja u implementaciji stručne prakse u kompaniji	0	0	10	40	50
Neusklađenost nastavnog programa obrazovnog profila s potrebama kompanije	4	4	15	58	19
Nemogućnost kompanije da obezbedi očekivanu finansijsku nadoknadu za učenike	11	25	21	36	7
Nedostatak finansijskih podsticaja za implementaciju stručne prakse u kompaniji	11	15	26	26	22
Nedovoljan broj očekivanih sati za učeničku stručnu praksu	4	0	14	57	25
Nemogućnost usklajivanja školskog rasporeda s rasporedom stručne prakse za učenike u kompaniji	4	4	21	43	29
Sadržaj, trajanje i očekivani ishodi učenja u školi i u kompaniji (ni) su jasno raspodeljeni i (ne) čine koherentni niz	7	0	17	43	33
Zahtevne procedure vođenja pedagoške dokumentacije o učenicima	7	0	21	55	17
Nedostatak obučenih instruktora u kompaniji	7	0	17	34	41
Nedostatak resursa (finansija, vremena, kvalifikovanih zaposlenih/instruktora) za obučavanje učenika	3	10	17	20	50

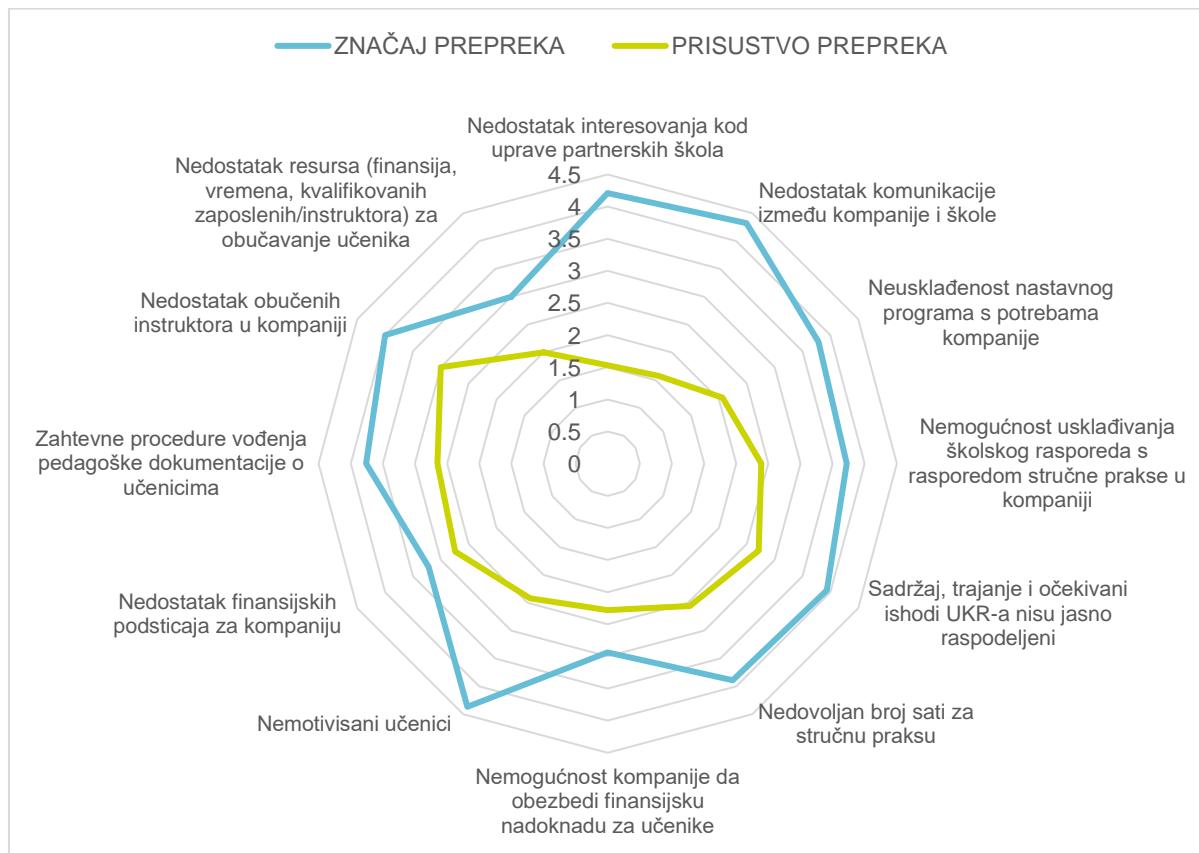
Ako uporedimo koliko se često gorepomenute prepreke javljaju u implementaciji učenja kroz rad u kompanijama koje su učestvovali u anketi, može se zaključiti da su sve prepreke koje su ocenjene kao najznačajnije prisutne u trenutnoj praksi učenja kroz rad, iako ih veliki broj ispitanika ne navodi. Međutim, veliki procenat predstavnika kompanija je pomenuo nedostatak finansijskih podsticaja za kompanije za implementaciju stručne prakse, nisku motivisanost učenika u pogledu aktivnog učestvovanja i manjak obučenih instruktora u kompaniji (Slika 4.2).

SLIKA 4.2 PRISUSTVO NAJČEŠĆIH PREPREKA U SPROVOĐENJU VISOKOKVALITETNE PRAKSE ZA UČENIKE/UČENJA KROZ RAD (%)



Da bi se dobilo jasno poređenje značaja i postojanja prepreka i učestalosti njihovog javljanja u implementaciji učenja kroz rad, izračunate su srednje vrednosti dobijenih dogovora (koji su dati na skali od 1 do 5 na kojoj 5 predstavlja maksimalan značaj nekih prepreka i maksimalan nivo trenutnog postojanja prepreka u kompaniji) i prikazane su na Slici 4.3.

SLIKA 4.3 VAŽNOST I PRISUSTVO PREPREKA TOKOM UČENJA KROZ RAD (IZ UGLA KOMPANIJE)



Uprkos gorepomenutim pozitivnim rezultatima, tokom intervjuja se došlo do jednog interesantnog zaključka koji je formulisao jedan ispitanik:

[Poslodavci se veoma zalažu da imaju slobodu] izbora učenika koji će učestvovati u učenju kroz rad u njihovim kompanijama pošto je jedna od prepreka bila činjenica da veliki broj učenika koji učestvuju u učenju kroz rad (od kojih nisu svi motivisani da uče i rade) sprečava instruktora u kompaniji da posveti vreme svima i smanjuje efikasnost implementacije učeničke stručne prakse u kompaniji.

Ti poslodavci su bili svesni da je biranje najboljih učenika za praksu u kompanijama dok ostali ostaju u (uglavnom) nedovoljno opremljenim školama nije u skladu s principima pravičnosti i jednakosti u obrazovanju ali „neki od najrazvijenijih dualnih sistema, recimo u Nemačkoj, predviđaju biranje učenika koje je zasnovano na njihovim postignućima i motivacijom”.

Oblici podrške

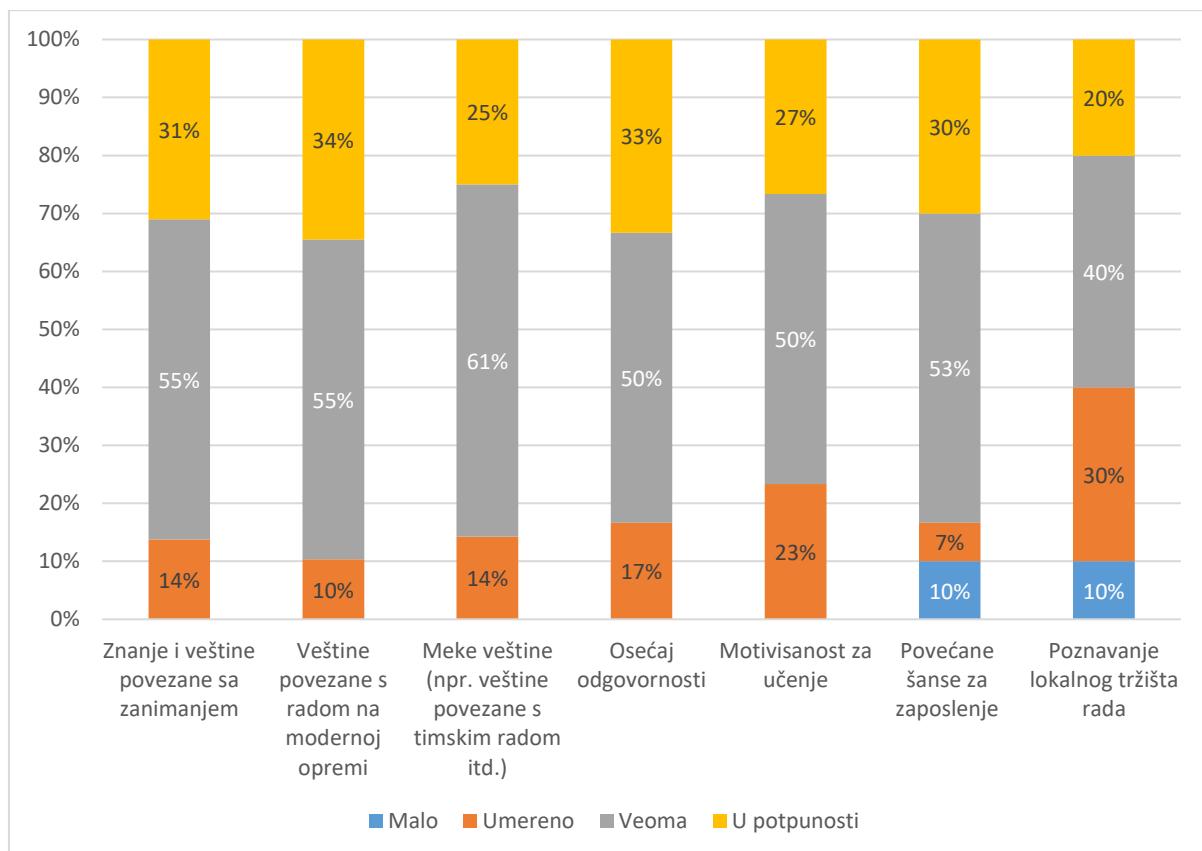
Kada je reč o značaju oblika podrške koju nacionalne institucije mogu da pruže kompanijama u cilju unapređivanja učenja kroz rad, čini se da se sve ocenjene predložene mere smatraju važnim. Međutim, kompanije su uglavnom preferirale podršku u vidu promovisanja, kampanja i deljenja informacija o slobodnim mestima u kompanijama za implementaciju učenja kroz rad i naročito su cenili podršku u oblasti obuke i licenciranja instruktora u kompanijama, kao i u pomoći u profesionalnom razvoju nastavnika stručnih predmeta i pomoći u administrativnim zadacima povezanim s učenjem

kroz rad (biranje i registracija učenika, provera pogodnosti okruženja za obuku (u pogledu tehnike i osoblja), evidentiranje ugovora o praksi itd.) Između 86% i 93% ispitanika je ocenilo sve ove oblasti podrške kao uglavnom ili veoma značajne.

Uticaj učenja kroz rad na učenike

Pošto učenje kroz rad stavlja učenike u centar radnog procesa, bilo je važno proceniti kako poslodavci vide uticaj učenja kroz rad u svojim kompanijama na sticanje različitih stavova i sposobnosti od strane učenika, uključujući stavove i sposobnosti koje nisu isključivo ili direktno povezane s učenjem kroz rad. Generalno, svi poslodavci koji su učestvovali u istraživanju su pronašli pozitivne veze između učestvovanja učenika u učenju kroz rad i ishoda njihovog obrazovanja. Pozitivni efekti su navedeni tokom kompletног ciklusa učenja kroz rad, od početka do završnih ispita. Kao što se može videti na Slici 4.4, poslodavci su smatrali da učenje kroz rad ima pozitivan uticaj na stavove i sposobnosti većine učenika u velikoj ili u potpunoj meri, među kojima su najvišim ocenama ocenjene stručne veštine i znanje, meke veštine i osećaj odgovornosti.

SLIKA 4.4 MERA U KOJOJ JE STRUČNA PRAKSA ZA UČENIKE U KOMPANIJAMA IMALA UTICAJA NA NJIHOVO USVAJANJE RAZLIČITIH VEŠTINA (MIŠLJENJE KOMPANIJA)



Svi gore navedeni nalazi povezani s usvajanjem različitih stavova i sposobnosti od strane učenika su takođe potvrđeni tokom intervjuja s predstavnicima škola i kompanija u kojima su svi ispitanici potvrdili da učenje kroz rad (zato što se odvija u realnom radnom kontekstu) ne samo što učenicima čini akademsko učenje pristupačnijim već takođe, ponekad u još većoj meri, „povećava angažovanje učenika u školi”. Predstavnici škola su istakli da su učenici iz profila sa snažnim elementima učenja

kroz rad redovnije pohađali nastavu i da je „učenička stručna praksa u kompanijama, verovatno, pomogla školama u njihovim naporima da smanje broj učenika koji napuštaju školu”.

Osim toga, predstavnici škola su naveli da pozitivni efekti učenja kroz rad „nisu bili ograničeni samo istrajnost, već su povezani s akademskim uspesima teorijskim predmetima”.

Organizovanje i implementacija učenja kroz rad kao faktor u promeni školske kulture

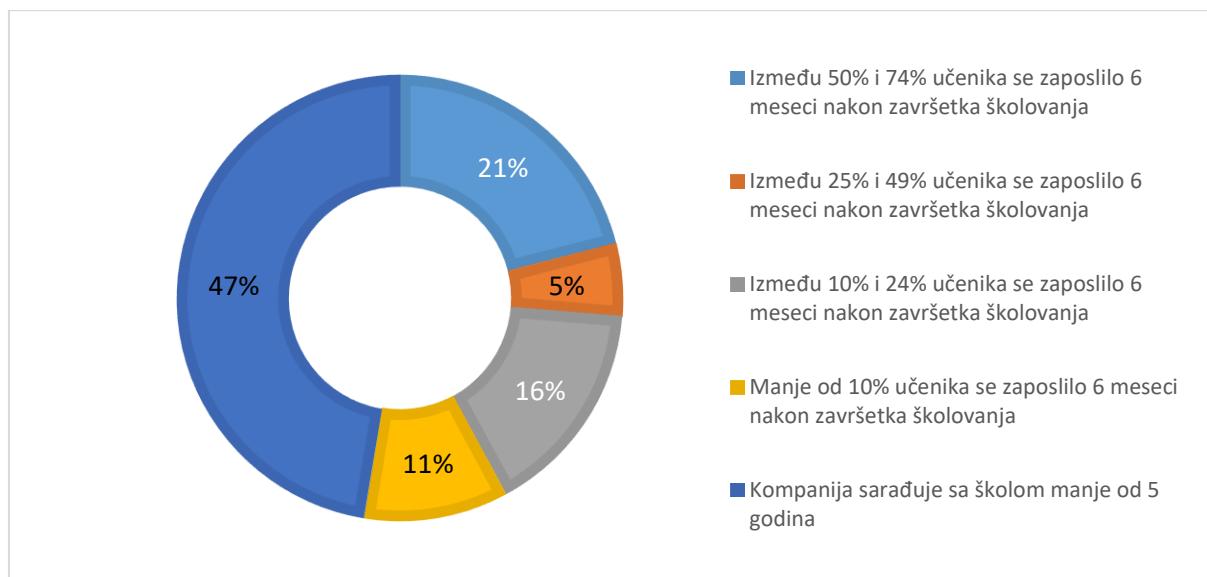
Predstavnici kompanija su takođe imali pozitivno mišljenje o uticaju koji saradnja sa školama u organizaciji i implementaciji učenja kroz rad ima na promenu školske kulture u pravcu intenzivnije saradnje s kompanijama. Predstavnici kompanija su naveli da je napredak u mnogim veštinama učenika nakon učestvovanja u učenju kroz rad primećen čak i u „skeptičnim” školama i da je to dovelo do promene mišljenja škola koje su zbog toga počele da intenzivnije i bliže sarađuju s kompanijama.

Zapošljavanje učenika nakon završetka školovanja

Jedno od poslednjih pitanja u upitniku je bilo posvećeno zapošljavanju učenika. Treba istaći da su samo kompanije koje su sarađivale sa školom na implementaciji učenja kroz rad duže od pet godina mogle da odgovore na ovo pitanje. Konkretnije, od kompanija je zatraženo da procene koliko je učenika koji su imali stručnu praksu u njihovoj kompaniji pronašlo zaposlenje, u roku od šest meseci nakon završetka školovanja, u njihovoj ili u bilo kojoj drugoj kompaniji.

Većina kompanija nije mogla da odgovori na ovo pitanje zato što su sarađivale sa školama manje od pet godina, ali u onima koje su mogle, nijedan zaposleni kompanije nije smatrao da između 75% i 90% učenika može da se zaposli, navodeći da je nemoguće da tako visok procenat učenika može da se zaposli šest meseci nakon završetka školovanja, bez obzira na dobru obuku kroz rad. Međutim, 21% poslodavaca je navelo da između 50% i 74% učenika nalaze zaposlenje u navedenom periodu (Slika 4.5.)

SLIKA 4.5 ZAPOŠLJAVANJE UČENIKA KOJI SU UČESTVOVALI U STRUČNOJ PRAKSI U KOMPANIJAMA 6 MESECI NAKON ZAVRŠETKA ŠKOLOVANJA (MIŠLJENJE KOMPANIJA)

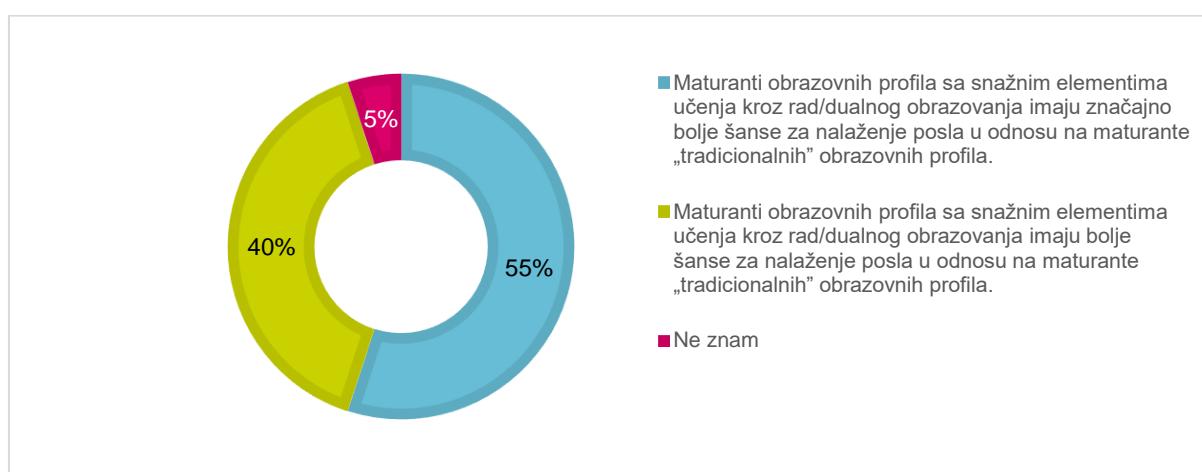


Šanse za zapošljavanje učenika u odnosu na njihov obrazovni profil

Iako prethodni odgovori nisu doveli do zaključka da bi svi učenici koji učestvuju u učenju kroz rad mogli brzo i lako da se zaposle, 95% poslodavaca je izjavilo da maturanti koji su imali učeničku stručnu praksu u kompanija (oni koji završavaju profile sa snažnim elementima UKR-a/dualnog obrazovanja) imaju bolje ili značajno bolje šanse da se zaposle u odnosu na učenike iz „tradicionalnih“ profila u kojima se takva praksa uglavnom održava u školi (Slika 4.6).

To znači da, generalno, poslodavci smatraju da učenje kroz rad i iskustvo u stvarnom radnom okruženju povećavaju šanse za zaposlenje učenika. Međutim, dva poslodavca su pomenula opštu situaciju u ekonomiji Srbije i jedan od njih je naglasio „čak i ako zanemarimo opštu situaciju u ekonomiji zemlje i konkretan kontekst pojedinačnih lokalnih samouprava koji je povezan s tom situacijom, svi moramo da budemo svesni da nema kompanije u zemlji koja bi mogla da zaposli sve učenike koji su imali stručnu praksu u kompanijama“ i da „obrazovni sistem treba da bude dovoljno fleksibilan i da omogući školama da menjaju profile koje nude kad god je to potrebno (na osnovu zahteva lokalne ekonomije)“.

SLIKA 4.6 PRILIKE ZA PRONALAŽENJE POSLA – UPOREĐIVANJE MURANATA IZ RAZLIČITIH OBRAZOVNIH PROFILA SA SNAŽNIM ELEMENTIMA UČENJA KROZ RAD/DUALNOG OBRAZOVANJA U ODNOSU NA MURANTE IZ „TRADICIONALNIH“ PROFILA (MIŠLJENJE KOMPANIJA) (%)



Poslodavci su takođe pomenuli problem razlika u kvalitetu učenja kroz rad među kompanijama u svetu šansi za zaposlenje učenika, a jedan je izjavio da: „kada učenici imaju učenje kroz rad u malim ili ne previše tehnički naprednim kompanijama, to može imati ograničenu prednost ako učenik ima nameru da se zaposli u velikoj kompaniji nakon završetka školovanja“.

Na kraju, izjava jednog od predstavnika kompanija bi mogla da bude neka vrsta zaključka:

Obrazovanje koje uključuje blisku saradnju između škola i kompanija je promenilo i u sve većoj meri menja stavove i percepcije zanatskih obrazovnih profila kod učenika, roditelja i u široj zajednici. Prednosti koje pruža ova vrsta obrazovanja utiče na promene tih percepcija. Promene se možda ne sprovode željenom brzinom, ali to ne treba da obeshrabri učesnike i svi moraju vredno da rade na implementaciji koncepta obrazovanja koji sadrži učenje kroz rad.

4.2 Škole

Osnovne informacije o školama koje učestvuju

Od planiranog uzorka od 15 škola (tj. 30 osoba – direktor škole i nastavnik zadužen za koordinaciju učeničke stručne prakse), 13 škola je poslalo odgovore od najmanje jedne osobe. Da bi se postigao planirani uzorak, upitnici su poslati u još pet dodatnih škola s istim karakteristikama kao i škole koje nisu dostavile odgovore i na kraju ovog dela ankete, primljeno je 33 popunjениh upitnika.

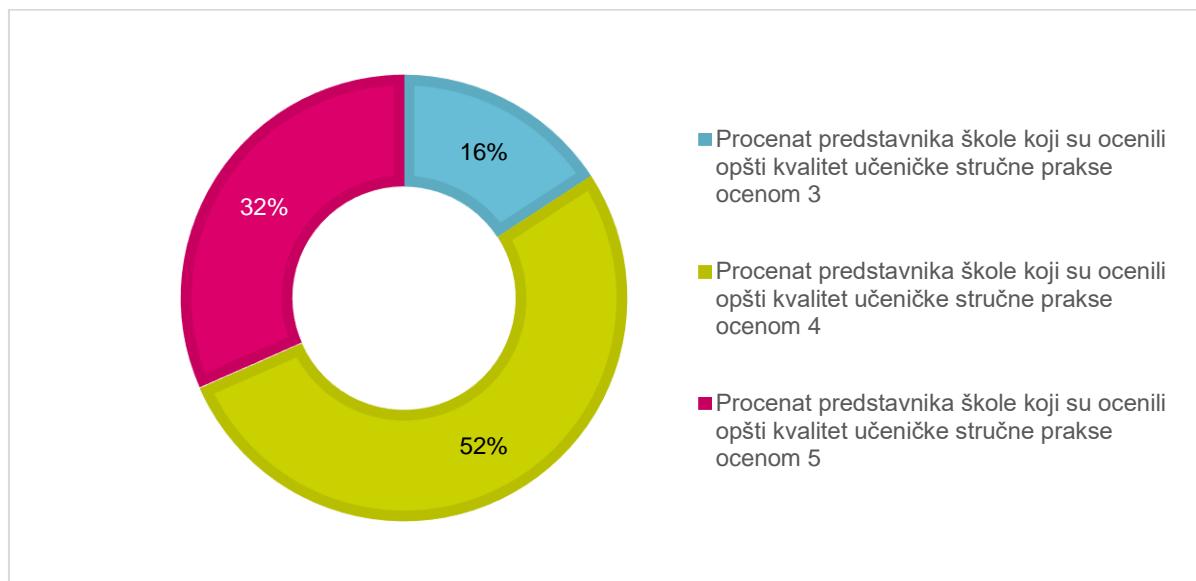
Pre nego što pogledamo odgovore na individualne grupe pitanja na koja su škole odgovorile u ovom delu ankete, treba napomenuti da nije bilo značajnih razlika između škola u pogledu stavova i mišljenja. Takođe, razlike u odgovorima koje su pružili predstavnici iste škole su bile relativno male.

Uz to, u situacijama kada je bilo prostora za narativna objašnjenja u okviru upitnika, predstavnici škola su koristili priliku da pruže informacije koje nisu uvek bile u vezi s postavljenim pitanjem, ali su bile veoma korisne u daljoj analizi i u pribavljanju dodatnih informacija o opštim percepcijama povezanih s konceptima učenja kroz rad u srpskim školama.

Procena opštег kvaliteta učeničke stručne prakse

Opšti kvalitet učeničke stručne prakse u kompanijama (kada se uzmu u obzir profesionalne i pedagoške veštine instruktora u kompanijama, uslovi rada, potencijal za obradu kompletног sadržaja obuke koji je predviđen nastavnim programom, dostupna oprema koju učenici mogu da koriste, kao i objekti, infrastruktura, nivoi saradnje sa školama itd.) je, u većini slučajeva, ocenjen ocenama 4 i 5 (pri čemu je 1 najniži a 5 najviši kvalitet) i nijedna škola nije ocenila kvalitet učeničke stručne prakse u kompanijama ocenom 1 ili 2 (Slika 4.7).

SLIKA 4.7 OPŠTI KVALITET STRUČNE PRAKSE ZA UČENIKE U KOMPANIJAMA (MIŠLJENJE ŠKOLA) (%)



Međutim, prilikom pružanja kvalitativnih odgovora u okviru upitnika i tokom intervjeta, predstavnici škola su jasno izjavili da kvalitet učenja kroz rad u velikoj meri zavisi od kompanije i da postoje značajne razlike među kompanijama kada su u pitanju organizovanje i implementacija učenja kroz

rad. Istovremeno, predstavnici dve škole koje su sarađivale s najvećim brojem kompanija su naglasili da postoje velike razlike među kompanijama kada je u pitanju učenje kroz rad, a jedan predstavnik je istakao da se to odnosi na sve aspekte – „od organizacije rada, broja instruktora u kompaniji, opreme, inventara, radnih odnosa, finansijskih mogućnosti, vrsta usluga itd.” – i dalje naglasio da „sve te razlike utiču na način na koji učenici mogu da usvajaju znanje i na raznolikije iskustvo iz više kompanija koje će kasnije olakšati prilagođavanje u realnom zapošljavanju”.

Svi anketirani predstavnici škola su se složili da opšti kvalitet učenja kroz rad uglavnom zavisi od veština mentora u kompaniji, vizije kompanije u pogledu razvoja ljudskih resursa i konzistentne implementacije dogovorenih finansijskih podsticaja za učenike. Nekoliko ispitanika je naglasilo značaj blagovremenih povratnih informacija o ponašanju i dostignućima učenika tokom stručne prakse koje kompanije pružaju školama kako bi pomogle školama u radu s učenicima čije ponašanje nije primereno ili čija postignuća nisu zadovoljavajuća. Takođe, svi su se složili da je obučavanje mentora u kompaniji za rad s učenicima od najveće važnosti i kako je jedan od nastavnika istakao:

Treba naglasiti da se kompletan program učeničke stručne prakse ne implementira uvek u jednoj kompaniji, što ne znači da taj program nije dobar ili da kompanija ne implementira program na odgovarajući način, ali to bi moglo da utiče na opšti kvalitet učeničke stručne prakse.

Interesantno je napomenuti da je većina zaposlenih u školama preferirala učenje kroz rad u malim i srednjim preduzećima i istakli su da saradnja s velikim kompanijama pati od nedostatka blagovremene komunikacije s upravom i da „rigidna hijerarhija u velikim kompanijama sprečava brzo i efikasno donošenje odluka”. Ali, istovremeno, dva direktora škola su pomenuli da učenje kroz rad u velikim kompanijama ima svoje prednosti – kao što su ta da „ima više zaposlenih koji se mogu posvetiti učenicima” i da ima „manje jurnjave za profitom”. Predstavnici škola su takođe smatrali da škole koje su počele s implementacijom „čistih” dualnih profila ili profila sa snažnim elementima dualnog obrazovanja imaju manje izazova u pogledu organizovanja i implementacije učenja kroz rad zato što su procedure i radnje preuzete pre pokretanja takvih profila značile da su razlike u kvalitetu učenja kroz rad bile smanjene zato što „svaka kompanija organizuje praktičnu obuku samo za sadržaje za koje imaju odgovarajuće ljudske i ostale resurse i kapacitete u kompaniji”.

Procena značaja različitih uslova/elemenata za uspešnu implementaciju učenja kroz rad

Kada su predstavnici škola procenjivali značaj različitih uslova/elemenata za uspešnu implementaciju učeničke stručne prakse u kompanijama, sve predložene faktore su ocenili kao uglavnom ili veoma važne. Međutim, kao najznačajnije su ocenili sledeće: saradnju škole i kompanije u planiranju svih aspekata učenja kroz rad; odobrenje kompanije da škola ima uvid u implementaciju učenja kroz rad; i koordinacija škola i kompanija u pružanju povratnih informacija učenicima o njihovoj stručnoj praksi. Takođe, s obzirom na to da je saradnja škole i kompanije u organizovanju/raspodeli sadržaja u pogledu trajanja i očekivanih ishoda učenja u kompaniji i u školi (tako da formiraju koherentan niz) jedna od dimenzija koje dobijaju značajan procenat najviših ocena. može se zaključiti da škole vide one izjave (tj. elemente) koji prepostavljaju blisku saradnju škola i kompanija kao jedan od kritičnih faktora uspeha implementacije učeničke stručne prakse.

Neočekivani nalaz u pogledu elemenata uspešne implementacije učenja kroz rad bio je taj što oni elementi koji su se odnosili na postojanje procene zasnovane na jasnim ishodima/ciljevima učenja

kroz rad i osigurane finansijske nadoknade za učenike tokom stručne prakse nisu ocenjeni kao najvažniji.

Jedan nastavnik je izjavio da je od vitalne važnosti da „nastavnici i mentorи u kompanijama zajedno razvijaju mesečne planove praktičnih časova kako bi harmonizovali sadržaj koji se predaje u školi s praksom u kompaniji”.

Procena kako se različiti uslovi/elementi za uspešnu implementaciju učenja kroz rad ispunjavaju u praksi

Kao što se može videti iz Tabele 4.2, pozitivan znak je to što svi elementi koji su ranije ocenjeni kao uglavnom ili veoma značajni pojavljuju kao uglavnom ili u potpunosti ispunjeni u implementaciji učenja kroz rad, dok je samo 5% predstavnika škola iskazalo stav da nastavnici uglavnom nisu u stanju da imaju uvid u implementaciju učeničke stručne prakse u kompanijama.

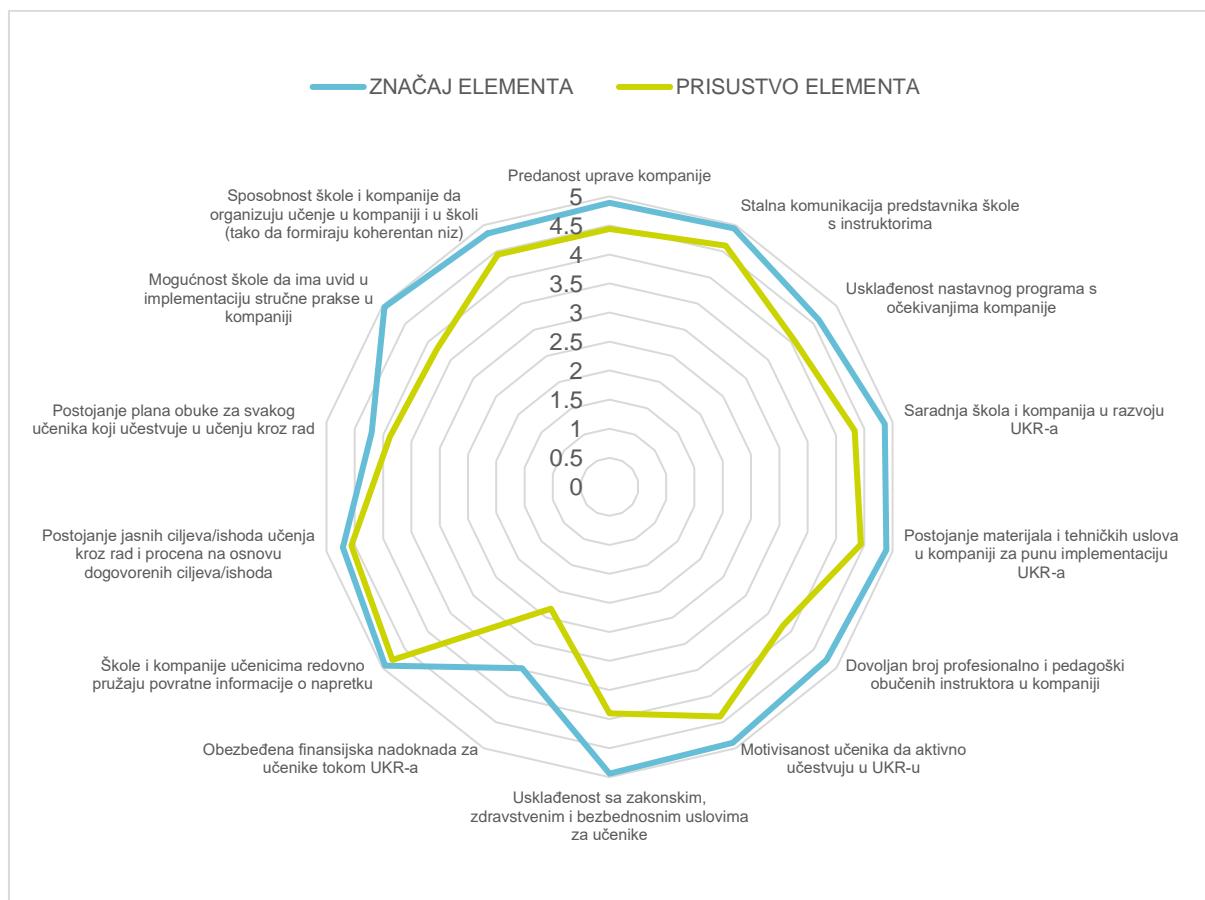
TABELA 4.2 STEPEN ISPUNJENOSTI USLOVA ZA USPEŠNO SPROVOĐENJE UČENJA KROZ RAD (%)

	Ni najmanje	Uglavnom ne	Ni da ni ne	Uglavnom da	U potpunosti
Predanost uprave kompanije	0	0	5	42	53
Saradnja škole i kompanije u planiranju svih aspekata učenja kroz rad	0	0	5	42	53
Postojanje materijala i tehničkih uslova u kompaniji za implementaciju stručne prakse	0	0	10	37	53
Postojanje plana obuke za svakog učenika koji učestvuje u učenju kroz rad	0	26	11	26	37
Dovoljan broj profesionalno i pedagoški obučenih instruktora u kompaniji	0	0	0	42	58
Mogućnost stalne komunikacije između predstavnika škole i instruktora u kompaniji	5	0	0	5	90
Mogućnost škole da ima uvid u implementaciju stručne prakse u kompaniji	0	5	11	31	53
Sposobnost škole i kompanije da organizuju/raspodele sadržaj, trajanje i očekivane ishode učenja u kompaniji i u školi (tako da čine koherentan niz)	0	5	16	53	26
Usklađenost nastavnog programa s očekivanjima kompanije	0	0	5	53	42
Motivisanost učenika u pogledu aktivnog učestvovanja u stručnoj praksi u kompaniji	0	0	5	32	63
Usklađenost sa zakonskim, zdravstvenim i bezbednosnim uslovima za učenike	37	16	26	16	5
Obezbeđena finansijska nadoknada za učenike tokom stručne prakse	0	5	11	37	47
Postojanje jasnih ciljeva učenja/ishoda učenja kroz rad i procena zasnovana na tim ciljevima	0	5	0	32	63
Saradnja škola i kompanija u pružanju povratnih informacija učenicima o njihovoj stručnoj praksi	0	0	0	26	74

Činjenica koja izaziva veliku zabrinutost je ta da je oko 37% nastavnika i direktora škola reklo da pravni, zdravstveni i bezbednosni uslovi za učenike uopšte nisu bili ispunjeni.

Da bi se dobio jasan uvid u poređenje između značaja i postojanja prepreka u implementaciji učenja kroz rad, izračunate su srednje vrednosti dobijenih dogovora (koji su dati na skali od 1 do 5 na kojoj 5 predstavlja maksimalan značaj nekih prepreka i maksimalan nivo trenutnog postojanja prepreka u kompaniji) i prikazane su na Slici 4.8.

SLIKA 4.8 VAŽNOST I PRISUSTVO PREPREKA TOKOM UČENJA KROZ RAD (MIŠLJENJE ŠKOLA)



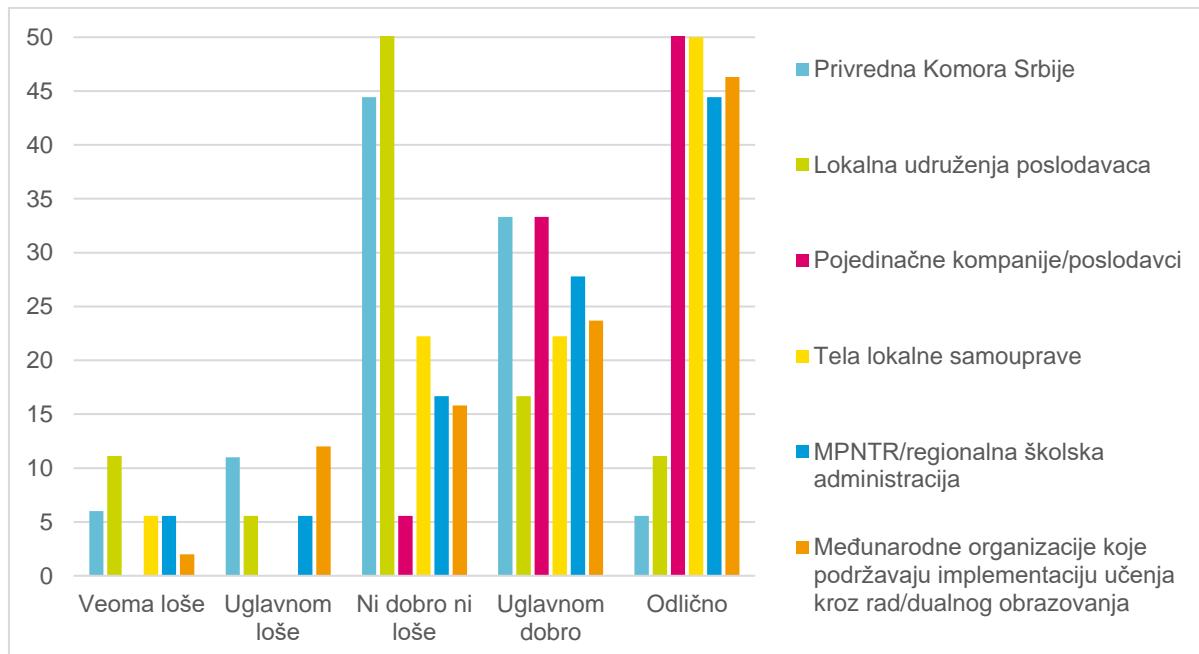
Takođe treba napomenuti da su, uz odgovore kojima se procenjuje značaj različitih elemenata u uspešnoj implementaciji učenja kroz rad, predstavnici škola naglasili da povezivanje nastavnog programa s realnim radnim iskustvima zahteva zajednički rad nastavnika i zaposlenih u kompanijama, kao i zajednički rad među nastavnicima, zato što „zajedničko planiranje olakšava razvoj integrisanih planova obuke i sadržaja za učenje kroz rad, što će biti veoma značajno za učenike” i da „školski rad nastavnika treba da bude organizovan tako da omogući nastavnicima da imaju vremena za integraciju teorije predmeta u planove učenja kroz rad”.

Opšti kvalitet saradnje koju škole imaju s različitim partnerima

Kao što su kompanije bile uglavnom zadovoljne svojom saradjnjom sa školama, škole su na sličan način ocenile svoju saradnju s kompanijama – nijedan od anketiranih predstavnika škola nije ocenio saradnju s kompanijama kao veoma ili uglavnom lošu i saradnja s kompanijama je imala najviši

procenat odgovora u kategorijama „uglavnom dobro” i „odlično”. Istovremeno, saradnja s telima lokalne samouprave je takođe veoma pozitivno ocenjena (Slika 4.9).

SLIKA 4.9 KVALITET SARADNJE S RAZLIČITIM ZAINTERESOVANIM STRANAMA (MIŠLJENJA ŠKOLA) (%)



Oblici podrške

Dok su kompanije smatrali da su promovisanje, kampanje i deljenje informacija o slobodnim mestima za implementaciju UKR-a veoma značajni i da nacionalne institucije treba da pruže podršku kompanijama u tim oblastima, oko 10% škola je imalo stav da to uopšte nije značajno. Zapravo, predstavnici škola bi radije videli nacionalne institucije u ulozi posrednika između učenika, škola i kompanija prilikom sklapanja ugovora za implementaciju UKR-a (gotovo 90% predstavnika škola je smatralo da je to veoma značajno), ili u ulozi tela koja podržavaju uspostavljanje kvalitetnih i održivih partnerstava i saradnje s kompanijama. Istovremeno, svi predstavnici škola su smatrali da je pomoć u profesionalnom razvoju nastavnika stručnih predmeta važna ili veoma važna.

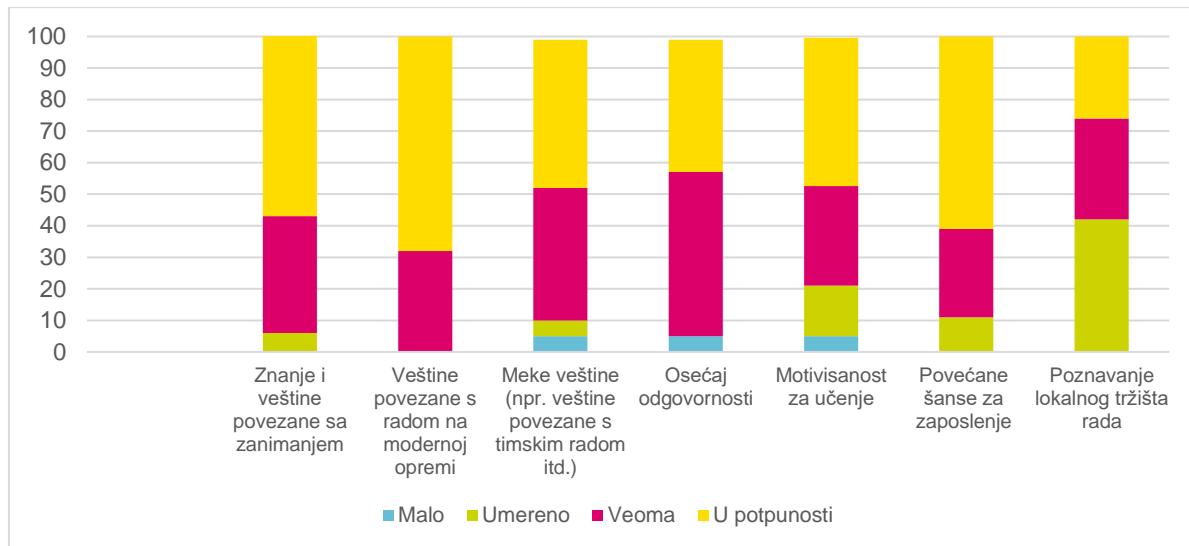
Jedan od anketiranih predstavnika škola je podvukao da je veoma važno da „ministarstvo zaduženo za obrazovanje bude bolje informisano o stvarnim i konkretnim potrebama lokalne privrede i mogućnostima lokalnih kompanija za implementaciju učenja kroz rad kako bi donosilo odluke o politici upisivanja na osnovu dokaza“. Druge škole su se složile da je održavanje fleksibilnosti u donošenju odluka o tome koje će profile škole nuditi svake godine veoma potrebno.

Uticaj učenja kroz rad na učenike

Svi predstavnici škola su imali pozitivno mišljenje o uticaju učenja kroz rad na učenike, bez obzira na to da li je uticaj povezan sa stručnim ili mekim veštinama i stavovima. Podvukli su da učenje kroz rad snažno povezuje znanje koje učenici stiču u školi s veštinama i znanjem koje je potrebno za karijere u realnom svetu i većina njih je bila sigurna da učenici iz njihovih škola mogu da pravilno primene svoje školsko znanje u situacijama na poslu. Međutim, najveći procenti predstavnika škola su smatrali da učenje kroz rad najvećim delom utiče na sposobnosti učenika u pogledu zanimanja/profesije (npr.

znanje i veštine povezane sa zanimanjem, veštine povezane s radom s modernom opremom) i da učenje kroz rad povećava šanse za zaposlenje učenika. Istovremeno, nasuprot nalazima povezanim s mišljenjima poslodavaca, određeni broj nastavnika i direktora škola (iako mali broj) nije smatrao da učenje kroz rad ima uticaja na motivisanost učenika na učenje, osećaj odgovornosti i razvoj mekih veština, iako je prilično veliki procenat učesnika ankete imao mišljenje da učenje kroz rad u velikoj meri utiče na razvoj mekih veština i osećaja odgovornosti (Slika 4.10).

SLIKA 4.10 MERA U KOJOJ JE UČENIČKA STRUČNA PRAKSA U KOMPANIJAMA IMALA UTICAJ NA STICANJE RAZLIČITIH SPOSOBNOSTI OD STRANE UČENIKA (MIŠLJENJE ŠKOLA) (%)



Tokom intervjuja, predstavnici škola su istakli da kada se učenička stručna praksa organizuje kao učenje kroz rad, mladi ljudi imaju priliku da istraže potencijalne opcije u karijeri zato što imaju priliku da postave pitanja profesionalcima koji rade u kompanijama i da dobiju direktno iskustvo o svom izboru zanimanja. Takođe, svi ispitanici su se složili da svi pripadnici radne snage u 21. veku moraju da razviju „meke veštine”, i, kao što je jedan ispitanik rekao:

[Poslodavci] će zaposliti samo osobe s takvim veštinama i pozitivnim socijalnim veštinama kao što je pouzdanost, a učenje kroz rad će pružiti učenicima priliku da razviju te veštine. Sve te veštine će imati veliku vrednost u budućim karijerama, a čak će i učenici koji se ne zaposle u kompaniji imati radno iskustvo.

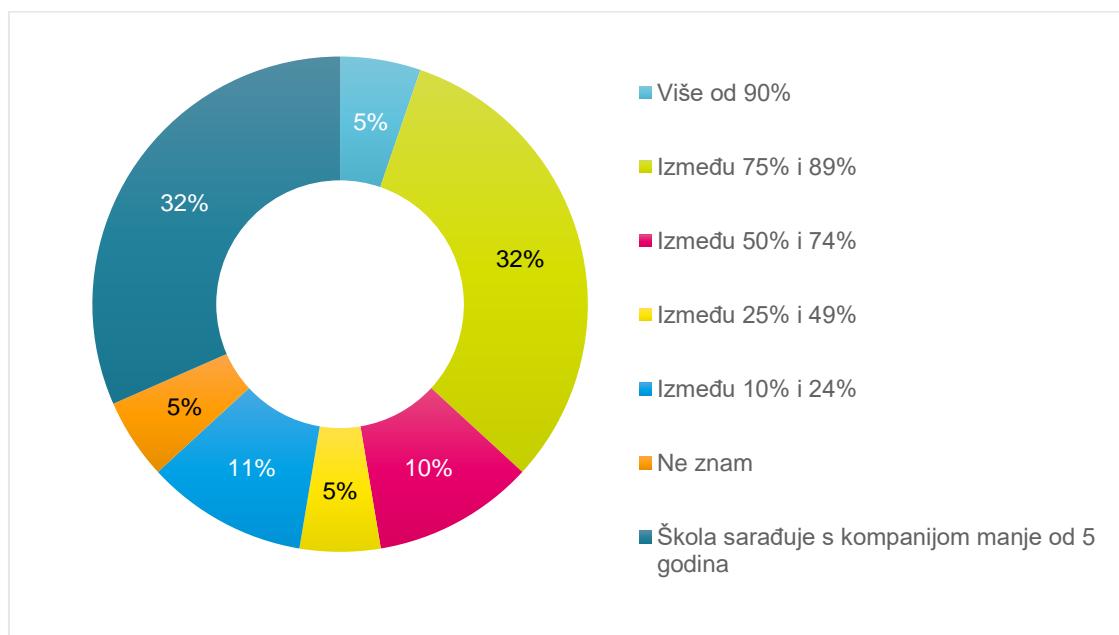
U jednoj naročito upečatljivoj izjavi jednog predstavnika škola je veoma jasno formulisan stav većine nastavnika i direktora škola koji su učestvovali u anketi: „visokokvalitetno učenje kroz rad ne odvaja školsko učenje i učenje kroz rad u odvojene „kutije“ već povezuje učenje u učionicama s učenjem kroz rad i podržava kreiranje kompletne slike kako jedno zanimanje izgleda”.

Važno je napomenuti da su predstavnici škola koji su intervjuisani imali veoma pozitivan stav o donošenju Zakona o dualnom obrazovanju, iako su podvukli da zakon nije u potpunosti jasan u pogledu svih oblasti koje treba da reguliše. Međutim, novi zakon predstavlja veliki korak napred u situaciji kada je učenička stručna praksa regulisana na različite načine različitim propisima i školama je prepušteno da same tumače zakone kada su u pitanju uspostavljanje saradnje s kompanijama i implementacija učenja kroz rad.

Zapošljavanje učenika nakon završetka školovanja

Iako u Srbiji nije razvijen sistem za praćenje učenika nakon završetka školovanja, očekivalo se da će škole imati neke informacije o zapošljavanju svojih učenika nakon završetka školovanja, barem u vezi s učenjem kroz rad koje je održano u kompanijama. Pruženi odgovori bili su ovakvi: od škola koje su učestvovali u istraživanju, 32% je sarađivalo s kompanijama manje od pet godina, ali je većina ostalih smatrala da između 75% i 89% učenika nalazi posao u roku od šest meseci nakon završetka školovanja (Slika 4.11).

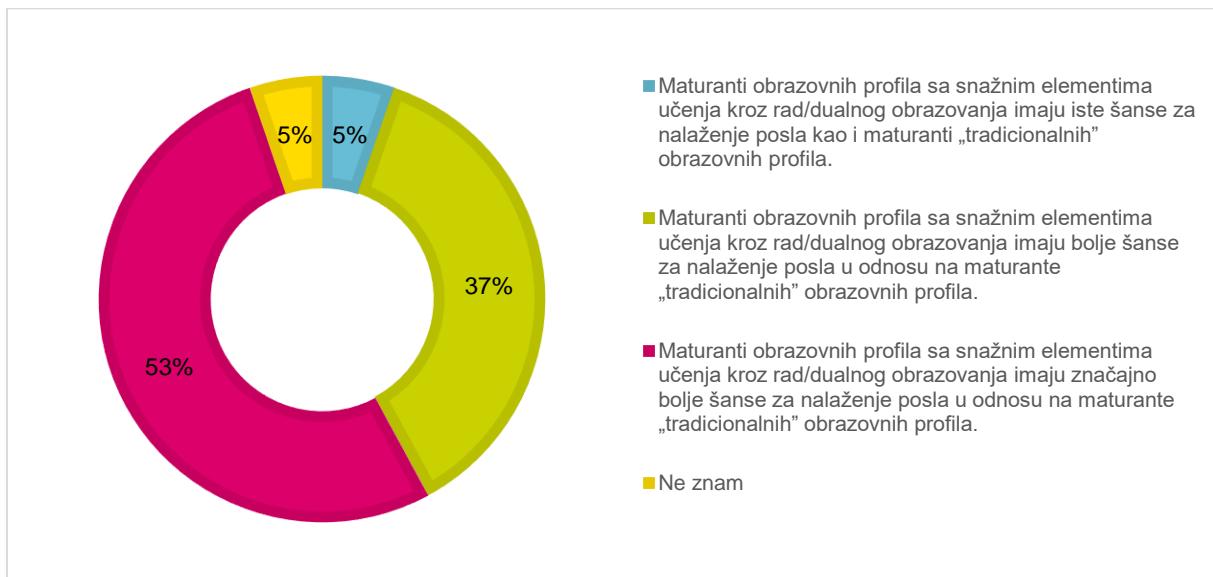
SLIKA 4.11 ZAPOŠLJAVANJE UČENIKA KOJI SU UČESTVOVALI U STRUČNOJ PRAKSI U KOMPANIJAMA 6 MESECI NAKON ZAVRŠETKA ŠKOLOVANJA (MIŠLJENJE ŠKOLA) (%)



Prilike za zapošljavanje učenika u odnosu na vrstu njihovog profila

Slično poslodavcima, 90% predstavnika škola je izjavilo da učenici koji su završili obrazovne profile u kojima se učenička stručna praksa organizuje u obliku učenja kroz rad (profili sa snažnim elementima UKR-a/dualnog obrazovanja) imaju „značajno bolje” ili „bolje” šanse za zapošljavanje od učenika iz „tradicionalnih” profila. Samo 5% predstavnika škola je smatralo da obe grupe učenika imaju iste šanse za zaposlenje (Slika 4.12).

SLIKA 4.12 PRILIKE ZA NALAŽENJE POSLA – UPOREĐIVANJE MATURANATA IZ RAZLIČITIH OBRAZOVNIH PROFILA SA SNAŽnim ELEMENTIMA UČENJA KROZ RAD/DUALNOG OBRAZOVANJA U ODNOSU NA MATURANTE IZ „TRADICIONALNIH“ PROFILA (MIŠLJENJE ŠKOLA) (%)



4.3 Učenici

Osnovne informacije o učenicima koji su učestvovali u istraživanju

U delu ankete koji je zasnovan na upitniku je učestvovalo ukupno 120 učenika iz svih planiranih profila. Kao i kod predstavnika škola, nedostatak učestvovanja tri škole je značio da je broj učenika bio manji nego što je planirano i zato su pozvani učenici iz dodatnih škola da učestvuju u popunjavanju upitnika.

Učenici koji su učestvovali u istraživanju su imali stručnu praksu u ukupno 39 kompanija. Od 120 učenika, 47 je imalo stručnu praksu u više od jedne kompanije (oko 40%). Većina učenika je imala potpisani ugovor s kompanijama tokom stručne prakse (76% je odgovorilo potvrđno, a 24% je izjavilo da nisu potpisali ugovor s kompanijom) i većina učenika se upisala u svoje profile uglavnom zato što je učenička stručna praksa implementirana u realnom radnom okruženju (tj. kao učenje kroz rad) (68%).

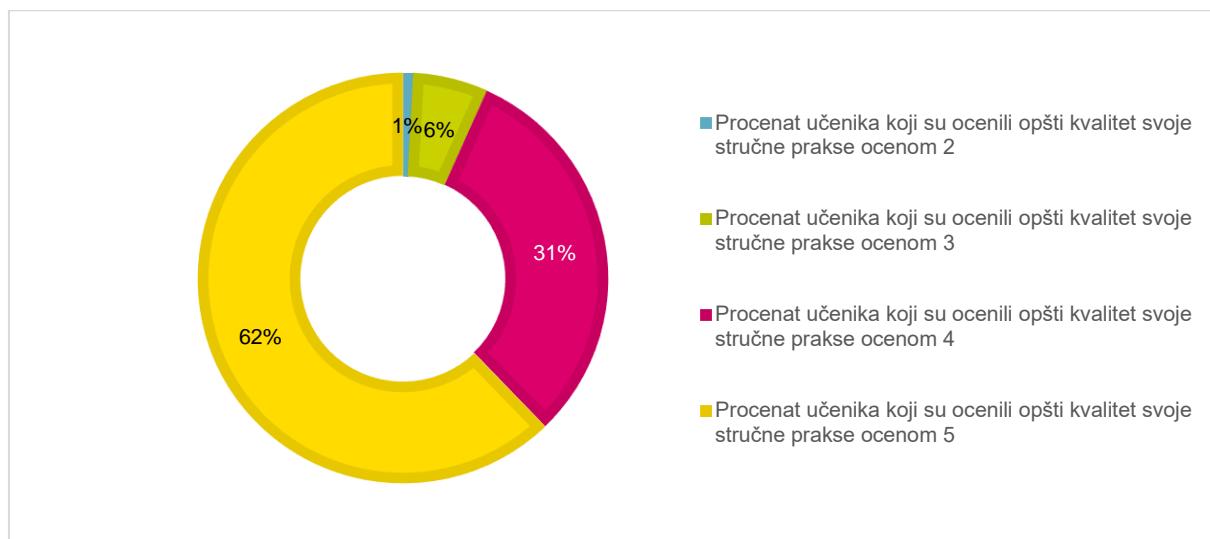
Treba napomenuti da su učenici koji su učestvovali u ovom istraživanju išli u školu u vreme istraživanja, tako da u anketiranom uzorku nije bilo učenika koji su napustili školu. Sve odgovore učenika treba tumačiti s tom činjenicom na umu.

Opšti kvalitet učeničke stručne prakse

Kao i ostalim grupama ispitanika, i učenicima je dodeljen zadatak ocenjivanja opšteg kvaliteta stručne prakse koju su imali u kompanijama. Kriterijumi za tu procenu bili su profesionalizam i stavovi instruktora u kompanijama; jasnoća očekivanja učenika i definisanih ishoda učenja kroz rad; uslovi rada; oprema koju učenici mogu da koriste; postojanje finansijske nadoknade; objekti i infrastruktura kompanija itd. Za svrhe ocenjivanja, na skali od 1 do 5 1 je bila najniža ocena a 5 je bila najviša.

Po gorepomenutim kriterijumima, velika većina učenika (62%) je svoju stručnu praksu ocenila najvišom ocenom (Slika 4.13). S obzirom na to da su drugu najveću grupu činili učenici koji su svoju praksu ocenili ocenom 4, može se zaključiti da su učenici generalno zadovoljni stručnom praksom u kompanijama ili učenjem kroz rad u kojima su učestvovali. Međutim, iako se radi o veoma malom procentu, treba pomenuti da je ipak bilo 1% učenika koji su svoju praksu ocenili ocenom 2.

SLIKA 4.13 OPŠTI KVALITET STRUČNE PRAKSE ZA UČENIKE U KOMPANIJAMA (MIŠLJENJE UČENIKA) (%)



Procena školskog učenja kao pripreme za učenje kroz rad

Kada je reč o učenju u školi (i teorijskom i praktičnom) kao o pripremi za stručnu praksu u kompanijama, učenici su bili, generalno, zadovoljni načinom na koji je organizованo i smatrali su da ih je školsko učenje dobro pripremilo za učenje kroz rad.

Kao što je bilo očekivano,⁴ dimenzija koja je ocenjena najmanjom ocenom bila je ona koja je povezana s opremom u školama za implementaciju teorijske i praktične nastave, dok jedan ohrabrujući rezultat pokazuje da su učenici smatrali da su ih školski časovi dobro pripremili za stručnu praksu u kompaniji. Međutim, dimenzije koje se tiču rada nastavnika (npr. metodi nastave) bili su ocenjeni nižim ocenama.

Većina učenika je izrazila zadovoljstvo u pogledu svoje odluke da upišu određeni obrazovni profil (Tabela 4.3).

⁴ U mnogim nedavnim istraživanjima je pomenuto da manji deo škola u Srbiji ima dobre uslove u pogledu opreme i infrastrukture i da su sredstva za unapređivanje uslova retko dostupna u praksi (npr. Zavod za vrednovanje kvaliteta obrazovanja i vaspitanja, 2017; Vlada Republike Srbije, 2018).

TABELA 4.3 ŠKOLSKO UČENJE KAO PRIPREMA UČENIKA ZA STRUČNU PRAKSU U KOMPANIJAMA (%)

	Uopšte se ne slažem	Uglavnom se ne slažem	Ne mogu da procenim	Uglavnom se slažem	U potpunosti se slažem
Tokom teorijske i praktične nastave u školi, uvek sam znao/-la šta se tačno očekuje od mene da uradim ili naučim	5	9	11	43	32
Tokom teorijske i praktične nastave u školi, imao/-la sam priliku da budem aktivan/-na i kreativan/-na	10	11	5	35	39
Moja škola ima svu potrebnu opremu za implementaciju teorijske i praktične nastave za moj obrazovni profil	21	19	5	36	19
Metode nastave koje koriste nastavnici u mojoj školi su uvek omogućavali aktivno učestvovanje učenika	15	15	5	42	23
Tokom teorijske nastave u školi, dobro sam pripremljen/-a za stručnu praksu u kompaniji	5	5	5	39	46
Tokom teorijske nastave u školi, uvek sam dobijao/-la informacije o tome gde i kako mogu da koristim teorijsko znanje u praksi	15	20	10	25	30
Smatram da je moja odluka da upišem ovaj obrazovni profil bila ispravna	5	5	5	15	70

Procena implementacije učenja kroz rad

U delu upitnika koji je posvećen opštoj proceni implementacije učeničke stručne prakse u kompanijama, kao i u delu koji je fokusiran na određene aspekte te prakse, većina učenika (85%) je navela da su stekli nove veštine i nova znanja tokom prakse u kompaniji i da su bili u stanju da postignu sve potrebne ishode učenja kroz rad (oko 80% učenika). Učenici su naveli da su instruktori u kompanijama retko tražili od njih da rade nešto što nije bilo deo onoga što su učili u školi; retko su se osećali više kao posmatrači nego kao lica koja su zaista uključena u radni proces; i većina učenika je uvek znala kada da ide u kompaniju i koliko vremena će biti potrošeno na učenje kroz rad.

Takođe, većina učenika (oko 60%) se složila s tim da je kombinacija učenja kroz rad i školskog učenja bila smislena i koherentna (u pogledu sadržaja, trajanja, očekivanih ishoda/rezultata učenja).

Po mišljenju učenika, razvoj (i kasnije implementacija) individualnih planova obuke za učenje kroz rad nije uobičajena praksa u Srbiji, već instruktori implementiraju sve aktivnosti sa svim učenicima koji u tom trenutku pohađaju praksu. Veoma mali procenat učenika (2%) je izjavio da nisu imali posebnu osobu koja ih uvodi u posao, objašnjava im šta treba da rade, odgovara na njihova dodatna pitanja i nadgleda njihov rad.

Nešto malo više od polovine učenika koji su učestvovali u istraživanju je izjavilo da su uvek dobijali povratne informacije o kvalitetu svog rada i oblastima u kojima mogu da postanu bolji od instruktora, ali više od 70% učenika nije imalo priliku da izrazi svoje mišljenje ili predloži bilo kakvo praktično rešenje tokom učenja kroz rad.

Samo je jedan učenik naglasio da učenici nisu imali potrebne materijale i opremu za implementaciju planiranih aktivnosti tokom stručne prakse u kompaniji. Istovremeno, gotovo svi učenici su bili veoma zadovoljni načinom na koji su prihvaćeni u kompanijama i istakli da su svi učenici koji su učestvovali u stručnoj praksi imali jednak tretman, da su imali jednake prilike za učenje i učestvovanje u planiranim aktivnostima i da su se osećali prijatno, prihvaćeno, poštovano i bezbedno. Takođe, značajna većina učenika je smatrala da su im pravila o zdravlju i bezbednosti povezana s radnim procesom bila jasno objašnjena i da su bili obavezni da ih poštuju.

Kada su u pitanju finansijske nadoknade za učenike tokom implementacije učenja kroz rad, po analizi kvalitativnih podataka iz upitnika, učenici koji nisu primali finansijske nadoknade bi veoma cenili kada bi ih kompanije isplaćivale, a oni koji su primali takve nadoknade su bili veoma zadovoljni tom praksom. U ovom delu upitnika, oko 10 učenika je izjavilo da opšti uslovi (ne samo oni povezani s učenjem kroz rad, na primer toaleti i higijena u svlačionicama) treba da budu poboljšani u nekim od kompanija u kojima su bili.

Većina učenika se složila da bi im učestvovanje u stručnoj praksi u kompaniji omogućilo da se zaposle brzo nakon završetka škole, što je u jakoj uzajamnoj vezi s prethodno izloženim nalazom da su se učenici upisivali u obrazovne profile sa snažnim elementima učenja kroz rad upravo zbog mogućnosti stručne prakse u kompanijama.

Međutim, jedan od rezultata koji će biti potrebno još istražiti i elaborirati u budućnosti zato što je izuzetno relevantan za donosioce politika (ne samo za one u obrazovnom sektoru, već za sve koji su uključeni u razvoj politika u oblastima koje su povezane sa zapošljavanjem i mladima) je činjenica da su gotovo svi anketirani učenici videli svoje šanse za zaposlenje izvan zemlje, a većina njih se upisala u profile koji sadrže učenje kroz rad u nadi da će raditi za strane kompanije ili u Srbiji ili, radije, u inostranstvu⁵.

Razlike u kvalitetu učenja kroz rad u različitim kompanijama

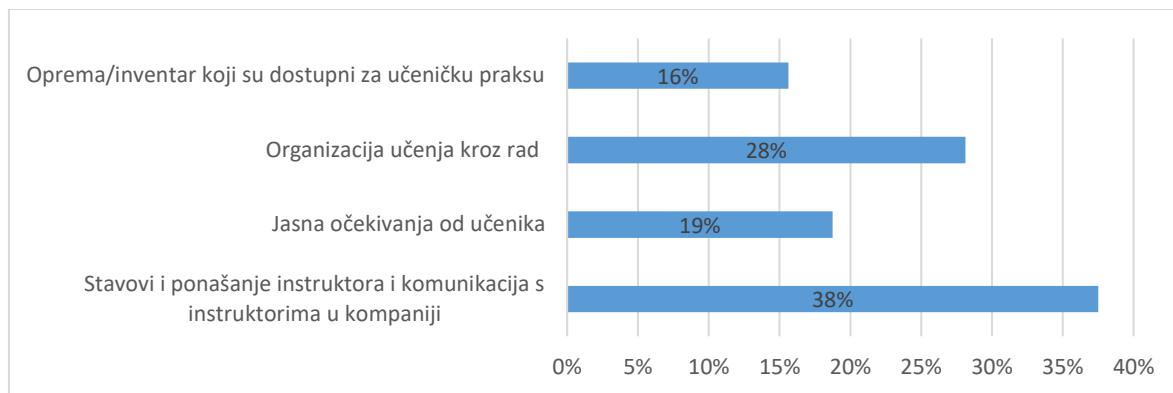
Učenici su imali isti stav kao i predstavnici škola koji su zaključili da kvalitet učeničke stručne prakse može izuzetno da se razlikuje među kompanijama. Konkretnije, 56% učenika koji su imali stručnu praksu u više od jedne kompanije je jasno naglasilo da je bilo značajnih razlika među kompanijama u mnogim aspektima organizacije i implementacije učenja kroz rad.

Kada je u pitanju klasifikacija najčešćih razlika, odnos između instruktora u kompanijama i učenika je pomenu u najvećem procentu odgovora, što ukazuje na to da su u nekim kompanijama instruktori bili veoma posvećeni učenicima i prema njima se ophodili sa strpljenjem i poštovanjem, dok su instruktori u drugim kompanijama pokazali slab entuzijazam za rad s učenicima što je dovelo do nedostatka konstruktivne komunikacije i mogućeg lošeg ophođenja prema učenicima. Uz to, značajan broj učenika je istakao percepciju da su se organizacioni aspekti učenja kroz rad razlikovali među kompanijama, u rasponu od veoma dobrih (precizni rasporedi, dani prakse se ugovaraju unapred (ne *ad hoc*), dovoljno vremena za sve planirane aktivnosti, jasna očekivanja od učenika u pogledu onoga što treba da rade itd.) do veoma loših (nema jasnih rasporeda, učenici čekaju satima da im instruktor da instrukcije, ponavljanja istih zadataka itd.). Osim toga, 16% učenika je istaklo razlike među kompanijama u pogledu dostupne opreme za učenje kroz rad, a 19% je izjavilo da je bilo situacija

⁵ To su naročito naglasili učenici koji su već imali učenje kroz rad u stranim kompanijama.

kada su instruktori u kompanijama bili veoma jasni u pogledu njihovih očekivanja od učenika tokom učenja kroz rad, dok to nije bio slučaj u drugim kompanijama (Slika 4.14).

SLIKA 4.14 NAJČEŠĆE RAZLIKE U KVALITETU STRUČNE PRAKSE ZA UČENIKE (%)



U skladu s prethodnim nalazima, preporuke učenika za poboljšanje kvaliteta učenja kroz rad su najvećim delom bile povezane s poboljšavanjem stavova i ponašanja instruktora u kompanijama, uz, u nekim slučajevima, povećanje broja dana za učenje kroz rad i smanjivanje teorijskog učenja u školi. Takođe su pomenute školarine/naknade za učenike koji su uključeni u učenje kroz rad i uvođenje individualizovanih planova rada za učenike i instruktore.

Uticaj stručne prakse na razvoj mekih veština i stavova prema radu kod učenika

Učenici su takođe imali veoma pozitivno mišljenje o uticaju koji je stručna praksa imala na razvoj njihovih mekih veština i različitih stavova.

Većina njih je izjavila da im je stručna praksa u kompanijama pomogla u razvijanju samopouzdanja (65%), sposobnosti timskog rada (72%) i osećaja odgovornosti (58%), kao i da je pozitivno uticala na njihovu motivaciju za učenje (52%) (Slika 4.15).

SLIKA 4.15 MERA U KOJOJ JE STRUČNA PRAKSA ZA UČENIKE U PREDUZEĆIMA IMALA UTICAJA NA NJIHOVO USVAJANJE RAZLIČITIH VEŠTINA (MIŠLJENJE UČENIKA) (%)



Učenici koji su popunili upitnik su delili slične stavove kao i učenici koji su intervjuisani i imali su generalno pozitivno mišljenje o načinu na koji je stručna praksa u kompanijama sprovedena. Na primer, većina učenika je izjavila da im je učenje kroz rad pomoglo da jasnije sagledaju svoje karijerne ciljeve. Učenici su bili najzadovoljniji radnim aktivnostima koje su bile prilagođene njihovim individualnim potrebama i aktivnostima koje su bile zasnovane na kontaktu jedan-na-jedan u poređenju sa situacijama kada su bili posmatrači dok im je instruktor u kompaniji davao objašnjenja i kada su radili u grupama. Takođe, učenici su visoko vrednovali veštine koje su stekli u oblastima donošenja odluka, rešavanja problema, timskog rada, interpersonalne i komunikacione veštine, veštine izvršavanja kompleksnih zadataka i odgovarajućeg ponašanja na poslu.

Učenici su jasno razlikovali plaćenu i neplaćenu praksu i naglasili da je plata značajno povećavala njihovu motivaciju, samopoštovanje i opšti učinak. Izjavili su da su im iskustva učenja kroz rad pomogla u sticanju i kreiranju novog znanja, sposobnosti da primene znanje u stvarnim radnim situacijama i motivacije da preuzmu ličnu odgovornost za svoje učenje i razvoj karijere. Jedan učenik je izjavio da je dodatno doživeo veliku promenu u svojim stavovima prema životu, roditeljima i odraslima generalno, da sada razume kako stvari svet funkcioniše i da više ceni posao svojih roditelja.

4.4 Predstavnici nacionalnih institucija

Svi predstavnici različitih nacionalnih institucija su se složili da implementacija stručnog obrazovanja i obuke, koja obuhvata obavezno učenje kroz rad, implicira da sva uključena tela (MPNTR, PKS, škole, kompanije i predstavnici lokalne samouprave) moraju da razumeju potrebu za ovim pristupom i njegove prednosti i da moraju da budu istrajni u njegovoj implementaciji, čak i ako to uključuje suočavanje s brojnim različitim izazovima. Takođe, svi su se složili da su saradnja i koordinacija svih relevantnih nacionalnih institucija/tela od suštinskog značaja za uspešnu implementaciju visokokvalitetnog učenja kroz rad.

Kada je u pitanju procena implementacije učenja kroz rad, neki od anketiranih poslodavaca su otvoreno priznali da učenici nisu uvek u potpunosti uključeni u radne prakse kompanije i složili su se sa tim da učenje kroz rad može da doneše očekivane dobre rezultate samo ako se učenicima omogući da aktivno učestvuju u radnim procesima kompanija. Tako da ova oblast učenja kroz rad mora da se poboljša, dok je zaključak ispitanika bio taj da se visokokvalitetno i dobro organizovano učenje kroz rad tek treba da bude postignuto.

U razgovorima o glavnim preprekama za postizanje visokog kvaliteta učenja kroz rad, pomenuto je da, do sada, nije bilo akreditovane obuke za instruktore u kompanijama i da su radili s učenicima bez ikakvog pedagoško-didaktičkog znanja, što je često dovodilo do neujednačenog kvaliteta učeničke stručne prakse u različitim kompanijama, ili u istoj kompaniji ali u vezi s različitim instrukturima. Očekuje se da će ova oblast biti regulisana i zato poboljšana definisanjem kvalifikacija koje instruktor mora da poseduje. U svetu takvih izjava, predstavnici MPNTR-a su podvukli da bi po uvođenju novih zakona o dualnom obrazovanju, između ostalog, poslodavci trebalo da imaju jasno definisane uloge u učenju kroz rad i zato se očekuje da će se kvalitet stručne učeničke prakse poboljšati. Takođe su naglasili da će u tranzicionom periodu stupanja na snagu Zakona o dualnom obrazovanju biti definisani jasni koraci i strategije za procenu kvaliteta učeničke prakse i da će biti doneto više važnih podzakonskih akata koji će podržavati dalju regulaciju oblasti učenja kroz rad i uspostavljanje jasnih zahteva za postizanje željenog kvaliteta u ovoj oblasti obrazovanja i učenja. Okvir za nadzor i evaluaciju učenja kroz rad će takođe biti razvijen, što će biti veoma prihvaćeno od strane svih zainteresovanih strana, s obzirom na to da je većina ispitanika pomenula potrebu za takvim okvirom.

Istovremeno, neki od ispitanika su ukazali na postojanje značajne razlike između implementacije učeničke stručne prakse kada su u pitanju „tradicionalni“ profili (u kojima se takva praksa održava u kompanijama) i novorazvijenih „čistih“ dualnih profila i onih sa snažnim elementima dualnog obrazovanja. Konkretnije, nije bilo retko otkriti da je, u slučaju „tradicionalnih“ profila, saradnja sa školama i kompanijama bila samo formalna (npr. učenici su posećivali kompanije, ali nisu imali instruktore u kompanijama, tako da su učenici napuštali kompanije odmah po završetku nadzora školskog koordinatora ili su kompanije potpisale ugovore sa školama „da bi učinile uslugu školama“ ali bez ikakvog stvarnog interesovanja za implementaciju učeničke stručne prakse itd.) i da broj časova posvećenih učenju kroz rad u većini „tradicionalnih“ profila nije bio dovoljan. Situacija je drugačija u slučaju profila koji su razvijeni kao „čisti“ dualni profili ili u slučaju profila koji imaju snažne elemente dualnog obrazovanja zato što su poslodavci u obavezi da potpišu pojedinačne ugovore s učenicima, implementiraju učeničku stručnu praksu u skladu s propisanim nastavnim planom, imenuju najmanje jednog zaposlenog za instruktora i da vode evidenciju o svim aktivnostima koje su povezane s učenjem kroz rad. Svi su se složili da takvi faktori povećavaju kvalitet učenja kroz rad u ovoj vrsti profila.

Kada je u pitanju saradnja između škola i kompanija, ocenjena je kao veoma dobra, uz značajan broj dokaza koji ukazuju na situacije u kojima su, na primer, nastavnici bili aktivno uključeni u nadzor učenika tokom učenja kroz rad i održavani su redovna komunikacija i razgovori kako bi se harmonizovala praksa u kompaniji sa zahtevima nastavnog programa škole. Predstavnici škola i kompanija su se složili da je nedostatak motivacije i interesovanja učenika za stručnu praksu, čak i kada se održava u kompanijama, jedan od važnih izazova u implementaciji učenja kroz rad.

Istovremeno, poslodavci su često čuli da nastavnici moraju da budu konstantno uključeni u aktivnosti profesionalnog razvoja kako bi bili informisani o novinama u svojim oblastima proizvodnje i tehnologije i da bi tako mogli da pruže učenicima podršku u usvajanju teorijskog znanja koje će biti primenjeno tokom učenja kroz rad. Treba napomenuti da je predstavnik jedne od anketiranih kompanija podvukao značaj uvođenja planova podsticaja za poslodavce. Mogu se razmotriti neki modeli za implementiranje ovog pristupa.

Loša slika o stručnom obrazovanju u društvu je pomenuta kao jedan od opštih izazova u reformi stručnog obrazovanja u Srbiji. Svi uključeni akteri treba da budu odgovorni za promovisanje stručnog obrazovanja generalno i naročito profila zasnovanih na učenju kroz rad. Međutim, takođe je potrebna stroga kontrola u pogledu profila koji će dobiti dozvolu da postanu „čisti“ dualni profili i u kojim školama zato što je bilo slučajeva da neke škole dobiju dozvolu da upišu učenike u takve profile (i privuku učenike promovisanjem saradnje s poslodavcima), ali da zatim uslovi za visokokvalitetno učenje kroz rad ne budu ispunjeni u realnosti zato što su ugovori o saradnji s kompanijama bili samo formalne prirode.

Treba pomenuti da je, tokom 2017. godine, u sklopu napora prikupljanja relevantnih podataka o kvalitetu učenja kroz rad, Ministarstvo prosvete, nauke i tehnološkog razvoja prikupilo neke podatke povezane s učenicima prve generacije koja je obrazovana u okviru kooperativnog modela koji je uspostavljen u okviru projekta stručnog obrazovanja organizacije GIZ (profili koji se smatraju „čistim“ dualnim profilima). Prikupljeni su različiti podaci o učenicima koji su završili obrazovne profile bravarski zavarivač, industrijski mehaničar i električar. Ovi učenici su se upisali u osam srednjih škola u junu 2014. godine i polagali završne ispite u junu 2017. godine.

Prikupljeni podaci ukazuju na to da je, ako se broj upisanih učenika uporedi s planiranim brojem učenika u ovim obrazovnim profilima, broj mesta za upis bio popunjen oko 65%. Njihov relativni uspeh je po završetku školovanja bio identičan. Naime, 65% onih koji su se upisali u ove profile su uspeli da

ih završe u propisanom roku. Kumulativno, ispada da je samo 42% učenika koji su potencijalno mogli da se obrazuju za ove profesije završilo školovanje u zadatom roku. S obzirom na to da su relevantni finansijski resursi bili kontinualno prenošeni školama zato što su svi učenici koji su se upisali u takve profile ostajali u školama do završetka školovanja, može se zaključiti da je u ovom slučaju ulaganje palo ispod prihvatljive granice efikasnosti i da obrazovni sistem treba da nastavi da unapređuje i efikasnosti i kvalitet učenja kroz rad u ovim profilima.

U slučaju prve generacije učenika koji su obrazovani po ovom modelu, podaci o procentima učenika koji su napustili školovanje tokom završne godine, uključujući i podatke o tome da li su učenici položili završni ispit u prvom roku, mogu pružiti interesantne uvide. Konkretnije, u profilu bravara zavarivač, konačna stopa napuštanja škole je bila 3%, a ako uzmemu u obzir broj učenika koji nisu položili završni ispit u prvom roku u junu 2017. godine, ukupan procenat učenika koji su napustili školu je bio 10%. U obrazovnom profilu električar, procenat učenika koji su napustili školovanje tokom završne godine je bio još vidljiviji i iznosio je više od 25%, a ako uzmemu u obzir broj učenika koji nisu položili završni ispit u prvom roku, u junu 2017. godine, broj učenika koji su napustili školu je visokih 55%. U obrazovnom profilu industrijski mehaničar (prve dve generacije učenika su bile upisane u samo jednoj školi) nije bilo učenika koji su napustili školovanje tokom završne godine (tokom kursa je dvoje učenika napustilo školu a jedan je ponavljao razred), tako da je 13 učenika uspešno završilo završni razred i položilo završni ispit u prvom roku. Takođe vredi pomenuti da je 10 učenika prve generacije već zaposleno u kompaniji Bosch u kojoj su pohađali učenje kroz rad dve godine.

Kada je u pitanju profil bravara zavarivač, tokom tri godine trajanja kursa ukupno je 18 učenika napustilo školovanje, upisalo se 14 novih učenika, a razred je ponavljao 21 učenik. Dve škole su imale veliki broj učenika koji su napustili školu, dok su druge dve škole imale veoma malo učenika koji su napustili školu. Kada je u pitanju obrazovni profil električar, brojevi učenika koji su napustili školovanje i ponavljali razred su bili u jednakoj meri prisutni u dve škole koje implementiraju ovaj profil – šest učenika je napustilo školovanje tokom tri godine obuke, dok je osam učenika ponavljalo razred.

Podaci takođe ukazuju na veliku fluktuaciju učenika ovih konkretnih profila (učenici koji su napustili školovanje i naredno upisivanje učenika tokom školovanja), kao i na praksi da učenici ponavljaju razrede zbog velikog broja nedovoljnih ocena na kraju svake školske godine. Ovaj nalaz jasno ukazuje na neophodnost daljeg istraživanja zato što je takva situacija usko povezana s kvalitetom i integritetom sistema.

Gorepomenuti nalazi ukazuju na to da ima prostora za sistematsko unapređivanje u pogledu smanjivanja broja učenika koji napuštaju školovanje u profilima koji uključuju obavezno učenje kroz rad, čime se unapređuje opšti kvalitet ovog tipa stručnog obrazovanja i obuke. Uz to, bolja priprema učenika za polaganje završnih ispita (koji se koriste se za procenjivanje motivacije i spremnosti maturanata za direktno uključivanje u svet rada) bi mogla da unapredi ukupnu evaluaciju efikasnosti i kvaliteta učenja kroz rad, u korist sledeće generacije koja će završiti školovanje u junu 2018. godine.

ZAKLJUČCI

Nakon analiziranja svih podataka, može se zaključiti da su kompanije relativno zadovoljne svim aspektima organizovanja i implementacije učenja kroz rad. Ovaj nalaz podržava činjenica da je u slučaju svih navedenih prepreka njihov značaj ocenjen višom ocenom od učestalosti njihovog javljanja. To ukazuje na to da su trenutno svi izazovi veoma važni ali rešivi i da se zato sprečavanje ovih izazova da prerastu u ozbiljnije problema treba smatrati prioritetom. Drugim rečima, ako se ne uklone na vreme, ove prepreke bi mogle da postanu demotiviraći faktori za nove kompanije, odnosno kada učenje kroz rad postane prisutnije u većoj meri, biće nemoguće rešavati takve probleme na nivou pojedinačnih slučajeva.

Uz to, pošto se čini da su najmanje prepreke u implementaciji učenja kroz rad nedostatak interesovanja od strane uprave partnerskih škola i loša komunikacija između kompanija i škola, to se može protumačiti kao veoma ohrabrujući znak koji ukazuje na to da su snažne veze već uspostavljene i da će u budućnosti morati da se dalje održavaju i ojačavaju.

Nedostatak obučenih instruktora u kompaniji, koji je pomenut kao najznačajniji od trenutnih izazova, bi mogao brzo da postane veliki problem ako se proces identifikovanja i obuke novih instruktora u kompanijama ne obavi kako je planirano, naročito s obzirom na to da je jedan od ciljeva povećanje broja učenika koji upisuju „čiste“ dualne profile i profile sa snažnim elementima učenja kroz rad. Međutim, razvoj zakona i povećani broj različitih aktivnosti povezanih s uvođenjem dualnog obrazovanja na strateškom nivou su relativno obećavajući faktori.

Kada se uzme u obzir da bi poslodavci veoma želeli da imaju moć izbora najboljih učenika koji će dobiti učenje kroz rad u njihovim kompanijama, ali da bi to bilo suprotno osnovnim principima srpskog obrazovnog sistema (jednak pristup, pravičnost i jednakost), biće interesantno pratiti proces razvoja podzakonskih akata koji će biti fokusirani na raspoređivanje učenika⁶ i videti kako će se ovi, donekle različiti, interesi obrazovnog sistema i kompanija uskladiti.

Iako evaluacije učenja kroz rad od strane predstavnika škola trenutno pokazuju pozitivne rezultate, može se zaključiti da su najveći prioriteti (a) unapređivanje ljudskih resursa za implementaciju učenja kroz rad (tj. u smislu dovoljnog broja obučenih instruktora za rad s učenicima) i (b) obezbeđivanje ispunjavanja zdravstvenih i bezbednosnih uslova i finansijske nadoknade za učenike tokom učenja kroz rad. S obzirom na to da Zakon o dualnom obrazovanju propisuje da svi učenici u dualnim profilima moraju da dobiju finansijsku nadoknadu od školske 2019/20. godine (što se trenutno preporučuje ali nije obavezno), finansijska nadoknada za učenike se može shvatiti kao važan preduslov i za uspešnu implementaciju Zakona i za opšti kvalitet učenja kroz rad.

Istovremeno, pošto su neki poslodavci izjavili da učenje kroz rad utiče na šanse za zapošljavanje učenika u maloj meri, ali nijedan predstavnik škole nije delio to mišljenje, vredi ispitati koja grupa ima realističniji uvid u situaciju. Ovaj nalaz sam po sebi ne znači puno, ali vredelo bi dodatno istražiti da li škole promovišu profile s učenjem kroz rad kao profile koji garantuju zaposlenje nakon završetka školovanja zato što, ako je tako, učenici mogu da imaju pogrešan utisak kada donose odluku o upisivanju tih profila, što potencijalno može da dovede do neispunjениh obećanja i da održi negativnu sliku o tim profilima.

⁶ Planira se razvoj u skladu sa Zakonom o dualnom obrazovanju.

Učenici su generalno zadovoljni teorijskim i praktičnim učenjem u školama koja smatraju pripremom za stručnu praksu u kompanijama, kao i većinom aspekata učenja kroz rad, iako se organizacija i implementacija učenja kroz rad razlikuju od kompanije do kompanije. To je nešto što treba ozbiljno razmotriti zato što mnogi različiti faktori koji utiču na kvalitet učenja kroz rad još uvek nisu sistemski definisani ili klasifikovani. Zato je neophodno dalje razviti odgovarajući pravni okvir, smernice, mehanizme osiguranja kvaliteta i sistem nadzora i evaluacije.

Istovremeno, pošto određeni broj učenika smatra da su kompetencije nastavnika stručnih predmeta nezadovoljavajuće, ovo bi trebalo ozbiljno razmotriti. Međutim, ovaj problem bi se mogao relativno lako rešiti ako bi jedan od prioriteta za obezbeđivanje visokog kvaliteta učenja kroz rad postao profesionalni razvoj nastavnika u oblasti implementacije aktivnih nastavnih metoda. Ova vrsta obuke bi mogla da se osmisli u saradnji s međunarodnim organizacijama koje podržavaju razvoj učenja kroz rad u Srbiji i Ministarstvo bi moglo da je akredituje kao nacionalni prioritet. Kada se na ovaj način postavi kao prioritet, takva obuka bi postala obavezna za sve nastavnike u školama koje žele da implementiraju profile koji sadrže učenje kroz rad.

Imajući u vidu sve iz gore navedene analize, čini se da, do sada, na nivou studije slučaja, svet rada i svet obrazovanja pronalaze zajednički jezik i kreiraju kanale komunikacije. Međutim, uz porast broj profila, škola i kompanija koje su uključene u učenje kroz rad, raste i potreba za efikasnim sistemskim okvirom u kom će se odigravati. Zato bliska budućnost implementacije učenja kroz rad mora da bude posvećena unapređivanju ljudskih kapaciteta, razvoju instrumenata i procedura za osiguranje kvaliteta i promovisanju ovih standarda kvaliteta za učenje kroz rad.

DODACI

Dodatak 1: Upitnik za škole

Osnovne informacije

Naziv škole _____

Grad/opština _____

Obrazovni profil/profil za koje vaši učenici obavljaju stručnu praksu u kompanijama

Broj preduzeća s kojima škola sarađuje _____

Veličina preduzeća s kojima škola sarađuje:

Mikro (br.) _____ Mala (br.) _____ Srednja (br.) _____ Velika (br.) _____

1. Ocenite važnost sledećih elemenata za uspešno okončanje stručne prakse za učenike u kompaniji
(1 – ni najmanje, 2 – malo, 3 – umereno, 4 – veoma, 5 – potpuno)

1 2 3 4 5

Posvećenost uprave kompanije

Saradnja između škole i kompanije u planiranju svih aspekata učenja kroz rad

Postojanje materijala i tehničkih uslova u kompaniji za implementaciju svih elemenata stručne prakse koji su predviđeni nastavnim programom

Postojanje dovoljnog broja profesionalno i pedagoški obučenih instruktora u kompaniji

Stalna komunikacija između predstavnika škole i instruktora u kompaniji

Odobrenje kompanije da škola može da ima uvid u implementaciju stručne prakse u kompaniji

Saradnja između škole i kompanije u organizovanju/raspodeli sadržaja, trajanja i očekivanih ishoda učenja u kompaniji i u školi (tako da čine koherentan niz)

Usklađenost nastavnog programa s očekivanjima kompanije

Motivisanost učenika da aktivno učestvuju u stručnoj praksi u kompaniji

Usklađenost sa zakonskim, zdravstvenim i bezbednosnim uslovima za učenike

Obezbeđena finansijska nadoknada za učenike tokom stručne prakse

Postojanje jasnih ciljeva učenja/ishoda učenja kroz rad i procena na osnovu dogovorenih ciljeva/ishoda

Postojanje plana obuke za svakog učenika koji učestvuje u učenju kroz rad

Saradnja škola i kompanija u pružanju povratnih informacija učenicima o njihovoj stručnoj praksi

Nešto drugo (objasnite):

2. Ocenite opšti kvalitet stručne prakse koju su učenici vaše škole imali u kompaniji/kod poslodavca (uzimajući u obzir profesionalne i pedagoške veštine instruktora u kompaniji, uslove rada, mogućnosti realizacije kompletног sadržaja koji je predviđen nastavnim programom, opremu koja je dostupna za učeničku praksu, objekte, infrastrukturu, saradnju s vašom školom itd.)
(1 – je najniža, a 5 – je najviša ocena)

1

2

3

4

5

Ako imate predloge za unapređivanje učeničke stručne prakse u kompanijama/kod poslodavaca, objasnite ovde:

3. Imajući u vidu vaše opšte iskustvo sa svim kompanijama s kojima škola sarađuje, ocenite u kojoj su meri sledeći uslovi ispunjeni u pogledu uspešne implementacije stručne prakse u kompaniji
(1 – ni najmanje, 2 – malo, 3 – umereno, 4 – veoma, 5 – potpuno)

1 2 3 4 5

Posvećenost uprave kompanije

Saradnja između škole i kompanije u planiranju svih aspekata učenja kroz rad

Postojanje materijala i tehničkih uslova u kompaniji za implementaciju svih elemenata stručne prakse koji su predviđeni nastavnim programom

Postojanje dovoljnog broja profesionalno i pedagoški obučenih instruktora u kompaniji

Stalna komunikacija između predstavnika škole i instruktora u kompaniji

Odobrenje kompanije da škola može da ima uvid u implementaciju stručne prakse u kompaniji

Saradnja između škole i kompanije u organizovanju/raspodeli sadržaja, trajanja i očekivanih ishoda učenja u kompaniji i u školi (tako da čine koherentan niz)

Usklađenost nastavnog programa s očekivanjima kompanije

Motivisanost učenika da aktivno učestvuju u stručnoj praksi u kompaniji

Usklađenost sa zakonskim, zdravstvenim i bezbednosnim uslovima za učenike

Obezbeđena finansijska nadoknada za učenike tokom stručne prakse

Postojanje jasnih ciljeva učenja/ishoda učenja kroz rad i procena na osnovu dogovorenih ciljeva/ishoda

Postojanje plana obuke za svakog učenika koji učestvuje u učenju kroz rad

Saradnja između škola i kompanija u pružanju povratnih informacija učenicima o njihovoj stručnoj praksi

Nešto drugo (objasnite):

Ako škola sarađuje s više od jedne kompanije, objasnite da li ima velikih razlika u kvalitetu implementacije učeničke stručne prakse u kompanijama:

4. Ocenite opšti kvalitet saradnje koju vaša škola ima sa sledećim partnerima u pogledu implementacije stručne prakse u kompaniji (npr. transparentnost, pružanje podrške i odgovora u planiranju saradnje između škola i kompanije, pružanje podrške i odgovora u implementaciji učenja kroz rad, finansijske doprinose, blagovremenu implementaciju aktivnosti koje su povezane s učenjem kroz rad, dostupnost osoblja koje pruža podršku u nadzoru i evaluaciji učenja kroz rad, učestvovanje na završnim ispitima itd.).
- (1 – ni najmanje, 2 – malo, 3 – umereno, 4 – veoma, 5 – potpuno)

1 2 3 4 5

Privredna Komora Srbije

Lokalna udruženja poslodavaca

Pojedinačne kompanije/poslodavci

Tela lokalne samouprave

Ministarstvo obrazovanja, nauke i tehnološkog razvoja Republike Srbije/regionalna školska uprava

Međunarodne organizacije koje podržavaju implementaciju učenja kroz rad/dualnog obrazovanja

5. Ocenite značaj sledećih modela podrške koje nacionalne institucije mogu da pruže školama u cilju unapređivanja učeničke stručne prakse u kompanijama
- (1 – ni najmanje, 2 – malo, 3 – umereno, 4 – veoma, 5 – potpuno)

1 2 3 4 5

Promovisanje, kampanje i deljenje informacija o slobodnim mestima u kompanijama za implementaciju učenja kroz rad

Posredovanje između učenika, škola i kompanija prilikom sklapanja ugovora o implementaciji učeničke stručne prakse

Informisanje učenika i roditelja o poslovima i prilikama za zaposlenje ako učenici upišu profile koji pružaju stručnu učeničku praksu u kompanijama

Pomoć u profesionalnom razvoju nastavnika stručnih predmeta

Podrška u uspostavljanju dobrog i održivog partnerstva i saradnje s kompanijama

Nešto drugo (objasnite):

6. Ocenite u kojoj meri učenička stručna praksa u kompanijama ima/ili je imala uticaj na sledeće:
- (1 – ni najmanje, 2 – malo, 3 – umereno, 4 – veoma, 5 – potpuno)

1 2 3 4 5

Sticanje stručnog znanja i veština od strane učenika

Sticanje veština povezanih s radom sa savremenom opremom od strane učenika

Sticanje mekih veština (npr. veština povezanih s timskim radom itd.) od strane učenika

Razvoj osećaja odgovornosti kod učenika

Razvoj motivacije za učenje kod učenika

Povećane šanse za zaposlenje učenika koji su imali praktičnu obuku u kompaniji

Sticanje znanja o lokalnom tržištu rada od strane učenika

Menjanje školske kulture u pravcu intenzivnije saradnje s kompanijama

Nešto drugo (objasnite):

7. Ako je vaša škola sarađivala s kompanijama na implementaciji učenja kroz rad duže od 5 godina, koliko se učenika koji su imali stručnu praksu u kompanijama zaposlilo u roku od 6 meseci nakon završetka školovanja (približno)?

Više od 90%

Između 75% i 89%

Između 50% i 74%

Između 25% i 49%

Između 10% i 24%

Manje od 10%

Ne znam

8. Označite izjavu s kojom se najviše slažete.

Maturanti obrazovnih profila sa snažnim elementima učenja kroz rad/dualnog obrazovanja imaju značajno bolje šanse za nalaženje posla u odnosu na maturante „tradicionalnih“ obrazovnih profila.

Maturanti obrazovnih profila sa snažnim elementima učenja kroz rad/dualnog obrazovanja imaju bolje šanse za nalaženje posla u odnosu na maturante „tradicionalnih“ obrazovnih profila.

Maturanti obrazovnih profila sa snažnim elementima učenja kroz rad/dualnog obrazovanja imaju iste šanse za nalaženje posla kao i maturanti „tradicionalnih“ obrazovnih profila.

Maturanti obrazovnih profila sa snažnim elementima učenja kroz rad/dualnog obrazovanja imaju lošije šanse za nalaženje posla u odnosu na maturante „tradicionalnih“ obrazovnih profila.

Maturanti obrazovnih profila sa snažnim elementima učenja kroz rad/dualnog obrazovanja imaju značajno lošije šanse za nalaženje posla u odnosu na maturante „tradicionalnih“ obrazovnih profila.

Ne znam

Dodatak 2: Upitnik za preduzeća

Osnovne informacije

Naziv preduzeća _____

Veličina preduzeća: Mikro _____ Malo _____ Srednje _____ Veliko _____

Oblik vlasništva preduzeća: Privatno _____ Javno _____

Grad/opština_____

Naziv škole s kojom saradujete na implementaciji učeničke stručne prakse

Obrazovni profil(i) učenika koji obavljaju stručnu praksu u vašem preduzeću

Broj učenika koji su učestvovali u učenju kroz rad u vašoj kompaniji u poslednjih 12 meseci

1. Ocenite u kojoj meri se slažete ili se ne slažete sa svakom od sledećih izjava
(1 – uopšte se ne slažem, 2 – uglavnom se ne slažem, 3 – ne mogu da procenim, 4 – uglavnom se slažem, 5 – u potpunosti se slažem)

1 2 3 4 5

Stručna praksa u kompaniji omogućava učenicima uključivanje u radne procese kompanije odmah po završetku njihovog školovanja

Postoji mogućnost zapošljavanja najboljih učenika nakon završetka školovanja

Trajanje i organizacija učeničke stručne prakse su takvi da omogućavaju kompanijama da povrate svoja ulaganja (npr. preko rada pripravnika/ušteda)

Kompanija želi da nastavi saradnju sa školama na implementaciji stručne prakse

2. Ocenite opšti kvalitet saradnje koju vaša kompanija ima sa sledećim partnerima u pogledu implementacije stručne prakse u kompaniji (npr. transparentnost, pružanje podrške i odgovora u planiranju saradnje između škola i kompanije, pružanje podrške i odgovora u implementaciji učenja kroz rad, finansijske doprinose, blagovremenu implementaciju aktivnosti koje su povezane s učenjem kroz rad, dostupnost osoblja koje pruža podršku u nadzoru i evaluaciji učenja kroz rad, učestvovanje na završnim ispitima itd.).
(1 – veoma loše, 2 – uglavnom loše, 3 – ni dobro ni loše, 4 – uglavnom dobro, 5 – odlično)

1 2 3 4 5

Privredna Komora Srbije

Lokalna udruženja poslodavaca

Pojedinačne škole

Lokalna samouprava

Ministarstvo obrazovanja, nauke i tehnološkog razvoja Republike Srbije/regionalna školska uprava

Roditelji/staratelji učenika

Međunarodne organizacije koje podržavaju implementaciju učenja kroz rad/dualnog obrazovanja

3. Ocenite značaj mogućih prepreka za implementaciju stručne prakse za učenike u vašoj kompaniji
(1 – ni najmanje nije važno, 2 – uglavnom nije važno, 3 – nije ni važno ni nevažno, 4 – uglavnom važno, 5 – veoma važno)

1 2 3 4 5

Nedostatak interesovanja kod uprave partnerskih škola

Nedostatak komunikacije između predstavnika vašeg preduzeća i odgovornih lica u školi

Nemotivisani učenici u pogledu aktivnog učestvovanja u implementaciji stručne prakse u vašem preduzeću

Neusklađenost nastavnog programa obrazovnog profila s potrebama vaše kompanije

Nemogućnost vaše kompanije da obezbedi očekivanu finansijsku nadoknadu za učenike

Nedostatak finansijskih podsticaja za implementaciju stručne prakse u vašoj kompaniji

Nedovoljan broj očekivanih sati za učeničku stručnu praksu

Nemogućnost usklađivanja školskog rasporeda s rasporedom stručne prakse za učenike u kompaniji

Sadržaj, trajanje i očekivani ishodi učenja u školi i u kompaniji (ni) su jasno raspodeljeni i (ne) čine koherenti niz.

Zahtevne procedure vođenja pedagoške dokumentacije o učenicima

Nedostatak obučenih instruktora u kompaniji

Nedostatak resursa (finansija, vremena, kvalifikovanih zaposlenih/instruktora) za obučavanje učenika

Nešto drugo (objasnite):

4. Ocenite značaj sledećih oblika podrške koje nacionalne institucije mogu da pruže kompanijama u cilju unapređivanja stručne prakse u kompanijama
(1 – ni najmanje nije važno, 2 – uglavnom nije važno, 3 – nije ni važno ni nevažno, 4 – uglavnom važno, 5 – veoma važno)

1 2 3 4 5

Promovisanje, kampanje i deljenje informacija o slobodnim mestima u kompanijama za implementaciju učenja kroz rad

Mogućnosti za obučavanje i licenciranje instruktora u kompanijama

Podrška u administrativnim zadacima povezanim s učenjem kroz rad (biranje učenika, registracija učenika, provera pogodnosti okruženja za obuku (u pogledu tehnike i osoblja), evidentiranje ugovora o praksi itd.)

Promovisanje i informisanje učenika i roditelja o poslovima i prilikama za zaposlenje ako učenici upišu profile koji pružaju stručnu učeničku praksu u kompanijama

Pomoći u profesionalnom razvoju nastavnika stručnih predmeta

Podrška u uspostavljanju dobrih i održivih partnerstava i saradnje sa školom

Nešto drugo (objasnite):

5. Ocenite koliko često se sledeće prepreke javljaju u implementaciji učeničke stručne prakse u vašoj kompaniji
(1 – ni najmanje, 2 – uglavnom ne, 3 – ni da ni ne, 4 – uglavnom da, 5 – u potpunosti)

1 2 3 4 5

Nedostatak interesovanja kod uprave partnerskih škola
Nedostatak komunikacije između predstavnika vašeg preduzeća i odgovornih lica u školi
Nemotivisani učenici u pogledu aktivnog učestvovanja u implementaciji stručne prakse u vašem preduzeću
Neusklađenost nastavnog programa obrazovnog profila s potrebama vaše kompanije
Nemogućnost vaše kompanije da obezbedi očekivanu finansijsku nadoknadu za učenike
Nedostatak finansijskih podsticaja za implementaciju stručne prakse u vašoj kompaniji
Nedovoljan broj očekivanih sati za učeničku stručnu praksu
Nemogućnost usklađivanja školskog rasporeda s rasporedom stručne prakse za učenike u kompaniji
Zahtevne procedure vođenja pedagoške dokumentacije o učenicima
Nedostatak obučenih instruktora u kompaniji
Nedostatak vremena koje instruktori treba da posvete učenicima tokom praktične obuke
Nedostatak vremena koje instruktori treba da provedu na obuci u sklopu svog profesionalnog razvoja
Nešto drugo (objasnite):

6. Ocenite u kojoj meri učenička stručna praksa u kompanijama ima/ili je imala uticaj na sledeće:
(1 – ni najmanje, 2 – malo, 3 – umereno, 4 – veoma, 5 – potpuno)

1 2 3 4 5

Sticanje stručnog znanja i veština od strane učenika
Sticanje veština povezanih s radom sa savremenom opremom od strane učenika
Sticanje mekih veština (npr. veština povezanih s timskim radom itd.) od strane učenika
Razvoj osećaja odgovornosti kod učenika
Razvoj motivacije za učenje kod učenika
Povećane šanse za zaposlenje učenika koji su imali praktičnu obuku u kompaniji
Sticanje znanja o lokalnom tržištu rada od strane učenika
Menjanje školske kulture u pravcu intenzivnije saradnje s kompanijama
Nešto drugo (objasnite):

7. Ako je vaša kompanija sarađivala sa školama na implementaciji učenja kroz rad duže od 5 godina, koliko se učenika koji su imali stručnu praksu u vašoj kompaniji zaposlilo u roku od 6 meseci nakon završetka školovanja (približno)?

Više od 90%

Između 75% i 89%

Između 50% i 74%

Između 25% i 49%

Između 10% i 24%

Manje od 10%

Ne znam

8. Označite izjavu s kojom se najviše slažete

Maturanti obrazovnih profila sa snažnim elementima učenja kroz rad/dualnog obrazovanja imaju značajno bolje šanse za nalaženje posla u odnosu na maturante „tradicionalnih“ obrazovnih profila.

Maturanti obrazovnih profila sa snažnim elementima učenja kroz rad/dualnog obrazovanja imaju bolje šanse za nalaženje posla u odnosu na maturante „tradicionalnih“ obrazovnih profila.

Maturanti obrazovnih profila sa snažnim elementima učenja kroz rad/dualnog obrazovanja imaju iste šanse za nalaženje posla kao i maturanti „tradicionalnih“ obrazovnih profila.

Maturanti obrazovnih profila sa snažnim elementima učenja kroz rad/dualnog obrazovanja imaju lošije šanse za nalaženje posla u odnosu na maturante „tradicionalnih“ obrazovnih profila.

Maturanti obrazovnih profila sa snažnim elementima učenja kroz rad/dualnog obrazovanja imaju značajno lošije šanse za nalaženje posla u odnosu na maturante „tradicionalnih“ obrazovnih profila.

Ne znam

Dodatak 3: Upitnik za učenike

Osnovne informacije

Naziv škole _____

Grad/opština _____

Naziv kompanije u kojoj je vaša stručna praksa implementirana

Obrazovni profil u okviru kog ste imali stručnu praksu u kompaniji

1. Ocenite opšti kvalitet stručne prakse koju ste imali u kompaniji (imajući u vidu profesionalan stav instruktora u kompaniji, jasno istaknuta očekivanja od učenika i jasno definisane ishode ukr-a, uslove rada, opremu koju učenici mogu da koriste tokom prakse, finansijske nadoknade, objekte, infrastrukturu itd.)
(1 – je najniža, a 5 – je najviša ocena)

1

2

3

4

5

2. Ocenite u kojoj meri se slažete sa sledećim izjavama o teorijskoj i praktičnoj nastavi u školi kao o pripremi za vašu stručnu praksu u kompaniji
(1 – uopšte se ne slažem, 2 – uglavnom se ne slažem, 3 – ne mogu da procenim, 4 – uglavnom se slažem, 5 – u potpunosti se slažem)

1 2 3 4 5

Tokom teorijske i praktične nastave u školi, uvek sam znao/-la tačno šta se od mene očekuje da uradim ili naučim

Tokom teorijske i praktične nastave u školi, imao/-la sam priliku da budem aktivan/-a i kreativan/-a

Moja škola ima svu potrebnu opremu za implementaciju teorijske i praktične nastave za moj obrazovni profil

Metode nastave koje koriste nastavnici u mojoj školi su uvek omogućavali aktivno učestvovanje učenika

Tokom teorijske nastave u školi, dobro sam pripremljen/-a za stručnu praksu u kompaniji

Tokom teorijske nastave u školi, uvek sam dobijao/-la informacije o tome gde i kako mogu da primenim teorijsko znanje u praksi

Smatram da je moja odluka da upišem ovaj obrazovni profil bila ispravna

3. Ocenite u kojoj meri se slažete sa sledećim izjavama o vašoj stručnoj praksi u kompaniji
(1 – uopšte se ne slažem, 2 – uglavnom se ne slažem, 3 – ne mogu da procenim, 4 – uglavnom se slažem, 5 – u potpunosti se slažem)

1 2 3 4 5

Stekao/-la sam nove veštine i/ili novo znanje tokom prakse

Smenjivanje učenja kroz rad i školskog učenja je/bilo je smisленo i koherentno (u pogledu sadržaja, trajanja, očekivanih ishoda/rezultata učenja)

U kompaniji od mene nikada nije traženo da uradim nešto što nije deo nastavnog plana

Pre stručne prakse, sa svojim instruktorom sam razvio/-la/dobio/-la (individualni) plan obuke

Tokom stručne prakse u kompaniji, uvek sam znao/-la kada treba da dođem u kompaniju i koliko će vremena provesti u kompaniji

Tokom stručne prakse u kompaniji, uvek je bila prisutna osoba koja je bila zadužena da mi pomogne da započnem posao, koja mi je objašnjavala šta treba da radim, koja je odgovarala na moja dodatna pitanja i nadgledala moj rad

Tokom stručne prakse u kompaniji, uvek sam imao/-la potrebne materijale i opremu za implementaciju planiranih aktivnosti

Tokom stručne prakse u kompaniji, uvek sam od instruktora dobijao/-la povratne informacije o kvalitetu mog rada i o oblastima u kojima treba da postanem bolji/-a

Tokom stručne prakse u kompaniji, imao/-la sam priliku da izrazim svoje mišljenje i predložim neka praktična rešenja

Tokom stručne prakse u kompaniji, svi učenici koji su učestvovali u profesionalnoj praksi su imali jednak tretman

Tokom stručne prakse u kompaniji, svi učenici koji su učestvovali u profesionalnoj praksi su imali jednake mogućnosti za učenje i učestovanje u planiranim aktivnostima

Tokom stručne prakse u kompaniji, osećao/-la sam se više kao posmatrač nego kao neko ko je zaista uključen u radne procese

Mogao/-la sam da ostvarim sve potrebne ishode učenja (učenja kroz rad/stručne prakse) koje su propisane nastavnim programom

Tokom stručne prakse, instruktori u kompaniji su pokazali visok nivo profesionalizma i stručnog znanja

Tokom stručne prakse u kompaniji sam se osećao/-la prijatno, prihvaćeno od strane zaposlenih, poštovano i bezbedno

Pravila o zdravlju i bezbednosti povezana s radnim procesima su mi jasno objašnjena i bio/-la sam u obavezi da ih poštujem

Stručna praksa u kompaniji će mi omogućiti da pronađem posao brzo nakon završetka školovanja

4. Ocenite u kojoj meri se slažete sa sledećim izjavama o uticaju koji je imala stručna praksa u kompaniji
(1 – uopšte se ne slažem, 2 – uglavnom se ne slažem, 3 – ne mogu da procenim, 4 – uglavnom se slažem, 5 – u potpunosti se slažem)

1 2 3 4 5

Tokom stručne prakse, bio/-la sam u stanju da razvijem samopouzdanje

Tokom stručne prakse, bio/-la sam u stanju da razvijem osećaj odgovornosti

Tokom stručne prakse, bio/-la sam u stanju da razvijem sposobnost rada u timu

Tokom stručne prakse, bio/-la sam u stanju da razvijem motivaciju za učenje

5. Tokom stručne prakse u kompaniji sam imao/-la potpisani ugovor s kompanijom? Da Ne
6. Moj glavni razlog za upisivanje ovog obrazovnog profila bila je činjenica da ću imati stručnu praksu u kompaniji. Da Ne
7. Ako ste imali stručnu praksu u različitim kompanijama, da li je bilo ikakvih razlika u kvalitetu stručne prakse u različitim kompanijama? Da Ne
Ako je odgovor da, navedite najčešće razlike (na primer, oprema kompanije, odnos između instruktora u kompaniji i učenika, stručno znanje instruktora u kompaniji, vreme koje vam je posvećeno itd.)

8. Ako imate predloge na koje načine se može unaprediti učenička stručna praksa u kompanijama, objasnite ovde

SKRAĆENICE

ETF	European Training Foundation (Evropska fondacija za obuku)
GIZ	Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (Nemačka organizacije za tehničku saradnju)
ISSO	Inicijalno srednje stručno obrazovanje i obuka
MPNTR	Ministarstvo prosvete, nauke i tehnološkog razvoja
PKS	Privredna Komora Srbije
SDC	Švajcarska agencija za razvoj i saradnju
SOO	Stručno obrazovanje i obuka
SROS	Strategija razvoja obrazovanja u Republici Srbiji do 2020. godine
UKR	Učenje kroz rad

BIBLIOGRAFIJA

BOŠ (Beogradska otvorena škola), *Predlog javnih politika – „Mustra – unapređenje saradnje poslodavaca i srednjih stručnih škola u Beogradu”*, BOŠ, Beograd, 2013.

BOŠ (Beogradska otvorena škola), *Upisna politika, stručne prakse i završni/maturski ispiti*, BOŠ, Beograd, 2015a.

BOŠ (Beogradska otvorena škola), *Izazovi i perspektive za sprovođenje kvalitetnih programa praksi u Republici Srbiji – analiza zakonodavnog okvira*, BOŠ, Beograd, 2015b.

EP4A (European Partnerships for Apprenticeships), *Country report: Serbia*, 2017. Dostupno na: https://supportapprenticeships.eu/wp-content/uploads/2016/12/EP4A_Country_Report_Serbia_EN.pdf

ETF (European Training Foundation), *Good multilevel governance for vocational education and training*, ETF, Torino, 2013.

ETF (European Training Foundation), *Skills 2020: Serbia*, ETF, Torino, 2014. Dostupno na: [www.etf.europa.eu/webatt.nsf/0/98D99C80A3828FA3C1257D95003CF5F9/\\$file/FRAME%20Skills%202020%20Serbia.pdf](http://www.etf.europa.eu/webatt.nsf/0/98D99C80A3828FA3C1257D95003CF5F9/$file/FRAME%20Skills%202020%20Serbia.pdf)

ETF (European Training Foundation), ‘ETF support to the follow-up of Riga Conclusions 2015: Medium-term deliverable on work-based learning – ex ante impact assessment – Serbia’, ETF, Torino, 2016 (interni materijal).

ETF/Cedefop (European Training Foundation/European Centre for the Development of Vocational Training), ‘Riga policy reporting questionnaire: Serbia’, ETF, Torino, 2017 (interni materijal).

ETF/Cedefop (European Training Foundation/European Centre for the Development of Vocational Training), ‘Riga policy reporting questionnaire: Serbia’, ETF, Torino, 2018 (interni materijal).

Forum srednjih stručnih škola, *Teško bez prakse i srednjih stručnih škola*, 2012. Dostupno na: www.forumsssb.org.rs/index.php?option=com_content&view=article&id=475:2012-11-10-13-46-56&catid=37:2008-11-08-14-22-3

GIZ (Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit), *Dualno srednje stručno obrazovanje u Srbiji – studija izvodljivosti*, GIZ, Beograd, 2015.

GIZ (Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit), *Lessons learned – Implementation experience: Reform of vocational education and training in Serbia*, GIZ, Beograd, 2016. Dostupno na: www.kooperativnoobrazovanje.org/wp-content/uploads/2015/07/GIZ-VET-Lessons-Learned-Implementation-Experience-ENG.pdf

MPNTR (Ministarstvo prosvete, nauke i tehnološkog razvoja), Izveštaj pripremljen u procesu pristupanja EU, 2014 (interni materijal).

MPNTR (Ministarstvo prosvete, nauke i tehnološkog razvoja), Izveštaj o radu Ministarstva prosvete, nauke i tehnološkog razvoja 2016. godinu, 2017a (interni materijal).

MPNTR (Ministarstvo prosvete, nauke i tehnološkog razvoja), Izveštaj pripremljen za pregovore s misijom MMF-a, 2017b (interni materijal).

PKS (Privredna Komora Srbije), *Analiza rezultata istraživanja o potrebama privrede za znanjima i veštinama*, PKS, Beograd, 2012.

Razvojni biznis centar Kragujevac, *Izveštaj o nalazima istraživanja: Efektivnost praktične nastave i učeničke prakse u srednjim stručnim školama*, 2015. Dostupno na: <http://rbcentar.org/wp-content/uploads/2014/05/Izve%C5%A1taj-o-istra%C5%BEivanju-efektivnosti-praki%C4%8Dnastave-i-u%C4%8Deni%C4%8Dke-prakse-u-srednjim-stru%C4%8Dnim-%C5%A1kolama.pdf>

Vlada Republike Srbije, Strategija razvoja obrazovanja u Republici Srbiji do 2020. godine, *Službeni Glasnik Republike Srbije*, Br. 107/2012, 2012.

Vlada Republike Srbije, *Drugi nacionalni izveštaj o socijalnom uključivanju i smanjenju siromaštva u Republici Srbiji za period 2011–2014*, 2014. Dostupno na: <http://socijalnoukljucivanje.gov.rs/wp-content/uploads/2014/11/Second-National-Report-on-Social-Inclusion-and-Poverty-Reduction-final.pdf>

Vlada Republike Srbije, *Akcioni plan Vlade za 2017. godinu*, 2017. Dostupno na: www.gs.gov.rs/doc/PLAN_RADA_VLADE_2017.pdf

Vlada Republike Srbije, *Treći nacionalni izveštaj o socijalnom uključivanju i smanjenju siromaštva u Republici Srbiji za period 2015–2017 (deo koji se odnosi na obrazovanje)*, 2018.

Zakon o budžetu Republike Srbije za 2017. godinu, *Službeni glasnik Republike Srbije*, Br. 99/16.

Zakon o dualnom obrazovanju, *Službeni glasnik Republike Srbije*, Br. 101/17.

Zakon o osnovama sistema obrazovanja i vaspitanja Republike Srbije, *Službeni glasnik Republike Srbije*, Br. 88/17.

Zavod za vrednovanje kvaliteta obrazovanja i vaspitanja, *Izveštaj o spoljašnjem vrednovanju kvaliteta rada škola u školskoj godini 2016/2017*, 2017. Dostupno na:

http://vrednovanje.ceo.edu.rs/sites/default/files/izvestajiEE/Izvestaj_skolska_2016-2017.pdf

www.etf.europa.eu

