

PREGLED POLITIKA CJELOŽIVOTNOG UČENJA U BOSNI I HERCEGOVINI

Disclaimer

This report was prepared for ETF by Will Bartlett, Vesna Puratic, Amir Sarajlic.

The contents of the report are the sole responsibility of the ETF and do not necessarily reflect the views of the EU institutions.

© European Training Foundation, 2024

Reproduction is authorised, provided the source is acknowledged.

Izvršni sažetak

Mnogim svršenim učenicima strukovnih i tehničkih škola u Bosni i Hercegovini nedostaje odgovarajuća praktična izobrazba i suočavaju se sa poteškoćama pri pronalasku zaposlenja, što dovodi do visokih stopa nezaposlenosti mladih. Među starijim dobnim skupinama, tri četvrtine nezaposlenih su dugoročno nezaposlene osobe kojima nedostaju odgovarajuće vještine, dok poslodavci prijavljuju probleme vezane za veliki nesrazmjer između potrebnih i prisutnih vještina i nedostatak kvalificirane radne snage. Potrebne su učinkovitije politike kako bi se riješili ovi nedostaci, uključujući bolje prilike za cjeloživotno učenje za učenike/učenice koji napuštaju školovanje, nezaposlene mlade, dugoročno nezaposlene osobe, kao i odrasle koji se vraćaju na tržište rada. Ovo izvješće se fokusira na politike cjeloživotnog učenja sa težištem na učenju utemeljenom na radu (WBL), uključujući praktičnu nastavu u stručnim i tehničkim školama, modele dualnog obrazovanja, pripravništvo i naukovanje, obuku na radu i prekvalifikaciju. Ove politike imaju za cilj bolju pripremu osoba svih životnih dobi za svijet rada i uklanjanje nedostataka vezanih za vještine koji su rezultat tehnološkog napretka koji je doveo do postojanja velikog broja starijih radnika/radnica sa zastarjelim vještinama. Pored toga, veliki broj mladih ljudi se nalazi izvan formalnog sustava obrazovanja, a oni također ne rade, a nisu ni u procesu učenja/obuke. Kao rješenje je predložena politika Garancije za mlade, a ovaj dokument istu detaljno razmatra i u kontekstu spremnosti pružatelja obrazovnih usluga za ispunjenje obveza u okviru Garancije za mlade.

Učenje utemeljeno na radu u inicijalnom strukovnom obrazovanju i obuci

Strukovno obrazovanje i obuka (VET) predstavlja stjecište između obrazovanja i tržišta rada. Shodno tome, treba u jednakoj mjeri ispunjavati uvjete koji se odnose i na učenike/učenice i na poslodavce. U okviru inicijalnog strukovnog obrazovanja i obuke (IVET), učenje utemeljeno na radu (WBL) uključuje podučavanje praktičnim vještinama u radnom okruženju. Ukoliko je organizirano na odgovarajući način, može dovesti do povećanja znanja, vještina i kompetencija učenika/učenica, ispunjenja potreba poslodavaca i olakšati prelazak iz obrazovnog sektora u svijet rada. Ipak, ono je relativno slabo razvijeno u Bosni i Hercegovini. Samo dvije petine strukovnih i tehničkih škola nude praktičnu nastavu za svoje učenike/učenice, a kvaliteta prilika za učenje utemeljeno na radu su nedovoljne za postizanje odgovarajućih ishoda učenja. Prilagođen oblik praktične nastave poznate kao dualno obrazovanje se promovira u strukovnim i tehničkim školama. Ovaj eksperimentalni sustav se odvija u školama, umjesto u poduzećima (kao što je to slučaj u Njemačkoj ili Austriji), a tripartitna vijeća nisu u potpunosti učestvovala u njegovoj izradi, tako da je potpora interesnih strana (gospodarskih komora, škola i poduzeća) relativno mala.

Ključni pružatelji usluga učenja utemeljenog na radu, pored strukovnih i tehničkih škola, su privatne institucije, a u manjoj mjeri javna poduzeća koja učenicima/učenicama pružaju mjesta za praktičnu nastavu. U okviru nedavne ankete, više od dvije petine poduzeća je izrazilo interes za nuđenje prilika za učenje utemeljeno na radu za učenike/učenice strukovnih škola. Međutim, poslodavci zahtijevaju veće poticaje kako bi prihvatili učenike/učenice, mentori/mentorice iz poduzeća trebaju potporu, a učenici/učenice na praktičnoj nastavi trebaju naknade. Bez obzira na to, ovaj regulatorni okvir za učenje utemeljeno na radu nije adekvatan, a također nije osmišljen odgovarajući način financiranja učenja utemeljenog na radu.

Obrazovne reforme koje se već određeni broj godina provode u Bosni i Hercegovini su polučile određene rezultate, posebno u oblastima koje su bile u fokusu reformi: strukovno obrazovanje i obuka i visoko obrazovanje. Usvojeni su razni zakoni u oblasti strukovnog obrazovanja, kako na državnom nivou, tako i od strane nadležnih obrazovnih vlasti. Pored toga je usvojen i značajan broj strateških dokumenata, a ostvaren je i napredak po pitanju reformskih projekata u okviru kojih su postignuti "ciljevi iz Rige" u oblasti strukovnog obrazovanja i obuke. Također je ostvaren određeni napredak u provedbi učenja utemeljenog na radu, ali se Bosna i Hercegovina i dalje suočava sa značajnim

izazovima u oblasti sustava inicijalnog strukovnog obrazovanja i obuke u kontekstu učenja utemeljenog na radu koji su istaknuti u ovom izvješću.

Učenje utemeljeno na radu u kontinuiranom strukovnom obrazovanju i obuci

Kontinuirano strukovno obrazovanje i obuka za odrasle (CVET) obuhvaća stažiranje, pripravništvo, naukovanje, praktičnu nastavu u poduzeću i prekvalifikaciju, kao i druge vrste obrazovanje za odrasle. Provodi se u okviru aktivnosti formalnog, neformalnog i informalnog učenja. Zavod za zapošljavanje Republike Srpske provodi Program podrške zapošljavanju mladih sa VSS u statusu pripravnika. U Federaciji Bosne i Hercegovine, osoba koja obavlja pripravnički staž ima pravo na 70% plate predviđene za to radno mjesto (80% u Distriktu Brčko). Programi u Tuzlanskoj i Sarajevskoj županiji podržavaju obuku u poduzeću za nezaposlene osobe bez radnog iskustva u trajanju od šest mjeseci do jedne godine. U Republici Srpskoj je priznato naukovanje u trajanju do jedne godine, nakon čega slijedi stručni ispit u cilju rada u odabranom zanimanju. Naukovanje se odvija u skladu sa plaćenim ugovorom o radu i podliježe odredbama Zakona o radu. Programi naukovanja koji nude prilike za učenje utemeljeno na radu tijekom dužeg vremenskog perioda nisu široko priznati u Federaciji Bosne i Hercegovine ili Distriktu Brčko, iako je prepoznato da mogu osigurati veće prednosti nego kratkoročni programi učenja utemeljenog na radu, kao što je pripravništvo.

Studije pokazuju da učešće u neformalnom obrazovanju značajno smanjuje vjerojatnoću da će osoba biti nezaposlena u Bosni i Hercegovini. Pružatelji obrazovnih usluga za odrasle uključuju strukovne i tehničke škole, univerzitete, privatna poduzeća i javne institucije. Pružaju prilike za učenje za odrasle, a koriste ih osobe koje žele poboljšati svoje vještine, poduzeća koja žele svojoj radnoj snazi ponuditi obuku ili prekvalifikaciju i službe za zapošljavanje u okviru svojih programa aktivnih politika tržišta rada. Međutim, zakonodavni okvir nije povoljan za izradu novih programa obrazovanja za odrasle ili registraciju novih neovisnih pružatelja obrazovnih usluga. Zbog toga određena privatna poduzeća sama obučavaju svoje uposlenike/uposlenice u vlastitim centrima za obuku (učenje na radu). U nekim slučajevima troškove neformalnog obrazovanja za odrasle snose polaznici/polaznice, a u drugim slučajevima obuke financiraju službe za zapošljavanje kao dio svojih mjera aktivnog zapošljavanja. Iako zakoni o obrazovanju odraslih omogućavaju priznavanje neformalnog znanja, vještina i kompetencija, obrazovne vlasti još uvijek nisu razvile odgovarajuće modele za omogućavanje provedbe ovih odredbi. Dalji razvoj Kvalifikacijskog okvira za stjecanje i transfer bodova, kao i formalno priznanje prethodnog učenja (RPL) je važno za radnike/radnice, osobe koje su u potrazi za zaposlenjem i žene koje se vraćaju na tržište rada, a posjeduju vrijedne vještine i kompetencije, ali im nedostaju kvalifikacije. Dok su privatne obrazovne institucije vodeće po pitanju priznanja prethodnog učenja, javne obrazovne institucije nisu ostvarile veliki napredak u ovoj oblasti.

Garancija za mlade u Bosni i Hercegovini

Garancija za mlade Europske unije je pokrenuta 2013. godine, te dodatno ojačana 2020. godine ponovnim uvođenjem naglaska na naukovanje. Cilj joj je da svim osobama mlađim od 30 godina koje nisu u sustavu zaposlenja, obrazovanja ili obuke (NEET) ponudi kvalitetno obrazovanje, pripravništvo ili naukovanje u roku od četiri mjeseca od napuštanja formalnog obrazovanja ili gubitka zaposlenja.

U Bosni i Hercegovini, procenat osoba dobne skupine od 15 do 29 godina koje nisu u sustavu zaposlenja, obrazovanja ili obuke iznosi oko 24%, što je više nego duplo u odnosu na Europsku uniju. Mnoge od njih posjeduju nedovoljne vještine i trebaju potporu pri razvoju vještina potrebnih na tržištu rada. Garancije za mlade i odgovarajući provedbeni planovi, kao i povezani akcioni planovi su usvojeni krajem 2023. godine u Republici Srpskoj i Distriktu Brčko, dok je provedbeni plan usvojen u Federaciji Bosne i Hercegovine, u kojoj su također provedena dva pilot projekta u dvije općine. Garanciju za mlade će provoditi lokalne službe za zapošljavanje. Zavod za zapošljavanje Republike Srpske trenutno ne nudi programe obuke svojim klijentima, a programi obuke u Federaciji Bosne i Hercegovine i Distrikta Brčko imaju ograničen doseg i kapacitet. Naukovanje kao oblik učenja utemeljenog na radu još uvijek nije dovoljno razvijen i bit će potrebno uvesti ga u znatno većoj mjeri kako bi se ispunili uvjeti Garancije za mlade.

Pružatelji obrazovnih usluga poput strukovnih i tehničkih škola, univerziteta i privatnih profitnih i neprofitnih organizacija će nuditi obuku. Međutim, strukovne i tehničke škole pokazuju ograničen interes za pružanje učenja utemeljenog na radu u okviru programa kontinuiranog strukovnog obrazovanja i obuke, jer nemaju mogućnost za ostvarivanje prihoda od takvih dodatnih aktivnosti. Trenutno postoji preko 600 privatnih poduzetnika koji nude obrazovne usluge, od kojih svaki u prosjeku ima dva uposlenika/uposlenice, a njihov kapacitet za pružanje obrazovnih usluga se procjenjuje na 60,000 učenika/učenica godišnje. Upravljanje sa dodatnih 95.000 osoba koje nisu u sustavu zaposlenja, obrazovanja ili obuke i koje potencijalno ispunjavaju uvjete za obuku u okviru Garancije za mlade bi zahtijevalo značajno povećanje kapaciteta pružatelja obrazovnih usluga. Procjenjuje se da bi se kapacitet privatnog sektora pružatelja obrazovnih usluga morao povećati za oko 15% svake godine kako bi uvjeti vezani za Garanciju za mlade bili uspješno ispunjeni, u najmanju ruku tijekom prvih godina.

Preporuke

Zaključno treba reći da izvješće sadrži 37 konkretnih i praktičnih prijedloga politika za vlasti na svim nivoima u Bosni i Hercegovini u cilju promocije razvoja cjeloživotnog učenja mladih i odraslih. One uključuju odvojene mjere nužne za promoviranje aktivnosti učenja utemeljenog na radu u okviru inicijalnog strukovnog obrazovanja i obuke, uključujući razvoj dualnog obrazovanja, kao i kontinuiranog strukovnog obrazovanja i obuke u cilju promocije stvaranja prilika za obrazovanje odraslih, te u vezi sa razvojem Garancije za mlade u entitetima i županijama u svrhu osiguravanja učinkovitih prilika za praktičnu nastavu i naukovanje za mlade koji se nalaze na marginama tržišta rada.

Sadržaj

IZVRŠNI SAŽETAK	3
------------------------	----------

SADRŽAJ	6
----------------	----------

1. POZADINSKE INFORMACIJE	7
----------------------------------	----------

2. STRUKOVNO OBRAZOVANJE I OBUKA I ISHODI VEZANI ZA TRŽIŠTE RADA	10
2.1 Ishodi vezani za tržište rada	11

3. UČENJE UTEMELJENO NA RADU U INICIJALNOM STRUKOVNOM OBRAZOVANJU I OBUCI (IVET)	13
3.1 Upravljanje učenjem utemeljenim na radu u inicijalnom strukovnom obrazovanju i obuci	13
3.2 Praktična nastava za učenike i učenice strukovnih škola	16
3.3 Reforme vezane za dualno obrazovanje	19
3.4 Poticanje uključenosti poslodavaca u učenje utemeljeno na radu	21
3.5 Financiranje praktične nastave i dualnog obrazovanja	22
3.6 Ocjenjivanje i osiguranje kvalitete	23

4. UČENJE UTEMELJENO NA RADU U KONTINUIRANOM STRUKOVNOM OBRAZOVANJU I OBUCI (CVET)	25
4.1 Okvir politika za kontinuirano strukovno obrazovanje i obuku	26
4.2 Institucijski okvir za učenje utemeljeno na radu u kontinuiranom strukovnom obrazovanju i obuci	27
4.3 Obim kontinuiranog strukovnog obrazovanja i obuke u Bosni i Hercegovini	30
4.4 Učenje utemeljeno na radu u okviru kontinuiranog strukovnog obrazovanja i obuke i potrebe tržišta rada	33
4.5 Financiranje obrazovanja odraslih	35
4.6 Osiguranje kvalitete	36
4.7 Vrednovanje i priznavanje neformalnog i informalnog učenja	37

5. PROGRAM GARANCIJA ZA MLADE	39
5.1 Politika za Garanciju za mlade u Bosni i Hercegovini	40
5.2 Komunikacija sa glavnim grupama klijenata za Garanciju za mlade	41
5.3 Uloga i kapacitet javnih službi za zapošljavanje	42
5.4 Spremnost pružatelja obrazovnih usluga za ispunjenje obveza u okviru Garancije za mlade	43
5.5 Lekcije na temelju Garancije za mlade u Hrvatskoj	45

6. ZAKLJUČCI I PREPORUKE VEZANE ZA POLITIKE	46
6.1 Preporučene politike učenja utemeljenog na radu u inicijalnom strukovnom obrazovanju i obuci	48
6.2 Preporučene politike učenja utemeljenog na radu u kontinuiranom strukovnom obrazovanju i obuci	48
6.3 Preporuke politika za Garanciju za mlade	49

7. REFERENCES	51
----------------------	-----------

1. Pozadinske informacije

Bosna i Hercegovina ima četiri nivoa vlasti, državni, entitetski, županijski/kantonalni i općinski. Bosna i Hercegovina se sastoji od dva entiteta: Republike Srpske i Federacije Bosne i Hercegovine, kao i odvojenog Distrikta Brčko Bosne i Hercegovine. Republika Srpska ima jedan nivo lokalne samouprave sa 57 općina, pri čemu posjeduju i isključive i zajedničke nadležnosti. Federacija Bosne i Hercegovine se sastoji od deset županija, a svaka ima svoj vlastiti ustav, skupštinu, vladu i pravosudne ovlasti. Ukupno postoji jedanaest razina vlasti u Federaciji Bosne i Hercegovine – 10 županijskih i jedna entitetska, pri čemu svaka ima svoju zakonodavnu, izvršnu i pravosudnu vlast. Županije se dalje dijele na 79 općina i gradova koji čine jedinice lokalne samouprave sa svojom vlastitom izvršnom i zakonodavnom vlašću. Distrikt Brčko Bosne i Hercegovine je u zajedničkoj svojini entiteta, ali njim ne upravlja nijedan od entiteta. Državno zakonodavstvo se direktno primjenjuje u Distriktu Brčko, a njegove ovlasti su skoro iste kao i ovlasti entiteta.

Na obrazovni sektor u Bosni i Hercegovini se primjenjuje Ustav BiH, ustavi entiteta, županija i Statut Distrikta Brčko BiH. Oni uređuju pravne nadležnosti u oblasti obrazovanja. Stoga postoji 12 institucija nadležnih za obrazovanje, uključujući Ministarstvo prosvjete i kulture Republike Srpske, 10 županijskih/kantonalnih ministarstava obrazovanja u Federaciji Bosne i Hercegovine i Odjel za obrazovanje Distrikta Brčko. Republika Srpska ima centraliziranu vladu i jedno ministarstvo obrazovanja. U Federaciji Bosne i Hercegovine svaka županija/kanton ima svoje vlastito ministarstvo obrazovanja, dok Ministarstvo obrazovanja i nauke Federacije Bosne i Hercegovine ima samo koordinirajuću ulogu. Distrikt Brčko BiH ima svoj vlastiti Odjel za obrazovanje. Na državnom nivou Ministarstvo civilnih poslova Bosne i Hercegovine vrši koordinaciju aktivnosti svih obrazovnih institucija u BiH. Ministarstvo civilnih poslova BiH je odgovorno za provedbu aktivnosti koje se odnose na koordinaciju aktivnosti, usklađivanje planova entitetskih tijela i izradu strategija na međunarodnom planu, uključujući i obrazovne strategije. Na državnom nivou također postoji Agencija za razvoj visokog obrazovanja i osiguranje kvalitete, Centar za informiranje i priznavanje dokumenata iz oblasti visokog obrazovanja i Agencija za predškolsko, osnovno i srednje obrazovanje.

Bosna i Hercegovina je zemlja kandidat za pridruživanje Europskoj uniji od prosinca 2022. i ima za cilj postepeno poboljšanje svog sustava strukovnog obrazovanja i obuke (VET) u skladu sa standardima EU. Odgovorne obrazovne vlasti su obvezale zemlju na provedbu "Zaključaka iz Rige" koji se odnose na strukovno obrazovanje i obuku i naglašavaju promoviranje učenja utemeljenog na radu (WBL) u svim njegovim oblicima (Deklaracija iz Rige, 2015.).¹ Ministarstvo civilnih poslova Bosne i Hercegovine je izradilo strateški dokument (Vijeće ministara, 2021.) koji osigurava okvir za uključivanje Zaključaka iz Rige koji se odnose na učenje utemeljeno na radu u inicijalno i kontinuirano strukovno obrazovanje i obuku (pomenuto u daljem tekstu kao "Zaključci iz Rige za BiH"). Time se daje pregled različitih oblika učenja utemeljenog na radu za Bosnu i Hercegovinu sa akcionim planovima za njihovu provedbu. Oblasti prioritnog djelovanja određene u dokumentu su (i) promoviranje učenja utemeljenog na radu i osiguravanje njegove privlačnosti za poduzeća i učenike/učenicice, (ii) uključivanje socijalnih partnera u izradu politika vezanih za učenje utemeljeno na radu, (iii) potpora za provedbu učenja utemeljenog na radu, te (iv) osiguravanje sredstava za učenje utemeljeno na radu. Drugi odjeljci ovog dokumenta analiziraju razvoj mehanizama za osiguranje kvalitete, kvalifikacijske sustave za strukovno obrazovanje i obuke uz upućivanje na Europski kvalifikacijski okvir, ključne kompetencije u strukovnom obrazovanju i obuci uz upućivanje na standarde EU, kao i mehanizme za kontinuiranu stručnu obuku nastavnika/nastavnica, trenera/trenerica i mentora/mentorica u strukovnom obrazovanju i obuci.

Europska fondacija za obuku (ETF) je pokrenula šesti krug "Torinskog procesa" za Bosnu i Hercegovinu (2022.-2024.) pod naslovom "Ka cjeloživotnom učenju" radionicom koja je održana u Sarajevu u studenom 2022. godine. Prvi dio Torinskog procesa (Prva razina TRP) se fokusirao na učinak sustava praćenja cjeloživotnog učenja, dok se drugi dio Torinskog procesa (Druga razina TRP)

¹ Vidjeti također Deklaraciju iz Osnabrucka (2020.).

odnosi na pregled politika cjeloživotnog učenja i davanje preporuka. Rezultati prve razine Torinskog procesa su predstavljeni glavnim interesnim stranama u okviru radionice u lipnju 2023. u Sarajevu. U izvješću je istaknuto da se kontinuirano strukovno obrazovanje i obuka (CVET) u Bosni i Hercegovini suočava sa brojnim poteškoćama koje se odnose na pristup i privlačnost. Kvaliteta i relevantnost kontinuiranog strukovnog obrazovanja i obuke i učenja utemeljenog na radu predstavljaju strateške prioritete za zemlju zbog velike nezaposlenosti mladih uslijed nedostatka praktične obuke i vještina svršenih učenika strukovnih i tehničkih škola. U izvješću se također navodi da, iako je strukovno obrazovanje i obuka u BiH uvelo nove obrazovne metode uz potporu Europske unije i drugih međunarodnih organizacija, kao što su nastavni planovi i programi utemeljeni na ishodima učenja i uvođenje koncepta ključnih kompetencija, i dalje su potrebna poboljšanja po pitanju njegove organizacije i financijskog upravljanja.

Ovaj pregled politika (koji se provodi u okviru druge razine Torinskog procesa) se stoga fokusira na politike učenja utemeljenog na radu (WBL) u Bosni i Hercegovini i identificira ključne izazove za razvoj politika strukovnog obrazovanja i obuke iz perspektive cjeloživotnog učenja.² Dokument ocjenjuje način na koji poboljšanja politika učenja utemeljenog na radu mogu podržati cjeloživotno učenje u Bosni i Hercegovini. Pregled obuhvaća one politike koje se odnose na mlade i odrasle u svim okruženjima u kojima mogu učiti, kao što je praktična nastava u strukovnim i tehničkim školama, pripravništvo i naukovanje u poduzeću, obuka na radu i prekvalifikacija. Fokus na politikama učenja utemeljenog na radu je opravdan, s obzirom na brojne dokaze o tome da formalno obrazovanje u Bosni i Hercegovini ne priprema mlade ljude na adekvatan način za svijet rada. Pored toga, strukturalne promjene u gospodarstvu i tehnološki napredak su doveli do toga da brojni stariji radnici/radnice posjeduju zastarjele vještine, što otežava dugoročno nezaposlenim osobama, ženama koje se vraćaju na tržište rada i drugim osobama da iskoriste prilike vezane za tržište rada. Vještine, kompetencije i kvalifikacije potrebne na tržištu rada se mijenjaju, što od pojedinaca zahtijeva da posjeduju transverzalne vještine, uključujući i kompetencije kao što su digitalne i poduzetničke vještine. Takve vještine će se u sve većoj mjeri morati ažurirati tijekom radnog vijeka pojedinaca, a cjeloživotno učenje je zbog toga nužnost.³ Ovaj dokument se isto tako fokusira na Garanciju za mlade koja ima za cilj da mladima osigura praktična iskustva i vještine koje su ključne za ulazak na tržište rada. Garancija za mlade predviđa da će osobe mlađe od 30 godina koje nisu u sustavu zaposlenja, obrazovanja ili obuke (NEET) imati pristup kvalitetnim ponudama kontinuiranog obrazovanja, pripravništva ili naukovanja u roku od četiri mjeseca od registracije kao nezaposlene ili napuštanja formalnog obrazovanja.

Metodologija korištena za ovaj Pregled politika se temelji na nalazima prethodne teorijske analize i terenske posjete (provedene u studenom 2023.) u svrhu analize i procjene politika koje sadrže dodirne tačke između učenja utemeljenog na radu tako i Garancije za mlade, a konačna svrha je davanje odgovora na dva ključna pitanja:

- Kakva je situacija u vezi sa prilikama za učenje utemeljeno na radu u Bosni i Hercegovini za mlade u formalnom obrazovanju i obuci, uključujući mlade sa strukovnim obrazovanjem, kao i za radnu snagu koju čine odrasli i što se može poboljšati?
- U kojoj mjeri su pružatelji obrazovnih usluga u Bosni i Hercegovini spremni da ispune obveze prema mladima koji nisu u sustavu zaposlenja, obrazovanja ili obuke u skladu sa Garancijom za mlade i šta se može poboljšati?

Pregled politika se odvijao u četiri faze:

² Učenje utemeljeno na radu (WBL) se odnosi na oblik obrazovanja i obuke u okviru kojeg osobe stječu vještine i znanje kroz praktično iskustvo u radnom okruženju. To uključuje kombinaciju podučavanja u učionici i obuke na radnom mjestu i odnosi se i na mlade u okviru inicijalnog strukovnog obrazovanja i obuke, kao i na prilike za stjecanje dodatnih vještina i prekvalifikaciju koja se nudi odraslim osobama koje su u potrazi za zaposlenjem.

³ Cjeloživotno učenje se odnosi na cjelokupne aktivnosti učenja tijekom života u cilju poboljšanja znanja, vještina/kompetencija i/ili kvalifikacija iz bilo kojeg razloga koji je značajan pojedincima ili za njihov socioekonomski kontekst (ETF, 2022a).

1. Priprema: Ova inicijalna faza se fokusirala na prikupljanje i analizu prethodnih pregleda učenja utemeljenog na radu u cilju identificiranja sistemskih prednosti i nedostataka. Svrha je podrazumijevala određivanje izazova i definiranje potpitanja o učenju utemeljenom na radu i Garanciji za mlade na osnovu usmjeravajućih pitanja kako bi se izradio tematski prijedlog za pregled.
2. Analiza dokumentacije: Tim je u ovoj fazi proveo sveobuhvatan pregled primarnih i sekundarnih podataka, te izradio kratak dokument o ključnim pitanjima u kojem su sažeti preliminarni nalazi. Ovaj dokument je istakao probleme, oblasti i pitanja koji su bili osnova za terenske posjete koje su uslijedile.
3. Terenske posjete: Oslanjajući se na uvide stečene na temelju analize dokumentacije, terenske posjete su imale za cilj da potvrde ili dovedu do izmjena inicijalnih nalaza na osnovu direktnih konsultacija sa interesnim stranama. Ova faza je uključivala odabir regija i sugovornika za posjete, izradu plana posjeta i vođenje intervjua i održavanje fokus grupa u cilju prikupljanja dodatnih informacija. Terenske posjete su uključivale razne interesne strane, uključujući ministarstva (Ministarstvo civilnih poslova BiH, ministarstva rada, ministarstva obrazovanja), Delegaciju EU, javne i privatne službe za zapošljavanje, strukovne i tehničke škole, privatna poduzeća koja pružaju praktičnu nastavu i agencije koje se bave cjeloživotnim učenjem i inicijativama za zapošljavanje. Tim se sastao sa pomoćnicima ministara/ministrica, voditeljima odjela, predstavnicima Europske unije, direktorima/direktoricama službi za zapošljavanje, direktorima/direktoricama poduzeća u Sarajevu, Banja Luci, Travniku, Širokom Brijegu i Distrikt Brčko i razgovarao o obrazovnim politikama, politikama rada i praksama strukovnog obrazovanja i obuke.
4. Izvještavanje: Na temelju terenskih posjeta i istraživanja u okviru prethodnih faza, tim je izradio ovaj dokument o kojem će se razgovarati tijekom sastanka u Sarajevu u ožujku 2024. u svrhu diseminacije i potvrde, te dobivanja povratnih informacija od interesnih strana i osiguravanja konačne potvrde nalaza i preporuka.

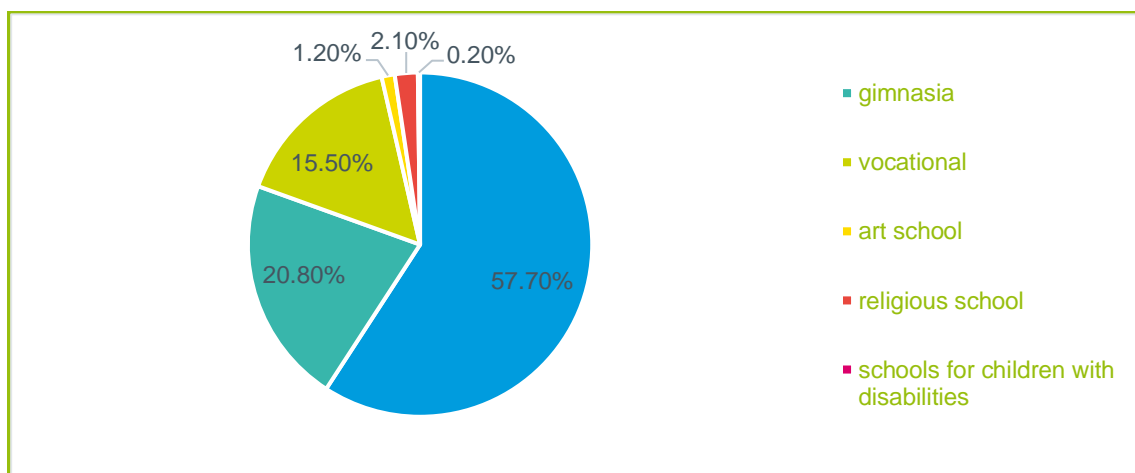
Ovaj dokument daje pregled ključnih izazova vezanih za politike u cilju izrade kvalitetnih, relevantnih i pristupačnih aktivnosti učenja utemeljenog na radu u Bosni i Hercegovini, uključujući i za odrasle i ranjive mlade. U slijedećem odjeljku je dat kratak pregled odnosa između strukovnog obrazovanja i obuke i ishoda vezanih za tržište rada u Bosni i Hercegovini. Treći odjeljak daje pregled politika učenja utemeljenog na radu u inicijalnom strukovnom obrazovanju i obuci (IVET), četvrti odjeljak sadrži pregled politika za kontinuirano strukovno obrazovanje i obuku (CVET), a peti odjeljak daje pregled politika vezanih za predloženu Garanciju za mlade. Šesti odjeljak sadrži naše zaključke i preporuke vezane za politike.

2. Strukovno obrazovanje i obuka i ishodi vezani za tržište rada

Bosna i Hercegovina ima dugu tradiciju pružanja strukovnog obrazovanja i obuke kroz formalne tehničke i strukovne škole. Programi tehničkih škola (razina 3A Međunarodne standardne klasifikacije obrazovanja – ISCED / razina IV Europskog kvalifikacijskog okvira – EQF) traju četiri godine, a učenici/učenice stječu zvanje tehničara i mogu nastaviti obrazovanje na fakultetu. Programi strukovnih škola (razina 3C Međunarodne standardne klasifikacije obrazovanja – ISCED / razina III Europskog kvalifikacijskog okvira – EQF) traju tri godine, a učenici/učenice se pripremaju za ulazak na tržište rada i stječu titulu kvalificiranih radnika/radnica. Profesionalni napredak je za apsolvante/apsolventice strukovnih i tehničkih škola moguć nakon dvije godine rada sa punim radnim vremenom, kada dobivaju mogućnost da pristupe majstorskom ispitu, a u slučaju uspješnog polaganja stječu titulu majstora (razina V Europskog kvalifikacijskog okvira). Obje vrste škola su pomenute u daljnjem tekstu pod generičkim nazivom stručne škole, pri čemu se upućuje na razlike između tehničkih i strukovnih škola, kada je to primjenjivo. U skladu sa Okvirnim zakonom o srednjem strukovnom obrazovanju i obuci, strukovni programi mogu trajati manje od tri godine, ukoliko se temelje na potrebama lokalnog tržišta rada (polukvalificirani radnici; razina II Europskog kvalifikacijskog okvira). Određene županije/kantoni u Federaciji Bosne i Hercegovine koriste ovu mogućnost (Sarajevski kanton, Bosansko-podrinjski kanton Goražde i Unsko-sanski kanton), posebno s obzirom na činjenicu da su prve dvije godine srednjeg obrazovanja obvezne. Srednje obrazovanje u trajanju kraćem od tri godine je također dostupno u Republici Srpskoj. Djeca sa posebnim obrazovnim potrebama također mogu pohađati dvogodišnji program srednjeg strukovnog obrazovanja i obuke.

Godine 2022. Bosna i Hercegovina je imala 312 srednjih škola sa 102.936 učenika/učenica, od čega 54.483 učenica i 53.434 učenika, kao i 13.068 nastavnika/nastavnica.⁴ Više od polovine učenika/učenica (57,2%) pohađa tehničke škole, njih 20,8% pohađa gimnaziju, 18,5% učenika/učenica pohađa strukovnu školu, 2,1% njih pohađa vjersku školu, 1,2% pohađa umjetničku školu, dok je 0,2% učenika/učenica upisano u škole za djecu sa posebnim potrebama.

Slika 1: Učenici/učenice koji pohađaju srednje škole u BiH (%)



Izvor: Agencija za statistiku Bosne i Hercegovine

Relativno niska stopa upisa u gimnazije se može objasniti percepcijom koju dijele i poslodavci i javnost da ovaj vid obrazovanja osigurava niži nivo praktičnih vještina nego tehničke škole. Brojni strukovni profili su zastarjeli i/ili ne posjeduju odgovarajuće preduvjete za stjecanje vještina potrebnih poslodavcima (GIZ, 2018.). Prema izvješću Agencije za osnovno, predškolsko i srednje obrazovanje

⁴ https://bhas.gov.ba/data/Publikacije/Saopštenja/2023/EDU_04_2022_Y2_0_BS.pdf (bhas.gov.ba)

(APOSO) o izradi nastavnih planova i programa u Bosni i Hercegovini u periodu 2010.-2021. (APOSO, 2021.), većina učenika/učenica je bila zainteresirana za kvalifikacije u oblasti zdravstvenih profesija, elektrotehnike, strojarstva i metaloprerade. Jedna od najinteresantnijih oblasti za učenike/učenice strukovnih i tehničkih škola su tehničke studije, a većina strukovnih i tehničkih škola imaju radionice u kojima se odvija praktična nastava za ove profile. To je u kontrastu sa prethodnim periodom, tijekom kojeg su prvi izbor učenika/učenica često bile oblasti poput ekonomije, računovodstva i administracije.

2.1 Ishodi vezani za tržište rada

Bosna i Hercegovina zaostaje za drugim zemljama u regiji po pitanju usvajanja i provedbe politika učenja utemeljenog na radu (OECD, 2018.; OECD 2021.),⁵ a od usvajanja strateškog dokumenta opisanog iznad od strane Vijeća ministara je ostvaren mali napredak po pitanju osiguravanja relevantnosti tehničkog i strukovnog obrazovanja za tržište rada. Učenici završnih razreda tehničkih i strukovnih škola se stoga često suočavaju sa poteškoćama pri pronalasku zaposlenja, nemaju pristup prilagođenim programima za stjecanje nedostajućih vještina, te nemaju pristup finansijskim sredstvima za osnivanje vlastitog biznisa. Iako strukovno obrazovanje i obuka predstavlja stjecište obrazovnog sektora i tržišta rada i treba u jednakoj mjeri ispunjavati uvjete učenika/učenica i poslodavaca, među poslodavcima postoji široko rasprostranjeno mišljenje da školski sistem nije dovoljno fleksibilan i da se u prevelikoj mjeri oslanja na teoretsko učenje, a nedovoljno na praktično iskustvo. Poslodavci često ističu da učenici/učenice koji pohađaju strukovno obrazovanje i obuku u školama nisu na odgovarajući način pripremljeni za rad, a isto tako relativno mali broj učenika/učenica dobiva adekvatnu stručnu obuku u okviru učenja utemeljenog na radu kod poslodavaca. Udruženja poslodavaca se često žale na obrazovni sustav i nedostatak učenika strukovnog obrazovanja i obuke sa specifičnim profilima zbog neadekvatnih politika upisa.

Politike za pomoć pri prelasku iz obrazovanja na tržište rada su najvećim dijelom bile neučinkovite, dijelom i zbog neadekvatnosti praksi učenja utemeljenog na radu. Iako entiteti u Bosni i Hercegovini podržavaju mlade pri pronalasku prvog zaposlenja kroz mjere kojima se olakšava prelazak iz škole na rad (Europska komisija, 2022a: 257), skoro četvrtina (23%) učenika/učenica srednjeg stručnog obrazovanja pohađa škole koje ne pružaju nikakav vid profesionalnog usmjerenja (OECD, 2019.).⁶ Sve to je dovelo do visoke stope nezaposlenosti mladih. U slučaju mladih starosne dobi 15-24 godine, stopa nezaposlenosti je 2022. godine iznosila 35%, dok je skoro jedna petina (18%) mladih iz ove starosne grupe bila u sustavu zaposlenja, obrazovanja ili obuke.⁷ Uzimajući u obzir cjelokupnu radnu snagu, tri četvrtine (76%) nezaposlenih osoba su dugoročno nezaposlene osobe bar dijelom zbog odsustva odgovarajućih vještina, dok je veliki dio radno sposobnog stanovništva neaktivan, uključujući i mnoge niskokvalificirane radnike/radnice, kao i one koji su stariji od 40 godina. Potrebne su učinkovitije politike za potporu pri prelasku na tržište rada kako bi se eliminirali ovi nedostaci, uključujući bolje politike učenja utemeljenog na radu za učenike/učenice strukovnih i tehničkih škola i nezaposlene mlade, kao i bolje obrazovanje za odrasle za dugoročno nezaposlene osobe i odrasle koji se vraćaju na tržište rada.

Nedostatak vještina također predstavlja značajnu prepreku za poduzeća. Prema anketi koju je provela Svjetska banka 2019. godine, 45,4% poslodavaca u Bosni i Hercegovini smatra da je neadekvatno obrazovana radna snaga umjerena, ozbiljna ili vrlo ozbiljna prepreka za njihove poslovne djelatnosti, što ovaj faktor čini četvrtim od deset glavnih ograničenja poslovnog okruženja.⁸ Radi se o posebno ozbiljnoj preprieci među srednjim poduzećima. To je možda povezano sa nalazom ankete u okviru PISA istraživanja Organizacije za ekonomsku suradnju i razvoj (OECD) da obrazovni sistem ne

⁵ Poglavlje Izvješća o konkurentnosti obrazovanja i obuke Organizacije za ekonomsku suradnju i razvoj (OECD) pokazuje da Bosna i Hercegovina ima najniži broj bodova od zemalja Zapadnog Balkana na skali kojom se mjeri provedba učenja utemeljenog na radu sa indeksom od 2,0 u odnosu na regionalni prosjek od 2,9 (na skali od 1 do 5) (OECD, 2021.: Tabela 10.5).

⁶ Ovi podaci se mogu naći online u Bazi podataka OECD, PISA 2018., Tabela II.B1.6.9.

⁷ Izvor podataka je Agencija za statistiku Bosne i Hercegovine.

⁸ Izračunato na osnovu Ankete poduzeća Svjetske banke iz 2019.

uspijeva osigurati adekvatno obrazovanu radnu snagu za tržište rada, pri čemu više od polovine (54%) petnaestogodišnjih učenika/učenica ne ostvaruje zadovoljavajuće rezultate u oblasti čitanja, kao i 58% njih u matematici, te 57% u nauci (u odnosu na 23%, 23% i 22% u EU) (ETF, 2022a). Poslodavci navode da su vještine poznavanja stranih jezika, digitalne i IT vještine, te meke vještine potrebne u poslovnom okruženju posebno slabe (ETF, 2023.). Kao odgovor na ove nedostatke vještina, skoro dvije petine (38%) poslodavaca u Bosni i Hercegovini moraju pružiti formalnu obuku za svoje zaposlenike/zaposlenice (Svjetska banka, 2019.). Poslodavci također navode značajnu neusklađenost vještina. Na primjer, anketa provedena u 2018. godini je pokazala da je samo polovina (51%) zaposlenih učenika sa diplomom strukovnih škola radila na poslovima koji su odgovarali njihovom obrazovanju (GIZ, 2018.). Dio razloga za neusklađenost vještina je neadekvatna povezanost sustava strukovnog obrazovanja i obuke i poslovnog sektora, kao i nedostatak prilika za učenje utemeljeno na radu za učenike/učenice i odrasle bez zaposlenja i zastarjelih vještina (Europska komisija, 2022a). Shodno tome je došlo do visokog nivoa emigracije učenika sa diplomom strukovnog obrazovanja i obuke u potrazi za odgovarajućim zaposlenjem u periodu od 2011. do 2019., što je doprinijelo nedostatku vještina čak i u kontekstu velike nezaposlenosti (Efendić, 2021.).

Zbog gore navedenih faktora, reforma sustava strukovnog obrazovanja i obuke u cilju bolje usklađenosti sa potrebama tržišta rada predstavlja jedan od srednjoročnih ciljeva Programa ekonomskih reformi za 2022. za Bosnu i Hercegovinu. Međutim, prema Europskoj komisiji (2022a), napredak po pitanju reformi za promociju cjeloživotnog učenja je razočaravajući.⁹ Druge relevantne inicijative uključuju pružanje strukovnog savjetovanja učenicima/učenicama, uspostavljanje lokalnih vijeća za obrazovanje i zapošljavanje, kao i izradu programa stažiranja za učenike/učenice (Europska komisija, 2022a). Program ekonomskih reformi za 2023. godinu prepoznaje "potrebu za programskim aktivnostima u cilju pružanja potpore programima obrazovanja za odrasle" (DEP, 2023.: 156). U njemu se daje preporuka za pružanje potpore strukovnim školama za nuđenje programa obuke, poboljšanje stručnog usavršavanja i razvoja za odrasle, uz fokus na žene, kao i izradu smjernica u oblasti obrazovanja odraslih u kontekstu cjeloživotnog učenja u skladu sa standardima Europske unije.

⁹ U izvješću se ukazuje na to da je Republika Srpska usvojila zakonodavstvo prema kojem poslodavci moraju biti zastupljeni u upravljačkim odborima javnih univerziteta, što predstavlja priliku za ostvarivanje utjecaja na prakse učenja utemeljenog na radu u sektoru visokog obrazovanja (Europska komisija, 2022a).

3. Učenje utemeljeno na radu u inicijalnom strukovnom obrazovanju i obuci (IVET)

Učenje utemeljeno na radu (WBL) u inicijalnom strukovnom obrazovanju i obuci (IVET) uključuje podučavanje praktičnim vještinama u radnom okruženju.¹⁰ Ukoliko je pravilno organizirano, može povećati znanje, vještine i kompetencije učenika/učenica, te time ispuniti potrebe poslodavaca i olakšati prelazak iz obrazovnog sektora na tržište rada.¹¹ Inicijalno strukovno obrazovanje i obuka u Bosni i Hercegovini čini sastavni dio obrazovnog sustava. Ono osigurava vještine i znanje relevantno za široki niz zanimanja, što je osnova za integraciju apsolutno/apsolutno inicijalnog strukovnog obrazovanja i obuke u tržište rada ili dalje obrazovanje. Podaci ankete ukazuju na to da učenici/učenice inicijalnog strukovnog obrazovanja i obuke koji posjeduju iskustvo praktične nastave u poduzeću ostvaruju bolje rezultate od učenika/učenica koji su imali praktičnu nastavu isključivo u školskoj radionici (Schmid & Gruber, 2018.). Ipak, iako je učenje utemeljeno na radu dio inicijalnog strukovnog obrazovanja i obuke, ono je relativno slabo razvijeno (OECD, 2021.), s obzirom da je relativno mali broj malih i mikro poduzeća spremno da pruži neophodna mjesta za praktičnu nastavu (Europska komisija, 2022a). Nadalje, nedavna anketa je pokazala da poduzeća nedostatak potpore javnih institucija smatraju najvećim izazovom za provedbu učenja utemeljenog na radu, pored pretjerano složenih propisa u ovoj oblasti (Schmid & Gruber, 2018.). Bez obzira na to, interes poslodavaca se povećava zbog rastućeg nedostatka kvalificirane radne snage.

3.1 Upravljanje učenjem utemeljenim na radu u inicijalnom strukovnom obrazovanju i obuci

Institucijski okvir za učenje utemeljeno na radu u inicijalnom strukovnom obrazovanju i obuci

Nadležnost za srednje strukovno obrazovanje i obuku na razini zavoda u Republici Srpskoj, županijama Federacije Bosne i Hercegovine i Distriktu Brčko su nadležni za osiguranje kvalitete u strukovnom obrazovanju i obuci, izradu nastavnih planova i programa, procjenu i kontinuirani profesionalni razvoj nastavnika/nastavnica, kao i uvođenje novih nastavnih metoda. Agencija za osnovno, predškolsko i srednje obrazovanje (APOSO) je institucija na razini BiH sa sjedištem u Mostaru i dva ureda u Sarajevu i Banja Luci. Agencija za osnovno, predškolsko i srednje obrazovanje (APOSO) je nadležna za uspostavljanje obrazovnih standarda, postignuća učenika/učenica, ocjenjivanje ishoda i izradu zajedničke jezgre nastavnih planova i programa za predškolsko, osnovno i srednje obrazovanje, kao i druge dužnosti u oblasti obrazovnih standarda i osiguranja kvalitete. Ured u Banja Luci je nadležan za strukovno obrazovanje i obuku i cjeloživotno učenje, a njegov Odjel za strukovno obrazovanje i obuku je izradio standarde zanimanja i kvalifikacijske standarde na nivou Bosne i Hercegovine.¹²

Kada se radi o aspektu koji se odnosi na poslodavce, gospodarske komore i zanatske komore se nalaze na entitetskoj razini, kao i u većini županija/kantona. One zastupaju interese poduzeća koja su njihovi članovi i bave se zagovaranjem, izradom zakona, propisa i gospodarskih programa, poslovnim savjetovanjem, pružanjem potpore za razvoj poduzetništva i savjetovanjem uprava malih i srednjih poduzeća, analizom tržišta rada, kao i obrazovanjem i obukom za svoje članove. Financiraju se članarinama svojih članova koji su većinom velika i srednja poduzeća. Njihova uloga u učešću u odlučivanju o obrazovnim politikama i upravljanju učenjem utemeljenom na radu se razlikuje u različitim administrativnim jedinicama u zemlji.

¹⁰ Diskusiju o razlikama između različitih oblika učenja utemeljenog na radu su dali Poulsen i Eberhardt (2016.), a primjenu na BiH je dao Schmid (2018.).

¹¹ Izvješće o praćenju Torinskog procesa navodi pozitivan primjer u Bosansko-podrinjskoj županiji Goražde, u kojoj formalni ugovor između škola i poduzeća osigurava da je podučavanje u skladu sa potrebama tržišta rada (ETF, 2023.).

¹² Ured u Sarajevu se bavi pitanjima standarda i mjera postignuća.

Privredna komora Republike Srpske pruža obuku za mentore/mentorice iz poduzeća, prati adekvatnost praktične nastave i vodi registar ugovora za učenje utemeljeno na radu. Registar sadrži evidenciju o broju uključenih poduzeća, zanimanja za koja se obrazuju učenici/učenice i dodjelu mjesta za praktičnu nastavu.¹³ Komora je aktivan partner za aktivnosti učenja utemeljenog na radu, pruža potporu mentorima/mentoricama iz poduzeća kroz program obuke koji uključuje teoretsku obuku u trajanju od 24 sata i individualan praktični rad u trajanju od 16 sati (Pedagoški zavod Republike Srpske 2021.). Program obuke je osmišljen na takav način da poboljšava kvalitetu praktične nastave za učenike/učenice u strukovnom obrazovanju i obuci. Komora je imala potporu organizacije GIZ za obuku i certificiranje mentora/mentorica u regiji Doboj (Privredna komora Republike Srpske, 2022.)

Gospodarske komore određenih kantona/županija u Federaciji Bosne i Hercegovine provjeravaju da li poslodavci ispunjavaju kriterije za pružanje praktične nastave za učenike/učenice. Komora u Kantonu Sarajevo, na primjer, vrši procjenu mentora/mentorica i nudi petogodišnji ugovor odabranim poslodavcima za pružanje praktične nastave. U većini županija/kantona, učenici/učenice pronalaze poslodavca kod kojeg bi željeli da imaju praktičnu nastavu uz pomoć svoje škole. U budućnosti se očekuje da će Komora biti nadležna za spajanje škola, učenika/učenica i poslodavaca, tako da može doći do gubitka direktnog kontakta između škola i poslodavaca. Gospodarska komora Zeničko-dobojskog kantona je aktivna po pitanju predvođenja međusektorske grupe za strukovno obrazovanje i obuku, uključujući ministarstva obrazovanja, ministarstva ekonomije i druge aktere organizirane u okviru međužupanijskog pristupa.

Drugi ključni socijalni partneri po pitanju poslodavaca su Udruženje poslodavaca Federacije Bosne i Hercegovine, Unija udruženja poslodavaca Republike Srpske i Udruženje poslodavaca Distrikta Brčko BiH. Privredna komora u Distriktu Brčko vrši koordinaciju sa Udruženjem poslodavaca, ali nije uključena u planiranje obrazovanja i obuke. Međutim, ona provodi anketu o potrebama tržišta rada i stavlja rezultate na raspolaganje obrazovnim vlastima.

Okvir politika

Okvirni zakon o srednjem strukovnom obrazovanju i obuci daje strukovnim i tehničkim školama autonomiju za reagiranje na lokalne gospodarske potrebe i vršenje odgovarajućih izmjena nastavnih planova i programa.¹⁴ Odgovorne obrazovne vlasti su u obvezi da usklade svoje vlastite zakone sa Okvirnim zakonom. Do sada su sedam županija Federacije Bosne i Hercegovine, Republika Srpska i Distrikt Brčko uskladili svoje zakone sa Okvirnim zakonom. Strateški dokument "Zaključci iz Rige za BiH" opisan u uvodnom dijelu (Vijeće ministara, 2021.) naglašava značaj strukturiranog, trajnog, transparentnog i efikasnog dijaloga između partnera u obrazovnom sektoru i sektoru rada i zapošljavanja, kao i koordinacije i donošenja odluka o učenju utemeljenom na radu kroz savjetodavne odbore u okviru škola i tripartitna vijeća. Također, podržava licenciranje poduzeća koja nude učenje utemeljeno na radu sa kvalificiranim mentorima/mentoricama, vođenje registara poduzeća koja nude obuku od strane gospodarskih komora, promoviranje vrednovanja i ocjenjivanja učenika/učenica, kao i sklapanje zdravstvenog osiguranja i osiguranja na radu za učenike/učenice. Obrazovne vlasti u Republici Srpskoj, Zeničko-dobojskom kantonu i Bosansko-podrinjskom kantonu Goražde su usvojile neke od ovih prioriteta uz potporu organizacije GIZ.

Zbog složene upravljačke strukture u Bosni i Hercegovini naponi na koordinaciji politika na BiH nivou i pružanje smjernica primjenjivih na cijelu zemlju nisu bili vrlo učinkoviti. Iako kreatori politika u Bosni i Hercegovini nastoje pružiti kvalitetno obrazovanje koje je u skladu sa potrebama tržišta rada (Vijeće ministara, 2021.), a ministarstva obrazovanja nastoje provesti reforme učenja utemeljenog na radu, potpora drugih ministarstava nije dovoljna. Iako postoje određeni pozitivni primjeri učešća lokalnih zajednica u upravljanju učenjem utemeljenim na radu, izradi programa i nastavnih planova i programa, osiguravanju finansijskih poticaja za poslodavce i učenike/učenice, kao i pružanju prilika za pohađanje

¹³ Zakon o srednjem obrazovanju i vaspitanju, "Službeni glasnik RS", br. 92/20.

¹⁴ Okvirni zakon o strukovnom obrazovanju i obuci, "Službeni glasnik BiH", br. 63/08.

praktične nastave za učenike/učenice (npr. Bosanska Krupa, Sanski Most, Cazin i Bihać), profesionalni kapaciteti osoblja na upravljačkim pozicijama zahtijevaju dalji razvoj (ETF, 2023.). Koordinacija između agencija bi također mogla biti bolja, i to primjenom pristupa odozdo ka gore, uz učešće interesnih strana na lokalnoj razini. Jedan od učesnika u intervjuima je predložio uspostavljanje sektorskih vijeća za vještine u cilju revidiranja postojećih nastavnih planova i programa u skladu sa potrebama tržišta rada za svaki sektor.

U Republici Srpskoj se *Strategija za razvoj predškolskog, osnovnog i srednjeg vaspitanja i obrazovanja Republike Srpske za period 2022.-2030.* i njeni akcioni planovi¹⁵ fokusiraju na poboljšanje praktične nastave u poduzećima, povećanje broja učenika/učenica na praktičnoj nastavi u poduzećima, prilagođavanje nastavnih planova i programa potrebama tržišta rada, kao i poboljšanje partnerstava između obrazovnog sektora i poslovnog sektora. Pored toga, razvojne strategije na nivou županija/kantona za period 2021.-2027. i Razvojna strategija Distrikta Brčko (2021.-2027.) prioritet daju boljem partnerstvu i koordinaciji između strukovnih i tehničkih škola i poslovnog sektora kroz veću uporabu praktične nastave u poduzećima, kao i prilagodbu nastavnog plana i programa potrebama tržišta rada, u cilju osiguravanja kompetentnije radne snage sa boljim vještinama i u cilju poboljšanja zapošljivosti učenika strukovnog obrazovanja i obuke.

Partnerstva i suradnja između kreatora politika, pružatelja obrazovnih usluga i poslodavaca je ključna za uspjeh strukturiranih programa učenja utemeljenog na radu (Sweet, 2018.). Planiranje učenja utemeljenog na radu se najbolje organizira kao zajednička aktivnost školskih koordinatora/koordinatorica i mentora/mentorica iz poduzeća. Međutim, kako bi se to postiglo, školski koordinatori/koordinatorice trebaju posjedovati bolje razumijevanje suvremenih tehnologija i radnih procesa koji se primjenjuju u poduzećima. U cilju poboljšanja njihovih kompetencija o ovim pitanjima, predloženo je da bi školski koordinatori/koordinatorice mogli imati koristi od obuke u poduzeću, dok bi mentori/mentorice iz poduzeća također trebaju obuku u okviru akreditiranih programa obuke (Vijeće ministara 2021.). Pored toga, uključivanje poslodavaca u upravljačka tijela nadležna za učenje utemeljeno na radu bi moglo pomoći strukovnim školama da učenicima/učenicama omoguće stjecanje kompetencija neophodnih za učinkovitu radnu praksu (Schmid & Gruber, 2018.). Takva suradnja bi zahtijevala uključenost svih interesnih strana, uključujući škole, poslodavce i lokalne zajednice. Mnoge strukovne škole imaju savjetodavne odbore koji uključuju i predstavnike lokalnih poslodavaca. Uz odobrenje ministara, savjetodavni odbori mogu predlagati izmjene nastavnih planova i programa smjerova u strukovnom obrazovanju i obuci do 30% sadržaja, kako bi se u obzir uzele potrebe lokalnog tržišta rada.

Tripartitna vijeća

Okvirni zakon o srednjem strukovnom obrazovanju i obuci uključuje proširenu ulogu za socijalne partnere i osigurava da savjetodavni odbori i tripartitna vijeća prilagođavaju nastavne planove i programe u skladu sa obvezama uprave škola i zahtjevima poslodavaca. On predviđa uspostavljanje tripartitnih vijeća u cilju osiguravanja veze između strukovnog obrazovanja i obuke i tržišta rada (OECD, 2018.). Tripartitna vijeća uključuju udruženja poslodavaca, gospodarske komore, sindikate, ministarstva obrazovanja i strukovne škole. Njihova svrha je predviđanje potreba tržišta rada, što treba utjecati na upisne politike škola. Njihova uloga u oblikovanju upisne politike je ključna ima i ogroman utjecaj na zapošljivost učenika strukovnog obrazovanja i obuke, posebno s obzirom na to da se smatra da određene strukovne škole imaju tendenciju da oblikuju svoju upisnu politiku prema potrebama nastavnika, a ne učenika (ETF, 2022.). Međutim, tripartitna vijeća još uvijek nisu aktivno učestvovala u definiranju prava i obveza poduzeća i učenika ili izradi propisa o radnim uvjetima za učenike koji pohađaju praktičnu nastavu. Regulatorni okvir za definiranje statusa učenika koji učestvuju u učenju utemeljenom na radu i njihove pravne zaštite je neadekvatan, a učenici rijetko posjeduju odgovarajuće osiguranje. Socijalni dijalog je relativno slab (Europska komisija, 2022a) i potrebno ga je ojačati na takav način da socijalni partneri mogu igrati aktivniju ulogu u licenciranju mentora/mentorica iz poduzeća, davanju smjernica poduzećima u vezi sa provedbom učenja

¹⁵ Usvojeno od strane Vlade Republike Srpske, 2021.

utemeljenog na radu i praćenju i evaluaciji aktivnosti učenja utemeljenog na radu. Iako bi Ministarstvo civilnih poslova BiH trebalo koordinirati tripartitno vijeće na državnom nivou, preduvjet za ovu aktivnost bi bilo postojanje tripartitnih vijeća u svim administrativnim jedinicama, što još uvijek nije slučaj, bez obzira na potporu organizacije GIZ.¹⁶

Sindikati su organizirani u Federaciji Bosne i Hercegovine, Republici Srpskoj i Distriktu Brčko.¹⁷ Oni učestvuju u gospodarsko-socijalnim vijećima na svakoj administrativnoj razini i u raspravama o obrazovnim reformama, uključujući i reformu nastavnih planova i programa. Međutim, oni nemaju važnu ulogu u izradi politika strukovnog obrazovanja i obuke, iako predstavnici sindikata učestvuju u radionicama i konferencijama koje se odnose na strukovno obrazovanje i obuku. Njihovi predstavnici su također bili dio u *Radne grupe za izradu Akcionog plana za provedbu Kvalifikacijskog okvira za Bosnu i Hercegovinu za period 2014.-2020.* (Vijeće ministara, 2014b). U Federaciji Bosne i Hercegovine, bolje organizirani sindikati u strojarskom i trgovinskom sektoru imaju veliki utjecaj na političke odluke o ekonomskom statusu njihovih radnika/radnica.

3.2 Praktična nastava za učenike i učenice strukovnih škola

Najzastupljeniji oblik učenja utemeljenog na radu u Bosni i Hercegovini je praktična nastava koja se može odvijati u potpunosti u školi ili dijelom u školi, a dijelom kod poslodavca.¹⁸ U slučaju ovog oblika, učenici pohađaju praktičnu nastavu u školskim radionicama, laboratorijama, kuhinjama ili u "virtuelnim poduzećima" uspostavljenim u školama. U slučaju drugog oblika, iako najviše vremena provode u školi, učenici također mogu provesti određeno vrijeme u poduzeću u cilju stjecanja radnog iskustva, a dužina boravka varira od kratkih posjeta do tri dana sedmično u poduzeću.¹⁹ Ferijalna praksa u trajanju do 15 dana se odvija tijekom ljetnog i zimskog raspusta. Ovaj oblik učenja utemeljenog na radu se često koristi u turizmu i ugostiteljstvu, ali se također može primjenjivati u administraciji i financijama (npr. bankama). Ferijalna praksa varira širom zemlje, od obvezne prakse do dobrovoljnog izbora učenika i roditelja.

Praktičnu nastavu reguliraju lokalni podzakonski akti, a nadležnost za nju ima svaka obrazovna vlast. Tijekom zadnjih godina, nekoliko međunarodnih organizacija se fokusiralo na poboljšanje podzakonskih akata i procedura vezanih za praktičnu obuku, npr. GIZ i Švicarska agencija za razvoj i suradnju (SDC). Primjeri se mogu pronaći u Republici Srpskoj, Zeničko-dobojskoj županiji i Bosansko-podrinjskoj županiji Goražde. U određenim županijama, obim praktične nastave u poduzećima je dobrovoljan izbor učenika i njihovih roditelja. Njena stvarna primjena varira među entitetima i županijama/kantonima, dijelom zbog nedovoljnog učešća poslovne zajednice u obrazovnom sustavu, a to je opet uzrokovano nejednakom rasprostranjenosti poduzeća i nedostatkom koordinacije između ovih sektora.

Općenito postoje dvije glavne vrste ugovora o učenju utemeljenom na radu: (i) između škole i poduzeća, pri čemu ugovor definira za koja zanimanja se vrši obrazovanje i koliko učenika će biti primljeno svake godine, kao i (ii) između roditelja i poduzeća i škole (tripartitni sustav). Raspodjelu učenika u poduzeća obično vrši direktor škole, samostalno ili u suradnji sa poduzećima. U određenim slučajevima, proces odabira se prenosi na poduzeća koja žele sama voditi intervju sa učenicima kako bi se osigurala pozitivan stav prema stjecanju znanja. Poduzeća često žele da odaberu najbolje učenike kroz ove intervjuje, a to ponekad uključuje i prisustvo roditelja. Određene obrazovne vlasti u Republici Srpskoj i različitim županijama/kantonima u Federaciji Bosne i Hercegovine (Kanton Sarajevo,

¹⁶ Uloga tripartitnog vijeća je regulirana Okvirnim zakonom o srednjem strukovnom obrazovanju i obuci.

¹⁷ Na državnom nivou u Bosni i Hercegovini, entitetima FBiH i RS, sindikati su registrirani u registru udruženja i fondacija koji vodi nadležno ministarstvo pravde. U Distriktu Brčko BiH, sindikat je registriran u registru udruženja koji vodi Osnovni sud Distrikta Brčko BiH.

¹⁸ Kao što je to navedeno u zakonodavstvu o srednjem obrazovanju.

¹⁹ U prošlosti, to je bilo dio redovnog sustava strukovnog obrazovanja i obuke vezanog za određena zanimanja, većinom zanate (odnosno mala i srednja poduzeća) i trogodišnje strukovne profile, koji su uključivali obveznu praktičnu nastavu u malim poduzećima ili industrijskim poduzećima (Hadžomerović, 2018.). Ovaj sustav se raspao sa privatizacijom poduzeća u društvenom vlasništvu koja su prethodno imala jake veze sa svojim lokalnim strukovnim školama.

Tuzlanski kanton i Hercegovačko-neretvanska županija) pružaju potporu učenicima u vidu stipendija. Svrha je povećanje broja učenika upisanih na trogodišnje programe koji obično provode veći broj sati na praktičnoj nastavi u poduzeću i kod kojih postoji najveća vjerojatnoća da će dobiti posao nakon završetka školovanja. Ove inicijative također imaju za cilj očuvanje i promoviranje tradicionalnih zanata organiziranih u vidu malih i srednjih poduzeća.

Postoji mali broj informacija o broju mjesta za učenje utemeljeno na radu koja se nude na različitim lokacijama, iako je poznato da u Zeničko-dobojskom kantonu oko 2.000 učenika godišnje pohađa učenje utemeljeno na radu. Uz tehničku pomoć GIZ-ovog projekta, Gospodarska komora Sarajevskog kantona je razvila online bazu podataka u okviru koje se prikupljaju informacije o poduzećima koja nude učenje utemeljeno na radu za učenike. Međutim, zbog financijskih ograničenja i okončanja GIZ-ovog projekta u srpnju 2023., baza podataka se više ne koristi. Iako bi ministarstva obrazovanja trebala posjedovati te informacije, ovi podaci se ne prikupljaju uvijek, a često nisu ni javno dostupni. Prema anketi koju je proveo KulturKontakt Austria (OeAD), samo oko dvije petine (40%) strukovnih škola u Bosni i Hercegovini pruža praktičnu nastavu za svoje učenike (Schmid, 2018.). Studija koja je provedena prije par godina je pokazala da su obim, dubina i kvaliteta učenja utemeljenog na radu često nedovoljni za postizanje smislenih ishoda učenja (Schmid & Gruber, 2018.). Međutim, u Izvješću o praćenju Torinskog procesa za 2023. se navodi da se broj časova praktične nastave povećava tijekom zadnjih godina (ETF, 2023.). Čini se da u Republici Srpskoj i određenim županijama/kantonima u Federaciji Bosne i Hercegovine postoji relativno dobra koordinacija između javnih službi za zapošljavanje, ministarstava obrazovanja i gospodarskih komora. Službe za zapošljavanje izrađuju analize potreba tržišta rada za ove oblasti i redovno ih dostavljaju strukovnim školama kako bi im pomogle pri izradi njihovih upisnih politika.²⁰ Službe za zapošljavanje obično u drugom semestru posjećuju osnovne škole kako bi obavijestile učenike o zanimanjima za koja postoji velika potražnja. Gospodarske komore također prikupljaju informacije o potrebama tržišta rada, ali nažalost nisu dostupne centralizirane informacije. Privredna komora Republike Srpske je nedavno počela sa registracijom poduzeća koja nude ugovore o učenju utemeljenom na radu za učenike inicijalnog strukovnog obrazovanja i obuke (Unija poslodavaca, 2023.), dok Privredna komora Republike Srpske i Zavod za obrazovanje odraslih Republike Srpske zajednički vode liste pružatelja obrazovnih usluga.

Nakon raspodjele učenika na praksu, mentor/mentorica vrši ocjenu svakog učenika u skladu sa pravilnicima o praktičnoj nastavi. Praksa vrednovanja i ocjenjivanja praktične nastave u poduzećima se razlikuje u Republici Srpskoj i županijama/kantonima Federacije Bosne i Hercegovine. U Zeničko-dobojskom Kantonu, nju propisuje Pravilnik o praktičnoj nastavi izvan školskih prostorija, a obuhvaća ulogu školskih koordinatora za praktičnu nastavu i mentora iz poduzeća. U Bosansko-podrinjskom kantonu Goražde, Pravilnik o praktičnoj nastavi je poboljšana uz potporu organizacije GIZ, a mentori sada aktivno učestvuju u partnerstvu sa školskim koordinatorima u ocjenjivanju praktičnog rada učenika/učenica. Na primjer, u Travniku, u Županiji Središnja Bosna, mentori za učenike koji pohađaju trogodišnje i četvorogodišnje programe vrše preliminarno testiranje kako bi provjerili njihovo teoretsko znanje u predmetima koji su vezani za radne aktivnosti i ocjenjuju postignuća učenika tijekom praktične nastave. Međutim, terenske posjete poduzećima su pokazale da škole ne prihvaćaju uvijek negativne ocjene postignuća učenika tijekom praktične nastave koje daju mentori iz poduzeća. Neki direktori škola smatraju da učenici koji pohađaju četvorogodišnje programe tehničkih škola trebaju provoditi više vremena u školi na nastavi posvećenoj općeobrazovnim predmetima neophodnim za upis na fakultet (na primjer, smatraju da bi praktična nastava u poduzeću u trajanju od dva dana sedmično bila prikladnija od tri dana sedmično). Tijekom intervjua u jednoj tehničkoj školi, direktor škole je naglasio da su roditelji zabrinuti zbog toga što njihova djeca provode previše vremena na praktičnoj nastavi. Ovi primjeri pokazuju da je potrebno obratiti veću pažnju na direktore škola i roditelje u kontekstu procjene odgovarajućeg trajanja praktične nastave u poduzećima. Većina učenika koji počinju sa srednjom školom imaju 15 godina i nisu dovoljno zreli da sami odlučuju o

²⁰ Analiza tržišta rada za 2021./2022. godinu u Federaciji Bosne i Hercegovine, Republici Srpskoj i Distriktu Brčko.

svojoj budućnosti. Stoga je važno uključiti roditelje u donošenje odluka o njihovom profesionalnom razvoju.

Učenici/učenice koji pohađaju četvorogodišnji program obično su manje zainteresirani za učenje utemeljeno na radu, nego učenici koji pohađaju trogodišnji program, pored interesa za ljetnu ferijalnu praksu, često bez mentora. Međutim, izbor upisa pokazuje da su mnogi učenici dijelom zainteresirani za pohađanje praktične nastave, posebno kada se radi o profilima elektrotehnike i strojarstva. Često postoji veći interes za određene profile, nego dostupan broj mjesta za praktičnu nastavu u poduzećima. Udruženje srednjoškolskih učenika je provelo participatorno istraživanje. Aktivnosti su predvodile grupe učenika, a potporu pružao neovisni konsultant. Nalazi istraživanja su pokazali da su mnogi učenici nezadovoljni svojim srednjim obrazovanjem zbog nedostatka dovoljnog broja opcija za praktičnu nastavu (Udruženje srednjoškolskih učenika i učenica, 2021.). Ovo istraživanje je također pokazalo da uloge i odgovornosti ključnih aktera u okviru praktične nastave nisu jasno definirane u postojećim zakonima o srednjem obrazovanju. U mnogim strukovnim školama, radionice nisu opremljene u skladu sa suvremenim tehnološkim uvjetima, tako da nije moguće poboljšati njihovo znanje i vještine. Učenici su općenito za praktičnu nastavu i zagovaraju njeno poboljšanje. Većina učenika smatra da učenje utemeljeno na radu u poduzećima njihove obrazovne programe čini interesantnijim i u većoj mjeri ih povezuje sa svijetom rada. Ono im omogućava stjecanje odgovarajućih radnih vještina, povezuje ih sa poslodavcima koji im mogu ponuditi posao nakon završetka obrazovanja. To može biti vrlo učinkovit način za potporu njihovog prelaska na tržište rada. Još jedna studija (Studija o mladima u Bosni i Hercegovini, 2019.) je pokazala da polovina učenika strukovnih škola ne posjeduje iskustvo praktične nastave, kao i da nedostatak praktične nastave predstavlja jedan od glavnih uzroka za veliku nezaposlenost mladih.

Tekstualni okvir 1: Tehnička škola u Distriktu Brčko

Tehnička škola u Distriktu Brčko upisuje 900 učenika/učenica godišnje, ali se ovaj broj smanjuje. Škola nudi četvorogodišnje programe sa 49 razreda. Samo jedna trećina učenika/učenica pohađa trogodišnje programe. Većina praktične nastave se odvija u školskim radionicama za grupe od šest do deset učenika. Škola posjeduje dobru opremu i mašine, ali joj nedostaju sirovine neophodne za praksu (npr. drvo za profil stolara, cijevi za profil vodoinstalatera ili metal za metaloprerađivačka zanimanja). Učenici završnih razreda pohađaju praktičnu nastavu u poduzeću u trajanju od dva dana sedmično. Međutim, ne postoji dovoljan broj poslodavaca koji su spremni da ponude mjesta za praktičnu nastavu. Predstavnik Obrazovnog odjela Distrikta Brčko nam je rekao da samo mali broj poduzeća nudi mjesta za učenje utemeljeno na radu i da "učenike više doživljavaju kao uposlenike, nego učenike na praktičnoj nastavi." Učenici obično nisu plaćeni, uz izuzetak par poduzeća koja nude besplatan transport i/ili "bonus" u iznosu od 20 BAM (10 EUR) za ručak, ukoliko učenici ostanu nakon 13:00 sati. Distrikt Brčko nudi stipendije za učenike koji odaberu profile za kojima postoji velika potražnja na tržištu rada.

Tekstualni okvir 2: Tehnička škola u Banja Luci

Tijekom terenske posjete tima stručnjaka, direktor škole je istakao da je ovo najveća škola u Bosni i Hercegovini i da je nekada bila druga najveća škola u bivšoj Jugoslaviji. U školskoj godini 2023./2024. je bilo upisano oko 1.500 učenika. Škola je specijalizirana za strojarski smjer, koji pohađa tri četvrtine učenika, kao i saobraćajni smjer, u okviru kojeg je nedavno uveden novi profil za rudarstvo. Škola nema poteškoće u privlačenju učenika. Za upis na prvu godinu se prijavljuje više kandidata nego što je dostupno mjesta. Škola nudi i trogodišnje i četvorogodišnje programe. Učenici u prvom razredu uče o teoriji strojarstva ili drugim predmetima koje nudi škola. Škola ne može sama pružiti odgovarajuću praktičnu nastavu zbog zastarjelih mašina i stare tehnologije koju posjeduje, a poduzeća nisu spremna da školu podrže direktno tako što će investirati u nove mašine i opremu. To je jedan od glavnih razloga za zabrinutost uprave škole, s obzirom da škola ne raspolaže sredstvima za ove izdatke i oslanja se na vanjske donacije. Na primjer, škola je nedavno potpisala ugovor sa donatorom u iznosu od 1,7 miliona BAM (870.000 EUR) za kupovinu CNC opreme. Direktor je također naveo da školi nedostaje financijska autonomija i da bi bila u većoj mjeri neovisna da ima svoje vlastiti podračun. To predstavlja izazov za većinu strukovnih škola u Bosni i Hercegovini, iako su određene škole postigle ovaj status (npr. Poljoprivredna škola, Turistička škola, itd.). Oko 500 učenika pohađa praktičnu nastavu u poduzeću svake godine. Prošle godine je 460 učenika bilo uključeno u praktičnu nastavu u 186 (većinom velikih) poduzeća. Jedno takvo poduzeće, Elas Metal Export, ima 300 uposlenika i pruža mentore tijekom prakse učenika kao i naknade za njih. Oni izdvajaju vrijeme da se sastanu sa roditeljima

tijekom prvog intervjua sa učenicima što predstavlja primjer dobre suradnje između škole i poduzeća. Pored praktične nastave, ovo poduzeće također pruža teoretski dio, što je donekle rijedak primjer. Učenici koji pohađaju trogodišnje programe imaju veći broj sati praktične nastave nego oni koji pohađaju četvorogodišnje programe, a na taj način stječu vještine za uporabu na tržištu rada nakon diplomiranja. Skoro svi učenici pronalaze zaposlenje nakon završetka obrazovanja. Mnogi od njih zaposlenje pronalaze u Hrvatskoj, Sloveniji ili drugim zemljama Europske unije. Gospodarska komora prati ishode učeničkog rada i navodi da za određenim zanimanjima postoji puno veća potražnja, npr. u oblasti strojarstva i transporta i saobraćaja, često u porodičnim poduzećima ili drugdje na preporuku prijatelja ili nekadašnjih učenika. Škola se suočava sa izazovom nedostatka suradnje između školskih koordinatora i mentora iz poduzeća. Koordinatori nemaju vremena za posjetu poduzeću kako bi provjerili da li je učenicima dobro na praktičnoj nastavi ili šta rade. To je općenito izazov u cijeloj zemlji vezan za provedbu učenja utemeljenog na radu. Pored toga, takva suradnja nije adekvatno regulirana i treba biti u većoj mjeri podržana od strane ministarstava obrazovanja i gospodarskih komora putem bolje obuke školskih koordinatora i mentora iz poduzeća. Također postoji određeno neslaganje u vezi s tim da li praktična nastava u poduzeću treba slijediti nastavni plan i program. Potrebno je uspostaviti učinkovito praćenje u skladu sa Pravilnikom o praktičnoj nastavi u Republici Srpskoj. Uobičajena praksa treba biti da poslodavci učestvuju u izradi i prilagodbi nastavnih planova i programa zbog brzih promjena u oblasti tehnologije i digitalizacije.

Dva primjera strukovnih i tehničkih škola predstavljena iznad ukazuju na zajednički kontekst nedostatka adekvatne opreme i resursa, pored velikih razlika po pitanju provedbe učenja utemeljenog na radu u smislu vremena koje učenici/učenice provode na praktičnoj nastavi, konteksta odvijanja praktične nastave, te financijske naknade ili drugih bonusa koje poduzeća nude učenicima. Bez obzira na ove primjere najboljih praksi, naši intervjui su pokazali da je praktična nastava u poduzeću često preuska za učenike koji pohađaju trogodišnje programe inicijalnog strukovnog obrazovanja i obuke. Isto tako postoji nedostatak propisa o aktivnostima u okviru učenja utemeljenog na radu i nedostatak praćenja naučenog. Jedna od osoba je tijekom intervjua u okviru terenske posjete predložila da bi rješenje za ovaj problem moglo biti uspostavljanje zajedničkih centara za praktičnu nastavu nekoliko poduzeća (odnosno centara za praktičnu nastavu koje bi osnovalo nekoliko poduzeća zajednički) u cilju proširenja obima praktične nastave koja se nudi u okviru postojećih praksi.

3.3 Reforme vezane za dualno obrazovanje

U strukovnim školama se u zadnje vrijeme uz potporu donatorskih organizacija promovira prilagođen oblik praktične nastave poznat pod nazivom "dualno obrazovanje", a također postoje strateški dokumenti na različitim razinama vlasti koji definiraju ovaj oblik obrazovanja.²¹ Kao i kod tradicionalne praktične nastave u strukovnim školama, u dualnom obrazovanju praktična nastava se izvodi u poduzeću pod nadzorom licenciranog mentora, dok se teoretski dio nastave provodi u školi. Međutim, za razliku od tradicionalne praktične nastave, slijedi se puni obrazovni ciklus za registrirano zanimanje u skladu sa ugovorom koji potpisuju škola i poduzeće. To zahtijeva mjere za razvoj kapaciteta mentora u poduzeću, mehanizme za dijeljenje troškova između škola i poduzeća, kao i socijalnu zaštitu i osiguranje za učenike. Glavna prednost za učenike je što ugovori o dualnom obrazovanju sa poduzećem mogu dovesti direktno do zaposlenja u toj kompaniji nakon završetka obrazovanja u strukovnoj ili tehničkoj školi.

Međutim, za razliku od dualnog obrazovanja u Austriji ili Njemačkoj, učenici u Bosni i Hercegovini zadržavaju svoj status učenika, umjesto dobivanja statusa zaposlenika poduzeća u kojem se odvija praktična nastava (Schmid, 2018.). Jedna od osoba je tijekom intervjua opisala razliku između "dualno organiziranog" sustava u Bosni i Hercegovini i dualnog obrazovanja u Njemačkoj na slijedeći način: "U Njemačkoj, učenik pripada poduzeću; u Bosni i Hercegovini, učenik pripada školi." Inicijative vezane za dualno obrazovanje u Bosni i Hercegovini su stoga fokusirane na škole, a ne na poduzeća. Njemačka razvojna agencija GIZ je pomogla pri uspostavljanju onoga što nazivaju "dualno organiziran" sustav umjesto punog sustava dualnog obrazovanja u Njemačkoj. On ne uključuje "stažiranje", kao što je to slučaj u Njemačkoj, a uključena poduzeća ne definiraju sadržaje nastavnog plana i programa kao dio učenja utemeljenog na radu. Stoga oblik dualnog obrazovanja koji se uvodi u

²¹ Ovakvo rješenje se temelji na sustavima strukovnog obrazovanja i obuke Njemačke i Švicarske. Njegova primjena je u većoj mjeri prisutna u Crnoj Gori (Thomas & Molz, 2020.) i Srbiji (Grujić, 2021.) nego u Bosni i Hercegovini.

Bosni i Hercegovini ima svoje vlastite karakteristike, obzirom da škola ostaje akter koji snosi odgovornost. Obrazovnim vlastima odgovara ovakvo rješenje i one su spremne da prihvate samo određene elemente klasičnog dualnog obrazovanja. Ovakav pristup je adekvatan za lokalne uvjete, a poduzeća pokazuju sve veći interes za učešće u dualnom obrazovanju zbog rastućeg nedostatka radne snage sa neophodnim vještinama. Poslodavci su stoga u većoj mjeri zainteresirani za dualno obrazovanje nego ranije. Oni počinju zagovarati "dualno obrazovanje" preko svojih udruženja poslodavaca, jer smatraju da bi to mogao biti najbolji način za osiguravanje kvalificirane radne snage potrebne za trenutne uvjete na tržištu rada.

U skladu sa dualno organiziranim obrazovanjem, učenje utemeljeno na radu koje se odvija u poduzeću treba da čini 25% vremena učenika, a oni mogu pohađati praktičnu nastavu u više od jednog poduzeća. Dualno obrazovanje podrazumijeva plaćanje naknade učenicima tijekom praktične nastave, ali u slučaju nekoliko postojećih inicijativa za dualno obrazovanje, učenici su rijetko plaćeni za svoj rad u poduzeću (Branković, 2022.).²² Predložen je sustav poreskih olakšica za poslodavce, ali još uvijek nije proveden.

Iako dualno obrazovanje još uvijek nije zakonski priznato, u Federaciji Bosne i Hercegovine se odvija eksperimentalna faza i ono se provodi u različitim oblicima u određenim županijama donošenjem podzakonskih akata.²³ Na primjer, pravilnik (podzakonski akt) je donesen u Unsko-sanskom kantonu, Zeničko-dobojskom kantonu i Bosansko-podrinjskom kantonu Goražde, a očekuje se da će slični podzakonski akti biti uskoro usvojeni u Tuzlanskom kantonu. Ovi podzakonski akti omogućavaju provedbu dualnog obrazovanja u okviru postojećih zakona. Prvi uspjeh je ostvaren u Goraždu, a druge županije su ubrzo slijedile ovaj primjer, usvojivši većinu istih pravila. Time se reguliraju različiti aspekti dualnog obrazovanja, uključujući nastavne planove i programe i dužnost učenika da vode dnevnik praktične nastave u poduzeću u kojem obavljaju praksu. Prije usvajanja novih podzakonskih akata nije postojala definirana osnova za dualno obrazovanje, već samo određene neprecizne odredbe u zakonima o obrazovanju. Međutim, kao što je istakla jedna od osoba tijekom intervjua, lako je usvajati zakone; puno je teže provoditi ih zbog brojnih izazova, a jedan od njih je i sposobnost poduzeća da podrže sustav dualnog obrazovanja.

U Sarajevskom kantonu je izrađen nacrt zakona, ali ga Skupština još uvijek nije usvojila, a također postoji potreba za dodatnim nizom javnih rasprava. Predloženi nacrt zakona implicira da će se učenje utemeljeno na radu odvijati tijekom dva dana u sedmici na drugoj i trećoj godini školovanja, odnosno tri dana u sedmici na trećoj i četvrtoj godini školovanja. Predviđena je naknada za ove dane, kao i odvijanje praktične nastave u skladu sa nastavnim planom i programom. Ministarstvo gospodarstva je uključeno u izradu reformi dualnog obrazovanja, kao i Gospodarska komora Sarajevskog kantona. Prva pilot škola koja provodi "dualno obrazovanje" u Sarajevskom kantonu je Ekonomska škola u Sarajevu.

Tekstualni okvir 3: Ekonomska škola u Sarajevu

Ekonomska škola je počela provoditi dualno obrazovanje 2018. prema njemačkom modelu dualnog obrazovanja koji je prilagođen BiH kontekstu. Škola je četvorogodišnja tehnička škola sa 500 učenika i postoji velika potražnja kod upisa. Tijekom 2022./2023. godine, škola je imala jedan razred bankarskih tehničara/tehničarki i pet razreda ekonomskih tehničara. Škola je počela provoditi dualno obrazovanje uz potporu GIZ-a u suradnji sa Ministarstvom obrazovanja i Raiffeisen bankom, a kasnije su se pridružile i neke druge banke kako bi učenicima ponudile stažiranje. Postoji školski koordinator i mentori u bankama, a njihova suradnja je na visokom nivou. Učenici koji odaberu profil bankarskog tehničara imaju dva dana praktične nastave u banci na drugoj godini. Na trećoj i četvrtoj godini provode tri dana u banci. Zbog važećih odredbi Zakona o srednjem obrazovanju, pitanje naknade za učenike nije regulirano. Međutim, banke često donose odluku da učenicima daju bonus, koji je na početku njihove suradnje iznosio 50 BAM (25 EUR), a sada se povećao na 150 BAM (76 EUR). Učenici također mogu raditi u banci tijekom raspusta, obično ljeti kada banke

²² Navedeno je da 342 učenika/učenicice srednjih škola primalo naknadu u skladu sa ugovorom o dualnom obrazovanju u Republici Srpskoj u 2022. godini ("System of dual education is becoming more popular in BiH" (*Sustav dualnog obrazovanja postaje sve popularniji u BiH*), Sarajevo Times, 06.09.2022.).

²³ Projekat pod nazivom "DUALSCI" je razvio opći model za uvođenje dualnog obrazovanja u visokoškolske institucije u Bosni i Hercegovini. Vidjeti: <https://dualsci.unze.ba/project-info/objectives/>

nude 450 BAM (230 EUR). Ovaj model se uspješno provodi, a učenici su zadovoljni praktičnom nastavom. Ipak, direktorica škole je istakla da je postojao veći interes kada je dualno obrazovanje uvedeno po prvi put u odnosu na sada. Neke banke učenicima nude zaposlenje nakon završetka školovanja. Mada su učenici zadovoljni praktičnom nastavom u bankama, interes za profilom bankarskog tehničara se u zadnje vrijeme smanjuje zbog nezadovoljstva roditelja brojem sati koje učenici provode na radu. Direktorica je istakla prednosti za učenike koji posjeduju praktično iskustvo rada u banci. Oni postaju zreliji, u većoj mjeri spremni za svijet rada, posjeduju veće znanje i vještine u oblasti svog interesa. Međutim, većina učenika nastavlja svoje obrazovanje na visokoobrazovnim institucijama (90%). Većina njih bira Ekonomski fakultet Univerziteta u Sarajevu, a neki biraju Pravni fakultet. Drugi traže zaposlenje na tržištu rada, a samo manji broj njih uspijeva dobiti zaposlenje na tom nivou, odnosno za profil za koji su se obrazovali.

U Republici Srpskoj, Zakon o srednjem obrazovanju i vaspitanju je izmijenjen u lipnju 2022. i 2023.,²⁴ a to je uključivalo odvajanje praktične nastave od dualnog obrazovanja. Izmjenama je uvedeno "naukovanje" za učenike/učenice u poduzećima, dok je moguće i obavljati tradicionalnu praktičnu nastavu u poduzeću. Dualno obrazovanje se provodi u suradnji sa Privrednom komorom Republike Srpske u specifičnim sektorima. Slijedeći korak će biti izrada podzakonskih akata i pravilnika o praktičnoj nastavi/dualnom obrazovanju u srednjem obrazovanju. U sustavu koji se razvija, poduzeće mora biti certificirano, odnosno posjedovati akreditaciju za primanje učenika.²⁵ Ovi aspekti su definirani podzakonskim aktima, uključujući pružanje osiguranja učenicima tijekom učenja utemeljenog na radu i formalnih ugovora u kojima se definiraju prava i odgovornosti učenika.

Ključno pitanje se odnosi na odabir mentora za učenike u dualnom obrazovanju. Inicijalno je postojao pokušaj da se iz ovog procesa isključe poslodavci i da se sve fokusira na Privrednu komoru koja je trebala osigurati mentore. Međutim, prema mišljenju jedne od osoba sa kojom je proveden intervju, mentore trebaju birati poslodavci, s obzirom da komore nisu nezavisna tijela sa sposobnošću da kritički procijene relevantna pitanja. Jedna od tvrdnji iznesenih tijekom intervjua je da komora nastoji zaštititi interese većih poduzeća umjesto interesa malih i srednjih poduzeća (MSP) koja su najbrojnija među njihovim članstvom. Poslodavci, koji su neovisni učesnici u dualnom obrazovanju, stoga trebaju u većoj mjeri biti uključeni u osiguravanje mentora. Dualno obrazovanje treba biti otvoreno za što veći broj poduzeća kako bi se osigurao kapacitet unutar sustava, ali i konkurencija u cilju povećanja kvalitete. Mentori trebaju biti certificirani, a ukoliko je komora jedini akter koji osigurava mentore, to može smanjiti kvalitetu mentora, jer bi mogli steći uvjerenje za rad, a da im pri tome nedostaju odgovarajuće kompetencije za vršenje dužnosti.

U Republici Srpskoj, određena poduzeća imaju svoje vlastite centre za obuku u okviru kojih provode dualno obrazovanje. Na primjer, slovenska kompanija Kolektor (licencirani pružatelj dualnog obrazovanja) ima svoj vlastiti centar za obuku u kojem učenici uče kako da rade sa CNC mašinama. Ovaj program je zajednički poduhvat poduzeća i Ministarstva prosvjete i kulture koje smatra da je ovo najbolji način za provedbu dualnog obrazovanja, iako zahtijeva značajne investicije.

3.4 Poticanje uključenosti poslodavaca u učenje utemeljeno na radu

Ključni pružatelji obrazovnih usluga za učenike pored škola su poduzeća u kojima pohađaju praktičnu nastavu. Iako bi različiti oblici praktične nastave mogli podržati učenike u stjecanju stručnih vještina, najbolja praktična nastava se odvija u radnom okruženju. Jedan od poslodavaca sa kojim je vođen intervju je naveo da učenici ne mogu steći relevantne vještine ukoliko ne iskuse stvarne procese rada. Ipak, poslodavci često nisu zainteresirani za učenje utemeljeno na radu, a direktori škola često navode da je samo mali broj poduzeća zainteresiran za pružanje praktične nastave njihovim učenicima.

Jedan od destimulirajućih faktora za poslodavce koji nude mogućnost učenja utemeljenog na radu je praksa "vrbovanja" učenika od strane drugih poduzeća, što dovodi do toga da se poduzeća suočavaju sa rizikom gubitka prednosti svoje investicije. Konkurencija među poslodavcima je tako jaka da

²⁴ "Službeni list Republike Srpske", br. 41718, 92/20, 55/23.

²⁵ Ovo je slično zakonu koji je usvojen u Srbiji.

konkurenti ponekad čak vrbuju učenike strukovnog obrazovanja i obuke koji pohađaju praktičnu nastavu. Nadalje, mnogim poslodavcima nedostaju informacije o učenju utemeljenom na radu o njihovim pravima i obvezama, što ističe potrebu za podizanje njihove svijesti u vezi sa potporom koja im je dostupna (Sweet, 2018.). Pored toga, zahtjevi strukovnih škola poduzećima da omoguće praktičnu nastavu njihovim učenicima se ponekad odbijaju zbog toga što poduzeća smatraju da ih se koristi kako bi se nadoknadila neadekvatna nastava u školama.

Jedan intervju sa predstavnicima poduzeća u Travniku u Županiji Središnja Bosna koje nudi praktičnu nastavu za učenike inicijalnog strukovnog obrazovanja i obuke u sektoru strojarstva i metaloprerade daje uvid u izazove sa kojima se suočavaju zbog zastarjelih nastavnih planova i programa u lokalnim strukovnim školama. Kao odgovor na ove izazove, poduzeće za cilj ima uspostavljanje svoje vlastite osnovne i srednje strukovne škole kako bi učenike obrazovali u vezi sa suvremenim pristupom obradi metala u doba digitalne transformacije. Ovo poduzeće je zainteresirano za razvoj aktivnosti učenja utemeljenog na radu i učestvuje u Udruženju poslodavaca u Županiji Središnja Bosna. Mentori poduzeća su spremni obučavati nastavnike u lokalnim strukovnim i tehničkim školama, ali se čini da nastavnici nisu pretjerano zainteresirani za to. Ovo poduzeće trenutno ima 60 učenika na praktičnoj nastavi, a neki od njih dolaze i iz druge županije.

Škole očekuju da poslodavci osiguraju mentore za učenike tijekom praktične nastave, kada škola šalje svoje učenike u privatno poduzeće, često se dogodi da učenici nemaju mentora ili da ne dobivaju nikakvu naknadu. Mnogi poslodavci također ne osiguravaju učenike, a škole često nisu u stanju da priušte osiguranje za svoje učenike tijekom praktične nastave. Zeničko-dobojski kanton je jedan od malobrojnih koja je regulirao pitanje zaštite na radu i osiguranja tijekom praktične nastave u skladu sa načelima "dostojanstvenog rada" Međunarodne organizacije rada. Posebno se mala i srednja poduzeća (MSP) suočavaju sa poteškoćama provedbe plana praktične nastave ili osiguravanja zaštite na radu. Neke škole su istovremeno zabrinute da bi veći broj sati praktične nastave u poduzećima mogao imati negativan utjecaj na status i sigurnost zaposlenja njihovog nastavnog osoblja.²⁶ Pored toga, dok tehnologija napreduje brže nego se škole uspijevaju prilagoditi, one si ne mogu priuštiti najnoviju opremu za obuku učenika, a poslodavci rijetko obučavaju učenike za korištenje novih tehnologija. Općenito se smatra da će nedostatak kvalificirane radne snage biti mnogo veći ukoliko se ovi problemi ne riješe.

Nadalje, poduzeća se tijekom zadnjih godina suočavaju sa izazovima zadržavanja radne snage zbog odlaska osoba iz Bosne i Hercegovine, stoga posvećuju više pažnje obuci i prekvalifikaciji i u većoj mjeri surađuju sa obrazovnim institucijama nego ranije. U okviru nedavne ankete, više od dvije petine (44%) poslodavaca je izrazilo interes za prihvatanje učenika na praktičnu nastavu. (ETF, 2020.). Udruženja poslodavaca također postaju u većoj mjeri svjesna potrebe za odgovarajućim vještinama njihovih novouposlenih radnika u cilju korištenja novih tehnologija vezanih za zelenu tranziciju i novih mogućnosti primjene umjetne inteligencije.

Međutim, iako poslodavci moraju biti spremni da surađuju kako bi omogućili odvijanje aktivnosti učenja utemeljenog na radu, mnogi od njih još uvijek nisu spremni za to da budu uključeni u provedbu dualnog obrazovanja. Nedavna anketa je pokazala da bi skoro dvije petine (39%) poduzeća sa kojima su provedeni intervjui bila zainteresirana za učešće u nekom vidu dualnog obrazovanja koji bi obuhvatio studente visokoškolskih institucija na temelju ugovora, a više od dvije trećine (70%) poduzeća posjeduje kapacitete za ovu vrstu praktične nastave (Kovačević, 2021.). Činjenica je da poslodavci trebaju poticaje za ostvarenje ovog cilja u smislu podjele troškova praktične nastave za učenike, a mentori iz poduzeća trebaju potporu u vidu bolje obuke. Također i učenici trebaju dobivati neki vid naknade kako bi ih se potaklo na učešće u učenju utemeljenom na radu.

3.5 Financiranje praktične nastave i dualnog obrazovanja

²⁶ Komentari dobiveni tijekom uvodnog sastanka za ovaj projekat u lipnju 2023.

Bosna i Hercegovina je 2018. godine 4,4% svog BDP-a izdvajala za obrazovanje, što je blizu prosjeka Europske unije od 4,7% (Svjetska banka, 2019.). Međutim, prema analizi Fondacije Friedrich Ebert (2018.)²⁷, veliki dio ovih sredstava odlazi na administrativne troškove odgovornih obrazovnih vlasti, a manje od 1% budžeta škola se troši na poboljšanje kvalitete. Ministarstva obrazovanja pokrivaju plate nastavnika, a lokalne općine i gradske vlasti pokrivaju materijalne troškove infrastrukture i opreme. Javni izdaci za obrazovanje stoga obično zanemaruju investicije u školsku infrastrukturu, posebno u manjim županijama, tako da neke škole napreduju, dok drugima nedostaje odgovarajuća oprema za praktičnu nastavu u školi. To je također navedeno u PISA procjeni Organizacije za ekonomsku suradnju i razvoj (OECD) za Bosnu i Hercegovinu. Skoro polovina (45,6%) učenika pohađa škole čiji direktori su naveli da neadekvatna ili loša fizička infrastruktura sprečava školu da pruži odgovarajuću nastavu (OECD, 2019.).²⁸

Način financiranja učenja utemeljenog na radu još uvijek nije riješen, a podzakonski akti svake administrativne jedinice ga definiraju na drugačiji način (Udruženje poslodavaca Republike Srpske, 2023.). Učenici su općenito u većoj mjeri zainteresirani za učenje utemeljeno na radu u poduzećima u slučaju kada dobivaju naknadu za svoj rad, a to bi moglo također predstavljati poticaj za definiranje financijskih mehanizama. Očekivana naknada u okviru dualnog obrazovanja će iznositi 15% prosječne plate iz prethodne godine. Međutim, za mala i srednja poduzeća je često teško pružiti financijsku naknadu za učenike na praksi. Poduzeća se žale na troškove osiguravanja praktične nastave i obično zanemaruju prednosti takve nastave za njih same (Schmid & Gruber, 2018.).

Prioritetna oblast 4 "Zaključaka iz Rige za BiH" obuhvaća financiranje učenja utemeljenog na radu, koje (kako se navodi) treba biti definirano zajednički od strane udruženja poslodavaca i obrazovnih vlasti, a tripartitna vijeća mogu igrati važnu ulogu u tome. Drugi financijski mehanizmi, kao što su centralizirana sredstva na osnovu doprinosa poduzeća, su također mogući (Vijeće ministara, 2021.). U Zeničko-dobojskoj županiji, dijeljenje troškova za učenje utemeljeno na radu je uvedeno u okviru pilot programa za dva profila zanimanja.²⁹ U okviru ovog programa, poslodavci koji nude učenje utemeljeno na radu se nagrađuju većim brojem bodova u slučaju javnih poziva za dodjelu bespovratnih sredstava i poreskim izuzećem za obroke koje pružaju učenicima. Pored toga, učenici dobivaju naknade za ozljede na radu tijekom praktične nastave u poduzeću.

Zbog nedostatka propisa vezanih za učenje utemeljeno na radu, jedno poduzeće iz Travnika je uspostavilo svoj vlastiti mehanizam za financiranje praktične nastave. Ovo poduzeće učenicima trogodišnjih strukovnih smjerova na drugoj godini daje bonus od 200 BAM (102 EUR), a u drugom semestru ovaj iznos se povećava na 300 BAM (153 EUR). Učenici također imaju zimsku i/ili ljetnu ferijalnu praksu. Također im osiguravaju ručak i prijevoz, a poduzeće na to plaća poreze. Poduzeće je preuzelo punu financijsku odgovornost za učenike koji kod njih pohađaju praktičnu nastavu. S obzirom da poduzeća reagiraju na sve veći nedostatak kvalificirane radne snage tako što povećavaju obim praktične nastave koju nude, ovakva rješenja će se primjenjivati znatno više.

3.6 Ocjenjivanje i osiguranje kvalitete

Svi učenici, bez obzira na vrstu obrazovanja, imaju pravo na kvalitetno obrazovanje. Procjena u okviru PISA istraživanja Organizacije za ekonomsku suradnju i razvoj (OECD) iz 2018. godine je pokazala da u Bosni i Hercegovini premali broj učenika stiče osnovnu pismenost i numeričke vještine, a posebno u okviru trogodišnjih strukovnih programa. Ova procjena je pokazala da se postignuća učenika strukovnih programa ne povećavaju kako napreduju ka višim razredima, za razliku od općeobrazovnih programa. Učenici koji pohađaju gimnazije su ostvarili bolje rezultate od učenika trogodišnjih strukovnih i četvorogodišnjih tehničkih programa u čitanju, matematici i nauci, a učenici trogodišnjih

²⁷ <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/sarajevo/14788.pdf> (fes.de)

²⁸ Ovi podaci se mogu pronaći online u Bazi podataka OECD, PISA 2018., Tabela II.B1.5.18.

²⁹ U okviru ovog programa je proveden pilot projekat sa novim nastavnim planovima i programima za stolara i tehničara drvoprerade na osnovu ishoda učenja korištenjem metodologije izrađene u cilju prevazilaženja razlika između modularnih i tradicionalnih nastavnih planova i programa.

strukovnih programa imaju najniži broj bodova u ovim predmetima (OECD, 2018.). Jedna osoba je tijekom intervjua u okviru terenske posjete istakla da učenici inicijalnog strukovnog obrazovanja i obuke imaju nedovoljne kompetencije u matematici, što predstavlja prepreku za neke vidove praktične nastave.

Kvaliteta učenja utemeljenog na radu se ocjenjuje na temelju vrednovanja postignuća učenika tijekom njihovog praktičnog rada u školskoj radionici ili poduzeću. Sustav ocjenjivanja reguliraju različiti zakoni i podzakonski akti za srednje škole u entitetima, županijama i Distriktu Brčko. Kriteriji za ocjenjivanje tijekom praktične nastave variraju u različitim administrativnim jedinicama. Pedagoški zavodi u Republici Srpskoj, županijama/kantonima u Federaciji Bosne i Hercegovine i Distriktu Brčko su odgovorni za provedbu eksterne mature za procjenu postignuća učenika/učenica u strukovnim školama. Međutim, eksterna matura je uvedena samo u Tuzlanskoj županiji za apsolvente/apsolventice trogodišnjih i četvorogodišnjih programa. To je preduvjet za polaganje mature u tehničkim školama i završnog ispita u strukovnim školama.

Ukoliko se praktična nastava organizira u školi, ocjenu postignuća učenika vrši nastavnik, dok ocjenjivanje učenika koji pohađaju praktičnu nastavu u poduzeću vrše zajednički koordinator praktične nastave i mentor. Ocjenjivanje se vrši prema odgovarajućim pravilnicima ocjenjivanja praktične nastave. Postoje određeni dobri primjeri u Zeničko-dobojskom kantonu i Bosansko-podrinjskom kantonu Goražde u vezi sa razvojem suvremenog pristupa praktičnoj nastavi u poduzećima. GIZ i Švicarska agencija za razvoj i suradnju (SDC) su podržali izradu *Priručnika o praktičnoj nastavi i učenju u dualnom obrazovanju*³⁰ (GIZ, 2023.) u cilju povećanja kvalitete praktične nastave u poduzećima. Ovaj priručnik se sastoji od šest modula i uključuje ključne elemente za organizaciju dualnog obrazovanja u poduzeću: odabir učenika za praktičnu nastavu u poduzećima, planiranje praktične nastave, učenički dnevnik praktične nastave u kojem se dokumentira obavljeni praktični rad i znanje i vještine koje su učenici stekli u okviru određenog profila i njihovo samopromišljanje u vezi s tim. Dnevnik se također koristi za ocjenjivanje učenika u okviru prakse i praćenje njihovog prisustva praktičnoj nastavi. Odvojeni moduli obuhvaćaju metode koje mentori primjenjuju tijekom praktične nastave i vrednovanja/ocjenjivanja postignuća učenika i završni ispit. Primjena priručnika zahtijeva suradnju relevantnih mentora, gospodarskih komora, lokalnih zajednica i učenika.

Primjer dobre prakse ocjenjivanja praktične nastave je Bosansko-podrinjski kanton Goražde, u kojem se od školske godine 2021./2022. koristi novi Priručnik za vrednovanje i ocjenjivanje učenika u strukovnim školama.³¹ Pored primijenjenog znanja, ovakvo ocjenjivanje obuhvaća kompetencije i praktične zadatke učenika. Svaki učenik ima svoj dnevnik koji prikazuje učenički dnevni rad i napredak, a ocjenjivanje vrši školski koordinator i mentor u poduzeću i to obuhvaća primjenu teoretskog znanja i prakse. Dnevnik praktične nastave sadrži skup praktičnih zadataka učenika, samoevaluaciju, evidenciju iskustva i ocjenu praktičnih vještina.

³⁰ Priručnik je izrađen u suradnji sa Gospodarskom komorom Zeničko-dobojske županije u okviru projekta "Strukovno obrazovanje u Bosni i Hercegovini".

³¹ Pravilnik o praćenju, vrednovanju i ocjenjivanju učenika/učenica srednjih škola <http://mo.bpkg.gov.ba>

4. Učenje utemeljeno na radu u kontinuiranom strukovnom obrazovanju i obuci (CVET)

Kontinuirano strukovno obrazovanje i obuka za odrasle (CVET) obuhvaća stažiranje, pripravništvo, naukovanje, obuku i prekvalifikaciju u poduzeću, kao i druge vrste obrazovanja za odrasle.³² Ono se može provoditi u okviru formalnih, neformalnih i informalnih procesa učenja kroz koje odrasle osobe razvijaju i obogaćuju svoje životne i radne sposobnosti (ETF 2022c). Iako ne postoje čvrsto određene definicije za ove koncepte koje su primjenjive na različite zemlje, može ih se smatrati različitim oblicima učenja utemeljenog na radu u okviru kontinuiranog strukovnog obrazovanja i obuke. Stažiranje je relativno nestrukturiran period neplaćenog radnog iskustva u poduzeću, a obično je namijenjeno svršenicima srednjih škola ili visokoškolskih ustanova koji nastoje steći radno iskustvo ili nezaposleni mladi ljudi sa evidencije nezaposlenih kao dio aktivnih mjera zapošljavanja. Pripravništvo je period u većoj mjeri strukturiranog radnog iskustva u poduzeću koji može biti dopuna formalnom obrazovnom kursu. Pripravnici obično ne posjeduju formalan status zaposlenja i mogu biti plaćeni, ali su često neplaćeni (Europska komisija, 2018.).³³ Naukovanje je intenzivnije i u većoj mjeri strukturirano iskustvo učenja utemeljeno na radu sa redovnom naknadom, definiranim statusom zaposlenja, dužim trajanjem i vodi do formalne obrazovne ili profesionalne kvalifikacije (Cedefop, 2021.).³⁴ Pored toga, učenje utemeljeno na radu u kontinuiranom strukovnom obrazovanju i obuci se može se šrovoditi u poduzećima u cilju poboljšanja vještina njihove vlastite radne snage u okviru ili kroz obuku na radnom mjestu ili u za to predviđenim centrima za obuku.³⁵

Naukovanje se ne koristi u velikoj mjeri u Bosni i Hercegovini, ali će vjerojatno dobiti na značaju nakon uvođenja Garancije za mlade (vidjeti odjeljak 5 ispod). U slučaju programa naukovanja, obuka se vrši tijekom dužeg perioda (npr. duže od šest mjeseci). To može dovesti do direktnijih poslovnih prednosti nego kratkotrajni programi obuke (Sweet, 2018.). Na primjer, učenici koji su uključeni u proces naukovanja u poduzeću će vjerojatno na bolji način razumjeti specifične potrebe poduzeća i ostati u njemu u odnosu na uposlenike/uposlenice koji se zapošljavaju direktno sa tržišta rada. Neke zemlje članice EU su naukovanje učinile privlačnijim za poslodavce i učenike tako što pružaju poticaje kako bi ohrabrine poduzeća da pružaju programe naukovanja što uključuje financijske subvencije ili oslobađanje od poreza (Europska komisija, 2020c). Neke zemlje poduzećima dodjeljuju uvjerenja kao priznanje kvalitete naukovanja. U Europskoj uniji naukovanje također donosi prednosti za učenike u vidu veće šanse za pronalazak zaposlenja u odnosu na ulenike u programima dualnog obrazovanja u srednjem strukovnom obrazovanju i obuci (Europska komisija, 2020c: 18).

U Bosni i Hercegovini, naukovanje kao oblik učenja utemeljenog na radu u okviru kontinuiranog strukovnog obrazovanja i obuke je zakonski priznato u Republici Srpskoj. Prema Zakonu o radu Republike Srpske (članak 29.), naukovanje može trajati do godinu dana, nakon čega učenik/učenica polaže stručni ispit kako bi radio u odabranoj profesiji. Naukovanje se odvija na temelju plaćenog ugovora o zaposlenju i podliježe Zakonu o radu. S obzirom na promociju naukovanja širom Europske unije i činjenicu da će se Bosna i Hercegovina pridružiti Alijansi za naukovanje Europske unije, naukovanje se također treba uzeti u obzir za buduće planiranje politika učenja utemeljenog na radu u Federaciji Bosne i Hercegovine i Distriktu Brčko. Treba također istaći da *Europski okvir za kvalitetu i*

³² Europski centar za razvoj strukovnog obrazovanja i obuke (Cedefop) definira kontinuirano strukovno obrazovanje i obuku (CVET) kao "obrazovanje ili obuku nakon inicijalnog obrazovanja ili stupanja u svijet rada, koje za cilj ima da pomogne pojedincima da poboljšaju ili ažuriraju svoje znanje i/ili vještine, steknu nove vještine za napredak u karijeri ili prekvalifikaciju, nastavak njihovog ličnog ili profesionalnog razvoja [...] Kontinuirano strukovno obrazovanje i obuka je u tom smislu u suštini dio obrazovanja odraslih fokusirano na profesionalni razvoj" (Cedefop, 2015.).

³³ Europska komisija (2018.) navodi četiri vrste pripravništva: Pripravništvo u okviru obrazovnih nastavnih planova i programa, pripravništvo kao obvezni dio stručnog usavršavanja, pripravništvo kao dio aktivnih politika tržišta rada (ALMP) i pripravništvo na otvorenom tržištu.

³⁴ Koncept "naukovanja za odrasle" je postao u većoj mjeri prihvaćen, s obzirom da je prosječni radni vijek produžen u skladu sa dobi umirovljenja kako bi se uzelo u obzir bolje zdravlje stanovništva (Fuller i ostali, 2015.).

³⁵ [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Continuing_Vocational_Training_Survey_\(CVTS\)_methodology#Basic_concepts](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Continuing_Vocational_Training_Survey_(CVTS)_methodology#Basic_concepts)

učinkovito naukovanje navodi da naukovanje treba biti organizirano u okviru regulatornog okvira na osnovu fer i pravednog partnerskog pristupa, uključujući strukturirani dijalog među relevantnim interesnim stranama te akreditaciju za poduzeća koja organiziraju programe naukovanja i mjere osiguranja kvalitete (Vijeće EU, 2018.).

Europska agenda za obrazovanje odraslih (EAAL) daje uvid u određene izazove provedbe kontinuiranog strukovnog obrazovanja i obuke (Vijeće EU, 2021.) i podržava uključivanje odraslih u sve oblike obrazovanja, ali također prepoznaje da je obrazovanje odraslih često fragmentirano u različite sektore, oblasti politika i pravne okvire. U usporedbi sa inicijalnim strukovnim obrazovanjem i obukom, kontinuirano strukovno obrazovanje i obuka je raznolikije u svakom smislu, uključujući i po pitanju nastavnog plana i programa, načina učenja utemeljenog na radu, trajanja, neophodnih ljudskih resursa, vrsti pružatelja i načinu financiranja. Kontinuirano strukovno obrazovanje i obuka se temelji na potrebama za stjecanje dodatnih vještina ili prekvalifikaciji uposlenika sa zastarjelim vještinama i potrebama poslodavaca za radnom snagom sa većim vještinama. Jedan od zaključaka koji se može donijeti na osnovu naših intervjua sa poslodavcima i njihovim profesionalnim udruženjima je da postoji nedostatak svijesti i razumijevanja učenja utemeljenog na radu u kontinuiranom strukovnom obrazovanju i obuci i prednosti koje ono nudi. Učenje utemeljeno na radu u kontinuiranom strukovnom obrazovanju i obuci se obično smatra nedefiniranim oblikom obrazovanja sa nejasnim ishodima, a ponekad također ima negativne konotacije.

4.1 Okvir politika za kontinuirano strukovno obrazovanje i obuku

Kontinuirano strukovno obrazovanje i obuka u Bosni i Hercegovini se smatra strukovnim elementom "obrazovanja odraslih", koje također uključuje nestrukovno obrazovanje. Pružanje usluga obrazovanja odraslih je manje nego u brojnim državama članicama EU i nekim susjednim zemljama u regiji (McBride, 2019.; OECD, 2021.). Prema *Okvirnom zakonu o osnovnom i srednjem obrazovanju u Bosni i Hercegovini* (2003.) obrazovanje odraslih uključuje stručno usavršavanje, novu obuku, prekvalifikaciju i druge aktivnosti koje osiguravaju cjeloživotno učenje.³⁶ Pored toga, *Okvirni zakon o strukovnom obrazovanju i obuci u Bosni i Hercegovini* (2008.) predviđa da škole mogu organizirati kontinuirano strukovno obrazovanje i obuku za odrasle uz dozvolu relevantnih obrazovnih institucija za koje mogu naplaćivati naknade (Eurydice, 2023a). Vijeće ministara je 2014. usvojilo *Stratešku platformu razvoja obrazovanja odraslih u kontekstu cjeloživotnog učenja u BiH za period 2014. – 2020.*³⁷

Sve obrazovne vlasti u Bosni i Hercegovini su usvojile zakone o obrazovanju odraslih do 2019. godine (McBride, 2019.; Vijeće ministara, 2021.). Ovi zakoni su omogućili otvaranje privatnih centara za obrazovanje odraslih i ponude obrazovanja odraslih u vidu kontinuiranog strukovnog obrazovanja i obuke kao aktivnosti centara i institucija iz privatnog ili javnog sektora (Hadžimerović, 2019.). Republika Srpska je usvojila *Strategiju obrazovanja odraslih za period 2021.-2031.*³⁸ i *Plan obrazovanja odraslih za 2022.* Također Republika Srpska je uspostavila *Zavod za obrazovanje odraslih*. Županija 10 je usvojila niz propisa u oblasti obrazovanja odraslih, a Zeničko-dobojski kanton je usvojio *Plan obrazovanja odraslih za period 2022.-2024.* (Eurydice, 2023b). U Bosansko-podrinjskom kantonu Goražde je usvojena *Strategija obrazovanja odraslih za period 2018.-2022.* u cilju integriranja obrazovanja odraslih u obrazovni sustav. Pored toga, obrazovanje odraslih je jedan od strateških ciljeva *Strategije razvoja Distrikta Brčko za period 2021.-2027.* Iako zakonski okvir za obrazovanje odraslih postoji u svim administrativnim jedinicama Bosne i Hercegovine, većina njih još

³⁶ Međutim, nedostatak resursa i odsustvo kvalifikacijskog sustava za cijelu zemlju je utjecao na provedbu Strateške platforme za razvoj obrazovanja odraslih za period 2014.-2020. (McBride, 2019.).

³⁷ "Službeni glasnik BiH", br. 96/14

³⁸ Strategija obrazovanja odraslih Republike Srpske za period 2021.-2031. ima pet strateških ciljeva: poboljšanje zakonskog okvira za sustav obrazovanja odraslih, razvoj fleksibilnijeg sustava obrazovanja odraslih i veću dostupnost obrazovanja odraslih, potporu tržištu rada i suradnju sa socijalnim partnerima, poboljšanje kvalitete obrazovanja odraslih i modernizaciju procesa obrazovanja odraslih.

uvijek nema podzakonske akte koji bliže uređuju registraciju i akreditaciju programa kontinuiranog i strukovnog obrazovanja i obuke, te financiranje obrazovanja odraslih.

Za kontinuirano strukovno obrazovanje i obuku utemeljeno na radu nedostaju politike primjenjive na cijelom području BiH. Iako postoji ograničen broj smjernica o učenju utemeljenom na radu u kontinuiranom strukovnom obrazovanju i obuci (za razliku od učenja utemeljenog na radu u inicijalnom strukovnom obrazovanju i obuci) u određenim administrativnim jedinicama, one se mogu naći u Republici Srpskoj i Bosansko-podrinjskom kantonu Goražde.³⁹ Strateški ciljevi *Strategije obrazovanja odraslih Republike Srpske* uključuju poboljšanje zakonskog okvira za obrazovanje odraslih, razvoj fleksibilnijeg sustava obrazovanja odraslih i poboljšani pristup obrazovanju odraslih, potporu tržištu rada i suradnju sa socijalnim partnerima, poboljšanje kvalitete obrazovanja odraslih i modernizaciju procesa obrazovanja odraslih. *Strategija obrazovanja odraslih Bosansko-podrinjskog kantona Goražde* za period 2019.-2023. uključuje prijedloge za investiranje u razvoj novih vještina, kao i razvoj sustava obrazovanja odraslih i cjeloživotnog učenja. Ova strategija ima za cilj razvoj kapaciteta za obrazovanje i učenje svih građana/građanki kroz punu integraciju koncepta učenja odraslih u obrazovni sustav ovog Kantona.

Još jedan važan strateški dokument je *Strategija zapošljavanja Federacije Bosne i Hercegovine* (2023.-2030.) koja kroz svoja četiri strateška cilja se fokusira na davanje doprinosa boljoj zapošljivosti osoba, razvoju i većoj usklađenosti vještina sa uvjetima tržišta rada, promociji kapaciteta poduzeća u privatnom sektoru u cilju stvaranja formalnih radnih mjesta, osiguravanju inkluzije teško zapošljivih kategorija na tržištu rada kroz učinkovitije aktivne politike tržišta rada i jačanju upravljanja tržištem rada i povećanju kapaciteta za provedbu politika. Međutim, bez obzira na ove zakonodavne i planske aktivnosti, učešće u kontinuiranom strukovnom obrazovanju i obuci je i dalje malo.

Oblici različitih vidova obuke za odrasle se razlikuju između entiteta i županija/kantona. Učenje utemeljeno na radu u kontinuiranom strukovnom obrazovanju i obuci je općenito regulirano odredbama Zakona o radu, što obuhvaća privremene poslove i poslove na pola radnog vremena, kao i privremene radne odnose. Republika Srpska nudi pripravništvo i volontiranje u skladu sa *Zakonom o radu*⁴⁰ i *Zakonom o volontiranju*.⁴¹ Zavod za zapošljavanje Republike Srpske je proveo *Program podrške zapošljavanju mladih sa VSS u statusu pripravnika* 2022. godine. Ovaj program pruža obuku za mlade nezaposlene osobe sa fakultetskom diplomom koje po okončanju obuke polažu stručni ispit. Pripravnici/pripravnice dobivaju mjesečnu Programu u Tuzlanskom i Sarajevskom kantonu podržavaju pripravništvo za nezaposlene osobe sa srednjim i vizovanjem strane osobe bez ikakvog radnog iskustva u trajanju od šest mjeseci do jedne godine (Ademi, 2018.). naknadu od 600 KM od Zavoda za zapošljavanje, a poslodavac plaća trošak socijalnih doprinosa i poreza.⁴² U Distriktu Brčko, pripravnik/pripravnica je osoba koja je završila srednje ili tercijarno obrazovanje i zaposlena je po prvi put, te treba da položi stručni ispit ili treba steći radno iskustvo u svom zanimanju. Pripravnik ima pravo na 80% plate relevantnog zanimanja i pohađa obuku u trajanju od maksimalno godinu dana. U Federaciji Bosne i Hercegovine, pripravništvo se definira na isti način, ali osobe dobivaju samo 70% plate za dato zanimanje i nije potreban ugovor o radu.⁴³

4.2 Institucijski okvir za učenje utemeljeno na radu u kontinuiranom strukovnom obrazovanju i obuci

³⁹ Strategija obrazovanja odraslih u Republici Srpskoj (2021.-2031.) i Strategija obrazovanja odraslih Bosansko-podrinjske županije Goražde "Obrazovanje za slijedeće doba" za period 2019.-2023.

⁴⁰ "Službeni list Republike Srpske", br. 1/16 i

<https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/61872/119644/F133920980/BIH61872%20Eng.pdf>

⁴¹ "Službeni list Republike Srpske", br. 89/13

⁴² Vidjeti: <https://national-policies.eacea.ec.europa.eu/youthwiki/chapters/bosnia-and-herzegovina/35-traineeships-and-apprenticeships>

⁴³ Ibid.

Učenje utemeljeno na radu u kontinuiranom strukovnom obrazovanju i obuci se u Bosni i Hercegovini provodi na različite načine, a različite vrste obuka se odvijaju na različitim lokacijama (na ili izvan mjesta rada), traju različito dugo, imaju drugačije vremensko trajanje (redovno ili vanredno), vrstu trenera (interni ili eksterni) i broj učesnika/učesnica po obuci. Pružanje učenja utemeljenog na radu u kontinuiranom strukovnom obrazovanju i obuci naginje ka formalnom obrazovnom sektoru, ali zbog velikog nedostatka vještina, poteškoća pri pronalasku kvalificirane radne snage i emigracije kvalificiranih radnika/radnica, privlači veliku pažnju svih interesnih strana, a posebno poslodavaca. Kontinuirano strukovno obrazovanje i obuka se obično temelji na *ad hoc* praktičnim okolnostima i kapacitetima pojedinačnih poduzeća. Određene prakse predstavljaju kombinaciju obuke na i izvan radnog mjesta, kako bi se osobe pripremile za radne pozicije. Za razliku od napora poslodavaca po pitanju obuke, strukovne škole rijetko učestvuju u kontinuiranom strukovnom obrazovanju i obuci za odrasle, bez obzira na zakonski okvir koji im to omogućava, te bez obzira na dostupnost kapaciteta. To može biti vezano za njihovu nesposobnost da zadrže sredstva koja zarađuju od pružanja usluga obrazovanja za odrasle (npr. na podračunu). Škole su u obvezi da predaju cjelokupne dodatne prihode ostvarene pružanjem usluga obrazovanja odraslih svojoj lokalnoj samoupravi.

Javne službe za zapošljavanje pružaju obuku za odrasle u okviru svojih aktivnih politika tržišta rada. Mnogi poslodavci se žale da u kontekstu nedostatka kvalificirane radne snage nisu zadovoljni vještinama radnika koje im šalje služba za zapošljavanje. Poslodavci koji su učestvovali u intervjuu smatraju da javne službe za zapošljavanje na svim razinama vlasti zahtijevaju značajnu reorganizaciju i poboljšanje kapaciteta.⁴⁴ U Federaciji Bosne i Hercegovine, javne službe za zapošljavanje pružaju program pod nazivom "Obuka za tržište rada za 2023." u okviru kojeg se nastoji uključiti 500 nezaposlenih osoba u potrazi za zaposlenjem u učenje utemeljeno na radu u poduzećima koja su dio programa kako bi stekle dodatne vještine i poboljšale svoju zapošljivost. Ovaj program uključuje sufinanciranje troškova obuke u iznosu do 500 EUR po osobi mjesečno. Trajanje obuke je maksimalno četiri mjeseca i može se provoditi u prostorijama poslodavaca, u institucijama strukovnog obrazovanja i obuke, centrima za obuku ili drugim organizacijama registriranim za pružanje obrazovanja za odrasle. Nezaposlene osobe spremne na učešće u ovom programu moraju preuzeti obrazac za podnošenje prijave, ispuniti ga i dostaviti ga službi za zapošljavanje poštom, kao i uvjerenje nadležnog zavoda da su evidentirane kao nezaposlene osobe, kopiju individualnog plana zaposlenja koji je potpisao njihov savjetnik, kao i mišljenje nezaposlene osobe i savjetnika o opravdanosti učešća u obuci. Ukoliko nezaposlena osoba ispunjava sve kriterije, javna služba za zapošljavanje dostavlja nezaposlenoj osobi potpisan i ovjeren "vaučer za obuku". "Vaučer za obuku" važi 60 dana, a nezaposlena osoba je odgovorna za pronalazak poslodavca koji će joj pružiti obuku, dok poslodavac mora da se prijavi na javni poziv. Svaki poslodavac može dobiti sredstva za sufinanciranje obuke za maksimalno 20 osoba. U Distriktu Brčko, javna služba za zapošljavanje ne pruža mogućnosti prekvalifikacije ili usavršavanja osobama u potrazi za zaposlenjem, osim par kurseva za koje obično objavljuju javni poziv. Odabir pružatelja usluga obuke se vrši putem javnog poziva. Jedan od problema koje su pomenuli sugovornici je bio vezan za slab interes osoba u potrazi za zaposlenjem za obukama, iako su bile besplatne. Na teritoriji Distrikta Brčko postoje samo dva privatna poduzeća koja pružaju usluge obrazovanja odraslih. Strukovne i tehničke škole mogu pružati obuku za odrasle, ali samo dvije škole se nalaze u registru pružatelja obrazovnih usluga za odrasle.

Zavod za obrazovanje odraslih Republike Srpske je administrativna organizacija u okviru Ministarstva prosvjete i kulture Republike Srpske i odgovorna je za praćenje i poboljšanje obrazovanja odraslih. Zakon o obrazovanju odraslih definira različite nadležnosti Zavoda za obrazovanje odraslih Republike Srpske, kao što je odobravanje i usvajanje programa obrazovanja odraslih, provjera znanja, vještina i sposobnosti odraslih u okviru ispitnog centra, te izdavanje uvjerenja o završenom obrazovanju za odrasle. Jedna od nadležnosti Zavoda za obrazovanje odraslih je provedba Plana obrazovanja odraslih Republike Srpske. Ministarstvo rada i boračko-invalidske zaštite je odgovorno za nadzor

⁴⁴ Nekoliko osoba je tijekom intervjua navelo da postoji nedostatak radne snage u Bosni i Hercegovini zbog emigracije, kao i da bi poslodavci, s obzirom da im je potrebna radna snaga, trebali biti zainteresirani za Garanciju za mlade, kojom se osigurava mlada radna snaga za tržište.

zdravlja i sigurnosti na radu, kao i osiguranja za pripravnike/pripravnice. Svaka od prethodno navedenih institucija je odgovorna za osiguravanje da sadržaj programa koje izrađuje Zavod za obrazovanje odraslih ispunjava potrebe poslodavaca i učesnika/učesnica u obukama. Osiguranje kvalitete kontinuiranog strukovnog obrazovanja i obuke, uključujući i učenje utemeljeno na radu, je stoga podijeljeno između ove tri institucije. Prema Zavodu za obrazovanje odraslih, ne postoji odgovarajuća vizija ili jasnoća o strateškom razvoju industrijskog sektora u Republici Srpskoj, tako da je teško izrađivati programe fokusirane na budućnost. Nadalje, sustav obrazovanja i obuke je rigidan i postoji potreba za većom fleksibilnošću po pitanju dužine programa, a posebno brzine akreditacije programa. Proces akreditacije programa trenutno iznosi tri mjeseca od trenutka podnošenja, što je predugo za poslodavce.

Od 2010., Zavod za obrazovanje odraslih Republike Srpske u partnerstvu sa Privrednom komorom Republike Srpske i Udruženjem poslodavaca Republike Srpske izrađuje programe kontinuiranog strukovnog obrazovanja i obuke za mlade starosne dobi od 15 do 25 godina. Kako bi učestvovali u programu, poslodavci se moraju registrirati pri Zavodu za obrazovanje odraslih Republike Srpske. Oko četiri petine dostupnih kratkih kurseva koriste privatna poduzeća i oni su osmišljeni kako bi ispunili *ad hoc* potrebe poslodavaca. Neki od ovih programa obuke za poslodavce su inicijalno osmišljeni za industriju obuče i tekstila, ali je sve veći nedostatak kvalificiranih radnika doveo do velike potražnje za kratkim kursovima za CNC operatere u sektoru metaloprerade i drvoprerade.

Gospodarske komore su uključene u kontinuirano strukovno obrazovanje i obuku tako što pripremaju i usvajaju planove za obrazovanje odraslih. U onim jedinicama u kojima takvi planovi postoje (Republika Srpska, Sarajevski kanton, Zeničko-dobojski kanton, Tuzlanski kanton), igraju ključnu ulogu za prevazilaženje nedostataka između obrazovanja i zaposlenja. Pružaju savjetovanje, usavršavanje i prekvalifikaciju za uposlenike/uposlenice i osiguravaju da posjeduju neophodne vještine za tržište rada. Pored toga doprinose razvoju učenja utemeljenog na radu u programima kontinuiranog strukovnog obrazovanja i obuke, čime se osigurava da je obrazovanje odraslih usklađeno sa potrebama gospodarstva. Komore također predlažu standarde praktičnog znanja i nastoje poboljšati programe obuke. Nadalje, vode sveobuhvatan registar poslodavaca koji nude učenje utemeljeno na radu u kontinuiranom strukovnom obrazovanju i obuci, što učesnicima/učesnicama olakšava stjecanje radnog iskustva.

Privredna komora Republike Srpske i Udruženje poslodavaca Republike Srpske su kao odgovor na nedostatak kvalificirane radne snage u sektoru metaloprerade i drvoprerade uspostavili centre za obuku za specijalne vještine. Ove centre je akreditirao Zavod za obrazovanje odraslih Republike Srpske koji je odgovoran za praćenje provedbe i poštivanja programa. Nakon provjere usklađenosti, ovi programi se dostavljaju ovlaštenim pružateljima usluga obrazovanja odraslih. Od svog osnivanja, centar za obuku Udruženja poslodavaca je izvršio prekvalifikaciju 130 nezaposlenih osoba, a očekuje se i prekvalifikacija još 30 osoba. Centar za obuku je akreditirani pružatelj obrazovnih usluga za odrasle uz financijsku pomoć USAID-ovog projekta WHAM. Centar za obuku je angažirao 16 poduzeća za pružanje visokokvalitetnih i specijaliziranih stručnih obuka u sektoru metaloprerade i drvoprerade. Udruženje poslodavaca Federacije Bosne i Hercegovine je također uspostavilo svoj vlastiti centar za obuku (Udruženje poslodavaca, 2023.).

U odnosu na Republiku Srpsku, u kojoj postoji funkcionalan sustav kontinuiranog strukovnog obrazovanja i obuke, situacija u Distriktu Brčko BiH je ograničena i ne postoji poveznica sa lokalnim tržištem rada, kako po pitanju ponude, tako i po pitanju strukture. Jedna od odlika Distrikta Brčko je odsustvo organiziranog sustava neformalnog obrazovanja i nedostatak svijesti o značaju neformalnog obrazovanja. Distrikt Brčko se također odlikuje odsustvom suradnje i potpore za pružatelje usluga kontinuiranog strukovnog obrazovanja i obuke i odsustvom financijske potpore za izradu programa strukovnog obrazovanja i obuke u skladu sa potrebama tržišta rada. Bez obzira što se radi o prvoj od svih administrativnih jedinica u Bosni i Hercegovini koja je usvojila Zakon o obrazovanju odraslih 2009. godine, Distrikt Brčko nije uspio osnovati Zavod za obrazovanje odraslih. Nedostatak podzakonskih

akata dovodi do nedostatka jasnih smjernica i standarda za programe kontinuiranog strukovnog obrazovanja i obuke, a to dovodi do nedosljednosti po pitanju kvalitete i dostupnosti kontinuiranog strukovnog obrazovanja i obuke u različitim regijama. Pored toga, nedostatak podzakonskih akata sprečava uspostavljanje financijskih mehanizama ili sustava potpore za odrasle koji se obrazuju.

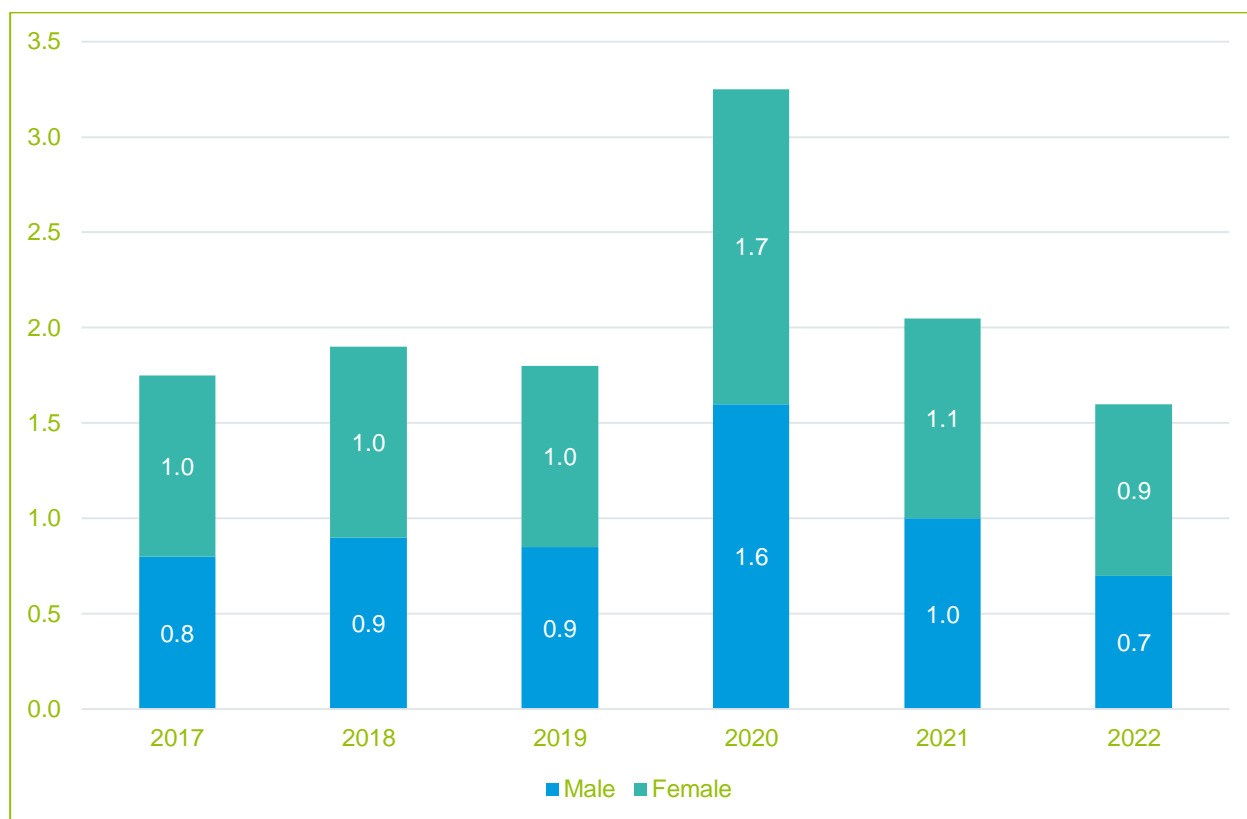
DVV International je pružio pomoć pri praćenju napretka osoba koje se obrazuju objavom javnih dokumenata kroz Informacijski sustav za kontrolu i praćenje obrazovanja odraslih (ISKOOM). Uspostavljanje ove platforme je značajan korak u digitalizaciji obrazovanja odraslih u četiri administrativne jedinice Federacije Bosne i Hercegovine – Sarajevskom, Unsko-sanskom, Tuzlanskom i Bosansko-podrinjskom kantonu Goražde, kao i u Distriktu Brčko i (prethodno) u Republici Srpskoj. Ovaj sustav je rezultat razmjene iskustava i prijenosa znanja Zavoda za obrazovanje odraslih Republike Srpske u oblasti osiguranja kvalitete, kontrole i praćenja. Ministarstva obrazovanja u gore navedenim administrativnim jedinicama će imati pristup statističkim podacima za sve programe obrazovanja odraslih (formalne i neformalne), što će im omogućiti donošenje odluka utemeljenih na više informacija o planiranju, budžetiranju i provedbi obrazovanja odraslih. DVV International također organizira sastanke tijekom kojih obrazovne vlasti razmjenjuju informacije o trenutnim trendovima u oblasti obrazovanja odraslih u cilju identificiranja potreba i prilika za međusobnu suradnju. Instrument za samoprocjenu pružatelja usluga obrazovanja odraslih je predstavljen tijekom zadnjeg sastanka ove grupe u prosincu 2023. godine.

Međunarodna organizacija rada je provela projekte za poboljšanje kvalitete programa obuke i osiguravanje da učesnici imaju pristup prilikama za zaposlenje. Kroz ove inicijative, obrazovne vlasti su uključene u proces certificiranja i akreditacije programa obuke i mentora na temelju lokalnih partnerstava za zapošljavanje u 20 općina. Međunarodna organizacija rada je u okviru svog programa certificirala preko 60 različitih kurseva i osigurala zaposlenje za 250 od 960 učesnika u obuci. Ovi programi prekvalifikacije i usavršavanja su namijenjeni osobama evidentiranim kao nezaposlene u evidenciji javne službe za zapošljavanje. Obično traju 180 sati i imaju za cilj pružanje neophodnih vještina za osiguravanje neposrednog zaposlenja. Najveća potražnja za programe obuke postoji u sektoru metaloprerade, plastike, drvoprerade, hotelijerstva, poljoprivrede, IT i rudarstva. Pružatelji usluga obuke su i privatna poduzeća i srednje mješovite škole. Jedan od uvjeta projekta Međunarodne organizacije rada je da pružatelji usluga obuke moraju dodijeliti uvjerenje polaznicima. Odabirom mjesta sa renomiranim pružateljima obrazovnih usluga, ovaj program služi kao uzor za druge dijelove zemlje, kako bi replicirali i usvojili slične prakse.

4.3 Obim kontinuiranog strukovnog obrazovanja i obuke u Bosni i Hercegovini

Važan izvor podataka o učešću u obrazovanju odraslih u Bosni i Hercegovini je Anketa o obrazovanju odraslih koja postoji od 2017. Temelji se na Anketi o obrazovanju odraslih Eurostata koja se ponavlja svakih pet godina, sa drugim krugom u 2022. godini. Između ovih godina, Agencija za statistiku Bosne i Hercegovine je ponavljala anketu pod pokroviteljstvom Evropskog stupa za socijalna prava. Ova anketa se odnosi na grupu radno sposobnih osoba starosne dobi od 25 do 64 godine i sadrži pitanja o učešću u formalnom, neformalnom i informalnom učenju tijekom prethodnih dvanaest mjeseci. Ona pokazuje da se udio odraslih osoba koje učestvuju u cjeloživotnom učenju nije povećao tijekom zadnjih godina, te da se čak smanjio sa 3,3% u 2020. godini na 1,6% u 2022. godini. U odnosu na ovo, u Evropskoj uniji postoji puno veći udio odraslih sa 10,4% u 2022. godini, a također je niži od zabilježenih 4,4% u susjednoj Srbiji.

Slika 2: Udio odraslih starosne dobi od 25 do 64 godine koji učestvuju u cjeloživotnom učenju, 2017.-2022. (%)



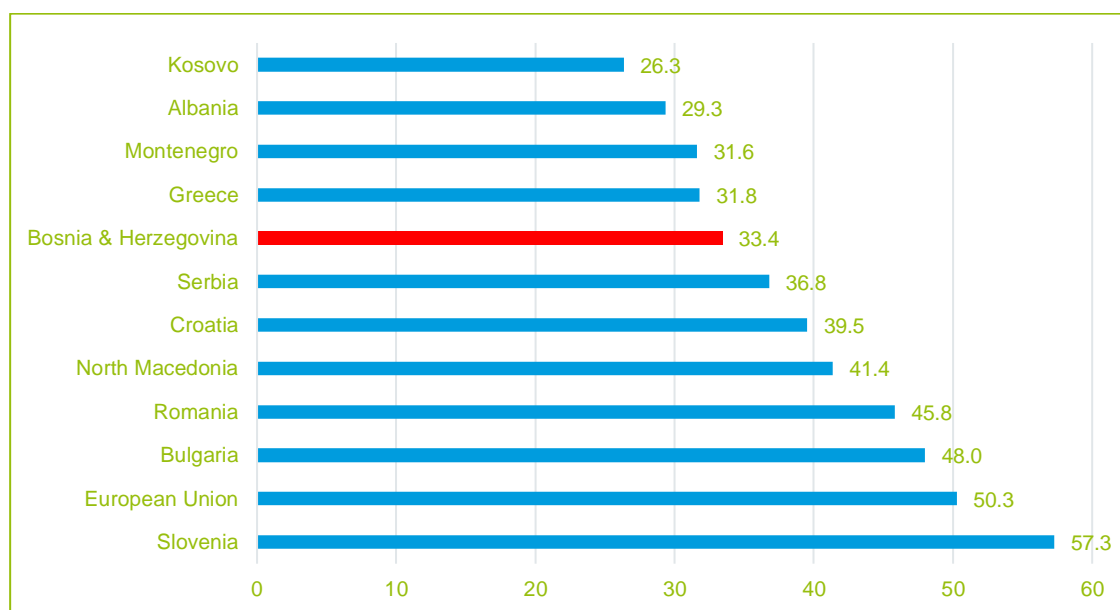
Izvor: Vijeće ministara, 2022; Sarajlić, 2023. Napomena: Učesnici/učesnice u obrazovanju odraslih tijekom četiri sedmice prije ankete kao % svih odraslih. Anketa o obrazovanju odraslih je anketa koja obuhvaća osobe starosne dobi od 25 do 64 koje žive u privatnim domaćinstvima. Anketa prikuplja podatke o učešću anketiranih osoba u svim oblicima cjeloživotnog učenja – formalnom, neformalnom i informalnom.

Sve odrasle osobe koje učestvuju u aktivnostima formalnog, neformalnog i informalnog obrazovanja u svrhu profesionalnog razvoja su uključene u kategoriju kontinuiranog strukovnog obrazovanja i obuke, koje obuhvaća zaposlene, nezaposlene i neaktivne odrasle koji se pripremaju da se potencijalno pridruže radnoj snazi. Podaci o učešću odraslih u formalnom, neformalnom i informalnom kontinuiranom strukovnom obrazovanju i obuci Bosni i Hercegovini, bez obzira da li su zaposleni, nezaposleni ili neaktivni, je ograničeno, a sveobuhvatni statistički podaci o učenju utemeljenom na radu u kontinuiranom strukovnom obrazovanju i obuci za zaposlene osobe su također malobrojni.⁴⁵ Određeni podaci se mogu pronaći zahvaljujući Agenciji za statistiku Bosne i Hercegovine, Međunarodnoj organizaciji rada, anketama o obrazovanju odraslih koje provode međunarodne organizacije, poput DVV International, kao i anketama Europske fondacije za poboljšanje životnih i radnih uvjeta (Eurofound). Programi kontinuiranog strukovnog obrazovanja i obuke se ne prate, što onemogućava praćenje učešća osoba u programima obrazovanja odraslih, a neformalni pružatelji usluga obrazovanja za odrasle nisu u obvezi da prikupljaju evidenciju o polaznicima/polaznicama ili dostavljaju izvješća o praćenju zavodima za statistiku.

⁴⁵ Zakonska osnova za prikupljanje statističkih podataka o obrazovanju, uključujući obrazovanje odraslih, je Zakon o statistici Bosne i Hercegovine ("Službeni glasnik BiH", br. 37/04), kao i Zakon o statistici Federacije Bosne i Hercegovine ("Službeni glasnik FBiH", br. 6/95) i Zakon o statistici Republike Srpske ("Službeni list RS", br. 85/03), te višegodišnji statistički program i godišnji planovi zavoda za statistiku. Agencija za statistiku Bosne i Hercegovine je također u obvezi poštivati Uredbu (EK) br. 452/2008 Europskog parlamenta i Vijeća EU u vezi sa izradom statističkih podataka o obrazovanju i cjeloživotnom obrazovanju i sustavom obrazovanja i obuke, te Uredbu (EK) br. 912/2013 o prikupljanju podataka za zajedničke upitnike tri institucije (OECD, EUROSTAT i UNESCO-UIS).

Neka poduzeća pružaju obuku svojim vlastitim uposlenicima kroz svoje vlastite centre za obuku, što predstavlja još jedan oblik učenja utemeljenog na radu u okviru kontinuiranog strukovnog obrazovanja i obuke. Godine 2019. je prijavljeno da oko dvije petine (38%) poduzeća pružaju neki vid formalne obuke svojim uposlenicima, kao i da su poduzeća koja su pružala ovaj vid obuke to činila za oko polovinu (50%) svojih uposlenika (Svjetska banka, 2019.). Taj vid obuke za odrasle je najčešći u slučaju srednjih i velikih poduzeća, a oko polovina njih pruža formalnu obuku svojim uposlenicima/uposlenicama, dok je u slučaju malih poduzeća ovaj broj manji od jedne trećine. Dodatni podaci o obuci na radu se mogu pronaći u okviru "Europske ankete o radnim uvjetima" za 2021. koju je proveo Eurofound i koja je obuhvatila 70.000 radnika u 36 europskih zemalja.⁴⁶ U okviru ankete, ispitanicima je postavljeno pitanje da li su učestvovali u obuci na radu (odnosno učenju na radnom mjestu) tijekom prethodnih dvanaest mjeseci (bilo da je troškove učešća platio poslodavac ili ne). Bosna i Hercegovina se nalazi na sredini ljestvice među zemljama Jugoistočne Europe, pri čemu je 33,4% ispitanika navelo da su učestvovali u nekom vidu obuke na radu (sličan, ali donekle niži nivo u odnosu na raniju anketu Svjetske banke), ispred Kosova, Albanije, Crne Gore i Grčke.⁴⁷ Dostupni su dodatni podaci iz online baze podataka Međunarodne organizacije rada koja pokazuje da je u 2022. godini ukupno 29.780 osoba svih starosnih dobi učestvovalo u aktivnostima učenja utemeljenog na radu u Bosni i Hercegovini. Najveća grupa je skupina osoba starosne dobi od 15 do 24 godine sa 16.088 osoba, nakon čega slijedi starosna skupina od 25 do 54 godine sa 12.942 osoba, a ostatak osoba pripada dobnoj skupini od 55 ili starijih osoba.⁴⁸

Slika 3: Obuka na radu (% ispitanika) (zemlje Jugoistočne Europe)



Izvor: Europska fondacija za poboljšanje životnih i radnih uvjeta (2021.), Eurofound, Telefonska anketa o uvjetima rada. Pitanje: Da li ste tijekom proteklih 12 mjeseci učestvovali u nekom vidu obuke na radu kako biste poboljšali svoje vještine?

⁴⁶ Vidjeti: <https://www.eurofound.europa.eu/en/surveys/european-working-conditions-surveys/european-working-conditions-telephone-survey-2021>

⁴⁷ Potrebno je istaći da je uzorak ove ankete obuhvatio poduzeća, a ne pojedince. Stoga se podaci odnose na udio uposlenika/uposlenica u okviru poduzeća. To je različito od podataka navedenih na Slici 2 iz Ankete o obrazovanju odraslih, koja se odnosi na (očigledno znatno niži) udio svih odraslih osoba starosne dobi od 25 do 64 godina u odnosu na cjelokupno stanovništvo.

⁴⁸ U slučaju statističkih podataka Međunarodne organizacije rada, učenje utemeljeno na radu se odnosi na sve oblike učenja koji se odvijaju u stvarnom radnom okruženju. To može, ali ne mora uvijek, predstavljati kombinaciju elemenata učenja na radnom mjestu sa učenjem izvan radnog mjesta.

Određeni pozitivni primjeri učenja utemeljenog na radu u okviru kontinuiranog strukovnog obrazovanja i obuke se mogu pronaći u sektoru turizma. Ovi programi obuke su fokusirani na tržište i prepoznati od strane poslodavaca, a većina polaznika/polaznica pronalazi zaposlenje u sektoru turizma. Poslodavci u sektoru turizma shvaćaju da neobučeni radnici pružaju usluge niže kvalitete, a u to u konačnici ograničava iskustvo turista, od čega zavisi potražnja za turističkim uslugama.

4.4 Učenje utemeljeno na radu u okviru kontinuiranog strukovnog obrazovanja i obuke i potrebe tržišta rada

Na osnovu nalaza intervjua, mnogi poslodavci imaju potrebu da obučavaju svoje novozaposlene u vezi sa specifičnim procedurama, procesima i uslugama, kao i u vezi sa načinom uporabe nove opreme i metoda, te mekim vještinama relevantnim za specifične radne situacije. Učenje utemeljeno na radu u okviru kontinuiranog strukovnog obrazovanja i obuke se u manjoj mjeri koristi kao poticaj za zadržavanje uposlenika koji se cijene, jer oni imaju mali broj prilika za stjecanje priznatog uvjerenja kroz učenje utemeljeno na radu u okviru kontinuiranog strukovnog obrazovanja i obuke. Pored toga, ugovor o stručnom usavršavanju se ne može sačiniti za obuku na radu, s obzirom da ne vodi do priznatog ishoda učenja zbog nedostatka sveobuhvatnog Okvira kvalifikacija. Jedina mogućnost za poduzeća je često da izdaju svoje vlastito uvjerenje o ishodima učenja. Posvećenost obuci na radu je općenito mala. Obično samo velika poduzeća imaju formalne planove obuke za svoje uposlenike i izdvajaju budžet za obuku. Paradoks je da, iako poslodavci prepoznaju da je obuka od ključnog značaja za produktivnost i profesionalnost, poduzimaju relativno male napore kako bi proveli interne programe obuke ili poslali uposlenike na kurseve za obuku. U većini slučajeva, formalno obrazovanje odraslih se financira iz javnih sredstava, dok troškove neformalnog obrazovanja odraslih snose polaznici. Većina obuka ove vrste se provodi i financiraju ih javne službe za zapošljavanje kao dio svojih aktivnih mjera tržišta rada (ALMP). Međutim, Bosna i Hercegovina izdvaja samo 4% sredstava namijenjenih za ovakve mjere za programe obuke. S obzirom na širenje privatnih centara za obrazovanje odraslih, obrazovanje odraslih je izloženo riziku loše kvalitete zbog "tržišne utrke kojom se privlače učesnici spremni platiti za uvjerenja" (Hadžimerović, 2019.). Zemlji nedostaje učinkovitije financiranje sustava cjeloživotnog učenja, što bi omogućilo pojedincima pristup rješenjima za učenje, usavršavanje i prekvalifikaciju u cilju pronalaska dostojanstvenog zaposlenja i izgradnje karijere. Financiranje obrazovanja je općenito usmjereno na inicijalno i univerzitetsko obrazovanje, dok za učenje utemeljeno na radu u okviru kontinuiranog strukovnog obrazovanja i obuke ne postoje dovoljna sredstva. Iako postoji zakonski okvir za financiranje obrazovanja odraslih, propisi neophodni za provođenje ovog okvira u praksu nedostaju, a nevladine organizacije koje djeluju u oblasti obrazovanja odraslih ovise od sufinansiranja od strane međunarodnih donatora i naknada koje se naplaćuju od polaznika. Više opcija financiranja bi vodile ka usklađivanju javnih programa obuke sa zahtjevima sektora i učinkovitijih ishoda programa obuke.

Europska anketa o radnim uvjetima iz 2021. koju je proveo Eurofound pokazuje da je Bosna i Hercegovina na dnu ljestvice europskih zemalja kada se radi o obuci na radu koju financiraju poslodavci. Ova anketa pokazuje da je samo 27,2% uposlenika (ili samozaposlenih osoba) u Bosni i Hercegovini bilo uključeno u neki vid obuke čije troškove je snosio njihov poslodavac (ili oni sami, ukoliko su samozaposleni). U odnosu na to, ovaj procenat u Europskoj uniji iznosi 47,6%, a u većini susjednih zemalja u regiji 30%. Kada se radi o niže kvalificiranim uposlenicima, udio onih koji su pohađali obuku čije troškove je snosio njihov poslodavac iznosi samo 14/9%.

Svaka osoba sa kojom smo vodili intervju, a posebno u slučaju velikih poduzeća, se složila da kontinuirano strukovno obrazovanje i obuka mora uzimati u obzir potrebe poduzeća i uposlenika. Smatraju da je sveobuhvatno shvaćanje ciljeva i podciljeva organizacije ključno za osmišljavanje učinkovitih programa kontinuiranog strukovnog obrazovanja i obuke. Pored toga, one su naglasile značaj usklađivanja razvoja uposlenika sa sektorskim trendovima i napretkom tehnologije, kako bi se osigurala relevantnost i konkurentnost na tržištu, ali to je u većoj mjeri uobičajeno za velika poduzeća. Za razliku od toga, većini poslodavaca, a posebno malim i srednjim poduzećima, nedostaje znanje o

oblastima u koje trebaju investirati u vezi sa obučavanjem svog osoblja. Još jedan izazov je nedostatak razumijevanja o motivaciji i konkretnim potrebama odraslih polaznika/polaznica. Mala i srednja poduzeća se bore da odrede potrebe za obukom svoje radne snage i pruže odgovarajuću obuku za ispunjenje tih potreba, a također im nedostaje znanje o metodama integriranja učenja utemeljenog na radu u njihova poduzeća.

Nadalje, postoji samo mali broj metodoloških smjernica za učenje utemeljeno na radu u kontinuiranom strukovnom obrazovanju i obuci i ograničen broj primjera dobrih praksi.⁴⁹ Neka privatna poduzeća, a posebno ona koja izvoze svoje proizvode na tržište EU, pružaju kontinuiranu obuku svojim uposlenicima kroz vlastite centre za obuku. Ovi programi obuke uključuju teoretsku i praktičnu obuku koju pružaju interni instruktori na teme poput obuke za varioce, obuke za operatere teških mašina i sigurnosti na radu.

Isto tako je očigledno da trenerima za kontinuirano strukovno obrazovanje i obuku u poduzećima nedostaju formalne kvalifikacije i profesionalni standardi, tako da poduzeća često definiraju svoje vlastite uvjete. Treneri za kontinuirano strukovno obrazovanje i obuku mogu biti neovisni samozaposleni treneri ili uposlenici poduzeća za obuku i konzultantskih firmi. Nužno je da posjeduju stručnu kvalifikaciju kao što je stručno uvjerenje. Međutim, ne postoji uvjet za ekspertizu u oblastima poput pedagogije i pristupa podučavanju i učenju. Stoga je obuka trenera pitanje kojim se trebaju baviti pojedinci i poduzeća. Sustav je dobrovoljan. S obzirom da ne postoje pravni i jedinstveni propisi za kvalifikaciju trenera kontinuiranog strukovnog obrazovanja i obuke, neformalno obrazovanje igra važnu ulogu u njihovom razvoju. Postoji nedostatak programa akreditacije i programa kojima se poboljšavaju stručne vještine i kompetencije trenera.

Mala i srednja poduzeća se suočavaju sa posebnim izazovima u vezi sa uvođenjem učenja utemeljenog na radu u okviru kontinuiranog strukovnog obrazovanja i obuke, a glavne prepreke su veliki obim rada, ograničeno vrijeme i organizacijski faktori, kao i mali broj uposlenika, tako da u slučaju odsustva nije moguća zamjena od strane kolega. Ipak, učenje utemeljeno na radu može donijeti prednosti, jer se može odvijati na radnom mjestu, tako da u tom slučaju odsustvo uposlenika od njihovih radnih zadataka možda nije potrebno. Čak i kada su dostupna javna sredstva i slični oblici financijske potpore za učenje utemeljeno na radu u okviru kontinuiranog strukovnog obrazovanja i obuke, procedure za pristup sredstvima su često dugotrajne, zahtijevaju puno vremena i nisu prilagođene potrebama malih i srednjih poduzeća. S obzirom na administrativno opterećenje procesa prijave, on je često prezahtjevan za mala i srednja poduzeća kako bi se prijavila za sredstva. S druge strane, veća poduzeća imaju veći prostor za organizaciju obuke za svoje uposlenike koristeći vlastite resurse ili angažiranjem eksternih pružatelja ovih usluga. Zabrinutost malih i srednjih poduzeća o odlasku uposlenika u druga poduzeća, nedostatku likvidnosti i lošeg upravljanja i administracije također doprinosi njihovoj nespremnosti da ponude prekvalifikaciju u vidu učenja utemeljenog na radu u okviru kontinuiranog strukovnog obrazovanja i obuke svojim uposlenicima ili obučavaju nezaposlene radnike kroz javne programe. Važna promjena u tom smislu je činjenica da su udruženja poslodavaca počela uspostavljati svoje vlastite centre za obuku u svrhu umrežavanja i razmjene znanja tijekom zadnjih godina. Cilj je pružiti potporu malim i srednjim poduzećima, posebno u sektoru metaloprerađivačke i drvoprerađivačke kroz nuđenje učenja utemeljenog na radu u okviru kontinuiranog strukovnog obrazovanja i obuke za prekvalifikaciju i obuku novouposlenih.

Jedan od navoda privatnog pružatelja obrazovnih usluga se odnosio na ugovore koje potpisuju sa polaznicima, odnosno činjenicu da se ugovori o stručnom usavršavanju ne mogu koristiti za obuku na radu, jer ne vode do priznatih ishoda učenja zbog nedovoljno razvijenog Kvalifikacijskog okvira. Jako često, jedino rješenje za poduzeća je da izdaju svoje vlastito uvjerenje o pohađanju obuke uz navođenje postignutih ishoda učenja. To je posebno relevantno u sektorima u kojima se profesionalni razvoj i kontinuirano učenje jako cijene. Dodjelom uvjerenja o pohađanju, poduzeća pokazuju

⁴⁹ Vidjeti: Smjernice za mentore/mentorice iz poduzeća, Udruženje poslodavaca Republike Srpske, Banja Luka, veljača 2022.

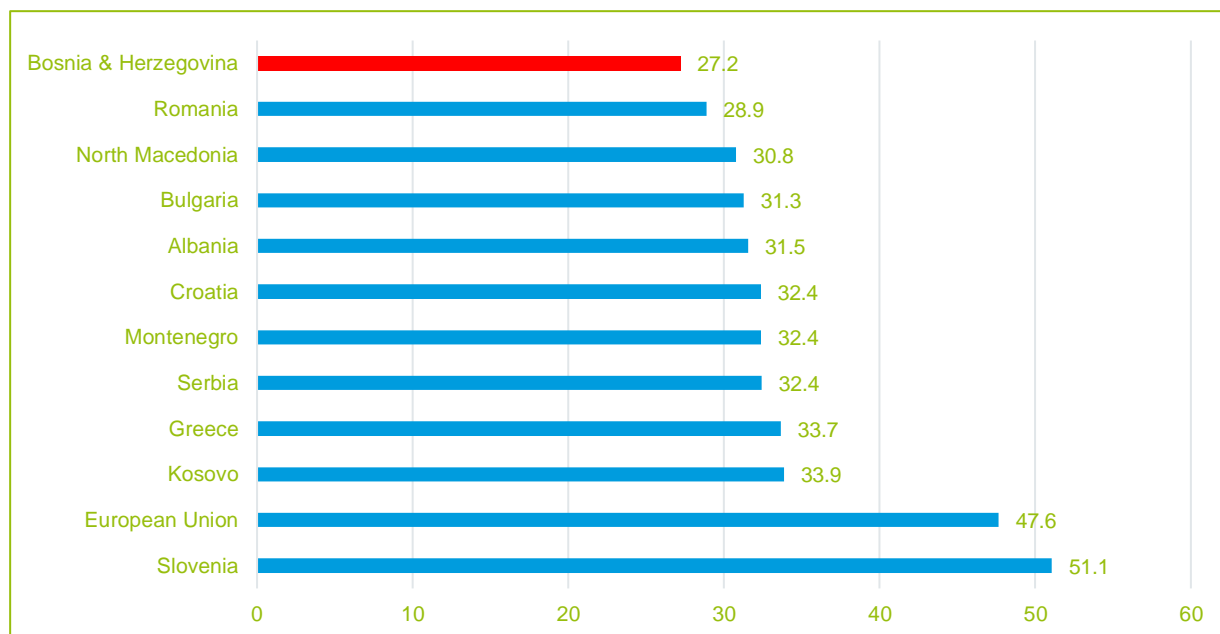
posvećenost razvoju uposlenika, a istovremeno pružaju konkretne dokaze o ishodima učenja postignutim u okviru obrazovnog iskustva.

4.5 Financiranje obrazovanja odraslih

U većini slučajeva, formalno obrazovanje odraslih se financira iz javnih sredstava, dok troškove neformalnog obrazovanja odraslih snose polaznici. Većina obuka ove vrste se provodi i financiraju ih javne službe za zapošljavanje kao dio svojih aktivnih mjera tržišta rada (ALMP). Međutim, Bosna i Hercegovina izdvaja samo 4% sredstava namijenjenih za ovakve mjere za programe obuke. S obzirom na širenje privatnih centara za obrazovanje odraslih, obrazovanje odraslih je izloženo riziku loše kvalitete zbog "tržišne utrke kojom se privlače učesnici spremni platiti za uvjerenja" (Hadžiomerović, 2019.). Zemlji nedostaje učinkovitije financiranje sustava cjeloživotnog učenja, što bi omogućilo pojedincima pristup rješenjima za učenje, usavršavanje i prekvalifikaciju u cilju pronalaska dostojanstvenog zaposlenja i izgradnje karijere. Financiranje obrazovanja je općenito usmjereno na inicijalno i univerzitetsko obrazovanje, dok za učenje utemeljeno na radu u okviru kontinuiranog strukovnog obrazovanja i obuke ne postoje dovoljna sredstva. Iako postoji zakonski okvir za financiranje obrazovanja odraslih, propisi neophodni za provođenje ovog okvira u praksu nedostaju, a nevladine organizacije koje djeluju u oblasti obrazovanja odraslih ovise od sufinanciranja od strane međunarodnih donatora i naknada koje se naplaćuju od polaznika. Više opcija financiranja bi vodile ka usklađivanju javnih programa obuke sa zahtjevima sektora i učinkovitijih ishoda programa obuke.

Europska anketa o radnim uvjetima iz 2021. koju je proveo Eurofound pokazuje da je Bosna i Hercegovina na dnu ljestvice europskih zemalja kada se radi o obuci na radu koju financiraju poslodavci. Ova anketa pokazuje da je samo 27,2% uposlenika (ili samozaposlenih osoba) u Bosni i Hercegovini bilo uključeno u neki vid obuke čije troškove je snosio njihov poslodavac (ili oni sami, ukoliko su samozaposleni). U odnosu na to, ovaj procenat u Europskoj uniji iznosi 47,6%, a u većini susjednih zemalja u regiji 30%. Kada se radi o niže kvalificiranim uposlenicima, udio onih koji su pohađali obuku čije troškove je snosio njihov poslodavac iznosi samo 14/9%.

Slika 4: Obuka koju plaćaju ili pružaju poslodavci (%) (zemlje Jugoistočne Europe)



Izvor: Europska fondacija za poboljšanje životnih i radnih uvjeta (2021.), Telefonska europska anketa o radnim uvjetima koju je proveo Eurofound. Pitanje: Da li ste tijekom zadnjih dvanaest mjeseci pohađali obuku čije je troškove snosio Vaš poslodavac (ili Vi sami ukoliko ste samozaposleni) u cilju poboljšanja Vaših vještina?

Cijene i troškovi obuke predstavljaju jednu od brojnih poteškoća i za polaznike i pružatelje obuke. Privatni pružatelji usluga moraju ispunjavati uvjete za akreditaciju programa, što uključuje i plaćanje u iznosu od 500 EUR za svaki novi javno važeći program obuke. Istovremeno, akreditirani programi obuke u jednoj županiji ili entitetu nisu važeći u drugoj županiji ili entitetu. Pored toga, javni pružatelji usluga, kao što su strukovne i tehničke škole, ne plaćaju za akreditaciju programa, što dovodi do nejednakog tretmana čak i među javnim pružateljima obuke koji su izuzeti od plaćanja. Na primjer, neke visokoobrazovne institucije koje nude obuku za odrasle moraju dodatno plaćati akreditaciju programa.

Cijene za aktivnost obuke po uposleniku se kreću od 100 EUR do 3.500 EUR po obučenom uposleniku, a prosječna cijena iznosi oko 750 EUR. Najskuplja obuka je bio kurs u trajanju od više od 350 sati obuke za stjecanje uvjerenja za inženjere varenja. U slučaju interne obuke koju organiziraju poslodavci, trošak materijala i naknade trenera po satu se obično kreće od oko 220 EUR za 16-satnu aktivnost učenja o poduzeću i rizicima osobne i opće sigurnosti, do 3.290 EUR za 140-satni program obuke o funkcioniranju nove proizvodne linije. Prosječni troškovi uobičajenog programa obuke iznose oko 1.150 EUR. Kada su interna i eksterna obuka kombinirane, ukupni troškovi se kreću između 210 i 740 EUR po uposleniku, a prosječna cijena iznosi 440 EUR. Čini se da nadležne ne posjeduju dovoljno razumjevanja za učinkovitije financiranje učenja utemeljenog na radu u okviru kontinuiranog strukovnog obrazovanja i obuke i uglavnom ne pružaju porezne olakšice ili druge mjere poticaja za poslodavce u cilju investiranja u obrazovanje odraslih.

4.6 Osiguranje kvalitete

Pružatelji usluga kontinuiranog strukovnog obrazovanja i obuke se nalaze u nepovoljnom položaju u odnosu na pružatelje inicijalnog strukovnog obrazovanja i obuke, jer djeluju u složenim tržišnim uvjetima i nisu u stanju provoditi sofisticirane procedure osiguranja kvalitete koje postoje na razini sustava. Nedostaje im upravljačko osoblje sa odgovarajućim sposobnostima za provedbu aktivnosti osiguranja kvalitete i stoga moraju angažirati eksterne konzultante za provedbu sustava kvalitete. To je posebno slučaj kod malih i srednjih poduzeća. Kvaliteta rada obrazovnih institucija za obrazovanje odraslih se ne prati na sustavan način. Zavod za obrazovanje odraslih Republike Srpske i Odjel za strukovno obrazovanje i obuku Agencije za osnovno, predškolsko i srednje obrazovanje (APOSO) su jedine institucije nadležne za profesionalni nadzor pružatelja usluga za obrazovanje odraslih. Zavod za obrazovanje odraslih Republike Srpske vrši nadzor obrazovanja odraslih u Republici Srpskoj, dok pružatelji usluga obrazovanja odraslih moraju vršiti procjenu vlastitih akreditiranih programa obuke. Inspekcije u oblasti obrazovanja odraslih vrši Uprava za inspekcijske poslove Republike Srpske. Programi formalne i neformalne obuke se certificiraju ukoliko traju najmanje 120 sati.

U Federaciji Bosne i Hercegovine opći nedostatak akreditacije i certifikacije programa kontinuiranog strukovnog obrazovanja i obuke prouzrokuje zabrinutost o kvaliteti i relevantnosti obuke koja se pruža. Ukoliko ne postoji odgovarajuća akreditacija, poslodavcima je teško vjerovati u ishode učenja koji su rezultat ovih programa, što dovodi do malog interesa potencijalnih polaznika. Pored toga, zbog nedostatka standardiziranih kvalifikacija i nastavnih planova i programa, pred poslodavce se stavlja izazov za procjene vještina i kompetencija uposlenika koji su pohađali kontinuirano strukovno obrazovanje i obuku.

Jedan primjer predstavlja Zakon o obrazovanju odraslih Sarajevskog kantona, prema kojem bi Ministarstvo trebalo provesti eksternu evaluaciju kvalitete pružatelja usluga obrazovanja odraslih svakih pet godina. A ipak, do kraja 2020. godine samo 23 standarda zanimanja za strukovno obrazovanje i obuku i dva za visoko obrazovanje su uključeni u ovu bazu podataka pored 21 kvalifikacije za strukovno obrazovanje i obuku. Zakon predviđa izradu kriterija za evaluaciju kvalitete pružatelja usluga kontinuiranog strukovnog obrazovanja i obuke od strane ministarstva u suradnji sa obrazovnim vlastima i strukovnim institucijama. Prema ovom zakonu, pružatelji usluga kontinuiranog

strukovnog obrazovanja i obuke su odgovorni za uspostavljanje internog sustava za evaluaciju kvalitete. Međutim, naši intervjui su pokazali da je samo mali broj pružatelja ovih usluga uveo sustavne standarde kvalitete. Izmjene i dopune zakona od rujna 2020. su stvorile nove prepreke za akreditirane pružatelje usluga obrazovanja odraslih koji su dostavili zahtjev za reakreditaciju, jer ne postoji propisana metodologija niti akreditacijsko tijelo za vršenje reakreditacije. Ono što situaciju čini još gorom je činjenica da cijena reakreditacije iznosi oko 1.500 EUR. Ovo financijsko opterećenje bi moglo ograničiti sposobnost pružatelja obrazovnih usluga da ažuriraju svoje programe u cilju zadovoljenja potreba tržišta rada koje se mijenjaju.

Obrazovne vlasti su identificirale postojanje rizika fragmentiranih ishoda učenja, s obzirom da je fokus pružatelja usluga kontinuiranog strukovnog obrazovanja i obuke obično na usko ograničenim i specijaliziranim uvjetima određenog zanimanja, što dovodi do poteškoća pri izradi kvalifikacijskih standarda. Još jedna uobičajena poteškoća koja se javlja u slučaju učenja utemeljenog na radu u okviru kontinuiranog strukovnog obrazovanja i obuke, bez obzira na potrebe poslodavaca da ojačaju kompetencije svojih uposlenika je nedostatak povjerenja u kvalitetu institucija za obrazovanje odraslih. Konačna postoji nedostatak sustavnog pristupa evaluaciji, što otežava izradu odgovarajućih politika utemeljenih na dokazima u svrhu poboljšanja ponude kontinuiranog strukovnog obrazovanja i obuke među poduzećima, a posebno malim i srednjim poduzećima.

4.7 Vrednovanje i priznavanje neformalnog i informalnog učenja

Učenje utemeljeno na radu u okviru kontinuiranog strukovnog obrazovanja i obuke se u velikoj mjeri odvija izvan sustava formalnog obrazovanja i obuke, kroz neformalno i informalno učenje, na mjestu rada i u drugim kontekstima. Nedavno istraživanje je pokazalo da učešće u neformalnom obrazovanju kroz stažiranje, volontiranje, učenje na radu i kratke kurseve značajno smanjuje vjerojatnoću da će pojedinac u Bosni i Hercegovini biti nezaposlen (Pilav-Velić i drugi, 2019.). Informalno učenje može osigurati niz važnih praktičnih vještina koje se često podcjenjuju. Međutim, neformalno učenje utemeljeno na radu u okviru kontinuiranog strukovnog obrazovanja i obuke ne dovodi automatski do priznate kvalifikacije. Polaznici najčešće dobivaju samo uvjerenje o pohađanju, što se može negativno odraziti na njihovu motivaciju za učešće u učenju utemeljenom na radu u okviru kontinuiranog strukovnog obrazovanja i obuke. Na primjer, iako postoji veliki broj neformalnih obuka koje nude privatna poduzeća, posebno u sektoru informacijskih i komunikacijskih tehnologija, Zavod za obrazovanje odraslih Republike Srpske ih ne priznaje, jer ovi pružatelji obuka nisu registrirani u njihovoj bazi podataka, te stoga ni programi obuke nisu priznati i akreditirani.

Osobe su tijekom intervjua naglasile negativan učinak nedostatka institucionaliziranog sustava za vrednovanje znanja, vještina i kompetencija stečenih kroz učenje utemeljeno na radu u okviru kontinuiranog strukovnog obrazovanja i obuke i odsustvo mogućnosti vrednovanja neformalnog i informalnog učenja (VNFIL), što je postalo još i važnije s obzirom na povećanje digitalnog i online obrazovanja. Vrednovanje učenja također donosi prednosti za migrante koji se vraćaju i donose novo znanje, vještine, kompetencije i specifične vještine vezane za određeno zanimanje, koje je moguće identificirati, dokumentirati, procijeniti i certificirati. Vijeće EU (2012.) pruža osnovu za priznavanje učenja izvan formalnog okruženja, što donosi prednosti za karijeru pojedinca i pruža dodatne obrazovne prilike. Međutim, u Bosni i Hercegovini nedostaju politike vezane za vrednovanje neformalnog i informalnog učenja (Vijeće ministara, 2014a, 2021). Zakoni o obrazovanju odraslih omogućavaju vrednovanje znanja, vještina i kompetencija kroz odgovarajuće ispite, bez obzira na način kako su prethodno stečene. Međutim, obrazovne vlasti još uvijek nisu razvile odgovarajuće modele kako bi omogućile provedbu ovih odredbi. Iako ne postoji uspostavljen sustav za vrednovanje neformalnog i informalnog učenja, postoji strateška posvećenost za njegov razvoj i provedbu u izvješću Vijeća ministara (2021.), Cilj 3, koji uključuje provedbu procedura priznavanja neformalnog, informalnog i samousmjerenog učenja i definira odgovornosti aktera uključenih u proces priznavanja do 2030. Nedavno su ovi napori prepoznati i u okviru novog projekta EU IPA 2019, koji se fokusira na ovu oblast kroz jednu od svojih komponenti.

Dodatni korak ka naprijed je ostvaren ponovnim uspostavljanjem radne grupe za dalji razvoj Kvalifikacijskog okvira i dalje jačanje strukture za upravljanja kvalifikacijama i povezivanje svih dijelova Kvalifikacijskog okvira u funkcionalnu cjelinu. Dalji razvoj Kvalifikacijskog okvira za skupljanje i prijenos bodova i formalno priznavanje prethodnog učenja (RPL) je važno za radnike, osobe u potrazi za zaposlenjem i žene koje se vraćaju na tržište rada i koje mogu posjedovati vrijedne vještine i kompetencije, ali biti bez kvalifikacije. Priznavanje prethodnog učenja može omogućiti njihov ponovni ulazak na tržište rada, s obzirom da nudi mogućnost vrednovanja vještina i osiguravanja pristupa. U okviru projekta Europske unije "Obrazovanje za zaposlenje" je razvijen model pravilnika za priznavanje prethodnog učenja u oblasti visokog obrazovanja⁵⁰, kao i vodič za studente Sveučilišta u Mostaru (Boban, 2023.). Iako je usvojen niz zajedničkih načela i standarda za razvoj, provedbu i koordinaciju politika vezanih za vrednovanje prethodnog učenja u obrazovanju odraslih,⁵¹ javne obrazovne institucije (za razliku od privatnih) nisu ostvarile veliki napredak po ovom pitanju (Sarajlić, 2023.). Obrazovne vlasti moraju revidirati svoje politike za priznavanje prethodnog učenja i privatnih ponuđača obrazovnih usluga. Strateška uloga poslodavaca i njihovo učešće u aktivnostima vezanim za priznavanje prethodnog učenja su također od ključnog značaja.

⁵⁰ http://web-admin.sum.ba/api/storage/Pravilnik%20o%20priznavanju%20neformalnog%20obrazovanja%20i%20informalnog%20u%C4%8Denja_1681900304_65.pdf

⁵¹ Ovaj dokument je izrađen u okviru projekta Promocija konkurentnosti Bosne i Hercegovine kroz veću zapošljivost i kvalitetu ljudskih resursa – IPA 2009.

5. Program Garancija za mlade

Garancija za mlade koju je pokrenula Europska komisija 2013. godine i dodatno ojačala 2020. sa ponovnim naglaskom na naukovanje. Ima za cilj pružiti svim mladim osobama mlađima od 30 godina koje nisu u sustavu zaposlenja, obrazovanja ili obuke (NEET) kvalitetnu ponudu za zaposlenje, pripravništvo ili naukovanje u roku od četiri mjeseca od napuštanja formalnog obrazovanja ili gubitka zaposlenja (Europska komisija, 2020a).⁵² Europska komisija je zahtijevala od Bosne i Hercegovine da finalizira i "brzo" usvoji svoj vlastiti plan provedbe Garancije za mlade u skladu sa modelom i smjernicama EU (Europska komisija, 2023.).

U Bosni i Hercegovini skoro jedna četvrtina mladih starosne dobi od 15 do 29 nije u sustavu zaposlenja, obrazovanja ili obuke (NEET), što je više nego duplo veća stopa u odnosu na stopu u Europskoj uniji.⁵³ Stopa mladih djevojaka koje nisu u sustavu zaposlenja, obrazovanja ili obuke je viša nego stopa mladih muškaraca. Mnoge od ovih mladih osoba su pohađale obrazovanje koje ih nije pripremio za svijet rada i nedostaje im radno iskustvo. Mnogi se također nalaze u nepovoljnom socijalnom položaju, imaju skromne vještine i trebaju potporu pri stjecanju vještina potrebnih na tržištu rada.

Slika 5: Stope osoba koje nisu u sustavu zaposlenja, obrazovanja ili obuke za 2022. prema starosnoj dobi i spolu (%)



Izvor podataka: ILOSTAT za starosnu grupu 15-24; ESAP online za Bosnu i Hercegovinu za starosnu grupu od 15 do 29 godina: https://www.esap.online/social_scoreboard/indicators.htm#3b; podaci Eurostata o zemljama EU27

Baza podataka Međunarodne organizacije rada pruža dodatne podatke o stvarnom broju osoba koje nisu u sustavu zaposlenja, obrazovanja ili obuke u Bosni i Hercegovini. Njihov broj se smanjuje tijekom zadnjih godina. Godine 2022. je bilo 71.064 osoba iz ove skupine starosne dobi od 15 do 24 godine.⁵⁴ Ukupno postoji 94.720 osoba iz ove skupine starosne dobi od 15 do 29 godina.⁵⁵

⁵² Vijeće Europe je 2014. godine pokrenulo Okvir kvalitete za pripravnički staž, čime se nastoji omogućiti pripravnicima/pripravnica stjecanje visokokvalitetnog radnog iskustva pod sigurnim i fer uvjetima (Vijeće EU, 2014.).

⁵³ Europska komisija je identificirala nekoliko razloga za visoku stopu osoba mladih od 30 godina koje nisu u sustavu zaposlenja, obrazovanja ili obuke (NEET) uključujući: "loš prelazak iz sektora obrazovanja u svijet zaposlenja, ograničene mogućnosti za zapošljavanje i ostvarivanje karijere na tržištu rada, nedovoljne mogućnosti obuke u okviru aktivnih mjera tržišta rada, nedostatak dostupnih i/ili povoljnih programa prekvalifikacije i cjeloživotnog učenja, mala spremnost poslodavaca da investiraju u obuku na radnom mjestu" (Europska komisija, 2022a).

⁵⁴ Mladi koji se ne obrazuju su oni koji nisu upisani u školu ili formalni program obuke (npr. strukovno obrazovanje i obuka) tijekom navedenog referentnog perioda (npr. jedna sedmica). Mladi se u statističke svrhe definiraju kao osobe između 15 i 24 godine starosti.

⁵⁵ Izračunato kao $(24.4/17.6\% \times 71,064)$

ETF je klasificirao osobe koje nisu u sustavu zaposlenja, obrazovanja ili obuke u četiri podgrupe: nezaposlene osobe, osobe koje skrbe za porodicu, osobe obeshrabrene po pitanju potrage za zaposlenjem i druge neaktivne mlade osobe zbog bolesti ili invaliditeta (ETF, 2015.).⁵⁶ Ova skupina osoba se također može klasificirati prema dobi, uz ciljane programe za dobne skupine 15-18, 19-24 i 25-29 godina (RCC, 2021.). Kada se radi o dobnoj skupini od 15 do 18 godina, individualno savjetovanje i korektivni programi mogu pružiti polaznicima osnovne kompetencije za zapošljavanje i vještine za traženje zaposlenja. To može uključivati suradnju i koordinaciju između centara za socijalni rad i javnih službi za zapošljavanje, te razvoj pristupa integriranog upravljanja predmetima (Scoppetta i drugi, 2018.). Kada se radi o starosnoj skupini od 19 do 24 godine, odnosno svršenim učenicima srednjih strukovnih i tehničkih škola, kratkoročni kursevi obuke mogu pružiti vještine neophodne na tržištu rada. Njih je moguće organizirati u partnerstvu sa poslodavcima i centrima za strukovnu obuku. U slučaju osoba starosne skupine od 25 do 29 godina, od kojih su neke možda završile visokoobrazovne institucije, karijerne savjete i savjetodavne usluge za traženje zaposlenja mogu dati javne službe za zapošljavanje, a onim osobama koje imaju održiv poslovni plan se može dati savjeti za osnivanje poduzeća i zajmovi.

5.1 Politika za Garanciju za mlade u Bosni i Hercegovini

Kao i drugdje, Garancija za mlade u Bosni i Hercegovini ima za cilj omogućiti svim osobama mlađim od 30 godina koje nisu u sustavu zaposlenja, obrazovanja ili obuke (NEET) kvalitetnu ponudu za zaposlenje, pripravništvo ili naukovanje u roku od četiri mjeseca od napuštanja formalnog obrazovanja ili gubitka zaposlenja. Za definicije i diskusiju o detaljima i razlikama između pripravništva i naukovanja vidjeti odjeljak 4.1 iznad. Garancija za mlade je jedina aktivnost koja se trenutno provodi na nivou Bosne i Hercegovine.⁵⁷ Ova inicijativa je uključila ministarstava financija, ministarstava zdravstva i ministarstava obrazovanja i zapošljavanja. Interesne strane također uključuju organizacije za mlade, sindikate, gospodarske komore, udruženja poslodavaca i druge. Ministarstvo civilnih poslova BiH ima ograničenu ulogu koordinacije za Garanciju za mlade, a sve praktične inicijative spadaju u nadležnost entiteta i Distrikta Brčko.

Strategija zapošljavanja za period 2021.-2027. Republike Srpske uključuje prijedloge za Garanciju za mlade (Europska komisija, 2023.). U Federaciji Bosne i Hercegovine, Garancija za mlade je inicirana 2020., a Radna grupa za Akcioni plan Garancije za mlade je osnovana 2022. u cilju upravljanja izradom i provedbom. Radna grupa je održala nekoliko sastanaka sa Ministarstvom rada i socijalne politike FBiH, Međunarodnom organizacijom rada i Delegacijom EU u BiH. Dogovoreno je da Garancija za mlade uključuje sve mlade do 29 godina. Strategija zapošljavanja u Federaciji Bosne i Hercegovine (2023.–2030.) prepoznaje Garanciju za mlade kao novi model zapošljavanja za mlade koje nisu u sustavu zaposlenja, obrazovanja ili obuke.

Za razliku od drugih zemalja, tri odvojena provedbena plana će biti izrađena u svakom entitetu i Distriktu Brčko, a zatim će se spojiti u jedinstven dokument za Bosnu i Hercegovinu. S obzirom da je ovo složen proces, probijena su dva roka za izradu provedbenog plana za Garanciju za mlade do studenog 2023. [1]. Namjera je da provedbeni planovi sadrže tri odvojena akciona plana, po jedan za svaki od entiteta i jedan za Distrikt Brčko. Ostvaren je određeni napredak. Akcioni plan za Distrikt Brčko je usvojen u studenom 2023., a Akcioni plan za Republiku Srpsku je usvojen krajem 2023. Provedbeni plan za Federaciju Bosne i Hercegovine i pripadajući akcioni plan kasne zbog problema vezanih za koordinaciju.⁵⁸ Glavni izazov se odnosio na postizanje konsenzusa između deset županija o jedinstvenom Akcionom planu za Garanciju za mlade. Posebno županijske službe za zapošljavanje

⁵⁶ Na primjer, procjenjuje se da u Srbiji postoji oko 100.000 nezaposlenih mladih koji su odlučili da se ne registriju pri lokalnoj javnoj službi za zapošljavanje (odnosno Nacionalnoj službi za zapošljavanje Republike Srbije). Vidjeti: <https://eumogucnosti.rs/eu-podrzava-zaposljavanje-mladih-u-srbiji/?lang=en>

⁵⁷ Bosna i Hercegovina ne posjeduje državnu strategiju zapošljavanja, tako da Plan provedbe Garancije za mlade čini jedan vid zamjene istog kao druga najbolja opcija.

⁵⁸ Ova kašnjenja su uzrokovana smjenom ministra i zvaničnika nadležnih za Garanciju za mlade u Federaciji Bosne i Hercegovine. Nova vlada je zainteresirana za provedbu Garancije za mlade i podržava je od dolaska na vlast u srpnju 2023.

imaju različite ideje o tome šta treba biti uključeno u plan. Za razliku od toga, poslodavci općenito podržavaju inicijativu Garancije za mlade i ne postoji značajna razlika u mišljenju između njih. Očekivalo se da će Provedbeni plan za Garanciju za mlade u Federaciji Bosne i Hercegovine biti završen do kraja 2023. godine. Ovaj plan je izradila Radna grupa za Garanciju za mlade koja se sastoji od 24 stručnjaka uključujući i predstavnika Zavoda za zapošljavanje i druge ključne interesne strane. Provedbena faza Garancije za mlade može početi nakon što ove različite akcione planove potvrde relevantne vlasti. Smatra se da će se u praksi glavne poteškoće pojaviti u vezi sa vršenjem neophodnih izmjena odgovarajućih podzakonskih akata. Radna grupa će pratiti provedbu Akcionog plana.

Timu za praćenje je objašnjeno da se očekuje da će Garancija za mlade u Federaciji Bosne i Hercegovine biti provedena u četiri faze: priprema provedbenog plana, priprema za provedbu pilot projekata na odabranim lokacijama, provedba pilot projekata, a zatim eventualna puna provedba Garancije za mlade širom zemlje. Prve dvije faze će zahtijevati izmjene relevantnih podzakonskih akata.

Provedba Garancije za mlade u Bosni i Hercegovini će osigurati jak poticaj za strukturne reforme i inovacije po pitanju politika, uz fokus na osobe koje nisu u sustavu zaposlenja, obrazovanja ili obuke. To će zahtijevati ulaganje napora relevantnih organa i međusektorsku suradnju. Socijalni dijalog i učešće svih socijalnih partnera u izradi i provedbi relevantnih mjera treba igrati ključnu ulogu. Potrebno je sklopiti ugovore o suradnji sa organizacijama poslodavaca, sindikatima, školama i centrima za obuku, te nevladinim organizacijama.

5.2 Komunikacija sa glavnim grupama klijenata za Garanciju za mlade

Neki od ključnih problema vezanih za primjenu Garancije za mlade u Europskoj uniji su uključivali identifikaciju osoba koje nisu u sustavu zaposlenja, obrazovanja ili obuke (NEET), izgradnju povjerenja i motivacije ranjivih mladih ljudi i u konačnici smanjenje njihove zavisnosti od ovog programa (Neagu, 2023.). Identifikacija i komunikacija sa osobama koje nisu u sustavu zaposlenja, obrazovanja ili obuke i nisu evidentirane se treba provesti u okviru pripremne faze provedbe Garancije za mlade. Posebni djelatnici za komuniciranje sa mladima se trebaju obučiti kako bi identificirali i pružali informacije marginaliziranim mladim osobama i izgradili odnose s njima tijekom vremena. Mobilne jedinice službi za zapošljavanje se mogu koristiti u udaljenim ruralnim područjima. Anketu marginaliziranih mladih osoba bi moglo provesti određene institucije koje vrše anketiranje u cilju pružanja detaljnijih i konkretnijih informacija o karakteristikama različitih skupina osoba koje nisu u sustavu zaposlenja, obrazovanja ili obuke i njihove socijalne i ekonomske situacije, problematičnih oblasti i namjera za angažman na tržištu rada. Neophodno je bolje shvaćanje marginaliziranih grupa osoba koje nisu u sustavu zaposlenja, obrazovanja ili obuke kako bi se ponudila potpora u slučajevima kada je to primjereno i postoji vjerojatnoća za postizanje uspjeha. U slučaju etničkih grupa poput Roma, služba za posredovanje može komunicirati sa marginaliziranim mladim ljudima. Nekadašnjim zatvorenicima se može ponuditi potpora i obuka kako bi se vratili na tržište rada. Mlade majke koje žele da se vrte na tržište rada se mogu podržati kroz Garanciju za mlade u suradnji za udruženjima žena i grupama iz lokalne zajednice. Omladinske organizacije mogu pružiti informacije neevidentiranim osobama koje nisu u sustavu zaposlenja, obrazovanja ili obuke kroz etablirane komunikacijske kanale, kao što su interaktivne web stranice, socijalne mreže, društveni mediji i elektronski informacijski sistemi (RCC, 2021.).

Jedna osoba je tijekom intervjua iznijela mišljenje da su sve mlade osobe koje nisu u sustavu zaposlenja, obrazovanja ili obuke već evidentirane kao nezaposlene pri službi za zapošljavanje kako bi dobile pristup zdravstvenom osiguranju. Zbog toga se smatralo da neće biti potencijalnih klijenata za Garanciju za mlade koji su izvan sustava službe za zapošljavanje. To se ne čini vjerojatnim, posebno ako se uzmu u obzir marginalizirani mladi, obeshrabreni mladi i neaktivni mladi koji bi se željeli vratiti na tržište rada uz dovoljnu i odgovarajuću potporu. Nadalje, Zavod za zapošljavanje

Federacije Bosne i Hercegovine je obavijestio tim za praćenje da će se potencijalni učesnici Garancije za mlade morati javiti njima u cilju preliminarnog evidentiranja za uključivanje u program i izjaviti da žele da se uključe u program Garancije za mlade. To ukazuje na to da Zavod za zapošljavanje ne predviđa aktivan program komunikacije. Ipak, kako bi Garancija za mlade bila uspješna, bit će potreban aktivan program komuniciranja.

5.3 Uloga i kapacitet javnih službi za zapošljavanje

Prema izvješću Europske komisije za Bosnu i Hercegovinu za 2023., sposobnost službi za zapošljavanje da pružaju kvalitetne usluge osobama koje su u potrazi za zaposlenjem se postepeno poboljšava, ali je i dalje slaba (Europska komisija, 2023.). Potreba za pružanjem zdravstvenog osiguranja ograničava sposobnost službi za zapošljavanje da pružaju pomoć osobama koje aktivno traže zaposlenje. To je ključni problem u Federaciji Bosne i Hercegovine, u kojoj evidencija službi za zapošljavanje uključuje osobe koje ne traže aktivno zaposlenje, već se registriraju isključivo kako bi dobile zdravstveno osiguranje. Republika Srpska je razdvojila ove dvije kategorije i rasteretila je službe za zapošljavanje administrativnih dužnosti vezanih za pružanje zdravstvenog osiguranja i drugih socijalnih naknada za osobe evidentirane kao nezaposlene. To još uvijek nije slučaj u drugim dijelovima zemlje, a Republika Srpska je dobar model koji treba slijediti i Federacija Bosne i Hercegovine i Distrikt Brčko BiH.

Službe za zapošljavanje u Federaciji Bosne i Hercegovine rade na otpočinjanju provedbe Garancije za mlade 2026. godine. Međutim, ne posjeduju odgovarajuće resurse i nedostaju im kapaciteti za provedbu Garancije za mlade. Prije izrade provedbenog plana u Federaciji Bosne i Hercegovine se radi na izradi pilot verzije Garancije za mlade u Zeničko-dobojskom kantonu (Općina Visoko) i Zapadnohercegovačkoj županiji (Općina Čitluk) uz potporu Međunarodne organizacije za rad. Ove općine su izabrane kako bi jedna od njih bila u Hercegovini, a druga u Zeničko-dobojskom kantonu i na osnovu činjenice da one već imaju određeni broj pružatelja obrazovnih usluga sa kapacitetima za provedbu ovog programa. Nadalje, obje županije imaju strategiju za mlade. Pilot programe će uspostaviti i provesti županijske službe za zapošljavanje. Prvi korak na pilot lokacijama će biti anketa potreba za prekvalifikacijom. Federacija Bosne i Hercegovine će staviti na raspolaganje sredstva za pomoć pilot lokacijama. Očekuje se da će pilot provedbeni programi biti primjer drugim dijelovima BiH.

Službe za zapošljavanje u Federaciji Bosne i Hercegovine i Distrikta Brčko već nude nekoliko ciljnih programa za nezaposlene mlade odrasle, uključujući prekvalifikaciju, dodatno usavršavanje u poduzećima i neformalne programe vezane za strane jezike, poduzetništvo ili digitalne kompetencije. Međutim, programi koje nude obično nisu vidljivi. Razni programi obuke, od kratkih privatnih jezičnih kurseva do obuke u poduzeću, se nude nezaposlenim mladima kao dio aktivnih politika tržišta rada (ALMP) od strane službi za zapošljavanje. Službe za zapošljavanje u Federaciji Bosne i Hercegovine nude tri mjeseca obuke na radu, nakon čega slijedi zaposlenje sa punim radnim vremenom podržano subvencijama za zapošljavanje koje se plaćaju poslodavcima. Ove aktivne politike tržišta rada se trenutno nude direktno poslodavcima, a ne pojedinačnim klijentima, kao što će se to raditi u slučaju Garancije za mlade. Međutim, ove mjere još uvijek nisu dovoljne za smanjenje velikog broja osoba koje nisu u sustavu zaposlenja, obrazovanja ili obuke starosne skupine od 15 do 29 godina. Nadalje, ne obuhvaćaju mlade koji nisu evidentirani pri službama za zapošljavanje.

Osobe koje su učestvovalе u intervjuu u Federaciji Bosne i Hercegovine smatraju da formalno obrazovanje nije prilagođeno kako bi pripremlilo učenike za tržište rada. Smatra se da je razlog zašto brojni mladi ljudi prekidaju školovanje nakon osnovne škole to što ne smatraju da imaju velike izgledе za zaposlenje. To je također vezano za činjenicu da marginalizirani mladi nisu prioritet unutar obrazovnog sustava. Garancija za mlade stoga treba poboljšati opće pružanje prilika za kontinuirano strukovno obrazovanje i obuku za mlade. Ovim mladim ljudima se posebno treba ponuditi prilika da nadoknade trogodišnji ili četvorogodišnji program strukovnog obrazovanja i obuke, po mogućnosti u donekle skraćenom obliku. Takvi programi bi vjerojatno također bili potrebni za svršeničke srednjih škola (gimnazija) koji ne žele studirati na univerzitetu ili koji su prekinuli školovanje na univerzitetu.

Službe za zapošljavanje u Republici Srpskoj nisu uključivale obuku u svoje aktivne politike tržišta rada tijekom zadnje tri godine na temelju činjenice da poslodavci nisu zainteresirani za pružanje mogućnosti obuke za njihove klijente. Stoga programe obrazovanja odraslih prepuštaju Zavodu za obrazovanje odraslih Republike Srpske.

Zavod za zapošljavanje Distrikta Brčko provodi program za mlade koji ima za cilj zadržavanje mladih ljudi. Postoji Akcioni plan do 2026. koji, između ostalog, predviđa obuku i prekvalifikaciju mladih ljudi, karijerno savjetovanje i analizu potreba za novim stručnjacima. Zavod za zapošljavanje Distrikta Brčko nema sveobuhvatan program obuke, već umjesto toga pruža niz kratkih *ad hoc* kurseva. To u kombinaciji sa subvencijama za zapošljavanje i mjerama samozapošljavanja predstavlja repliku najosnovnijih odlika Garancije za mlade, ali bez dijela koji se odnosi na garanciju. Programi zapošljavanja i samozapošljavanja za mlade se provode u okviru Strategije za mlade za period 2022.-2026. Cilj ove strategije je poboljšati poziciju mladih, omladinskog sektora i omladinskih organizacija, kao i odnos između vlasti i mladih.

Očekuje se da će se bespovratna sredstva tehničke pomoći u okviru IPA sredstava i bespovratna sredstva Međunarodne organizacije rada koristiti za potporu zapošljavanju mladih u okviru Garancije za mlade. Prema mišljenju jedne od osoba tijekom intervjua, sredstva trebaju biti usmjerena na razvoj ljudskih resursa službi za zapošljavanje, s obzirom na već postojeću radnu preopterećenost. Jedna od županija ima samo četiri uposlenika za rad sa 300 podnositelja/podnositeljica prijava za Garanciju za mlade, a s obzirom da će oni također morati izrađivati individualne planove za svakog klijenta, to će biti nemoguć zadatak sa sadašnjim kapacitetima i malim sredstvima na raspolaganju.

5.4 Spremnost pružatelja obrazovnih usluga za ispunjenje obveza u okviru Garancije za mlade

Ministarstvo civilnih poslova Bosne i Hercegovine je proučavalo iskustva vezana za provedbu Garancije za mlade u Sjevernoj Makedoniji i utvrdilo da je jedna od glavnih prepreka za njenu učinkovitu provedbu bio nedostatak kapaciteta pružatelja obrazovnih usluga koji nisu bili u stanju zadovoljiti potražnju. O spremnosti neovisnih pružatelja obrazovnih usluga u Bosni i Hercegovini za ispunjenje obveza koje se odnose na obuke u okviru Garancije za mlade se zna relativno malo.

Pružatelji obrazovnih usluga uključuju javne pružatelje usluga poput strukovnih škola i fakulteta, dok neovisne pružatelje usluga čine različita privatna poduzeća koja nude specijalizirane obuke (kao što su IT obuke ili kursevi stranih jezika), a koja su profitna ili neprofitna. Pružatelji obrazovnih usluga također mogu biti organizirani u vidu centara za obuku u okviru velikih poduzeća. Konačno, mala poduzeća često osiguravaju mentore za učenike na praksi, a koji i sami često trebaju obuku (Kovačević, 2021.). Specijalizirani pružatelji obrazovnih usluga su i neovisna profitna ili neprofitna poduzeća (nevladine organizacije i udruženja civilnog društva) osnovana za provedbu specifičnih programa obuke (npr. kurseva stranih jezika⁵⁹ ili kurseva informacijskih i komunikacijskih tehnologija⁶⁰). Kako bi postao priznat pružatelj obrazovnih usluga, poduzeće ili nevladina organizacija mora proći dugačak proces registracije i akreditacije. Registracija pružatelja obrazovnih usluga i vrednovanje programa obuke zahtijeva vrijeme i resurse. Potrebno je da potencijalni pružatelj obrazovnih usluga ispunjava specifične standarde i norme za obrazovni rad sa odraslim osobama u skladu sa Zakonom o obrazovanju odraslih. Zakonski okvir nije povoljan za izradu novih programa obrazovanja odraslih ili registraciju novih neovisnih pružatelja obrazovnih usluga.⁶¹ Prema Zakonu o

⁵⁹ Na primjer, ESL baza navodi 21 školu koje nude mogućnost učenja engleskog jezika: <https://www.eslbase.com/schools/bosnia-and-herzegovina>

⁶⁰ Na primjer, Lusha pruža listu 4 poduzeća koja nude online kurseve učenja: <https://www.lusha.com/company-search/e-learning-providers/dd319d3b23/bosnia-and-herzegovina/203/>

⁶¹ Postupak akreditacije pružatelja usluga obrazovanja odraslih je opisan samo u Zakonu o obrazovanju odraslih Sarajevske županije, član 26., "Službeni glasnik Sarajevske županije", br. 1/96, 2/96 – ispravka, 3/96 – ispravka, 16/97, 14/00, 4/01,28/04 i 6/13)

obrazovanju odraslih Zeničko-dobojskog kantona,⁶² pružatelji usluga neformalnog obrazovanja odraslih mogu izdavati uvjerenja o pohađanju obuka, ali ona nisu javno priznata. U slučaju hitne potrebe, poslodavci mogu dostaviti zahtjev Ministarstvu obrazovanja za organizaciju brze obuke koja vodi do priznatih uvjerenja. Međutim, pružatelji obrazovnih usluga se često žale na dugačak i skup proces registracije njihovih programa. Još uvijek nije postignut sporazum o načinu suradnje između službi za zapošljavanje u različitim entitetima i županijama i pružatelja obrazovnih usluga. Zavod za zapošljavanje u Federaciji Bosne i Hercegovine provodi analizu situacije u svrhu procjene kapaciteta za pružanje obuka u okviru Garancije za mlade i onoga što treba učiniti.

Prema informacijama organizacije DVV International (Hadžiomerović, 2021.), postoji više od 150 organizacija i institucija u Bosni i Hercegovini koje su trenutno akreditirane od strane relevantnih ministarstava kao pružatelji obrazovnih usluga za odrasle. Iako su mnogi pružatelji obrazovnih usluga evidentirani u registrima, njihov točan broj je nepoznat. Registri pružatelja obrazovnih usluga koji ispunjavaju pravne uvjete se vode pri različitim ministarstvima, ali većinom uključuju samo osnovne i srednje škole, umjesto neformalnih pružatelja obrazovnih usluga iz privatnog sektora. Ipak, na osnovu registra pružatelja obrazovnih usluga Sarajevskog kantona smatra se da Sarajevo ima 34 registrirana pružatelja obrazovnih usluga koji nude 44 formalna programa i 52 neformalna programa, uz trend stalnog povećanja njihovog broja. Svi novi programi moraju biti akreditirani od strane kantonalne komisije koja se sastoji od pet članova, ali joj nedostaje predstavnik poslovnog sektora. Proces akreditacije programa obuke traje dva mjeseca. Pored toga, određeni fakulteti su uspostavili centre cjeloživotnog učenja i profesionalnog razvoja.

Neformalni sektor je u zadnje vrijeme rastao, s obzirom da je sve veći broj različitih institucija i organizacija iz javnog, privatnog i nevladinog sektora počeo sa provedbom različitih vrsta obrazovnih programa. Anketa koju je proveo DVV je pokazala za pružatelji neformalnih obrazovnih usluga pokrivaju cijeli niz prilika za obuku, a većina nudi obuke na teme kao što su gospodarstvo, inženjerstvo, zdravstvo i ugostiteljstvo, dok manji broj njih nude obuke na teme poduzetništva, kemije i prava.

Podaci o pojedinačnim pružateljima obrazovnih usluga iz privatnog sektora su dostupne u Statističkom poslovnom registru sačinjenom na osnovu informacija koje na godišnjoj osnovi dostavljaju Ministarstvo financija, porezni organi na entitetskom nivou, zatim Agencija za neizravno oporezivanje na kvartalnoj osnovi i Središnja banka BiH dva puta godišnje. U rujnu 2023., registar je sadržavao 613 privatnih poduzetnika koji pružaju obrazovne djelatnosti, a većina njih je posjedovala mikro poduzeća sa 0-9 uposlenih.⁶³ Samo četiri pružatelja obrazovnih usluga su imala veći kapacitet od 20-49 uposlenika. Ukupno gledano se čini da su kapaciteti privatnog sektora za pružanje obuka ili zaposlenja u kontekstu Garancije za mlade vrlo ograničeni u cijeloj zemlji. Ukoliko pretpostavimo da svaki pružatelj obrazovnih usluga u prosjeku ima 2 uposlenika (prema podacima Eurostata, to je prosječni broj uposlenika u poduzećima sa 0-9 uposlenih u BiH), kao i da svaki uposlenik može obući 50 mladih godišnje, onda svaki pružatelj obrazovnih usluga može pružiti obuku za do 100 polaznika godišnje u okviru Garancije za mlade. U tom slučaju, cjelokupni kapacitet sektora privatnih pružatelja obrazovnih usluga u ovom trenutku bi mogao pružiti obuku za oko 60.000 polaznika godišnje.⁶⁴ Pretpostavimo da se ovi kapaciteti već u potpunosti koriste za postojeće klijente. S obzirom da postoji 71.000 osoba koje nisu u sustavu zaposlenja, obrazovanja ili obuke starosne skupine između 15 i 24 godine, čini se da bi se kapaciteti morali više nego udvostručiti kako bi se osigurala usluge za ovaj broj polaznika uz pretpostavku da bi sve ove osobe bile obučene u istoj godini. Međutim, ukoliko dodamo osobe koje nisu u sustavu zaposlenja, obrazovanja ili obuke iz dobne skupine između 25 i 29 godina, broj ovih osoba bi bio 95.000, što bi zahtijevalo povećanje kapaciteta sustava od 150%, izračunato u skladu sa gore navedenom metodologijom. U praksi, ne bi se vršila obuka svih osoba koje nisu u sustavu zaposlenja, obrazovanja ili obuke u jednoj godini. Ako se uzmu u obzir ograničeni kapaciteti sustava,

⁶² Zakon o obrazovanju odraslih Zeničko-dobojske županije ("Službeni glasnik Zeničko-dobojske županije", br. 5/2014 i 13/2018)

⁶³ Statistički podaci Eurostata o poduzećima prema veličini, klasi i aktivnosti NACE Rev. 2, online oznaka podataka: sbs_sc_ovw

⁶⁴ Izračunato kao $613 \times 2 \times 50 = 61,300$

bilo bi moguće postepeno smanjivati broj osoba koje nisu u sustavu zaposlenja, obrazovanja ili obuke tijekom vremena, uzimajući u obzir da bi se svake godine dodavale nove osobe iz ove kategorije, kako mladi ljudi završavaju sa obrazovanjem. Ukoliko bi se svake godine ponudila obuka za samo 10% postojećih osoba koje nisu u sustavu zaposlenja, obrazovanja ili obuke, bilo bi potrebno dodatnih 9.500 mjesta, što ukazuje na potrebu za širenjem kapaciteta privatnih pružatelja obrazovnih usluga od oko 15% godišnje. Takvo proširenje bi trebalo biti podržano javno garantiranim zajmovima i poreznim olakšicama. Tijekom vremena, kako se broj ovih osoba bude smanjivao, potrebna stopa širenja bi se smanjila i postigla bi se uravnoteženost sa novim i većim kapacitetima.

5.5 Lekcije na temelju Garancije za mlade u Hrvatskoj

Zemlje Središnje i Istočne Europe koje su postale nove države članice EU su u velikoj mjeri usvojile Garanciju za mlade (Santos-Brien, 2018.). S obzirom na skoro desetogodišnje iskustvo provedbe Garancije za mlade, iskustvo Hrvatske može osigurati vrijedne lekcije za kreatore politika u Bosni i Hercegovini koji žele da ga provedu. Garancija za mlade je u Hrvatskoj uvedena 2014. i uključivala je mlade od 15 do 29 godina starosti. Glavne institucije nadležne za nju su bila Zavod za zapošljavanje, Vijeće mladih Hrvatske i Vijeće za provedbeni plan Garancije za mlade (Bejaković i drugi, 2016.). Inicijalne faze Garancije za mlade su sa sobom donijele relativno visoke administrativne troškove zbog velikog broja evidentiranih nezaposlenih mladih i relativno niskih stopa stvaranja novih radnih mjesta (Botrić, 2017.). Provedbene mjere su uključivale potporu za zapošljavanje mladih ili samozapošljavanje mladih, kao i potporu pri obuci ili vraćanju u sustav obrazovanja za ranjive mlade. Centri za zapošljavanje mladih su dobili potporu pri provedbi Garancije za mlade i aktivnosti mentorstva. Mjere komuniciranja su uključivale sustav praćenja osoba koje nisu u sustavu zaposlenja, obrazovanja ili obuke, državnu kampanju o Garanciji za mlade, potporu za omladinske aktivnosti i informacijske centre. Porezne olakšice su ponuđene poduzećima koja zapošljavaju osobe koje nisu u sustavu zaposlenja, obrazovanja ili obuke (Neagu, 2023.). Pored programa poduzetništva za mlade, bespovratnih sredstava za osnivanje poduzeća, savjeta i/ili financijske potpore za izradu poslovnog plana su pruženi i savjeti za razvoj karijere. Nakon primjene Garancije za mlade u Hrvatskoj, stopa osoba koje nisu u sustavu zaposlenja, obrazovanja ili obuke se smanjila sa 19,6% 2013. godine na 14,9% 2021., što pokazuje pozitivan utjecaj koji Garancija za mlade može imati (Europska komisija, 2020d).⁶⁵

Obuka može biti pogodna za mlade ljude koji su u riziku od isključenosti i koji su se suočili sa poteškoćama u srednjem obrazovanju. Međutim, redovan obrazovni put u okviru strukovnog obrazovanja i obuke može biti prezahtjevan za određene mlade ljude, tako da je potrebna odgovarajuća ponuda alternativnih programa obuke prilagođenih specifičnim grupama mladih.

⁶⁵ U cijeloj Europskoj uniji je bilo 1,7 miliona manje osoba koje nisu u sustavu zaposlenja, obrazovanja ili obuke (NEET) 2019. godine u odnosu na 2013., dijelom zbog Garancije za mlade. Stopa nezaposlenosti mladih (starosne dobi od 15 do 24 godine) se 2019. godine smanjila na 14,9% (u odnosu na 24,4% 2013. godine), a stopa osoba koje nisu u sustavu zaposlenja, obrazovanja ili obuke se smanjila sa 13,0% u 2013. godini na 10,1%. Tijekom sedam godina, preko 24 miliona mladih ljudi je kroz Garanciju za mlade dobilo ponudu za zaposlenje kontinuirano obrazovanje, pripravnički staž ili naukovanje.

Vidjeti: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/el/qanda_20_1194

6. Zaključci i preporuke vezane za politike

Ovo izvješće se odnosi na pregled politika o cjeloživotnom učenju, uz fokus na učenje utemeljeno na radu, uključujući praktičnu nastavu u strukovnim i tehničkim školama, modele dualnog obrazovanja, pripravništvo i naukovanje, obuku na radu i prekvalifikaciju. Takve politike imaju za cilj da pripreme osobe svih starosnih skupina za svijet rada i osiguraju rješenje za nedostatak vještina u kontekstu tehnološkog napretka koji je doveo do toga da brojni stariji radnici posjeduju zastarjele vještine. Svršeni učenici strukovnog obrazovanja i obuke u Bosni i Hercegovini su uskraćeni za praktičnu nastavu i suočavaju se sa poteškoćama pri pronalasku zaposlenja, što dovodi do velike nezaposlenosti mladih. Među starijim grupama, tri četvrtine nezaposlenih osoba su dugoročno nezaposlene osobe i osobe sa nedostatkom odgovarajućih vještina, dok poslodavci navode probleme vezane za neusklađenost vještina i nedostatak kvalificirane radne snage. Potrebne su učinkovitije politike u cilju eliminiranja ovih slabosti, uključujući poboljšane prilike cjeloživotnog učenja za svršene učenike strukovnog obrazovanja i obuke, nezaposlene mlade, dugoročno nezaposlene i odrasle osobe koje se vraćaju na tržište rada. Pored toga, mnoge mlade osobe su izvan formalnog obrazovnog sustava, a također nemaju zaposlenje niti su na obuci. Predloženo rješenje politika za ovo je Garancija za mlade koja je također predmet detaljne analize sadržane u ovom dokumentu.

Učenje utemeljeno na radu u inicijalnom strukovnom obrazovanju i obuci

U slučaju inicijalnog strukovnog obrazovanja i obuke, uporaba učenja utemeljenog na radu uključuje podučavanje praktičnim vještinama u radnom okruženju. Ukoliko je pravilno organizirano, može povećati znanje, vještine i kompetencije učenika, zadovoljiti potrebe poslodavaca i olakšati prelazak iz sektora obrazovanja na tržište rada. Ipak, učenje temeljeno na radu nije dovoljno razvijeno u Bosni i Hercegovini. Samo dvije petine strukovnih škola pružaju praktičnu nastavu za svoje učenike, a kvaliteta prilika za učenje utemeljeno na radu je nedovoljno za postizanje adekvatnih ishoda učenja. Nedavno je za strukovne i tehničke škole promoviran izmijenjen oblik praktične nastave poznat kao dualno obrazovanje. Ovaj eksperimentalni sustav se odvija u školama, a ne poduzećima (kao što je to slučaj u Njemačkoj ili Austriji). Još uvijek je u eksperimentalnoj fazi, a potpora interesnih strana (komora, škola i poduzeća) je ograničena. Ključni pružatelji usluga učenja utemeljenog na radu za učenike strukovnih škola, pored škola su privatna poduzeća, te u manjoj mjeri i javna poduzeća koja nude praktičnu nastavu. Nedavna anketa je pokazala da je više od dvije petine poduzeća zainteresirano za organizaciju i praksu za učenike strukovnih škola. Međutim, poslodavci zahtijevaju veće poticaje kako bi prihvatili učenike, mentorima u poduzećima je potrebna potpora, a sami učenici trebaju naknadu za svoj rad. Bez obzira na to, regulatorni okvir za učenje utemeljeno na radu je neadekvatan, a još uvijek nije uspostavljen odgovarajući mehanizam financiranja učenja utemeljenog na radu.

Učenje utemeljeno na radu u kontinuiranom strukovnom obrazovanju i obuci

Učenje utemeljeno na radu u kontinuiranom strukovnom obrazovanju i obuci obuhvaća stažiranje, pripravništvo, naukovanje i obuku i prekvalifikaciju u poduzećima, kao i nestrukovno obrazovanje odraslih. Može se odvijati putem formalnih, neformalnih i informalnih obrazovnih aktivnosti. Određeni napredak je ostvaren po pitanju razvoja stažiranja i pripravništva u oblasti obrazovanja odraslih i cjeloživotnog učenja. Zavod za zapošljavanje Republike Srpske je proveo Program podrške zapošljavanju mladih sa VSS u statusu pripravnika. Ostvaren je napredak vezan za uvođenje pripravništva i u Federaciji Bosne i Hercegovine i Distriktu Brčko. U Federaciji Bosne i Hercegovine, pripravnik/pripravnica ima pravo na 70% plate odgovarajuće pozicije, a u Distriktu Brčko ovaj iznos je 80%. Programi u Tuzlanskom i Sarajevskom kantonu podržavaju programe obuke u poduzećima u trajanju od šest do dvanaest mjeseci za nezaposlene osobe bez ikakvog radnog iskustva. Manji napredak je ostvaren po pitanju uvođenja naukovanja. Iako programi naukovanja koji traju duži vremenski period dovode do većih prednosti nego kratkotrajni programi učenja utemeljenog na radu, kao što je pripravništvo, nisu još uvijek široko priznati. Ovaj vid kontinuiranog strukovnog obrazovanja i

obuke je usvojen samo u Republici Srpskoj, a naukovanje može trajati do godinu dana, nakon čega učenik polaže stručni ispit kako bi bio u spreman za rad u okviru odabranog zanimanja. Naukovanje se provodi u skladu sa plaćenim ugovorom o radu i podliježe odredbama Zakona o radu.

Pružatelji obrazovnih usluga uključuju stručne i tehničke škole, univerzitete, privatna poduzeća i javne institucije koje pružaju prilike za obrazovanje odraslih organizirane od strane javnih službi za zapošljavanje. Međutim, pravni okvir nije povoljan za uspostavljanje novih programa za obrazovanje odraslih ili registraciju novih neovisnih pružatelja obrazovnih usluga. Mnoga privatna poduzeća obučavaju svoje vlastite uposlenike/uposlenice u svojim vlastitim centrima za obuku (učenje na radu). Studije pokazuju da učešće u neformalnom obrazovanju značajno smanjuje vjerojatnoću da pojedinac bude nezaposlen u Bosni i Hercegovini. U većini slučajeva, troškove neformalnog obrazovanja odraslih snose polaznici/polaznice. Obuke za nezaposlene osobe također financiraju službe za zapošljavanje kao dio svojih aktivnih mjera zapošljavanja. Iako zakoni o obrazovanju odraslih omogućavaju vrednovanje neformalnog znanja, vještina i kompetencija, obrazovne vlasti još uvijek nisu razvile odgovarajuće modele kako bi omogućile provedbu ovih odredbi. Dalji razvoj Kvalifikacijskog okvira za prikupljanje i prijenos bodova, kao i formalno priznavanje prethodnog učenja (RPL) su važni za radnike, osobe u potrazi za zaposlenjem i žene koje se vraćaju na tržište rada i koje posjeduju vrijedne vještine i kompetencije, ali im nedostaju kvalifikacije. Dok su privatne obrazovne institucije vodeće po pitanju priznavanja prethodnog učenja, javne obrazovne institucije nisu ostvarile veliki napredak u ovoj oblasti.

Garancija za mlade u Bosni i Hercegovini

Garancija za mlade Europske unije je pokrenuta 2013. godine, te dodatno ojačana 2020. godine ponovnim uvođenjem naglaska na naukovanje. Cilj joj je da svim osobama mlađim od 30 godina koje nisu u sustavu zaposlenja, obrazovanja ili obuke (NEET) ponudi kvalitetno obrazovanje, pripravništvo ili naukovanje u roku od četiri mjeseca od napuštanja formalnog obrazovanja ili gubitka zaposlenja. U Bosni i Hercegovini, procenat osoba dobi od 15 do 29 godina koje nisu u sustavu zaposlenja, obrazovanja ili obuke je 24,4%, što je više nego duplo u odnosu na Europsku uniju. Mnoge od njih posjeduju nedovoljne vještine i trebaju potporu pri razvoju vještina potrebnih na tržištu rada. Garancija za mlade i odgovarajući provedbeni planovi, kao i povezani akcioni planovi su usvojeni krajem 2023. godine u Republici Srpskoj i Distriktu Brčko, dok su pilot verzije provedene u dvije općine u Federaciji Bosne i Hercegovine. Garanciju za mlade će provoditi lokalne službe za zapošljavanje, a njima će biti potrebno jačanje kapaciteta za pružanje ovih usluga. Zavod za zapošljavanje u Republici Srpskoj ne nudi programe obuke svojim klijentima, a programi obuke u Federaciji Bosne i Hercegovine i Distrikta Brčko imaju ograničen doseg i kapacitet. Naukovanje kao oblik učenja utemeljenog na radu još uvijek nije dovoljno razvijen i bit će potrebno uvesti ga u znatno većoj mjeri kako bi se ispunili uvjeti Garancije za mlade.

Pružatelji obrazovnih usluga poput strukovnih škola, univerziteta i privatnih profitnih i neprofitnih organizacija će ponuditi obuku. Međutim, strukovne škole pokazuju ograničen interes za pružanje učenja utemeljenog na radu u okviru programa kontinuiranog strukovnog obrazovanja i obuke, jer nemaju mogućnost za ostvarivanje prihoda od takvih dodatnih napora na svoje podračune. Trenutno postoji preko 600 privatnih poduzetnika koji nude obrazovne usluge, a svaki od njih u prosjeku ima dva uposlenika, a njihov kapacitet za pružanje usluga obuke se procjenjuje na 60,000 učenika godišnje. Upravljanje sa dodatnih 95.000 osoba koje nisu u sustavu zaposlenja, obrazovanja ili obuke i koje potencijalno ispunjavaju uvjete za obuku u okviru Garancije za mlade bi zahtijevalo značajno povećanje kapaciteta pružatelja obrazovnih usluga. Procjenjuje se da bi se kapacitet privatnog sektora pružatelja obrazovnih usluga morao povećati za oko 15% svake godine kako bi uvjeti vezani za Garanciju za mlade bili uspješno ispunjeni, u najmanju ruku tijekom prvih godina.

U svjetlu gore navedenih zaključaka, dajemo niz preporuka za poboljšanje okvira za cjeloživotno učenje u Bosni i Hercegovini. Provedba ovih preporuka zahtijeva posvećenost svih odgovornih obrazovnih vlasti i interesnih strana koje učestvuju u procesu provedbe oblika učenja utemeljenog na radu poznatog kao "dualno obrazovanje" u okviru inicijalnog strukovnog obrazovanja i obuke i učenja

utemeljenog na radu u okviru kontinuiranog strukovnog obrazovanja, kao i obuke u sustavima obrazovanja u Bosni i Hercegovini.

6.1 Preporučene politike učenja utemeljenog na radu u inicijalnom strukovnom obrazovanju i obuci

1. Poboljšanje provedbe strateškog dokumenta o strukovnom obrazovanju i obuci "Poboljšanje kvalitete i relevantnosti strukovnog obrazovanja i obuke u Bosni i Hercegovini u svjetlu zaključaka iz Rige za period 2021.-2030." i preporuka u okviru Deklaracije iz Osnabrücka,
2. Izmjene/dopune ili ponovna izrada zakonodavnih okvira u strukovnom obrazovanju i obuci za učenje utemeljeno na radu (praktična nastava, dualno obrazovanje) u bliskoj suradnji sa poslovnim sektorom,
3. Suradnja sa gospodarskim komorama i udruženjima poslodavaca na poboljšanju privlačnosti i promocije strukovnog obrazovanja i obuke,
4. Unaprjeđenje obuke školskih koordinatora i mentora u poduzećima,
5. Započeti razgovore o reviziji metoda izdvajanja iz proračuna – razvoj instrumenta za procjenu implikacija troškova konkretnih programa u bliskoj suradnji sa pružateljima obrazovnih usluga u strukovnom obrazovanju i obuci i poduzećima iz specifičnih sektora,
6. Uspostavljanje online registara poduzeća koja nude praktičnu nastavu za strukovne i tehničke škole pri gospodarskim komorama u svakoj županiji/kantonu u Federaciji Bosne i Hercegovine i Distriktu Brčko BiH,
7. Konsolidacija rada tripartitnih vijeća na razini entiteta i županija/kantona, te savjetodavnih vijeća na razini strukovnih škola,
8. Osigurati mehanizme za predviđanje budućih radnih mjesta potrebnih tržištu rada i njihova uporaba za izradu standarda zanimanja i kvalifikacijskih standarda i nastavnih planova i programa utemeljenih na ishodima učenja u specifičnim oblastima kao što su zelena tehnologija i pametne specijalizacije,
9. Poboljšanje osiguranja kvalitete u strukovnom obrazovanju i obuci na osnovu modela EQAVET koji je već izrađen i uvođenje mehanizama evaluacije u programe učenja utemeljenog na radu.

6.2 Preporučene politike učenja utemeljenog na radu u kontinuiranom strukovnom obrazovanju i obuci

1. Poboljšanje socijalnog dijaloga i partnerstava i mehanizama upravljanja koji će potaći učinkovitu suradnju vezanu za učenje utemeljeno na radu u kontinuiranom strukovnom obrazovanju i obuci,
2. Ažuriranje i usklađivanje zakona o obrazovanju odraslih u cilju izjednačavanja akreditacije i reakreditacije obrazovnih programa, eksterna evaluacija ishoda učenja i samoevaluacija pružatelja obrazovnih usluga,
3. Razvoj i pružanje ciljane potpore pružateljima obrazovnih usluga kroz konzultantske i savjetodavne usluge,
4. Osiguravanje financijskih instrumenata za obrazovanje odraslih i kontinuirano strukovno obrazovanje i obuku kroz porezne poticaje, sredstva za obuke i bespovratna sredstva,
5. Omogućavanje veće autonomije strukovnih škola po pitanju ostvarivanja vlastitih prihoda, izrade proračuna i financijskog upravljanja vlastitim resursima za nuđenje dodatnih programa obrazovanja odraslih,
6. Poboljšanje priznavanja i certificiranja pružatelja usluga obrazovanja i obuke za odrasle,
7. Izrada zajedničkog okvira za praćenje u cilju praćenja učinka pružatelja obrazovnih usluga i boljeg praćenja ishoda obrazovanja i obuke za odrasle,
8. Poboljšanje pedagoških kompetencija trenera za obrazovanje odraslih u cilju osiguravanja provedbe kvalitetnih obuka u okviru kontinuiranog profesionalnog razvoja,

9. Poboljšanje prikupljanja statističkih podataka o učenju utemeljenom na radu u kontinuiranom strukovnom obrazovanju i obuci u cilju bolje analize ove oblasti i donošenja politika i odluka utemeljenih na informacijama i dokazima,
10. Uspostavljanje online baza podataka koje će nuditi detalje o postojećim programima obuke, što može pomoći pojedincima, poslodavcima i institucijama da donose odluke o obrazovanju odraslih utemeljene na informacijama,
11. Podizanje svijesti poslodavaca u sektoru malih i srednjih poduzeća o prilikama i prednostima koje pruža kontinuirano strukovno obrazovanje i obuka,
12. Razvoj strateških politika i pravnih okvira za vrednovanje neformalnog i informalnog učenja (VNFIL) i priznavanje prethodnog učenja (RPL),
13. Nastavak daljeg razvoja Kvalifikacijskog okvira i okvira za vrednovanje neformalnog i informalnog učenja i priznavanje prethodnog učenja kao jedan od elemenata sustava cjeloživotnog učenja u cilju omogućavanja pristupa tržištu rada za osobe u potrazi za zaposlenjem i drugih odraslih,
14. Uključivanje usluga vrednovanja neformalnog i informalnog obrazovanja i priznavanja prethodnog učenja u aktivne politike tržišta rada kao vid poboljšanja izgleda za zaposlenje i razvoj karijere i prilike za cjeloživotno učenje za odrasle.

6.3 Preporuke politika za Garanciju za mlade

1. Razmatranje usvajanja novog zakona o naukovanju u Federaciji Bosne i Hercegovine i Distriktu Brčko koji bi omogućio prilike za formalno naukovanje za mlade ljude za zanimanje po njihovom izboru u skladu sa Europskim okvirom za kvalitetu i učinkovito naukovanje,
2. Revidiranje Zakona o radu u Republici Srpskoj u cilju usklađivanja odredbi o naukovanju sa Europskim okvirom za kvalitetu i učinkovito naukovanje,
3. Razmatranje repliciranja programa iz Republike Srpske u Federaciji Bosne i Hercegovine i Distriktu Brčko u okviru kojeg se obučavaju mlade nezaposlene osobe sa visokom stručnom spremom i polažu stručni ispit na kraju obuke,
4. Izrada novih programa obuke za mlade bivše prijestupnike u cilju njihovog povratka na tržište rada,
5. Izrada novih programa obuke za mlade majke u cilju njihovog povratka na tržište rada u suradnji sa udruženjima žena,
6. Uspostavljanje usluge posredovanja za mlade Rome/Romkinje koji nisu u sustavu zaposlenja, obrazovanja ili obuke,
7. Širenje kapaciteta službi za zapošljavanje na svim razinama u cilju zadovoljenja dodatnih uvjeta Garancije za mlade i zapošljavanje dodatnog osoblja za vođenje programa,
8. Osiguravanje bolje vidljivosti programa obuke službi za zapošljavanje za mlade ljude i njihovo širenje u cilju uključivanja mladih koji nisu u sustavu zaposlenja, obrazovanja ili obuke, a nisu evidentirani kao nezaposleni od strane službe za zapošljavanje,
9. Poboljšanje programa obuke u službama za zapošljavanje i jačanje njihovih kapaciteta, uz veća finansijska sredstva proporcionalna potrebama Garancije za mlade u svrhu pružanja svim mladim osobama zaposlenja, obuke ili naukovanja u roku od četiri mjeseca od gubitka zaposlenja,
10. Poticanje službi za zapošljavanje da usvoje proaktivan pristup komuniciranja sa nezadovoljnim mladima koji nisu u sustavu zaposlenja, obrazovanja ili obuke, ali nisu evidentirani kao nezaposleni pri službi za zapošljavanje i organizacija obuke posebnih službenika za komunikaciju sa mladima,
11. Provođenje ankete o marginaliziranim mladima u cilju pružanja detaljnijih i konkretnijih informacija o karakteristikama različitih grupa osoba koje nisu u sustavu zaposlenja, obrazovanja ili obuke i njihovoj socijalnoj i ekonomskoj situaciji, problematičnim oblastima i namjerama po pitanju učešća na tržištu rada,
12. Pružanje poslovne potpore i tehničke pomoći malim privatnim pružateljima obrazovnih usluga u cilju širenja njihove djelatnosti u kontekstu uvjeta Garancije za mlade i pružanje potpore za poslovne savjetodavne usluge kojima se pruža pomoć mladima koji nisu u sustavu zaposlenja,

obrazovanja ili obuke, a koji žele osnovati vlastito poduzeće uz odgovarajuće mentorstvo i finansijsku potporu u ranoj fazi poslovanja,

13. Jačanje kapaciteta javnih pružatelja obrazovnih usluga u cilju zadovoljenja novih potreba koje će se pojaviti u tijeku provedbe Garancije za mlade i omogućavanje diseminacije kroz formalne javne garancije kao potporu zahtjevima za europske i privatne finansijske zajmove u svrhu jačanja kapaciteta ovih pružatelja obrazovnih usluga,
14. Omogućavanje ulaska na tržište novih privatnih pružatelja obrazovnih usluga olakšavanjem procesa osnivanja poduzeća i uvjeta za registraciju, propisa, te smanjenje troškova uspostavljanja novih programa obuke.

7. References

- Ademi, V. (2018). *Internship Programmes: Report on Bosnia and Herzegovina*. Sarajevo: Regional Cooperation Council.
- Association of Employers of Republika Srpska (2023). *Analysis of Bylaws Related to Various Forms of Work-Based Learning in Republika Srpska (Cooperation Between Employers and VET Schools)*. Banja Luka: Association of Employers of Republika Srpska.
- Bejaković, P., Vehovec, M., & Mrnjavac, Z. (2016). *The Implementation and the Problems of Youth Guarantee Model in Croatia*
- Branković, N. (2022). The apprenticeship system in Bosnia and Herzegovina: myth or reality? In: W. Bartlett & M. Uvalić (eds) *Towards Economic Inclusion in the Western Balkans* (pp. 173-206). Springer.
- Boban, L., Malešević, M., & Jurčić, J. (2023). *Guidelines for Students on the Recognition of Non-Formal Education and Informal Learning at the University of Mostar*. University of Mostar: Pressum
- Botrić, V. (2017). *Youth Employment Initiative (YEI) in Croatia: In-depth Analysis*. Brussels: European Parliament.
- Cedefop (2015). *CVET in Europe: The Way Ahead*. Thessaloniki: Cedefop.
- Cedefop (2021). The role of work-based learning in VET and tertiary education: Evidence from the 2016 EU labour force survey. *Cedefop Research Paper, 80*. Thessaloniki: Cedefop.
- Council of Ministers (2014a). *Principles and Standards in Adult Education in Bosnia and Herzegovina*. Official Gazette Bosnia and Herzegovina, no 39/14
- Council of Ministers (2014b). *Action Plan for the Establishment and Implementation of the Qualifications Framework in Bosnia and Herzegovina for the Period 2014-2020*, Official Gazette of Bosnia and Herzegovina, No. 28/15
- Council of Ministers (2021). *Improvement of Quality and Relevance of Vocational Education and Training in Bosnia and Herzegovina in the Light of Riga Conclusions for the Period 2021–2030*. Sarajevo: Ministry of Civil Affairs. [www.mcp.gov.ba/departament for education/strategies](http://www.mcp.gov.ba/departament%20for%20education/strategies).
- Council of Ministers, (2022). *Information on Educational Statistics*. Sarajevo: Ministry of Civil Affairs
- Čurković, B. (2017). *Popis i analiza postojećih strukovnih kvalifikacija u Bosni i Hercegovini*. Torino: European Training Foundation.
- DEP (2023). *Economic Reform Programme of Bosnia and Herzegovina 2023-2025*. Sarajevo: Directorate for Economic Planning.
- Efendić, A. (2021). *How Migration, Human Capital and the Labour Market Interact in Bosnia and Herzegovina*. Torino: Torino: European Training Foundation.
- ETF (2015) *Young People not in Employment Education or Training (NEET): An Overview in ETF Partner Countries*, Turin: European Training Foundation.
- ETF (2020). *Bosnia and Herzegovina Education, Training and Employment Developments 2020*. Torino: European Training Foundation.
- ETF (2021). *National Qualifications Framework – Bosnia And Herzegovina*. Torino: European Training Foundation.

ETF (2022a). *Key Indicators on Education Skills and Employment 2022*. Torino: European Training Foundation.

ETF (2022b). *Torino Process 2022-2024: Towards Lifelong Learning*. Torino: European Training Foundation.

ETF (2022c). *Torino Process Reviews of Policies for Lifelong Learning*. Torino: European Training Foundation.

ETF (2023). *Torino Process Monitoring Report 2023*. Torino: European Training Foundation.

European Commission (2018). *Traineeships under the Youth Guarantee: Experience from the Ground*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

European Commission (2018). *European Framework for Quality and Effective Apprenticeships*. European Commission (2018/C 153/01)). [EUR-Lex - 32018H0502\(01\) - EN - EUR-Lex \(europa.eu\)](#)

European Commission (2020a). *A Bridge to Jobs: Reinforcing the Youth Guarantee*. European Commission (COM(2020) 277 final). [EUR-Lex - 52020DC0277 - EN - EUR-Lex \(europa.eu\)](#)

European Commission (2020b). *An Economic and Investment Plan for the Western Balkans*. Brussels 6.10.2020, COM(2020) 641 final.

European Commission (2020c). *Vocational Education and Training (VET) for Sustainable Competitiveness, Social Fairness and Resilience*. Brussels 1.7.2020, SWD(2020) 123 final.

European Commission (2020d). *Youth Guarantee Country by Country: Croatia*. Brussels: DG Employment and Social Affairs.

European Commission (2022a). *2022 Economic Reform Programmes of Albania, Montenegro, North Macedonia, Serbia, Turkey, Bosnia and Herzegovina and Kosovo*: The Commission's Overview & Country Assessments*. (Institutional Paper 180). Brussels: European Commission Directorate-General for Economic and Financial Affairs.

European Commission (2022b). *Bosnia and Herzegovina 2022 Report*. Brussels, 12.10.2022 SWD(2022) 336 final.

European Council (2012). *The Validation of Non-Formal and Informal Learning* (2012/C 398/01). Official Journal of the European Union, 22.12.2012, C398/1. [EUR-Lex - 32012H1222\(01\) - EN - EUR-Lex \(europa.eu\)](#)

European Council (2014). *A Quality Framework for Traineeships*. Official Journal of the European Union, 27.3.2014, C88/1. [EUR-Lex - 32014H0327\(01\) - EN - EUR-Lex \(europa.eu\)](#)

European Council (2018). *A European Framework for Quality and Effective Apprenticeships*. Official Journal of the European Union, 2.5.2018, C153/1.

European Council (2020). *Vocational Education and Training (VET) for Sustainable Competitiveness, Social Fairness and Resilience*. Official Journal of the European Union, 2.12.2020, C417/1 <https://www.cedefop.europa.eu/en/content/council-recommendation>

European Council (2021). *A New European Agenda for Adult Learning 2021-2030* (2021/C 504/02). Official Journal of the European Union, 14.12.2021 C504/9. EUR-Lex - 32021G1214(01) - EN - EUR-Lex (europa.eu)

Eurydice (2023a). Adult education and training. In: *National Education Systems: Bosnia and Herzegovina*. Brussels: European Commission.

Eurydice (2023b). National reforms in vocational education and training and adult learning. In: *National Education Systems: Bosnia and Herzegovina*. Brussels: European Commission.

- Fuller, A., Leonard, P., Unwin, L., & Davey, G. (2015). *Does Apprenticeship Work for Adults? The Experiences of Adult Apprentices in England*, London: Nuffield Foundation.
- GIZ (2018). *TVET Graduates in Bosnia and Herzegovina: Tracer Study Report 2018*. Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH.
- Grujić, G. (2021). Dual education in the Republic of Serbia. *Chinese Business Review*, 20(4), 140-147.
- Guthrie, C., Santos, A. V. P. E., Henderson, K., Norfolk-Beadle, A., Fordham, E., & Baucal, A. (2022). *OECD Reviews of Evaluation and Assessment in Education: Bosnia and Herzegovina*. Paris: OECD Publishing.
- Hadziomerović, A. I. (2018). In search of identity: Adult education in Bosnia and Herzegovina between the socialist legacy and neoliberal tendencies. *Andragoška spoznanja*, 24(4): 37-52.
- Hadžiomerović, A. I., Pfanzelt, A. & Pfanzelt, H. (2021). *Study on Adult Learning and Education in Bosnia and Herzegovina*. Sarajevo: DVV International
- Kovačević, A., Sperl, L., Marković, N., Savic, M., & Madacki, S. (2021). *Dual Education in Bosnia and Herzegovina: Survey on Possibilities and Perspectives of Dual Education in Bosnia and Herzegovina in Attitudes of Companies*. Sarajevo: WUS.
- McBride, V. (2019). *Policies for Human Capital Development: Bosnia and Herzegovina*. European Training Foundation.
- Neagu, G. (2022). *The Youth Guarantee in Eastern Europe. A Systematic Review*. Paper presented at the 1st International Conference on Evaluating Challenges in the Implementation of EU Cohesion Policy, Coimbra, 2022,
- OECD (2018). Education and competencies in South East Europe. In: OECD, *Competitiveness in South East Europe 2018*. Paris: OECD Publishing. <https://doi.org/doi:https://doi.org/10.1787/9789264298576-12-en>.
- OECD (2019). *PISA 2018 Results (Volume II): Where All Students Can Succeed*. Paris: OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/b5fd1b8f-en>
- OECD. (2021). Education policy. In: OECD, *Competitiveness in South East Europe 2021*. Paris: OECD Publishing. <https://doi.org/doi:https://doi.org/10.1787/dcbc2ea9-en>
- Osnabrück Declaration (2020). *Declaration on Vocational Education and Training as an Enabler of Recovery and Just Transitions to Digital and Green Economies*, Osnabrück, Germany, 2020.
- Pilav-Velić, A., Jahić, H., Okičić, J., & Kokorović-Jukan, M. (2019). The impact of formal and non-formal education on youth employability in Bosnia and Herzegovina. *Croatian Review of Economic, Business and Social Statistics*, 5(1), 55-66.
- Poulsen, S. B., & Eberhardt, C. (2016). *Approaching Apprenticeship Systems from a European Perspective*, (Wissenschaftliche Diskussionspapiere No. 171). Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB).
- RCC (2021). *Study on Youth Employment in Bosnia and Herzegovina*. Sarajevo: Regional Cooperation Council.
- RCC (2023). *European Pillar on Social Rights Report for Bosnia and Herzegovina*. Sarajevo: Regional Cooperation Council
- Riga Declaration (2015). *Declaration of Ministers of EU Member States and Candidate Countries Competent for Vocational Education and Training on Medium-Term VET Deliverables in the EU for the Period 2015-2020*, Riga, Latvia, 2015.

Santos-Brien, R. (2018) *Effective Outreach to NEETs: Experience From the Ground*, Brussels: DG Employment, Social Affairs and Inclusion.

Schmid, K. (2018). *Manual for the Implementation of Various Formats of Work-Based Learning*. Swiss Agency for Development and Cooperation.

Schmid, K., & Gruber, B. (2018). *Work-Based Learning and Cooperation between Schools and Companies in Bosnia and Herzegovina*. Institute for VET Research and Development in Economy (IBW).

Sweet, R. (2018). *Work-Based Learning: A Handbook for Policy Makers and Social Partners in ETF Partner Countries*. Torino: European Training Foundation.

Thomas, S., & Molz, A. (2020). *Dual Education in Montenegro: Practical Training in Three-Year Educational Programmes*: Torino: European Training Foundation.

Tomić, D. (2014). Trade unions in Bosnia and Herzegovina: Marginalised actors in the EU accession agenda-setting. In E. Stetter & C. Reuter (eds.) *The Social Dimension of EU Enlargement*, Brussels: Foundation for Progressive European Studies (pp. 225-248).

Unija poslodavaca (2023). *Analiza primjenjivih propisa u Republici Srpskoj na praktičnu nastavu i ferijalnu praksu učenika kod poslodavaca*. Banja Luka: Unija poslodavaca Republike Srpske.

World Bank (2019). *Enterprise Surveys: Bosnia and Herzegovina 2019 Country Profile*. Washington DC: The World Bank