

# СМЈЕРНИЦЕ

ЗА УНАПРЕЂЕЊЕ  
САРАДЊЕ ПРИВРЕДЕ  
И СТРУЧНИХ ШКОЛА  
НА ЛОКАЛНОМ НИВОУ



ПРИВРЕДНА КОМОРА  
РЕПУБЛИКЕ СРПСКЕ

## Садржај:

ПРЕДГОВОР АУТОРСКОГ ТИМА	5
УВОД	7
1. РЕФОРМА СРЕДЊЕГ СТРУЧНОГ ОБРАЗОВАЊА И ВАСПИТАЊА У РЕПУБЛИЦИ СРПСКОЈ	10
2. ПРАВНИ ОКВИР ЗА РЕАЛИЗАЦИЈУ ПРАКТИЧНЕ НАСТАВЕ КОД ПОСЛОДАВЦА	14
3. УЛОГА МЕНТОРА ПРАКТИЧНЕ НАСТАВЕ	18
4. ПРЕДНОСТИ УКЉУЧИВАЊА ПОСЛОВНИХ СУБЈЕКТА У ОРГАНИЗАЦИЈУ ИЗВОЂЕЊА ПРАКТИЧНЕ НАСТАВЕ	22
5. МЕХАНИЗМИ САРАДЊЕ ПРИВРЕДЕ И СТРУЧНИХ ШКОЛА	25
УМЈЕСТО ЗАКЉУЧКА	35
РЈЕЧНИК	36
ЛИТЕРАТУРА	40
Прилог 1. Испитајте могућности свог пословног субјекта да прими ученике на практичну наставу или феријалну праксу	42

Ауторски тим: Драгана Граонић  
Александра Михајловић Бијелић  
Сњежана Ђуричић

Лектура: Босиљка Спремо

Графички дизајн: „Атлантик ББ“ д.о.о. Бања Лука

Ставови изражени у овом тексту су лични ставови аутора и не одражавају  
нужно ставове Фондације Хелветас Моја будућност.

Бања Лука, септембар 2021.



## ПРЕДГОВОР АУТОРСКОГ ТИМА

Структура овог документа је резултат низа усаглашавања у тиму и са представницима пословних субјеката из цијеле Републике Српске.

Аутори су бирали садржаје на основу законских прописа, својих искустава и искустава у региону, увијек имајући у виду контекст развојних могућности привреде која са стручним школама сарађује или би се у будућности могла одважити да у те процесе сарадње уђе.

Циљ нам је да овај документ дође до свих оних којих се тиче и да се користи, унапређује и допуњује како се контекст буде мијењао. Бићемо задовољни уколико допринесе да те промјене буду на боље.

Документ је израђен у сарадњи са менаџментом Привредне коморе Републике Српске (ПК РС), свих подручних комора, чланица Привредне коморе и развојних агенција. Овом приликом им се захваљујемо за приједлоге и конструктивне критике. Посебну захвалност дугујемо сљедећим особама:

- Веселину Савићу, Подручна привредна комора Требиње
- Дијани Ђаковић, Подручна привредна комора Бања Лука, канцеларија у Приједору
- Татјани Вујиновић, Подручна привредна комора Бања Лука

Ауторски тим

## УВОД

Једно од највећих ограничења за раст и запошљавање у Републици Српској је значајан ниво неусклађености између потражње и понуде тржиште рада. Иако су направљени важни искораци у осавремењивању образовног система, још увијек велики изазови стоје пред свим носиоцима ових процеса, посебно на пољу разумијевања међусекторалности проблема који се односи на практичну наставу и феријалну праксу у привреди, и неопходности адекватне координације свих интересних група и релевантних институција.

Привредна комора Републике Српске указује на то да је систем стручног образовања и васпитања у Републици Српској потребно ускладити са потребама тржишта рада те да је, са аспекта потреба привреде, ниво знања, вјештина и способности младих људи који на тржиште рада излазе неуједначен и недовољан.

Привреда се сусреће са нарастајућим проблемом недостатка кадра у свим привредним гранама, недовољног практичног знања и вјештина свршених средњошколаца и студената, zasiћености тржишта рада кадровима који не задовољавају потребе, као и све већим проблемом одлива радне снаге са наших простора. С тим у вези осигурање квалификоване радне снаге која има одговарајуће компетенције намеће се као императив.

Управо због тога, реформа образовања није једнократан подухват већ континуирана обавеза свих заинтересованих страна. Актуелном Стратегијом развоја образовања у Републици Српској за период 2016–2021. године постављен је општи циљ у смислу стварања бољег образовног система који ће пратити трендове развоја друштва у Републици Српској у цјелини. Стратешким циљевима дефинисано је да институције система координисано и системски раде на развоју и унапређивању квалитета образовања и васпитања, те тиме допринесу и сваком другом развоју привреде и

друштва у цјелини. Избор стратешких циљева заснован је на јасној процјени актуелног стања у области образовања и васпитања.

Акционим планом дефинисане су одговарајуће мјере и активности на основу којих се може доћи до остварења постављених циљева и очекиваних резултата. Посебан акценат је дат на јачање повезаности образовања са тржиштем рада кроз низ мјера, као што су:

- континуирана сарадња с пословном заједницом;
- усклађивање наставних програма/модула са потребама тржишта рада;
- унапређење практичне наставе у стручном образовању;
- унапређење сарадње стручних школа и реалног сектора.

Потреба за унапређењем сарадње стручних школа и пословних субјеката проистиче из чињенице да школама недостају ресурси у виду опремљених кабинета практичне наставе и кадровског потенцијала који познаје савремене технологије. Улога пословних субјеката постаје све значајнија у смислу потребе за обезбјеђењем мјеста за извођење практичне наставе у властитим производним, односно услужним погонима.

Сврха овог документа је да подручним привредним коморама и њиховим чланицама понуди кораке за унапређење сарадње са средњим стручним школама те, да са стране привреде, допринесе реализацији горепомнутих циљева и обећања реформе.

Контролна листа за пословне субјекте који желе да се укључе у стручно образовање и спровођење практичне наставе.<sup>1</sup>

МОГУЋА ПИТАЊА	
Јесте ли информисани о свим могућностима које стручно образовање са елементима дуалног образовања пружа заинтересованим странама?	Предности, поглавље 4
Да ли сте упознати са правним оквиром с тим у вези?	Правни оквир, поглавље 2
Јесте ли размотрили финансијске аспекте (трошкове и користи) које генерише извођење практичне наставе?	
Има ли ваш пословни субјект потенцијала да прими ученике на практичну наставу?	Прилог 2
Да ли је ваш пословни субјект спреман да прими ученике на практичну наставу?	Молимо да провјерите неопходне кораке пролазећи кроз <a href="#">Упутство</a>
Знате ли како изгледају уговори које потписујете у вези са практичном наставом?	Примјери уговорâ
Знате ли како изгледа дневник рада?	Примјер Дневника рада <sup>2</sup>
Ко је ментор практичне наставе?	Поглавље 3
Програм занимања за које примамо ученике на практичну наставу не одговара потребама мог пословног субјекта.	Поглавље 5.3
Да ли су вам потребне додатне информације које нисте добили овим Смјерницама?	Молимо да контактирате Привредну комору Републике Српске, Центар за дуално образовање и образовне политике.

<sup>1</sup> Прилагођена контролна листа из Водича за компаније у дуалном образовању насталог у оквиру пројекта AC4SME преузетог са [www.ac4sme.eu](http://www.ac4sme.eu) 10.09.2021.

<sup>2</sup> Дневник рада штампа Завод за уџбенике и наставна средства Републике Српске. У случају извођења наставе на даљину било би пожељно да се изради електронска верзија Дневника рада.

## 1. РЕФОРМА СРЕДЊЕГ СТРУЧНОГ ОБРАЗОВАЊА И ВАСПИТАЊА У РЕПУБЛИЦИ СРПСКОЈ

Тржиштем рада више не доминирају привредни гиганти који су у ранијем систему били укључени у реализацију стручног образовања већ су ту улогу преузели субјекти мале и средње привреде. Тај прелаз ствара потребу прилагођавања потребама таквог тржишта рада капацитетима нових “домаћина” практичне наставе у циљу реализације и осигурања квалитета практичне наставе.

У протеклом периоду у области средњег стручног образовања и васпитања завршена је ревизија 106 занимања у 14 струка са циљем иновирања и усклађивања занимања са потребама привреде, уважавајући технолошки развој у свим гранама индустрије.<sup>3</sup> Објављеном Уредбом уређују се тзв. стандарди занимања по струкама као попис свих послова које појединац обавља у одређеном занимању и попис компетенција потребних за њихово успјешно обављање.

У току је и процес иновирања наставних програма, што је, иначе, континуирана активност која ће се спроводити уважавајући исходе учења са циљем подизања компетенција ученика за занимање за које се образују.

Опредјељење за реформске процесе у области стручног образовања исказано је и усвајањем Стратегије образовања Републике Српске, Реформске агенде, новог Закона о средњем образовању и васпитању<sup>4</sup> којим је предвиђено увођење елемената тзв. дуалног систем образовања, Закона о измјенама и допунама Закона о средњем образовању и васпитању<sup>5</sup> као и усвајањем Правилника о начину образовању ученика код послодавца и Измјена и допуна Правилника о начину образовања ученика код послодавца.

<sup>3</sup> Уредба о стандардима занимања, “Службени гласник Републике Српске”, бр.1/20

<sup>4</sup> “Службени гласник Републике Српске”, бр. 41/18

<sup>5</sup> “Службени гласник Републике Српске”, бр. 92/20

Измјенама и допунама Закона о средњем образовању и васпитању прописано је институционално партнерство и сарадња између Министарства просвјете и културе, Републичког педагошког завода РС и Привредне коморе с циљем спровођења дуалног система образовања.

Закон препознаје елементе тзв. дуалног система образовања који, поред осталог, подразумијева наизмјенично учење код послодавца<sup>6</sup> и у школи.



Основни елементи тзв. дуалног стручног образовања нису новина старијим генерацијама будући да је, на неки начин, то био заступљен приступ у стручном образовању бивше државе. Међутим, транзиција ка тржишној привреди и демократији се одразила на сваки аспект живота тако да стручно образовање у томе није изузетак. Оно што је некад била реализација партнерства између (јавних) предузећа и (јавних) школа се данас одражава у потреби изградње партнерства између јавних и приватних пословних субјеката и јавних стручних школа. Дуалност је пракса двојне надлежности над стручним образовањем у неким земљама Западне Европе, док је код нас то искључива надлежност Министарства просвјете и културе, те двојног спровођења практичне наставе – у школи и у пословним субјектима, што је наставило да постоји и након престанка бившег система, будући да се практична настава одвија како у занатским радњама тако у малим, средњим и великим предузећима и јавним установама, попут домовна здравља и болница.

<sup>6</sup> Термин „послодавац“ би могао да унесе нејасноће у погледу статуса ученика током практичне наставе, јер га се посљедишно повезује са статусом радника. Одговарајући замјенски термин могао би да буде „пословни субјект“, али ни то није довољно прецизно, посебно узимајући у обзир комплексност извођења практичне наставе, с једне, те чланица Привредне коморе Републике Српске, односно привредних друштава, с друге стране. Поштујући постојећи законодавни оквир, у наставку документа ће се користити термин на снази, тамо гдје се на законски оквир односи и као такав преузима.

### Поменутих измена Привредној комори дата је и надлежност:



Реформом се такође дошло до оснивања Трипартитног савјетодавног вијећа на републичком нивоу које чине представници Министарства просвете и културе, привреде, Привредне коморе, Удружења послодавца, Занатско–предузетничке коморе, Завода за запошљавање и Синдиката образовања, науке и културе.

Вијеће има савјетодавну улогу, а у оквиру своје надлежности:

- предлаже начине и облике сарадње средње стручних школа са друштвеним партнерима;
- учествује у креирању уписне политике у средњим стручним школама према потребама тржишта рада;
- прикупља и обезбјеђује редовне информације о потребама и промјенама на тржишту рада;
- предлаже побољшања у извођењу практичне наставе у средњим стручним школама;
- предлаже Министарству програм и начине едукације наставника у средњим стручним школама.

Приликом израде приједлога плана уписа, школски одбори стручних школа узимају у обзир мишљење јединице локалне самоуправе, Завода за запошљавање Републике Српске, Привредне коморе, Занатско-предузетничке коморе, Уније удружења послодавца и осталих друштвених партнера, као и резултате обављених истраживања са ученицима основних школа и њихових родитеља/старатеља.<sup>7</sup>

Послодавци узимају директно учешће у образовању кроз савјетодавно вијеће које школе формирају, а које чине представници локалног тржишта рада, чија је дјелатност у вези са образовањем одређене струке и занимања које образује стручна школа.<sup>8</sup>

Савјетодавно вијеће помаже школи у:

- планирању садржаја њених програма рада;
- савјетује школу о свим питањима која се тичу обуке/практичне наставе;
- помаже јачању везе између школе и локалног тржишта рада.

Реформски процес додатно даје значајно мјесто менторима, с једне, и координаторима практичне наставе, с друге стране, што потврђује њихово обавезно учешће у реализацији практичне наставе и неопходност тимског рада и на нивоу најближем ученику у односу тржишта рада и образовног система.

<sup>7</sup> Члан 63. став (2) Закона о средњем образовању и васпитању Републике Српске

<sup>8</sup> Члан 144. став (1) Закона о средњем образовању и васпитању Републике Српске

## 2. ПРАВНИ ОКВИР ЗА РЕАЛИЗАЦИЈУ ПРАКТИЧНЕ НАСТАВЕ КОД ПОСЛОДАВЦА

Практична настава је врста наставе током које ученик стиче знања и развија вјештине обављајући задатке и активности из занимања за које се школује. То је наставни предмет који представља обавезни облик образовно-васпитног рада ученика стручних школа у пословним субјектима. Потреба за таквом организацијом практичне наставе произлази из чињенице да ученици требају добити прилику да примијене и унаприједи теоријска знања и практичне вјештине у стварним радним околностима, уз подршку и савјетовање одговарајућих лица. Циљ практичне наставе јесте да ученик стекне компетенције и искуство које ће му помоћи у даљњем процесу образовања и учинити га спремнијим за тржиште рада.

Закон о средњем образовању и васпитању Републике Српске прописује да се у средњим стручним и техничким школама струке и занимања могу изводити у дуалном систему образовања који подразумијева наизмјенично учење код послодавца и у школи<sup>9</sup>, према наставним плановима и програмима одређене струке и занимања. Такође је предвиђена могућност практичне наставе код послодавца у трајању од двије седмице у континуитету у току школске године.

Начин спровођења практичне наставе дефинисан је Правилником о начину образовања ученика код послодавца и Правилником о измјенама и допунама Правилника о начину образовања ученика код послодавца које доноси по свом овлаштењу министар просвјете и културе Републике Српске.

<sup>9</sup> Члан 4. став (1) тачка 23. Закона о средњем образовању и васпитању Републике Српске.

Привредна комора према законској надлежности доноси Упутство о вршењу провјере испуњености услова за образовање ученика код послодавца.

### Послодавац је дужан да према Правилнику и Упутству испуњава сљедеће услове за образовање ученика:

- 1) обављање дјелатности која омогућава реализацију садржаја образовања ученика, прописану одговарајућим наставним планом и програмом;
- 2) располаже простором, опремом, средствима и кадровима са утврђеним минималним захтјевима у складу са наставним планом и програмом, за реализацију образовања ученика неопходних за одређено занимање;
- 3) обезбјеђивање ментора који испуњава услове дефинисане Програмом обуке ментора који је прописао Републички педагошки завод. Ментор мора да испуњава услове који се односе на чињеницу да запослени код послодавца који учествују у практичној настави нису осуђивани за кривична дјела наведена у члану 45. став (1) тачка 3. Закона;
- 4) примјену мјера безбједности и заштите здравља на раду;
- 5) да над послодавцем није отворен стечајни поступак или покренут поступак ликвидације.

Послодавац који искаже намјеру да се код њега спроводи поступак образовања ученика подноси Привредној комори Републике Српске захтјев за провјеру испуњености услова за образовање ученика, на обрасцу који је прописан од стране Коморе. Предсједник Коморе доноси одлуку о именовану Комисије за вршење провјере испуњености услова за образовање ученика код



послодавца. Комисију чине један представник Републичке привредне коморе, један представник подручне коморе, те један наставник из средње школе за врсту образовања које се спроводи.

**Привредна комора води регистар уговора потписаних са послодавцима. Међутим, обрасце уговора прописује Министарство просвјете и културе.** Тим уговором се регулишу облици, поступци, услови, период трајања и безбједност ученика за извођење дуалног система образовања и практичне наставе.<sup>10</sup>

Међусобна права и обавезе између школе и послодавца, као и права и обавезе ученика, уређују се уговором о реализацији практичне наставе. Уговоре потписују директор школе, послодавац и родитељ/старатељ ученика. Важно је напоменуто да се практична настава може реализовати код послодавца најмање у обиму од 25% од укупног обима часова практичне наставе.<sup>11</sup>

Законодавни оквир наставе прописује да се води рачуна о најбољем интересу ученика, а распоређивање ученика за образовање код послодавца врши школа у сарадњи са послодавцем и родитељем/старатељем ученика. Такође је предвиђено да се образовање код послодавца реализује према наставном плану и програму и у складу са школским календаром. Практична настава се реализује у потпуности код једног односно више послодаваца, у складу с могућностима реализације наставног плана и програма. Према наведеном правилнику, дужина трајања једног часа практичне наставе која се изводи код послодавца траје 60 минута, најдуже шест часова дневно.

Напредовање ученика на практичној настави континуирано прати задужена особа/ментор практичне наставе, у сарадњи са координатором практичне наставе/наставником практичне наставе, а са циљем стицања одговарајућих компетенција.

Бројне дискусије и анализе указују на комплексност проблематике и потребу нужног унапређења законодавног оквира који се тиче практичне наставе и феријалне праксе, а који се не налази

<sup>10</sup> Члан 5, став 1, тачка (3) Закона о измјенама и допунама Закона о средњем образовању и васпитању, "Службени гласник Републике Српске", бр. 92/2020.

<sup>11</sup> Члан 4, став (4) Закона о измјенама и допунама Закона о средњем образовању и васпитању, "Службени гласник Републике Српске", бр. 92/2020.

у надлежности Министарства просвјете и културе Републике Српске. То додатно захтијева координацију заинтересованих страна и релевантних институција, те нужности сагледавања и нивелисања оптерећења различитих актера у том процесу, као и њихове мотивисаности да у цијелом процесу одиграју улогу која се од њих очекује.



Препознајући да је питање интерресорног карактера, Привредна комора је у септембру 2021. године ушла у процесе успостављања интерресорног форума који ће тежити да учини кохерентним и развојно оријентисаним различите јавне политике које се тичу унапређења практичне наставе у привреди, водећи посебно рачуна о капацитетима привреде у Републици Српској и важности улоге малих и средњих предузећа у привреди, те истовремено и у стручном образовању.

### 3. УЛОГА МЕНТОРА ПРАКТИЧНЕ НАСТАВЕ

Према Правилнику измјенама Правилника ученик практичну наставу у пословним субјектима може похађати само уз стручно вођство ментора практичне наставе.

Ментор практичне наставе је „лице које је у радном односу код послодавца и има положен испит за ментора, који се полаже у Привредној комори“.<sup>12</sup> То је радник чији је радни задатак да „учествује у реализацији практичног образовања и заједно са координатором практичне наставе, односно наставником практичне наставе континуирано прати напредовање ученика, у циљу стицања одговарајућих компетенција“.<sup>13</sup>

Послови и задаци ментора практичне наставе су да:

- води и прати ученика у стицању и развоју компетенција у стварном радном окружењу и на радном мјесту;
- израђује план поучавања и учења на радном мјесту и стварном радном окружењу, који је у складу са НПП;
- уводи ученика у послове, активности и организацију рада на могућем будућем мјесту запошљавања;
- упућује ученика у радне процесе на мјесту запошљавања;
- води евиденцију о учениковом напредовању;

<sup>12</sup> Члан 5. Закона о измјенама и допунама Закона о средњем образовању и васпитању, “Службени гласник Републике Српске”, бр. 92/2020

<sup>13</sup> Члан 4. Правилника о измјенама и допунама Правилника о начину образовања ученика код послодавца, фебруар 2021.

- вреднује - прати, провјерава и оцјењује рад ученика при учењу на раду;
- надзире ученика током рада, упућује га и подстиче да буде успјешан и задовољан током учења на радном мјесту;
- брине о учениковој безбједности на раду;
- упућује ученика о ризицима на раду;
- остварује комуникацију с учеником засновану на повјерењу и професионалној етици;
- редовно комуницира са координатором практичне наставе.

**Компетенције које би требало да посједује ментор практичне наставе како би могао успјешно обављати послове и задатке су:**



- посједује знања и вјештине из струке;
- познаје организацију рада, радне процесе и материјалне ресурсе у предузећу;
- познаје и прати напредовање, иновације и трендове у струци;
- познаје НПП и стандард занимања који се примјењује у струци;
- посједује педагошко-дидактичка и методичка знања и вјештине;
- зна планирати, организовати, моделирати и евалуирати исходе учења који су предвиђени у НПП-у рада;
- познаје различите технике праћења, оцјењивања ученичких постигнућа и њихову примјену у раду са ученицима;

- зна на различите начине мотивисати и активирати ученике да буду предузетни, независни и креативни у свом раду;
- комуникативан је, отворен за сарадњу са ученицима, родитељима и координаторима/наставницима практичне наставе;
- воли радити са младима, спреман је да им преноси знања и вјештине у струци;
- промовише све вриједности, како индивидуалног тако и тимског рада у раду са колегама и ученицима;
- морална је и одговорна особа;
- разумије значај цјеложивотног учења.

Обуку ментора проводи Привредна комора по Програму који је прописао Републички педагошки завод РС.<sup>14</sup>

Циљ обуке је да ментори стекну одговарајућа педагошка, дидактичка, методичка знања, организационе вјештине, као и познавање карактеристика узраста средњошколаца са сврхом квалитетније реализације програма практичне наставе са ученицима средњих стручних и техничких школа у пословним субјектима.<sup>15</sup> Обука се састоји из три модула: реализација практичне наставе и улога ментора, карактеристика узраста средњошколаца, педагошко-дидактичке методе и методичке основе менторског рада. Организује се у трајању од 24 сата теоријског и 16 сати самосталног рада, што је укупно 40 сати обуке. По завршетку обуке се приступа тестирању.

Сви полазници који успјешно положе тест добијају Увјерење о успјешно завршеној обуци за ментора практичне наставе.

<sup>14</sup> Члан 17. Закона о измјенама и допунама Закона о средњем образовању и васпитању, "Службени гласник Републике Српске", бр. 92/2020

<sup>15</sup> Програм обуке ментора, РПЗ, 2020. године



Привредна комора Републике Српске, одмах по објављивању Закона о измјенама и допунама Закона о средњем образовању и васпитању, искористила је прилику да, уз подршку Фондације Хелветас Моја будућност и у оквиру пројекта „Ефикасно повезивање образовања и привреде – унапређење практичне наставе у секторима угоститељства и туризма, електроенергетском и сектору обраде метала у Граду Требињу“, а по програму РПЗ, крајем 2020. године, обучи 15 ментора пословних субјеката: из ЗП „ХЕТ“ а.д. Требиње, ЗП „Електро-Херцеговина“, „Медитерана“ д.о.о, „Ресторан „Коло“, Хотел „Платани“, „Хумско“ д.о.о, „Одавић“ д.о.о, „Елмат“ д.о.о, „НР“ д.о.о, Хотел „Апис“, Туристичка организација Града Требиња. До краја 2021, уз подршку швајцарског Хелветаса, планирана је додатна обука 30 ментора у регији Требиње и Бањалука. Тиме ће се задовољити потреба за значајним, али и даље малим бројем привредних субјеката чији кадар ће проћи кроз прописану обуку. Привредна комора ради на томе да улогу која јој је додијељена спроводи у односу на ресурсе којима располаже или које привлачи кроз сарадњу с низом развојних пројеката.

## 4. ПРЕДНОСТИ УКЉУЧИВАЊА ПОСЛОВНИХ СУБЈЕКТА У ОРГАНИЗАЦИЈУ ИЗВОЂЕЊА ПРАКТИЧНЕ НАСТАВЕ

Значај унапређења практичне наставе у привреди је посебно важан из угла друштва у цјелини јер доприноси глобалном рјешавању бројних питања на системски начин путем укључивања различитих важних актера. Сваки од актера у том смислу би требало да подигне своје капацитете на виши ниво, али оно сто је кључно за одржив и функционални систем стручног образовања је посвећеност пословних субјеката у одговарајућем броју и квалитету. Поред тога, веома значајно је увођење механизма подршке којима би се осигурао квалитет процеса учење у оба окружења за учење, у школи и код пословног субјекта.

Предности стручног образовања са елементима дуалног система образовања су вишеструке за привредне субјекте, ученике, школу али и друштво у цјелини.

**Предности стручног образовања са елементима дуалног система образовања за ПОСЛОВНЕ СУБЈЕКТЕ су:**

- будући квалификовани кадрови са одговарајућим знањима, вјештинама и способностима;
- могућност профилисања кадрова према стварним потребама сектора;
- бржа укљученост потенцијалних будућих радника у процес рада;
- дугорочно рјешавање проблема са недостајућим кадровима;
- обука ученика у складу са идентитетом и радном културом пословног субјекта.

**Предности стручног образовања са елементима дуалног система образовања за УЧЕНИКА су:**

- стицање аутентичног радног искуства;
- упознавање аутентичног радног окружења;
- упознавање нових технологија рада;
- остварени контакти и сарадња као могућност за лакше и брже запошљавање;
- исказивање личних способности;
- јачање самопоуздања и мотивације за учење и рад;
- усвајање радне културе пословних субјеката у којима обавља практичну наставу.

**Предности стручног образовања са елементима дуалног система образовања за ШКОЛУ су:**

- побољшавање атрактивности одређених занимања на тржишту рада;
- повећавање релевантности практичне наставе;
- подизање квалитета образовања;
- отварање могућности боље сарадње са пословним субјектима;
- подизање угледа стручне школе у којој се стичу знања и вјештине потребне тржишту рада;
- подучавање мотивисаних и одговорних ученика.

**Предности  
стручног  
образовања са  
елементима  
дуалног система  
образовања за  
ДРУШТВО су:**

- усклађеност стручног образовања и квалификација и програма са потребама тржишта рада;
- мањи трошкови стручног образовања и оспособљавања одраслих, преквалификација и доквалификација;
- мања стопа незапослености - позитивни допринос запошљавању младих;
- побољшање једнаких могућности у образовању и запошљавању, те кохезија у заједници.

## 5. МЕХАНИЗМИ САРАДЊЕ ПРИВРЕДЕ И СТРУЧНИХ ШКОЛА

Постоји јасно изражена потреба за партнерством стручних школа и послодаваца.

Ако школе намјеравају да код ученика развију вјештине и знања које привреда тражи, морају најприје открити специфичне потребе сектора за које школују будући кадар. На исти начин и послодавци, уколико очекују кадар мотивисан и оспособљен за давање доприноса у развоју њиховог пословања, морају артикулисати потребе и очекивања, те их исказати систему стручног образовања.

У реализацији остварења тих потреба, послодавци морају стручним школама да пруже подршку на локалном и републичком нивоу.

Без истинског дијалога ниједан партнер неће имати успјеха, али уз мало маште, креативности и труда, могуће је изнаћи рјешења од обостране користи.

Све предложене идеје и приступи имају заједнички принцип подстицања блиске сарадње послодаваца и стручног образовања, размјену идеја и изградњу веза које ученицима обезбјеђују најбоље могуће образовање које их припрема за свијет рада.

О предностима за све стране говорило се на ранијим страницама. Једино сарадња стручних и техничких школа са послодавацама може помоћи да се то и оствари.

У наставку текста представљено је низ механизма сарадње послодаваца са стручним школама који су или препознати у релевантним законима или настали као 'добра пракса' у неким дијеловима Републике Српске.

### 5.1 Форуми јавно-приватног дијалога на локалном нивоу у циљу унапређења образовања у складу с потребама тржишта рада

Препознајући постојећи јаз између заинтересованих страна на тржишту рада и посебно недостатак могућности за укључивање и посвећеност пословних субјеката да искажу своје потребе и дају препоруке за унапређење наставних програма и развој практичне наставе као препреку за успостављање и развој тржишно-оријентисаног стручног образовања које је системски увезано са реалним сектором, законодавац је препознао могућност успостављања стратешких партнерстава између стручних школа, приватног сектора и локалних власти кроз низ форума – то су привредни савјети, односно савјети за образовање и запошљавање,<sup>16</sup> те савјетодавна вијећа у стручним школама.

Привредни савјет је савјетодавни орган који усмјерава одлуке (градо)начелника и градске управе које се тичу унапређења свеукупног амбијента за развој привреде; савјет за образовање и запошљавање поближе се бави анализама потражње и дефинисањем приједлога мјера које се тичу знања и вјештине радне снаге. Анализа тржишта рада и посебно анализа потреба послодаваца за знањима, вјештинама и способностима су неопходан алат за израду стратегија развоја али и политика запошљавања, уписних политика и професионалног усмјеравања у школама. Узимајући у обзир да су те политике на локалном нивоу, важност да се добију и анализирају подаци на том нивоу и донесу одлуке које рефлектују стратешки правац развоја градова и општина је велика.

<sup>16</sup> Закон о локалној самоуправи, “Службени гласник Републике Српске”, бр. 101/04, 42/05, 118/05 и 98/13.



На основу методологије коју је 2020. израдио Центар за развојне евалуације и друштвена истраживања<sup>17</sup> у оквиру Хелветасове интервенције “Унапређење јавно-приватног дијалога у планирању, изради, провођењу и евалуацији мјера на пољу развоја вјештина у формалном и неформалном образовању у складу с потребама тржишта рада” и захваљујући исказаном интересу и уложеном труду Града Требиња и Развојне агенције Града Требиња израђена је “Анализа локалног тржишта рада – средњорочна прогноза кретања по занимањима”.<sup>18</sup> Анализа 2020-2025 даје Савјету за образовање и запошљавање и Привредном савјету предвиђања краткорочних и дугорочних трендова потреба за одређеним вјештинама које су од велике користи, како за појединце, тако и за привреду. Са аспекта појединца, наведено ће смањити ниво неизвјесности везан за избор обука за бољу запошљивост, а из перспективе компанија олакшаће иницијативе за обуке које се тичу “уских грла” повезаних с тржиштем рада.

Примјери привредних савјета или савјета за привреду и запошљавање, који се истичу по свом ангажману на пољу унапређења стручног образовања у складу с потребама тржишта рада функционишу у Приједору, Градишци, Лакташима, Бијељини, Требињу, Бањој Луци и др. Савјети дају приједлоге за уписне политике, иницијативе за израду промотивних спотова занимања, те организују “дане запошљавања”, посјете ученика завршних разреда основних школа предузећима, а све у циљу промоције дефицитарних занимања и потреба привреде, те могућности запошљавања по завршеној средњој школи.

<sup>17</sup> <https://credi.ba/>

<sup>18</sup> <https://mojabuducnost.ba/bs/2021/07/01/informacije-o-trzistu-rada-na-lokalnom-nivou-za-mjere-u-obrazovanju-i-zaposljavanju/>

Стручне школе формирају савјетодавно вијеће, које чине представници локалног тржишта рада, чија је дјелатност у вези са образовањем одређене струке и занимања које образује стручна школа. Савјетодавно вијеће помаже школи у планирању садржаја њених програма рада, савјетује школу о свим питањима која се тичу обуке и помажу јачању везе између школе и локалног тржишта рада.<sup>19</sup>

## 5.2 Учешће привреде у каријерном информисању

Избор средње школе углавном претпоставља дугорочност у смислу даљњег школовања али и каријерног усмјерења и позиционирања на тржишту рада. Каријерно информисање подразумијева прикупљање и одговарајућу дисеминацију свих релевантних информација које су неопходне за планирање, припрему и одржавање запослености, и обухвата:

- информисање о занимањима које ваш пословни субјект треба, односно информисање о пословима и задацима које занимање са собом носи;
- информисање о спремности вашег пословног субјекта на сарадњу са стручном школом кроз пријем ученика на практичну наставу и осигурање законских предуслова за њено спровођење;
- информисање о спремности вашег пословног субјекта на сарадњу са стручном школом кроз пријем ученика на феријалну праксу и осигурање законских предуслова за њено спровођење;
- информацију о учешћу у прилагођавање наставних програма у складу с потребама локалног тржишта рада;
- информацију о иницијативама за увођење нових наставних програма;

<sup>19</sup> Члан 144 став (1) Закона о средњем образовању и васпитању, “Службени гласник Републике Српске”, бр. 41/18

- информацију о посјетама и обукама наставника стручне школе у погонима пословног субјекта;
- информацију о гостовању представника пословних субјеката као предавача у школама;
- информацију о успјешности вашег пословног субјекта, о иновативним технологијама;
- информацију о радном окружењу и условима;
- информацију о могућности добијања додатних информација о вашем пословном субјекту.

Како би се омогућило адекватно каријерно информисање, које представља темељ свих даљњих активности и избора, неопходно је приступити ученику поштујући основне принципе развоја тог узраста и користећи канале комуникације, те обраћати се на начин који је ученицима интересантан, информативан и лако доступан. Да би се успјешно спроводило каријерно информисање, важна је благовременост у комуникацији са ученицима, односно стручним школама, гдје се посебан нагласак ставља на важност директне комуникације, употребу дигиталних технологија и начин привлачења и задржавања на садржајима каријерног типа. Каријерно информисање није само пуко излагање информација, које јесте од важности, али усљед развојних карактеристика ученика, мора бити узрасту прилагођено.<sup>20</sup>

Информације могу да се презентују у директној комуникацији, али и уз помоћ дигиталних платформи, апликација, друштвених мрежа, дигиталних и графичких презентација, инфографика, визуала и др.<sup>21</sup>

<sup>20</sup> Смјернице за средње стручне школе: Како испитати професионалне намјере ученика завршних разреда основних школа у односу на понуду и потражњу на локалном тржишту рада. Н. Маринковић, Фондација Хелветас Моја будућност, април 2021.

<sup>21</sup> Исто.

Примјер добре праксе је организација сајма занимања или образовања и запошљавања, како се већ различито зове у различитим мјестима.



Развојна агенција ТРЕДЕА у склопу пројекта “Ефикасно повезивање образовања и привреде: унапређење практичне наставе у Граду Требињу” са низом локалних партнера (стручне школе, подручна комора, завод за запошљавање, градска управа, аграрни фонд, дом младих) припрема сајам образовања и запошљавања. Осим промоције занимања које нуде стручне школе, акценат се ставља на презентације потреба које имају пословни субјекти, а посебно на начине сарадње са стручним школама, стављајући нагласак на обављање практичне наставе.

Већ је познато да стручне школе имају своје дане отворених врата у којима ученицима завршних разреда основних школа представљају занимања за која се могу школовати. Те дане знају пратити (или бити одвојено организовани) дани отворених врата у пословним субјектима.

На крају, од кључног значаја за квалитетно каријерно информисање је стабилно локално партнерство за образовање и запошљавање у којем се у континуитету размјењују подаци о потребама и потражњи тржишта рада, те формирају мјере посебне подршке које их прате. Далеко је лакше занимање промовисати на нивоу сектора и у сарадњи са осигураном понудом у школи која прати потражњу.

Каријерно информисање би требало да се одвија током цијеле године. Међутим, пословни субјекти би, заједно са партнерским стручним школама, требало да интезивније презентују своје потребе и понуду у оним мјесецима који претходе изради уписних политика, дакле крајем календарске године, како би их информације подстицале на промишљање о избор, а касније водиле до саме одлуке о избору школе. То је важно за она занимања која се уводе у стручне школе а недовољно су позната, посебно за она која су мање популарна.



Канцеларија у Приједору ПК РС Бањалука, препознајући недовољну информисаност ученика и родитеља о занимању алатничар, садржају наставног програма као и могућностима запошљавања као узрок за недовољно интересовање за упис, координирала је састанке заинтересованих страна, Агенције ПРЕДА ПД, Машинске школе, Актива директора средњих школа, а у оквиру рада Савјета за образовање и запошљавање града Приједора, те покренула иницијативу за израду промотивног спота, који је, у краћој и дужој верзији, снимљен и дистрибуисан путем друштвених мрежа.<sup>22</sup> Резултат се огледао у доприносу упису у занимање за школску 2021/22.

<sup>22</sup> [https://m.facebook.com/watch/?extid=NS-UNK-UNK-UNK-AN\\_GK0T-GK1C&v=557054735256301&ref=sharing&\\_rdr](https://m.facebook.com/watch/?extid=NS-UNK-UNK-UNK-AN_GK0T-GK1C&v=557054735256301&ref=sharing&_rdr)



### 5.3 Прилагођавање наставног програма у обиму до 30% потребама тржишта рада јединице локалне самоуправе

Потребе локалног тржишта рада у Републици Српској сваким даном све више изискују иновативност, промјене и прилагођавање новим трендовима, потражњи и технологијама.

Како би се одговорило свим новим изазовима локалног тржишта рада, Закон о средњем образовању и васпитању, члан 39, став 5, предвидио је могућност да “уз сагласност министра, дио наставних програма за стручно образовање, до 30% може да утврди наставничко вијеће на приједлог стручних актива наставника, при чему се води рачуна о потребама тржишта рада јединице локалне самоуправе.” Са становишта потреба локалног тржишта рада, предности оваквих ревизија у обиму до 30% су бројне:

- ревизије се могу спровести брзо и дјелотворно;
- додатно се учвршћују везе између стручне школе и локалних пословних субјеката;
- побољшава се запошљивост младих који завршавају стручно образовање;
- наставни програм прати брзе промјене у техници и технологији;
- побољшава се атрактивност одређених занимања на тржишту рада;
- унапређује се релевантност практичне наставе;
- стручни наставни програми постају атрактивнији младима;
- повећава се интерес за упис у занимања стручног образовања и обуке;
- скраћује се вријеме прилагођавања новозапослених радника условима рада на радним мјестима;
- позитивно се утиче на локалну економију и демографску слику друштва;
- позитивни су ефекти на унапређење компетенција наставника и др.

Ревизију наставних програма могу иницирати различити заинтересовани – од директора школе, наставничког вијећа, стручних актива, школских тимова за самоевалуацију, преко пословних субјеката, привредне и занатско-предузетничке коморе, удружења послодаваца, локалног привредног савјета и других заинтересованих страна. Након поднесене иницијативе, стручна школа врши процјену низа параметара који се тичу евиденције локалне службе за запошљавање, интереса више пословних субјеката/сектора за ревизијом програма и cjелокупне спроводивости и одрживости ревидираног програма.<sup>23</sup>



Добар примјер овог механизма сарадње привреде са средњим стручним и техничким школама реализован је у Требињу у оквиру пројекта “Ефикасно повезивање образовања и привреде: унапређење практичне наставе у секторима угоститељства и туризма, електроенергетском и сектору обраде метала у Граду Требињу”. Прилагођени су наставни програми за занимања електричар–електроинсталатер (трогодишњи програм) и техничар CNC технологије (четворогодишњи програм) у Техничкој школи Требиње као и туристички техничар (четворогодишњи програм), кувар (трогодишњи програм) у Центру средњих школа Требиње, уз учешће фирми као што су Елмат д.о.о, Сегмент д.о.о, SWISSLION IAT а.д, DINECO д.о.о, те Ресторан Стара Херцеговина, Ресторан MAPKET 99, Хотел Нар и Хотел Платани. Пројекат од августа 2020. до децембра 2021. реализује Развојна агенција града Требиња у сарадњи са Средњом техничком школом Требиње, Центром средњих

<sup>23</sup> Смјернице за ревизију наставних програма у средњим стручним и техничким школама у складу с потребама локалног тржишта рада, група аутора, Фондација Хелветас Моја будућност, јули 2021.

школа Требиње, Подручном Привредном комором Требиње и привредним субјектима који учествују у спровођењу практичне наставе из циљаних занимања, уз сагласност Министарства просвјете и културе Републике Српске и техничку и финансијску подршку Фондације Хелветас Моја будућност и Града Требиња.

Прилагођени наставни програми имају иновативније садржаје који ће за крајњи циљ имају неопходне компетенције ученика прилагођене локалном тржишту рада, чиме се доприноси већој запосљивости у локалу. Сам процес додатно повезује стручне школе и привреду на локалном нивоу и води унапређењу квалитета стручног образовања уопште.

## УМЈЕСТО ЗАКЉУЧКА

При изради Смјерница за унапређење сарадње привреде и стручних школа на локалном нивоу водили смо се потребом да оне буду једноставне за употребу и да одговоре на кључна питања о начинима сарадње привреде и стручних школа на локалном нивоу у Републици Српској. Надамо се да ће овај документ дати допринос унапређењу те сарадње и, првенствено, отклонити недоумице са којима се сусреће привреда на пољу сарадње са стручним школама.

Процес дефинисања законског оквира и даље није завршен и Привредна комора, заједно са свим заинтересованим странама, ради на његовом унапређењу како би се отклониле развојне препреке практичној настави у пословним субјектима и стручном образовању у складу с потребама тржишта рада уопште.

Вишеструке су предности сарадње привреде и стручних школа на локалном нивоу од које корист имају ученици, послодавци, школа, али и друштво у цјелини.

## РЈЕЧНИК<sup>24</sup>

**Аутономија школе** – степен могућности датих школе да сама одлучује у вези с обављањем васпитно-образовног процеса, управом и администрацијом, финансирањем и др.

**Евалуација** – процјена вриједности нечега (објекта евалуације), без обзира на то дали је у питању опипљив предмет, особа, процес, резултат, производ, наставни план и програм, систем образовања итд. Специфични процеси као што су оцјењивање, процјена, праћење, вредновање итд. укључени су у концепт евалуације. Евалуација може бити екстерна евалуација или интерна евалуација. У екстерној евалуацији људи изван организације (екстерни евалуатори) користе се да процијене објекат евалуације. Супротно стоји за интерну евалуацију. Евалуација је неодвојиви процес у осигурању квалитета.

**Иновирати НПП** – унијети новине у НПП, промијенити, осавременити НПП.

**Исходи учења** – изјаве о томе шта ученик треба да зна, разумије и може да обавља на крају завршеног циклуса учења, односно одређеног програма образовања, дефинисане кроз знање, вјештине и ставове/личне компетенције.

**Кључне компетенције за цјеложивотно учење** – Европским референтним оквиром дефинисан скуп компетенција које су потребне сваком појединцу за лични развој, активан грађански живот, друштвену интеграцију и запошљавање. У Босни и Херцеговини то су: језичко-комуникацијске компетенције на матерњем језику, језичко-комуникацијске компетенције на страном језику, математичка писменост и компетенције у науци и технологији, информатичка писменост, учити како се учи, социјално-грађанске компетенције, самоиницијативност и предузетништво, културна освијештеност и културно изражавање, креативно-продуктивне компетенције и тјелесно-здравствене компетенције.

<sup>24</sup> Смјернице за ревизију наставних програма у средњим стручним и техничким школама у складу с потребама локалног тржишта рада, група аутора, Фондација Хелветас Моја будућност, јули 2021.

**Компетенција** – способност примјене знања, вјештина и властитих, социјалних и методолошких способности на радном мјесту или током учења, како у приватном тако и у професионалном развоју. (У контексту Европског квалификацијског оквира компетенција је описана као самосталност и одговорност.)

**Ментор** – лице запослено код пословног субјекта или лице које самостално обавља дјелатност, одговорно за организацију, вођење и праћење практичне наставе која се изводи код пословног субјекта.

**Модуларни наставни план и програм** – наставни план и програм развијен на основу реформских програма средњег стручног образовања примјеном модуларне методологије, која се базира на употреби модула као основних јединица структуре. Модул је заокружена цјелина, независни али кохерентни и самостојећи скуп исхода учења, у склопу ширег предмета или сам, с јасно дефинисаним садржајем и унапријед одређеном методологијом и стандардима оцјењивања.

**Наставни план и програм** – документ на основу кога се остварује образовно-васпитни рад у средњој школи, којим се утврђују циљеви, задаци, садржаји, облици и поступци образовно-васпитног рада, извођење општеобразовне, стручно-теоретске и практичне наставе у појединим разредима. Наставним планом и програмом за сваку врсту средње школе утврђује се, у зависности од врсте образовања, однос општеобразовног, стручно-теоретског и практичног дијела програма. Наставним планом и програмом за средње стручно образовање посебно се утврђују сврха, циљеви и задаци програма, наставни предмети и садржаји, трајање и основни облици извођења програма, годишњи и седмични број сати наставе, практичне обуке, број часова за сваки предмет, профил и стручна спрема наставника, дидактички и други услови за извођење наставног плана и програма.

**Осигурање квалитета** – систем и поступци који се примјењују ради очувања договорених стандарда/квалитета производа и услуга, те њиховог сталног унапређивања. Осигурање квалитета укључује политику + стратегију + план + поступке + правила + радње + показатеље квалитета

и мјере верификовања. Говорећи о средњем стручном образовању и обуци, осигурање квалитета односи се на успостављање и функционисање скупа документованих поступака чији је циљ да осигурају планирање, развој, функционисање, праћење и оцјењивање излазних резултата средњег стручног образовања и обуке.

**“Peer review”** – процес евалуације одређене активности, радног процеса или излазног резултата тијела, службе или институције коју обавља “peer” (стручни колега) или “peers” (тим колега). Чланови тима колега који врши процјењивање су слични, имају исти статус или су у сличном окружењу или контексту, дијеле иста искуства.

**“Peer” ревидор** – стручни колега који дјелује у истом или сличном миљеу као стручни тим/радна група која врши иновирање/ревизију на такав начин да он/она разумије контекст у којем се одвија квалитетан преглед/ревизија и способан је допринијети том процесу.

**Средња стручна школа** – школа у којој се, поред одговарајућег општеобразовног програма, остварују и стручни програми за III степен стручне спреме, те стичу занимања одговарајуће струке.

**Средња техничка школа** – школа у којој се, поред одговарајућег општеобразовног програма, остварује стручни програм за IV степен стручног звања/занимања одговарајуће струке.

**Средње стручно образовање и обука** – интегрални дио образовног система Републике Српске; обезбјеђује образовање и оспособљавање за занимање, стицање знања и научних основа одређене струке, основу континуиране обуке, развијање љубави према раду и сл., а све с циљем активног укључивања у процес рада или наставак даљег образовања.

**Стандард занимања** – попис свих послова које појединац обавља у одређеном занимању и попис компетенција потребних за њихово успјешно обављање. Представља основу за развој стандарда квалификација и програма образовања.

**Тржиште рада** – мјесто гдје се рад (посао) тражи и нуди, те према томе продаје и купује. Тржиште рада је тржиште на којем потенцијални радници настоје да продају услуге рада, а послодавци да

их купе. Тржиште рада функционише кроз интеракцију радника (радне снаге или људства) и послодаваца. Тржиште рада може бити државно, регионално или локално. Да би се анализирао обиљежја тржишта рада (локалног, регионалног, државног или чак међународног), спроводи се анализа тржишта рада (LMA = labour market analysis). Уз помоћ такве анализе може се открити потражња за радом и дефинисати понуда рада у датом подручју. Повезаност између тржишта рада и стручног образовања и обуке треба да буде врло чврста.

**Вјештине** – способност примјене знања и кориштења принципа “знати како” да се изврши одређени задатак и да се ријешу проблем; могу бити: когнитивне (укључују кориштење логичког, интуитивног и креативног размишљања), практичне (подразумијевају физичку спретност и кориштење метода, материјала, справа и инструмената) и социјалне (вјештине комуницирања и сарадње, емоционална интелигенција и друге).

**Занимање** – скуп послова и радних задатака (радних мјеста) који су својим садржајем и врстом организационо и технолошки толико сродни и међусобно повезани да их обавља један извршилац који посједује одговарајућа знања, способности и вјештине.

**Знање** – скуп чињеница, принципа, теорија и пракси које се односе на подручје рада или изучавања, настао као резултат усвајања информација у процесу учења.

**Запошљивост** – степен спремности и прилагодљивости које особа показује при проналажењу запослења, задржавању радног мјеста и ажурирању вјештина занимања. Запошљивост особе зависи не само од одговарајућих знања и вјештина већ и од личних способности као што су: позитивни став, вјештина прилагођавања итд. и такође од подстицаја и прилика које јој се пружају при тражењу запослења. Континуирано стручно образовање и обука су од суштинске важности за запошљивост особа јер доприносе континуираном прилагођавању њихових вјештина.

## ЛИТЕРАТУРА

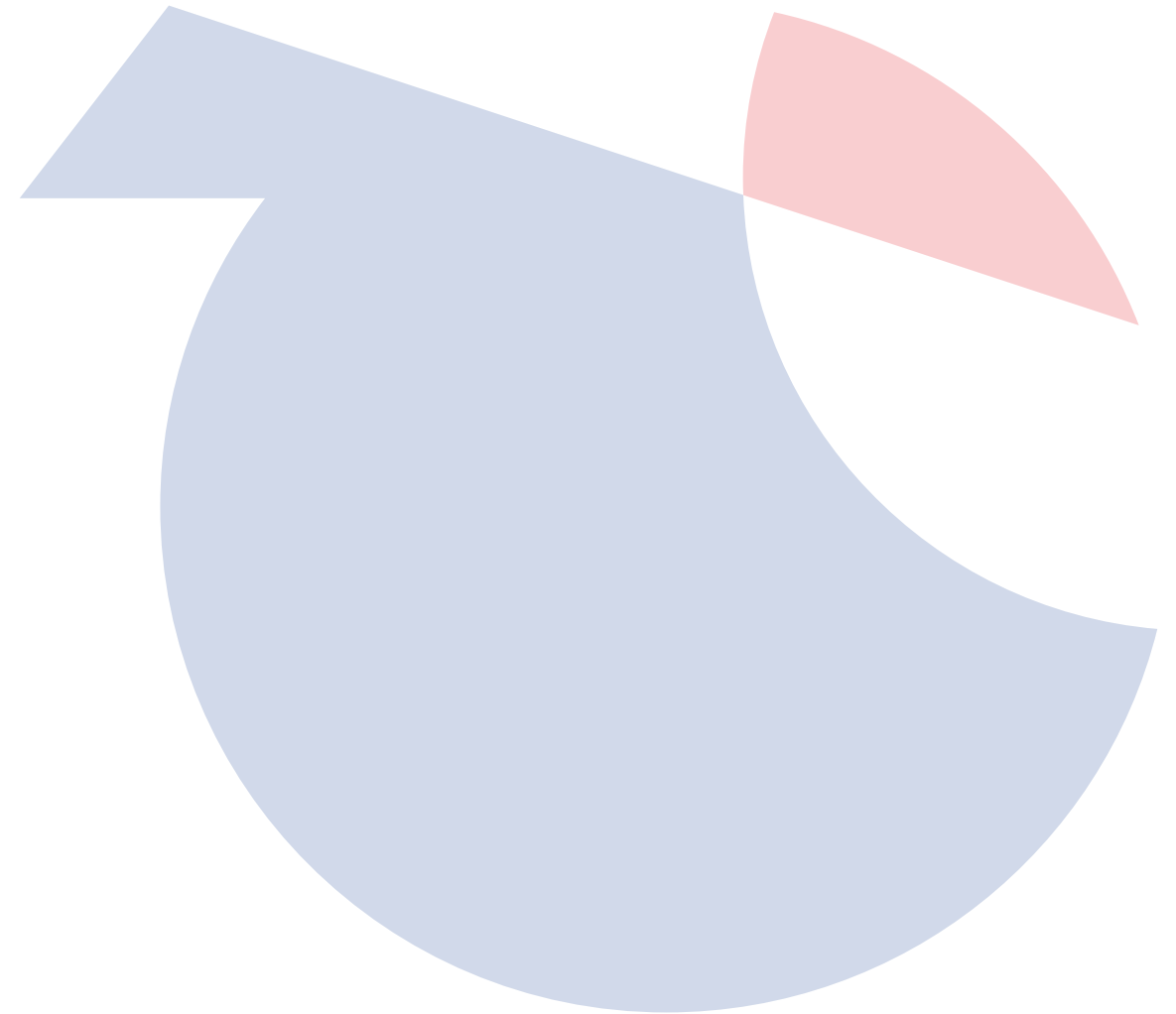
1. Закон о средњем образовању и васпитању Републике Српске, „Службени гласник Републике Српске”, бр. 41/18
2. Закон о измјенама и допунама Закона о средњем образовању и васпитању, “Службени гласник Републике Српске”, бр. 92/20
3. Закон о локалној самоуправи, “Службени гласник Републике Српске”, бр. 101/04, 42/05, 118/05 и 98/13.
4. Правилник о измјенама и допунама Правилника о начину образовања ученика код послодавца, “Службени гласник Републике Српске”, бр.12/21
5. Правилник о начину образовања ученика код послодавца, “Службени гласник Републике Српске”, бр. 65/19
6. Програм обуке ментора практичне наставе, Републички педагошки завод Републике Српске
7. Уговор о извођењу практичне наставе за школску 2021/22. годину, Министарство просвјете и културе Републике Српске
8. Појединачни уговор о извођењу практичне наставе за школску 2021/2022. годину, Министарство просвјете и културе Републике Српске
9. Упутство о вршењу провјере испуњености услова за образовање ученика код послодаваца, Привредна комора Републике Српске, 2021
10. Уредба о стандардима занимања, “Службени гласник Републике Српске”, бр.1/20
11. Водич за компаније у дуалном образовању, пројекат развоја АС3SME, 2018
12. Смјернице за средње стручне школе: како испитати професионалне намјере ученика завршних разреда основних школа у односу на понуду и потражњу на локалном тржишту рада. Н. Маринковић, Фондација Хелветас Моја будућност, 2021
13. Смјернице за ревизију наставних програма у средњим стручним и техничким школама у складу с потребама локалног тржишта рада, група аутора, Фондација Хелветас Моја будућност, 2021
14. Методологија израде елабората увођења новог занимања у стурчне школе, Фондација Хелветас Моја будућност, у изради

**Прилог 1.** Испитајте могућности свог пословног субјекта да прими ученике на практичну наставу или феријалну праксу<sup>25</sup>

ПРЕПОРУКА: У тиму продискутујте о питањима у наставку.

1. Основни подаци (основна дјелатност, споредне дјелатности).
2. Постоје ли потешкоће у проналаску радне снаге?
3. Који су све разлози потешкоћа у проналаску радне снаге (недостатак радника траженог занимања, недостатак радника с траженим искуством, недостатак радника са стручним знањима и вјештинама, незаинтересованост или немотивисаност, смањен обим производње и сл.) ?
4. Који је начин тражења радника у посљедњих 5 година? (Посредовање завода за запошљавање, оглашавањем у медијима, увидом у личну базу, путем личних познанстава, посјетом стручним школама, путем практичне наставе, посредовањем приватних агенциј за запошљавање и сл.)
5. Да ли би практична настава могла да буде опција за средњорочно попуњавање радних мјеста у Вашем пословном субјекту и инвестиција у развој?
6. Које профиле занимања ваш пословни субјект треба? Школују ли се ти профили у мјесту вашег пословног субјекта/сусједном граду/општини?
7. Колико ученика бисте могли примити на практичну наставу?

<sup>25</sup> Прилагођено из Водича за компаније у дуалном образовању насталог у оквиру пројекта AC4SME преузетог са [www.ac4sme.eu](http://www.ac4sme.eu) 10.09.2021, те Методологије израде елабората увођења новог занимања у стручне школе Фондације Хелветас Моја будућност.





---

Финансира Фондација ХЕЛВЕТАС Моја будућност