



**Institut za istraživanja o kvalifikacijama i obuci u austrijskoj privredi**

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

## **UČENJE UTEMELJENO NA RADU U BIH**

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

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

**Kurt Schmid  
Benjamin Gruber**

Beč, maj 2018.

# Impresum

## UČENJE UTEMELJENO NA RADU U BIH

### Učenje na radnom mjestu i saradnja između škola i poduzeća u Bosni i Hercegovini

Istraživački izvještaj ibw br. 194, Beč 2018.

Kurt Schmid, Benjamin Gruber

ISBN 978-3-903210-67-7

#### Vlasnik medija i izdavač

ibw

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

Rainergasse 38

1050 Beč

**Telefon:** +43 1 545 16 71-0

**www.ibw.at**

Broj CRU: 863473670

#### Fotografija (naslovna strana)

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

#### Kontakt

Kurt Schmid, schmid@ibw.at

Ovu publikaciju je podržao:



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

Švicarska agencija za razvoj i saradnju SDC

**KULTUR**  
**kontakt**  
AUSTRIA



**PrilikaPlus**  
Ulaganjem u ljude do veće konkurentnosti



# Sadržaj

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



inicijalno stručno obrazovanje u Bosni i Hercegovini se odvija isključivo u okruženju koje je u potpunosti smješteno u različite stručne škole. Učenici i učenice imaju na raspolaganju mogućnosti da se isprobaju u praktičnoj nastavi u poduzećima i/ili školskim radionicama i steknu vještine. Međutim, kada se radi o obimu, dubini i kvalitetu, ove opcije, a posebno učenje utemeljeno na radu, često su marginalne i nisu dovoljne kako bi se ostvarili značajni ishodi učenja. Razlozi za ograničene rezultate, posebno u slučaju učenja utemeljenog na radu, višestruki su. Niz razloga sigurno leži u osnovnim mogućnostima i regulatornom okviru koji poduzećima uopće stoji na raspolaganju kako bi ponudila i provodila učenje utemeljeno na radu. Pored toga, u međuvremenu postoji samo ograničeno iskustvo poduzeća kako takav vid učenja treba provoditi u kvalitativnom smislu i kakvu korist poduzeće može imati od toga.

Time se postavlja pitanje kako je moguće poboljšati pojedinačne oblike učenja utemeljenog na radu (ferijalna praksa, naizmjenično učenje u školi i u poduzeću), da bi veći broj poduzeća učestvovao u istom. Pored toga su interesantni dodatni vidovi saradnje koji postoje između poduzeća i škola. U cilju dobijanja odgovarajućih informacija, u zadnjem kvartalu 2017. je provedena onlajn anketa poduzeća (austrijskih poduzeća koja posluju u Bosni i Hercegovini i bosanskohercegovačkih poduzeća).<sup>1</sup>

**Najvažniji nalazi ankete poduzeća** su sljedeći:

Saradnja između poduzeća i škola se odvija u različitim oblicima – većinom se provodi jedan ili više sljedećih oblika: **posjete poduzeću** (u cilju približavanja i informisanja učenica i učenika o svijetu rada/poslovnom svijetu), **naizmjenično obrazovanje u školi i poduzeću** (1-3 dana sedmično učenje na radnom mjestu u poduzeću i obavezna stručna praksa/praksa u poduzeću), **vježbe, završni i seminarski radovi** vezani za poduzeće, kao i dobrovoljne ferijalne prakse, koje se dešavaju nešto rjeđe. Drugi

vidovi partnerstava su rjeđi, kao što su npr. stavljanje na raspolaganje infrastrukture/doniranje novca, zastupljenost poduzeća u školskim tijelima, pola radnog vremena za nastavnike i nastavnice.

Treba uzeti u obzir da je zadovoljstvo često nisko upravo u slučaju oblika saradnje za sticanje iskustva, odnosno učenje u poduzeću, što je od velikog značaja za sistem stručnog obrazovanja (stručna/ferijalna praksa i naizmjenično učenje), samo polovina poduzeća je time vrlo zadovoljna ili pretežno zadovoljna.

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

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

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

Komponente inicijalnog stručnog obrazovanja zasnovanog na radu u Bosni i Hercegovini u puno većoj mjeri zavise od **socijalnih interesa poduzeća**

<sup>1</sup>Na raspolaganju su bile dvije jezičke verzije (identičnog sadržaja), na njemačkom i lokalnom jeziku. Oko 100 poduzeća je učestvovalo u anketi. Ispitivanje u strogo statističkom smislu nije reprezentativno – uzorak sadrži natproporcionalno veliki broj poduzeća iz regije Sarajeva, austrijskih poduzeća (40% u odnosu na 60% bh. poduzeća), pretežno srednja i veća poduzeća, kao i natproporcionalno veliki broj poduzeća iz sektora proizvodnje. Bez obzira na to, u slučaju većine pitanja su prisutni vrlo slični odgovori (zbog čega bi anketa najvećim dijelom trebala pravilno prikazivati iskustva i interese poduzeća vezana za "obuku u poduzećima" i općenito "saradnju sa stručnim školama").

da pruže podršku mladima, nego što se zasnivaju na njihovim **vlastitim razmišljanjima o poduzetničkim investicijama/koristima**.<sup>2</sup> To pokazuju odgovori na pitanja vezana za razloge poduzeća da nude obuku.

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

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

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

... stručno obrazovanje koje je potrebno/koje potražuju poduzeća nije raspoloživo u dovoljnoj mjeri, odnosno da su nastavni planovi i programi "zastarjeli" i/ili da postoje zanimanja koja bi bila interesantna za poduzeća, ali za njih ne postoje školski planovi i programi stručnog obrazovanja.

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

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

Na osnovu ovakvih rezultata ankete poduzeća i nekoliko diskusija tokom okruglih stolova sa bosanskohercegovačkim interesnim stranama (školama, poduzećima, komorama, ministarstvima) na licu

mjesta, moguće je završno definirati određene ključne **preporuke za djelovanje** u cilju poboljšanja okvirnih uslova učenja utemeljenog na radu:

- Pojašnjenje oblika učenja utemeljenog na radu po pitanju njihovih ciljeva, oblika, kao i uloga i odgovornosti škola i poduzeća u kojima se odvija obuka;
- Definiranje obavezujućih minimalnih standarda/kriterija za poduzeća u kojima se odvija obuka;
- Osmišljavanje komponenti obuke u poduzećima u okviru legitimnih poduzetničkih analiza troškova i dobiti, potreba za fleksibilnošću i osiguravanjem kvaliteta obrazovanja za učenike;
- Uspostavljanje struktura podrške javnih institucija i instrumenata za poduzeća u cilju promoviranja njihovih kompetencija za kvalitetno provođenje učenja utemeljenog na radu;
- Izgradnja/proširenje kompetencija škola i ažuriranje stručnog znanja nastavnika po pitanju teorijskog i praktičnog učenja;
- Uspostavljanje okvirnih uslova za oblike saradnje između škola i poduzeća, npr. šablona ugovora za praktičnu nastavu i donacije;
- Uključenje institucijskih aktera kao što su predstavnici poslodavaca u proces upravljanja stručnim obrazovanjem u Bosni i Hercegovini i izgradnja odgovarajućeg stručnog znanja u ovim organizacijama o stručnom obrazovanju;
- Na kraju, ali ne manje važno, kriteriji, propisi i administrativni postupci treba da budu u cijeloj zemlji po mogućnosti ujednačeni kako bi se mogla garantirati transparentnost pristupa i kvalitet učenja utemeljenog na radu za učenike i poduzeća.

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

# 2

## Polazna situacija i projektni ciljevi

Ovaj izvještaj predstavlja rezultate onlajn ankete poduzeća u vezi sa njihovim iskustvima po pitanju "saradnje sa stručnim školama" i "obukom u poduzećima" (u vidu dobrovoljne ferijalne prakse i/ili naizmjeničnog učenja u školi i poduzeću). Anketa je također eksplicitno obuhvatala reformska pitanja/aspekte vezane za bosanskohercegovački sistem stručnog obrazovanja koji su neophodni prema mišljenju poduzetnika, posebno one koji bi bili neophodni za veće učešće poduzeća u inicijalnom stručnom obrazovanju (učenje utemeljeno na radu).

Pitanje većeg učešća poduzeća u inicijalnom stručnom obrazovanju je moguće razmatrati samo u kontekstu postojećeg sistema sticanja stručnih kvalifikacija u Bosni i Hercegovini: Inicijalno stručno obrazovanje se, naime, trenutno odvija isključivo i u potpunosti u školama (različitim stručnim školama).<sup>3</sup> Iako učenici ovih škola imaju mogućnost da se okušaju u praktičnoj nastavi u poduzećima i/ili školskim radionicama, obim, dubina i kvalitet ovih opcija (posebno učenje utemeljeno na radu) su često marginalni i nedovoljni za postizanje značajnih ishoda učenja. Pored toga su takve prakse, odnosno naizmjenični oblici (naizmjenično učenje u školi i poduzeću), zapravo predviđeni samo za trogodišnje stručne škole, a ne za četverogodišnje tehničke škole.<sup>4</sup>

Na osnovu rezultata ankete poduzeća i okruglih stolova koji su održani sa bosanskohercegovačkim

interesnim stranama (školama, poduzećima, komorama i ministarstvima) u jesen/zimu 2017. su izrađene preporuke o mjerama djelovanja koje bi doprinijele većem angažmanu poduzeća, poboljšanju saradnje između poduzeća i škola i boljem kvalitetu obrazovanja u bosanskohercegovačkom sistemu stručnog obrazovanja.

Korišteni su sljedeći termini za učenje utemeljeno na radu:

**Praksa u poduzeću/stručna praksa** tokom godine: to su oni dijelovi obavezne praktične nastave koja se provodi u poduzećima i koja je predviđena u nastavnom planu i programu.

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

Osnovna struktura sistema obrazovanja je bez obzira na političko-administrativnu podjelu (obrazovanje je najvećim dijelom u nadležnosti entiteta Republike Srpske (RS) i Federacije Bosne i Hercegovine (FBiH) – zadnje navedena je podijeljena na deset kantona koji imaju svoje nadležnosti u sektoru kulture i obrazovanja, kao i Brčko Distrikt koji također ima vlastitu nadležnost) jedinstvena u cijeloj zemlji:

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

- ... četverogodišnjim gimnazijama

- ... trogodišnjim stručnim školama

- ... četverogodišnjim tehničkim srednjim školama

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

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

# 3

## Izrada ankete, učešće u anketi, reprezentativnost

**A**nketa je provedena u periodu od sredine oktobra do sredine decembra 2017. u vidu **onlajn ankete**. E-mail dopis austrijskim firmama koje posluju u Bosni i Hercegovini je poslala Vanjskotrgovinska komora Austrije, Advantage Austria (Regionalni ured u Sarajevu). Vanjskotrgovinska komora Bosne i Hercegovine je preuzela zadatak stupanja u kontakt sa bosanskohercegovačkim poduzećima. Na raspolaganju su bile dvije jezičke verzije, na njemačkom i bosanskom jeziku (sa identičnim sadržajem).

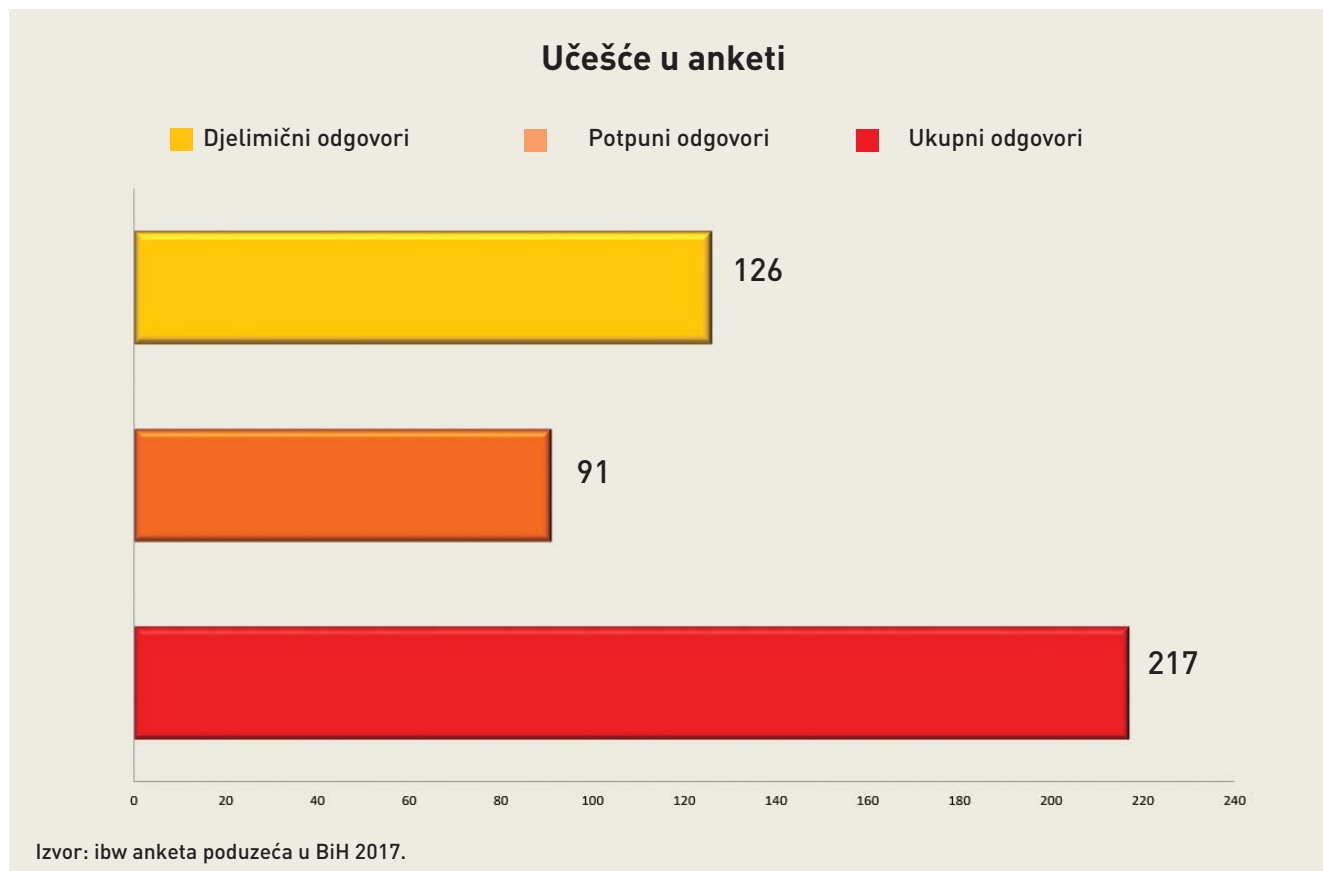
Učešće u anketi:

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

### ***Odlike poduzeća koja su učestvovala u anketi i reprezentativnost***

Detaljnija analiza odlika poduzeća koja su učestvovala u anketi pokazuju (vidi Grafikon 2) da je postignuta velika raznolikost po pitanju regije, veličine poduzeća, djelatnosti/privrednog sektora, međutim, anketa nije reprezentativna u strogo statističkom smislu. Uzorak sadrži natproporcionalno veliki broj poduzeća iz okoline Sarajeva (57%), austrijskih poduzeća (40% naspram 60% bh. poduzeća), pretežno srednja i velika poduzeća, kao i oko 40% poduzeća sa fokusom na proizvodnji.

**Grafikon 1: Učešće u anketi**



Izvor: ibw anketa poduzeća u BiH 2017.

<sup>5</sup> Struktura branši je prikazana na Grafikonu 3 u prilogu I.

Grafikon 2: Odluke neto uzorka (potpuni odgovori)



Izvor: ibw anketa poduzeća u BiH 2017.

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



Međutim, s obzirom da su **odgovori poduzeća najvećim dijelom** bili vrlo homogeni, pomenute distorzije nisu zaista problematične po pitanju sadržaja, odnosno bez obzira na vlasništvo poduzeća (austrijska u odnosu na bosanskohercegovačka poduzeća), njihovu regionalnu poziciju<sup>6</sup>, njihovu veličinu<sup>7</sup>, njihovo dosadašnje iskustvo sa učenjem utemeljenim na radu, kao i njihovu saradnju sa stručnim školama, na većinu pitanja su dali vrlo slični odgovori.

Rezultati ankete bi stoga bili samo blago drugačiji da je dobijen reprezentativan uzorak. Izjave se stoga

možu ocijeniti kao vrlo validne, a za anketu se može reći da općenito dobro odražava iskustva i interese poduzeća u vezi sa obukom u poduzećima i općenito u vezi sa saradnjom sa stručnim školama.

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

---

<sup>6</sup>Politička nadležnost za bosanskohercegovačko (stručno) obrazovanje je u velikoj mjeri decentralizirana: Time su dva entiteta, Republika Srpska (RS), Federacija Bosne i Hercegovine (FBiH) u najvećoj mjeri nadležna za oblasti kulture i obrazovanja – zadnje navedena je podijeljena na deset kantona, pri čemu je svaki od njih nadležan za vlastiti sektor kulture i obrazovanja. Pored toga, imamo i Brčko distrikt, koji također ima vlastitu nadležnost. Ono što je tipično za Bosnu i Hercegovinu, kao i za većinu država Jugoistočne Evrope, odnosno države nastale raspadom Jugoslavije, je nedostatak vlastite obuke šegrta prema austrijskom, njemačkom ili švicarskom modelu. U bivšoj Jugoslaviji je postojao određeni oblik dualnog obrazovanja: u okviru trogodišnjih i četverogodišnjih programa školovanja je bila predviđena obaveza prakse u poduzećima. Takvu praktičnu nastavu su često morala nuditi poduzeća. Tokom rata i procesa transformacije je s jedne strane došlo do nestanka ove obaveze, a s druge strane i do praktično punog povlačenja poduzeća iz ovog vida saradnje u obrazovanju. Sticanje kvalifikacija u stručnom obrazovanju se stoga trenutno u potpunosti odvija u školskom okruženju (različitim stručnim školama). Učenici ovih škola imaju mogućnost da obavljaju praktičnu nastavu u poduzećima (u vidu ferijalne prakse i/ili naizmjeničnog učenja u školi i poduzeću) ili u školskim radionicama. Međutim, ove opcije u značajnoj mjeri postoje samo u slučaju trogodišnjih stručnih škola, ali ne postoje u slučaju četverogodišnjih tehničkih škola.

<sup>7</sup>Samo manje firme imaju tendencijalno nešto veći stepen slaganja u vezi sa različitim odjeljcima pitanja.

# 4

## Rezultati ankete poduzeća



Četvrto poglavlje predstavlja najvažnije rezultate ankete poduzeća. Sve naknadne analize i izjave se zasnivaju na 91 upitniku koji su ispunjeni u potpunosti.

### 4.1 Iskustvo sa saradnjom i zadovoljstvo

Poduzećima je na početku postavljeno pitanje da li su već imala ili imaju saradnju sa stručnim školama i koje vrste. Prilikom tumačenja ovog grafikona treba uzeti u obzir da vrijednosti udjela u svojoj veličini ne predstavljaju pouzdane vrijednosti. Ukoliko bi, naime, ona poduzeća koja već imaju iskustvo po pitanju saradnje sa stručnim školama u većoj mjeri učestvovala u anketi, onda bi svi navedeni udjeli u grafikonu bili previsoki, a u obrnutom slučaju preniski. Ne postoje zvanični empirijski nalazi u vezi sa obimom saradnje između poduzeća i stručnih škola. Vrijednosti udjela koji proizilaze iz ove ankete se stoga ne mogu provjeriti. Na osnovu ankete se zbog toga ne mogu davati izjave o stvarnom omjeru saradnje!

Međutim, **struktura ovih vidova saradnje** bi trebala biti dobro prikazana na osnovu ankete. Stoga su na osnovu Grafikona 3 vidljivi iznenađujuće široko pozicionirani i raznoliki oblici saradnje u koje su ispitana poduzeća stupila sa stručnim školama.

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

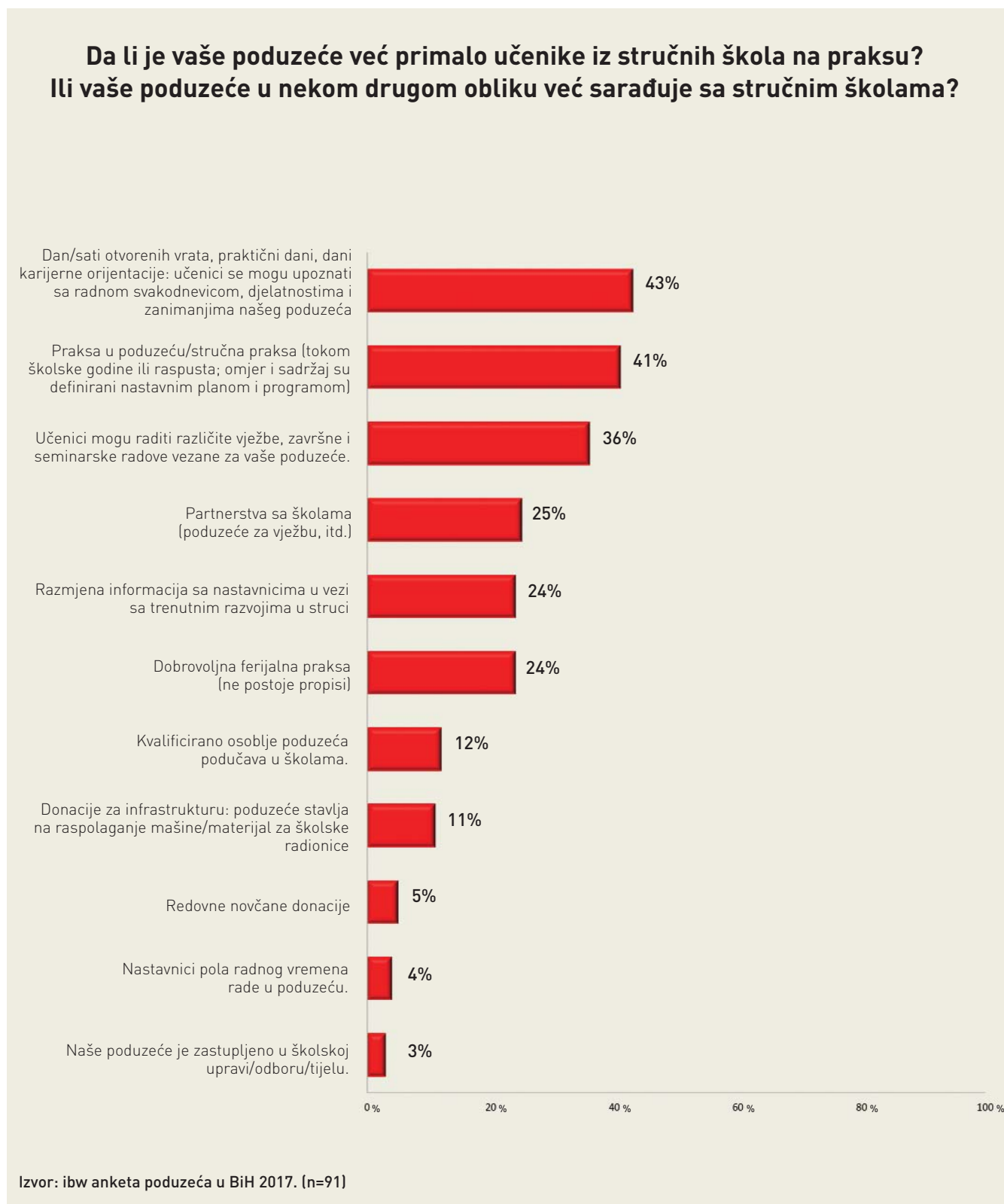
Svako četvrto poduzeće je već jednom imalo učenika koji je radio dobrovoljnu (ferijalnu) praksu kod njih. Sličan broj poduzeća ima redovnu razmjenu mišljenja sa nastavnicima vezano za razvoje u njihovoj struci i/ili imaju sklopljena partnerstva sa školama (npr. poduzeća za vježbu).

Za razliku od toga, drugi vidovi partnerstava su pri-

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

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

## Udio poduzeća sa iskustvom, višestruki navodi



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

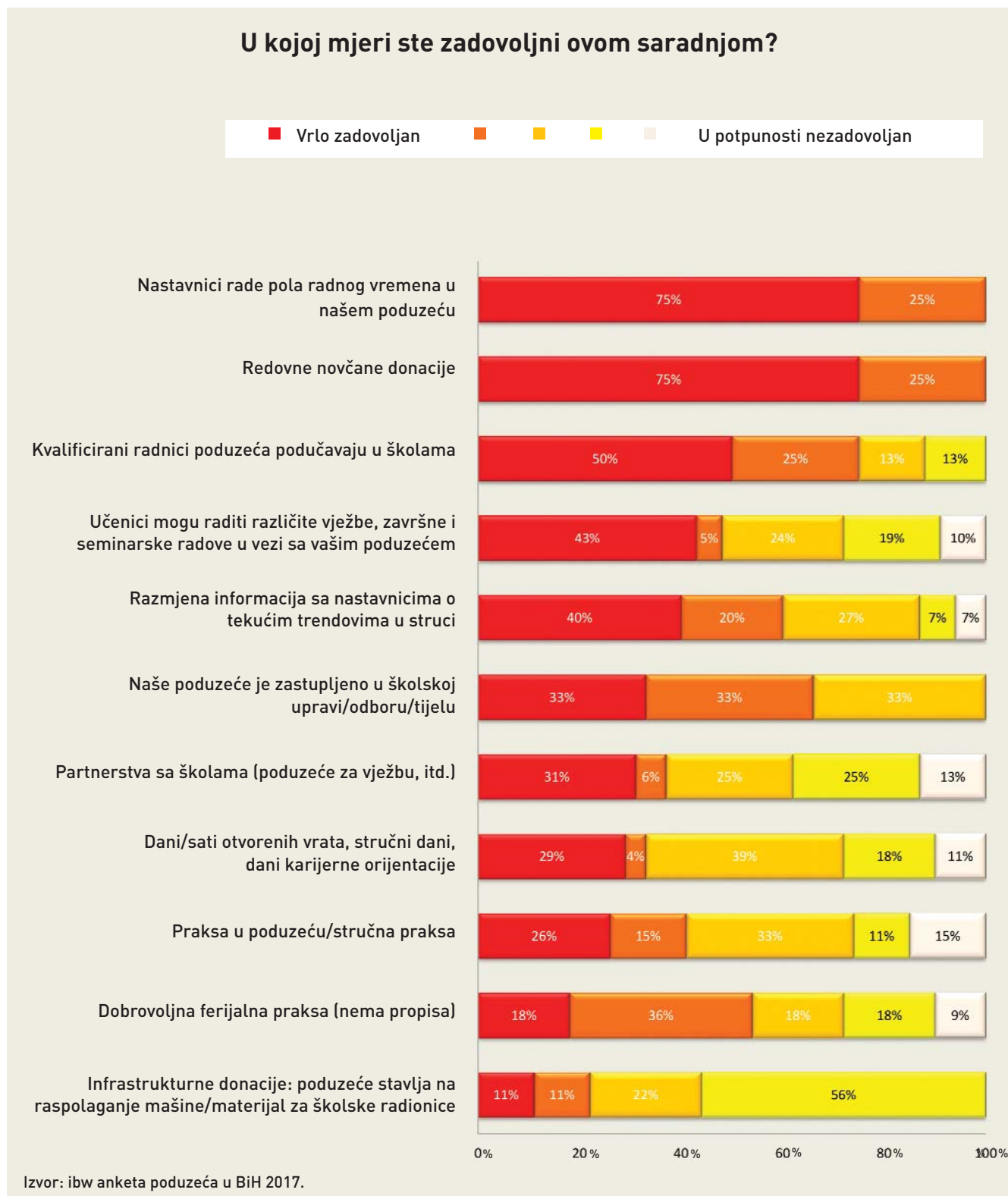
svrhu sticanja iskustva, odnosno učenja u poduzećima (stručna praksa/ferijalna praksa i naizmjenično učenje), koji su od ključne važnosti za sistem stručnog obrazovanja su u uporedbi pokazali loše rezultate. Otprilike, samo polovina poduzeća je vrlo,

odnosno pretežno zadovoljna istim, međutim, mnoga poduzeća su samo u manjoj mjeri zadovoljna, odnosno potpuno nezadovoljna. Možemo se samo nadati da to neće imati negativne posljedice po zadnje navedene u vezi sa njihovim daljim angažmanom po pitanju saradnje.

Ono što je uočljivo je činjenica da je najveće zado-

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

**Grafikon 4: Zadovoljstvo saradnjom**



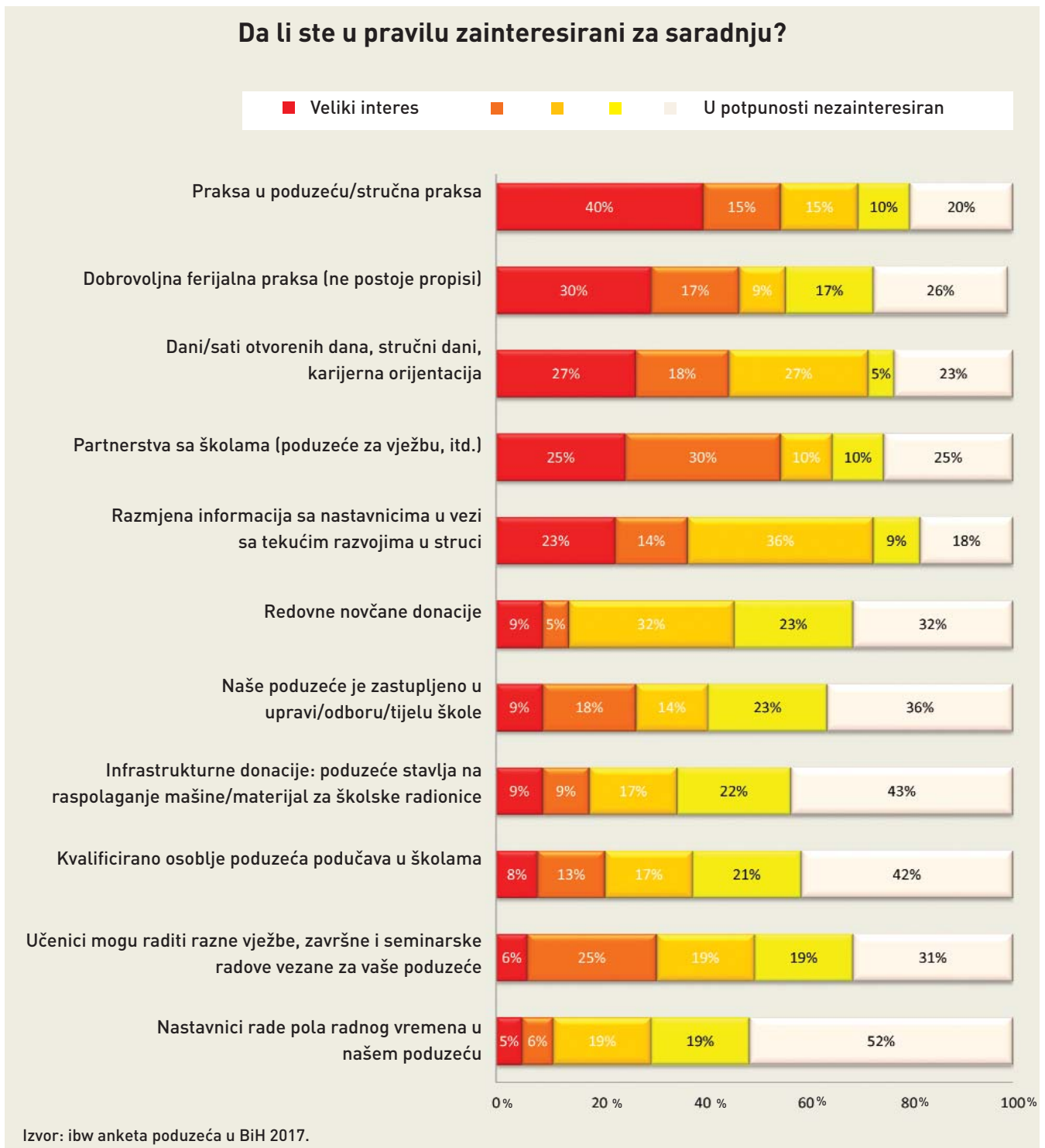
## 4.2 Interes za buduće vidove saradnje sa stručnim školama

Poduzećima je također postavljeno pitanje da li su u pravilu zainteresirana za saradnju sa stručnim školama, ukoliko do sada nisu imala takav vid saradnje. Ono što je donekle pozitivan rezultat (pogledajte Grafikon 5) je činjenica da postoji veliki interes, posebno u slučaju onih vidova saradnje u svrhu sticanja isku-

stva, odnosno učenja u poduzećima (stručna praksa/ferijalna praksa i naizmjenično učenje), kao i karijerne orijentacije i otvorenih dana u svrhu upoznavanja sa svakodnevicom u poduzećima/radnom stvarnošću, koje su od ključne važnosti za sistem stručnog obrazovanja. Samo jedna četvrtina poduzeća može sebi uopće predstaviti određeni vid saradnje. Za razliku od toga, čak dvije trećine ispitanika su zainteresirane za saradnju, iako mnogi od njih očigledno imaju i određenu zadržku.

Grafikon 5: Osnovni interes za saradnju

### Samo ona poduzeća koja do sada nisu imala nikakvu saradnju



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

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

Šta su onda **izazovi za poduzeća** koja saraduju sa školama? Ukoliko uporedimo izjave poduzeća koja imaju iskustva sa saradnjom sa iskustvima poduzeća koja do sada nisu saradivala sa školama, onda vidimo izražene razlike između ove dvije grupe (pogledajte Grafikon 6).

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

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

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

Međutim, svi drugi aspekti su ocijenjeni kao izazov. Očigledno postoje velike prepreke koje je neophodno premostiti, ukoliko se ova poduzeća žele navesti da se angažiraju u okviru konkretne saradnje. Poduzeća koja već imaju saradnju bi u ovakvim slučajevima mogla preuzeti ulogu pionira/svjedočiti o svojim iskustvima, s obzirom da uživaju veće povjerenje po pitanju realistične ocjene situacije iz perspektive poduzeća.

## Poduzeća sa iskustvom u oblasti saradnje

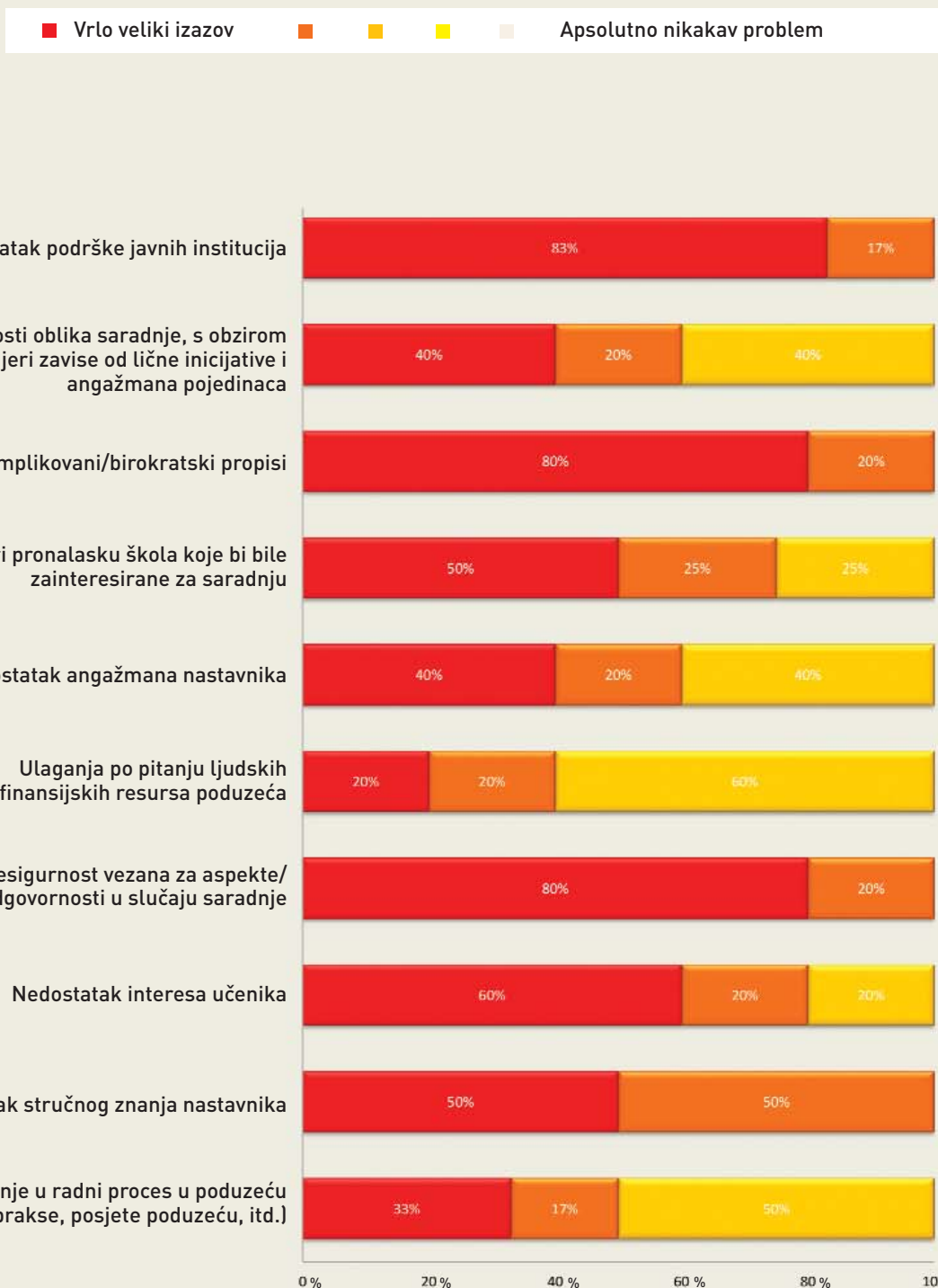
Naveli ste da ste već saradivali sa stručnim školama. Šta su prema vašem iskustvu najveći izazovi vezani za saradnju?



Izvor: ibw anketa poduzeća u BiH 2017.

Napomena: U svrhu bolje uporedivosti, izazovi za oba grafikona su dati u istom redosljedu (prema onome što su navela poduzeća sa iskustvom u saradnji)

**Naveli ste da ste zainteresirani za saradnju sa stručnim školama.  
Šta su po vama najveći izazovi vezani za saradnju sa stručnim školama?**



Izvor: ibw anketa poduzeća u BiH 2017.

Napomena: U svrhu bolje uporedivosti, izazovi za oba grafikona su data u istom redosljedu (prema onome što su navela poduzeća sa iskustvom u saradnju)



### 4.3 Iskustva sa učenicima iz stručnih škola koji obavljaju praktičnu nastavu

Nakon prikaza mogućih oblika saradnje između poduzeća i stručnih škola i osnovnih izazova u toj oblasti, fokus leži na dva oblika saradnje između poduzeća i škola, što su vjerovatno dva najvažnija oblika za (dualno) stručno obrazovanje: naizmjenično učenje u školi i poduzeću i sticanje iskustva u okviru prakse. Pokazalo se da je čak pola anketiranih poduzeća imalo takva iskustva sa učenicima, dok preostala polovina poduzeća još uvijek nije imala takva iskustva (pogledajte Grafikon 7).

Grafikon 7: Iskustva sa učenicima na praksi



#### 4.3.1 Razlozi za provođenje praktične nastave

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

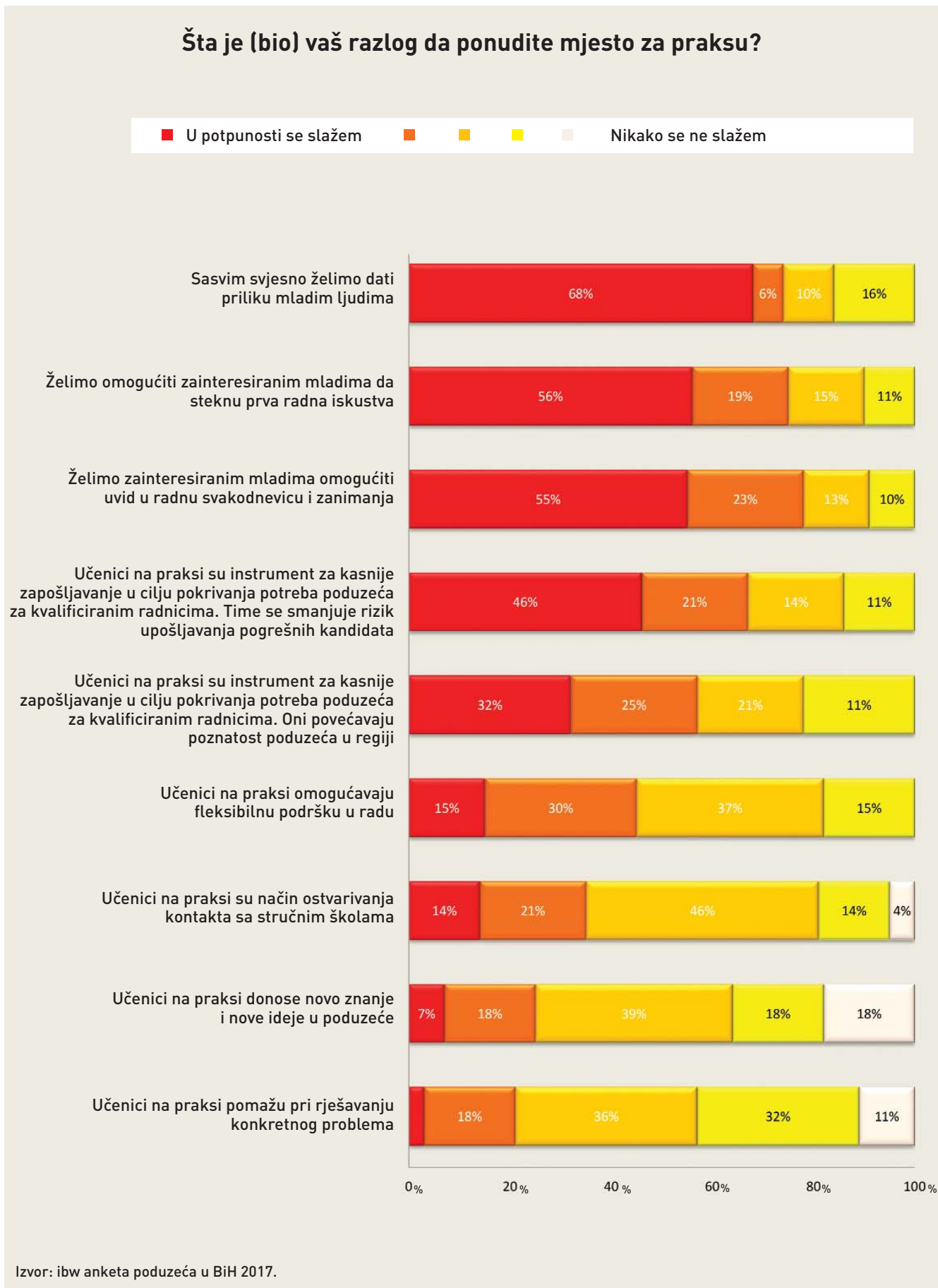
8). Na prvom mjestu stoji razlog "da su svjesno željela dati priliku mladim ljudima", što je odgovor dat od 75% poduzeća (od toga je 68% njih navelo da "se slaže u potpunosti"!)). Slično su prisutne visoke vrijednosti u slučaju odgovora da je razlog želja da se mladima približi svijet rada ("kako bi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

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

Samo mali broj poduzeća je konkretno naveo poduzetničke razloge koji su u većoj mjeri vezani za konkretan rad učenika, kao što je fleksibilna podrška pri radu, impulsi/novo znanje, odnosno rješavanje problema. Ono što je izvanredno je da se ipak 20-40% poduzeća složilo sa ovim aspektima u nešto slabijem obliku.

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

## Samo poduzeća koja su već imala učenike na praksi



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

poduzeća.

Komponente inicijalnog stručnog obrazovanja utemeljenog na radu time u Bosni i Hercegovini u puno većoj mjeri zavise od društvenog interesa poduzeća da pruže podršku mladima, nego što se zasnivaju na njihovoj želji da ostvare investicije/koristi za poduzeće. Time se također povlače uže kvantitativne granice učešća "privrede" u inicijalnom stručnom obrazovanju.

### 4.3.2 Razlozi iz kojih do sada nisu nudene pozicije za obavljanje praktične nastave

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

ili naizmjeničnom učenju u školi i poduzeću), pogledajte Grafikon 9.

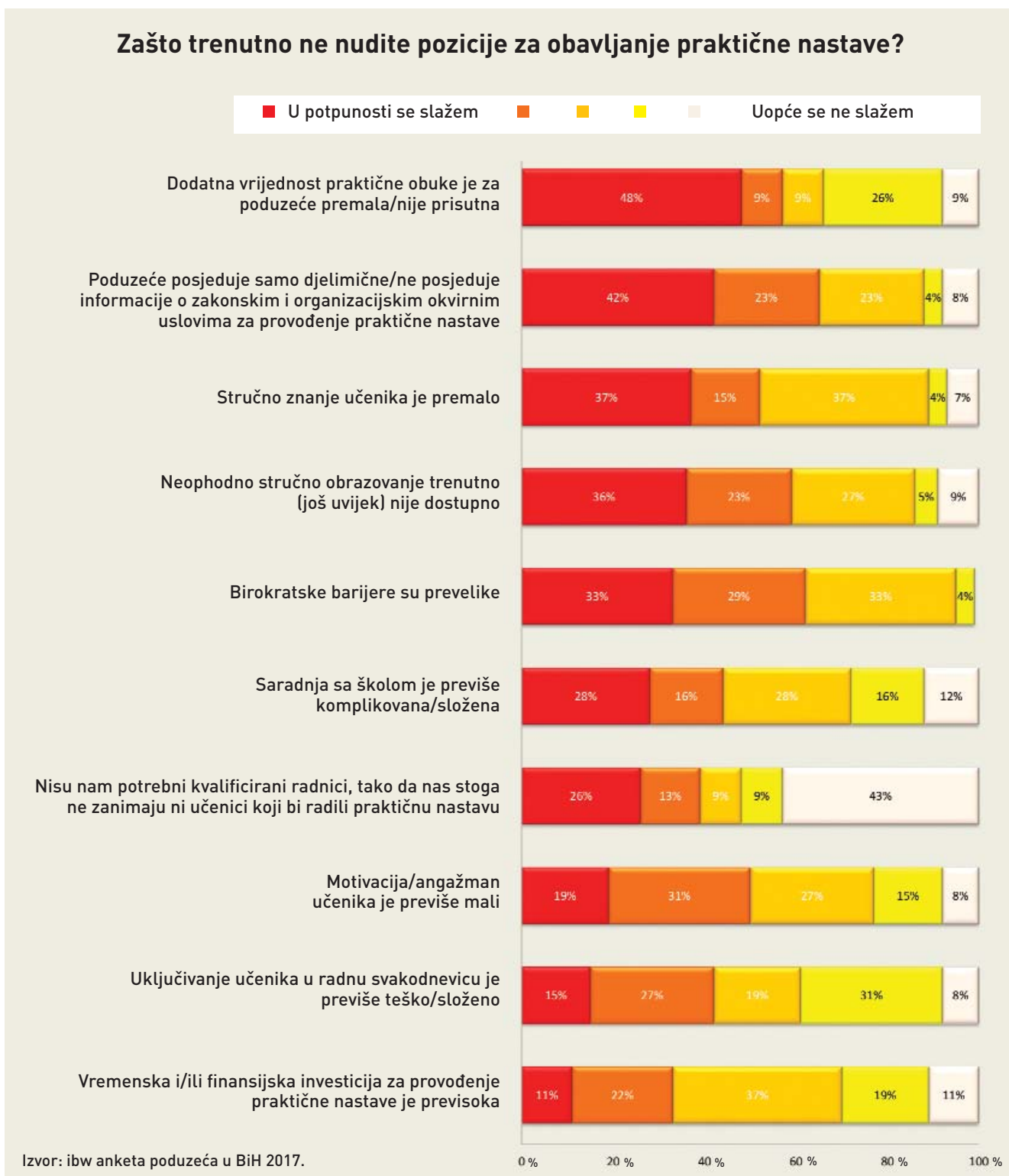
Očigledno je od ključnog značaja da...

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

... postoji malo informacija o zakonskim i organiza-

Grafikon 9: Razlozi iz kojih do sada nisu nudene pozicije za obavljanje praktične nastave

### Samo ona poduzeća koja do sada nisu imala učenike na praksi



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

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

Pored toga, često postoje izražene zadržke po pitanju stručnog znanja učenika i spremnosti škola na saradnju, posebno u vezi s tim koliko je ovakva saradnja komplikovana i složena u stvarnosti.

"Dobra vijest" koja proizilazi iz odgovora poduzeća je da postoje male zadržke po pitanju angažmana/motivacije učenika i da mnoga poduzeća smatraju da se obuka u poduzećima većinom može uključiti u proizvodnu svakodnevnicu, te da većina poduzeća smatra da su vremenska i finansijska ulaganja potrebna za to itekako podnošljiva.

#### **4.4 Osnovni uslovi vezani za organizaciju praktične obuke u poduzećima**

Nezavisno od toga da li je određeno poduzeće već imalo učenike na praksi ili ne, poduzećima su postavljana pitanja o tome na koji način treba biti strukturirana praktična obuka u poduzeću, kako bi veći broj poduzeća učestvovao u inicijalnom struč-

nom obrazovanju (u vidu preuzimanja komponenti za provođenje u okviru obuke u poduzeću). Time se eksplicitno govorilo o tematici sistemskih reformskih opcija/nužnosti.

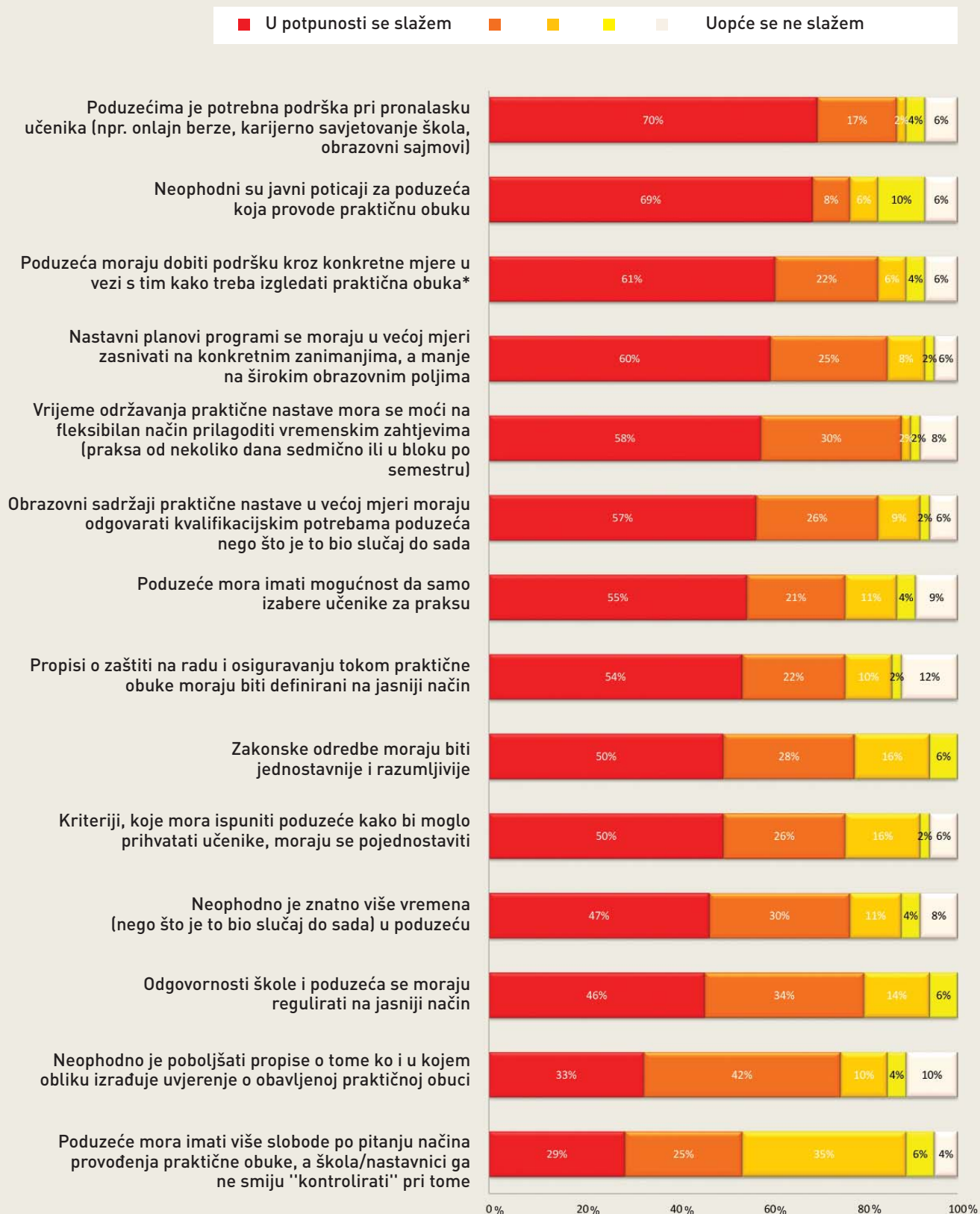
Osnovna slika je jasna: u slučaju svih tematskih polja/reformskih opcija koja smo pomenuli je postojao veliki nivo slaganja (pogledajte Grafikon 10). Poduzeća su time izrazila veliku potrebu za sistemskom reformom. Očigledno je ona neophodna kako bi se veći broj poduzeća angažirao u inicijalnom stručnom obrazovanju.

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

Reformski program je očigledno sveobuhvatan i izazovan. Stoga neće biti dovoljna samo mala prilagodavanja postojećeg sistema kako bi se značajno veći broj poduzeća uključio u inicijalno stručno obrazovanje, a posebno u preuzimanje konkretnih komponenti obrazovanja.

Grafikon 10: Uslovi vezani za organizaciju praktične obuke

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



Izvor: ibw anketa poduzeća u BiH 2017.

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

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

#### **4.5 Reformska opcija "obuka šegrtu"**

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

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

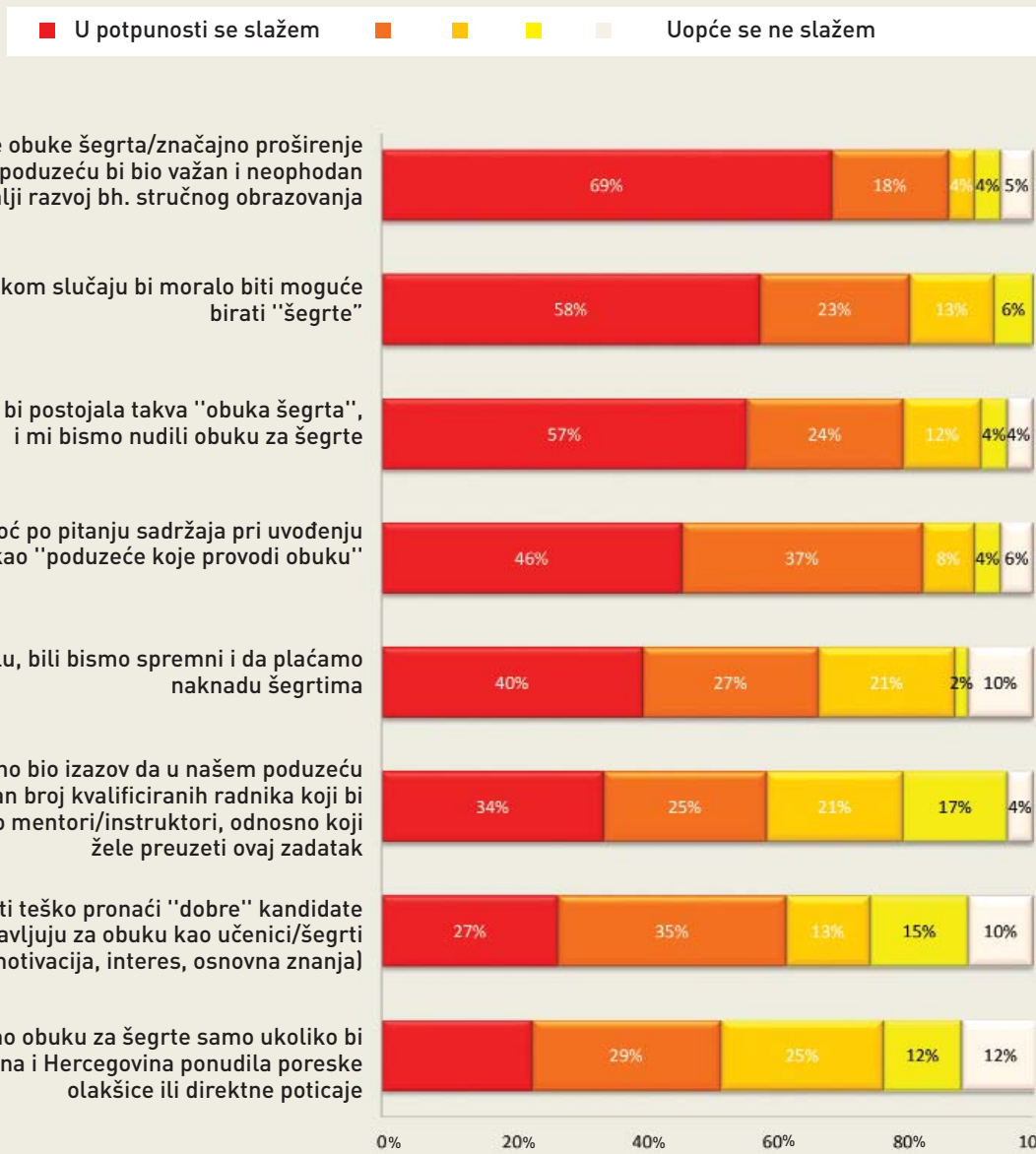
U slučaju obuke šegrtu na način sličan "austrijskom modelu", oko 80% ispitanih poduzeća bi bilo spremno nuditi obuku za šegrtu. Ova vrijednost s jedne strane ukazuje na veliki interes poduzeća da

i sama aktivno provode inicijalno stručno obrazovanje, odnosno preuzimaju značajne obrazovne komponente. S druge strane pokazuje koliko su važni reformski programi. Pri tome se ne radi samo o jednostavnom prenošenju cjelokupnog njemačkog, austrijskog ili švicarskog sistema šegrtovanja po principu "copy-paste", već o uvažavanju osnovnih komponenti (kao što je trajanje, mjesta učenja, uloge, odgovornosti, itd.) dualnih sistema ovih zemalja i njihova prilagođenost, kao i nezavisnih koncepata za i u Bosni i Hercegovini, dakle, u skladu sa odlikama i okvirnim uslovima zemlje. Pri tome je sigurno od ključne važnosti i mogućnost poduzeća da sama biraju učenike koje primaju na praksu.

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

Grafikon 11: Reformska opcija "obuka šegrta"

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



Izvor: ibw anketa poduzeća u BiH 2017.

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

Detaljna analiza je opet pokazala da poduzeća imaju izrazito ujednačena stajališta u vezi sa ovim pitanjem, bez obzira na to da li se radi o austrijskim ili bosanskohercegovačkim poduzećima, manjim, srednjim ili velikim poduzećima, poduzećima koja se bave proizvodnjom ili dolaze iz drugih branši (tr-

govina, usluge, itd.). SVA poduzeća time imaju vrlo pozitivan stav prema srednjoročnim/dugoročnim reformskim opcijama uspostavljanja sistema obuke šegrta koji je u pravilu sličan onome u Austriji, Njemačkoj ili Švicarskoj.



# 5

## Preporuke za djelovanje u cilju jačanja učenja utemeljenog na radu

**A**nketa poduzeća pokazuje da iz perspektive poduzeća postoji značajna potreba za reformama, kako bi "privreda" bila spremna, odnosno kako bi bila u mogućnosti da se u većoj mjeri angažira u oblasti inicijalnog stručnog obrazovanja, a posebno kako bi ponudila mjesta za obavljanje praktične obuke i mogućnosti učenja utemeljenog na radu, u okviru naizmjeničnog učenja u školi i poduzeću.

Ova osnovna ocjena također proizilazi i iz niza diskusija sa bosanskohercegovačkim akterima (škola, poduzećima, komorama, ministarstvima). Autor Izvještaja je imao mogućnost da učestvuje na oko deset takvih okruglih stolova tokom jeseni/zime 2017., na koje su pozvane interesne strane iz svih dijelova zemlje (okrugli stolovi su se održali u Sarajevu, Banjoj Luci i Mostaru). Eksterna perspektiva pokazuje da...

... inicijalno stručno obrazovanje u različitim dijelovima BiH ima vrlo različite oblike, dijelom nezavisno od zakonskih okvirnih uslova.

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

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

... da su uloge i odgovornosti, posebno u slučaju škola i poduzeća, nedovoljno precizne. To se, na kraju, odnosi i na nejasnoće po pitanju kriterija koje moraju ispuniti poduzeća koja žele da provode obuku.

... postoji izrazito nepovjerenje među akterima, što otežava/sprečava otvorene diskusije o postojećim problemima (npr. praktična obuka koja nije u skladu sa obrazovanjem/"eksploatacija" učenika na praksi ili nedostatak spremnosti škola da pruže podršku obuci u poduzećima). Isto tako postoji vi-

šestruko nedovoljna svijest o tome da škole i poduzeća imaju itekako opravdane različite interese i očekivanja vezana za koristi od učenja utemeljenog na radu.

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

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

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

Iz eksterne perspektive je moguće izvesti određene **opcije djelovanja** po pitanju toga na koji način bi se saradnja između škola i poduzeća, a posebno učenje utemeljeno na radu moglo poboljšati u budućnosti. Glavne stavke bi stoga bile slijedeće<sup>8</sup>:

- Pojašnjenje oblika učenja utemeljenog na radu po pitanju njihovih ciljeva, strukturnih oblika, kao i uloga i odgovornosti škola i poduzeća;
- Određivanje obaveznih minimalnih standarda/kriterija za poduzeća koja rade obuku;
- Strukturiranje komponenti obuke u poduzećima uz uvažavanje legitimne analize poduzetničkih troškova i koristi, potreba za fleksibilnošću i osiguravanja kvaliteta obuke učenika;
- Uvođenje struktura i instrumenata podrške javnog sektora za poduzeća u cilju poboljšanja njihove kompetencije za provođenje kvalitetnog učenja utemeljenog na radu;
- Uspostavljanje/proširenje kompetencija škola i aktualiziranje stručnog znanja nastavnika o teoretskom i praktičnom učenju;
- Uspostavljanje okvirnih uslova za oblike saradnje između škola i poduzeća, npr. šabloni ugovora za praktičnu obuku, donacije;
- Uključenje institucijskih aktera, kao što je udru-

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

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

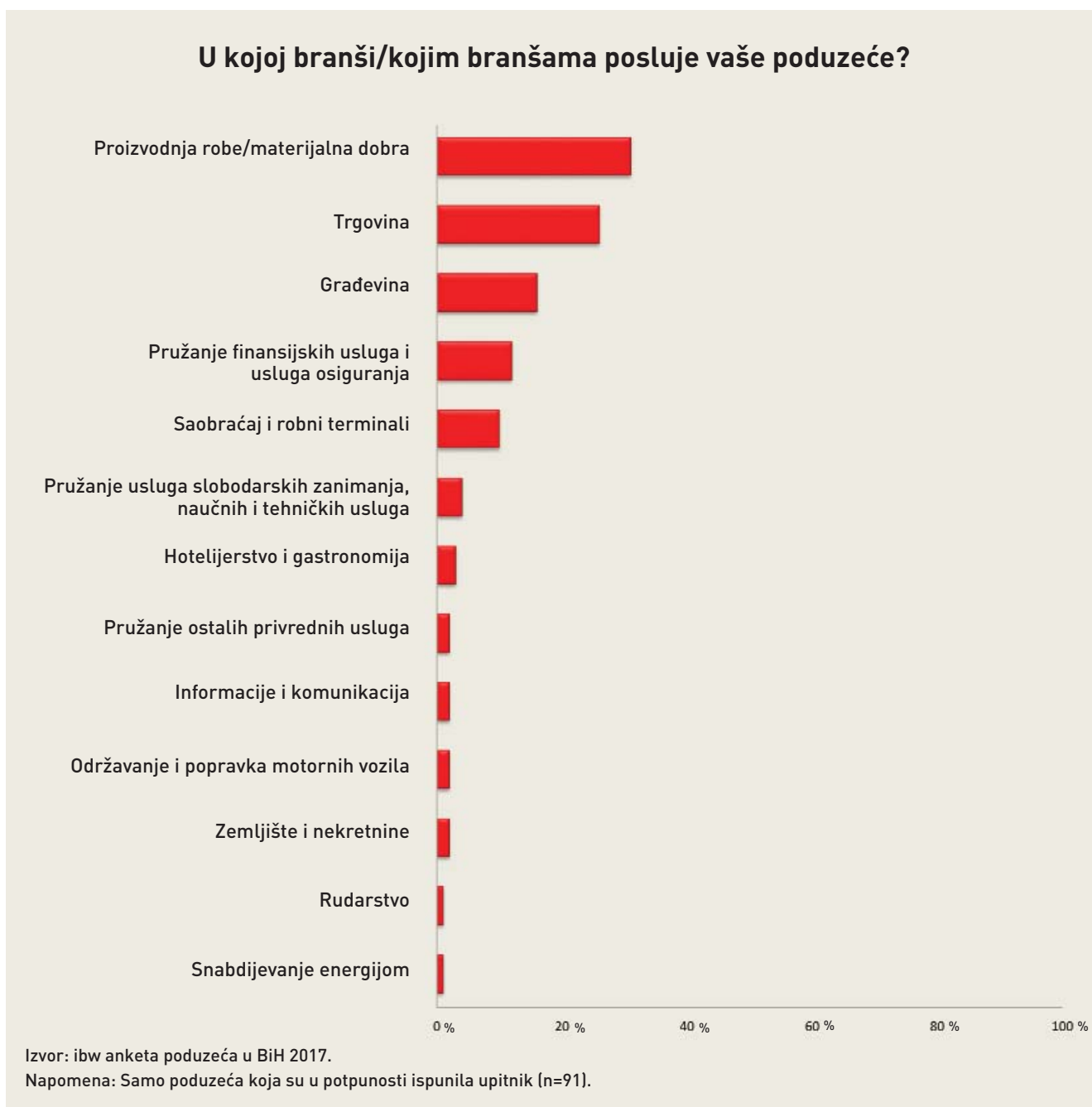
ženje poslodavaca, u proces upravljanja stručnim obrazovanjem u Bosni i Hercegovini. Izgradnja odgovarajućeg stručnog znanja u ovim organizacijama o tematskoj oblasti stručnog obrazovanja;

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

## 6

## Prilog I: Detalji ankete poduzeća

Grafikon 12: Struktura poduzeća po branšama



## 7

## Prilog II: Upitnik



## UPITNIK

## Saradnja sa stručnim školama | Obuka u poduzećima

## F1a

U kojem/kojim sektoru/sektorima djeluje vaše poduzeće? (mogući su višestruki odgovori)	
<input type="checkbox"/>	Rudarstvo
<input type="checkbox"/>	Proizvodnja robe/materijalnih dobara
<input type="checkbox"/>	Snabdijevanje energijom
<input type="checkbox"/>	Vodosnabdijevanje, kanalizacija i odlaganje otpada i uklanjanje zaprljanja okoliša
<input type="checkbox"/>	Građevinarstvo
<input type="checkbox"/>	Trgovina
<input type="checkbox"/>	Održavanje i popravka motornih vozila
<input type="checkbox"/>	Saobraćaj i robni terminali
<input type="checkbox"/>	Hotelijerstvo i gastronomija
<input type="checkbox"/>	Informiranje i komunikacija
<input type="checkbox"/>	Pružanje finansijskih usluga i usluga osiguranja
<input type="checkbox"/>	Zemljište i nekretnine
<input type="checkbox"/>	Pružanje usluga u okviru slobodarskih zanimanja, naučnih i tehničkih usluga
<input type="checkbox"/>	Pružanje ostalih privrednih usluga
<input type="checkbox"/>	Ostali sektori:

Konkretni sektor: .....

## F1 b

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

## F2

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

## F3

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

*Najprije želimo znati da li već imate saradnju sa stručnim školama ili da li biste bili zainteresirani za saradnju.*



**F4 Da li je vaše poduzeće već prihvatilo učenike iz stručnih škola? Ili, da li vaše poduzeće već u nekom drugom obliku saraduje sa stručnim školama?**

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

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

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

**Ukoliko je u okviru F4 navedena postojeća saradnja:**

**F4a Naveli ste da već imate postojeću saradnju sa stručnim školama.**

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

**Ukoliko u okviru F4 nije navedena postojeća saradnja i ukoliko je naveden interes za najmanje jedan vid saradnje:**

**F4b Naveli ste da ste zainteresirani za saradnju sa stručnim školama.**

Šta su po vama vjerovatno najveći izazovi saradnje sa stručnim školama?  
(1 = vrlo veliki izazovi do 5 = u potpunosti bez problema)

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

*Sada fokus želimo prenijeti na vaša iskustva po pitanju praktične obuke učenika iz stručnih škola (dakle, ne učenika visokoškolskih ustanova).*

## F5 Da li vaše poduzeće već ima iskustva sa učenicima iz stručnih škola?

*Molimo da odgovore dajete samo u vezi sa onim praktičnim obukama koje učenici stručnih škola moraju/trebaju obavljati, kao i praktičnim obukama čiji su obim i sadržaj definirani u nastavnim planovima i programima (kao što su obavezne ferijalne prakse, odnosno praksa u poduzeću/stručna praksa tokom školske godine).*

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

**Ukoliko F5 = DA, sada:**

F6a Iz kojeg razloga nudite mogućnost praktične obuke?

**Ukoliko F5 = DA, ali samo ranije:**

F6a Iz kojeg razloga ste nudili mogućnost praktične obuke?

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

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



**F6b Obim praktične obuke učenika u poduzeću:**

Obavezna ferijalna praksa:

... broj sedmica tokom raspusta

Stručna praksa/praksa u poduzeću tokom školske godine:

... broj dana tokom sedmice ili

... broj sedmica po semestru

**Ukoliko F5 = NE:**

F6c Zašto trenutno ne nudite mogućnost praktične obuke?



*(Kategorije odgovora kao i kod F6a)*

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

**F7 Bez obzira na to da li ste već imali konkretna iskustva sa stručnom praksom ili ne: Kakva u pravilu treba biti praktična obuka kako bi više poduzeća nudilo mjesta za obavljanje praktične obuke?***(1 – u potpunosti se slažem, 2 slažem se, 3 neutralan sam – niti se slažem niti se protivim, 4 ne slažem se, 5 uopće se ne slažem)*

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

**F8 Da li bi vaše poduzeće pod gore navedenim uslovima bilo spremno da ponudi (više) pozicija za praktičnu obuku?**

- DA  
 Nisam siguran  
 NE (nastavite dalje sa F9)
- 


**F8b Za koje zanimanje/stručne oblasti bi vaše poduzeće bilo zainteresirano pružati praktičnu obuku učenika? Koliko učenika bi to bilo otprilike godišnje?**

Zanimanje/stručna oblast: \_\_\_\_\_ Broj: \_\_\_\_\_  
 Zanimanje/stručna oblast: \_\_\_\_\_ Broj: \_\_\_\_\_  
 Zanimanje/stručna oblast: \_\_\_\_\_ Broj: \_\_\_\_\_  
 Zanimanje/stručna oblast: \_\_\_\_\_ Broj: \_\_\_\_\_  
 Zanimanje/stručna oblast: \_\_\_\_\_ Broj: \_\_\_\_\_  
 Zanimanje/stručna oblast: \_\_\_\_\_ Broj: \_\_\_\_\_  
 Zanimanje/stručna oblast: \_\_\_\_\_ Broj: \_\_\_\_\_

**"Obuka šegrta": Da li je to neophodna srednjoročna reformska opcija?**

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

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

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

*Hvala vam najljepša što ste izdvojili vrijeme da učestvujete u našoj anketi. Tokom sljedećih sedmica vršit ćemo analizu prikupljenih podataka kako bismo vidjeli u kojem pravcu bi po vama trebala/morala ići naša podrška procesa reformi u oblasti stručnog obrazovanja u Bosni i Hercegovini. Pored toga, radimo na izradi Priručnika – tako da ćete u istom dobiti informacije o mogućnostima regionalne saradnje sa stručnim školama.*

Želite li da vam putem mejla pošaljemo najvažnije rezultate ove ankete poduzeća i Priručnik?

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

Želite li dalje učestvovati u diskusiji o reformskim opcijama u oblasti stručnog obrazovanja?

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