

1

Uvod i osnovne informacije



Agencija za
strukovno obrazovanje
i obrazovanje odraslih



Uvod i osnovne informacije

ZA AGENCIJU ZA STRUKOVNO OBRAZOVANJE I OBRAZOVANJE ODRASLIH:

Ravnatelj: Ivan Šutalo
Voditelj projekta: Nino Buić

RAZVOJNI TIM:

David Tournay
Nino Buić

NAKLADNIK

Agencija za strukovno obrazovanje i obrazovanje odraslih
Radnička 37b/VII, 10000 Zagreb, Hrvatska

IPA 2007-2009 projekt Jačanje institucionalnog okvira za razvoj
strukovnih standarda zanimanja, kvalifikacija i kurikuluma;
EuropeAid/127472/d/SER/HR

GRAFIČKI DIZAJN:

Bestias dizajn d.o.o.

TISAK:

PRINTERA GRUPA d.o.o.

NAKLADA:

1000 primjeraka

Zagreb, prosinac 2011.

1

Uvod i osnovne informacije

Sadržaj

Uvod u Priručnik	7
Cilj i ciljne skupine	8
Rad s Priručnikom	9
Kako je osmišljena metodologija	12
Razvojni ciklus	13
Analiza stanja u sektoru	14
Definiranje strategije strukovnog sektora	15
Razvoj novih strukovnih standarda zanimanja, standarda kvalifikacija i kurikuluma ili obnavljanje postojećih	16

Uvod u Priručnik

Sustav strukovnog obrazovanja i osposobljavanja u RH doživljava velike promjene. Te se promjene provode kako bi hrvatsko gospodarstvo bilo održivo i uspješno zahvaljujući radnoj snazi koja ima prave vještine u pravom trenutku te djelotvorno i na inovativan način pokreće poduzeća i organizacije. Promjene su nužne kako bi hrvatsko gospodarstvo ostalo uspješno te kako bi mu se omogućio rast unutar tržišta Europske Unije, ali i šire.

Potporu promjenama osigurali su različiti projekti financirani od strane programa IPA (Instrument pretpristupne pomoći) Europske Unije. Ti projekti imaju dva opća cilja: prvi je cilj osigurati učinkovit i djelotvoran sustav strukovnog obrazovanja i osposobljavanja u RH; drugi je uspješna integracija hrvatskoga sustava strukovnog obrazovanja s drugim sustavima strukovnog obrazovanja širom Europske Unije. Konkretno, ovaj priručnik opisuje novu metodologiju za razvoj strukovnih standarda zanimanja, standarda kvalifikacija i kurikuluma koja za cilj ima stvoriti poveznicu između hrvatskih strukovnih kvalifikacija i Europskoga kvalifikacijskog okvira kako bi se omogućila prenosivost vještina i profesionalni razvoj hrvatskih državljana u zemljama Europske Unije.

Projekt *Jačanje institucionalnog okvira za razvoj strukovnih standarda zanimanja, kvalifikacija i kurikuluma*, Agencija za strukovno obrazovanje i obrazovanje odraslih (ASOO) provela je u razdoblju od siječnja 2010. do siječnja 2012. godine. Cilj projekta bio je ojačati kapacitete hrvatskoga sustava strukovnog obrazovanja za provedbu kvalifikacija i stvaranje kompetencija potrebnih tržištu rada. Kako bi se ostvario ovaj opći cilj, Agencija za strukovno obrazovanje i obrazovanje odraslih u suradnji s konzorcijem od tri europska partnera¹ provela je projekt sa sljedećim ciljevima:

OPĆI CILJ PROJEKTA:

poboljšati kapacitet hrvatskoga sustava strukovnog obrazovanja i osposobljavanja - kroz kvalifikacije i kompetencije (koje zahtijeva tržište rada) te kroz prilagodbu sustava zahtjevima gospodarstva (koji se neprestano mijenjaju).

Projekt je podijeljen u tri komponente od kojih svaka ima vlastite ishode:

- › Komponenta 1 – *unaprijeđenje uloge sektorskih vijeća i metodologije za izradu standarda zanimanja, standarda kvalifikacija i kurikuluma*

Kroz ovu komponentu, pružena je potpora radu sektorskih vijeća. Unaprijeđena je i uspješno provedena metodologija za razvoj strukovnih standarda zanimanja, standarda kvalifikacija i kurikuluma.

- › Komponenta 2 – *jačanje kapaciteta stručnjaka ASOO-a i drugih relevantnih dionika*

Zaposlenici ASOO-a i drugi dionici prisustvovali su osposobljavanju za provedbu unaprijeđene metodologije za razvoj kvalifikacija.

- › Komponenta 3 – *potpora razvoju strukovnih kvalifikacija*

Izrađeno je 26 strukovnih standarda zanimanja i standarda kvalifikacija, razvijeni su mehanizmi za izradbu kvalifikacija u budućnosti.

¹ Scottish Qualifications Authority – SQA, GOP, Fontys University

Cilj i ciljne skupine

Kako bi se osiguralo trajanje rezultata i ishoda projekta i nakon završetka samog projekta, izrađen je ovaj sveobuhvatni dokument kao jedan od glavnih ishoda projekta. Cilj je Priručnika da čitatelju pruži opis i temeljit uvod u proces koji započinje planiranjem strukovnih kvalifikacija, a završava izradbom standarda zanimanja, standarda kvalifikacija i kurikuluma, uključujući resurse i alate za potporu izradbi novih kvalifikacija u budućnosti.



Dokument je podijeljen u više zasebnih priručnika prema vrsti ciljne skupine, ovisno o načinu na koji je pojedina ciljna skupina uključena u proces razvoja strukovnih kvalifikacija. Sadržaj Priručnika odgovara potrebama četiriju ključnih skupina:

- › članovi sektorskih vijeća;
- › predstavnici poslodavaca koji sudjeluju u izradbi strukovnih kvalifikacija;
- › strukovni nastavnici i obrazovni stručnjaci koji su uključeni u razvoj i provedbu strukovnih kvalifikacija;
- › zaposlenici ministarstva nadležnog za obrazovanje, ASOO-a te drugih agencija i ustanova u sektoru obrazovanja.

Rad s Priručnikom

Dokument je podijeljen u 4 glavna dijela koji opisuju čitav proces, počevši od planiranja strukovnih kvalifikacija pa sve do izradbe standarda zanimanja, standarda kvalifikacije i kurikuluma:

DIO 1 – UVOD I OSNOVNE INFORMACIJE

Ovaj dio sadrži kratak sažetak konteksta unutar kojega su ostvareni ishodi projekta, uključujući i materijale Priručnika. To je kratki uvod u proces izradbe strukovnih kvalifikacija i pregled procesa koji su detaljnije opisani u ostalim dijelovima. Ovaj bi dokument trebali pročitati svi oni koji su novi u razvoju strukovnih kvalifikacija jer opisuje širi kontekst i nudi jednostavni pregled ključnih etapa. Stoga ovaj dio može poslužiti poslodavcima, strukovnim nastavnicima, novim zaposlenicima agencija ili ministarstava te drugim dionicima koji pridonose procesu razvoja strukovnih kvalifikacija.

DIO 2 – PLANIRANJE STRUKOVNIH KVALIFIKACIJA

Ovaj dio opisuje proces prikupljanja i tumačenja podataka o tržištu rada u obliku profila sektora koji služi kao alat za planiranje kvalifikacija. Ovaj dokument namijenjen je onima koji su izravno povezani s procesom prikupljanja i tumačenja podataka u svrhu donošenja odluka za budućnost unutar sustava strukovnog obrazovanja i osposobljavanja. Dio 2 bit će od posebne koristi osobama koje planiraju razvoj sustava strukovnog obrazovanja na strateškoj razini kako bi imale bolju predodžbu o potrebama za vještinama u budućnosti.

DIO 3 – METODOLOGIJA ZA RAZVOJ STRUKOVNIH STANDARDNA ZANIMANJA, KVALIFIKACIJA I KURIKULUMA

U ovom dokumentu opisana je formalna metodologija za razvoj strukovnih standarda zanimanja, standarda kvalifikacija i kurikuluma. Dio 3 opisuje veze među pojedinim procesima i pripadajuće provjere kvalitete. Tu je navedeno tko je nadležan za koji proces. Dokument sadrži i kopije relevantnih obrazaca. Dokument Metodologije od koristi je onima koji žele steći uvid u cjelokupni proces, bez previše detalja, kako bi shvatili veze među različitim ustanovama koje su uključene u razvojni proces te kako bi upoznali ključne procese u razvoju i odobravanju kvalifikacija.

DIO 4 – PRIRUČNIK ZA RAZVOJ STRUKOVNIH STANDARDNA ZANIMANJA, KVALIFIKACIJA I KURIKULUMA

Ovaj dokument nastavlja se na metodologiju razvoja standarda zanimanja, standarda kvalifikacija i kurikuluma. Tu se nalaze detaljne upute o tome kako analizirati zanimanja da bi se došlo do informacija potrebnih za izradbu sadržaja nove kvalifikacije te kako proširiti te informacije za izradbu obrazovnog programa za provedbu u strukovnoj školi. Dokument je namijenjen osobama koje će biti izravno povezane sa samim razvojem novih standarda zanimanja, standarda kvalifikacija i kurikuluma, od najranijih etapa pa sve do konačnog proizvoda – kurikuluma – koji je spreman za provedbu u strukovnoj školi ili nekoj drugoj obrazovnoj ustanovi.

Pozadina – europski i hrvatski kontekst

Kako bi neko gospodarstvo moglo rasti i razvijati se, potrebno je da postoji gotova ponuda kvalificiranih i motiviranih pojedinaca. Kako bi odgovorile na taj zahtjev, zemlje širom Europe i svijeta provode niz različitih aktivnosti kako bi potaknule usvajanje vještina za radno mjesto u školama te razvoj daljnjeg obrazovanja i obrazovanja odraslih. Kako raste razina potrebnih, sve raznolikijih, vještina u globalnom gospodarstvu, potrebno je uvesti mehanizme koji bi pružali potporu sustavu strukovnog obrazovanja i osposobljavanja u nastojanjima da se zadovolje te potrebe.

Zbog prirode tih turbulentnih promjena i pripadajućih izazova, mehanizmi koji se koriste za razvoj sustava strukovnog obrazovanja i osposobljavanja moraju biti sofisticirani. Ovaj dokument služi kao pregled i uvod u metodologiju koja bi trebala osigurati da kvalifikacije proizvedene u RH budu svrsishodne te da mjere vještine i znanja potrebna mladim ljudima na suvremenom tržištu rada.

Agencija za strukovno obrazovanje i obrazovanje odraslih u posljednjih je šest godina mnogo truda uložila u modernizaciju sustava strukovnog obrazovanja i osposobljavanja. Agencija je od Vlade RH i Ministarstva znanosti, obrazovanja i športa dobila zadaću razvijati suvremen sustav strukovnog obrazovanja i osposobljavanja koji će biti u stanju odgovoriti na izazove razvoja hrvatskog društva te koji će pružiti pojedincima kompetencije koje će ih učiniti konkurentnima na tržištu rada.

Strukovno obrazovanje u RH, kao i u ostalim europskim zemljama, ima ključnu ulogu u odgovoru na izazove ubrzanog pojavljivanja novih tehnologija, potražnje za novim kompetencijama, u razvijanju ljudskih potencijala s ciljem postizanja gospodarskoga rasta, zapošljavanja i ostvarivanja socijalnih ciljeva. Stoga ono mora biti povezano s potrebama pojedinaca, tržišta rada, visokog obrazovanja i društva u cjelini. Redovno strukovno obrazovanje treba omogućiti stjecanje znanja, vještina i kompetencija važnih za tržište rada, ali i osigurati mogućnosti za napredak u daljnjem, posebice visokom obrazovanju. Kontinuirano strukovno obrazovanje treba pružiti mogućnosti stjecanja kompetencija važnih za daljnji profesionalni razvoj pojedinca, ali i porast znanja i inovativnosti društva. Još od 2005. godine ASOO aktivno razvija mehanizme povezivanja i usklađivanja strukovnog obrazovanja s potrebama tržišta rada. To se najbolje vidi iz ustanovljavanja sektorskih vijeća, partnerski sastavljenih savjetodavnih i stručnih tijela koja iskazuju potrebe tržišta rada, visokog obrazovanja i svih drugih sastavnica hrvatskog društva.

Pristup Agencije potvrđen je i u ključnim dokumentima strukovnog obrazovanja i osposobljavanja:

- › *Strategija razvoja sustava strukovnog obrazovanja u RH 2008. – 2013.* koja je postavila ključne ciljeve reforme strukovnog obrazovanja i osposobljavanja,
- › Zakon o strukovnom obrazovanju koji pruža zakonski okvir za rad Agencije na ovom području.

Ovaj smjer razvoja strukovnog obrazovanja i osposobljavanja u potpunosti je u skladu s politikama i inicijativama zemalja članica Europske Unije.

Ovdje se posebno ističe Kopenhaški proces, kojim se želi unaprijediti kvaliteta i privlačnost strukovnog obrazovanja kroz pojačanu suradnju na europskoj razini. U ključnim dokumentima koji prate Kopenhaški proces (Maastricht, Helsinki, Bordeaux i Bruges Communiqué) ističe se potreba razvoja sustava strukovnog obrazovanja relevantnog za potrebe tržišta rada.

Kopenhaški proces iznjedrio je neke od ključnih alata kao što su Europski kvalifikacijski okvir (EQF), Europski sustav kreditnih bodova u strukovnom obrazovanju (ECVET) te Europski referentni okvir za osiguranje kvalitete u strukovnom obrazovanju (EQARF).

Godine 2009. usvojen je Strateški okvir za europsku suradnju na području obrazovanja i usavršavanja do 2020. koji postavlja četiri strateška cilja:

- › realizirati koncept cjeloživotnog učenja i mobilnost – potrebno je unaprijediti provedbu strategija za cjeloživotno učenje, razvoj nacionalnih kvalifikacijskih okvira povezanih s Europskim kvalifikacijskim okvirom te razvoj fleksibilnijih putanja u učenju. Potrebno je povećati mobilnost i primijeniti Europsku povelju kvalitete za mobilnost;
- › unaprijediti kvalitetu i učinkovitost obrazovanja i usavršavanja – svi građani moraju imati pristup stjecanju ključnih kompetencija, a sve razine obrazovanja i osposobljavanja moraju postati atraktivnije i učinkovitije;
- › promicati jednakost, socijalnu koheziju i aktivno građanstvo – obrazovanje i usavršavanje trebalo bi svim građanima omogućiti stjecanje i razvoj vještina

te kompetencija koje su potrebne za njihovo zapošljavanje te bi trebalo poticati daljnje učenje, aktivno građanstvo i interkulturalni dijalog. Problem nepovoljnog položaja u obrazovanju trebao bi se početi rješavati visokokvalitetnim inkluzivnim obrazovanjem u ranoj dobi;

- › poticati kreativnost i inovacije, uključujući poduzetništvo, na svim razinama obrazovanja i usavršavanja; potrebno je promicati stjecanje transverzalnih kompetencija kod svih građana i osigurati funkcioniranje trokuta znanja (obrazovanje-istraživanje-inovacije). Potrebno je promovirati partnerstva između poduzeća i obrazovnih ustanova te šire zajednice učenja s organizacijama civilnog društva i drugim dionicima.

Osim toga, Europska komisija predstavila je prijedloge za učinkovitije posredovanje pri zapošljavanju i djelotvornije modele analize i predviđanja potreba za vještinama u bliskoj budućnosti pod nazivom „Nove vještine za nova radna mjesta“². Dokument predlaže niz načina za povezivanje vještina s radnim mjestima, za uspostavljanje redovite procjene vještina, za združivanje napora zemalja članica EU-a i drugih međunarodnih organizacija te za razvoj boljih informacija o budućim potrebama.

Ovaj opći uvod popraćen je različitim dokumentima koji bi čitatelju trebali pomoći pri provedbi ključnih aktivnosti i procesa koji su potrebni za razvoj kvalitetnih strukovnih kvalifikacija.

² New Skills For New Jobs

Kako je osmišljena metodologija

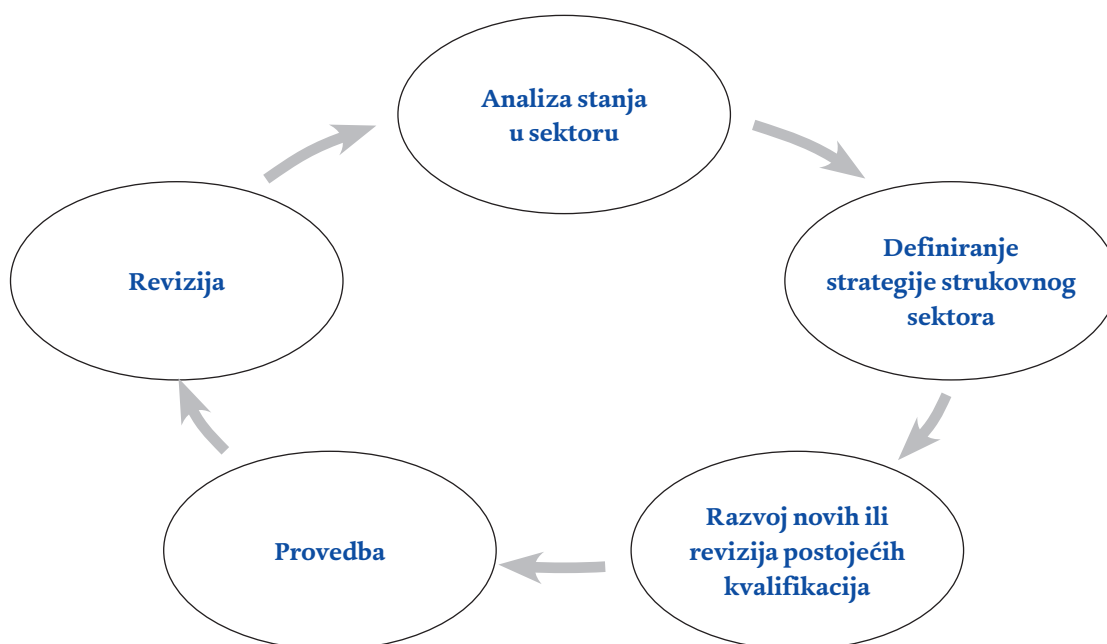
Metodologija za razvoj strukovnih standarda zanimanja, kvalifikacija i kurikuluma ima za cilj osigurati da nove strukovne kvalifikacije udovoljavaju zahtjevima Zakona o strukovnom obrazovanju i osposobljavanju (Narodne novine, 30/2009.) te da su u skladu s konceptima postavljenima u Hrvatskome kvalifikacijskom okviru (HKO). Konkretno, metodologija treba osigurati da:

- › kvalifikacije odražavaju potrebe poslodavaca;
- › kvalifikacije budu fleksibilne i omogućavaju prohodnost prema zaposlenju ili visokom obrazovanju;
- › kvalifikacije podupiru dugoročno cjeloživotno učenje za pojedince.

Razvojni ciklus

Proces koji se u Hrvatskoj koristi za izradbu strukovnih kvalifikacija temelji se na jednostavnom razvojnem ciklusu. Umjesto provođenja niza linearnih aktivnosti, metodologija prepoznaje da, kao što se mijenjaju vještine koje se traže u gospodarstvu, strukovne kvalifikacije moraju evoluirati te zahtijevaju neprestani proces stvaranja. Metodologija se može podijeliti u 5 većih ključnih etapa.

U svakoj od ovih 5 etapa provode se aktivnosti u kojima sudjeluju različiti pojedinci iz niza različitih institucija. Ako se provedba tih 5 etapa odvija na djelotvoran način, može se postići logičan i sveobuhvatan pristup razvoju kvalifikacija i njihovoj provedbi. Svaka od 5 etapa detaljnije je opisana u kasnijim priručnicima. Međutim, korisno je u ovom trenutku ukratko razmotriti koja je svrha svake od tih etapa.



Analiza stanja u sektoru

Ovaj korak ima za cilj ocrtati sveobuhvatnu sliku stanja u sektoru i podsektorima, uključujući gospodarske pokazatelje i trendove, ključna zanimanja i vještine koje su u tom trenutku potrebne tržištu rada te koje će biti potrebne u bliskoj budućnosti. To uključuje i reviziju postojećih strukovnih programa u sektoru, analizu njihovih sadržaja i uspješnosti polaznika, statistike o polaznicima i mogući nesklad u odnosu na zahtjeve tržišta rada. Na taj način pregled stanja u sektoru predstavlja dobre temelje za utvrđivanje prioritetnih područja za promjene u sustavu strukovnog obrazovanja.

Prikupljene informacije predstavljene su u **profilu sektora**. To je dokument koji se izrađuje pod nadzorom ASOO-a te se revidira i ažurira svake dvije do tri godine.

Profil sektora uključuje tri glavne komponente:

- › opis gospodarskog stanja u sektoru,
- › opis tržišta rada,
- › pregled strukovne obrazovne ponude u sektoru.

Definiranje strategije strukovnog sektora

Na temelju informacija prikupljenih u prvom koraku, ASOO i članovi sektorskog vijeća definiraju razvojne prioritete za naredne dvije do tri godine. Ti se prioritete odabiru kako bi se unaprijedila kvaliteta obrazovne ponude u sektoru i kako bi se premostila moguća neusklađenost između postojeće strukovne obrazovne ponude i vještina koje će u budućnosti biti potrebne tržištu rada.

Dakako, potrebno je imati na umu da se pri prognoziranju budućih trendova u zapošljavanju i vještinama za pojedini sektor ili zanimanje u obzir mora uzeti vremenski odmak između izradbe kvalifikacije i vidljivih posljedica za poslodavce. U nekim slučajevima, pozitivni učinci provedbe nove kvalifikacije vidljivi su tek za 6 ili 8 godina.

Još je jedan cilj strategije sektora osmisliti suvisli sustav obrazovnih programa bez preklapanja. Drugim riječima, radi se o programima i kvalifikacijama koji se osmišljavaju prema unaprijed razvijenom planu te se vodi računa o drugim kvalifikacijama, a razvojni proces se ne odvija u izolaciji. Ovakav pristup vjerojatno će uključiti područja gdje različiti sektori (samim time i različita sektorska vijeća) dijele zajedničke vještine i kompetencije te će stoga biti potrebna međusektorska suradnja.

Strategija sektora sadrži i plan u kojem su izložene različite putanje prohodnosti za polaznike koje omogućavaju vertikalnu i horizontalnu mobilnost.

Ukratko, strategija sektora trebala bi uključivati sljedeće komponente:

- › kratku dijagnozu strukovnog sektora u pogledu prednosti/slabosti, prijetnji/prilika; dijagnozu treba postaviti na temelju informacija iz profila sektora;
- › opis novih kvalifikacija koje će se izraditi i postojećih koje će se ažurirati/obnavljati; opis uključuje obrazloženje za odabrane promjene na temelju dokaza iz profila sektora i/ili drugih izvora te uključuje željene ciljeve;
- › opis drugih razvojnih potreba, primjerice: aktivnosti za promicanje strukovnog sektora za poslodavce ili potencijalne polaznike i roditelje; dodatna istraživanja, partnerstva, suradnje, itd.,
- › akcijski plan koji definira različite etape, planirani vremenski rok za svaki od odabranih prioriteta i predviđene resurse.

Strategija sektora također uzima u obzir moguće zahtjeve ili prijedloge različitih dionika za izradbu novih ili obnovu postojećih kvalifikacija.

Razvoj novih strukovnih standarda zanimanja, standarda kvalifikacija i kurikuluma ili obnavljanje postojećih

Nakon osmišljavanja jasnog plana u obliku strategije sektora, rad se usmjerava prema razvoju kvalifikacija. Međutim, budući da se radi o pozamašnom procesu, podijeljen je u dvije ključne etape:

I. Obrazloženje (obrazloženje za stvaranje novih strukovnih standarda zanimanja, standarda kvalifikacija i kurikuluma ili za obnavljanje postojećih)

II. Proces izradbe

I. OBRAZLOŽENJE (OBRAZLOŽENJE ZA STVARANJE NOVIH STRUKOVNIH STANDARDI ZANIMANJA, STANDARDI KVALIFIKACIJA I KURIKULUMA ILI ZA OBNAVLJANJE POSTOJEĆIH)

U ovoj fazi članovi sektorskih vijeća i ASOO pokreću proces ili proučavaju prijedlog izradbe novih strukovnih standarda zanimanja, standarda kvalifikacija i kurikuluma ili za obnavljanje postojećih. Prijedlozi će uglavnom biti utemeljeni na planiranju iz strategije sektora. Međutim, moguće je da neke druge ustanove, strukovne škole ili dionici, predaju svoje prijedloge.

Nakon procesa procjene, rezultat može biti prihvaćanje ili odbijanje prijedloga. Osim toga, proces procjene može dovesti i do većih ili manjih promjena nekih elemenata početnog prijedloga kvalifikacije kao što su: ciljane vještine, putanje prohodnosti za polaznike, poveznice s drugim postojećim kvalifikacijama, itd.

Obrazloženje

Kako bi se olakšao proces procjene, izrađuje se kratki dokument objašnjenja, „obrazloženje“, u kojemu su izloženi dokazi koji svjedoče o tome da je predloženi razvojni proces (izradba nove ili obnavljanje postojeće kvalifikacije) relevantan i najučinkovitiji način da se riješe uočeni nedostaci.

Potrebno je obrazloženje za nekoliko ključnih aspekata:

- › Jesu li utvrđene potrebe tržišta rada dovoljno jasne u pogledu:
 - › vještina u zanimanju?
 - › očekivanog broja polaznika?
 - › spremnosti poslodavaca da zaposle mlade osobe po završetku školovanja u dotičnim zanimanjima?
- › Jesu li iskazi poslodavaca dobar odraz mišljenja poslodavaca u dotičnom sektoru ili podsektoru?
- › U slučaju kvalifikacija koje vode prema visokom obrazovanju, radi li se o kvalifikaciji koja donosi znatno unaprijeđenje vertikalne prohodnosti učenika iz strukovnih škola prema visokom obrazovanju i zatim prema tržištu rada?

- › Je li kvalifikacija u skladu sa strategijom sektora, posebice glede horizontalne prohodnosti za polaznike?
- › Je li nova kvalifikacija zaista potrebna ili je moguće obnoviti/revidirati postojeću kvalifikaciju?

Ako su odgovori na ova pitanja dovoljno uvjerljivi, može se pokrenuti proces izradbe nove kvalifikacije.

II. PROCES RAZVOJA

Kad se postigne dogovor oko izradbe standarda zanimanja, standarda kvalifikacije i kurikuluma, potrebno je proći kroz tri različita stadija u razvojnom procesu. Svaki od stadija rezultirat će dokumentom koji će poslužiti kao izvor informacija za sljedeći stadij. Stoga je vrlo važno pažljivo i djelotvorno provesti svaku od etapa da moguće pogreške ne bi utjecale na svaki sljedeći stadij. Svi dokumenti pridonose krajnjem rezultatu: kvalifikaciji utemeljenoj na jasnim dokazivim činjenicama koje svjedoče o potrebama poslodavaca za vještinama i kompetencijama, a polazniku će doista biti od koristi na radnom mjestu.

Tri dokumenta koji su temeljem razvojnog procesa mogu biti kompleksni sami po sebi. Zato smo u okviru ovog priručnika izradili manje priručnike koji se detaljno bave tim dokumentima. U ovom uvodnom dijelu slijede kratki opisi:

RAZVOJ STANDARDA ZANIMANJA

Standard zanimanja alat je koji se koristi za utvrđivanje vještina i pripadajućih znanja koji su potrebni pojedincu da bi bio „kompetentan“ u obavljanju nekog zanimanja. Standardi zanimanja podijeljeni su na grupe poslova koje se dijele na ključne poslove i aktivnosti. Razina detalja u standardu zanimanja ovisi o namjeni samog standarda zanimanja. Kad su namijenjeni izradbi kvalifikacija, standardi zanimanja opisuju šire

vještine i znanja koje se mogu primijeniti u različitim podsektorima i srodnim zanimanjima unutar neke gospodarske grane. Za druge svrhe, standardi zanimanja mogu biti mnogo detaljniji. Primjerice, za kvalifikacije koje će se provoditi na radnom mjestu, vještine i znanja opisani u standardu zanimanja odnose se na jedno specifično zanimanje.

Standardi zanimanja izrađuju kroz postupak podijeljen u logične etape za utvrđivanje kompetencija koje su potrebne pojedincima na radnom mjestu. Taj proces osigurava točnu analizu vještina, a rezultati su predstavljeni na logičan način. Osobe koje provode istraživanje moraju se konzultirati s poslodavcima i istražiti kako se obavljaju pojedini poslovi. Vjerojatno će tijekom tog procesa biti potrebno posjetiti različita radna mjesta, razgovarati o potrebnim vještinama s različitim predstavnicima poslodavaca iz poduzeća različite veličine iz različitih predjela Hrvatske. Isto je tako vjerojatno da će biti potrebno proučiti opise radnih mjesta i dokumente o zanimanjima, kako bi analiza bila potpunija.

RAZVOJ STANDARDA KVALIFIKCIJE

Kad je dovršena izradba standarda zanimanja, može se započeti s aktivnostima razvijanja sadržaja same kvalifikacije, utemeljene na podacima i dokazivim činjenicama iz gospodarstva. Često se dogodi da osobe koje razvijaju kvalifikacije odmah žele započeti od ove faze, posebice ako misle da imaju dobru ideju za novu kvalifikaciju. Međutim, bez dobro provedenog istraživanja i prethodno razvijenog standarda zanimanja, rezultat će biti ograničeno viđenje vještina, a ne kvalifikacija utemeljena na stvarnoj potrebi gospodarstva.

Stoga, prije no što se razvije sadržaj kvalifikacije, iznimno je važno da je razvojni tim uvjeren u to da se standard zanimanja temelji na kvalitetnom istraživanju te da ga podržavaju poslodavci.

Standardi kvalifikacije transformiraju aktivnosti i vještine utvrđene i opisane u standardu zanimanja u alate koji opisuju kriterije za mjerenje uspješnosti polaznika.

Standard kvalifikacije podijeljen je u niz logičnih „jedinica ishoda učenja“. Svaka jedinica sastoji se od „ishoda učenja“ i „kriterija za ocjenjivanje“. Ishodi učenja opisuju ono što je polaznik trebao savladati tijekom trajanja programa. Kriteriji za ocjenjivanje opisuju ono što polaznici moraju pokazati kako bi dokazali da su usvojili određeni ishod učenja.

Svakoj je jedinici dodijeljena kreditna vrijednost koja određuje vrijeme potrebno prosječnom polazniku za izvršavanje svih aktivnosti učenja te vrjednovanje za postizanje potrebnih ishoda učenja.

Standardi kvalifikacije sadrže ishode učenja i kriterije za ocjenjivanje koji se mogu odnositi na vještine, na znanja ili na kombinaciju vještina i znanja. Ova je fleksibilnost vrlo korisna jer osobama koje će osmišljavati kvalifikacije daje mogućnost da naglase važnost nekih određenih vještina i/ili znanja. Primjerice, pri razvoju kvalifikacije za bankarska zanimanja, bilo bi korisno uvrstiti jedinice koje se odnose na financijske zakone i propise. Međutim, bilo bi potrebno uključiti i neke praktične jedinice koje obuhvaćaju, primjerice, rad s klijentima na šalteru ili pripremu izvješća o prometu

po računu. Stoga je potrebno unaprijed donijeti odluku o tome što je unutar kvalifikacije potrebno posebno naglasiti. Tu je odluku najbolje donijeti nakon razgovora s poslodavcima koji shvaćaju koje su ključne vještine i znanja najpotrebnije.

Na kraju, pošto se razvijaju jedinice kvalifikacije, potrebno je odlučiti koje će jedinice biti obvezne, a koje izborne. Obvezne jedinice uglavnom se odnose na temeljne vještine koje se smatraju neophodnima za neko zanimanje. Najčešće se tu radi o vještinama i znanjima vezanima za zaštitu na radu ili o vještinama koje su karakteristične i nužne za obavljanje nekog zanimanja. Primjerice, u kvalifikaciji za kuhara, jedinica o vještinama korištenja noževa bila bi obvezna jer se radi o vještinama koje su ključne za svakog kuhara.

Izborne jedinice odnose se na znanja i vještine koje koriste zaposlenici ili samo u pojedinim podsektorima ili samo unutar nekoga geografskog područja. Zahvaljujući izbornim jedinicama, strukovne škole mogu kroititi svoju ponudu u skladu s potrebama lokalnih poslodavaca, a polaznici mogu razvijati vještine koje ih posebno zanimaju i koje će im biti korisne u razvoju njihove potencijalne karijere.

U svrhu pružanja potpore osobama koje rade na razvoju standarda zanimanja i standarda kvalifikacija, ustanovljena je internetska baza podataka **e-kval**

(www.asoo.hr). To je baza podataka u kojoj se nalaze svi postojeći standardi zanimanja i standardi kvalifikacija. Osobama koje razvijaju kvalifikacije analiza postojećih standarda i jedinica trebala bi omogućiti korištenje već postojećih sadržaja. Na taj način osigurana je troškovna učinkovitost razvojnog procesa i omogućeno korištenje prenosivih vještina u različitim kvalifikacijama.

Baza podataka **e-kval** dostupna je svima, dok nastavnicima osigurava pristup najnovijim verzijama kvalifikacija.

Razvoj strukovnog kurikulumuma

Završna faza razvojnog procesa uključuje izradbu kurikuluma. Kurikulum opisuje ono što treba uključiti u nastavu kako bi polaznici imali realnu mogućnost uspjeha na ispitima koji su opisani u standardu kvalifikacije. Jednostavno rečeno, ako standard kvalifikacije opisuje ono što bi polaznik trebao steći tijekom trajanja procesa učenja, kurikulum opisuje strukturu programa učenja te ono što je potrebno za provedbu programa.

Kurikulum se razvija tek nakon što je izrađen standard kvalifikacije. Kurikulum opisuje ono što je potrebno osigurati za postizanje ishoda učenja. Kako bi se pro-

vedba programa mogla učinkovito organizirati, obrazac kurikulumuma nalaže podjelu sadržaja na module i predmete. Moduli se koriste za grupiranje sadržaja u cjeline proizašle iz standarda kvalifikacije. Naprimjer, u kvalifikaciji za kuhara, uzmimo standard kvalifikacije u kojem postoji cjelina od 5 jedinica, pri čemu svaka jedinica sadrži ishode učenja koji se tiču pripreme hrane pomoću 5 različitih metoda kuhanja: pečenje, prženje, kuhanje, itd. U kurikulumu tih 5 jedinica može biti spojeno u jedan modul koji bi mogao nositi naziv „metode kuhanja“. Na taj način, korištenje modula pomaže pri organiziranju sadržaja u logične cjeline.

Međutim, nastavnicima strukovnih predmeta potrebni su konkretniji savjeti o načinu na koji sadržaj kvalifikacije mogu povezati sa svojim predmetima. Zato dokument kurikulumuma module dijeli na sastavnice, odnosno različite predmete. Nastavno na gore navedeni primjer, unutar modula „metode kuhanja“, sadržaj se može dodatno podijeliti na različite predmete, uključujući biologiju i fiziku. Naravno, još jedan važan predmet bit će praksa u kuhinji.

U dokumentu kurikulumuma navedeni su i sati učenja potrebni za svladavanje sadržaja. Slijedom toga, nastavnici i ravnatelji strukovnih škola mogu organizirati nastavu i osmisliti rasporede sati za programe odnosno kvalifikacije.

IPA Komponenta IV - Razvoj ljudskih potencijala - Program Europske Unije za Hrvatsku

Projekt *Jačanje institucionalnog okvira za razvoj strukovnih standarda zanimanja, kvalifikacija i kurikuluma*



Ovaj projekt financira
Europska Unija



GOPA
WORLDWIDE CONSULTANTS

