**Смернице Регионалног челенџ фонда за увођење кооперативног образовања и обуке у институције које пружају стручно образовање и обуку**

фебруар 2022.

**Садржај**

[Скраћенице 3](#_Toc38119396)

[Увод 4](#_Toc38119397)

[1 Преглед кооперативног образовања 5](#_Toc38119398)

[1.1 Приступ кооперативном образовању 5](#_Toc38119399)

[1.2 Принципи кооперативног образовања 5](#_Toc38119400)

[1.3 Основни циљ: Оснаживање запошљивости ученика 6](#_Toc38119401)

[1.4 Користи кооперативног образовања за предузећа 6](#_Toc38119402)

[1.5 Користи кооперативног образовања за ИСОО 7](#_Toc38119403)

[2 Фазе имплементације кооперативног образовања 8](#_Toc38119404)

[2.1 Преглед 8](#_Toc38119405)

[2.2 Кооперативно образовање - Припрема 9](#_Toc38119406)

[2.2.1 Идентификација партнера КО за формирање конзорцијума СОО 9](#_Toc38119407)

[2.2.2 Успостављање конзорцијума СОО 9](#_Toc38119408)

[2.2.3 Развој програма кооперативног образовања (План кооперативног образовања) 10](#_Toc38119409)

[2.2.4 Обука координатора кооперативног образовања 11](#_Toc38119410)

[2.2.5 Додатна обука инструктора 12](#_Toc38119411)

[2.2.6 Додатна обука ИСОО предавача 13](#_Toc38119412)

[2.3 Имплементација КО 14](#_Toc38119415)

[2.3.1 Упис ученика у програм кооперативног образовања 14](#_Toc38119416)

[2.3.2 Закључивање уговора о образовању 14](#_Toc38119417)

[2.3.3 Координација и спровођење кооперативног образовања 15](#_Toc38119418)

[2.3.4 Мониторинг и евалуација активности КО и извештавање 15](#_Toc38119419)

[2.4 Процена у оквиру КО и сертификација 15](#_Toc38119420)

[2.4.1 Развој алата за процену 16](#_Toc38119421)

[2.4.2 Заједничко процењивање исхода КО 16](#_Toc38119422)

[2.4.3 Формална сертификација квалификације 17](#_Toc38119423)

# Скраћенице

ДО дуално образовање

КО кооперативно образовање

KfW KfW Entwicklungsbank | Немачка развојна банка

M&E мониторинг и евалуација

РЧФ Регионални Челенџ Фонд

МСП мала и средња предузећа

СОО стручно образовање и обука

ИСОО институција стручног образовања и обуке

# Глосар

програм ДО или КО програм стручног кооперативног или дуалног образовања који заједнички спроводе ИСОО и предузећа партнери

конзорцијум ДО/КО конзорцијум од најмање једног ИСОО и два предузећа партнера по предложеном програму кооперативног или дуалног образовања, са намером да заједнички спроводе програм кооперативног образовања

пројекат СОО Све активности конзорцијума КО и мере којима Фонд помаже спровођење кооперативног образовања помоћу конзорцијума.

Образовни модул Део програма обуке (=фаза обуке), спроводи се у ИСОО или у предузећу

# Увод

**Сврха овог документа је да објасни методе и одговарајуће кораке за спровођење дуалног образовања (скраћено ДО) или кооперативног образовања (скраћено КО) неопходних за успешно увођење кооперативног образовања кроз конзорцијуме Стручног образовања и обуке (СОО).** Намера је пружање подршке како би се постигло значајно учешће приватног сектора у спровођењу стручног образовања и обуке (СОО).

Изнесени преглед концептуалних основа кооперативног образовања и обуке, главних намера, општих критеријума и предности налази се у поглављу 1.

Кроз поглавље 2, објашњени су неопходни кораци спровођења (припрема, спровођење, процена) у развоју кооперативног образовања од стране конзорцијума СОО. На почетку поглавља 2 кораци спровођења су сумирани у преглед (види табеле у поглављу 2.1). Даље се фазе спровођења детаљно описују (поглавље 2.2 - 2.4).

**Смернице су намењене институцијама пружаоцима стручног образовања и обуке (ИСОО) и предузећима, њиховим партнерима.** Пружају смернице о томе како би се кооперативно образовање могло припремити и организовати како би се ученицима и полазницима омогућило адекватно стицање практичних компетенција и радног искуства те на тај начин значајно повећала њихова запошљивост.

*Напомена за Србију*. Кооперативно образовање у смислу овог документа и Регионалног челенџ фонда, подразумева првенствено оне образовне програме које средња стручна школа реализује по моделу дуалног образовања, у складу са Законом о дуалном образовању и пратећим правилницима. Поред тога, кооперативно образовање укључује и остале програме стручног образовања и обуке на секундарном, терцијарном или нивоу образовања одраслих, који се тренутно не одвијају по дуалном моделу и који, или теже ка томе да у току трајања пројекта започну са реализацијом програма по дуалном моделу, или ка томе да у што већој мери укључе елементе учења кроз рад унутар компанија у постојеће програме обуке.

# Преглед кооперативног образовања

## Приступ кооперативног образовања

**Приступ кооперативног образовања има за циљ укључивање сектора привреде у читав процес развоја, спровођења и процене.** Ово се темељи на искуству да стручно образовање и обука треба да одсликава вештине потребне на радном месту.

Увођење кооперативног образовања комбинује практичну обуку у школи са учењем кроз рад у приватном предузећу на флексибилан начин у сврху развоја вештина, знања и ставова будућих радника. Приступ је заснован на схватању да се одређене компетенције везане за занимање најбоље усвајају у за то одређеним просторима нпр. унутар ИСОО, док се друге радне компетенције најбоље стичу током процеса рада, нпр. унутар реалног окружења у предузећу. Пратећи ова начела, свака локација за обуку омогућује усвајање оних вештина потребних за обављање занимања, за које је и најпримеренија и у којима има највише релевантног искуства. Слично је и са проценом вештина, која би требало да се одвија у сарадњи ИСОО и предузећа партнера.

У најбољем случају, привредни сектор треба да пружи подршку са позиције већ дефинисане потражње и развијених стандарда занимања, који се онда преводе у наставне планове и програме стручног образовања и обуке.

## Принципи кооперативног образовања

Фонд (РЧФ) примењује критеријуме подобности и селекције приликом одабира пројеката кооперативног образовања и обуке за финансирање. Пројекти које финансира Фонд треба да буду засновани на следећим принципима:

1. ***Заједничка одговорност*:** ИСОО и предузећа партнери преузимају заједничку одговорност за планирање, спровођење и праћење пројеката кооперативног образовања као и следствено процењивање компетенција, док је носилац пројекта ИСОО.
2. ***Уговорна основа:*** Спровођење пројекта кооперативног образовања заснива се на уговорима у два нивоа: (а) уговор о сарадњи између ИСОО и предузећа партнера (нпр. оквирни уговор, Меморандум о разумевању на нивоу конзорцијума) и (б) уговори о спровођењу обуке између ИСОО, предузећа партнера и ученика.
3. ***Поштовање законских регулатива*:** Пројекти кооперативног образовања морају бити у складу са правном регулативом прописаном од стране надлежног министарства за ИСОО и пружају јавно признате квалификације у складу са националним оквирима квалификација матичне економије Западног Балкана.
4. ***Поштовање стандарда занимања/квалификација и наставног програма*:** Пројекти кооперативног образовања треба да буду у сагласности са одобреним стандардима занимања и да у начелу буду усклађени са наставним програмима и или смерницама за курикулуме (тамо где они постоје). Уколико је изводљиво и правно допуштено наставни програм се може прилагодити тако да боље осликава посебне захтеве за вештинама од предузећа партнера. Дугорочно гледано, пожељно је да пројекти препознају ЕУ стандарде.
5. ***Приступ кооперативног образовања*:** Теоријска настава и основна практична обука се изводе у ИСОО, а напредна и уско стручна обука у предузећима партнерима. Треба да постоји више циклуса наставе и обуке у ИСОО и у предузећима партнерима. Препоручује се да обука у предузећима обухвати најмање 25% времена од целокупног програма.
6. ***Постављање координатора КО*:** Обострано, ИСОО и предузећа партнери постављјају координаторе који су одговорни за планирање, координацију и праћење кооперативног образовања. Тамо где се за то укаже потреба спроводи се обука координатора КО у оквиру пројекта.
7. ***Обука на радном месту*:** Током фазе обуке у предузећу, полазници треба да буду активно укључени у процес рада и на тај начин стекну за рад релевантне компетенције; само посматрање се не сматра практичном обуком у предузећу. Обуку у компанији могу да спроводе компанијски инструктори или тренери, уз координацију координатора кооперативног образовања из компаније. Тамо где је потребно, у оквиру пројекта се могу обучавати и инструктори или тренери из предузећа.
8. ***Заједничка процена вештина*:** Процену практичних вештина и компетенција заједнички развијају и спроводе технички експерти из ИСОО и предузећа партнера.
9. ***Праћење и извештавање*:** Активности обуке и њихови исходи треба редовно да се прате и бележе, те да о њима извештавају инструктори и ученици на месечном нивоу.

Претходно наведени критеријуми су полазна основа за све кораке кооперативног образовања, њихово планирање, спровођење и процену, детаљније приказану у поглављу 2.

## Основни циљ: Оснаживање запошљивости ученика

Предности кооперативног образовања за циљну групу у сврху будуће запошљивости су:

1. *Теоријско знање и основне практичне вештине:* Током наставе у ИСОО ученици стичу теоријска знања у сврху разумевања контекста и сродности занимања, а уједно стичу и базичне практичне вештине.
2. *Специфичне практичне вештине и упознавање са новом технологијом:* Током фаза практичне обуке у компанијама ученици стичу практичне вештине релевантне за радно место, уче да правилно користе опрему и упознају се са новим технологијама.
3. *Знање у вези са радним местом:* Ученици стичу практично искуство и знање повезано са радним местом и процесима рада.
4. *Способност решавања проблема:* Кооперативно образовање подстиче примену теоријских знања и практичних вештина ради решавања проблема у стварним животним ситуацијама.
5. *Поспешивање меких вештина:* Приликом проласка кроз фазе обуке у компанији, ученици развијају добре радне навике и ставове, усвајају радну рутину и развијају способност рада у тиму.
6. *Запошљавање и каријерне могућности:* Спајање са предузећем омогућава ученицима да остваре пословне контакте, разумеју перспективе које занимање носи ипланирају будућу каријеру. Чест је случај да након матурирања успешни ученици добију шансу да се запосле за стално у предузећу у ком су похађали практичну наставу.

## Користи кооперативног образовања за предузећа

Потреба предузећа да осигурају своју конкурентност их ставља пред следеће изазове: Краткорочни циљ да се смање трошкови ограничава могућност да се инвестира у обуке, док притисак да се остане у корак са брзим развојем технологије, конкуренције и иновацијама заповеда догорочни развој вештина. У суочавању са овим избором краткорочни циљеви често превладају и многе фирме, посебно мала и средња предузећа, се не укључују у програме стручног образовања и обуке.

Постоје **уздржаности** са стране предузећа везанe за њихово укључивање у стручно образовање и обуку, и то:

* Могућност ремећења производње док је инструктор на обуци
* Снижен ниво квалитета производње док практикант учи да ради свој посао
* Смањена продуктивност док практикант стиче нове вештине
* Додатни утрошак времена на супервизију обуке
* Може доћи до оштећења опреме или неправилног руковања када је користе неискусни практиканти
* Потреба за додатном опремом неопходном за обуку како се не би реметила редовна производња
* Осигурање од несреће потребно за ученике
* Дуготрајни периоди обуке могу довести до додатних трошкова

Предузећа могу надвладати такве евентуалне негативне последице значајним **предностима кооперативног образовања** побројаним овде:

1. *Независност:* Послодавци могу да се постараују да практиканти стекну практичне и релевантне вештине и да је обука усклађена са њиховим потребама. Оваквим приступом предузећа стичу независност од доступности квалификоване радне снаге на тржишту рада.
2. *Регрутација:* Кооперативно образовање пружа ефектан начин за регрутацију квалификоване радне снаге. Упознавање полазника или практиканата током обуке ствара добру основу за доношење одлуке о каснијем запошљавању. Уштеда се огледа престанку потребе за ангажовањем екстерних регрутера, нема обуке почетника на новом радном месту, штеди се време и новац. Поред тога, ризик од ангажовања неадекватног запосленог је смањен. Може се избећи и неусклађеност између нивоа развијености вештина које очекује послодавац и стварног нивоа вештина којим је запослени овладао.
3. *Развој људских ресурса:* Запослени који су улози компанијскихинструктора или тренера имају прилику да унапреде своје вештине пре почетка супервизије практиканата. На овај начин се подстиче иновативност и развој људских ресурса у компанији.
4. *Повећана продуктивност:* Током трајања практичне обуке на радном месту, ученици активно доприносе производњи или обављању услуге. Практиканти могу допринети балансирању упражњених места или недостатка радника за добробит компаније.
5. *Иновација:* Предузећа проспрерирају од сарадње са институцијама стручног образовања и обуке јер долази до размене знања и трансфера технологија, што може допринети развоју технологије и иновацијама на радном месту у оквиру предузећа.
6. *Имиџ предузећа:* Спроведене обуке се могу користити у оквиру маркетинг кампања. Кооперативно образовање може бити стављено у оквир стратегије друштвене одговорности предузећа и позитивно утицати на репутацију компаније.

Разматрањем свих поменутих мотивационих фактора, важно је да се током разговора са предузећима подвуку и нагласе добробити за предузеће током спровођења кооперативног образовања, како би се помогло јачању аргумета за њихово учешће у пројектима стручног образовања и обуке.

## Користи кооперативног образовања за ИСОО

У оквиру кооперативног образовања ИСОО пружа погодно окружење за стицање теоријских знања и практичних вештина тражених у радном окружењу, а које су задате у стандардима занимања.

**ИСОО остварује користи** од учешћа предузећа у пројекту кооперативног образовања на следеће начине:

1. *Мотивација:* Ученици су више мотивисани за учење, разлог томе је свест да научено има сврху и да могу применити теоријске концепте у свом практичном раду.
2. *Иновација:* Путем сарадње са предузећима ИСОО увиђа промене на тржишту рада и на ком нивоу треба да буду тражене вештине код одређеног занимања. Наставници практичне наставе су у току са технологијом, процесима и методама које се примењују у радном окружењу. Даље, пред њих се ставља изазов да деле знање и експертизу са предузећима, посебно са инструкторима у предузећу, који су им и подршка током спровођења практичне обуке.
3. *Квалитет и имиџ ИСОО:* Кооперативно образовање доприноси побољшању квалитета обуке током спровођења и поспешује добре исходе учења код практиканата. Све то има позитиван утицај на имиџ кооперативног образовања и репутацију поменуте институције.
4. *Ефикасна употреба ресурса:* Ученици мање времена проводе у институцији за образовање и обуку јер се значајан део времена проводи у предузећу тако да се може примити већи број полазника без додатних просторних, финансијских и наставних ресурса. Инвестиције у машине и скупе лабораторије се могу смањити јер таква опрема постоји у предузећу и доступна је.

# Фазе имплементације кооперативног образовања

## Преглед

Како би успешно увели кооперативно образовање Институције стручног образовања и обуке склапају поуздана партнерства са приватним предузећима у оквиру такозваног Конзорцијума (кооперативног образовања) и заједнички пружају обуке из практичних пословних вештина за одговарајуће полазнике обуке, ученике. Предлажу се следеће фазе спровођења:

1. ***Припрема кооперативног образовања и обуке***

Напомена: Фазе 1 и 2 се изводе током процеса пријављивања. Све остале фазе се спроводе након одобравања предлога пројекта од стране Фонда (РЧФ).

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Фаза | Прекретница** | **Препоручена задужена лица** | **Процењено трајанње** | **Ресурси** |
| 1. Идентификација партнера КО (ИСОО и предузећа) | * + Руководиоци ИСОО и предузећа партнера | 1 месец (пре Изјаве о заинтересованости) | * + Задужена лица код ИСОО |
| 1. Оснивање Конзорцијума КО уз развој идеје водиље за КО, потписивање Меморандума о сарадњи и основно планирање потребног људства | * + Руководиоци у ИСОО са координатором КО   + Менаџери из предузећа партнера са координатором КО   + По могућству представници других стејкхолдера (нпр. привредне коморе, струковног удружења, представника министарства) | 1 месец  Меморандум о сарадњи део Изјаве о заинтересованости  Основно планирање људства: део предлога пројекта | * + Меморандум о разумевању (бланко) |
| 1. Развој програма КО (план обуке за КО) уз употребу постојећих стандарда занимања или кавлификација | * + Координатор КО у ИСОО   + Координатори КО у предузећима партнерима   + Одабрани наставници ИСОО   + Одабрани искуснији радници из предузећа партнера | 6 месеци (од одобравања предлога пројекта) | * + Постојећи стандарди занимања и наставни план и програм који је одобрило министартво надлежно за послове ИСОО |
| 1. Развој материјала за обуке | * + Координатори КО из ИСОО и предузећа партнера   + Наставници практичне наставе у ИСОО и инструктори из предузећа партнера | Паралелно са Фазом 3 (након одобравања предлога пројекта) | * + Програм обуке за КО |
| 1. Обука координатора КО | * + Координатори КО из ИСОО и предузећа партнера | 1 недеља |  |
| 1. Oбука наставника практичне наставе из ИСОО | * + Координатор КО у ИСОО   + релевантни наставници практичне наставе | 1 месец | * + Предузећа партнери |
| 1. Обука инструктора из предузећа партнера | * + Координатор КО у предузећу   + Инструктори из предузећа | 1 месец |  |

1. ***Спровођење кооперативног образовања***

Напомена: Све наведене фазе се спроводе након одобравања предлога пројекта и уз подршку РЧФ.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Фаза | Кључни догађај** | **Препоручена задужена лица** | **Процењено трајање** | **Ресурси** |
| 1. Упис ученика у програм Кооперативног образовања | * + Администрација ИСОО   + Координатор КО из ИСОО   + Помогућству кординатори КО из предузећа партнера | уобичајено време уписа: 1 до 2 месеца пре почетка програма КО | / |
| 1. Потписивање уговора о обуци | * + Координатори КО из ИСОО + предузећа   + Уписани полазници | паралелно са фазом 1 | * + Уговор о обуци (шаблон) |
| 1. Координирање спровођења програма КО | * + Координатори КО из ИСОО и предузећа партнера   + Наставници стручног образовања и обуке   + Инструктори или тренери из предузећа | време обуке  (нпр. 2 или 3 године) | * + Наставни план и програм за КО   + План обуке   + Материјали за обуку |
| 1. M&E активности кооперативног образовања и извештавање | * + Координатори КО из ИСОО и предузећа   + Наставници ИСОО, инструктори или тренери из предузећа   + Учесници обуке | време обуке (нпр. 2 или 3 године) | * + M&E инстументи   + Формулар за извештавање |

1. ***Процена и сертификација***

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Фаза | Прекретница** | **Препоручене задужено лице** | **Процењено трајање** | **Ресурси/средства** |
| 1. Развој алата за процену | * + Менаџмент из ИСОО   + Наставници стручног образовања и обуке   + Инструктори из предузећа | приближно 1 месец | * + У складу са националним законима и правилницима   + Узорци производа из предузећа |
| 1. Заједничка процена исхода КО у ИСОО и предузећима партнерима | * + Процењивачи (наставници из ИСОО, инструктори, искуснији радници)   + По потреби: укључивање додатних процењивача у складу са националном регулативом | приближно 1 месец | * + Међународна регулатива за процену партнерстава у оквиру КО   + Задаци за процену   + Алати за процену КО |

У наредним поглављима све горе наведене фазе спровођења детаљно су описане.

## Припрема кооперативног образовања

### Идентификација партнера за КО ради формирања конзорцијума стручног образовања и обуке

Након отпочињања са радом Фонда (РЧФ) и упућивања позива за подношење предлога пројеката, у првој фази спровођења кооперативног образовања Институције стручног образовања и обуке заједно са заинтересваним предузећима партнерима оформљавају **Конзорцијуме стручног образовања и овуке (СОО)**. Важан предуслов за стварање конзорцијума је са обе стране јасно изражена посвећеност сарадњи.

### Успостављање Конзорцијума СОО

Након што су партнери за сарадњу идентификовани и пошто су се изјаснили да је њихов интерес заједничко спровођење кооперативног образовања од пресудног је значаја јасна подела надлежности и одговорности у оквиру Конзорцијума СОО. Потребно је да се обезбеди преузимање одговорности предузећа партнера за специфичне фазе обуке у предузећу како се и наводи у плану обуке КО.

**Меморандум о разумевању**

Како би се регулисале главне улоге и одговорности унутар конзорцијума, потребно је потписати Меморандум о разумевању (МоР). Овај меморандум представља оквирни споразум између организације која пружа стручно образовање и обуку и компанија. МоР је саставни део Изјаве о заинтересованости и потребно је да буде предат у складу са назначеним роковима.

Напомена: Меморандум о разумевању је документ у саставном делу пакета докумената за аплицирање за подршку Фонда (РЧФ).

**Иницијално планирање потребних кадрова у оквиру Конзорцијума СОО**

*Предузећа:*

У оквиру Конзорцијума СОО, очекује се да предузећа преузму одговорност за један број ученика током одређеног времена. Потребна је доступност инструктора, опреме за обуку и материјала. Сва предузећа заинтересована за приступање Конзорцијуму СОО треба да размотре следеће кадровске захтеве:

1. *Инструктори (тренери):* Идеално, обука у предузећу се дешава када је процес производње у току. Оваквим приступом ученик ефективно стиче вештине релевантне за рад у предузећу. Током рада заједно са вештим радницима, ученик постепено овладава послом и осамостаљује се у обављању радних задатака. На крају обуке ученик/ученица треба да могу у потпуности самостално да изведу задатак или пруже услугу.
2. *Координатор КО у предузећу:* Предузеће може да одреди једног од својих запослених из службе за људске ресурсе да обавља функцију Координатора КО у предузећу. Координатор КО може одредити више инструктора који би обучавали ученике током њиховог проласка кроз различите радне или производне процесе. Са друге стране, један инструктор може радити са више ученика у предузећу.

Претпоставка је да поменуте позиције обично не постоје пре отпочињања програма кооперативног образовања. Уколико је тако, онда је могуће одредити и обучити расположиве кадрове у оквиру програма подржаног од стране Фонда (РЧФ) (види одељке 2.2.4., 2.2.5).

*Напомена за Србију*: Уколико се програм реализује по моделу дуалног образовања, инструктори из компанија треба да буду обучени и лиценцирани у складу са Законом о дуалном образовању и пратећим правилницима. Уколико се ради о програму стручног образовања и обуке на секундарном, терцијарном или нивоу образовања одраслих, који се тренутно не одвија по дуалном моделу већ тежи ка томе да у што већој мери укључи елементе учења кроз рад, те испуњава и остале критеријуме потребне да би се добила подршка Фонда, потребно је пројектом предвидети методичку обуку тренера или инструктора из компанија како би стекли вештине неопходне за рад са ученицима, полазницима или практикантима.

*ИСОО-ви:*

Постављање КО захтева дефинисање нових улога и трансформацију постојећих улога у оквиру ИСОО. Кооперативно образовање могу спроводити постојећи кадрови.

1. *Наставници практичне наставе или стручних предмета:* Обично је потребно да наставници стекну додатне вештине релевантне за радно место како би били адекватно компетентни за спровођење програма кооперативног образовања. Та врста обуке на радном месту за наставнике (праксе унутар компаније) се сматра делом пројекта кооперативног образовања и може добити подршку Фонда (РЧФ).
2. *Координатор КО:* Он или она су главни фацилитатори припреме, спровођења и процене кооперативног образовања у оквиру ИСОО. Из тога следи да је у питању стратешки важна позиција. Његова/њена улога може бити да предузећима – потенцијалним партнерима приближи приступ кооперативног образовања. По успостављању партнерстава за КО, координатор СОО блиско сарађује са осталим координаторима и предузећима партнерима.

### Развој програма кооперативног образовања

У параграфима који следе предстаљене су фазе за развој програма кооперативног образовања. Њихова сврха је да осигурају постизање високе релевантности програм КО за захтеве које пред њега ставља радно место, флексибилност у спровођењу и усаглашеност са међународним професионалним стандардима.

**План кооперативног образовања**

План кооперативног образовања треба да се развије на основу националне регулативе, постојећих стандарда занимања и смерница из курикулума које прописује надлежно министарство за стручно образовање и обуку.

Програм обуке треба да буде структуриран у јасне секвенце представљене по фазама/модулима који се одвијају у ИСОО и предузећима. Садржи теоријске и практичне образовне елементе. Уобичајено је да се теоријска и основна практична знања стичу у ИСОО, а уско стручни модули се спроводе у одговарајућим предузећима. План обуке садржи обим, трајање и термине сваког модула као и очекиване исходе учења, све према стандарду занимања или стандарду квалификација, у случају да се они корист као основ. Посебни исходи учења (који нивои компетентности треба да се постигну) по модулу треба да су јасно дефинисани.

Модули обуке у компанијама могу бити постављени или као један блок по свакој години трајања програма или читавом трајању краћих програма, или структурирани кроз неколико секвенци обука унутар компанија. Начин организовања модула кроз блок или више секција обуке, зависиће од самог занимања и унутрашње организације предузећа.

У складу са модулима обука у предузећу, план обуке садржи број и личне податке ученика на обуци (дефинише предузеће) као и захтевани ниво вештина који треба да поседује ученик пре отпочињања одређеног модула обуке у предузећу.

*Трајање обуке:*

Свеукупно трајање обуке се дели на: (1) време за теоријске часове у учионици, (2) време за практичну наставу у ИСОО и (3) време за практичну обуку из радних процеса у предузећу. Како би били прихватљиви за подршку Фонда, пројекти треба да допринесу значајном увећању трајања обуке у компанији, а у идеалном случају то време би требало да достигне 25% од укупног трајања обуке. Већи удео обуке у предузећу се сматра предношћу и резулитраће доделом већег броја поена датом предлогу пројекта.

Напомена: Специфична саветодавна подршка која се разликује у односу на потребе дефинисане предлогом пројекта, може бити опредељена за увођење дуалног или кооперативног модела образовања.

**Развој материјала за обуку и мерила за мониторинг**

*Материјали за обуку*

У оквиру развоја програма кооперативног образовања, треба учинити доступним адекватне наставне материјале и програме за обуку, то јест оне који су набоље усклађени са садржајем обуке. Може се прилагодити постојећи материјал или може бити потребно развити нови материјал како би се испунили захтеви које поставља кооперативно образовање. Материјали за учење и обуку су сачињени од брошура и смерница за сваки модул обуке и разликују се према намени за наставнике и ученике. Не треба потценити напоре за развијање нових материјала за обуку.

Посебно треба обратити пажњу да су материјали који се обично користе у оквиру ИСОО често неусклађени са сврхом обуке за радни процес у предузећу. Радни процес у предузећу може само делимично да се одреди унапред јер треба да се усклади са стварним захтевима процеса производње на дневном нивоу. Из тог разлога материјали за практичну обуку у ИСОО и они у предузећу могу се разликовати по врсти и количини детаља који садрже.

*Алати за мониторинг*

Спровођење модула обуке у предузећу изискује постојање јасних механизама за мониторинг у сврху обезбеђивања договореног квалитета обуке. Алати за мониторинг кооперативног образовања укључују:

* Дневник практичне наставе/практичне обуке (намењено ученику)
* Извештај о завршеном модулу обуке у предузећу (за ученика)
* Свеска и недељни извештај (верзија за инстуктора у предузећу)
* Свеска и недељни извештај (верзија за ИСОО наставника стручног предмета или наставника практичне наставе)
* Упитник за евалуацију модула обуке у предузећу (верзија за предузеће)
* Упитник за евалуацију модула обуке у предузећу (верзија за ученика)

Напомена: Специфична саветодавна подршка која се разликује у односу на потребе дефинисане предлогом пројекта, може бити опредељена за израду алата за мониторинг програма дуалног или кооперативног образовања.

### Обука координатора КО

У оквиру кооперативног образовања важна улога припада такозваном координатору КО. Током фазе припреме пројеката копперативног образовања, они којима је додељена улога **координатора КО у компанији,** морају се оспособити да у потпуности испуњавају следеће одговорности:

* Сарадњу са кадровима ИСОО ради развоја и валидације плана који између осталог прецизира локације спровођења обуке
* Потпомогне потписивање Меморандума о разумевању од стране предузећа
* Препоручи постављање инстуктора у предузећу
* Координира спровођење плана обука са свим укљученим актерима
* Надгледа и процењује учинак полазника обуке или практиканата
* Препоручује менаџменту дисциплинске мере онда када су оне неопходне
* Процењује ниво експертизе који су полазнци постигли током модула обуке у предузећу
* Води редовну комуникацију са координатором КО и наставницима стучне наставе ИСОО ради добијања повратних информација и нових информација.

Уз то кадрови из ИСОО који су постављени за координаторе кооперативног образовања треба да буду обучени за испуњавање следећих дужности:

* Промоција и представљање предности кооперативног образовања код предузећа
* Координисање уписа нових полазника, ако се захтева онда у сарадњи са предузећима партнерима
* Потпомагање развоја и валидације плана обуке код главних партнера
* Постављање распореда часова синхронизованог са планом обуке
* Потпомагање потписивања Меморандума о разумевању
* Распоређивање ученика код предузећа партнера
* Посета предузећима партнерима у сврху праћења и процене учинка полазника као и за добијање фидбека од координатора обуке
* Надгледање учинка полазника кроз редовне посете предузећима партнерима, прегледање дневника, добијање директног фидбека од ученика као и саветовање ученика на теме везане за обуку.

Напомена: Специфична саветодавна подршка која се разликује у односу на потребе дефинисане предлогом пројекта, може бити опредељена.

### Даља обука инструктора у предузећима

Једна важна улога у кооперативном образовању је улога **инстуктора или тренера у предузећу**. Инструктор у предузећу је одговоран за практичну обуку ученика на радном месту. Улогу често изводе техничари или супервизори производње, који треба да буду обучени за додатни задатак који пред њих поставља обука ученика или полазника. Задаци и одговорности инструктора у предузећу су сумирани на следећи начин:

* Усмерава полазнике кроз практичне вежбе проистекле из програма обуке
* Прати процес учења помоћу свеске обуке и дневника обуке
* Процењује научено кроз недељне извештаје у складу са претходно одређеним критеријумом процене
* Омогућује непрекидан проток информација између наставника практичне наставе у ИСОО и предузећа
* Спровођење завшних процена остварености исхода учења код полазника у складу са концептом процене у кооперативном образовању.

Како инструктори у предузећима поседују доста практичног радног искуства и довољан ниво техничких вештиња, за њих обука треба да се усмери на стицање педагошких и дидактичких компетенција. Оне би тебало да помогну инструкторима у професионалном планирању, спровођењу, надгледању и контроли обуке на радном месту у предузећи према плану обуке.

Координатор КО у предузећу током ротација ученика на радним позицијама може одредити више инструктора обуке. Један инструктор у предузећу може радити са више од једним учеником у предузећу. У принципу, сваки искусни радник из предузећа учесник програма кооперативног образовања може прихватити обуку полазника у улози инструктора, уколико националним регулативама није другачије дефинисано.

Са сврхом обезбеђивања квалитета обуке у предузећима, веома квалификовани и искусни техничари и супервизори у производњи треба да буду охрабрени да приступе позицији инструктора у предузећу. У складу са тим, поменути кадрови морају поседовати адекватне личне квалитете, техничке и педагошке компетенце, како би надгледали обуку ученика у програмима кооперативног образовања:

1. *Техничке компетенције* представљене су кроз стручно образовање инстуктора у оквиру програма стручног образовања за тај профил или сродно образовање и стечено радно искуство у релевантној области. Додатно, инструктор треба да поседује довољна знања из безбедности и здравља на раду (БиЗНР) и заштите животне средине.
2. *Лични квалитети* означавају позитиван однос према раду, инструктор треба да је продуктиван, иновативан, поуздан, ревностан, усмерен ка квалитету рада и мотивисан.
3. *Педагошке компетенције* означавају спосбност да се знање пренесе ученицима и код њих развију компетенције. Посебно је важно да инструктор ради у складу са планом обуке (подржаном од стране ИСОО) и осигура праћење плана током процеса обуке.

Табела уобичајених дужности и задатака које спроводе инструктори у предузећу:

|  |  |
| --- | --- |
| **Дужности** | **Задаци** |
| Подржавање развоја плана обуке (у сарадњи са координатором КО) | * Идентификација/одређивање захтева обуке * Провера услова за обуку у предузећу * Припрема плана за спровођење обуке |
| Припрема процеса обуке | * Припрема плана учења у предузећу заснованом на наставном плану и плану обуке * Припрема наставних инстурмената /медија * Припрема машина за рад |
| Спровођење процеса обуке | * Стварање услова за активно учење * Спровођење процеса обуке у скаду са планом часа * Управљање процесом учења |
| Процена исхода учења | * Припрема плана процене * Развој алата за процену * Спровођење плана процене |
| Разрада извештаја са обуке | * Припрема извештаја са обуке * Стицање искуства у обуци * Предлагање мера за унапређење квалитета обуке * Управљање документацијом полазника |

Улога инструктора у предузећу је новина за већину компанија и може се догодити да њихов посао није стандардизован у економијама ЗБ6 земаља. Ипак, у случају да такви стандарди постоје обука тренера у предузећу треба да задовољава постојеће стандарде.

Напомена: Специфична саветодавна подршка у складу са потребама израженим у предлогу пројекта може бити опредељена.

### Даља обука наставника стручне наставе ИСОО

### У оквиру ИСОО наставници који су постављени за наставнике КО треба да се оспособе за обављање додатних задатака обично сањињених од:

* Спровођење практичне обуке која кореспондира са практичном обуком у компанији и додатно употпуњује недостатке обуке у компанији, а у складу са прописаним наставним планом (величина компаније може бити ограничавајући фактор, али и обим и садржај понуђене практичне обуке),
* Надгледа напредак ученика.

У ту сврху, неопходно је:

* Одлично познавање производног процеса у предузећу,
* Активна координација са предузећем партнером и праћење прогреса код ученика кроз сталну комуникацију са инструкторима у предузећу (редовне посете предузећу, провера књижица са извештајима код ђака, добијање дректног недељног фидбека од ученика).

### Са циљем да се наставницима омогући обављање ових задатака додатна обука је потребна кроз унапеђење њихових практичних компетенција, посебно оних везаних за радно место, компетенција које их упућују у радне/производне процесе у предузећу.

Напомена: Концепт додатне обуке наставника СОО на радним местима у предузећима партнерима може да буде део предлога пројекта ИСОО.

## Имплементација програма дуалног или кооперативног образовања

### Упис ученика

Упис ученика је могућ када је програм КО у потпуности спреман. Врло је вероватно да предузећа партнери имају жељу да учествују у одабиру полазника како би избегли да у њихово предузеће дође неко ко би се непримерено понашао. У случају да се предузећа изјасне да желе бити укључена у селекцију полазника, таква жеља треба да се уважи код ИСОО и процедуре треба да се договоре међу партнерима.

### Потписивање уговора о обуци

Током процеса уписа биће потребно закључивање такозваних Уговора о обуци (уговора о пракси или уговора о учењу кроз рад), за одређене програме КО. Уговори о обуци треба да се закључе између сваког предузећа партнера и сваког ученика додељеног том предузећу. Следствено, велики број уговора ће бити закључен у оквиру Конзорцијума ИСОО. Пожељно је Уговор о обуци сачинити као уговор три стране закључен између ИСОО, предузећа партнера и ученика. Овакав уговор посебно наводи одговорности и задатке све три стране.

Наведени су одељци који терба да буду саставни део Уговора о обуци:

1. *Општи подаци*

* Назив програма кооперативног образовања
* Име и релевантни биографски подаци о полазнику
* Распоред и трајање фаза процеса обуке у образовној институцији и предузећу

1. *Одговорности предузећа:*

* Практично вођење полазника током фаза обуке у предузећу и надгледање процеса учења, координација са координаторима институције и наставницима стручне наставе
* Координација ученичких питања
* Обезбеђивање осигурања од несреће за ученике
* Износ ученичке стипендије, накнаде или надокнаде за учење кроз рад, исплаћиван током фаза обуке у предузећу

1. *Одговорности ИСОО:*

* Координација спровођења плана кооперативног образовања у предузећу партнеру
* Педагошка подршка инструкторима у предузећу
* Координација са инструкторима у предузећу ради процене резултата обуке ученика
* Координација да се ученици благовремено усмере ради постизања дисциплине (ако буде потребе)

1. *Права и обавезе ученика:*

* Поштовање регулатива/инструкција у предузећу, одговорност за могућу штету
* Износ новчаног додатка исплаћеног од предузећа, као што је кетеринг/ручак у предузећу
* (у случају договора) Регулисање останка у компанији на одређено време после матурирања

1. *Mониторинг и евалуација и координација КО:*

* Средства за M&E током спровођења програма ДО
* Извештавање, механизми координације, укључити низ састанака у оквиру конзорцијума СОО

1. *Начини плаћања*

* Износи и интервали договорених исплата.

### Координација спровођења програма дуалног или кооперативног образовања

Програм ДО или КО укључује две фазе, практичну наставу у ИСОО и обуку у предузећу које се спроводе по заједничком плану наставе и обуке. Ипак, треба имати у виду прилагођавања термина обука у предузећу због могућих повећања обима производње или сличних захтева посла који могу постати релевантни са стране предузећа партнера.

Током трајања програма ДО или КО (нпр. 2 до 3 године) одржаваће се редовни састанци конзорцијума СОО како би се пратио процес обуке и договарале корективне мера у циљу поспешивања квалитета обуке (у случају потребе). Координаторски састанци укључују ИСОО и сва предузећа партнере укључене у програм ДО или КО. Учесталост састанака се усклађује са договорима постигнутим Меморандумом о разумевању и потписаним уговорима о обуци.

Поред редовних састанака на нивоу конзорцијума СОО, предвиђени су и билатерални ad hoc састанци у сврху појашњавања каквих релевантних недоумица.

### M&E активности и извештавање у оквиру програма ДО или КО

У сврху мониторинга и евалуације препорука је да се користе доступни алати и да се постојећи обрасци користе и прилагоде индивидуалним потребама где је то неопходно.

Процена исхода учења код полазника КО у току модула практичне наставе врши се на основу одређеног броја критеријума у оквиру М&Е активности:

1. *Дневник обуке*: води ученик-полазник обуке у предузећу партнеру. Треба да га потпишу инструктор у предузећу и ИСОО наставник.
2. *Извештај о завршеном модулу обуке у предузећу партнеру:* пише га ученик и потписом оверава инструктор у предузећу,
3. *Свеска и недељни извештај* (верзија за инструктора у предузећу): одржава је инструктор у предузећу,
4. *Свеска и недељни извештај* (верзија наставника СОО): одржава је наставник практичне наставе СОО,
5. *Образац за евалуацију модула у предузећу* (верзија за предузећа): попуњавају је инструктори у предузећу и потписује генерални директор предузећа,
6. *Образац за евалуацију модула у предузећу* (верзија за ученика): попуњава је ученик.

На основу наведених М&Е алата координатор практичне наставе или програма дуалног или кооперативног образовања у институцији стручног образовања и обуке може да иради М&Е извештај за сваку завршену фазу обуке у предузећу. Овај М&Е извештај се прегледа и разматра током редовних састанака координатора у оквиру конзорцијума ИСОО.

Напомена: Специфична саветодавна подршка у складу са потребама израженим у предлогу пројекта може бити опредељена.

## Процена и сертификација

Матурски или финални испит је последња фаза једног преиода обуке или целог програма кооперативног образовања. Процена исхода учења врши се у два наврата, а идеално приоритет имају предузећа партнери. Резултати матуре треба да одсликавају знање, вештине и ставове сваког кандидата у складу са стандардима занимања или стандардима квалификација. Матурски испит тако не даје само слику нивоа постигнуте обучености већ је и користан алат за процену квалитета обуке. У контексту спровођења КО у оквиру конзорцијума ИСОО, матурски испит у предузећу индикује ниво постигнућа активности кооперативног образовања.

### Развој алата за процену

Алати за процену треба да дозвољавају процену исхода учења. Стога треба да рефлектују ниво компетенција који се тражи по стандарду одређеног занимања или квалификације.

Препоруке за спровођење испита и сертификација одређених занимања издате од стране надлежних министарстава у земљама ЗБ6 морају се уважавати и усвајати.

Стварни захтеви за процену практичних вештина могу се сумирати кроз следећих пет критеријума:

1. *Квалитет добијеног производа или услуге:* Односи се на ниво техничких параметара готовог производа или услуге коју је сачинио ученик, а заснива се на параметрима исказаним у испитном задатку. Према важности нивоа сваког траженог параметра испитивач ће одредити поене у оквиру одговарајућег нивоа. Критеријум би требало да је наглашен као и компетенције ученика у смислу професионалног понашања, вештина и искуства.
2. *Време:* Објективно време које је ученик утрошио на извођење практичног задатка и рачуна се од момента када је ученику додељен задатак до момента када ученик преда завшени производ или услугу и извести о завршетку задатка. Поменути критеријум треба наглашавати у крајњим фазама спровођења обуке заједно са нагласком на ученикове компетенције у смислу професионалног понашања, вештина и искуства.
3. *Безбедност на раду, хигијена и заштита животне средине:* Овај критеријум се процењује на следећи начин:

* Ношење заштитне опреме и употреба заштитних алата и машина тамо где се то захтева
* Поштовање релевантних инструкција и процедура током рада за машином, употребе опреме и алата
* Одржавање радног места уредним и примена мера заштите животне средине.

1. *Исправност процеса производње:* Овај критеријум се процењује на основу тачности и вештине производног процеса. Сврсисходност и исплативост употребљених алата, опреме и репро материјала, тачност производног процеса.
2. *Радни налог:* Овај критеријум се процењује у односу на:

* Израда испитног задатка уз праћење одређеног плана и процедура
* Поспремање и остављање радног простора у прикладно уредног и чистог.

Напомена: Специфична саветодавна подршка у складу са потребама израженим у предлогу пројекта може бити опредељена.

### Заједничка процена исхода образовног програма

У складу са општим регулативама о спровођењу испита руководство ИСОО поставља тим за развој процене. Чланови тима би требало да чине и менаџери и наставници са исцрпним познавањем професионалних вештина одређеног занимања.

Наставник практичне наставе или стручних предмета из ИСОО укључен у програм кооперативног образовања, инструктор из предузећа и искуснији радник у предузећу партнеру требало би да буду део комисије за процену. Свакако је добро проверити да ли професионално удружење може да уступи експерта из области да се прикључи процени у оквиру програма дуалног или кооперативног образовања.

На основу производа представљених од стране компанија, тим за развој процене одабира јединице прикладне за развој процене, а који су у складу са форматом представљеним ученицима раније. Практична провера и процена садржи објашњење процене у договореном формату, спецификацију (нпр. техничке цртеже) тест производа или услуге који се израђују у оквиру практичне процене.

Напомена: Специфична саветодавна подршка у складу са потребама израженим у предлогу пројекта може бити опредељена.

### Формална сертификација квалификације

Сваки полазник добија сертификат у складу са одговарајућом националном регулативом. Копије сертификата треба доставити Фонду (РЧФ) као доказ о успешно завршеном образовном програму.