

# КРЕИРАЊЕ УПИСНЕ ПОЛИТИКЕ У СРЕДЊЕ СТРУЧНЕ ШКОЛЕ У ЦИЉУ ОДРЖИВОГ ЛОКАЛНОГ ЕКОНОМСКОГ РАЗВОЈА

ПРИРУЧНИК ЗА  
СРЕДЊЕ СТРУЧНЕ ШКОЛЕ



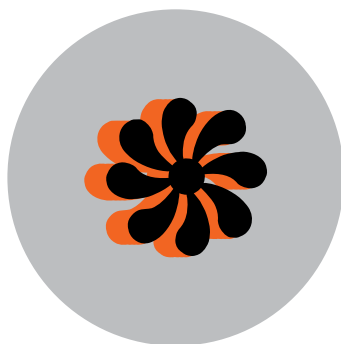
**USAID** | **SRBIJA**  
OD AMERIČKOG NARODA

**Б( )Ш** Београдска  
отворена  
школа



# КРЕИРАЊЕ УПИСНЕ ПОЛИТИКЕ У СРЕДЊЕ СТРУЧНЕ ШКОЛЕ У ЦИЉУ ОДРЖИВОГ ЛОКАЛНОГ ЕКОНОМСКОГ РАЗВОЈА

ПРИРУЧНИК ЗА  
СРЕДЊЕ СТРУЧНЕ ШКОЛЕ



Београд, септембар 2014.

**Б( )Ш** Београдска  
отворена  
школа

Издавач:

Београдска отворена школа  
Масарикова 5/16, 11000 Београд

Телефон: +381 11 3061 372

Факс: +381 11 36 13 112

Веб: [www.bos.rs](http://www.bos.rs)

У име издавача:

Весна Ђукић

Уредник:

Јелена Манић Радоичић

Дизајн:

БОШ тим

Штампа:

Досије Студио, Београд

Тираж:

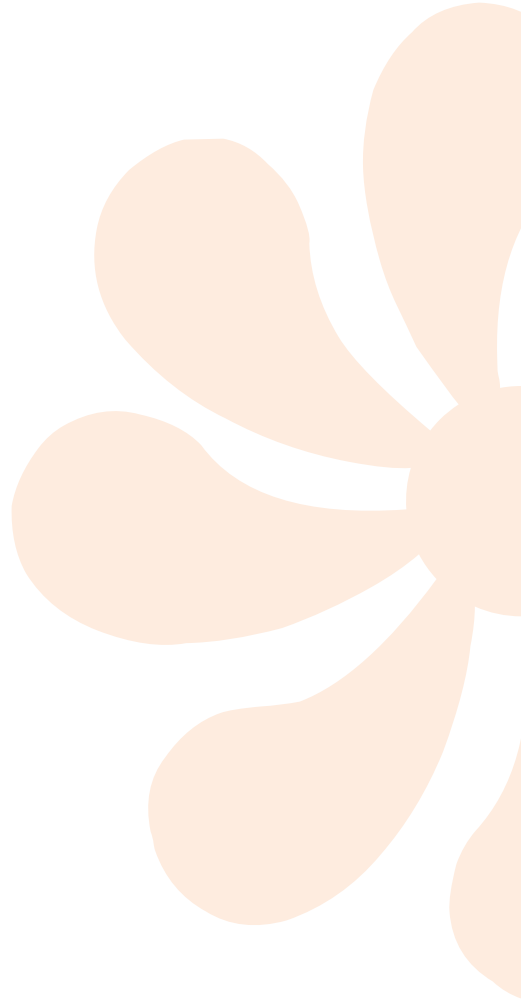
1000

Година:

2014.

ISBN 978-86-83411-74-0

Штампање, израду и дистрибуцију ове публикације омогућио је амерички народ посредством Агенције Сједињених Америчких Држава за међународни развој (УСАИД). Београдска отворена школа је у потпуности одговорна за садржај ове публикације који не мора нужно одражавати ставове УСАИД-а или владе Сједињених Америчких Држава.



## Садржај

- 5 Уводне напомене
- 7 Средња стручна школа као кључна карика локалног економског развоја
- 10 Креирање плана уписа – законски оквир
- 12 Предлог модела консултација релевантних актера приликом креирања школског плана уписа
  - 12 КОРАК 0: Формирање тима који ће спроводити предложени низ корака
  - 13 КОРАК 1: Мапирање релевантних актера на локалном нивоу
  - 16 КОРАК 2: Успостављање континуиране сарадње са заинтересованим актерима
  - 19 КОРАК 3: Прикупљање података о стању на тржишту рада и у локалној привреди
  - 25 КОРАК 4: Прогнозирање развојних праваца и потреба привреде на локалном и регионалном нивоу
  - 28 КОРАК 5: Усвајање школског плана уписа и достављање надлежној школској управи
  - 29 КОРАК 6: Промоција перспективних занимања за будуће средњошколце
- 38 Закључак
- 39 Литература

## Списак скраћеница

АРС	Анкета о радној снази
ЕУ	Европска унија
КЗМ	Канцеларија за младе
КЛЕР	Канцеларија за локални економски развој
НСЗ	Национална служба за запошљавање
РСЗ	Републички завод за статистику
УСАИД	Америчка агенција за међународни развој

# УВОДНЕ НАПОМЕНЕ

Овај приручник је настао у оквиру пројекта „Стручне школе као лидери локалног економског развоја“ који реализује Београдска отворена школа уз подршку УСАИД Пројекта одрживог локалног развоја. Циљ пројекта је да допринесе локалном економском развоју и повећању запошљивости младих, унапређењу ефективне сарадње партнера и заинтересованих страна у области образовања, привреде и омладинске политике. Пројекат је реализован током 2014. године са настојањем да оснажи стручне школе да директно утичу на обуку радне снаге за оне области индустрије које носе потенцијал за локални економски развој, као што су на пример индустрија обуће, текстила и намештаја у Врању, пласман локалних производа у Пријеполу, као и агробизнис и прехранбена индустрија у Суботици.

Према подацима Националне службе за запошљавање (Билтен НСЗ 2014.) види се да велика већина незапослених, близу 85%, има образовање IV или нижег нивоа, што одговара средњошколском образовању у трајању од једне, две, три или четири године. И поред јако развијене и издиференциране мреже стручних школа, која обухвата 356 установа у којима се реализује више од 250 различитих програма средњег стручног образовања у 15 подручја рада (Конкурс за упис ученика у средње школе школске 2014/2015. године), неусклађеност образовне понуде са потребама тржишта рада представља дугорочни и системски проблем у Србији. О овој неусклађености сведоче и подаци о проценту незапослених младих (више од 50%, АРС 2014). Према неким подацима Србија спада у пет европских земаља у којима је незапосленост младих у формалној економији највиша. С друге стране, у годишњим истраживањима о препрекама у пословању које је Унија послодаваца Србије спроводила од 2006. до 2013. године приметно је да из године у годину недостатак кадрова постаје све већа препрека у развоју предузећа, јер се и сама структура привреде у Србији мења и прилагођава светским трендовима, док образовни систем претежно инсистира на образовним профилима за којима је потреба све мања. На листи препрека у развоју пословања недостатак кадрова се примиче врху листе: 2006. – 8. место, 2008. – 7. место, 2010. – 6. место, 2012. – 4. место, 2013. – 3. место. Ово је јасан показатељ да привреда



све теже проналази квалитетне кадрове и да поред тога што кроз порески систем финансира систем образовања у Србији, мора додатно да улаже све више новца како би обучавала своје запослене.

Истраживања су показала да су неопходна улагања на нивоу просечног привредног друштва у Србији, које има 8 запослених, у доквалификацију и додатне обуке новозапослених, као и у увођење у посао младих (прво запослење) са просечно 114 725 динара годишње у 2007. години порасла на 203 311 динара у 2013. години. У истом периоду се број запослених у Србији смањио за скоро 312 000 лица, упркос повећаној понуди на тржишту рада у Србији као резултату дејства светске економске кризе и неререформисаног пословног окружења.

Чак 424 анкетирана привредна друштва навела су да су разлози овог повећања улагања у оспособљавање запослених, а посебно младих који долазе директно из средњих стручних школа и гимназија, били следећи:

1. У 2007. години је запосленима био потребан нижи ниво познавања савремених информационо-комуникационих технологија него што је то био случај 2013. године. Упркос томе школски систем није значајно подигао ниво знања које преноси ученицима и студентима, нити увео већи обим потребне стручне праксе. Стога су послодавци морали да новозапосленима пруже више додатних обука и утроше више времена на њихово оспособљавање за рад у практичним условима, коришћење модерних софтвера на машинама, апликација за услуге које се пружају на терену, апликација за услуге које се пружају електронским путем, итд.

2. Са доласком светске економске кризе и истовременим падом куповне моћи становништва, што је довело и до нужног пада промета роба и услуга за 38,5 одсто у периоду од краја 2008. до почетка 2014. године, у многим предузећима у Србији указала се потреба да запослени, осим свог основног посла, повремено обавља и неке друге организационе, техничке и услужне послове у оквиру самих предузећа или за клијенте на терену. Та потреба за обављањем додатних послова натерала је послодавце да уложе у своје запослене и тако што ће им финансирати и посебне обуке за обављање тих додатних послова који веома често нису били подржани кроз образовни систем у Србији.





Проблем недовољне сарадње представника привреде и послодаваца са средњим стручним школама препознат је у оквиру пројекта „Стручне школе као лидери локалног економског развоја“ као један од узрока проблема неусклађености образовне понуде са потребама привреде. Консултативни састанци између представника средњих школа, послодаваца, локалне самоуправе, Националне службе за запошљавање који су одржани у Пријепољу, Суботици и Врању, потврдили су да постоји простор за унапређење сарадње између актера заинтересованих за локални економски развој. Питање сарадње релевантних чиниоца испоставило се као нарочито значајно између осталог (организовање професионалне праксе и практичне наставе, каријерно вођење и саветовање ученика, итд.) и за процес креирања уписне политике у средње стручне школе.

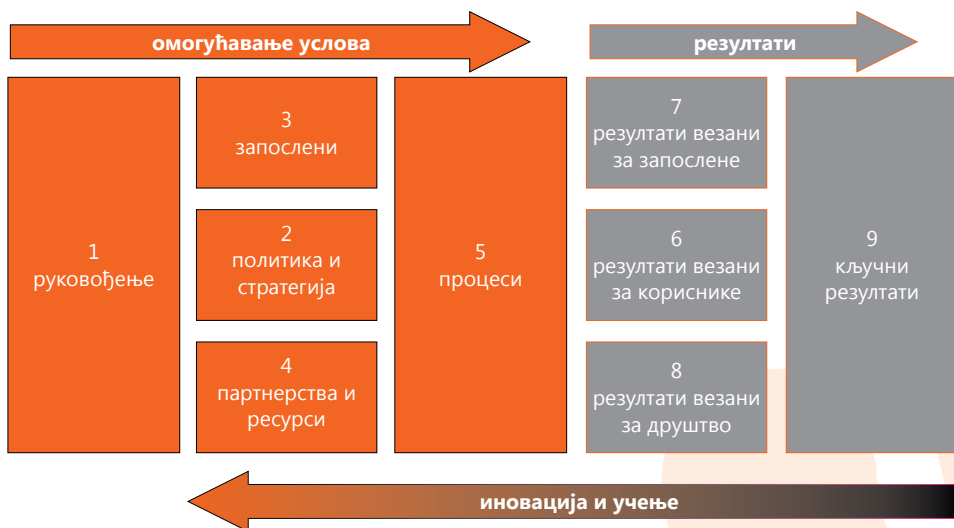
Овај приручник треба да помогне средњим стручним школама у Србији (директорима и наставницима) да кроз предложени низ корака постигну да се у њиховој школи уписују и школују потребни кадрови, у довољном броју, који би у школи стицали потребна и примењива знања и вештине, захваљујући којима ће успешно наставити школовање или се запослити/отпочети сопствени бизнис, те на тај начин активно доприносити развоју локалне и регионалне економије.

Уз подршку представника УСАИД Пројекта одрживог локалног развоја и локалних партнера, приручник су сачинили Јелена Манић Радоичић, Јелена Миловановић и Бојан Велев из Београдске отворене школе, уз значајан допринос Драгољуба Рајића из Уније послодаваца Србије, као и Драгана Раките из Завода за унапређивање образовања и васпитања.

## **СРЕДЊА СТРУЧНА ШКОЛА КАО КЉУЧНА КАРИКА ЛОКАЛНОГ ЕКОНОМСКОГ РАЗВОЈА**

Унапређење стања на пољу усаглашености потреба послодаваца и понуде стручног образовања у некој локалној средини, у складу са Стратегијом развоја образовања у Србији до 2020. године, треба посматрати као развојни





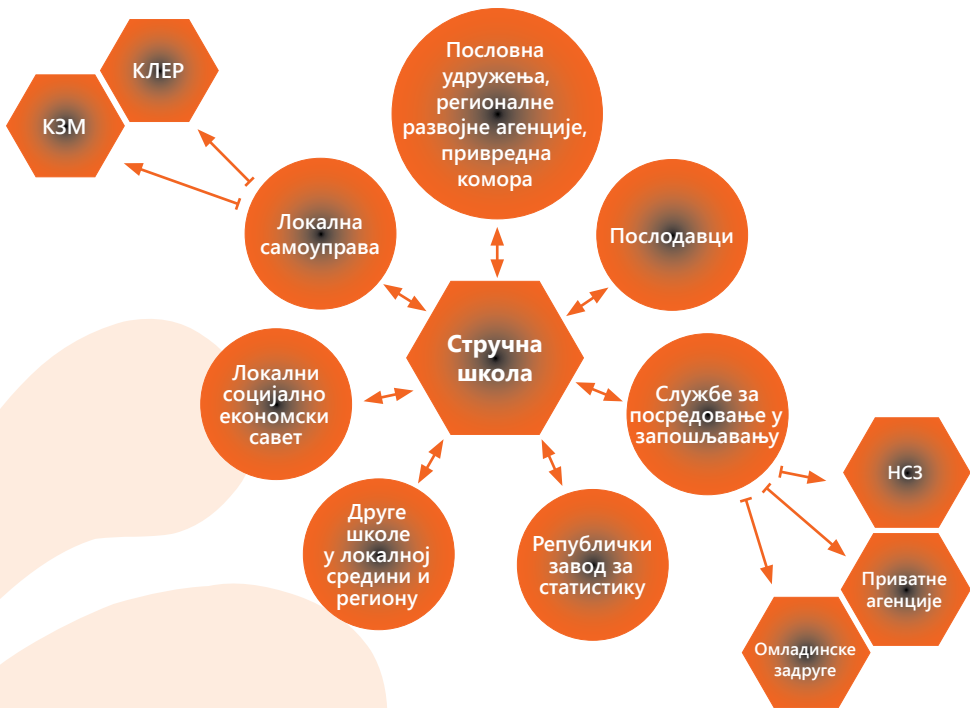
**Дијаграм 1.** Европски оквир за управљање квалитетом – EFQM

процес, полазећи од неколико универзалних обележја образовног система попут обухвата, квалитета, ефективности и флексибилности. Шема европског оквира за управљање квалитетом, EFQM<sup>1</sup>, приказана на Дијаграму 1, приказује основне принципе, поља деловања стручне школе и примену такозване RADAR логике (*Results – Approach – Deployment – Assessment – Review*). Принципи EFQM модела су: усмереност на резултате, усмереност на ученике и социјалне partnere, лидерство и доследност, доношење одлука заснованих на чињеницама ради постизања одрживих резултата, развој учешћем запослених, неговање креативности и иновативности, развој партнерстава као и преузимање дела одговорности за развој друштвене средине.

Циљеви које треба постићи унапређењем сарадње социјалних партнера и других заинтересованих страна у процесу креирања понуде образовних профила која је у складу са потребама локалног одрживог развоја, имају пуно упориште у набројаним принципима. Са дијаграма се види да је за добијање адекватних излазних резултата (9), у нашем случају брзог запошљавања, неопходно оптимизовати процесе (5) који почивају на лидерском руковођењу

1 <http://www.efqm.org/the-efqm-excellence-model>





**Дијаграм 2.** Средња стручна школа кључна карика локалног економског развоја

(1), постојању адекватне политике и стратегије (2), укљученим запосленима (3) као и обезбеђеним ресурсима и изграђеним партнерствима (4). Флексибилност као још једно жељено обележје образовног система се при томе дефинише као способност система стручног образовања да прати стање на тржишту, прилагоди се и одговори његовим потребама.

Можемо закључити да се од средњих школа очекује да се нађу у средишту одређеног броја међусобно испреплетаних и условљених релација, које директно или индиректно укључују различите институције са локалног, регионалног и националног нивоа. Ова мрежа актера који окружују средње стручне школе приказана је на Дијаграму 2. У дијаграму су наглашене релације ових институција са школом, али не треба изгубити из вида постојање међусобних веза између приказаних институција.

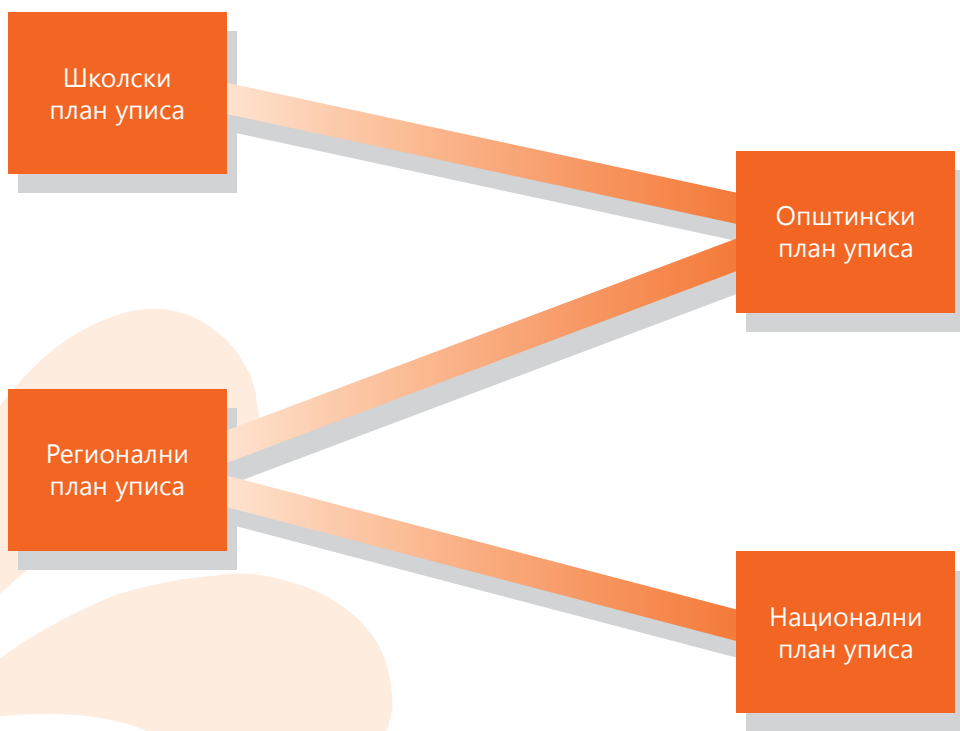


## КРЕИРАЊЕ ПЛАНА УПИСА – ЗАКОНСКИ ОКВИР

Питање уписа ученика регулисано је чланом 99. *Закона о основама система образовања и васпитања (Службени гласник РС, 72/09, 52/2011, 55/2013)*, али се у њему искључиво говори о праву и неопходним предусловима за упис ученика у средње школе. Закон не помиње образовне профиле нити обавезујуће форме планирања и договарања у смислу конкретне понуде одређене школе. Закон о средњем образовању и васпитању (*Службени гласник РС, 55/2013*) нешто детаљније говори о поменутој тематици. У члановима 35. и 36. дефинише се процедура по којој средња школа до 31. децембра предлаже Министарству, преко школских управа, број ученика за упис. Када планира број ученика које ће уписати у наредној години, школа треба да у сарадњи са представницима организације надлежне за послове запошљавања, води рачуна о потребама привреде и могућностима даљег школовања будућих ученика. Коначну одлуку о поменутом питању доноси Министарство најкасније до 31. марта. У члану 36. наводе се елементи који се односе на Конкурсну процедуру, која се спроводи на основу Одлуке о броју ученика за упис и посебно напомиње да школа у току године може да изврши упис кандидата ради стицања специјалистичког, односно мајсторског образовања, стручне оспособљености, преквалификације, доквалификације и обуке, уз сагласност Министарства. Ако се фокусирамо на питање израде Конкурса за упис ученика у средње школе, Дијаграм 2. који даје приказ међусобних релација између различитих институција транспонуваћемо у дијаграм једног линераног процеса који се односи на припрему плана уписа у стручну школу на више хијерархијских нивоа (Дијаграм 3).

Критични елемент овог процеса је израда школског плана уписа. Школски план је основа за даља усаглашавања и договарања на локалном и регионалном нивоу. За школски план уписа задужена је искључиво школа. Кроз њега школа показује у којој мери је своје деловање уклопила у локалне потребе за квалификацијама и вештинама и да ли је своју развојну визију усагласила са развојном визијом региона коме припада. Елементи планирања који следе (општински, регионални и национални план уписа) засновани су на уклапању различитих школских планова у конзистентну целину и утолико је квалитет израђеног школског плана уписа значајнији за даљи ток процеса.





**Дијаграм 3.** Процес планирања у циљу израде Конкурса за упис у средњу школу

Како законски оквир не спецификује детаљније како треба да изгледа процес консултација са заинтересованим странама, које податке школа треба да узима као релевантне, како да их интерпретира да би са већом тачношћу одговорила на актуелне и будуће потребе привреде, и др. остаје нејасно која процедура и који поступци могу да доведу до исхода у виду плана уписа који је у већој мери примерен потребама локалне заједнице.

Системске промене у домену мреже школа на територији Србије представљају неопходан предуслов за озбиљније измене практичних политика које се односе на планирање и усаглашавање понуде образовања и потражње за знањима и вештинама на тржишту рада. Ипак, док се таква системска промена не догоди неопходно је у оквиру постојећег законског и организационог оквира остварити максимална могућа унапређења.



## ПРЕДЛОГ МОДЕЛА КОНСУЛТАЦИЈА РЕЛЕВАНТНИХ АКТЕРА ПРИЛИКОМ КРЕИРАЊА ШКОЛСКОГ ПЛАНА УПИСА

Процес доношења одлуке о плану уписа који школа предлаже Министарству требало би да буде заснован на партнерству свих заинтересованих страна, чиме би био обезбеђен квалитет и релевантност донете одлуке. Приликом одређивања броја ученика и структуре плана уписа, школа би требало да сарађује и гради партнерске односе са свим актерима наведеним на Дијаграму 2. У наставку се предлаже низ корака у оквиру практичног модела за израду школског плана уписа који би требало да доведе до тога да школе уписују и школују адекватан број потребних кадрова, који би у школи стицали потребна и примењива знања и вештине, захваљујући којима ће успешно наставити школовање или се запослити и на тај начин активно доприносити развоју локалне и регионалне економије.

### **КОРАК 0: Формирање тима који ће спроводити предложени низ корака**

Због великог броја обавеза које запослени у школама морају редовно да обављају, добро би било да се на самом почетку школске године формира тим који ће спроводити предложене кораке који треба да доведу до предлога плана уписа који је у складу са потребама локалног и регионалног економског развоја. Управа школе може да се одлучи или да оформи нови тим или да прошири задужења неком од постојећих тимова, као што је на пример тим за каријерно вођење и саветовање. Идеално би било да сваки члан тима буде детаљно упознат са својом улогом и припадајућим задужењима, да се договоре оквирни рокови, да се ти рокови поштују и да се информације деле са другим члановима тима.

Приликом прављења плана рада, потребно је дефинисати ШТА ће све тим спроводити, односно разрадити низ корака који је дат у наставку, затим одредити КО спроводи одређене активности, КАДА се предложене активности спроводе и шта је потребно за њихову успешну реализацију, односно који су ПОТРЕБНИ РЕСУРСИ (време, контакти, промотивни материјали, простор, и сл.). Очекивано би било да тим буде предвођен директором школе, а да чланове тима



чине други запослени у школи, одн. стручни сарадници (педагог и психолог), као и наставници практичне наставе и стручних предмета.

### **КОРАК 1: Мапирање релевантних актера на локалном нивоу**

На Дијаграму 2 приказани су неки чиниоци – институције који могу значајно да помогну у процесу консултација и прибављања информација потребних за креирање школског плана уписа у складу са потребама локалног економског развоја. Неоспорно је да постоји специфичност сваке локалне средине и локалне заједнице, али и структуре релевантних актера за средње стручне школе у различитим областима рада. Мапирање релевантних актера треба да буде први корак у дефинисању школског плана уписа. Ова активност захтева одличну информисаност и спремност на проактивни приступ остварењу сарадње.

Као помоћ за мапирање релевантних актера, предлагемо да се најпре поброје сви важни актери на локалном нивоу, а затим да се у зависности од важности и утицаја који имају на образовне или привредне активности у локалној средини, распореде како је приказано на Дијаграму 4.

Уколико околности то дозвољавају директор школе или вођа тима, би могао да замоли остале чланове тима да напишу које све актере сматрају релевантним на засебним цедуљама, а да затим један по један излазе и уз кратко образложење постављају своје цедуље на местима у дијаграму за које сматрају да припадају појединачним институцијама или организацијама. На овај начин ће заједно успети да наброје и не изоставе неког од значајних актера, а кроз дискусију о месту где треба да стоје у дијаграму боље ће сагледати њихову реалну и потенцијалну улогу у процесу креирања уписне политике. При том, овакав приказ релевантних актера може допринети и њиховом бољем разумевању, а затим може и помоћи приликом одређивања приоритета, осмишљавања како и када их укључити у процес, а најзад и приликом расподеле послова унутар тима.



		Утицај мапираних актера			
		Значајан утицај	Известан утицај	Незнатан утицај	Немају утицај
Важност мапираних актера	Веома важни	<b>А</b>		<b>Б</b>	
	Важни				
	Незнатно важни	<b>В</b>		<b>Г</b>	
	Неважни				

**Дијаграм 4:** Анализа утицаја и важности релевантних актера

Актери, тј. институције, организације или њихови представници који се нађу у пољу „А“ овог дијаграма имају велики утицај на сам процес креирања уписне политике, а уједно су и веома важни за његов успех, па је сарадња са њима, као и њихова подршка од изузетног значаја за уписну политику, али и сам рад школе. Тако на пример, ту би се могли наћи представници локалне самоуправе. Сарадња средње стручне школе и општинских или градских канцеларија за локални економски развој треба да се успостави и редовно одржава како би школе биле у сталном контакту са стањем у локалној привреди, а нарочито са појавом нових инвеститора заинтересованих да улажу у развој одређене индустрије.

У пољу „Б“ налазе се актери који су важни за успех процеса, али имају мали или немају утицај, и велика је вероватноћа да се ту могу наћи представници малих предузећа, мањих агенција за посредовање при запошљавању, и др. У пољу „В“ налазе се они који нису толико важни, али имају утицај, док су у пољу „Г“ они који нити имају значајан утицај, нити су важни за процес креирања уписне политике школе.





Упркос томе што средње школе углавном имају остварену успешну сарадњу са важним актерима на локалном, градском или регионалном нивоу, попут истакнутих предузетника, локалних филијала Националне службе за запошљавање, регионалних развојних агенција, динамичност тржишне привреде носи са собом неопходност сталног прилагођавања новим околностима. На пример, уколико постоје озбиљне најаве да ће страни или домаћи инвеститор отворити неки производни погон у општини или граду, логичан корак је сарадња менаџмента стручних школа и локалне самоуправе са инвеститорима на осигурању адекватно обучене радне снаге.

#### Пример добре праксе

**GEOX**  
BREATHES

#### УСПОСТАВЉАЊЕ САРАДЊЕ ИЗМЕЂУ ХЕМИЈСКО-ТЕХНОЛОШКЕ ШКОЛЕ И КОМПАНИЈЕ „ГЕОКС“ У ВРАЊУ

У оквиру пројекта „Стручне школе као лидери локалног економског развоја“ остварена је сарадња Хемијско-технолошке школе (ХТШ) у Врању и компаније „Техник девелопмент“ (Technic Development), која у оквиру италијанске компаније „Геокс“ (Geox) послује у Србији. Овај велики инвеститор улаже у изградњу постројења на 20 000 квадрата у Врању и планира да обезбеди посао за 1 250 радника. Иницијални сусрет представника школе и „Геокса“ одиграо се на консултативном састанку који је организовала Београдска отворена школа у сарадњи са ХТШ и Канцеларијом за локални економски развој почетком јула 2014. године, након чега су уследили детаљнији договори. Овај састанак је окупио представнике ХТШ, Градске управе Града Врања и репрезентативних привредних субјеката дрвне, текстилне, обућарске и графичке индустрије из Врања, са циљем да заједно дискутују о изазовима локалног економског развоја са аспекта образовног система, потребама послодавца када је реч о квалификацијама радне снаге, проблемима са којима се суочавају школе и послодавци, као и могућим решењима. На састанку који је организован након тога, а коме су присуствовали директор школе Ненад Мишић, директор предузећа „Техник девелопмент“ Ђано Гаетано Амброзио и Надица Стошић која је задужена за људске ресурсе у оквиру „Техник девелопмента“, договорено је да ученици четврте године ХТШ са смера техничар-моделар одеће долазе на праксу у „Техник девелопмент“ како би научили да шију кожу. Ово је изузетно важно с обзиром на постојећи дефицит кројача за кожу који су веома важни у производном процесу у индустрији обуће. Кроз ову сарадњу ће ученици који се најбоље покажу добити прилику да се запосле у новој фабрици „Геокса“ у Врању.



## **КОРАК 2: Успостављање континуиране сарадње са заинтересованим актерима**

Током реализације претходних пројеката Београдска отворена школа је осмислила и успешно применила механизам дијалога заинтересованих страна у области усаглашавања потреба тржишта и система образовања, посебно средњег стручног образовања. Овај механизам је заснован на посебно прилагођеној методологији дијалога између заинтересованих страна. Методологија дијалога комбинује два приступа заступљена у другим европским државама и подржана од стране ЕУ и Савета Европе: структурни дијалог и консултативни процес. Структурни дијалог<sup>2</sup> настаје у ЕУ оквирима као инклузиван механизам заснован на консензусу и унапређењу сарадње између грађанског друштва (схваћеног тако да поред удружења обухвата и послодавце и синдикате) и јавне управе. Структурни дијалог се користи као алат за дијалог у процесу креирања практичних политика на локалном, регионалном и националном нивоу. Консултативни процес је опсежан дијалог у одређеној заједници који почива на Кодексу добре праксе за грађанско учешће у процесу доношења одлука<sup>3</sup>.

Ослањајући се на досадашња искуства у земљама ЕУ, као и на претходне пројекте које је спровела Београдска отворена школа у области европских интеграција, јавног заговарања и унапређења грађанске партиципације, модел дијалога и сарадње заинтересованих страна у области усаглашавања потреба тржишта и система образовања би требало да након мапирања заинтересованих страна и израде полазних основа за (индивидуалне) консултативне састанке са представницима заинтересованих страна, обухвата:

- Консултативне састанке са представницима заинтересованих страна – састанци један-на-један појединачних представника послодаваца и средњих школа;
- Консултативне састанке или радионице на којима ће бити и представници послодаваца, средњих школа, локалне самоуправе,

2 Европска комисија, [http://ec.europa.eu/europeaid/who/partners/civil-society/structured-dialogue\\_en.htm](http://ec.europa.eu/europeaid/who/partners/civil-society/structured-dialogue_en.htm)

3 Савет Европе, [http://www.coe.int/t/ngo/Source/Code\\_English\\_final.pdf](http://www.coe.int/t/ngo/Source/Code_English_final.pdf)



удружења, као и других заинтересованих страна које буду идентификоване као значајне за ову фазу (на пример канцеларија за младе).

Средње стручне школе углавном имају редовну сарадњу са привредницима из јавног или приватног сектора која се најчешће огледа у заједничкој реализацији професионалне односно ученичке праксе или практичне наставе. Међутим, ретко се дешава да школе иницирају сусрете са послодавцима како би изнашли начине да унапређују сарадњу, нарочито у домену испитивања актуелних или будућих потреба за кадровима, затим прикупљања информација о томе које квалификације и вештине је потребно да будући кадрови поседују, као и у којој су мери послодавци задовољни оспособљеношћу за рад ученика који излазе из средњих стручних школа и запошљавају се код њих.

Данас постоји озбиљан јаз између представника градова (општина), директора школа и менаџера из привреде у неким срединама и недостатак консултативних састанака је уочљив. Овакви састанци би могли помоћи директорима и менаџерима компанија да се још ближе упознају и повежу са представницима стручних школа и локалне самоуправе и тако покушају да утичу на развој радне снаге као важног чиниоца за конкурентност. Пожељно би било овакве састанке организовати на кварталном нивоу како би се обезбедио континуитет и стални проток информација од значаја за све заинтересоване.

Предложена структура консултативних састанака са представницима привреде које могу да иницирају средње школе у сарадњи са представницима канцеларија за локални економски развој, може бити следећа. У формалном делу консултативних састанака пожељно је да директори школа представе образовне профиле који постоје у њиховој школи, да ли су неки нови профили уведени, о којим профилима се размишља, каква је заинтересованост ученика за постојеће профиле одражена у резултатима уписа. Потом би представници компанија навели шта је њима потребно,



у којим правцима планирају да шире пословање уколико такви планови постоје, какве се нове технологије уводе и зашто су потребне нове методе у обучавању запослених, који су могући начини унапређења сарадње средње школе и послодавца, итд. За сваки скуп формирала би се листа закључака која би требало да буде прослеђена свим учесницима. Ови закључци и препоруке, са договором о подели улога у њиховом спровођењу, била би веома корисна за средње стручне школе, послодавце као и градске/ општинске канцеларије за локални економски развој. Пожељно је да се састанци заврше у неформалном тону како би комуникација партнера и ефекат умрежавања били додатно подстакнути.

#### Пример добре праксе

### КОНСУЛТАТИВНИ САСТАНАК ЕКОНОМСКО-ТРГОВИНСКЕ ШКОЛЕ, ОПШТИНЕ ПРИЈЕПОЉЕ И ПОСЛОДАВАЦА

Консултативни састанак представника Економско-трговинске школе (ЕТШ) из Пријепоља, Општине Пријепоље и послодавца у угоститељству, економији, праву, администрацији и трговини одржан је у мају 2014. године у склопу пројекта „Стручне школе као лидери локалног економског развоја“, који спроводи Београдска отворена школа (БОШ). Овај трочасовни састанак окупио је представнике ЕТШ, послодавца из угоститељства, економије и рачуноводства, Канцеларије за младе Пријепоље, Канцеларије за локални економски развој, Регионалне развојне агенције Златибор, НСЗ – филијала Пријепоље, Уније послодавца Србије, Завода за унапређивање образовања и васпитања, Општинске управе (начелник одељења за привреду, буџет и финансије и члан Општинског већа задужен за привреду), као и представнике УСАИД Пројекта за одрживи локални развој и БОШ. Кроз активну дискусију, размену искустава и информација, представљање примера усаглашавања привреде и образовања на локалном нивоу, као и указивањем на највеће проблеме и изазове у овој области у Пријепољу, учесници састанка дошли су до више закључака и препорука за даље унапређивање дијалога између ЕТШ и послодавца, али и свих осталих актера на локалу. У наставку наводимо само најважније:

- ЕТШ је јасно исказала решеност да кроз отворени дијалог и сарадњу са привредницима помогне проналажењу одговарајућих решења за проблем незапослености;



- Образовни профили се морају креирати и увести у складу са локалним стратегијама и политикама, али да би се то постигло неопходно је савладати низ препрека које се огледају у ограничењима које намеће Министарство, непостојању уређене номенклатуре занимања, недостатку релевантне евиденције о суфицитарним и дефицитарним занимањима као и прогнозе потребних кадрова;
- Послодавци су предложили увођење сертификата који би се додељивали појединим ученицима након успешно завршене стручне праксе, што би њима изузетно значило као нека врста препоруке приликом тражења посла;
- Више пута је наглашена и могућност оснивања тренинг центра за преквалификације и доквалификације у коме би најбитнију улогу имале управо средње стручне школе;
- Активно се мора радити на информисању родитеља, пре свега кроз промоцију перспективних занимања.

Сви ови закључци отворили су бројна питања на којима ће учесници овог састанка у складу са могућностима и надлежностима наставити одлучно да раде у наредном периоду.

### **КОРАК 3: Прикупљање података о стању на тржишту рада и у локалној привреди**

По идентификовању релевантних институција и организација са локалног и регионалног нивоа, прикупљању контакт података и успостављању сарадње, школа треба да прикупи релевантне информације из области које су од значаја за дефинисање школског плана уписа.

Поред тога што су важне за креирање плана уписа, информације о стању и кретањима на тржишту рада и у привреди од великог су значаја и за каријерно информисање ученика у средњој школи, којима ови подаци могу да помогну приликом избора даљег образовања или запослења. Информације о потражњи за појединим занимањима или недостатку потражње, могу да помогну младим људима који су у систему формалног образовања да адекватније управљају каријером која данас подразумева и целоживотно учење. У томе им доста могу помоћи и чланови



тима за каријерно вођење и саветовање у средњим школама чије оснивање је предвиђено Законом о средњем образовању, који такође прописује и доношење програма каријерног вођења и саветовања ученика.

У наставку је дат преглед кључних институција које могу обезбедити такве информације, уз напомену да, нажалост, многе области домаће статистике имају озбиљних недостатака будући да су ослоњене на превазиђене моделе, а анализе на терену се не раде довољно темељно.

### **Национална служба за запошљавање**

Закон школама намеће обавезу да се приликом креирања школског плана уписа консултују са локалним филијалама Националне службе за запошљавање (НСЗ) како би добили податке о кретањима на тржишту рада и томе прилагодили школски план уписа. У пракси се овакав вид консултација своди на проверу евиденције незапослених лица по нивоу образовања и стручној спреми.

Школе од филијали НСЗ, слањем посебног упита или захтева, могу добити податке о дефицитарности или суфицитарности појединих занимања. Подаци о суфицитарним и дефицитарним занимањима које је потребно затражити од НСЗ-а су следећи:

- Пријављене потребе послодаваца за кадровима у одређеном периоду. НСЗ на захтев школе може да прикупи и проследи информацију о томе за која занимања су се тој установи јављали заинтересовани послодавци.
- Број лица на евиденцији незапослених у одређеном периоду, приказан по школској спреми и степену образовања. Висок број евидентираних незапослених одређеног занимања који се понавља из године у годину може да укаже на тренд пада потребе и интересовања послодаваца за тим квалификацијама, пад привредне активности у датој области, или уписне политике из претходног периода која није пратила актуелне потребе на тржишту рада.



- Индекс суфицитарности / дефицитарности – однос понуде и потражње одређеног занимања на тржишту рада. Добро би било да податком о индексу суфицитарности / дефицитарности школа употпуни слику о прилици на тржишту рада за одређено занимање. Индекс треба тумачити на следећи начин: што је индекс већи, занимање је суфицитарније; што је индекс мањи, занимање се више тражи.

На сајту Националне службе за запошљавање ([www.nsz.gov.rs](http://www.nsz.gov.rs)), под одељком „Документи“, могуће је пронаћи Статистичке билтене НСЗ за 2013. и 2014. годину о броју и структури тражилаца запослења лица на евиденцији НСЗ и пријављеним слободним пословима који се генеришу из базе података НСЗ првог дана у месецу за претходни месец. У свакој филијали постоји запослени задужен за статистичке податке и контакте у појединачним градовима могуће је наћи на сајту НСЗ, у одељку „Мрежа“. Додатне информације везане за национални или регионални ниво или уколико се не добију информације контактирањем филијала НСЗ, могуће је добити слањем мејла Дирекцији НСЗ на адресу [statistika@nsz.gov.rs](mailto:statistika@nsz.gov.rs). За информације које се тичу територије Београда могуће је контактирати Филијалу НСЗ за град Београд путем мејла [Statistika.Beograd@nsz.gov.rs](mailto:Statistika.Beograd@nsz.gov.rs).

Иако треба да буде неизоставан део снимања стања на тржишту рада на терену, евиденција запослених и незапослених лица и потражње за занимањима коју НСЗ може да представи није најреалнији приказ стања на локалном тржишту рада. Постоји неколико ограничења у вези са употребом података које има НСЗ.

Први је тај што приватне фирме нису у обавези да слободна радна места пријављују НСЗ и тим путем проналазе раднике. Послодавци могу да долазе до кадрова кроз ангажовање приватних агенција за запошљавање, или пак кроз мрежу сопствених контаката. Неки подаци указују на то да се у Европи чак 75% запошљавања дешава на такозваном невидљивом тржишту рада – тржишту послова



која се не оглашавају стандардним методама. Послодавци се ослањајући на мрежу поузданих контаката и препоруке сарадника информишу о потенцијалним кандидатима и запошљавају. НСЗ може да пружа информације искључиво о потражњи послодаваца који се тој институцији обраћају за посредовање у запошљавању. Према истраживању Уније послодаваца Србије из 2013. године, само 31% послодаваца је ангажовао младе људе преко НСЗ, док је путем препоруке чак 41,4% предузећа дошло до нових запослених, а 22,2% преко познаника<sup>4</sup>. Ово истраживање потврђује искуство да се недовољан број послодаваца обраћа НСЗ приликом тражења радне снаге и да је посао „преко везе“ или „на препоруку“ и даље најефикаснији начин запошљавања у Србији.

Заступљеност сиве економије у земљи такође замагљује реалност слике о тржишту рада коју може да понуди НСЗ. Често се на евиденцији незапослених Националне службе налазе и особе запослене у сивој економији. С обзиром да се на основу пријаве на евиденцију незапослених лица могу остварити права на здравствено осигурање и друга права, особе се неретко одлучују за ту опцију иако су заправо запослене и остварују новчане приходе.

У НСЗ још увек не постоји поуздана прогноза за будуће потребе тржишта рада, иако постоје пројекти и иницијативе који иду ка томе да се аналитички тим ове институције оснажи за предвиђање.

Услед побројаних ограничења, испитивање потреба локалног и регионалног тржишта рада и праваца даљег локалног економског развоја не треба зауставити на провери стања на евиденцији НСЗ. Постоји још неколико извора информација, као и могућих иницијатива за прикупљање информација, које могу бити од значаја у креирању школског плана уписа у складу са потребама локалне привреде.

---

4 Др Ристић З., Рајић Д. и Павловић Љ.: Бољи услови за запошљавање младих, Унија послодаваца Србије, Београд, 2013, стр. 9





## Републички завод за статистику

Републички завод за статистику (РЗС), као посебна стручна организација у систему државне управе у Србији задужена за прикупљање, обраду, статистичку анализу и објављивање статистичких података, важан је извор различитих информација потребних школама. Од података које прикупља РЗС, Анкета о радној снази (АРС) која се спроводи на кварталном нивоу, представља најзначајнији документ којим је могуће потпуније сагледати карактеристике радне снаге и дешавања на тржишту рада. При спровођењу овог истраживања примењују се методолошка решења која су усклађена са препорукама и дефиницијама Међународне организације рада (*International Labour Organization – ILO*) и захтевима Евростата (*European Statistical Office*), чиме је обезбеђен најважнији извор за међународно поређење података Републике Србије са другим земљама у области статистике рада. Оквир за избор узорка заснован је на Попису становништва, домаћинства и станова из 2011. године.

Главни циљ АРС јесте добијање података о три основна, међусобно искључива, контингента становништва: запослена, незапослена и неактивна лица, а добијени подаци користе се за праћење, мерење и оцењивање економских и друштвених кретања у Републици Србији. Основне категорије које се истражују су: укупна запосленост и незапосленост, неактивност, као и демографске, социоекономске, образовне и друге карактеристике становништва у свакој од ових категорија. Када је реч о територијалној репрезентативности података, сви подаци се прикупљају, а затим агрегирају, на нивоу Републике Србије, на нивоу региона Београда, региона Војводине, региона Шумадије и Западне Србије и региона Јужне и Источне Србије као и према типу насеља (урбано, рурално).

Међутим, и подаци добијени путем АРС често су непотпуни, јер се дешава да се прескоче читави низови делатности у одређеним градовима и општинама. Велики проблем за анкетаре представља чињеница да је огроман проценат радне снаге запослен у малим предузећима која послују у различитим делатностима, па анкетари



треба да обиђу велики број тих предузећа како би се добила реална слика. Анкетирати предузетнике значи изаћи из канцеларије и обићи их, од радње до радње на терену, због чега организатори ових анкета често прескоче те мале којих је највише, па слика која се добије није реална. Ово поново показује да док сами градови и општине или Република не пропишу да послодавци имају обавезе да учествују у предвиђању потреба за кадровима овако спроведене анкета ће имати озбиљних мана.

### Приватне агенције за запошљавање и омладинске задруге

На сајту Националне службе за запошљавање се може пронаћи списак као и контакт подаци приватних агенција за запошљавање којима је издата дозвола за рад у складу са законом. Знатан број послодаваца оглашава слободна радна места путем једне или више агенције за запошљавање, које су имале прилично успеха у запошљавању људи и њиховом ангажовању на различитим пројектима и за обављање привремених и повремених послова. У ери модерних технологија већина агенција креира и редовно ажурира веб портале са огласима за запошљавање. Инфостуд, на пример, на годишњем нивоу објављује пресек најтраженијих занимања као и интересовањима кандидата на сајту [poslovi.infostud.com](http://poslovi.infostud.com). Увидом у ове податке могуће је пратити трендове на националном нивоу и стећи оквирну слику о кретањима на тржишту рада.

На локалном нивоу, школе могу контактирати агенције и омладинске задруге које послују на територији њиховог града (општине) и провере да ли воде статистику о потражњи радне снаге коју могу да поделе са школама. Такође, агенције и омладинске задруге могу да пренесу школама властита искуства у посредовању при запошљавању, тј. о томе какви су утисци послодаваца о понуди радне снаге, какав је одзив незапослених да раде одређене послове, шта је оно што послодавци замерају новозапосленим или ангажованим лицима, шта је оно што запосленима или ангажованим лицима не одговара код послодаваца и сл.



#### **КОРАК 4: Прогнозирање развојних праваца и потреба привреде на локалном и регионалном нивоу**

Већ је поменуто да не постоји адекватан систем прогнозирања будућих потреба за кадровима од стране послодавца и привредника. Постојећа статистика тешко успева да забележи будућу потражњу од стране предузећа и фирми које се боре са тешким условима пословања и економском кризом. Средње школе не могу да реше овај системски проблем, али могу да се ослоне на неке доступне информације или пак иницирају промене на нивоу градова или општина како би подстакли локалне власти да спроводе истраживања потреба тржишта за кадровима.

Пожељно је оријентисати се на анализу доступних података о потребама и плановима развоја привреде у датој општини/ региону. Градови и општине израђују стратешка документа у којима дефинишу развојне приоритете и мере и инструменте који воде ка достизању тих приоритета. Анализа стратегија локалног економског развоја, стратегија запошљавања и сличних докумената које доносе градови или општине, може указати школама на то које ће области индустрије имати примарну подршку у дефинисаном периоду.

Уколико таквих података нема или нису довољно поуздани, овај корак може да подразумева и локално испитивања потребе за знањима и вештинама уз креирање неопходних инструмената, избор узорка и одабир метода испитивања и анализе добијених података. Јасно је да је у смислу спровођења истраживања неопходно у читавом процесу имати обучене људе, што би могао бити један од посебних и наредних задатака у процесу подршке школама.

Минимално једном у 4 године, а пожељно сваке друге године локална самоуправа би требало да спроведе истраживање о прогнози потребе за кадровима у наредне 4 и више година. Оно треба да обухвати најмање 15% привредних субјеката на територији локалне самоуправе у свим привредним гранама (делатностима) које постоје. Локалне самоуправе, тј. њихове канцеларије за локални економски развој морају заједно формирати квалитетне узорке



(стално скенирати структуру) локалне привреде, анализом података у Агенцији за привредне регистре. Потребно је водити рачуна о подједнакој заступљености у узорку малих и средњих као и већих фирми уколико постоје.

Кроз анкету привредници треба да кажу који су им кадрови тренутно дефицитарни, који кадрови ће им бити потребни у наредних неколико година, као и да наведу недостатке код образовања кадрова којих тренутно имају довољно. На овај начин локална заједница добија јасну слику у ком правцу ће се кретати њена привреда у наредне четири и више година. Уважавање резултата оваквих анкета приликом креирања школских планова уписа се може одразити повољно на буџет уз остварење огромних уштеда (државе, локалних самоуправа и послодаваца), уколико се не би даље школовали сувишни кадрови. Интерес локалне самоуправе да буде иницијатор активности мапирања реалних потреба привреде за кадровима за потребе креирања школских планова уписа може бити и спречавање миграција.

Локалне привреднике би требало обавезати актом локалне самоуправе да се одазову на ове анкете, исто као што је обавезно одговорити на анкете РЗС. Важно је имати у виду да ако се ово препусти само школама, а локална самоуправа не обавезе послодавце својим одлукама, школе ће у пракси веома тешко прикупити ове податке, јер ће зависити од добре воље привредника, који и сами тешко организују своје време и имају бројне обавезе. Локалне самоуправе и њихове канцеларије за локални економски развој су плаћене из буџета, од стране грађана и привреде, да омогуће локално-економски развој, а он на првом месту подразумева да локална привреда може да се развија, а грађани имају посао, што води и вишем животном стандарду и просперитету локалне самоуправе. Директори школа су запослени по законима из области образовања и њихова примарна пословна обавеза није да обезбеде локално-економски развој, већ да омогуће квалитетно образовање својим ученицима. Њих треба обавезати да учествују у овом процесу, али га не могу водити, по природи свог посла.



Улога школе у овом процесу може да буде да заговара да се успостави одрживи систем за прогнозирање развојних праваца и потреба привреде на локалном и регионалном нивоу. Процењује се да оваква анализа на нивоу државе са 10 милиона становника кошта између 4 и 6,5 милиона евра годишње, али уштеде које држава и њена привреда могу да остваре на годишњем нивоу су 60 до 110 пута веће.

Најбољи период за прикупљање података је први квартал текуће године за претходну календарску годину. Тада се сумира статистика из претходне године, а у јануару и фебруару, после новогодишњих празника, традиционално је мањи промет у приватном сектору, па привредници имају нешто више времена да учествују у анкетама. Од великих компанија, којих је увек по броју знатно мање од малих предузећа и предузетника који чине више од 90% привредника, ови подаци се могу прикупити већ у децембру месецу, јер већина њих има готове финансијске и пословне планове за наредну годину и тачно зна колико ће нових људи запослити, тј. предвидели су своје потребе за кадровима.

#### Пример добре праксе

### **АНГАЖОВАЊЕ СВИХ ЗАИНТЕРЕСОВАНИХ ДА СЕ ПРЕТХОДНО НЕОДОБРЕНИ ОБРАЗОВНИ ПРОФИЛ ИПАК НАЂЕ У ПОНУДИ ХЕМИЈСКО-ТЕХНОЛОШКЕ ШКОЛЕ ИЗ СУБОТИЦЕ**

Конкурсом за упис ученика у средње школе школске 2014/2015. године, Министарство није одобрило образовни профил техничар моделар одеће на српском и мађарском наставном језику ХТШ. Ова два одељења предложена су Министарству у достављеном предлогу плана уписа не само због дугогодишње традиције ХТШ да образује овај профил, већ преваходно због потребе на тржишту рада за моделарима, могућности брзог запошљавања, креативности и иновативности саме струке, као и због исказаног интересовања ученика приликом посета основним школама. Такође, од 2005. једино суботичка ХТШ располаже лиценцом за коришћење програма *Optitex* - специјализована учионица за конструкцијску припрему серијске производње одевних предмета и уређај за дигитализацију кројних делова. Наставници стручних предмета прошли су обуке и овладали овим програмом, те су даље обуке држали другим стручним школама које имају подручје рада текстилство и кожарство из



различитих делова Србије. Како би се поменуто подручје рада у ХТШ Суботица (али и другим школама) унапређивало, неопходно је наставити активности у овом смеру и пратити најновије верзије програма.

Образложење засновано на свим овим аргументима, ХТШ је послала градоначелнику Суботице, затим Школској управи у Сомбору, Покрајинском секретаријату за образовање, управу и националне заједнице, министру и помоћнику министра просвете. Поред тога, у периоду између објављеног конкурса и објаве допуне истог, ХТШ је разговарала са свим заинтересованим странама у настојању да представи важност да се неодобрени образовни профил нађе у понуди школе. Након уложених напора школе и захваљујући подршци локалне самоуправе, образовни профил техничар моделар одеће (српски језик) нашао се у допуњеном. Конкурсу за упис ученика у средње школе, те ће се школске 2014/2015. године образовати једно одељење моделара одеће.

Истрајност свих локалних чиниоца заснована на праћењу локалних економских потреба показала је да је могуће да се допре до доносиоца одлука и ускладе жеље и потребе локалне средине.

## **КОРАК 5: Усвајање школског плана уписа и достављање надлежној школској управи**

Полazeћи од успешно спроведених претходних корака, у овом завршном кораку се на органима школе дискутује и одлучује о списку образовних профила које школа жели да понуди младима и одраслима за наредну школску годину. Документ предлаже директор школе на основу предлога школског тима задуженог за спровођење представљених корака, о њему се дискутује и одлучује са идејом постизања консензуса запослених. Тако донет школски план уписа доставља се школској управи и очекује позив за учешће у даљем процесу локалног, регионалног и евентуално националног усаглашавања. Применом ових корака у знатној мери би се унапредио квалитет документа који смо ставили у фокус – Школског плана уписа.

Међутим, досадашња пракса је показала да се дешава да се школски план уписа креира у складу са расположивом структуром кадрова у средњим школама. Иако је логично донекле базирати доношење плана уписа на постојећим ресурсима услед административних потешкоћа које носи мењање постојећих и увођење нових



образовних профила и запошљавање нових кадрова (уз отпуштање постојећих), ова логика се не може дугорочно одржати. Задржавање постојећих кадрова када је за њих смањена потреба нарочито је разумљиво у светлу чињенице да не постоји никакав социјални програм или програм преквалификације за наставнике предмета за које је престала потреба у оквиру одређене школе. Ученици временом одустају од уписа у образовне профиле за које они и њихови родитељи процењују да не воде запошљавању. Последично, Министарство просвете не одобрава упис у профиле за којима не постоји довољно интересовање ученика. Увођење система финансирања по ученику би требало да додатно убрза неодрживост оваквог начина креирања уписне политике.

#### **КОРАК 6: Промоција перспективних занимања за будуће средњошколце**

Послодавци често истичу да постоје занимања за која је тешко пронаћи адекватне кадрове. Постоје занимања која су на лошем гласу код младих и њихових родитеља, некада због недостатака самих послова или неповољних радних услова, а некада и због предрасуда или недостатка информација о дефицитарности. Заједничке информативне активности средњих стручних школа и послодаваца могу допринети бољој информисаности јавности о потребама одређене индустрије и приликама за запошљавање на локалном нивоу. Тачне и прецизне информације о перспективама каријера такође су и први корак у исправном планирању каријере.

Постоји више начина за информисање јавности. У локалним јавним гласилима, посебно онима које финансира локална самоуправа, треба објављивати резултате прикупљених анкета послодаваца како би грађани били информисани о потребама локалне привреде. Преко канцеларија за локални економски развој које су у сталном контакту са привредницима би било пожељно позивати виђеније локалне привреднике да гостују у ТВ и радио емисијама и укратко пренесу какве потребе за кадровима имају и шта од кадрова очекују. На тај начин би се родитељи и деца стално информисали које школе да упишу, који се образовни профили траже, каква су



практична знања потребна, што би пуно помогло да се касније одабирају средње школе и факултети према потребама локалне привреде, како би се школовали менаџери и стручњаци према актуелним потребама. Емитовање оваквих ТВ, али и радио емисија, имало би значајан едукативан утицај и велики значај за развој локалне привреде и будућност нових генерација.

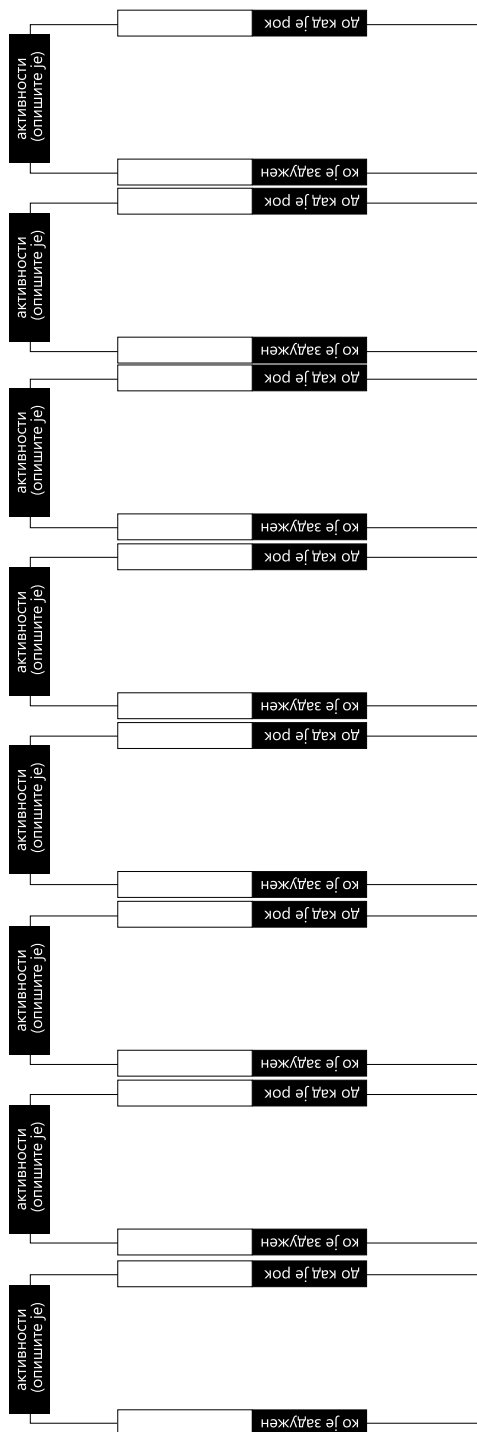
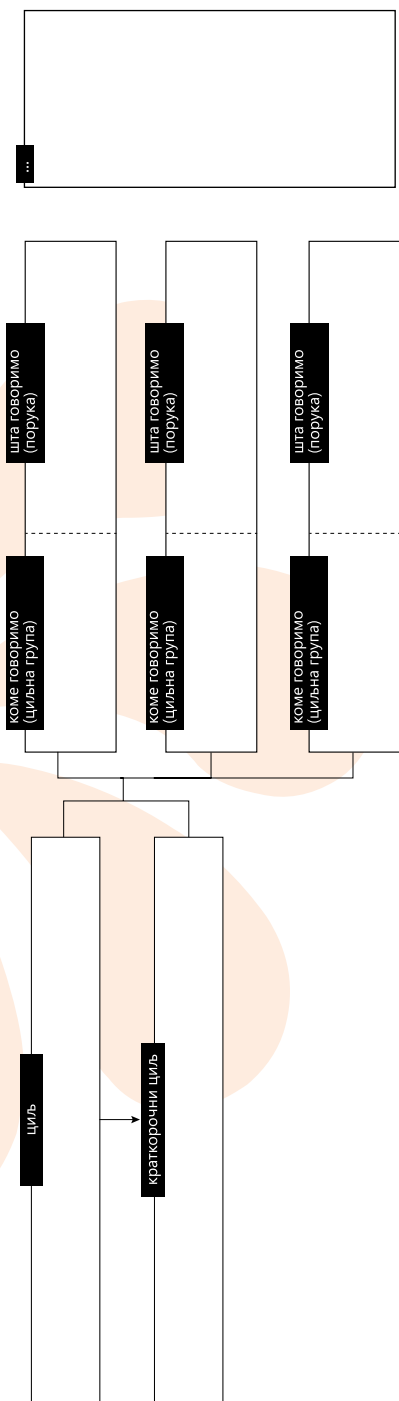
Каријерно информисање младих може бити унапређено и проактивним приступом средњих школа. Такав приступ је могуће осмислити припремом плана промоције образовних профила који треба да садржи општи и специфичне циљеве промотивних активности, циљну групу и поруке које промотивне активности треба да пренесу, а затим и конкретне активности које треба спровести, у ком року и ко је за то задужен. Предлог расподеле наведених елемената у прикладном плану промоције дат је на Дијаграму 5. Оно што је важно да школе имају на уму приликом креирања активности јесте КОЈУ и КАКВУ ПОРУКУ желе да пренесу, КОМЕ се обраћају и да знају ГДЕ могу наћи групу којој је порука намењена.

Успешне кампање за промоцију образовних институција и програма најчешће се креирају у отвореном процесу у ком учествују и ученици. У идеалном случају, у те активности су укључени и представници локалне привреде будући да је њима потребан кадар за запошљавање. Неке од активности које могу бити унете у овај план, а затим и реализоване су посете основним школама, учешће на сајму образовања, организовање дана отворених врата за ученике и њихове родитеље, припрема промотивних видео спотова, а посебну пажњу креатори промотивних активности треба да обрате на коришћење друштвених мрежа у сврху промоције школе.

Младе је данас најлакше наћи управо на друштвеним мрежама. Уколико желе да одређену информацију пласирају до младих као циљне групе, средње школе морају да „говоре њиховим језиком“, односно да им се обрате преко медија које увелико користе. А





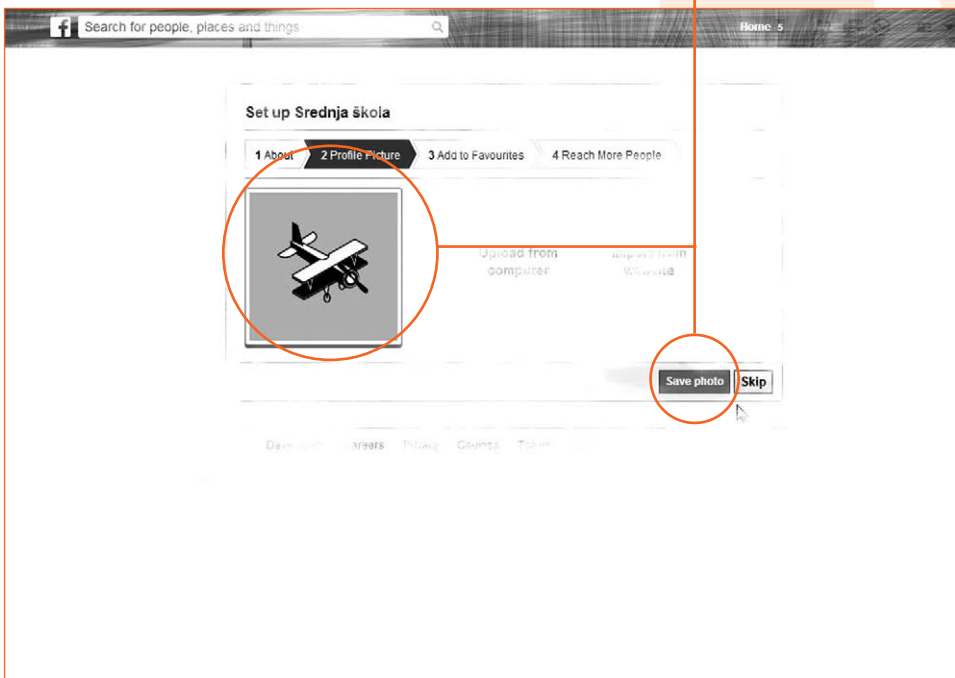


Дијаграм 5. План промоције перспективних образовних профила



колико су друштвене мреже заступљене међу младима потврђује и истраживање Републичког завода за статистику из 2013. године по коме чак 93,4% интернет популације од 16 до 24 година старости има налог на друштвеним мрежама (Фејсбук, Твитер)<sup>5</sup>.

Уколико се школе одреде да промовишу своје образовне профиле путем друштвене мреже Фејсбук, то могу урадити тако што ће најпре отворити Фејсбук страну средње школе. Процедура је једноставна, а треба да резултира екраном који изгледа попут следеће илустрације:



Илустрација 1: Креирање Фејсбук стране средње школе

Када школа има страницу на друштвеној мрежи Фејсбук, путем ње је могуће промовисати не само образовни програм већ и остале садржаје школе. Ти садржаји морају младима да пруже оно што

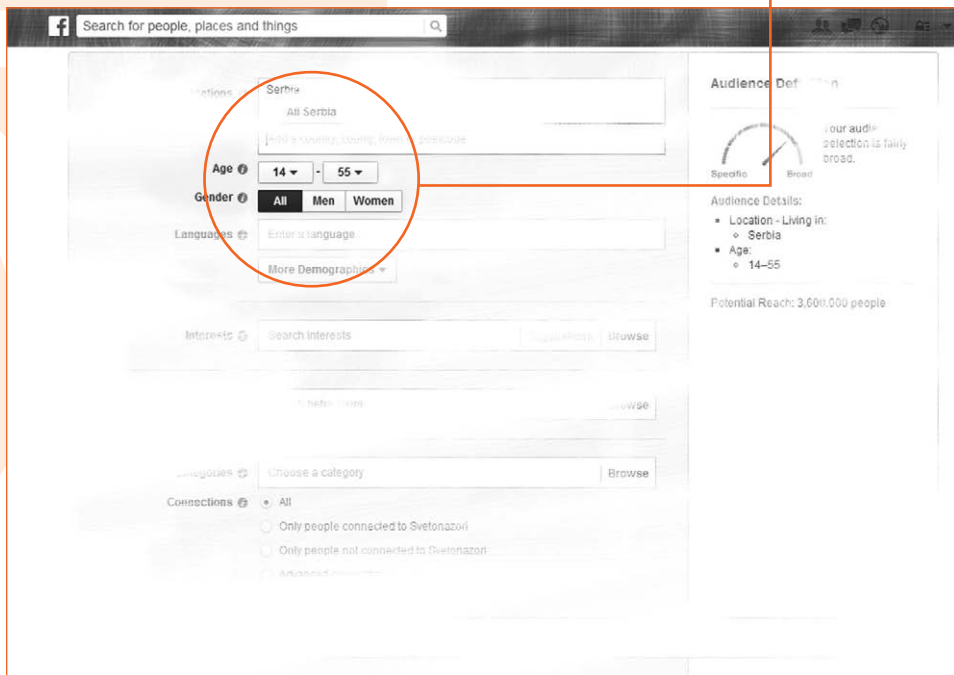
- 5 Употреба информационо-комуникационих технологија у Републици Србији, Републички завод за статистику, Београд, септембар 2013.



они желе. Може се лако претпоставити да је једна од њихових жеља да се оспособе за обављање одређеног посла, али осим те жеље, млади желе и друге добре услове школовања (популарност школе, структура ученика, и слично).

Приликом припреме поруке, могуће је анкетирати ученике школе о томе због чега су се определили за упис и шта би препоручили онима који се још увек нису определили. Овим питањима се може додати и неколико питања о томе шта ученици школе сматрају највећом вредношћу свог школовања, шта им се највише, а шта најмање свиђа.

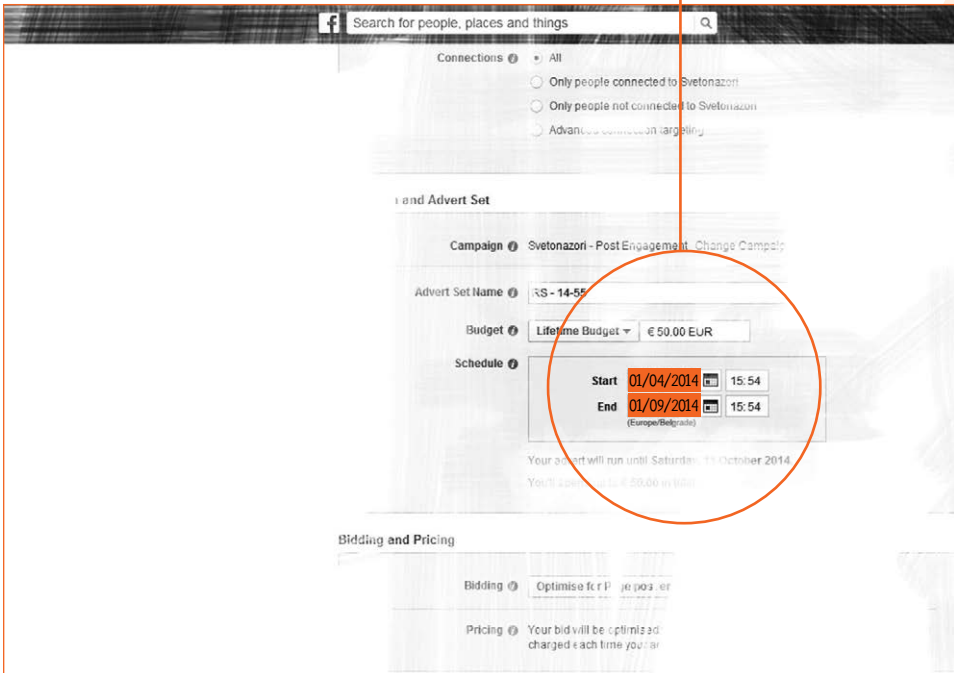
Приликом одређивања циљне групе којој је намењен садржај који се промовише, треба имати у виду и генерације које могу имати децу узраста зрелог за упис у средњу школу. Важно је да се школе обрађају свима на које се порука потенцијално односи.



Илустрација 2: Подешавање циљне групе за Фејсбук рекламе



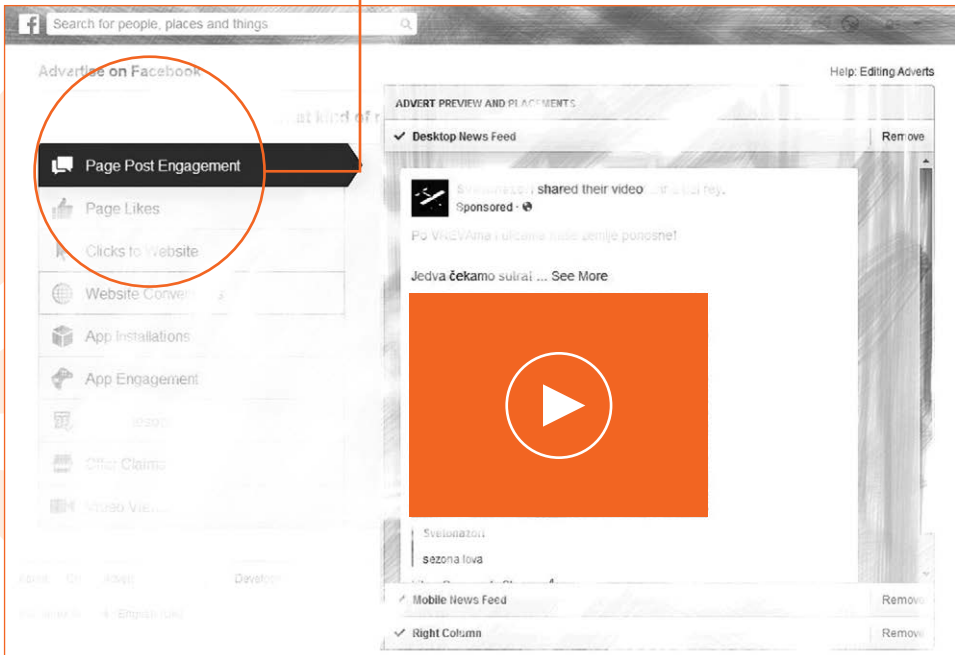
Потребно је и да школе, приликом постављања поруке коју школе желе да промовишу путем Фејсбук кампање, воде рачуна о терминима почетка и краја кампање како би дала најбоље резултате.



Илустрација 3: Подешавање осталих параметара Фејсбук рекламе



Осим поменутог, друштвена мрежа Фејсбук омогућава и континуирану промоцију школске странице. На тај начин се одржава комуникација са свима који имају или могу имати контакт са школом.



Илустрација 4: Промовисање садржаја путем плаћене Фејсбук рекламе



Искуства неких европских земаља и њихових образовних система који су током 70-тих и 80-тих година 20. века имали потешкоћа да убеди родитеље и свршене основце да одаберу образовне профиле у средњим школама потребне привреди (Шпанија, Португал, Француска) указују да постоји још један успешан модел за промоцију тражених занимања. То су „школски сајмови занимања“ који се организују пре уписа нове генерације у средње школе.

Директори школа, заједно са чиновницима у градовима широм земље, контактирају локалне компаније и позивају њихове представнике да учествују на овим малим сајмовима, уприличеним у школским двориштима, фискултурним и свечаним салама, итд. Школе тиме омогућавају компанијама да на малом простору изложе неке од својих производа и да њихови одабрани представници из сектора људских ресурса тог дана са родитељима и децом разговарају о томе шта компаније производе или какве услуге нуде, које су специфичности тих послова, какво је предзнање потребно, колико се може зарадити, шта компанија нуди као додатну стимулацију радницима са најбољим учинком на послу.

Овакви разговори разбијају укорене предрасуде родитеља и будућим средњошколцима представљају како одређени послови заиста изгледају у пракси. При том, овакви скупови су прилика да и локалне компаније покажу свој успех и добију пристојну рекламу у очима родитеља и њихове деце, покажу неке нове производе и испричају своју причу о њима. Компанијама које планирају свој раст ово добро дође да унапред „регрутују“ будуће запослене и побуде пажњу родитеља.

Могуће је да овакве догађаје прати и додатни програм који може укључити преподневне активности, ручак за родитеље, поподневни програм, а увече млади локални бендови и други музичари могу да забављају родитеље и децу. Уз то би било zgodно да школе знатно пре организовања оваквог догађаја унапред уговоре да једна већа компанија из њиховог града буде покровитељ сајма, што би могло добро да се одрази и на школски буџет.



Као инспирација за овакво окупљање послодаваца који представљају различите професије потребне за њихово успешно пословање може да послужи и „виртуелни сајам занимања“ који је Београдска отворена школа организовала како би посетиоцима „сајма“ представила како изгледа један радни да: адвокатице, хемичарке, дизајнера ентеријера, фотографа, глумца, фармацеутске техничарке, социјалне раднице, итд. Сајам је могуће посетити на сајту [karijera.bos.rs/sajam](http://karijera.bos.rs/sajam).

## Пример добре праксе

### ФЕЈСБУК КАМПАЊЕ У СЛУЖБИ ПРОМОЦИЈЕ ШКОЛА

У оквиру пројекта „Стручне школе као лидери локалног економског развоја“, све три партнерске школе спровеле су кампање на друштвеној мрежи Фејсбук у периоду непосредно пред упис ученика у средње школе. На Фејсбук странама постављен је статус са кратком поруком и линком који води до промотивног спота који на различите начине приказује школе и образовне профиле који се у њима спроводе. Параметри који су дефинисани били су исти за сва три града: особе од 14 до 55 година старости (како би поред осмака допрли до њихових пријатеља, рођака и родитеља), који живе на простору до 16 км удаљености од места школе, мушког и женског рода. Кампање су се одвијале кроз неколико етапа и резултати су превазишли очекивања: у Пријепољу је кампања допрла до 23 716 особа, од којих је 747 погледало промотивни спот, 90 је „лајковало“ страну, а 133 особа је „лајковало“ статус; у Суботици је кампања допрла до 35 639 особа, од којих је 1 315 погледало промотивни спот, 45 је „лајковало“ страну, а 111 особа је „лајковала“ статус; у Врању је 69 603 имало прилику да погледа постављени статус, 383 је погледало промотивни спот, 131 особа је „лајковала“ страну, а 206 је „лајковало“ статус. На овај начин је већи број људи могао да се информше о самој школи и образовним профилима који су актуелни у предстојећој школској години, задовољству садашњих и бивших ученика, као и извођењу практичне наставе.



## Закључак

Висока незапосленост младих са образовањем IV или нижег нивоа с једне стране, као и недостатак кадрова који поседују знања и вештине потребне послодавцима са друге стране, годинама сигнализирају да постоји потреба за системским решењима ових проблема. Овај приручник је покушај да се помогне школама да у ишчекивању оваквих решења покаже већи степен разумевања локалне средине и да опипавајући пулс локалне и регионалне привреде планира упис нових генерација у складу са захтевима локалног тржишта рада. Приручник треба да доведе до тога да школе уписују и школују адекватан број потребних кадрова, који би у школи стицали потребна и примењива знања и вештине, захваљујући којима ће успешно наставити школовање или се запослити и на тај начин активно доприносити развоју локалне и регионалне економије. *Од средњих школа се очекује да се нађу у средишту међусобно испреплетаних и условљених релација, које директно или индиректно укључују различите институције са локалног, регионалног и националног нивоа, и да из те позиције доприносе локалном економском развоју и повећању запошљивости младих, унапређењу сарадње партнера и заинтересованих страна у области образовања, привреде и омладинске политике.*

*У школи мора да постоји и функционише тим задужен да се бави активностима које директно треба да воде ка усаглашавању потреба послодаваца и понуде стручног образовања у локалној средини. Мапирањем релевантних актера на локалном нивоу и успостављањем сарадње са њима школе могу да добијају информације које су важне за креирање плана уписа који је један од кључних докумената у планирању развоја локалне радне снаге. Шта је оно што недостаје послодавцима код младих запослених, које вештине млади препознају да им недостају приликом ступања у радни однос, зашто се тржиште рада препуњава кадровима који не могу да нађу посао у својој струци – само су нека од питања на која се може наћи одговор кроз партнерски однос са свим релевантним актерима на локалном, регионалном нивоу, али и националном. Иако излази из надлежности школа, систем прогнозирања развојних праваца и потреба привреде на локалном и регионалном нивоу, јесте нешто у чему школе морају да имају активну улогу и за чије постојање морају да заговарају.*





Оваквим приступом значајно би се унапредио квалитет школског плана уписа, који би преваходно био базиран на потребама привреде и могућностима даљег школовања будућих ученика, уместо на расположивим ресурсима и постојећој структури кадрова у средњим школама, каква је често била досадашња пракса. Тако креиран и усвојен план уписа заслужује и захтева адекватну промоцију, како би се и будућим ученицима, али и њиховим родитељима што више појасниле перспективе одређених занимања, њихове предности, прилике за запошљавање, и како би им се пружила помоћ приликом планирања каријере.

У жељи да помогну школама да истрају на том путу, различите институције, организације и донаторска заједница спремни су да пруже своју подршку, и овај приручник је доказ тога.

## Литература

---

- Др Ристић З., Рајић Д., Павловић Љ.: Бољи услови за запошљавање младих, Унија послодаваца Србије, Београд, 2013.
- Закон о основама система образовања и васпитања, Службени гласник РС, бр. 72/2009, 52/2011 и 55/2013
- Закон о средњем образовању и васпитању, Службени гласници РС, бр. 55/2013
- Конкурс за упис ученика у средњу школу школске 2014/2015. године, Министарство просвете, науке и технолошког развоја Републике Србије, Београд, март 2014.
- Републички завод за статистику, Анкета о радној снази, Београд, 2014.
- Републички завод за статистику, Употреба информационо-комуникационих технологија у Републици Србији, Београд, септембар 2013.
- Статистички билтени Националне службе за запошљавање – 2014. година
- Стратегија развоја образовања у Србији до 2020. године, Службени гласник РС, бр. 107/2012
- [http://ec.europa.eu/europeaid/who/partners/civil-society/structured-dialogue\\_en.htm](http://ec.europa.eu/europeaid/who/partners/civil-society/structured-dialogue_en.htm)
- [http://www.coe.int/t/ngo/Source/Code\\_English\\_final.pdf](http://www.coe.int/t/ngo/Source/Code_English_final.pdf)
- <http://www.efqm.org/the-efqm-excellence-model>



