
Zadovoljstvo odgojno-obrazovnih djelatnika kao pretpostavka kvalitete rada u okviru regionalnih centara kompetentnosti u Republici Hrvatskoj

Matilda Karamatić Brčić¹

Višnja Perin²

Tamara Anić³

Sažetak

Kao mjesta izvrsnosti strukovnog obrazovanja i osposobljavanja u Republici Hrvatskoj su uspostavljeni regionalni centri kompetentnosti u kojima se provode programi redovitog strukovnog obrazovanja te formalni i neformalni programi cjeloživotnog obrazovanja. U okviru rada regionalnih centara kompetentnosti potiče se kontinuirano unaprjeđenje kvalitete odgojno-obrazovnog procesa koje je započelo projektom „Uspostava regionalnih centara kompetentnosti“.

U kontekstu identifikacije ključnih pretpostavki za što uspješniju implementaciju svih aspekata kvalitetnog rada regionalnih centara kompetentnosti provedeno je istraživanje koje je za cilj imalo utvrditi zadovoljstvo i iskustva nastavnika i nastavnica i stručnih suradnika i suradnica kao ključnih dionika odgojno-obrazovnog procesa, u ostvarenju postavljenih ciljeva i aktivnosti tijekom projekta. Istraživanje je provedeno nakon tri godine provedbe projekta, kada je većina aktivnosti provedena te su sudionici mogli dati svoju refleksiju na učinjeno.

Rezultati pokazuju, iako je manje od polovice ispitanika bilo uključeno u procese planiranja i predlaganja aktivnosti, dvije trećine ispitanika je bilo upoznato s aktivnostima projekta prije početka realizacije aktivnosti, a čak tri četvrtine ispitanika sudjeluje ili je sudjelovalo u projektnim aktivnostima. Ispitanici su u znatnoj mjeri zadovoljni provedenim aktivnostima u sklopu projekta te smatraju kako se najveći doprinos aktivnosti očituje u poboljšanju materijalnih uvjeta i unaprjeđenju kompetencija zaposlenika. Kako su za postizanje izvrsnosti ključni ljudski i materijalni resursi, možemo zaključiti da regionalni centri kompetentnosti imaju potencijal postati ono što je i zamišljeno, a to su mjesta izvrsnosti u strukovnom obrazovanju.

Ključne riječi: regionalni centri kompetentnosti, strukovno obrazovanje, hrvatski kvalifikacijski okvir

¹ Matilda Karamatić Brčić, izvanredna profesorica na Odjelu za pedagogiju Sveučilišta u Zadru, Hrvatska

² Višnja Perin, doktorica znanosti i vanjska suradnica Odjela za pedagogiju Sveučilišta u Zadru, Hrvatska

³ Tamara Anić, asistentica na Odjelu za pedagogiju Sveučilišta u Zadru, Hrvatska

Uvod

Zadaća je škole i obrazovanja pomoći mladim ljudima da odrastu u svijetu u kojem žive, odnosno mora učiniti sve što će ohrabriti mladog čovjeka da postane subjekt svoga vlastitog života (Hentig, 1999), isto tako treba pripremiti mladu osobu za neovisan život u stvarnom svijetu (Armstrong, 2008) te mora biti utemeljena na aktualnim potrebama, treba očuvati sve tekovine i ostvarenu kvalitetu, a istovremeno treba predvidjeti nove i buduće zahtjeve (Mijatović, 1994).

U većini europskih zemalja, kao i u Republici Hrvatskoj, nakon osnovnog školovanja učenici mogu birati između općih (akademskih) i strukovnih programa. Najčešća dob s kojom učenici ulaze u strukovno obrazovanje je između 15 i 16 godina, a u Republici Hrvatskoj između 14 i 15 godina. Trajanje strukovnog obrazovanja na srednjoškolskoj razini kreće se od 1 do 6 godina. Najčešće se osnovna strukovna kvalifikacija – kvalifikacija priznata na tržištu rada, dobiva nakon 3 godine školovanja.

Projekt OECD⁴ Career Readiness⁵, analizom međunarodnih baza podataka različitih istraživanja, identificirao je čimbenike koji utječu na uspjeh mladih ljudi u zapošljavanju u odrasloj dobi. Kao jedan od važnih čimbenika identificirano je rano stjecanje iskustva rada i uključivanje osoba iz radnog života, poslodavaca i zaposlenika u karijerne procese. Među pokazateljima koji doprinose razumijevanju tržišta rada i informiranijim odabirima u karijeri, nalazi se velik broj aktivnosti koje se mogu provesti samo s poslodavcima i aktivnosti koje se izvode uz angažman poslodavaca. Kao aktivnosti koje se provode s poslodavcima možemo izdvojiti: sajmove poslova, razgovore o karijeri, praćenje posla, posjete radnom mjestu, stjecanje iskustva na radnom mjestu, dok aktivnosti koje se izvode uz angažman poslodavca možemo izdvojiti intervjue pri zapošljavanju – angažman na praksi i kratke programe usmjerene na zanimanja. Kao dodatni faktor koji doprinosi zadovoljstvu kasnijom karijerom navodi se radno iskustvo tijekom obrazovanja, kroz volontiranje, radnu praksu, učeničke i studentske poslove ili neki drugi oblik radnog angažmana.

Dalje se navodi da je i način na koji mladi ljudi razmišljaju o svojoj karijeri, odnosno u kojoj su mjeri informirani i upućeni u poslove koje mogu raditi, povezan s kasnijim zadovoljstvom radom i karijerom. Primjerice, učenici koji ne mogu imenovati vrstu posla koju očekuju kao odrasli, a PISA istraživanje pokazuje da

⁴ OECD (*Organisation for Economic Co-operation and Development*) – međunarodna ekonomska organizacija. Područja djelovanja i rada OECD-a su: razvojna politika i kooperacija, energetika, razvoj trgovine, financijska i fiskalna pitanja, socijalna problematika, zapošljavanje, edukacija, ekologija, znanost i tehnologija, industrija, poljoprivreda i ribarstvo.

⁵ Projekt OECD Career Readiness osmišljen je kako bi pružio savjete vladama, školama, poslodavcima i drugim dionicima o tome kako najbolje pripremiti mlade ljude za tržište rada koje je pod utjecajem poremećaja koje je izazvao koronavirus (COVID-19) ([URL 1](#)).

25 % učenika diljem OECD-a ne može imenovati posao koji očekuje, imaju lošija iskustva pri kasnijem zapošljavanju, nego što bi se očekivalo s obzirom na njihovu pozadinu, kvalifikacije i osobne karakteristike. Isto se odnosi i na učenike/studente koji ne vide odnos svog trenutačnog obrazovanja i budućeg posla.

Učenje koje se povezuje s konkretnim radom može biti vrlo učinkovito sredstvo za poticanje učenja i povećanje motivacije za istraživanje mogućih karijera kao i angažiranost u samom obrazovanju za odabranu karijeru te kasnije u radu.

Trendovi u Europi vezani uz strukovno obrazovanje pokazuju da ono postaje sve raznovrsnije u svojim programima i kvalifikacijama kako bi pokrilo potrebe rastućih sektora (primjerice usluga) te se širi i na više razine i time prilagođava osobama svih dobnih skupina i u različitim fazama karijere i života.

Strukovno obrazovanje u Hrvatskoj karakterizira velik broj različitih programa te njihova uska specijaliziranost. Dok je dio strukovnog obrazovanja u skladu s preporukama Europske unije oslonjen na učenje na radnom mjestu, prije svega kroz strukovno obrazovanje za obrtništvo, u većem dijelu sustava, obrazovanje učenika odvijalo se isključivo u odgojno-obrazovnim ustanovama, bez značajnijeg dodira sa svijetom rada. Većina programa strukovnog obrazovanja u Republici Hrvatskoj tijekom posljednja tri desetljeća od osamostaljenja, nije doživjela znatnije promjene te je stoga bilo nužno pristupiti određenim zahvatima. Usvajanjem Hrvatskog kvalifikacijskog okvira i razvojem novih kurikuluma za stjecanje pojedinih kvalifikacija u strukovnom obrazovanju temeljenih na ishodima učenja, učinjeni su prvi koraci u kvalitativnoj promjeni ovog dijela sustava.

Drugi važan korak u promjeni sustava je nominiranje regionalnih centara kompetentnosti kao mjesta izvrsnosti strukovnog obrazovanja i osposobljavanja u kojima će se provoditi programi redovitog strukovnog obrazovanja, stručnog usavršavanja i cjeloživotnog obrazovanja, kao i drugi oblici formalnog i neformalnog obrazovanja (učenje temeljeno na radu, natjecanja i prezentacije znanja i vještina i slično). „Obrazovanje koje će se provoditi u centrima kompetentnosti bit će usmjereno na učenike, odrasle polaznike, studente, nastavnike i mentore kod poslodavaca, zaposlene i nezaposlene kojima će se omogućiti stjecanje kompetencija te na osobe s invaliditetom i učenike s teškoćama posebno prilagođenim programima s ciljem njihova socijalnog uključivanja. Temeljna obilježja centara kompetentnosti su inovativni modeli učenja, izvrsnost nastavnika, predavača i mentora kod poslodavaca te visokokvalitetna infrastruktura, konstruktivna i kreativna suradnja sa socijalnim partnerima, javnim sektorom te gospodarskim subjektima i drugim zainteresiranim institucijama šire zajednice“ (URL 2).

Regionalni centri kompetentnosti kao veliki iskorak u strukovnom obrazovanju upravo su i tema ovog rada. Za početak želimo utvrditi kako oni koji direktno sudjeluju u odgojno-obrazovnom procesu vide i doživljavaju aktivnosti regionalnih centara kompetentnosti.

Strukovno obrazovanje u kontekstu cjeloživotnog učenja

Strukovno obrazovanje predstavlja vrlo važnu sastavnicu sustava odgoja i obrazovanja u koju je uključena većina učenika na srednjoškolskoj razini. U odnosu na gimnazijsko i umjetničko obrazovanje, strukovno obrazovanje karakterizira njegova prirodna i uska povezanost s tržištem rada, ali i funkcija društvene uključenosti.

UNESCO⁶ (1997) određuje strukovno obrazovanje kao obrazovanje koje je u osnovi dizajnirano za postizanje praktičnih vještina, znanja i razumijevanja potrebnih za zaposlenje u određenom zanimanju ili djelatnosti ili grupi zanimanja ili djelatnosti. Uspješan završetak strukovnog programa dovodi do kvalifikacije koja je priznata na tržištu rada. *Zakon o strukovnom obrazovanju* (Narodne novine br. 30/09, 24/10, 22/13, 25/18, 69/22) definira strukovno obrazovanje kao proces stjecanja, vrednovanja i potvrde posjedovanja ishoda učenja koje provode ustanove za strukovno obrazovanje, a provodi se prema strukovnom kurikulumu.

Strukovno obrazovanje se u većini zemalja izvodi kroz različite oblike: unutar školskog sustava, odnosno u strukovnim školama; unutar sustava podučavanja, odnosno učenje utemeljeno na radu u stvarnom radnom okruženju te kroz specijalne programe obrazovanja koji se najčešće organiziraju za učenike s posebnim potrebama ili za učenike kojima prijeti rano napuštanje školovanja. Sustavi strukovnog obrazovanja tako uvelike utječu na razvojne kapacitete društava (Hall i Soskice, 2001) te predstavljaju i važan element svake smislene strategije inkluzivnosti u obrazovanju s obzirom da u pravilu natprosječno koncentriraju učenike u najvećem riziku od isključenosti (Doolan, Lukić i Buković 2016).

Početak strukovnog obrazovanja u Europi zapažamo s nastankom gradova i pojavom gradskog stanovništva. Nastankom se gradova sve više osjećala potreba za posebnim vrstama škola koje bi odgovarale građanstvu. Tako cehovi otvaraju cehovske škole, trgovačka udruženja trgovačke, a gradska uprava magistratske škole. Zadatak škola bio je osposobiti učenike za trgovačke i zanatske poslove i upravne službe. Kako je obrazovanje, između ostalog, i sredstvo za postizanje ciljeva društva (Drucker, 2005), kako se mijenjalo društvo, tako se mijenjalo i strukovno obrazovanje. Funkcije, ciljevi, uloga i zadaće obrazovanja mijenjale su se u zavisnosti od potreba društva. Sustavi odgoja i obrazovanja u različitim vrstama društava i različitim epohama i razinama razvoja ukazuju na

⁶ UNESCO (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization) – specijalizirana je organizacija u sustavu Ujedinjenih naroda, utemeljena 1945. godine. Glavni cilj je doprinos miru i sigurnosti promovirajući suradnju među narodima na područjima obrazovanja, znanosti i kulture u cilju unapređenja općeg poštovanja pravde, vladavine zakona, ljudskih prava i temeljnih sloboda.

visoko slaganje glavnih karakteristika sustava odgoja i obrazovanja s gospodarskim, političkim, kulturnim, društvenim i drugim karakteristikama određenog društva (Mijatović, 1994). U školi industrijskog društva učenici su se pripremali za relativno stalna radna mjesta na kojima se nije tražila velika kreativnost, već poslušnost, pouzdanost, marljivost i nekritičnost. Pripremali su se za poslove koji su uglavnom bili jednostavni i bez velikih zahtjeva (Stoll i Fink, 2000). Dvadeseto stoljeće, u cjelini gledano, donijelo je društvene, znanstvene, tehničke, tehnološke i druge promjene koje su tražile i promjene u obrazovanju. U drugoj polovici XX. stoljeća nestaje koncept industrijskog društva i u većini razvijenih zemalja dolazi do brzog prijelaza u postindustrijsko društvo u kojem se pojedinci koji su dobro funkcionirali u industrijskom društvu ne snalaze (Dryden i Vos, 2001). Škole u postindustrijskom društvu transformiraju se od institucija za elementarno opismenjavanje u institucije u kojima se uvažavaju potrebe i cjelovitosti individualnih mogućnosti njezinih korisnika (Bognar, 2004). Međunarodna organizacija rada (ILO⁷, 2002) definira zapošljivost kao skup znanja, stručnosti i sposobnosti da osoba dobije i zadrži posao, profesionalno napreduje, pronade drugi posao ako je otpuštena, odnosno uđe na tržište rada u raznim razdobljima svog radnog i životnog ciklusa.

Prema CEDEFOP⁸, u suvremeno strukovno obrazovanje, kako bi odgovorilo zahtjevima promjenjivog svijeta u kojem se nalazimo te uspješno realiziralo društvene zadaće, treba između ostalog uvažavati i sljedeće (URL 3):

- 1) tržišta rada neprestano se razvijaju; fluktuacije globalnog gospodarstva, promjenjivi modeli poslovanja te neočekivana i iznenadna događanja, kao što je primjerice pandemija bolesti COVID-19, mogu utjecati na potražnju za radnim mjestima i vještinama te na njihovo mijenjanje,
- 2) širenje digitalnih tehnologija dovodi do restrukturiranja tržišta rada na globalnoj razini, kako do otvaranja novih radnih mjesta tako i do automatizacije postojećih te porasta potražnje na zanimanja koja se u većoj mjeri temelje na digitalnim tehnologijama
- 3) prelazak na održiviji način života, proizvodnje i potrošnje kao alata za borbu protiv klimatskih promjena i njihovih negativnih posljedica, također stvara nove potrebe za znanjima i vještinama i kreira nova radna mjesta te redizajnira postojeća

⁷ ILO (*International Labour Organization*) – specijalizirana agencija Ujedinjenih naroda koja promovira socijalnu pravdu i međunarodno priznata ljudska i radnička prava.

⁸ CEDEFOP (*European Centre for the Development of Vocational Training*) – jedna od decentraliziranih agencija Europske unije; podržava promicanje, razvoj i provedbu politike unije u području strukovnog obrazovanja i osposobljavanja, kao i politike u području vještina i kvalifikacija u suradnji s komisijom, državama članicama i socijalnim partnerima.

- 4) starenje i promjene u demografiji stanovništva i radne snage imaju značajne posljedice na zapošljavanje, vještine i gospodarstva svake pojedinačne zemlje.

Kao glavni izazov strukovnog obrazovanja danas nameće se spremnost strukovnog obrazovanja da opremi mlade ljude vještinama i kompetencijama koje će im omogućiti pristup i učvršćivanje pozicije na tržištu rada te napredovanje unutar njega uz istovremeno održavanje zapošljivosti.

Regionalni centri kompetentnosti kao mjesto stjecanja potrebnih kompetencija za osobni rast i profesionalni razvoj

Kao suvremeno mjesto izvrsnosti strukovnog obrazovanja i osposobljavanja u Republici Hrvatskoj uspostavljeni su regionalni centri kompetentnosti u kojima se provode programi redovitog strukovnog obrazovanja te formalni i neformalni programi cjeloživotnog obrazovanja. U okviru rada regionalnih centara kompetentnosti potiče se kontinuirano osiguravanje kvalitete odgojno-obrazovnog procesa.

Kvalitetno srednjoškolsko strukovno obrazovanje koje se provodi u centrima usmjereno je na učenike, odrasle polaznike, studente, nastavnike i mentore, zaposlene i nezaposlene kojima će se omogućiti stjecanje kompetencija potrebnih na tržištu rada, a posebna pozornost posvećuje se učenicima s teškoćama u razvoju i osobama s invaliditetom s ciljem njihova što uspješnijeg uključivanja na tržište rada.

Temeljna obilježja centara kompetentnosti su inovativni modeli učenja, izvrsnost nastavnika, predavača i mentora kod poslodavaca te visokokvalitetna infrastruktura, konstruktivna i kreativna suradnja sa socijalnim partnerima, javnim sektorom te gospodarskim subjektima i drugim zainteresiranim institucijama šire zajednice.

U RH je imenovano 25 regionalnih centara kompetentnosti, i to u sljedećim obrazovnim sektorima: Turizam i ugostiteljstvo (6); Strojarstvo (6); Strojarstvo i Elektrotehnika i računalstvo (1); Elektrotehnika i računalstvo (5); Poljoprivreda (3) te Zdravstvo (4).

Tijekom trajanja projekta „Uspostava regionalnih centara kompetentnosti“ u različitim školama nominiranim kao regionalni centri kompetentnosti provodile su se različite aktivnosti. Najčešće se radilo o slijedećim aktivnostima: izrada dokumenata HKO-a, kao što su standardi zanimanja, standardi kvalifikacije i strukovni kurikulumi; unaprjeđenje i/ili uspostava sustava kvalitete RCK-a; unaprjeđenje i/ili uspostava sustava profesionalnog usmjeravanja; unaprjeđenje i/ili uspostava obrazovanja odraslih; unaprjeđenje i/ili uspostava obrazovanja

osoba s invaliditetom i učenika s teškoćama u razvoju, kao i darovitih učenika; sudjelovanje zaposlenika u edukacijama za unaprjeđenje kompetencija u području struke te sudjelovanje zaposlenika u edukacijama za unaprjeđenje općih kompetencija.

Kao ključni ciljevi provedbe aktivnosti regionalnih centara kompetentnosti, temeljem strateških dokumenata, određena su sljedeća područja: **unaprjeđenje nastavnog procesa** koje je operacionalizirano kroz unaprjeđenje nastavnog rada u školi i unaprjeđenje programskih stavki u okviru kurikulumske planiranja i programiranja; **razvoj/unaprjeđenje procesa i usluga** koje je operacionalizirano kroz razvoj sustava samovrednovanja, razvoj sustava osiguranja kvalitete, razvoj sustava profesionalnog usmjeravanja; **poboljšanje materijalnih uvjeta škole** koje je operacionalizirano kroz unaprjeđenje materijalnih mogućnosti škole, povećanje broja primjereno opremljenih specijaliziranih učionica i radionica i povećanje vlastitog samofinanciranja škole; **unaprjeđenje kompetencija nastavnika/zaposlenika** koje je operacionalizirano kroz jačanje znanja i vještina zaposlenih kroz projektne aktivnosti, mogućnost sudjelovanja zaposlenika u međunarodnim aktivnostima kroz projektne aktivnosti, povećanje broja nastavnika koji sudjeluju u projektne aktivnostima – u odnosu na prije i povećanje broja nastavnika koji imaju mogućnost stjecati obrazovna i radna iskustva izvan matične škole; **povećanje atraktivnosti škole za učenike i druge polaznike** koje je operacionalizirano kroz povećanje broja polaznika obrazovanja odraslih, povećanje broja učenika koji sudjeluju u izvannastavnim i izvanškolskim aktivnostima, povećanje broja učenika koji imaju mogućnost stjecati obrazovna i radna iskustva izvan matične škole, unaprjeđenje rada s učenicima koji imaju teškoće u razvoju, unaprjeđenje rada s darovitim učenicima, povećanje broja učenika zainteresiranih za školu i zanimanja koje nudi škola, stvaranje uvjeta za lakšu vertikalnu i horizontalnu prohodnost učenika unutar sektora/podsektora te **pozicioniranje škole u zajednici** koje je operacionalizirano kroz unaprjeđenje suradnje s poslodavcima, povećanje broja poslodavaca u kojih se izvodi praktična nastava, vježbe i/ili stručna praksa, povećanje broja poslodavaca koji stipendiraju učenike, unaprjeđenje suradnje s lokalnim dionicima, unaprjeđenje suradnje s visokim učilištima i privlačenje kvalitetnijih nastavnika.

Cilj i metodologija istraživanja

Problem istraživanja je bio ispitati jesu li s aspekta nastavnika i stručnih suradnika ostvareni postavljeni ciljevi uspostave regionalnih centara kompetentnosti.

Cilj provedenog istraživanja je bio utvrditi zadovoljstvo i iskustva nastavnika i nastavnica i stručnih suradnika i suradnica, kao ključnih dionika odgojno-obrazovnog procesa u ostvarenju postavljenih ciljeva i aktivnosti regionalnih centara kompetentnosti.

Zadatci istraživanja:

- ▶ ispitati u kojoj mjeri su nastavnici i stručni suradnici bili uključeni u planiranje aktivnosti regionalnih centara kompetentnosti
- ▶ ispitati u kojoj mjeri nastavnici i stručni suradnici sudjeluju u aktivnostima regionalnih centara kompetentnosti
- ▶ ispitati u kojim aktivnostima regionalnih centara kompetentnosti najčešće sudjeluju nastavnici i stručni suradnici
- ▶ ispitati mišljenje nastavnika i stručnih suradnika o razlozima nominiranja škole kao regionalnog centra kompetentnosti
- ▶ ispitati zadovoljstvo nastavnika i stručnih suradnika provedenim aktivnostima u okviru regionalnih centara kompetentnosti.

Za potrebe istraživanja konstruiran je upitnik namijenjen nastavnicima i stručnim suradnicima u školama koje su imenovane regionalnim centrima kompetentnosti. Upitnik je sadržavao 38 pitanja, od koji su 34 pitanja bila s ponuđenim odgovorima, a na 4 pitanja ispitanici su mogli slobodno odgovoriti.

Istraživanje je provedeno *online*, na način da je ravnateljima i ravnateljicama poslan upitnik sa zamolbom da ga distribuiraju zaposlenicima. Istraživanje je provedeno u trećoj godini provedbe projekta „Uspostava regionalnih centara kompetentnosti“.

Rezultati i rasprava

Ukupno je na upitnik odgovorilo 120 zaposlenika iz 9 škola koje su imenovane regionalnim centrima kompetentnosti. Od ispitanika koji su odgovorili na upitnik bilo je 48 % nastavnika i nastavnica stručnih predmeta; 34 % nastavnika i nastavnica općeobrazovnih predmeta, 10 % suradnika i suradnica u nastavi te 8 % stručnih suradnika i suradnica. Manje od polovice ispitanika (40 %) bilo je

uključeno u procese planiranja i predlaganja aktivnosti, a dvije trećine ispitanika (62 %) bilo je upoznato s aktivnostima projekta prije početka realizacije aktivnosti. Većina ispitanika navodi kako sudjeluje u projektnim aktivnostima (74 %), najveći broj njih sudjeluje u jednoj aktivnosti (28 %), a neki u čak 11 različitih aktivnosti. Najveći broj ispitanika sudjeluje ili je sudjelovao u edukacijskim aktivnostima, i to za unaprjeđenje općih kompetencija (57 %) te za unaprjeđenje kompetencija u struci (45 %).

Kako su temeljna obilježja centara kompetentnosti, između ostalog, inovativni modeli učenja i izvrsnost nastavnika, edukacije kojima se unaprjeđuju kako opće tako i specifične, stručne kompetencije nastavnika su svakako nešto što je potrebno i poželjno.

Najveći broj ispitanika smatra kako je razlog nominiranja škole kao regionalnog centra kompetentnosti brendiranje škole kao mjesta izvrsnosti u obrazovanju, što je i postavljeno kao glavni cilj osnivanja centara na razini politika obrazovanja: „Regionalni centri kompetentnosti su mjesta izvrsnosti strukovnog obrazovanja i osposobljavanja”. Kao drugi po važnosti razlog nominiranja škole kao regionalnog centra kompetentnosti ispitanici navode poboljšanje materijalnih mogućnosti škole, dok je unaprjeđenje redovnog strukovnog obrazovanja na trećem mjestu. Slijedi poboljšanje programskih mogućnosti škole (na četvrtom mjestu), unaprjeđenje obrazovanja odraslih i cjeloživotnog učenja (na petom mjestu), praćenje trendova te poboljšanje kadrovskih kapaciteta škole na posljednjem mjestu.

Na pitanje o zadovoljstvu provedenim aktivnostima, na skali od 1 do 4, prosječno zadovoljstvo ispitanika iznosi 2,8. Možemo zaključiti da su ispitanici u većoj mjeri zadovoljni provedenim aktivnostima, odnosno možemo posredno zaključiti kako smatraju da su ostvareni postavljeni ciljevi uspostave regionalnih centara kompetentnosti.

Najveći doprinos aktivnosti koje se odvijaju unutar RCK-ova, ispitanici vide u poboljšanju materijalnih uvjeta škole (prosječna ocjena 7,24 – skala od 1 do 10). Unutar ovog područja ispitanici smatraju da su aktivnosti najviše doprinijele unaprjeđenju materijalnih mogućnosti škole (ocjena 7,8), a najmanje povećanju vlastitog sufinanciranja škole (ocjena 6,3). Obzirom da je za aktivnosti bilo osigurano financiranje te škole nisu trebale (a ni smjele!) naplaćivati sudjelovanje u aktivnostima, ovaj rezultat je za očekivati. Međutim, obzirom na ulaganja koja su izvršena u poboljšanje materijalnih i stručnih kapaciteta škola, bilo bi za očekivati da se ovaj segment realizira u budućnosti kada prestane projektno financiranje.

Sljedeći po redu doprinos ispitanici vide u unaprjeđenju kompetencija nastavnika/zaposlenika (prosječna ocjena 7,20). Gledajući prema sastavnicama, ispitanici najvećom ocjenom ocjenjuju jačanje znanja i vještina zaposlenih kroz projektne aktivnosti (7,58), što ne čudi obzirom da je više od dvije trećine

ispitanih sudjelovalo u različitim edukacijama, a najmanjom ocjenom povećanje broja nastavnika koji imaju mogućnost stjecati obrazovna i radna iskustva izvan matične škole (6,9), iako je gotovo polovina ispitanika kroz aktivnosti sudjelovala u studijskim posjetima poslodavcima ili drugim RCK-ovima bilo u zemlji ili inozemstvu.

Slijedi unaprjeđenje nastavnog procesa s prosječnom ocjenom 6,91. Ispitanici podjednako procjenjuju doprinos provedenih aktivnosti objema sastavnicama. Kako su ispitanici kao glavni razlog nominiranja škole kao regionalnog centra kompetentnosti istaknuli brendiranje škole kao mjesta izvrsnosti u obrazovanju, bilo je očekivano da će ovo područje biti rangirano više.

Četvrto područje kojem su doprinijele projektne aktivnosti ispitanici navode razvoj/unaprjeđenje procesa/usluga s prosječnom ocjenom 6,50. Smatraju da su aktivnosti najveći doprinos dale razvoju profesionalnog usmjeravanja unutar škole (prosječna ocjena 6,8), a najmanji razvoju sustava samovrednovanja (prosječna ocjena 6,3).

Kao peto područje kojem su doprinijele projektne aktivnosti ispitanici navode privlačnost škole za učenike i druge polaznike s prosječnom ocjenom 6,30. Gledajući prema sastavnicama, ispitanici najvećom ocjenom ocjenjuju povećanje broja učenika koji sudjeluju u izvannastavnim i izvanškolskim aktivnostima i povećanje broja učenika koji imaju mogućnost stjecati obrazovna i radna iskustva izvan matične škole (prosječna ocjena 6,9), dok najmanjom ocjenjuju povećanje broja polaznika obrazovanja odraslih (prosječna ocjena 5,4). Ono što je unutar ovog područja malo zabrinjavajuće je da ispitanici ispodprosječno ocjenjuju i unaprjeđenje rada s učenicima koji imaju teškoće u razvoju (5,8) te unaprjeđenje rada s darovitim učenicima (6,0). Postizanje izvrsnosti i fokus na one koji trebaju dodatnu potporu nalazi se u svim programskim dokumentima koji definiraju i određuju regionalne centre kompetentnosti („...a posebna pozornost se posvećuje učenicima s teškoćama u razvoju i osobama s invaliditetom s ciljem njihova što uspješnijeg uključivanja na tržište rada“), tako da ove teme zasigurno zaslužuju dodatnu pažnju i fokus.

Na posljednjem mjestu prema mišljenju ispitanika nalazi se pozicioniranje škole u zajednici s prosječnom ocjenom 5,98. Smatraju da su aktivnosti najveći doprinos dale unaprjeđenju suradnje s visokim učilištima (prosječna ocjena 6,8), a najmanji povećanju broja poslodavaca koji stipendiraju učenike (prosječna ocjena 4,4). Povećanje broja poslodavaca koji stipendiraju učenike je i generalno najniže ocijenjena u kontekstu doprinosa projektnih aktivnosti. Obzirom da je veliki dio sredstava unutar projekta bio namijenjen i za promidžbu, kako aktivnosti tako i strukovnog obrazovanja u cjelini, postavlja se pitanje jesu li se sredstva uložila najbolje što su mogla, odnosno jesu li poslodavci uopće bili ciljane skupina promidžbenih aktivnosti.

Zaključak

Rezultati, iako na malom i nereprezentativnom uzorku, pokazuju da regionalni centri kompetentnosti imaju potencijal postati ono što je i zamišljeno, a to su mjesta izvrsnosti u strukovnom obrazovanju. Za postizanje izvrsnosti potrebni su prvenstveno dobro obučeni i motivirani zaposlenici te adekvatni materijalni uvjeti. Idući korak bi trebao uključivati primjenu stečenih znanja nastavnika te stavljanje opreme u funkciju kako bi se što bolje unaprijedio odgojno-obrazovni proces te samim tim doprinijelo i boljem pozicioniranju škole u zajednici te privlačnosti za učenike i druge polaznike. Kroz različite oblike formalnog, informalnog i neformalnog obrazovanja stječu se potrebne kompetencije za osobni i profesionalni rast i razvoj uz uvažavanje svakog pojedinca i njegovih specifičnosti.

S obzirom na dobivene rezultate, najveći broj ispitanika smatra kako je razlog nominiranja škole kao regionalnog centra kompetentnosti brendiranje škole kao mjesta izvrsnosti u obrazovanju, što je i postavljeno kao glavni cilj osnivanja centara na razini politika obrazovanja: „Regionalni centri kompetentnosti su mjesta izvrsnosti strukovnog obrazovanja i osposobljavanja”, ističemo kako postoji visoka razina svijesti o njihovoj relevantnosti kao jednog od ključnih čimbenika kvalitete odgojno-obrazovnog procesa. Kao drugi po važnosti razlog nominiranja škole kao regionalnog centra kompetentnosti, ispitanici navode poboljšanje materijalnih mogućnosti škole, dok je unaprijeđenje redovnog strukovnog obrazovanja na trećem mjestu. Stoga se u zaključnim razmatranjima osvrćemo kako su regionalni centri kompetentnosti zasigurno veliki iskorak u strukovnom obrazovanju te time predstavljaju izazov svim odgojno-obrazovnim djelatnicima na svima razinama odgojno-obrazovne vertikale.

Literatura

- Armstrong T. (2008). *Najbolje škole*. Zagreb: Educa.
- Bognar B. (2004). Škola na prijelazu iz industrijskog u postindustrijsko društvo, *Metodički ogledi*. 10: 9–24.
- Doolan, K., N. Lukić, N. Buković (2016). The Embodiment of Class in Croatian VET System. *European Journal of Education, Research and Policy*. 51 (3): 345–59. doi: [10.1111/ejed.12183](https://doi.org/10.1111/ejed.12183)
- Drucker P. F. (2005). *Najvažnije o menadžmentu*. Zagreb: M.E.P. Consult.
- Dryden G., J. Vos (2001). *Revolucija u učenju: kako promijeniti način na koji svijet uči*. Zagreb: Educa.
- Hall, P. A., D. Soskice (2001). An Introduction to Varieties of Capitalism. U: Hall, P. A., D. Soskice (ur.). *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage* (21–74). Oxford: Oxford University Press.
- Hentig, H. (1999). *Humana škola*. Zagreb: Educa.

International Labour Office (ILO) (2002). Key indicators of the Labour Market 2001-2002. Geneva: International Labour Office.

Mijatović, A. (1994). *Osnove ustroja školskog sustava*. Zagreb: Školske novine.

Stoll, L., D. Fink (2000). *Mijenjamo naše škole*. Zagreb: Educa.

UNESCO (1997). International Standard Classification of Education – ISCED 1997. Paris.

Zakon o strukovnom obrazovanju pročišćeni tekst zakona. NN 30/09, 24/10, 22/13, 25/18, 69/22 <https://www.zakon.hr/z/383/Zakon-o-strukovnom-obrazovanju>

Internetski izvori:

URL 1: <https://www.oecd.org/education/career-readiness/>

URL 2: <https://mzo.gov.hr/istaknute-teme/odgoj-i-obrazovanje/srednjoskolski-odgoj-i-obrazovanje/reforma-strukovnog-obrazovanja/regionalni-centri-kompetentnosti/989>

URL 3: <https://www.cedefop.europa.eu/hr>

THE SATISFACTION OF EDUCATIONAL WORKERS AS A PRESUMPTION OF THE QUALITY OF WORK WITHIN THE REGIONAL CENTERS OF COMPETENCE IN THE REPUBLIC OF CROATIA

Abstract

As centers of excellence in vocational education and training in the Republic of Croatia, Regional Competence Centers have been established where regular vocational education programs, as well as formal and non-formal lifelong learning programs, are implemented. Within the framework of the Regional Competence Centers, continuous improvement of the quality of the educational process is encouraged, which began through the Project 'Establishment of Regional Competence Centers.'

In the context of identifying key assumptions for the successful implementation of all aspects of high-quality work within the Regional Competence Centers, research was conducted aimed at determining the satisfaction and experiences of teachers and professional associates, as key stakeholders in the educational process, in achieving the set goals and activities during the Project. The research was carried out after three years of Project implementation, when most of the activities had been completed, allowing participants to reflect on the progress made.

The results show that although less than half of the respondents were involved in the planning and proposal processes, two-thirds were familiar with the Project activities before they were implemented, and as many as three-quarters of the respondents participate or have participated in the Project activities. The respondents were largely satisfied with the activities carried out as part of the Project and believe that the greatest contribution of these activities is reflected in the improvement of material conditions and the enhancement of employee competencies. Since human and material resources are key to achieving excellence, it can be concluded that the Regional Competence Centers have the potential to become what they were envisioned to be – centers of excellence in vocational education

Key words: Regional Competence Centers, vocational education, Croatian Qualifications Framework.