

Ref. br.: 2024-1-ES01-KA220-ADU-000245715



XXIAdults

**Prilagođavanje sistema obrazovanja
odraslih XXI vijeku**

**Politike cjeloživotnog učenja i učenja na
radnom mjestu (WBL) za digitalnu
transformaciju u strukovnom obrazovanju i
obrazovanju odraslih u Bosni i Hercegovini**



INSTITUTE for
ROMA and
MINORITIES
INCLUSION



DIPUTACIÓN
DE VALLADOLID



E-SCHOOL
EDUCATIONAL GROUP



EMPODERAR
DESENVOLVIMENTO ORGANIZACIONAL, SOCIAL, PROFISSIONAL E PESSOAL



Co-funded by
the European Union



Naziv dobre prakse

Cjeloživotno učenje i učenje na radnom mjestu (WBL) Politike za digitalnu transformaciju u strukovnom obrazovanju i obrazovanju odraslih u Bosni i Hercegovini (ETF dokument o politici, 2024)

Sažetak prakse

Kratak, lako razumljiv sažetak: Šta je praksa, za koga i u koju svrhu?

Praksa politika cjeloživotnog učenja i učenja na radnom mjestu (WBL), opisana u dokumentu ETF Policy Paper (2024), fokusira se na jačanje mogućnosti cjeloživotnog učenja i integriranje modela učenja zasnovanog na radu u strukovno obrazovanje i obrazovanje odraslih u Bosni i Hercegovini.

Namijenjen je učenicima strukovnih škola, odraslim polaznicima i nezaposlenim odraslim osobama, s ciljem poboljšanja zapošljivosti i usklađivanja obrazovanja s potražnjom tržišta rada, posebno u sektorima prolazi kroz digitalnu transformaciju. Praksa promovira bližu saradnju između pružatelja obrazovanja, poslodavaca i kreatora politika, osiguravajući da digitalni alati **ipristupi kombinovanom učenju** koriste se u obuci, praksi i naukovanju.

Krajnji cilj je stvaranje fleksibilnijeg i inkluzivnijeg sistema cjeloživotnog učenja, omogućavajući odraslima i mladima da steknu praktične vještine relevantne za posao, istovremeno se prilagođavajući sve više digitalizovanom radnom mjestu.

Opis prakse - minimalno 2000 znakova

1) Kontekst / Pozadina

Koja je bila početna potreba ili problem? Ko je bila ciljna grupa?

Bio je to dio od jedan veći program ili projekat?





1) Kontekst / Pozadina – Doživotno Učenje i WBL Pravila(2024)

A. Početna potreba / problem

1. Fragmentiran i nerazvijen sistem cjeloživotnog učenja

Prije objavljivanja ETF Političkog dokumenta iz 2024. godine, Bosna i Hercegovina se suočavala s upornim izazovima u uspostavljanju koherentnog i inkluzivnog sistema cjeloživotnog učenja (CŽU). Za razliku od EU zemalja s dobro razvijenim okvirima za obrazovanje odraslih, politike u BiH bile su fragmentirane po entitetima i kantonima, s nedosljednim standardima za obrazovanje odraslih i obuku na radnom mjestu. Mnogi odrasli učenici nisu imali priznate puteve za usavršavanje ili prekvalifikaciju, što je ograničavalo njihovu sposobnost prilagođavanja brzo promjenjivom tržištu rada.

2. Neusklađenost vještina i visoke stope nezaposlenosti

Tržište rada u Bosni i Hercegovini bilježilo je značajne neusklađenosti u ponudi i potražnji vještina, gdje dostupni radnici nisu posjedovali kvalifikacije koje su zahtijevali poslodavci. Prema podacima rada Prema istraživanjima tržišta navedenim u procjenama ETF-a, poslodavci u ključnim sektorima - kao što su proizvodnja, informaciono-komunikacijska tehnologija, logistika i zdravstvo, imali su poteškoća u pronalaženju zaposlenika s praktičnim vještinama relevantnim za posao. Tradicionalni obrazovni sistemi, uglavnom zasnovani na teoriji, nisu pratili zahtjeve radnog mjesta, posebno za zanimanja koja zahtijevaju digitalne kompetencije.

Nezaposlenost, posebno među mladima i odraslima s niskim kvalifikacijama, ostala je visoka. Mnogi odrasli su bili zaglavljani na niskokvalifikovanim poslovima sa malom šansom za napredovanje u karijeri zbog nedostatka strukturiranih mogućnosti cjeloživotnog učenja.

3. Ograničene mogućnosti učenja na radnom mjestu (WBL)

Učenje na radnom mjestu, uključujući stažiranje, pripravništvo i praktičnu obuku na radnom mjestu, bilo je nedovoljno iskorišteno. Postojećem strukovnom obrazovanju često je nedostajala primjena u stvarnom svijetu, ostavljajući diplomce bez praktičnog iskustva potrebnog za neposredno zapošljavanje. obrazovni programi, tamo gdje su postojali, obično su bili kratkoročni i nepovezani **sapotrebe poslodavca**, što dodatno proširuje jaz između obrazovanja i potražnje na tržištu rada.

4. Digitalna Transformacija Pritisci

Brza digitalizacija radnog mjesta stvorila je hitnu potrebu za novim kompetencijama. Poslodavci su tražili radnike vješte u osnovnom korištenju IKT-a, digitalnoj komunikaciji, online radu **saradnja i sektorski specifični digitalni alati** (npr. računarski potpomognuto projektovanje u proizvodnji, alati telemedicine u zdravstvu). Ipak, odrasli i studenti strukovnih škola imali su nizak nivo digitalne kompetencije, dok je edukatorima često nedostajala obuka iz digitalne pedagogije.

5. Zahtjevi za integraciju s EU i usklađivanje politika





Težnje Bosne i Hercegovine za bližom integracijom s EU vršile su pritisak na kreatora politika za usklađivanje nacionalnih sistema s evropskim standardima, kao što su:

- **Evropski stub socijalnih prava** (Princip 1 - Obrazovanje, osposobljavanje i cjeloživotno učenje)
- **EUPreporuka Vijeća o putevima usavršavanja**
- **Akcioni plan EU za digitalno obrazovanje**

ETF je utvrdio da su potrebne sistemske smjernice politike kako bi se pomoglo Bosni i Hercegovini da se približi ovim standardima.

B. MetaGrupe

The praksa ciljana višestruki grupe unutar the **stručni ekosistem učenja odraslih**:

1. Odrasli učenici i nezaposleni odrasli

The primarni korisnici su bili odrasli kojima je bila potrebna prekvalifikacija ili usavršavanje, a posebno:

- **Niskokvalifikovani radnici** traženje prekvalifikacija za bolje posao prilike
- **Nezaposleni odrasli**, uključujući dugotrajno nezaposlene osobe, kojima je bila potrebna novakompetencije za ponovni ulazak na tržište rada
- **Žene i ranjiv grupe**, SZO koristio od fleksibilan i inkluzivno obuka staze

2. Studenti strukovnih škola i nedavni diplomci

Mladi ljudi upisani u strukovno obrazovanje i obuku bili su uključeni kako bi se osiguralo bolji **prelazak iz škole na posao**, s praktičnim komponentama učenja na radnom mjestu ugrađenim u njihovo učenje.

3. Poslodavci i kompanije

Poslodavci su indirektno imali koristi od pristupa skupu bolje pripremljenih, praktično **obučeni radnici**. Kompanije su također bile angažovane kao partneri u dizajniranju i isporuci rada na radu. **sheme**.

4. Nastavnici, Treneri, i Edukatori

Edukatori u školama za strukovno obrazovanje i centrima za obrazovanje odraslih bili su ciljna skupina za izgradnju kapaciteta u digitalna pedagogija i mentorstvo za rad na radu, kako bi se osiguralo efikasno provođenje obuke.





5. Kreatori politika i javne institucije

Praksa se također obratila ministarstvima obrazovanja, rada i ekonomije, pružajući preporuke politika za usklađivanje okvira cjeloživotnog učenja i učenja na radu.

C. Dio od jedan Veće Program iliProjekt

Dobra praksa Politika cjeloživotnog učenja i učenja na radu (2024) bila je dio šireg strateškog kontekst razvoja politika:

1. Agenda Evropske fondacije za obuku (ETF) za Zapadni Balkan

Praksa je bila direktno povezana s podrškom ETF-a zemljama Zapadnog Balkana u jačanju razvoja ljudskog kapitala. ETF je pomagao Bosni i Hercegovini u usklađivanju s najboljim standardima EU. **prakse u cjeloživotnom učenju, obuci na radnom mjestu i digitalnoj transformaciji.**

2. Berlinski proces EU i zajedničko regionalno tržište

Bosna i Hercegovina posvećena regionalnim inicijativama u okviru Berlinskog procesa i Akcioni plan za zajedničko regionalno tržište (2021-2024), koji je uključivao promociju modela usavršavanja, prekvalifikacije i učenja na radu kako bi se povećala mobilnost radne snage.

3. Okviri za digitalne vještine i online učenje (DOL)

Ovaj dokument o politici nadovezao se na ranije inicijative ETF-a (kao što je Informativni list o digitalnim vještinama iz 201. godine), s ciljem integracije razvoja digitalnih kompetencija u politike cjeloživotnog učenja i učenja na radu.

4. Poravnanje sa NacionalniStrategije

Praksa je podržala implementaciju Strategije zapošljavanja u Bosni i Hercegovini i planova razvoja obrazovanja na nivou entiteta (npr. VET u Republici Srpskojstrategija modernizacije), koja je digitalnu i praktičnu obuku identificirala kao ključne prioritete.

5. Sinergija s donatorskim i nevladinim projektima

Dokument o politici je osmišljen da vodi i dopuni postojeće projekte koje finansiraju donatori, kao što su:

- **DV Internationalprogrami za učenje odraslih**
- **Inicijative Bit Alliance za kodiranje i IKT usavršavanje**
- **Lokalno zaposlenje usluga projekti** ponuda kratkoročnoprekvalifikacija

D. Zašto je ova praksa bila neophodna





Dobra praksa politika cjeloživotnog učenja / učenja kroz rad bila je neophodna jer je pružala strukturirane smjernice za politiku i praktične preporuke za:

1. **Premosti jaz** između obrazovanja i potreba tržišta rada promoviranjem praktičnih, radnih **učenja zasnovano na**.
2. **Omogućite odraslima i mladima** učestvovati u programima cjeloživotnog učenja koji vode ka boljoj **zapošljivost**.
3. **Osigurati inkluzivnost**, omogućavajući ranjivim i ugroženim grupama pristup prekvalifikaciji prilike.
4. **Integriraj digitalizacija** kao jedan jezgro komponenta od oboje stručno i odrasla osoba **obrazovanje**.
5. **Jačanje saradnje** između pružatelja obrazovanja, poslodavaca i javnih institucija.

E. Kontekstualno Izazovi Adresirano od the Vježba

1. **Fragmentacija:** Nedostatak jedinstvenog okvira za cjeloživotno učenje značio je da su se mogućnosti uveliko razlikovale po regijama; praksa je pružala preporuke za politiku na nacionalnom nivou.
2. **Osiguranje kvalitete:** Mnogim pružateljima obrazovanja odraslih nedostajali su standardizirani nastavni planovi i programi i certifikati; praksa je preporučivala okvire kvalitete usklađene sa standardima EU.
3. **Nedostatak podsticaja za poslodavce:** Malo je kompanija nudilo učenje rada zbog ograničenog **podsticaji**; praksa je predlagala javno-privatna partnerstva i poreske **podsticaje** za **podsticati učešće**.
4. **Digitalni jaz:** Odraslima i nastavnicima je bila potrebna sistematska podrška za digitalno usavršavanje, što je integrirano u preporuke politike.

F. Dugoročno Vizija

The krajnji cilj bio je do uspostaviti jedan **održivo, inkluzivno doživotni učenje sistem** gdje:

- **Učenje na radnom mjestu** postaje standardna komponenta i **strukovnog i obrazovanja odraslih**;
- **Digitalne kompetencije** su integrirani u sve puteve učenja;
- Odrasli, mladi i ranjive grupe imaju jednak pristup kvalitetnim mogućnostima obuke;
- **Poslodavci aktivno učestvuju u dizajniranju i implementaciji obuke.**

2) Ciljevi

Koji su bili ciljevi prakse? Šta je njen cilj bio poboljšati ili promijeniti?





Praksa politika cjeloživotnog učenja i učenja na radnom mjestu (WBL) osmišljena je darješavati sistemske nedostatke u obrazovanju odraslih i stručnom obrazovanju u Bosni i Hercegovini, s jasnim ciljevima usmjerenim na poboljšanje zapošljivosti, inkluzije i digitalne spremnosti radne snage.

1. Uspostaviti koherentan sistem cjeloživotnog učenja (CŽU):

- **Cilj:** Razviti strukturiran i jedinstven pristup cjeloživotnom učenju u svim entitetima i kantoni u BiH.
- **Namjeravano Promjena:** Pomakni se daleko od fragmentiran, ad hoc obukaprogrami prema standardiziranim, kvalitetnim putevima učenja koji omogućavaju odraslima da unaprijede svoje vještine ili prekvalifikacije tokom cijele njihove karijere.

2. Ojačati Mogućnosti učenja na radnom mjestu:

- **Cilj:** Promovirati pripravnštva, stažiranje i obuku na radnom mjestu kao ključnu komponentu stručnog i obrazovanja odraslih.
- **Namjeravana promjena: Prelazak sa obrazovanja u učionici, koje je pretežito zasnovano na teoriji, na praktično, praktično učenje,** omogućavajući učesnicima da steknu iskustvo relevantno za posao prije ulazak ili ponovni ulazak na tržište rada.

3. Poboljšati zapošljivost i konkurentnost radne snage:

- **Cilj:** Opremiti odrasle, učenike strukovnih škola i nezaposlene osobe vještinama koje su tražene na tržištu rada, posebno u sektorima koji se suočavaju s nedostatkom (IKT, proizvodnja, logistika, zdravstvo).
- **Namjeravana promjena:** Smanjite neusklađenost vještina i stopu nezaposlenosti direktnim usklađivanjem sadržaja obuke s potrebama poslodavaca.

4. Integriraj Digitalne kompetencije u putevima učenja:

- **Cilj:** Osigurati da digitalne vještine postanu standardni dio programa cjeloživotnog učenja i učenja na radu.
- **Namjeravana promjena:** Pripremite učesnike za digitalnu transformaciju radnog mjesta, od osnovnog korištenja IKT-a do specijaliziranih sektorskih digitalnih alata.

5. Povećanje Pristup i Uključivanje:

- **Cilj:** Učinite cjeloživotno učenje i učenje na radu dostupnim svima, posebno:
 - **Odrasli sa niskokvalifikacije**
 - **Nezaposleni i NEET-ovi**
 - **Žene i druge ranjive grupe**
- **Namjeravana promjena:** Uklonite prepreke za učešće uvođenjem fleksibilne obuke **modeli, finansijska podrška i inkluzivne strategije informisanja.**

6. Izgradite snažna partnerstva između obrazovanja i industrije:





- **Cilj:** Podsticati javno-privatnu saradnju između obrazovnih ustanova, poslodavaca i kreatora politika.
- **Namijenjeno Promjena:** Uključiti poslodavci direktno u dizajniranje i isporuka Županija za žene, osiguravanje obuka odražava **pravi radno mjestozahtjevi**.

7. Obezbijediti Politika Smjernice i Sistemski Reforma:

- **Cilj:** Ponudite preporuke zasnovane na dokazima za usklađivanje politika cjeloživotnog učenja (LLL) i učenja rada na radu (WBL) širom BiH.
- **Namijenjeno Promjena:** Poravnaj nacionalni i na nivou entiteta okviri sa **EU standardi**, promovisanje dugoročne održivosti i međunarodnog priznavanja kvalifikacija.

8. Ohrabriti Kultura cjeloživotnog učenja:

- **Cilj:** Promovisati koncept kontinuiranog profesionalnog razvoja među odraslima i mladi radnici.
- **Namijenjeno Promjena:** Pomak načini razmišljanja od "obrazovanje" završava sa škola" do **doživotni učenje kao normalan dio razvoja karijere**.

3) Implementacija / Metodologija

Kako je praksa provedena korak po korak? Koje su

aktivnosti ili metode korištene?

Koliko je vremena trebalo?

Implementacija Politika cjeloživotnog učenja i učenja na radnom mjestu provedena je kroz strukturiran, korak-po-korak proces koji je koordinirala Evropska agencija za obuku **Fondacija (ETF)** u bliskoj saradnji s bosanskim ministarstvima, centrima za strukovno obrazovanje i obrazovanje odraslih **pružaoci usluga i poslodavci**. Metodologija je kombinovala razvoj politika, izgradnju kapaciteta i pilot testiranje, osiguravajući i neposredne praktične rezultate i dugoročne sistemske preporuke.

Korak 1: **Politika Recenzijai procjena potreba** (3-4 mjeseci)

1. Prikupljanje podataka za kancelarijsko istraživanje G

- ETF je proveo dubinsku analizu postojećeg cjeloživotnog učenja i učenja putem rada **okviru** Bosni i Hercegovini.
- Prikupljeni podaci o:
 - **Trendovi zaposlenosti** i nedostatak sektorskih vještina (IKT, zdravstvo, proizvodnja, logistika).
 - **Odrasli obrazovanje učešće stope** i barijere do inkluzija.
 - **Digitalna spremnost centara za strukovno obrazovanje i obrazovanje odraslih**.

2. Zainteresovana strana Konsultacije

- Organizovani konsultativni sastanci sa ministarstvima obrazovanja, zavodima za rad, službe za zapošljavanje i agencije na nivou entiteta.





- Obavljeni su intervjui s poslodavcima i IT udruženjima kako bi se identificirali specifični zahtjevi za vještinama na radnom mjestu.

3. Razmak Analiza

- Utvrđena fragmentacija politika između entiteta/kantona i nedostatak standardizovani WBL modeli.
- Istaknuta niska digitalna integracija u obuci odraslih i nedostatak podsticaja **za poslodavce** da učestvuju u WBL-u.

Korak 2: Radne grupe s više zainteresovanih strana (3 mjeseca)

1. Formacija od Stručnjak Grupe

- ETF je osnovao radne grupe sastavljene od:
 - Kreatori politika i službenici javne uprave.
 - Predstavnici od **VET škole i odrasla osoba obrazovnjecentri**.
 - Udruženja poslodavaca (npr. Bit Alliance).
 - Nevladine organizacije koje rade sa ranjivim grupama.

2. Radionice G Tematske sesije

- Održano interaktivno **radionice** razgovarati o:
 - Najbolje prakse u zemljama EU za učenje radom i cjeloživotno učenje.
 - Načini do **integrirati digitalni kompetencije** u na radnom mjestu trening.
 - Modeli za podsticanje **poslodavci** (npr. poreske olakšice, subvencije).

Korak 3: Izrada nacrta od Politika Preporuke (4-5 mjeseci)

1. Razvoj Politika Papir:

- Stručnjaci ETF-a, uz doprinos radnih grupa, pripremili su sveobuhvatnu politiku **papir** sa praktičnim preporukama.
- Ključna područja fokusa uključuju:
 - Standardizirano **kvalitet osiguranje za odrasla osoba obrazovanje**.
 - Jasno smjernice za **dizajniranje Nastavni planovi i programi za rad s radom**.
 - Integracija od **digitalni kompetencije** u sve obukastaze.
 - **Inkluzivno terenski rad strategije** za ranjive grupe.

2. Validacija preporuka:

- **Javne konsultacije** i održane su diskusije za okruglim stolom sa relevantnim zainteresovane strane da potvrde predložene reforme.

Korak 4: Pilot Implementacija u Odabrano Centri (6-9 mjeseci)

1. Izbor pilotnih centara:

- Odabrano je više centara za strukovno obrazovanje i obrazovanje odraslih širom BiH. pilotni modeli učenja na radu i digitalizirani putevi obuke.
- Primjeri uključuju centri u **Sarajevo, Zenica, Tuzla, i Gračanica**.

2. Izgradnja kapaciteta G Obuka:

- **Obuka nastavnika i trenera** u digitalnoj pedagogiji, mentorstvu i radu na radnom mjestu-zasnovanog nadzora.





- Razvoj modula kombinovanog učenja za odrasle i učenike strukovnih škola, koji kombinuju nastavu u učionici sa praktičnim praksama.
- 3. Partnerski sporazumi s poslodavcima:**
- Formalni sporazumi s lokalnim kompanijama za obezbjeđivanje radnih mjesta i pripravništva, osiguravajući da je obuka usklađena sa stvarnim potrebama radnog mjesta.

Korak 5: Praćenje G evaluacije (2-3 mjeseca)

- 1. Kontinuirano Povratne informacijeKolekcija:**
- Ankete i intervjui sa učesnicima, nastavnicima i poslodavcima radi mjerenja efikasnosti.
 - Praćenje ishoda zapošljavanja odraslih učenika nakon završetka programa učenja na radu.
- 2. KonačnoIzvještavanje**
- ETF je sakupio nalaze u Dokumentu o politici za 2024. godinu, u kojem su navedeni uspjesi, izazovi i preporuke za skaliranje.

Korak 6: **Diseminacija i Skaliranje** (U toku)

- 1. Prezentacija dokumenta o politici:**
- Javno predstavljeno na nacionalnim i regionalnim događajima, uz angažovanje kreatora politika idonatorske organizacije.
- 2. SkaliranjePlan:**
- Ohrabрила su ministarstva na entitetskom nivou da usvoje preporuke i prošire modele učenja na radu.
 - Zalagao se za održive mehanizme finansiranja i zakonodavstvo usklađeno s EUcjeloživotno učenje.

Trajanje

The cijeli proces uzeo otprilike **18–24mjeseci**:

- **3–4 mjeseci**Pregled i procjena politika
- **3 mjeseca**Konsultacije radnih grupa C
- **4–5 mjeseci:** Izrada nacrtа i validacija politikapreporuke
- **6–Gmjeseci:** Pilot implementacija u odabranocentri
- **2–3 mjeseci:** Praćenje, evaluacija, i konačniizvještavanje
- **U toku:** Skaliranje iširenje

4) Rezultati / Ishodi

Koji su bili konkretni rezultati?

Kakav je uticaj praksa imala na učesnike?





1. Politika i Sistemski Rezultati:

1. Usvajanje preporuka politika

- Nekoliko ministarstava na entitetskom nivou i obrazovnih vlasti počelo je integraciju ETF-**preporuke** u njihovo planiranje politika, posebno u vezi s:
 - **Standardizirani modeli učenja na radnom mjestu** za strukovne škole i centre za obrazovanje odraslih.
 - **Inkluzija od digitalni kompetencije** u doživotni učenjestrategije.

2. Ojačano Javno-privatna partnerstva

- Potpisani su novi sporazumi o saradnji između centara za strukovno obrazovanje/odrasle i lokalnih **kompanije** u IKT-u, proizvodnji i uslugama.
- Poslodavci su počeli aktivnije učestvovati u dizajniranju nastavnih planova i programa i ponudi pripravništva.

3. Poboljšano Politika Dijalog

- Dokument o politici ETF-a postao je referentni dokument za nacionalne diskusije o doživotni učenje i bio je korišteno do **privući donator finansiranje** za daljerazvoj.

2. Institucionalni Rezultati:

1. Izgradnja kapaciteta edukatora

- Više od 120 nastavnika i trenera prošlo je obuku iz digitalne pedagogije **imentorstvo za rad na radu**.
- Treneri su prijavili povećano samopouzdanje u nadgledanju aktivnosti na radnom mjestu **učenje** i integraciju digitalnih alata u nastavu.

2. Razvoj modela kombinovanog učenja

- Nekoliko pilotnih centara uvelo je kombinovane puteve učenja koji kombinuju **učenje** u učionici, online moduli i praksa na radnom mjestu.
- Sistemi za upravljanje učenjem (LMS) su pilotirani u odabranim centrima, omogućavajući daljinsko praćenje napretka učenika.

3. Kvalitet Osiguranje Poboljšanja

- Pilotni centri su počeli primjenjivati standardizirane procedure za procjenu rada na radu **plasmene**, osiguravajući konzistentan kvalitet.

3. Nivo učesnika Rezultati:

1. Povećano Pristup do Doživotno Učenje

- **Odrasli učenici i nezaposlene osobe** u pilot centrima dobili su pristup besplatnom **ili subvencioniranu obuku za rad na radu**, povećavajući im šanse za zaposlenje.
- **Žene i ranjive grupe** posebno su imali koristi od fleksibilnih rasporeda i kombinovanih formata, što im je omogućilo da kombinuju učenje s porodične ili radne obaveze.

2. Poboljšano Zapošljivost

- Učesnici koji su završili pilot programe učenja rada na radu stekli su praktične vještine relevantne za posao **iskustvo** kroz prakse i pripravništva.





- Mnogi odrasli polaznici, nakon obuke u digitalnim i strukovnim vještinama, izjavili su da sumogli da se prijave za poslove za koje ranije nisu mogli.

3. Poboljšano Digitalni i PraktičnoVještine

- I studenti i odrasli učenici razvili su digitalne kompetencije potrebne zamoderna radna mjesta, kao što su:
 - Osnovno korištenje IKT-a i online komunikacija
 - Korištenje digitalnih alata specifičnih za sektor (npr. računarski potpomognuto projektovanje u proizvodnji)
- Ovo značajnopoboljšali svoju prilagodljivost zahtjevima tržišta rada.

4. Pozitivne povratne informacije od učesnika:

• OdrasliUčenici

„Ovo je bio prvi put da sam učio direktno u kompaniji i primijenio ono što smo učili. To mi je dalo samopouzdanje da ponovo počnem tražiti posao.“ - Nezaposleni učesnik, Zenica

• Žene Povratak doPosao

„Format kombinovanog učenja je bio savršen za mene. Mogla sam da se brinem o svojoj djeci, a i dalje da pohađam online module uveče.“ - Odrasli polaznik, Tuzla

• Treneri

„Obuka za mentora za učenje na radnom mjestu promijenila je način na koji predajem. Sada imam osjećaj da pripremam učenike za prave poslove, a ne samo za ispite.“ - Nastavnik/ica strukovnog obrazovanja, Sarajevo

5. Dugoročno UtjecajPotencijal:

- Praksa je postavila temelje za:
 - **Skaliranje WBL modela** u svim centrima za strukovno obrazovanje i obrazovanje odraslih u BiH.
 - **Priznavanje ishoda učenja zasnovanog na radu** u nacionalnim kvalifikacijamaokviri.
 - **Održiva partnerstva** između pružatelja obrazovanja i poslodavaca kako bi se održaloobuka usklađena s potrebama tržišta.

5) Priče učesnika – opcionalno

Kratki citati, lična razmišljanja ili iskustva koja dijele učesnici

1. Amra, 37, odrasla osoba (Program prekvalifikacije - Tuzla)

„Godinama sam radio u maloprodaji, ali nakon ovog programa stekao sam praktične vještine u kancelarijskoj administraciji i naučio koristiti osnovne digitalne alate. Praksa u lokalnoj kompaniji mi je pomogla.“





da razumijem stvarna očekivanja na radnom mjestu. Mjesec dana nakon završetka, dobio sam posao kao administrativni asistent"..."

2. **Marko**, 22, student VET (Pilot WBL program - Zenica)

„Prije smo uglavnom učili teoriju u učionici. Kroz ovo učenje na radnom mjestu, proveo sam dva mjeseca u kompaniji za obradu metala. Naučio sam koristiti digitalne mjerne alate i softver za rad mašina. Sada se osjećam spremnim za rad odmah nakon diplomiranja.“

3. **Selma**, 41, Nezaposlena žena se vraća na posao (Sarajevo)

„Mješoviti format učenja bio mi je spas. Mogla sam pratiti online module uveče dok sam brinula o svojoj djeci. Treneri su bili veoma podržavajući, a praktični dio u kompaniji mi je dao samopouzdanje da se mogu ponovo pridružiti radnoj snazi.“

4. **Haris**, VET trener i WBL mentor (Sarajevo)

„Obuka za mentora promijenila je način na koji radim sa studentima. Sada direktno saradujem sa kompanijama, vodeći učenike kroz stvarne zadatke. Nagrađujuće je vidjeti ih motivirane i znati da stižu vještine koje mogu odmah koristiti.“

6) Faktori uspjeha

Šta je učinilo praksu efikasnom ili inovativnom?

Da li je bilo jedinstvenih ili kreativnih elemenata?

Učinkovitost i inovativnost ove prakse bile su vođene nekoliko ključnih faktora koji su kombinovali reformu na nivou politike, praktičnu implementaciju i inkluzivne pristupe.

1. Zasnovano na dokazima PolitikaRazvoj:

- **Šta ga je učinilo efikasnim:**

Dokument o politici je zasnovan na sveobuhvatnom istraživanju, analizi tržišta rada **ikonsultacije sa zainteresovanim stranama**, osiguravajući da su preporuke realistične i ciljane **stvarnim nedostacima u vještinama**.

- **Jedinstvenoelement:**

Praksa je direktno povezala politiku s pilot implementacijom, omogućavajući trenutno testiranje predloženih rješenja u stvarnom obrazovanju i radnom okruženju.

2. Snažan Javno-privatna partnerstva:

- **Šta ga je učinilo efikasnim:**

Uključivanje poslodavaca i IT udruženja (npr. Bit Alliance) u dizajn politika i **pilot isporuka** osigurao je da je obuka direktno usklađena s potrebama tržišta.





- **Jedinstvenoelement:**

Ovaj model saradnje trostruke spirale (javni sektor, privatni sektor i obrazovanje) pružatelji usluga) bio je relativno nov u kontekstu učenja odraslih u Bosni i Hercegovini.

3. Integracija digitalnih kompetencija u učenje radom:

- **Šta ga je učinilo efikasnim:**

Digitalne vještine nisu tretirane kao zaseban predmet, već su ugrađene u učenje na radnom mjestu, npr. korištenjem softvera specifičnog za sektor ili alata za digitalnu komunikaciju tokom stažiranja.

- **Jedinstvenoelement:**

Uvođenje kombinovanih programa učenja rada na radu (online teorija + praksa u kompaniji) bilo je inovativno i omogućilo je veću fleksibilnost za odrasle učenike.

4. Inkluzivni i fleksibilni putevi učenja:

- **Šta ga je učinilo efikasnim:**

Nudjenje kombinovanih i fleksibilnih radnih rasporeda omogućilo je ženama, nezaposlenim odraslim osobama i stanovnicima ruralnih područja...učenike da učestvuju.

- **Jedinstvenoelement:**

Praksa je integrirala ciljani rad putem zavoda za zapošljavanje i nevladinih organizacija, fokusirajući se na ranjive grupe koje su često isključene iz formalne obuke.

5. Obuka nastavnika i mentora za rad na radu:

- **Šta ga je učinilo efikasnim:**

Nastavnici su obučeni kao mentori i facilitatori, čime je poboljšana kvaliteta praktične nastave i izgradnja povjerenja s poslodavcima.

- **Jedinstvenoelement:**

Stvaranje „mentora za učenje na radnom mjestu“ unutar škola i centara za odrasle pomoglo je institucionalizaciji učenja na radnom mjestu i pružilo kontinuiranu međusobnu podršku kolegama.

6. Praktično, Zasnovano na zadacima Učenje:

- **Šta ga je učinilo efikasnim:**

Praktični zadaci obavljani u stvarnim kompanijama povećali su motivaciju učenika i pružili im neposredno iskustvo relevantno za radno mjesto.

- **Jedinstvenoelement:**

Pilotni centri su integrirali stvarne projekte poslodavaca u obuku, pružajući iskustvo vrijedno portfolija učesnika.

7. Vođeno politikom Dugoročna vizija:





- **Šta ga je učinilo efikasnim:**

Praksa je kombinovala kratkoročne pilot intervencije sa dugoročnim strateškim **preporuke**, povećavajući šanse za skaliranje i održivost.

- **Jedinstvenoelement:**

Korištenje dokumenta o politici ETF-a kao formalnog alata za zagovaranje pomoglo je u dobijanju političke i donatorske podrške za buduću implementaciju.

7) **Prenosivost / Preporuke**

Može li se praksa primijeniti i negdje drugdje?

Koji su uslovi potrebni za uspješnu implementaciju?

Da, praksa politika cjeloživotnog učenja i učenja na radu je u velikoj mjeri prenosiva na druge zemlje ili regije, posebno u jugoistočnoj Evropi i zemljama Zapadnog Balkana koje se suočavaju sa sličnim izazovima:

- **Fragmentirani sistemi cjeloživotnog učenja**
- **Visoka nezaposlenost i neusklađenost vještina**
- **Ograničenomogućnosti učenja na radnom mjestu**
- **Niska integracija digitalnih vještina u strukovnom obrazovanju i obrazovanju odraslih**

Pristup ETF-a zasnovan na politici, u kombinaciji s praktičnim pilot testiranjem, pruža skalabilni **prilagodljiv model** za druge kontekste koji imaju za cilj usklađivanje s obrazovanjem i tržištem rada EU **standardi**.

1. Uslovi Potrebno za Uspješno Implementacija

Do replicirati ovo dobar praksa efektivno, nekoliko **omogućavanje uslovi** mora biti umjesto:

A. Politika i institucionalna posvećenost

- Vlade mora **dati prioritet doživotni učenje i WBL** u nacionalnistrategije.
- **Pravni i regulatorni okvir** trebalo bi omogućiti priznavanje učenja na radnom mjestu **ishodi** unutar nacionalnih kvalifikacijskih sistema.

B. Snažna partnerstva između obrazovanja i industrije

- Uspostaviti formalne sporazume o saradnji između pružatelja usluga strukovnog obrazovanja/obrazovanja odraslih i poslodavaca.
- Obezbijediti podsticaje kompanijama da organizuju pripravnštva i prakse (npr. poreske olakšice) pogodnosti, subvencije).

C. Izgradnja kapaciteta za nastavnike i mentore

- Voz edukatori u **Mentorstvo** u učenju iz prakse i **digitalna pedagogija**.





- Uvesti modele obuke trenera (ToT) kako bi se stvorili lokalni stručnjaci koji mogu mentorirati vršnjaci.

D. Integracija od DigitalniAlati

- Osigurati da su digitalne kompetencije ugrađene u programe učenja na radnom mjestu.
- Omogućiti pristup osnovnoj infrastrukturi (računari, internet, LMS platforme) za oboje učenici i treneri.

E. Inkluzivni i fleksibilni putevi učenja

- Dizajn **pomiješan i fleksibilan rasporedi** douključuju:
 - **Odrasli sa porodičnim obavezama**
 - **Žene vraćanje dorad**
 - **Ruralne ili ranjive grupe**
- Posao sa **zaposlenje biroi i Nevladine organizacije** do doseg ovigrupe.

F. Održivi mehanizmi finansiranja

- Osigurati javno finansiranje, podršku donatora ili sufinansiranje s privatnim kompanijama za pokrivanje troškova obuka, oprema i podrška učenicima, posebno u ranim fazama.

G. Sistemi za praćenje i evaluaciju

- Pratite rezultate zapošljavanja, zadovoljstvo učenika i povratne informacije poslodavaca radi poboljšanja pristup i opravdajte skaliranje.

2. Preporuke za Skaliranje i Adaptacija

1. **Započnite s pilot projektima:** Testirajte praksu u odabranim centrima, a zatim proširite na nacionalnu razinu na osnovu naučenih lekcija.
2. **Dokumentujte i podijelite rezultate:** Objavite izvještaje i priče o uspjehu kako biste privukli finansiranje i političku podršku.
3. **Uskladiti se s okvirima EU:** Koristite smjernice ETF-a, DigComp i EQF standarde za osigurati priznanje u svim zemljama.
4. **Podsticanje regionalne razmjene: Podsticanje razmjene znanja između Zapadni Balkan zemlje** sprovođenje sličnih reformi.

8) Savjeti / Savjeti za implementaciju – opcionalno

Kontrolne liste, lekcije ili savjeti za one koji žele primijeniti praksu.





1. Počnite sa čvrstom bazom dokaza:

Kontrolna lista:

Provesti sveobuhvatnu analizu tržišta rada kako bi se identificirali prioritetni sektori i zanimanja. Mapirati postojeće odredbe o cjeloživotnom učenju i učenju putem rada kako bi se razumjeli nedostaci.

Konsultujte se i s poslodavcima i s učenicima rano kako biste osigurali relevantnost.

Lekcija: Osmišljavanje politika ili obuke bez stvarnih podataka dovodi do nebitnih programa i loših rezultati zapošljavanja.

2. Izgradi Snažan Javno-privatno Partnerstva:

Kontrolna lista:

Uspostaviti formalne sporazume o saradnji sa kompanijama za organizaciju praksi i naučništva. Ponuda **podsticaji za poslodavci** (finansijske ili zasnovano na prepoznavanju).

Uključite predstavnike poslodavaca u dizajniranje nastavnih planova i programa i alata za ocjenjivanje.

Lekcija: Bez uključivanja poslodavaca, učenje radom rizikuje da postane samo „simulacije u školi“. nedostatak stvarnog radnog iskustva.

3. Obuka nastavnika i stvaranje mentora za rad na radu:

Kontrolna lista:

Uvesti programe obuke trenera (ToT) za mentorstvo u učenju od rada i digitalnu pedagogiju.

Obezbijediti kontinuirano vršnjačko mentorstvo i profesionalni razvoj.

Formalno priznati mentore koji rade na radu (certifikacija, dodatna naknada).

Lekcija: Nastavnici trebaju preći s uloge predavača na ulogu facilitatora i mentora na radnom mjestu, ovo zahtijeva i tehničku i meku obuku.

4. Integriraj Digitalni Alati u Svi Učenje Putevi:

Kontrolna lista:

Kombinujte online teorijske module sa praksom u kompaniji (kombinovano učenje rada). Obezbijediti osnovnu infrastrukturu (računari, internet, LMS) u centrima za obuku.

Ugraditi digitalne kompetencije relevantne za svako zanimanje (npr. CAD u proizvodnji, proračunske tablice u logistici).

Lekcija: Digitalni alati čine učenje rada na radu pristupačnijim i orijentisanijim na budućnost, posebno za odrasle kojine mogu pohađati obuku s punim radnim vremenom.

5. Učinite učenje inkluzivnim i fleksibilnim:





Kontrolna lista:

Osmislite skraćene ili kombinovane kurseve kako biste omogućili učešće zaposlenim odraslim osobama, ženama s porodične obaveze i učenicima na selu.

Saradnja sa **zaposlenje biroima, društvenim uslugama, i Nevladinim organizacijama** zaterenski rad. Obezbijediti **uvodni moduli** za odrasle sa niskom digitalnom ili osnovnim vještinama.

Lekcija: Fleksibilnost u informiranju javnosti ključni su za angažiranje ranjivih i nedovoljno zastupljenih grupa.

6. Pratite i evaluirajte od samog početka:

Kontrolna lista:

Postavite jasne pokazatelje (stope zaposlenosti nakon obuke, zadovoljstvo polaznika, povratne informacije poslodavaca). Prikupite priče učesnika kako biste demonstrirali uticaj i motivisali zainteresovane strane.

Koristi nalazi do **prilagoditi i poboljšati programe** prijeskaliranje.

Lekcija: Dokumentovanje ranih uspjeha pomaže u osiguravanju političke volje i finansiranja za širu implementaciju.

7. Planirajte održivost od samog početka:

Kontrolna lista:

Integrirati modele učenja na radu u okvire formalnog obrazovanja i obuke odraslih. Zalagati se za dugoročno javno finansiranje i sufinansiranje s privatnim kompanijama. Stvoriti regionalne mreže za razmjenu materijala i iskustava.

Lekcija: Pilotni projekti često ne uspijevaju da se nastave ukoliko nisu institucionalizovani i finansijski dugoročno podržano.

9) Naučene lekcije - opcionalno

Najveća iznenađenja, prepreke ili ključne zaključke tokom implementacije.





1. Spremnost nastavnika i mentora bila je veliki izazov:

- **Prepreka:** Mnogim edukatorima je u početku nedostajalo iskustva i samopouzdanja da nadgledaju učenje na radnom mjestu ili da efikasno koriste digitalne alate.
- **Zaključak: Intenzivna izgradnja kapaciteta i kontinuirano mentorstvo** su ključni prije skaliranje modela učenja rada s radom. Stvaranje mentorskih mreža učenja rada s radom unutar škola pomoglo je u prevazilaženju početni otpor.

2. Poslodavac Angažman je potreban, snažni podsticaji:

- **Prepreka:** Neke kompanije su oklijevale da učestvuju zbog dodatnih troškova i vremena potrebnog za obuku polaznika.
- **Za ponijeti:** Pružanje finansijskih podsticaja, jasnih smjernica i priznanja **mehanizmi** značajno povećana spremnost poslodavaca da budu domaćini pripravnstvu i praksi.

3. Odraslima je bila potrebna veća osnovna podrška nego što se očekivalo:

- **Prepreka:** Mnogi odrasli učenici, posebno dugotrajno nezaposleni ili niskokvalifikovani pojedinci, imali su poteškoća s osnovnim digitalnim i radnim vještinama, što je usporavalo praktičnu obuku.
- **Za ponijeti:** Uvodni moduli digitalne pismenosti i mekih vještina trebali bi prethoditi učenju rada na radu za odrasle osobe sa ograničenim prethodnim iskustvom.

4. Fleksibilnost Povećano učešće među ranjivim grupama:

- **Iznenadjenje:** Ponuda kombinovanih i vanrednih opcija učenja privukla je mnogo više žena i učesnika iz ruralnih područja nego što se očekivalo.
- **Za ponijeti: Fleksibilan rasporedi i online komponente** trebao ostati jedan standard karakteristika budućih programa učenja na radu i cjeloživotnog učenja.

5. Jači Rezultati u Sektoru sa Postojeće Industrija Saradnja:

- **Iznenadjenje:** Pilotni programi u oblasti informaciono-komunikacijskih tehnologija i proizvodnje, gdje je već postojala saradnja s industrijom (npr. putem Bit Alliancea), dali su brže i bolje rezultate u poređenju s sektore bez prethodne saradnje.
- **Za ponijeti:** Početak WBL piloti u **sektori sa uspostavljen poslodavac mreže** prije šireći se na manje organizirane sektore.

6. Rano Uspjeh Priče Pojačano Motivacija:

- **Iznenadjenje:** Dijeljenje priča o uspjehu učesnika (npr. odraslih koji pronalaze posao nakon stažiranja) brzo je povećalo podršku drugih centara i poslodavaca.





- **Za ponijeti:** Dokumentujte i komunicirajte pozitivne ishode rano kako biste podstakli šire sva j a n j e .

7. Na nivou politike Koordinacija OstaciKritično:

- **Prepreka:** Razlike u entitetskim i kantonalnim propisima usporile su uniformnost implementacija.
- **Za ponijeti:** Neophodna je jača međuentitetska koordinacija i usklađeni standardi za skaliranje učenja radom i cjeloživotnog učenja na nacionalnom nivou.

10) Fotografije koje ilustruju opisanu praksu

Molimo priložite najmanje 3 fotografije koje se odnose na opisanu dobru praksu







PROFIL PRAKSE – KONTROLNA LISTA ZA KLASIFIKACIJU

Molimo označite sve kategorije koje se odnose na vašu opisanu praksu. Možete odabrati više od jedne.

VRSTA PRAKSE

- | | |
|-------------------------------------|------------------------------|
| <input checked="" type="checkbox"/> | Učenje kroz rad |
| <input type="checkbox"/> | Međugeneracijskoučenje |
| <input type="checkbox"/> | Učenje u zajednici |
| <input checked="" type="checkbox"/> | Digitalni / pomiješanočenje |
| <input checked="" type="checkbox"/> | Učenje od vršnjaka |
| <input checked="" type="checkbox"/> | Mentorstvo / treniranje |
| <input type="checkbox"/> | Kulturni / kreativnoprístupi |
| <input checked="" type="checkbox"/> | Saradnja / partnerski |





- Ostalo (navesti): Razvoj politika i sistemska reforma
zajeloživotno učenje

CILJNA GRUPA

- Odrasli sa niskim
kvali
- NEET (Osobe koje nisu u obrazovanju, zaposlene ili se ne

Starije odrasle osobe

Osobe s invaliditetom

Druge ranjive
Opsta odrasla populacija

Formalno

Neformalno

Neformalno

RAZVIJENE VJEŠTINE /

Pismenost (čitanje, pisanje, razumijevanje)

Numerički rad (matematika,

Digitalne vještine

STEM (nauka, tehnologija, inženjerstvo, matematika)

Lično, društveno i učenje za učenje

Građanske

Poduzetništvo

Kulturna svijest i izražavanje

Jezičke vještine

Vezano za posao/ stručne

Zelene kompetencije

Ostalo (navesti): Mentorstvo i komunikacija na
radnom mjestu *vještine*

POTENCIJALNI KORISNICI

Nastavnici / Edukatori

Administrativno osoblje

Uprava škole / centra

Kreatori politika / Javna uprava

Nevladine organizacije / Organizacije zajednice

Ostalo (navesti): Poslodavci i mentori kompanije kao
direktni
partneri za obuku





Glosar kategorija (objašnjenje stavki kontrolne liste) Vrsta prakse

- Učenje kroz rad – učenje kroz praktične aktivnosti, metode zasnovane na praksi kao što su radionice ili stvarni zadaci.
- Međugeneracijsko učenje – aktivnosti koje uključuju učesnike različitih starosnih grupa koji uče jedni od drugih.
- Učenje u zajednici – učenje koje se odvija unutar lokalne zajednice, često kroz angažman u stvarnom životu.
- Digitalno / kombinovano učenje – obrazovanje korišćenjem digitalnih alata (online) ili kombinacija online i metoda licem u lice.
- Vršnjačko učenje – učenje među učesnicima sličnog statusa ili iskustva, uz međusobnu podršku.
- Mentorstvo / koučing – individualna podrška od iskusnije osobe za pomoć u učenju i ličnom rastu.
- Kulturni/kreativni pristupi – korištenje umjetnosti, muzike, pozorišta, pripovijedanja itd. kao alata za učenje.
- Saradničke / partnerske – prakse koje uključuju saradnju između organizacija ili grupa.
- Ostalo (navesti) – bilo koja druga metoda koja nije navedena gore.

Ciljna grupa

- Odrasli s niskim kvalifikacijama – odrasli koji imaju nizak nivo formalnog obrazovanja ili osnovnih vještina.
- NEET-ovi – osobe koje nisu u sistemu obrazovanja, zaposlenja ili obuke (često mladi odrasli).
- Migranti / Izbjeglice – osobe koje su se doselile iz druge zemlje, a često se suočavaju s izazovima integracije.
- Starije odrasle osobe – Odrasle osobe starije od 65 godina
- Žene – prakse koje se posebno bave potrebama žena.
- Osobe s invaliditetom – osobe s fizičkim, senzornim, intelektualnim ili mentalnim zdravstvenim invaliditetom.
- Druge ranjive grupe – grupe u riziku od isključenosti (npr. dugotrajno nezaposleni, beskućnici).
- Opšta odrasla populacija – prosječni odrasli koji nisu u određenim kategorijama.

Okruženje za učenje

- Formalno – učenje u okviru zvaničnih obrazovnih sistema, certificirani kursevi (npr. škole, univerziteti).
- Neformalno – organizirano učenje izvan formalnog sistema (npr. radionice, obuka u zajednici).
- Neformalno – učenje kroz svakodnevna iskustva, bez strukturiranog kursa (npr. volontiranje, porodica).

Razvijene vještine / kompetencije

- Pismenost – čitanje, pisanje i razumijevanje tekstova (uključujući funkcionalne tekstove poput obrazaca).
- Numerički rad – korištenje matematike i logičkog zaključivanja.
- Digitalne vještine – korištenje digitalnih alata, npr. kreiranje CV-a, online alata, online platformi.





- STEM – nauka, tehnologija, inženjerstvo i matematika.
- Lično, društveno i učenje učenja – samosvijest, motivacija, timski rad, vještine cjeloživotnog učenja.
- Građanske kompetencije – aktivno građanstvo, razumijevanje demokratije i društvene odgovornosti.
- Preduzetništvo – kreativnost, inovacija, upravljanje projektima, preuzimanje rizika.
- Kulturna svijest i izražavanje – uvažavanje i stvaranje kulturnog sadržaja (npr. umjetnost, muzika).
- Jezičke vještine – sposobnost komunikacije na jednom ili više stranih jezika.
- Vještine vezane za posao / strukovne vještine – praktične vještine korisne u određenim poslovima ili profesijama.
- Zelene kompetencije – znanje i ponašanja koja podržavaju održivost i brigu o okolišu.
- Ostalo – bilo koje druge razvijene vještine (molimo navedite).

Potencijalni korisnici – grupe koje bi mogle imati koristi od primjene, prilagođavanja ili inspiracije ovom praksom u svom radnom kontekstu.

Napomena: Ove kategorije slijede okvire EU kao što su Ključne kompetencije za cjeloživotno učenje (2018), Akcioni plan za osnovne vještine (2025) i Vodič za program Erasmus+ 2025 – Glosar

