

# STRUČNO OBRAZOVANJE I OBUKA NA KOSOVU: IZAZOVI I PRILIKE







# STRUČNO OBRAZOVANJE I OBUKA NA KOSOVU: IZAZOVI I PRILIKE

## Stručno obrazovanje i obuka na Kosovu: izazovi i prilike

Ovu studiju su priredili:

**Jet Aliu, Ema Rraci, Kushtrim Bajrami**

April 2019.

**Priština**

Objavljuje projekat „Kosovska mreža za obrazovanje i zapošljavanje – KEEN“

Za više informacija: [www.keen-ks.net](http://www.keen-ks.net)

Design: *envinion*.



European  
Union  
Kosovo

Ova studija je priređena uz podršku projekta finansiranog od Evropske unije „Mreža za obrazovanje i zapošljavanje na Kosovu – KEEN“, kojim rukovodi Kancelarija Evropske unije na Kosovu. Projekat realizuje Obrazovni centar Kosova (OCK) u saradnji sa Agencijom za promovisanje zapošljavanja na Kosovu (APZK), „Balkan Sunflowers“ Kosovo (BSFK), Akademijom za obuku i tehničku pomoć (AOTP) i „Stichting“ SPARK. Ni na koji način se ne može smatrati da sadržaj ove publikacije održava stav Evropske unije.

# SADRŽAJ

<b>1. IZVRŠNI REZIME .....</b>	<b>7</b>
<b>2. METODOLOGIJA.....</b>	<b>9</b>
<b>3. KONTEKST.....</b>	<b>10</b>
<b>4. OPŠTI PREGLED SISTEMA SOO NA KOSOVU .....</b>	<b>12</b>
4.1. Upravljanje stručnim obrazovanjem i obukom .....	16
4.2. Finansiranje stručnog obrazovanja i obuke.....	20
4.3. Garancija kvaliteta u stručnom obrazovanju i obuci.....	23
4.4. Nacionalna uprava za kvalifikacije .....	25
4.5. Nacionalna uprava za kvalifikacije.....	26
<b>5. SITUACIJA NA TRŽIŠTU RADA NA KOSOVU.....</b>	<b>28</b>
<b>6. IZAZOVI ZA STRUČNO OBRAZOVANJE I OBUKU.....</b>	<b>33</b>
<b>7. PRILIKE ZA POBOLJŠANJE STRUČNOG OBRAZOVANJA I OBUKE .....</b>	<b>38</b>
<b>8. ZAKLJUČAK .....</b>	<b>43</b>

# SPISAK SKRAĆENICA

<b>ASK</b>	Agencija za statistiku Kosova
<b>AU</b>	Administrativno uputstvo
<b>AVETAE</b>	Agencija za stručno obrazovanje i obuku i obrazovanje odraslih
<b>AZK</b>	Agencija za zapošljavanje Kosova
<b>BDP</b>	Bruto domaći proizvod
<b>CSO</b>	Centri za stručnu obuku
<b>CVETA</b>	Savet za stručno obrazovanje i obuku i za odrasle
<b>EOK</b>	Evropski okvir kvalifikacija
<b>EU</b>	Evropska unija
<b>ISCED</b>	Međunarodni standard klasifikacije obrazovanja
<b>KZ</b>	Kancelarija za zapošljavanje
<b>MATR</b>	Mere aktivnog tržišta rada
<b>MONT</b>	Ministarstvo obrazovanja, nauke i tehnologije
<b>MRSZ</b>	Ministarstvo rada i socijalne zaštite
<b>MTI</b>	Ministarstvo trgovine i industrije
<b>MZ</b>	Ministarstvo zdravlja
<b>NEET</b>	Ni u obrazovanju, ni zaposleni ni na obuci
<b>NRS</b>	Nacionalna razvojna strategija
<b>NUK</b>	Nacionalna uprava za kvalifikacije
<b>ONK</b>	Okvir nacionalnih kvalifikacija
<b>ONPK</b>	Okvir nastavnog plana i programa Kosova
<b>OOO</b>	Opštinsko odeljenje za obrazovanje
<b>SOO</b>	Stručno obrazovanje i obuka
<b>SPOK</b>	Strateški plan za obrazovanje na Kosovu 2017 - 2021

# 1. IZVRŠNI REZIME

Glavna svrha ove studije jeste pregled postojećeg stanja u pogledu stručnog usavršavanja i obuke na Kosovu sa ciljem utvrđivanja izazova za SOO i ispitivanje prilika za poboljšanje sistema SOO kako bi se pomoglo u smanjenju nezaposlenosti mladih. Metodologija korišćena u ovoj studiji je kvalitativna i zasniva se na pregledu politika, zakona, administrativnih uputstava i postojećih izveštaja pripremljenih za sektor SOO na Kosovu. Podaci Ministarstva obrazovanja, nauke i tehnologije o ispitivanju radne snage korišćeni su da se predstavi trenutno stanje sistema SOO i tržišta rada na Kosovu. Takođe su konsultovani i ostali izveštaji i članci pripremljeni od strane međunarodnih organizacija.

Analiza trenutne situacije u SOO pokazuje da se sektor suočava sa različitim izazovima koji su smetnja razvoju kompetentne radne snage što za posledicu predstavlja smetnju produktivnosti kompanija i opštem rastu privrede. Izazovi koji karakterišu sektor SOO predlažu da stručno obrazovanje i obuka treba da bude podvrgnuto drastičnom restrukturiranju kao jedna od glavnih načina kojima će se premostiti uporni jazovi u veštinama i kojima će moći da se teži inkluzivnom rastu u okviru socijalno-ekonomskih napora za razvoj. Jedan od izazova sistema SOO je neusklađenost stručnog obrazovanja i obuke sa privatnim sektorom. Neadekvatan razvoj SOO, konkretno nepodudarnost između sadržaja nastavnog plana i programa i potreba tržišta rada dovodi do nepoklapanja između pruženih veština i onih koje tržište rada potražuje. Osim toga, postoji široko rasprostranjena zabrinutost da su škole za SOO specijalizovane za profile koji se ne poklapaju sa potrebama tržišta jer su odluke donete na centralnom nivou retko potkrepljene temeljnom analizom i istraživanjem. Još jedan utvrđen izazov u sektoru SOO je revizija nastavnog plana i programa o SOO i njeno usklađivanje sa okvirom nastavnog plana i programa za douniverzitetsko obrazovanje. Iako je potreba za razvojem ključnog nastavnog plana i programa konkretnog za SOO utvrđena kao neophodna investicija koju bi trebalo sprovesti za poboljšanje relevantnosti školskih programa prema potrebama tržišta, nastavni plan i program za SOO još uvek nije ažuriran da odgovori na promene koje se dešavaju u privredi i na tržištu rada a koje predlažu da će trenutna situacija nastaviti da postoji dok se ne popravi sprovođenje strateških dokumenata na Kosovu.

Osim toga, smatra se da je kvalitet nastave ozbiljan problem u većini škola za stručno usavršavanje i obuku. Metode nastave i učenja su obično teoretske sa ograničenim pristupom praktičnoj obuci u školama i preduzećima. Praktična nastava je otežana jer školama nedostaje nastavno i gradivo za učenje. Uprkos značajnim ulaganjima koja su izvršila donatori, većina stručnih škola je slabo opremljena nastavnim i gradivom za učenje. Uprkos tome što ovakva situacija negativno utiče na kvalitet obrazovanja pruženog učenicima stručnih škola, nisu preduzeti konkretni koraci da se ovaj problem reši. Osim toga, smatra se da je ograničeni pristup stručnoj praksi u kompanijama najveća prepreka za poboljšanje kvaliteta nastave i učenja u školama za SOO. Na kraju, usmeravanje u karijeri i usluge savetovanja nisu dostupni u sistemu SOO, niti u obrazovanim institucijama i javnim službama za zapošljavanje. Učenicima se pruža slaba podrška ili im se uopšte ne pruža prilikom donošenja izbora u pogledu obrazovanja i zanimanja što dovodi do zaključka da mladi donose nein-

formisane odluke o karijeri bez temeljnog razmatranja svojih talenata, interesovanja ili potencijalnih prilika za zapošljavanje. Nedostatak usmeravanja u karijeri i savetovanja je izazov koji sprečava poboljšanje sistema SOO.

Imajući u vidu značaj stručnog obrazovanja i obuke u rešavanju problema sa nedostatkom veština na tržištu rada, kao i smanjenja nezaposlenosti, studija nudi neke preporuke koje, budu li ispravno realizovane, mogu ponuditi potencijalne prilike da se poboljša sistem SOO na Kosovu.



## 2. METODOLOGIJA

Metodologija korišćena za ovu studiju je kvalitativna koja počiva na pregledu politika, zakona, administrativnih uputstava i postojećih izveštaja pripremljenih za sektor SOO na Kosovu. Podaci Ministarstva obrazovanja, nauke i tehnologije o ispitivanju radne snage korišćeni su da se predstavi trenutno stanje sistema SOO i tržište rada na Kosovu. Takođe su konsultovani i ostali izveštaji i članci pripremljeni od strane međunarodnih organizacija. Informacije korišćene da se pruži opšti pregled izazova u sprovođenju programa učenja na radnom mestu, konkretno praktične nastave u školama za stručno obrazovanje i obuku i profesionalne prakse učenika u kompanijama, izvedene su na osnovu dve fokusnih grupa održanih sa predstavnicima škola za SOO i firmama iz osam opština na Kosovu (Prizren, Uroševac, Vitina, Kamenica, Srbica, Đakovica, Vučitrn i Gnjilane).

Glavni zakoni i podzakonska akata koja uređuju stručno obrazovanje i obuku na Kosovu su javno dostupni i dati su u nastavku:

- Zakon br. 04/L-183 o stručnom obrazovanju i obuci<sup>1</sup>
- Zakon br. 03/L-060 o nacionalnim kvalifikacijama<sup>2</sup>
- Zakon br. 06/L-046 o prosvetnom inspektoratu na Kosovu<sup>3</sup>
- Zakon br. 03/L-068 o obrazovanju u opštinama na Kosovu<sup>4</sup>
- Zakon br. 04/L-205 o Agenciji za zapošljavanje na Kosovu<sup>5</sup>
- Administrativno uputstvo (MONT) br. 14/2014 o Agenciji za stručno obrazovanje i obuku i obrazovanje odraslih (ASOOOO) na Kosovu<sup>6</sup>
- Administrativno uputstvo (MONT) br. 28/2914 o kriterijumima i procedurama za potvrđivanje standarda zanimanja<sup>7</sup>
- Administrativno uputstvo (MONT) br 32/2014 o kriterijumima i procedurama za garanciju kvaliteta u ustanovama za stručno obrazovanje i obuku – interni procesi<sup>8</sup>
- Administrativno uputstvo (MONT) br. 35/2014 o kriterijumima i procedurama za potvrđivanje i odobrenje nacionalnih kvalifikacija i akreditaciju ustanova koje pružaju kvalifikacije na Kosovu<sup>9</sup>

---

1 <https://www.kuvendikosoves.org/common/docs/ligjet/Law%20for%20vocational%20education%20and%20training.pdf>  
 2 <https://masht.rks-gov.net/uploads/2015/06/11-ligji-kualifikimeve-2008-03-l-060-en.pdf>  
 3 <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=17744>  
 4 <https://masht.rks-gov.net/uploads/2015/06/09-2008-03-l-068-en.pdf>  
 5 <https://www.kuvendikosoves.org/common/docs/ligjet/04-L-205%20a.pdf>  
 6 <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=10187>  
 7 <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=10228>  
 8 <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=10263>  
 9 <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=10433>

## 3. KONTEKST

Kao najmlađa zemlja u regionu, Kosovo je prošlo kroz važnu tranziciju od toga da je bilo komunistička zemlja do nove demokratije, ekonomija se promenila iz centralizovane i zatvorene ekonomije u otvoreno i slobodno tržište. Od svoje nezavisnosti 2008. godine Kosovo je doživelo stabilan ekonomski rast; međutim, i dalje je jedna od najsiromašnijih zemalja u Evropi. Većinu stanovništva na Kosovu čine mladi i oni se suočavaju sa mnogobrojnim preprekama koji čine životne uslove u ovoj mladoj zemlji izazovnu bitku. Najozbiljniji izazov sa kojim se mladi na tržištu rada na Kosovu suočavaju jeste visoka stopa nezaposlenosti. Stopa nezaposlenosti mladih je hronična bolest koja karakteriše tržište rada nekoliko godina. Razlozi za to variraju, od nedostatka prilika za zaposlenje do neefikasne radne snage. Kada se to kaže, većina mladih ljudi nije opremljeno adekvatnim veštinama jer oni jure karijere bez razmatranja ispitivanja potreba tržišta za te konkretne profesije. Nepodudarnost između ponude i potražnje na tržištu pokazuje neefikasno tržište rada koje nije u stanju da uspostavi ravnotežu.

Imajući u vidu da je ljudski kapital vitalna komponenta ekonomskog rasta, od najvišeg je značaja da vlada reši problem neravnoteže između ponude i potražnje. Visoka stopa nezaposlenosti mladih, što za uzvrat predstavlja neiskorišćene ljudske resurse, predstavlja izuzetnu ekonomsku štetu na duži rok koja može biti prepreka oživljenju ekonomije. Kako bi rešile krizu u pogledu nezaposlenosti mnoge zemlje su kao prioritet svojih obrazovnih politika stavile stručno obrazovanje i obuku (SOO). Svrha stručnog obrazovanja i obuke jeste priprema pojedinaca za stručno ili specijalizovano zanimanje i povezano je sa produktivnošću i konkurentnošću tržišta rada<sup>10</sup>. Koristi SOO izlaze iz okvira ekonomskog rasta, do povećanja učešća na tržištu, manjih stopa nezaposlenosti, više prilika za mlade kojima nedostaju veštine, resursi ili podsticaju da nastave tercijarno obrazovanje, i tečna tranzicija od škole do tržišta rada opremanjem mladih vrednim veštinama koje su bliže povezane sa potrebama tržišta rada<sup>11</sup>.

Podstaknuto potencijalom stručnog obrazovanja i obuke za doprinos ekonomskom rastu i razvoju zemlje, Ministarstvo obrazovanja, nauke i tehnologije (MONT) na Kosovu nekoliko godina zaredom pokreće reforme stručnog obrazovanja i obuke u cilju pripreme buduće radne snage pravim veštinama potrebnim za tržište rada. Sistem SOO je proteklih godina bio predmet kontinuiranih reformi u vezi sa revizijom nastavnog plana i programa, saradnjom sa firmama, obukom nastavnika, itd. Ipak, sistem SOO na Kosovu i dalje ne uspeva da ispuni rastuće potrebe tržišne ekonomije i uglavnom se zasniva na školi što utiče na verovatnoću da se učenici zaposle. Kosovo se i dalje suočava sa visokom stopom nezaposlenosti, naročito mladih. Stopa nezaposlenosti

---

10 European Union (2011). "The benefits of vocational education and training." European Centre for the Development of Vocational Training. [http://www.cedefop.europa.eu/files/5510\\_en.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/files/5510_en.pdf)

11 Quintini, G., & Martin, S. (2006) "Starting Well or Losing their Way? The Position of Youth in the Labour Market in OECD Countries." OECD Social, Employment and Migration.

je 2018. godine dostigla 29,4% dok je nezaposlenost mladih (od 15 – 24 godina starosti) još veća – stopa je 55%, samim tim je smanjena verovatnoća da će mladi biti zaposleni u poređenju sa odraslima<sup>12</sup>.

Visoka stopa nezaposlenosti pokazuje da se ljudski resursi ne koriste efikasno. Prema podacima Svetske banke, kosovskoj privredi će biti potreban rast od oko 6% godišnje kako bi imalo smanjenje opšte nezaposlenosti za polovinu u periodu od 10 godina, pod pretpostavkom godišnje rasta u učešću radne snage od 1,9% i rasta elastičnosti produktivnog zaposlenja od 1,6%<sup>13</sup>. Međutim, kako nagoveštava statistika, stvarni rast u periodu 2009 – 2017. bio je u proseku samo 3,5%<sup>14</sup>. Visoke stope nezaposlenosti označavaju gubitak ljudskog kapitala koji privreda nikada neće moći da nadomesti. Mlado stanovništvo se obično smatra za prednost ekonomije zemlje jer su mladi budući radnici koji će teoretski doprineti rastu. Ipak, neefikasna i slaba privreda, kao što je ova na Kosovu, ne nudi prilike mladima da iskoriste svoj potencijal. Otuda je od ključnog značaja da zemlja reši ovo pitanje i spreči dalje štetne efekte po privredu. Znajući potencijal stručnog obrazovanja i obuke za razvoj kvalifikovane radne snage i smanjenje nezaposlenosti, poboljšanja u sistemu su suštinski bitna za efikasnije korišćenje ljudskih resursa koji će, za uzvrat, koristiti radnicima preko poboljšanja sposobnosti za zaposlenje i široj privredi preko povećanja produktivnosti.

---

12 Agencija za statistiku Kosova. Ispitivanje tržišta rada Q3 2018 <http://ask.rks-gov.net/media/4551/labour-force-survey-q3-2018.pdf>

13 UNDP (2016). "Making the Labour Market Work for Women and Youth." Kosovo Human Development Report 2016 [http://hdr.undp.org/sites/default/files/human\\_development\\_report\\_2016.pdf](http://hdr.undp.org/sites/default/files/human_development_report_2016.pdf)

14 World Bank in Kosovo. Country Snapshot (2018). <http://pubdocs.worldbank.org/en/222151539289515672/Kosovo-Snapshot-Oct2018.pdf>

## 4. OPŠTI PREGLED SISTEMA SOO NA KOSOVU

Razvoj kvalifikovane radne snage je prvenstveno odgovornost vlade preko sistema obrazovanja. Samim tim, vlada je integrisala sistem SOO u viši srednji nivo obrazovanja. MONT, postupajući u saradnji sa Ministarstvom rada i socijalne zaštite (MRSZ), pruža SOO mladim ljudima u cilju opremanja studenata neophodnim kompetencijama i veštinama da budu konkurentniji i da se pozicioniraju na tržištu rada. Strateški obrazovni plan Kosova 2017 – 2021. (SOPK) kao ključni dokument za razvoj obrazovnog sektora na Kosovu, daje opšti pregled sektora SOO kao jedne od sedam oblasti planiranja zajedno sa glavnim izazovima koji bi trebalo da se prevaziđu radi poboljšanja sektora<sup>15</sup>. Dokument prepoznaje nedostatke u sektoru i usredsređuje se na poboljšanje sistema preko poboljšanja relevantnosti školskih programa za potrebe tržišta rada, razvoj ključnog nastavnog plana i programa za SOO usklađenog sa Okvirom nastavnog plana i programa Kosova (ONPK) i pružanje visokokvalitetnog radnog iskustva i profesionalne prakse učenicima stručnih škola.

Kvalifikacije SOO se moraju zasnivati na zahtevima ONPK<sup>16</sup>, ključnom nastavnom planu i programu za SOO i Okviru nacionalnih kvalifikacija<sup>17</sup>. Sistem SOO pokriva nekoliko nivoa obrazovanja za podršku potreba mladih ljudi u njihovom kontinuiranom profesionalnom razvoju i zapošljavanju. U ovaj proces su uključeni različiti partneri za pružanje mladim profesionalcima koji teže stručnim profesijama tečniju tranziciju prema tržištu rada. Formalno bi trebalo uključiti privredne komore, sindikate nastavnika i različita ministarstva u proces planiranja, razvoja i sprovođenja politika za SOO. Ovo predlaže da je sektor SOO veoma složen i samim tim je potrebno razjašnjenje i podela zadataka i odgovornosti između ključnih aktera kako bismo imali sistem kojim se dobro rukovodi i koji je delotvoran.

Sistem SOO se sastoji od formalnog i neformalnog obrazovanja. Formalno obrazovanje se odnosi na odobrene obrazovne programe koje pružaju licencirane obrazovne ustanove koristeći nastavni plan i program koji je odobrilo MONT<sup>18</sup>. Ovi programi se nude u višim srednjim stručnim školama (od 10 – 12 razreda) i ustanove za post-srednje obrazovanje akreditovane od strane Nacionalne uprave za kvalifikacije (više škole za one koji su završili više srednje obrazovanje)<sup>19</sup>. Formalne kvalifikacije u sektoru SOO variraju od nivoa 3 do 5 kako je regulisano NAK. Stepen 3 se postiže nakon uspešnog završetka 10. i 11. razreda. Putem internog ispitivanja učenici se testiraju za napredak u narednu fazu formalnog SOO ili na tržište rada. Sticanje kvalifikacije na ovom nivou omogućava pojedincima da se odmah priključe tržištu rada za svoj konkretni profil ali ne da

15 MONT (2016). "Strateški plan za obrazovanje na Kosovu 2017-2021"

<https://masht.rks-gov.net/uploads/2017/02/20161006-kesp-2017-2021-1.pdf>

16 [http://www.ibe.unesco.org/fileadmin/user\\_upload/archive/curricula/kosovo/kv\\_alfw\\_2011\\_eng.pdf](http://www.ibe.unesco.org/fileadmin/user_upload/archive/curricula/kosovo/kv_alfw_2011_eng.pdf)

17 [https://akkks.rks-gov.net/uploads/national\\_qualifications\\_framework.pdf](https://akkks.rks-gov.net/uploads/national_qualifications_framework.pdf)

18 Zakon br. 03/L-060 o nacionalnim kvalifikacijama

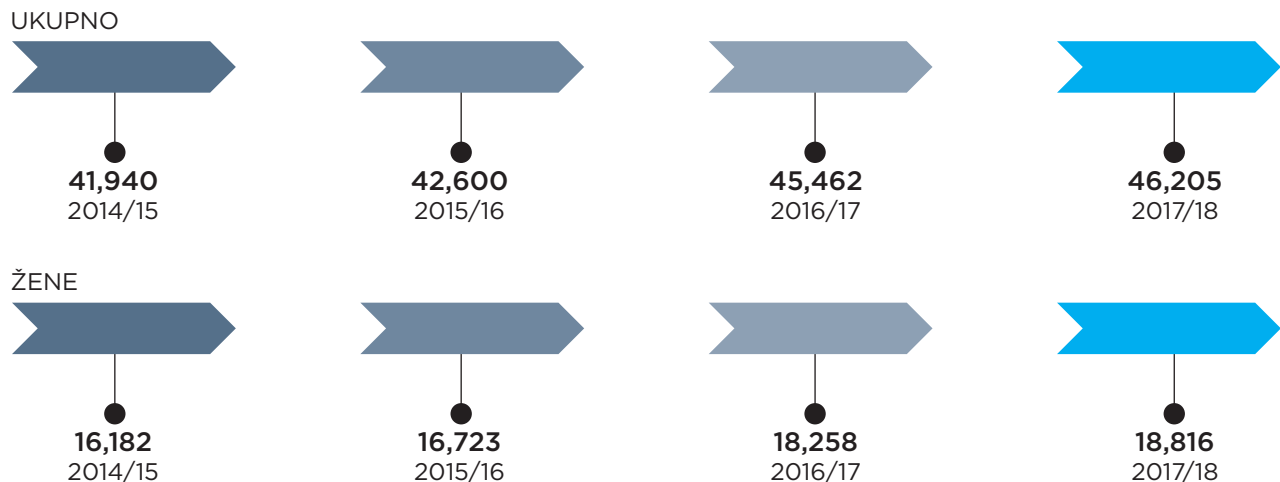
<https://masht.rks-gov.net/uploads/2015/06/11-ligji-kualifikimeve-2008-03-l-060-en.pdf>

19 Ovaj dokument je usredsređen na formalno SOO koje pružaju javne i privatne licencirane ustanove.

nastave ka višem obrazovanju. Kvalifikacije za 4. nivo se postižu kada učenici završe 12 razred preko sticanja uverenja kao deo internog testiranja. Po završetka ovog stepena učenici imaju pravo da polažu maturalni ispit kako bi nastavili dalje obrazovanje. Međutim, učenici se ne uslovljavaju da polažu maturalni ispit ako oni žele da se odmah priključe tržištu rada ili da nastave nivo nakon srednjeg obrazovanja. Kvalifikacije 5 stepena se postižu tokom jedne ili dve godine i mogu uključiti stručno usavršavanje nakon srednje škole kojim učenici stiču kvalifikacije tehničara, specijalista, članova tima pridruženih profesionalaca ili nižih rukovodilaca. Da bi dobili diplomu na ovom nivou učenici moraju proći interno testiranje. Ova kvalifikacija može dovesti do univerzitetskih programa.<sup>20</sup>

Upis u stručne škole je povećan prethodnih godina. Statistika za 2017-2018 godinu pokazuje da je upisano 86.813 aka u viši srednji nivo, od koji je 46.205 đaka upisano u škole za stručno obrazovanje u poređenju sa 40.608 đaka upisanih u gimnazije ili 53% upisanih u stručne škole u odnosu na 47% upisanih u opšte škole (gimnazije). Procenjuje se da se učenici upisuju u 17 stručnih polja i 140 profila<sup>21</sup>. Podeljeni prema polu, podaci pokazuju da dečaci češće upisuju stručne škole od devojčica. U tom pogledu, obrazovna statistika za 2018. godinu pokazuje da se u stručne škole upisalo 27.389 dečaka u poređenju sa 18.816 devojčica; dok je broj dečaka u gimnazijama bio 16.982 u poređenju sa 23.626 devojčica<sup>22</sup>. Kada se to pretvori u procenite, 58,2% devojčica upisuje gimnaziju za razliku od 40,7% upisanih u stručnim školama. Nedavne promene u upisu učenika u stručnim školama mogle bi se pripisati spoljnim faktorima, odnosno prilikama za migraciju nakon vizne liberalizacije prema tržištima evropskih zemalja koje potražuju radnu snagu sa tehničkim veštinama.

**Grafikon 1. Broj učenika upisanih u srednje stručne škole od 2014. do 2018. godine**



Izvor: Obrazovna statistika na Kosovu, KAS

20 EOK referentni izveštaj o okviru kvalifikacija Kosova (2016). [https://akkks.rks-gov.net/uploads/kosovo\\_eqf\\_referencing\\_report\\_2016.pdf](https://akkks.rks-gov.net/uploads/kosovo_eqf_referencing_report_2016.pdf)  
 21 EOK referentni izveštaj o ONK Kosova, NUK, 2016. [https://akkks.rks-gov.net/uploads/kosovo\\_eqf\\_referencing\\_report\\_2016.pdf](https://akkks.rks-gov.net/uploads/kosovo_eqf_referencing_report_2016.pdf)  
 22 Agencija za statistiku Kosova (2018) <https://masht.rks-gov.net/uploads/2018/07/statistikat-e-arsimit-ne-kosove-2017-18.pdf>

Broj stručnih škola na Kosovu koje nude programe ISCED 3- nivoa je 68, a većinom njih upravljaju opštinske vlasti dok je broj nastavnika u stručnim školama 3.154 od kojih su 1.287 žene.<sup>23</sup> Tokom godina se broj učenika upisanih u stručne škole povećavao što pokazuje da više mladih upisuje stručne škole nego opšte obrazovanje. Struke koje se najviše biraju su inženjerstvo, proizvodnja i gradnja, nakon čega slede poslovanje, uprava i pravo, i zdravstvo i zaštita (Tabela 1).

**Tabela 1. Broj učenika u srednjem stručnom obrazovanju prema programu i polu<sup>24</sup>**

ISCED oblasti	2014/15		2015/16		2016/17		2017/18		2018/19	
	T	F	T	F	T	F	T	F	T	F
Umetnost i humanističke nauke	951	517	1,143	677	1,323	832	1,558	1,024	1,448	1,023
Poslovanje, administracija i pravo	13,855	6,181	13,627	6,146	13,550	6,346	13,817	6,609	12,381	5,762
ICT	5,260	1,643	5,104	1,604	5,460	1,729	5,299	1,602	4,772	1,388
Mašinstvo, proizvodnja i građevina	13,514	3,071	13,754	3,151	15,342	3,595	15,288	3,578	14,534	3,391
Poljoprivreda, šumarstvo, ribnjaci i veterina	1,473	434	1,716	549	1,301	404	1,824	656	1,541	536
Zdravlje i zaštita	6,085	4,212	6,464	4,400	7,152	4,822	7,591	5,161	8,022	5,495
Usluge	1,057	220	1,165	300	1,258	363	1,306	338	1,087	319
Drugo	366	120	37	20	0	0	83	24	18	2
<b>Total</b>	<b>42,561</b>	<b>16,398</b>	<b>43,010</b>	<b>16,847</b>	<b>45,386</b>	<b>18,091</b>	<b>46,766</b>	<b>18,992</b>	<b>43,803</b>	<b>17,916</b>

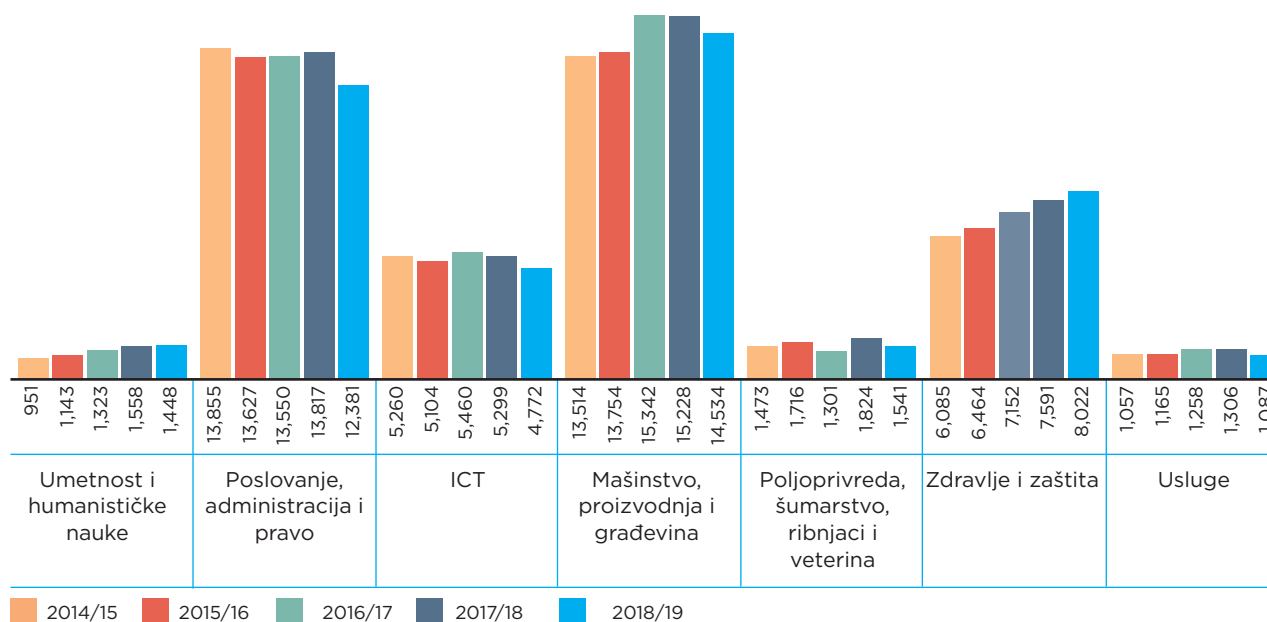
<sup>23</sup> Torinski proces 2018-2020 Kosovo.

<sup>24</sup> Podatke je dostavio MONT/EMIS, decembar 2018.

Tabela 2. Udeo učenika upisanih u stručne škole prema programu<sup>25</sup>

ISCED oblasti	2014/15	2015/16	2016/17	2017/18	2018/19
Umetnost i humanističke nauke	2.23%	2.66%	2.91%	3.33%	3.31%
Poslovanje, administracija i pravo	32.55%	31.68%	29.86%	29.54%	28.27%
ICT	12.36%	11.87%	12.03%	11.33%	10.89%
Mašinstvo, proizvodnja i građevina	31.75%	31.98%	33.80%	32.69%	33.18%
Poljoprivreda, šumarstvo, ribnjaci i veterina	3.46%	3.99%	2.87%	3.90%	3.52%
Zdravlje i zaštita	14.30%	15.03%	15.76%	16.23%	18.31%
Usluge	2.48%	2.71%	2.77%	2.79%	2.48%
Drugo	0.86%	0.09%	0.00%	0.18%	0.04%

Grafikon 2. Broj učenika u srednjem stručnom obrazovanju prema programu



25 Na istom mestu.

Iako poslednja statistika pokazuje povećanje upisa u stručne škole i poziciju Kosova bliže proseku razvijenih zemalja EU, stručne škole su obično drugi izbor, naročito za đake koji nisu uspeli da se upišu u gimnazije. Percepcija kvaliteta obrazovanja ponuđenog u stručnim školama, kao i nedostatak promocije njegovih koristi od strane vlade, dovode do toga da je stručnim školama pripisan nizak status. Uz pokušaj da se poboljša kvalitet stručnih škola, sistem SOO je bio predmet kontinuiranih reformi u vezi sa revizijama nastavnog plana i programa, komunikacijom sa firmama, obukom nastavnika, itd. Ipak, napori da se popravi kvalitet i uskladi obrazovanje sa potrebama tržišta bili su neefikasni i te neadekvatnosti utiču na verovatnoću učenika da nađu zaposlenje. Nedelotvorni sektor SOO takođe šteti privatnom sektoru jer oko 25% kompanija na Kosovu tvrdi da njihova radna snaga nema adekvatne veštine, i da njihove veštine nisu kompatibilne sa njihovim potrebama, dok 85% investitora podvlači kvalitet radne snage kao jedan od glavnih faktora prilikom donošenja odluka o investiranju<sup>26</sup>. Osim toga, široko je rasprostranjena zabrinutost da se škole za stručno obrazovanje i obuku specijalizuju za profile koji se ne poklapaju sa potrebama tržišta<sup>27</sup>. Bolje usklađivanje obrazovanja sa potrebama na tržištu potencijalno rešilo bi hronične nedostatke na tržištu rada koji kontinuirano karakterišu privredu Kosova. Kosovo je dosad uz pomoć međunarodnih donatora i razvojnih agencija preduzelo inicijative koji imaju za cilj usklađivanje pružanja obuka i veština sa potražnjom na tržištu rada. Primer takve inicijative je projekat finansiran od EU ALLED koji je dizajnirao metodologiju za razvoj sektorskog profila<sup>28</sup>. Sektorski profi opisuje strukturu potražnje i ponude u nacionalnom okviru. On nudi informacije o tržištu rada koje pokazuju kretanje u zapošljavanju i nezaposlenosti prema zanimanju ili drugi zanimanja i takođe naglašava kretanje diplomaca od ustanova za usavršavanje na tržište rada. Sektorski profil ima za cilj pružanje dokaza za planiranje obrazovanja i procenu relevantnosti standarda i programa obuke. Bolje planiranje obrazovanja doprineće poboljšanju usklađivanja ponude i potražnje tržišta rada što će dovesti do smanjenja nezaposlenosti boljim usklađivanjem tražilaca posla sa poslodavcima. Zauzvrat, smanjenje nivoa nezaposlenosti prate individualne, društvene i dugoročni ekonomske koristi

## 4.1. Upravljanje stručnim obrazovanjem i obukom

Bolje usklađivanje obrazovnog sektora i tržišta rada je među ključnim strateškim ciljevima komponente ljudskog razvoja Nacionalne razvojne strategije (NRS)<sup>29</sup>. Vlada ima za cilj da ojača vezu između obrazovnih programa i potreba tržišta rada preko sledećih aktivnosti:

- Ubrzanja procesa razvoja profesionalnih standarda, saglasno sa Evropskim okvirom kvalifikacija (EOK), Nacionalnim okvirom kvalifikacija (NOK), kao i revidiranim Nacionalnim sistemom klasifikacije zanimanja.
- Određivanja visokoprioritetnih oblasti u stručnom obrazovanju i obuci (SOO) preko konsultacija sa razvojnim politikama i prioritetnim sektorima Kosova. Razvoj i sprovođenje ključnog nastavnog plana i programa u modularnoj formi, u skladu sa prioritetnim oblastima SOO i sprovođenje programa obuke nastavnika u SOO za ove sektore, na osnovu standarda zanimanja.

---

26 Nacionalna razvojna strategija 2016-2021. [http://www.kryeministri-ks.net/repository/docs/National\\_Development\\_Strategy\\_2016-2021\\_ENG.pdf](http://www.kryeministri-ks.net/repository/docs/National_Development_Strategy_2016-2021_ENG.pdf)

27 Procena tržišta za veštine tržišnog sistema SOO - Izgledi za zapošljavanje mladih, EYE, april 2016. [http://helvetas-ks.org/eye/file/repository/VET\\_Market\\_Assessment\\_FINAL\\_eng1.pdf](http://helvetas-ks.org/eye/file/repository/VET_Market_Assessment_FINAL_eng1.pdf)

28 Metodologija za razvoj sektorskog profila. ALLED. <http://www.alledkosovo.com/publications/alled-2016/Methodology-manual.pdf>

29 Nacionalna razvojna strategija 2016-2021, januar 2016. [http://www.kryeministri-ks.net/repository/docs/National\\_Development\\_Strategy\\_2016-2021\\_ENG.pdf](http://www.kryeministri-ks.net/repository/docs/National_Development_Strategy_2016-2021_ENG.pdf)



- Sprovođenje kombinovanih pilot sistema za SOO sa elementima dualnog učenja (kombinacija učenja u školama i preduzećima) počevši od prioriternih oblasti za SOO i u saglasnosti sa ključnim nastavnim planom i programom. Koordinisati plaćeni subvencionisani sistem sa prioriternim oblastima kako bi se diplomci stručnih škola bolje integrisali na tržište rada.
- Razvoj i sprovođenje nacionalnog sistema za prognozu veština. Ovo će biti urađeno obezbeđivanjem veza sa sistemom za orijentisanje u karijeri unutar škola i službama za zapošljavanje/službama za doživotno učenje. Stvaranje uslova za usluge podrške i studije kako bi se pratio napredak u karijeri.
- Povezati istraživački rad na univerzitetima sa industrijom olakšavanjem pristupa pametnim specijalizacijama u skladu sa strategijom Evropa 2020. Ovo obezbeđuje javna i privatna ulaganja u istraživanje i razvoj (IR) u nizu konkretnih industrijskih sektora.

Osim toga, poboljšanje relevantnosti školskih programa prema potrebama tržišta takođe je strateški cilj SPOK 2017-2021<sup>30</sup>. Na osnovu strateškog plana vladin fokus u radu je na sledećim oblastima:

- Pregled profila obezbeđenih u školama za stručno obrazovanje i obuku i prilagođavanje sa potrebama tržišta i razvoj profesionalnih standarda;
- Analiza potreba sprovedena na lokalnom nivou kako bi se ispunili uslovi za obezbeđivanje profila sa revidirane liste;
- Prikupljanje modela najboljih praksi u postojećem nastavnom gradivu koje su pripremili nastavnici u različitim profilima;
- Razvoj ključnog nastavnog plana i programa za stručno usavršavanje i obuku;
- Razvoj uredbe o zdravstvenoj zaštiti učenika tokom stažiranja;
- Pregled nastavnog plana i programa za ustanove za SOO koje se bave obrazovanjem odraslih.

Ostvarivanje napred pomenutih ciljeva treba da se učini preko rada relevantnih organa odgovornih za upravljanje sistemom SOO. Sektorom SOO na Kosovu rukovodi vlada preko ministarstava i agencija koje funkcionišu uz nadzor ministarstava. MONT je odgovoran za opšte kreiranje politike i zakonodavstvo, uključujući i za stručno obrazovanje i obuku, više obrazovanje i doživotno učenje. Iako zakon o SOO prepoznaje odgovornosti drugih ministarstava i agencija za upravljanje i pružanje stručnog obrazovanja i obuke, glavne odgovornosti su na MONT-u u saradnji sa MRSZ. Nakon preporuka EU datih u funkcionalnoj analizi MONT<sup>31</sup>, vlada Kosova je ratifikovala novu uredbu za unutrašnje restrukturiranje MONT-a, koja omogućuje osnivanje odvojenog odeljenja za SOO sa tri odseka: Odsek za školsku infrastrukturu, nastavni plan i program i analizu tržišta rada, Odsek za standarde SOO i garanciju kvaliteta i Odsek za doživotno učenje<sup>32</sup>.

Saradnja između centralnih obrazovnih organa sa socijalnim partnerima institucionalizovana je stupanjem na snagu zakona o SOO 2006. godine<sup>33</sup>. Zakon je pozvao na osnivanje saveta za stručno obrazovanje i obuku i za odrasle (CVETA) – telo zaduženo za politiku koje radi uz nadzor MONT-a. savet je sastavljen od 15 članova,

30 Strateški plan za obrazovanje na Kosovu 2017-2021, decembar 2016. <https://masht.rks-gov.net/uploads/2017/02/20161006-ke-sp-2017-2021.pdf>

31 Funkcionalni pregled Ministarstva obrazovanja, nauke i tehnologije, program za pripremu projekta za ministarstvo za evropske integracije, ugovor br 2016/375-943, januar 2018. <http://birnsource.com/uploads/2018/07/english-MONT-functional-review-ppf.PDF>

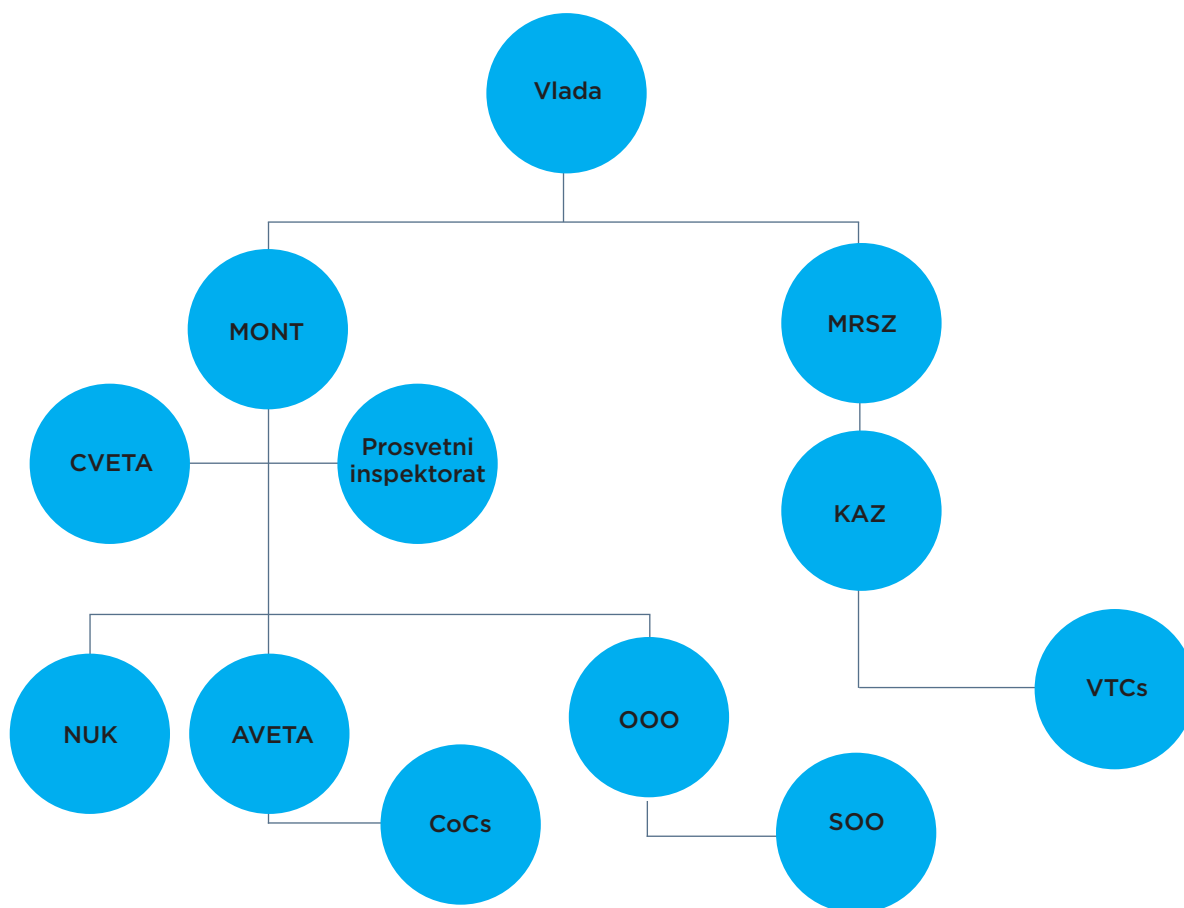
32 Uredba (GRK)- No. 14/2018 o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih MONTa u Ministarstvu obrazovanja, nauke i tehnologije, 26 septembar 2018. <http://kryeministri-ks.net/wp-content/uploads/2018/09/rregullore-nr.14-2018-p%3%8br-organizimin-e-brendsh%3%8bm-dhe-sistematizimin-e-vendeve-t%3%8b-pun%3%8bs-n%3%8b-ministrin%3%8b-e-arsimit-shkenc%3%8bs-dhe-teknologjis%3%8b.pdf>

33 Zakon br. 04/L-183 o stručnom obrazovanju i obuci <https://www.kuvendikosoves.org/common/docs/ligjet/Law%20for%20vocation-al%20education%20and%20training.pdf>

uključujući i predstavnike MONT, MRSZ, MTI, MZ, Privredne komore Kosova, sindikata, firmi i nevladinih organizacija.

Kako je definisano zakonom, SOO se smatra aktivnošću koja „ima za cilj opremanje učenika/kandidata znanjem, praktičnim sposobnostima, veštinama i neophodnim kompetencijama za konkretna zanimanja ili šire na tržištu rada“.<sup>34</sup> Cilj zakona o SOO je uređivanje sistema formalnog SOO kako bi odgovarao potrebama za ekonomski i socijalni razvoj, uključujući i ekonomske i tehnološke promene, potražnju tržišta rada i potrebe pojedinaca. Osnova strukture, organizacije i upravljanja ustanovama koje pružaju SOO naglašena je u zakonu. Među ostalim principima za sektor SOO su teorijska nastava i stručna praksa, trenutne i buduće potrebe privrede i podrška razvoju u karijeri kao sastavni deo doživotnog učenja<sup>35</sup>. Pored ministarstava, upravljanje SOO uključuje i nekoliko agencija koje rade pod nadzorom ministarstava (videti grafikon 3)..

Grafikon 3. Rukovodilačka struktura sistema SOO na Kosovu



34 Na istom mestu, Član 2.

35 Na istom mestu, Član 3.

U nastavku je dat spisak relevantnih organa i agencija pod okriljem MONT:

- Savet za stručno obrazovanje i obuku i za odrasle (CVETA) je savetodavno telo MONT-a. CVETA savetuje MONT o opštem smeru za stručno obrazovanje i obuku i politiku obrazovanja odraslih na Kosovu i ima pravo da odobri standarde zanimanja<sup>36</sup>. Iako je CVETA osnovana 2014. godine, Savet trenutno ne funkcioniše, prvenstveno zbog činjenice da njegovi članovi ne dobijaju naknadu za svoj rad. MONT je odgovoran za upravljanje i razvoj programa SOO preko svoje jedinice za SOO i CVETA-e.
- Prosvetni inspektorat je važno telo formirano unutar MONT-a koje je odgovorno za administrativnu inspekciju na svim nivoima obrazovnog sistema i za pedagošku inspekciju na douniverzitetskog obrazovanja<sup>37</sup>. Inspektorat funkcioniše preko sedam regionalnih kancelarija i vrši rutinsku inspekciju stručnih škola i prijavljuje OOO o učinku stručnih škola u dotičnoj opštini. Ipak, ne postoje dokazi o saradnji sa drugim ministarskim organima za SOO, npr. Odeljenje za SOO, AVETA ili NOK.
- Nacionalna uprava za kvalifikacije (NUK) je odgovorna za nadzor nacionalnih kvalifikacije SOO. NUK je nezavisno javno tel, osnovano prema Zakonu o nacionalnim kvalifikacijama<sup>38</sup> od strane MONT i postupa u dogovoru sa Kabinetom premijera i drugim relevantnim ministarstvima. Njegov upravni organ se sastoji od 13 članova koji zastupaju ministarstva, organizacije, socijalne partnere i univerzitete. NUK vrši nadzor i razvija okvir nacionalnih kvalifikacija (OKN) u kontekstu doživotnog učenja u partnerstvu sa učenicima, poslodavcima i pružiocima SOO na svim nivoima u koordinaciji sa potrebama društva i privrede.
- Agencija za stručno obrazovanje i obuku i obrazovanje odraslih (ASOOOO)<sup>39</sup> je telo osnovano u cilju obezbeđivanja da sektor SOO bude organizovan na odgovarajući način i da se sačuva odgovarajući kvalitet i održivost kako bi se ostvarili ciljevi zemlje za ekonomski i socijalni napredak. Agenciju vodi savet koji čini 16 članova predstavnika ministarstava, centara za kompetencije, ustanove za SOO, privredne komore i sindikate. Direktor i osoblje ASOOOO su javni službenici koje zapošljava MONT.
- Opštine su takođe važni akteri u pružanju SOO. One rukovode sektorom obrazovanja preko odeljenja za obrazovanje koje vode direktori koje su postavili gradonačelnici opština. OOO su odgovorna za funkcionisanje javnih obrazovnih institucija, uključujući i stručne škole. U tom pogledu, njihove odgovornosti uključuju izgradnju obrazovnih institucija, upis đaka, zapošljavanje nastavnog i rukovodećeg osoblja, obuku, nadzor, itd.<sup>40</sup> Zapošljavanje direktora škola i nastavnika od strane lokalnih vlasti često je predmet političkog favorizovanja što kao takvo dovodi do politizacije sektora. Ovo često primorava opštine da utvrđuju kvalifikacije u školama koje vode uzimanjem u obzir postojeće kvalifikacije već zaposlenog osoblja bez konsultovanja potreba lokalnog tržišta rada. Osim toga, ne postoji linija odgovornosti iz škola prema AVETA ili NUK, osim kada škole budu podvrgnute procesu akreditacije u kojem slučaju one podnose prijavu NUK i NUK ih prati. Pored toga, većina opština na Kosovu nije u stanju da ponudi stručnu podršku stručnim školama jer još uvek nemaju osoblje konkretno imenovano u tu svrhu.

36 Zakon br. 04/L-183 o stručnom obrazovanju i obuci, član 14, <https://www.kuvendikosoves.org/common/docs/ligjet/Law%20for%20vocational%20education%20and%20training.pdf>

37 Zakon br. 06/L-046 o prosvetnom inspektoratu Kosova. <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=17744>

38 Zakon br. 03/L-060 o nacionalnim kvalifikacijama, <https://masht.rks-gov.net/uploads/2015/06/11-ligji-kualifikimeve-2008-03-l-060-en.pdf>

39 Administrativno uputstvo MONT 14/2014. Agencija za stručno obrazovanje i obuku i obrazovanje odraslih (AVETA) na Kosovu <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=10187>

40 Administrativno uputstvo MONT 14/2014. Agencija za stručno obrazovanje i obuku i obrazovanje odraslih (AVETA) na Kosovu <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=10187>

Struktura MRSZ je potpuno odvojena od upravljanja sistemom SOO i ne postoji funkcionalno telo koje koordiniše aktivnosti u oblasti SOO između MONT i MRSZ. Odgovorno telo za SOO u MRSZ je kosovska agencija za zapošljavanje (KAZ) koja je osnovana prema zakonu<sup>41</sup>.

- KAZ je javni pružalac usluga na tržištu rada. Odgovornosti agencije sežu do sprovođenja politika za zapošljavanje i stručno usavršavanje. Agencija pruža svoje usluge preko 38 kancelarija za zapošljavanje na opštinskom nivou i 8 regionalnih centara za stručno usavršavanje (CSU).

Osnivanje napred pomenutih organa cilj je bio da se stvori strukturirana veza između pružalaca usluga stručnog obrazovanja i lokalnog ekonomskog okruženja. Ipak, u praksi ova struktura ne funkcioniše vrlo delotvorno. Kao posledica toga sistem SOO se suočava sa izazovima u pogledu poboljšanja i još uvek nije usklađen sa novonastalim potrebama tržišne ekonomije. Na nivou škole ne postoji osoblje koje je odgovorno konkretno za vezu sa poslodavcima ili socijalnim partnerskim organizacijama. Povezivanje sa lokalnim tržištem rada je takođe veoma loše ili ne postoji. Pored toga, donosioci odluka su još uvek neiskusni u donošenju odluka zasnovanih na dokazima, samim tim se informacije o tržištu rada retko koriste u svrhu planiranja i razvoja.

## 4.2. Finansiranje stručnog obrazovanja i obuke

Obrazovanje na Kosovu je uglavnom javno i kao takvo se finansira iz javnog budžeta. Spremnost kreatora politike da pruže pristup obrazovanju i da ponude visokokvalitetnog obrazovanje pokazuje opredeljivanje dovoljnog budžeta koji dolazi iz opštih poreskih prihoda. Samim tim, kako bi se opravdali rashodi u obrazovanju i opšte poresko opterećenje, ulaganje u obrazovanje treba da obezbedi odgovarajući povraćaj. Međutim, često ulaganje u obrazovanje ne dovodi do pružanja kvalitetnog obrazovanja što za uzvrat šteti učenicima ometanjem njihovih budućih obrazovnih i prilika za zapošljavanje. Imajući u vidu da ulaganje u obrazovanje ne koristi samo pojedincima već ima prelivajuće efekte pozitivnog uticaja na ekonomiju i opšte društvo, vlada Kosova je stavila obrazovanje kao ključnu prioritetnu oblast za ulaganje. Od naročitog značaja je razvoj ljudskog kapitala koji se planira da se postigne preko ulaganja u obrazovanje i zapošljavanje. Uprkos tome što se vlada u teoriji obavezala da će poboljšati obrazovanje i zapošljavanje mladih ljudi kao budući ljudski kapital zemlje, realnost pokazuje da naš obrazovni sistem ne uspeva da pripremi mlade ljude za tržište rada. Kako bi se prevazišao hronični neuspeh tržišta rada i ponudila bolja veza između obrazovnog sistema i tržišta rada, vlada je planirala da razvije profesionalne standarde i poveća kvalitet stručnog obrazovanja i usavršavanja. Predviđeno je da ovi ciljevi budu ostvareni povećanjem kapaciteta centara za savetovanje za usmeravanje u karijeri, sprovođenjem koncepta ključnog nastavnog plana i programa, razvojem novog nastavnog plana i program i pregledom svih nastavnih planova i programa za SOO, poboljšanjem kvaliteta ponuđenih obuka u centrima za stručno osposobljavanje i realizacija probnog kombinovanog sistema SOO sa elementima dualnog učenja. Ipak, dosad preduzete reforme ne doprinose naglašenim ciljevima. Na primer, uprkos tome što je novi ključni nastavni plan i program za SOO bio među glavnim cijeovima nekoliko uzastopnih godina, još uvek nedostaje novi nastavni plan i program. Razlozi za kašnjenje u odobrenju nastavnog plana i programa jesu što relevantni akteri nisu zadovoljni prvim nacrtom koji je prosleđen jer ne uzima u obzir konkretne potrebe različitih oblasti SOO. Ova kašnjenja u ratifikaciji ključnog nastavnog plana i programa SOO utiču na usklađivanje programa SOO sa potrebama tržišta rada što dalje ometa mogućnost zapošljavanja učenika koji odaberu stručno obrazovanje i obuku.

---

41 Administrativno uputstvo MONT 14/2014. Agencija za stručno obrazovanje i obuku i obrazovanje odraslih (AVETA) na Kosovu <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=10187>

Poboljšanje sektora SOO preko harmonizacije SOO sa zahtevima tržišta rada strateški je cilj SPOK 2017-2021<sup>42</sup>. Kako bi se ostvarili ciljevi utvrđeni u strateškom planu razvijen je akcioni plan sa pokazateljima uspeha kako bi se pomoglo praćenje realizacije SPOK. Akcioni plan za ciljeve u sektoru SOO sadrži 43 mere (aktivnosti) sa konkretnim rasporedom i odgovornostima za sprovođenje sa procenjenom cenom od 6,78 miliona evra od čega je predviđeno da 4,7 miliona evra bude obezbeđeno iz budžeta Kosova<sup>43</sup>. Pokazatelji i ciljevi za strateške ciljeve u sektoru stručnog obrazovanja i obuke prikazani su u Tabeli 3.

Tabela 3. Pokazatelji i ciljevi za strateški cilj SOO iz SPOK 2017-2021<sup>44</sup>

Pokazatelj	Cilj 2021
Procenat smerova u stručnom obrazovanju za koje su standardi zanimanja odobreni	100%
Indeks rodnog pariteta u stručnom obrazovanju	0.7
Indeks rodnog pariteta u tehničkim smerovima	0.40
Povećanje broja dece u nedovoljno zastupljenim smerovima	50%
Prosek ukupnog broja časova stručne prakse po učeniku	170 sati/godišnje
Procenat učenika koji su imali koristi od procesa usmeravanja u karijeri	30%/godišnje
Mobilnost u učenju u početnom stručnom obrazovanju i obuci	1%
Ukupan broj časova u programima obrazovanja odraslih	200,000 sati/godišnje
Indeks rodnog pariteta u obrazovanu odraslih	1

42 MONT (2016). Strateški plan za obrazovanje na Kosovu 2017-2021.  
<https://masht.rks-gov.net/uploads/2017/02/20161006-kesp-2017-2021-1.pdf>

43 Torinski proces Kosovo 2018-2021

44 Ibid

Uprkos tome što su razvijena dokumenta u cilju poboljšanja sektora SOO, škole se u realnosti suočavaju sa poteškoćama u pružanju jednakog obrazovanja učenicima uglavnom zbog nedostatka finansijskih resursa. Javne ustanove za SOO se finansiraju iz centralnog budžeta preko konkretnih dotacija za obrazovanje. Iako ova formula podrazumeva finansijsku autonomiju, potrebna je dalja decentralizacija škola za SOO kako bi se školama omogućilo bolje planiranje, usmeravanje i nezavisno rukovođenje putem povezivanja prioriteta u školama sa opredeljenim budžetom. Od suštinskog je značaja da se uspostavi fleksibilniji budžet u školama za SOO kako bi se ispunili različiti zahtevi profila SOO jer se rashodi menjaju u velikoj meri. Trenutna formula za obrazovanje ne uzima u obzir specifičnosti stručnog obrazovanja i obuke. Iako trenutno zakonodavstvo omogućava školama za SOO da dobiju dodatna finansijska sredstva iz programskih aktivnosti, kao što je ponuda kurseva pored onih koji se finansiraju iz javnih sredstava ili preko donacija, poklona i drugih izvora dopuštenih zakonom, administrativne i birokratske procedure o stvaranju prihoda iz sopstvenih izvora moraju se pojednostaviti a ustanove za SOO bi trebalo da se podstaknu i stimulišu u tom pogledu.

Finansiranje obrazovnog sektora se povećavalo tokom godina. Međutim, opredeljivanje budžeta za sektor SOO iz sveukupne potrošnje na obrazovanje je izuzetno nisko. Kada se uzme u obzir iznos rashoda opredeljenih za sektor SOO od ukupnih rashoda, podaci pokazuju da je iznos manji od 10% i ovo ulaganje je ostalo skoro isto tokom godina. Nedovoljan budžet za sektor SOO direktno šteti učenicima jer kao posledica niskog budžeta škole nemaju finansijske resurse da adekvatno ulažu u nabavke za škole, npr. nastavno gradivo, laboratorije, opremu i tako dalje, što bi direktno uticalo i olakšalo proces učenja učenika.

**Tabela 4. Javna potrošnja na obrazovanje na Kosovu**

	2013	2014	2015	2016	2017
BDP	€ 5,326.6	€ 5,567.5	€ 5,807.0	€ 6,070.1	€ 6,413.9
Vladina potrošnja	€ 1,515.9	€ 1,513.1	€ 1,615.7	€ 1,766.5	€ 1,837.2
Rashodi za obrazovanje	€ 203.1	€ 230.6	€ 261.9	€ 280.2	€ 265.7
% BDP-a	3.8%	4.1%	4.5%	4.6%	4.1%
% vladine potrošnje	13.4%	15.2%	16.2%	15.9%	14.9%

Tabela 5. Javni rashodi za stručno obrazovanje

	2014/15	2015/16	2016/17	2017/18
Rashodi za SOO (u mil. €)	22.364	25.241	25.833	25.692
Rashodi za SOO kao % rashoda za obrazovanje	8.5%	9.6%	9.6%	9.6%
Rashodi za SOO kao % vladinih rashoda	1.4%	1.6%	1.5%	1.4%
Plate kao % rashoda za SOO	89.3%	95.4%	95.2%	95.7%
Kapitalni izdaci kao % rashoda za SOO	4.6%	0.0%	0.0%	0.0%
Rashodi po učeniku u SOO (u €)	526.9	587.4	560.5	557.4

(Izvor: Torinski proces Kosovo 2018- 2021)

### 4.3. Garancija kvaliteta u stručnom obrazovanju i obuci

Prema zakonu i nacionalnim kvalifikacijama, garancija kvaliteta se odnosi na proces kojim se održavaju kvalitet i konzistentnost standarda kvalifikacija, procene i sertifikacije<sup>45</sup>. Ona uključuje planirane i sistematske procese koji su neophodni da se ponudi adekvatna garancija da će pružanje stručnog obrazovanja zadovoljiti specijalne zahteve za kvalitet. Sistem garancije kvaliteta u SOO je uređen sledećim podzakonskim aktima:

- Administrativno uputstvo MONT br. 28/2014 o kriterijumima i procedurama za potvrđivanje standarda zanimanja<sup>46</sup>;
- Administrativno uputstvo MONT br. 32/2014 o kriterijumima i procedurama za garanciju kvaliteta u ustanovama za SOO – unutrašnji procesi<sup>47</sup>
- Administrativno uputstvo MONT 35/2014 o kriterijumima i procedurama za potvrđivanje i odobrenje nacionalnih kvalifikacija i akreditaciji ustanova koje pružaju kvalifikacije na Kosovu.<sup>48</sup>

Sistem garancije kvaliteta u SOO je sastavljen od internih mehanizama ustanovljenih u pružaocima SOO usluga i spoljna garancija kvaliteta u odgovornosti NUK-a. Interna garancija kvaliteta je propisana u AU koje

45 Zakon br. 03/L-060 Zakon o nacionalnim kvalifikacijama [https://akkks.rks-gov.net/uploads/law\\_on\\_national\\_qualifications.pdf](https://akkks.rks-gov.net/uploads/law_on_national_qualifications.pdf)

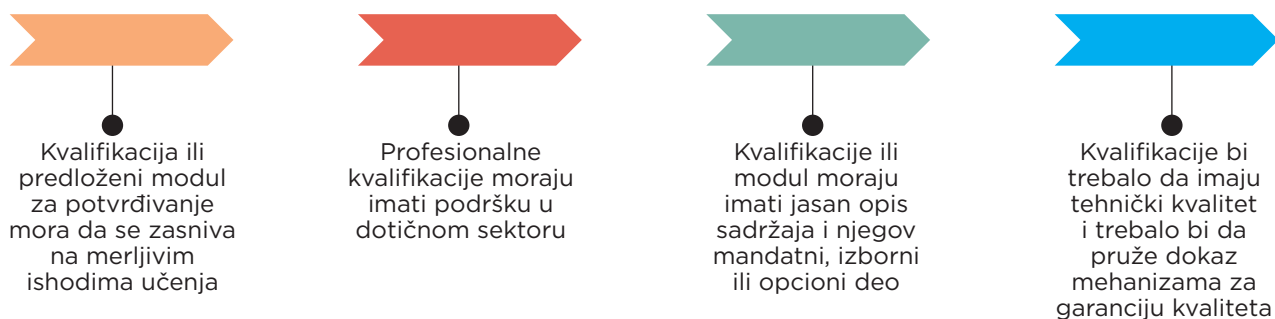
46 MONT Administrativno uputstvo br. 28/2014, <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=10228>

47 MONT Administrativno uputstvo br. 32/2014. <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=10263>

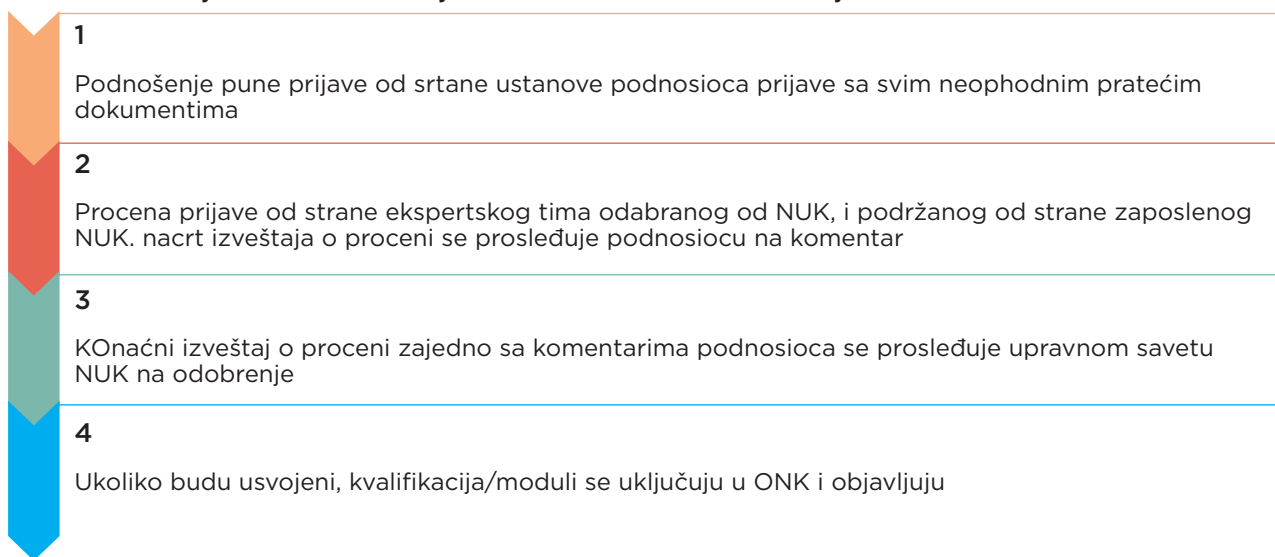
48 Administrativno uputstvo (MONT) No 35/2014 o kriterijumima i procedurama za potvrđivanje i odobrenje nacionalnih kvalifikacija i akreditaciju institucija koje pružaju kvalifikacije na Kosovu <https://gzk.rks-gov.net/ActDocumentDetail.aspx?ActID=10433>

opisuje da ustanove za SOO treba da imaju službe za garanciju kvaliteta odgovorne za napredak, praćenje, savetovanje šefova školskih odeljenja o pitanjima garancije kvaliteta, koordinisanju praćenja nastavnika, sprovođenju anketa o zadovoljstvu sa relevantnim akterima, uključujući i učenike, i koordinisanju institucionalne samoprocene u svrhu akreditacije.<sup>49</sup> Uprkos tome što koordinatori kvaliteta postoje u većini stručnih škola, nedostaju komunikacija i razmena informacija između MONT i koordinatora kvaliteta. MONT nije proaktivan u pozivanju na odgovornost aktera uključenih za ovu svrhu i s tim u vezi su ometene linije odgovornosti i s njima povezani kvalitet obrazovanja.

Kriterijumi i procedure za potvrđivanje i odobrenje kvalifikacija i za akreditaciju pružalaca SOO usluga navedeni su u AU o kriterijumima i procedurama za potvrđivanje i odobrenje nacionalnih kvalifikacija i akreditaciju institucija koje pružaju kvalifikacije na Kosovu koje između ostalog uključuju:



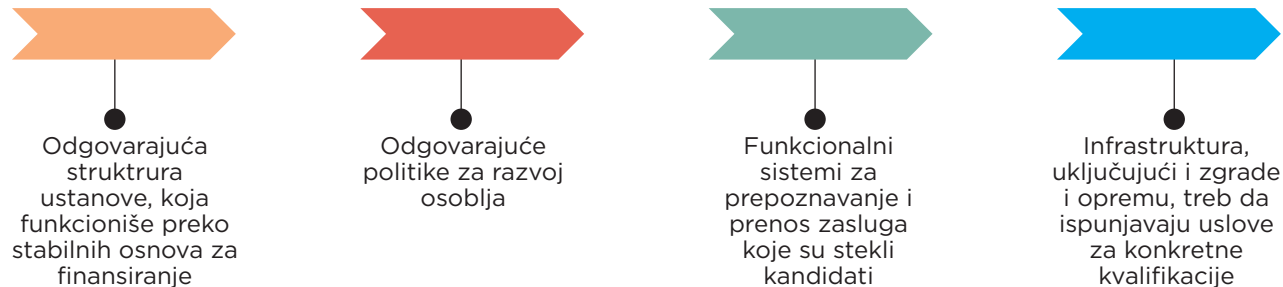
#### Dok kriterijumi za akreditaciju ustanova za SOO obuhvataju



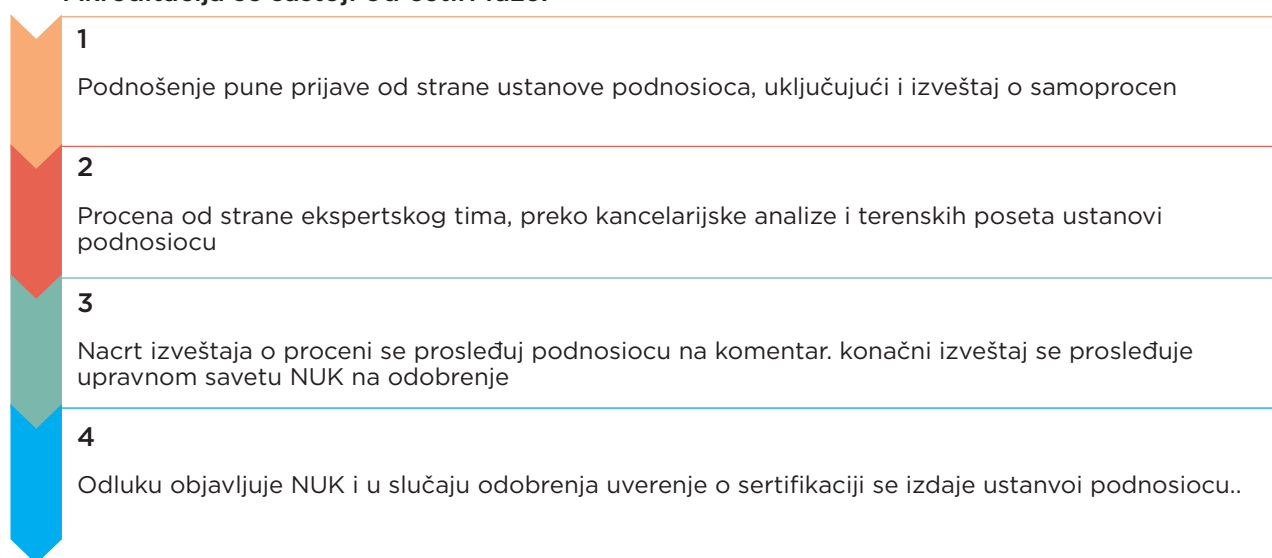
<sup>49</sup> Administrativno uputstvo (MONT) No 35/2014 o kriterijumima i procedurama za potvrđivanje i odobrenje nacionalnih kvalifikacija i akreditaciju institucija koje pružaju kvalifikacije na Kosovu



Dok kriterijumi za akreditaciju ustanova za SOO obuhvataju:



Akreditacija se sastoji od četiri faze:



#### 4.4. Nacionalna uprava za kvalifikacije

Nacionalna uprava za kvalifikacije je nacionalna uprava za procenu kvalifikacija i kvaliteta ustanova za SOO preko potvrđivanja kvalifikacija i akreditaciju pružalaca usluga SOO.<sup>50</sup> NUK je razvio neophodne materijale i operativne alatke u vezi sa zakonskim okvirom za kvalifikacije i garanciju kvaliteta, i uveo je procedure koje usmeravaju potvrđivanje kvalifikacija i akreditaciju ustanova za SOO na osnovu spoljne procene. NUK takođe podržava pružaoce usluga SOO u pripremi izveštaja o samovrednovanju i objavljuje niz smernica o temama kao što su vršenje samovrednovanja, razvoj standarda zanimanja i razvoj kvalifikacija. Zakonska obaveza škola za stručno obrazovanje i obuku jeste da organizuju proces samovrednovanja i da objave godišnje izveštaje o samovrednovanju kao važan korak u poboljšanju nacionalnih standarda kvaliteta u SOO. NUK daje povratne informacije u pogledu tih izveštaja i takođe daje preporuke za poboljšanja. NUK radi kako bi delovao kao regulatorno telo za kvalifikacije agencija za garanciju kvaliteta u oblasti SOO i kao uprava deluje kao prilično funkcionalna i produktivna u ispunjenju svoje misije. NUK rutinski potvrđuje standarde zanimanja, odobrava

50 Zakon br. 04/L-183 o stručnom obrazovanju i obuci <https://www.kuvendikosoves.org/common/docs/ligjet/Law%20for%20vocation-al%20education%20and%20training.pdf>

kvalifikacije i akredituje ustanove za SOO koje podnesu prijavu za akreditaciju. NUK je takođe odgovoran da potvrdi standarde zanimanja razvijene od strane industrije pre njihovog formalnog odobrenja od strane CVE-TA<sup>51</sup>. Međutim, usled ograničenih kapaciteta NUK se suočava sa preprekama u primeni zakonodavstva koje zahteva da sve kvalifikacije budu odobrene i da svi pružaoci usluga SOO budu akreditovani. NUK je dosad potvrdio oko 100 kvalifikacija, akreditovao je 40 pružalaca usluga i verifikovao oko 93 standarda zanimanja. Standardi zanimanja još uvek nisu odobreni od strane CVET zbog toga što ovaj organ ne funkcioniše.

## 4.5. Stručna praksa i praktično učenje

Prema ONPK, programi stručne prakse su sastavni deo nastavnog plana i programa srednjih škola za stručno obrazovanje i obuku koji se zasniva na ishodima učenja i obrazovanja zasnovanim na kompetencijama. Okvir za stručnu praksu uključuje razrede 10-12 i organizovan je kao što sledi: 10. razred: 60% teorija i 40% praksa; 11. razred: teorija 50% i praksa 50%; 12. razred: teorija 40% i praksa 60%. Programi stručne prakse su osmišljeni u cilju omogućavanja učenicima da provedu određeno vreme u preduzećima kako bi stekli praktično iskustvo koje bi im pomoglo u izboru karijere i kako bi nadgradili svoje industrijske veštine. Srednje škole za SOO na Kosovu pružaju dva glavna tipa programa učenja na radu: učenje radom u školama za SOO i stručna praksa u preduzećima. U suštini, učenici SOO se vode u preduzeće po njihovom izboru koje se bavi aktivnostima koje bi oni želeli da obavljaju po završetku školovanja. Obično je za učenike SOO stručna praksa prvo iskustvo na radnom mestu gde imaju priliku da vide kako stvari funkcionišu u stvarnom životu. Stručna praksa u preduzećima treba da ponudi snažno i okruženje za učenje visokog kvaliteta, koje će omogućiti učenicima da steknu praktične veštine uz pomoć predavača sa najnovijim radnim metodama i tehnologijama.

Ipak, na osnovu razgovora sa školama za SOO i firmama zaključeno je da u praksi stručna praksa i praktično učenje nisu delotvorni koliko bi trebalo. Kao rezultat toga učenici ne stiču neophodne veštine za rad. Problemi za sprovođenje programa učenja na radnom mestu su različiti i za njih su odgovorne kako škole tako i firme. Uprkos volji preduzeća da prihvate učenike na stručnu praksu, ista obično nemaju kapacitet da prime veliki broj učenika. Samim tim, učenici su podeljeni u grupe i provode vreme u kompaniji podeljeni po grupama tokom cele godine. Osim toga, čak i u slučajevima da učenici pohađaju stručnu praksu u kompaniji, to se retko dešava uz adekvatno planiranje koje se zasniva na uslovima nastavnog plana i programa, ne postoji konačno ocenjivanje kompetencija stečenih od strane učenika u kompaniji i praksa se odnosi samo na posetu ili posmatranje radnog procesa a ne angažovanje učenika u obavljanju stvarnog rada. Osim toga, kada se obavlja stručna praksa praćenje učenika u kompaniji se ne vrši redovno jer ne postoje konkretne smernice koliko često bi praćenje trebalo da se desi. Praćenje učenika treba da obavlja nastavnik stručne prakse ali kompanije tvrde da ima slučajeva kada nastavnik nikada ne ode u kompaniju i učenike prati dodeljeni radnik u kompaniji. Dalji izazovi koji ometaju stručnu praksu su nedostatak nacionalne strategije i adekvatnog zakonodavstva za uređenje saradnje između škole i preduzeća za sprovođenje programa učenja na radnom mestu, nedostatak dugoročnih razvojnih planova u većini kompanija, nedostatak koordinatora u školama koji će služiti kao posrednici između škola i kompanija. Takođe, u mnogim slučajevima kada se vrše prakse ili posete kompanijama prilično udaljenim od škole ili opštine onda troškovi predstavljaju prepreku za firme i škole. Zbog toga što školama nedostaje dovoljan budžet, retko se pokrivaju troškovi prevoza učenika.

---

51 Zakon br. 04/L-183 o stručnom obrazovanju i obuci <https://www.kuvendikosoves.org/common/docs/ligjet/Law%20for%20vocational%20education%20and%20training.pdf>.

Što se tiče učenja na radnom mestu u školama za SOO, sve stručne škole smatraju da budžet za stručne škole nije dovoljan da se realizuje praktična nastava. Nedostatak literature i drugog neophodnog gradiva za obezbeđivanje praktične nastave u radionicama škola predstavlja izuzetan problem za učenje đaka. Opređeljivanje budžeta školama za SOO ne uzima u obzir konkretne potrebe profila koje različite škole nude; samim tim neke škole imaju troškove za materijal koji se koristi u praktičnoj nastavi. Kada budžet nije dovoljan da se obezbede neophodni materijali, učenicima se oduzima prilika da vežbaju teorijski deo u radionicama škola. Kao direktan rezultat toga, ti učenici će se priključiti tržištu rada kao nekvalifikovani ili slabo kvalifikovani, imajuće veoma loše izgleda da se zaposle i kao posledica će biti podrivani njihovi budući izgledi za zaposlenje i napredovanje u karijeri. Otuda, imajući u vidu značaj praktičnog dela stručnog obrazovanja i obuke za poboljšanje i osnaživanje razvoja veština učenika i njegovu ulogu u dopuni nastavnog plana i programa za nastavu u učionici sa relevantnim iskustvima učenja u preduzećima, podrška razvoju uzajamno korisnih i potkrepljujućih partnerstava između škola za SOO i firmi treba da bude centralni stub reforme SOO na Kosovu.

## 5. SITUACIJA NA TRŽIŠTU RADA NA KOSOVU

Razumevanje potreba tržišta rada i ulaganje u veštine ljudskog kapitala koje zadovoljavaju potrebe tržišta ključni je mehanizam za ekonomski rast i razvoj. Izuzetan doprinos ljudskog kapitala može se doživeti samo kada je ekonomija u stanju da u širokoj meri iskoristi svoje resurse. S tim u vezi, tržište rada je efikasno kada snabdevanje radnom snagom zadovolji potražnju. Istaknuta karakteristika tržišta rada na Kosovu je kontinuirano visoka stopa nezaposlenosti praćena niskim nivoom otvaranja radnih mesta. Niske stope zapošljavanja ometaju dugoročni ekonomski rast jer postoji opasnost da dođe do smanjenja veština i znanja dugoročno nezaposlenih lica što za uzvrat može da im oteža nalaženje zaposlenja u budućnosti. Kao rezultat toga stvara se začarani krug siromaštva i slabog rasta<sup>52</sup>.

Podaci istraživanja radne snage za 2018. godinu pokazuju da dve trećine stanovništva pripada grupi radnog uzrasta (15 do 64 godine) i predviđa se da će ova kategorija radne snage ubrzano tasti u narednih 10 godina<sup>53</sup>. Demografski mlado tržište rada karakteriše snažno snabdevanje radnom snagom jer procene predlažu da godišnje 30 do 35 hiljada mladih punoletnika stupi postigne radni uzrast<sup>54</sup>. Ipak, stopa učešća radne snage koja pokazuje deo lica radnog uzrasta koja su ili zaposlena ili aktivno traže posao izuzetno je niska. Nedavna statistika pokazuje da je stopa učešća radne snage na Kosovu 40,4%. Stopa učešća radne snage je prilično niska na Kosovu u poređenju sa drugim evropskim zemljama koje imaju stopu učešća od 71,8%. U poređenju sa zemljama u regionu stope su najniže na Kosovu, jer je stopa učešća radne snage u zemljama Zapadnog Balkana između 60 i 64%, osim u Bosni i Hercegovini gde je stopa učešća radne snage takođe niska – 44,1%<sup>55</sup>. Preostalih 62,4% stanovništva radnog uzrasta je ekonomski neaktivno, uključujući i učenike, domaćice, obeshrabrene radnike i pojedince koji ne traže posao aktivno. Iako neaktivna radna snaga nije obračunata u snabdevanju radne snage, važno je uzeti je u obzir jer može imati veliki uticaj na buduće snabdevanje radnom snagom. Što su duže pojedinci na tržištu rada to se više njihove veštine smanjuju i negativan je uticaj na njihovu mogućnost zapošljavanja u budućnosti što za uzvrat utiče na privredu na duži rok.

Prema poslednjim statistikama, stopa nezaposlenosti na Kosovu je 29,4% stanovništva radnog uzrasta (15 do 64 godine) što je najviša stopa u Evropi i regionu. Kao što se može videti u tabeli 6, zabrinjava naročito visoka stopa nezaposlenosti među mladima od 15-24 godine koja trenutno iznosi 55%.

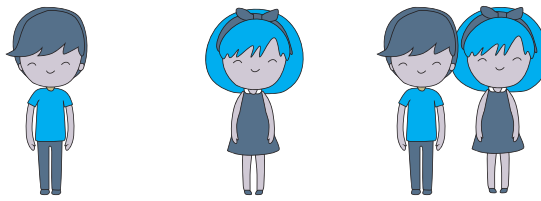
52 Hanushek, E. A. & D. Kim (1995) "Schooling, Labor Force Quality and Economic Growth," NBER Working Paper 5399.

53 Ispitivanje radne snage 2018. Agencija za statistiku Kosova <http://ask.rks-gov.net/media/4416/labour-force-survey-q2-2018.pdf>.

54 Statistika radne snage. „Rezultati za ispitivanje radne snage na Kosovu 2015“. Agencija za statistiku Kosova, June 2016 <http://ask.rks-gov.net/media/3593/lfs-2016-anglisht.pdf>

55 Na istom mestu.

Tabela 6. Ključni pokazatelji tržišta rada<sup>56</sup>




Ključni pokazatelji tržišta rada (%)	Muškarci	Žene	Ukupno
Stopa učešća na tržištu rada	63.1	17.4	40.4
Stopa neaktivnosti	36.9	82.6	59.6
Odnos zaposlenja prema stanovništvu (stopa zaposlenja)	44.8	12.0	28.5
Stopa nezaposlenosti	29.1	30.6	29.4
Stopa nezaposlenosti mladih lica	51.8	63.2	55.0
Procenat mladih lica NEET mlada populacija (od 15 do 24 godine)	30.7	29.6	30.2
Procenat nestabilnog zaposlenja u ukupnom zaposlenju	19.4	16.7	18.8

Još jedna zabrinjavajuća karakteristika tržišta rada na Kosovu je visok stepen mladih van tržišta rada koji su zastupljeni NEET omerom. Omer NEET meri procenat pojedinaca koji nisu u obrazovanju, nisu zaposleni ili na obuci. Uprkos smanjenju omera NEET u periodu 2012-2017 sa 35,1% na 27,4%, stopa neaktivnosti mladih lica se blago povećala na 30,2% 2018. godine<sup>57</sup>. Ova grupa lica koja su kompletno odsečena od tržišta rada predstavlja ozbiljnu opasnost za stopu dugoročne nezaposlenosti jer se njihova mogućnost zapošljavanja na duži rok smanjuje. Budući da ona ne ulažu u veštine bilo preko obrazovanja, obuke, niti zaposlenja, oni se suočavaju s mogućnošću smanjenja veština i da ostanu neiskorišćeni resurs za privredu. Dugoročne posledice su štetne po privredu tako što se gubi ljudski kapital koji privreda nikada neće moći da nadomesti

<sup>56</sup> Ispitivanje radne snage 2018. Agencija za statistiku Kosova <http://ask.rks-gov.net/media/4416/labour-force-survey-q2-2018.pdf>.

<sup>57</sup> Ispitivanje radne snage 2017. Agencija za statistiku Kosova <http://ask.rks-gov.net/media/3989/labour-force-survey-2017.pdf>

Tabela 7. Zaposlenje po stepenu obrazovanja<sup>58</sup>



Stopa zaposlenja (%)	Muškarci	Žene	Ukupno
Bez formalnog obrazovanja	5.9	2.5	3.3
Osnovno	20.6	3.1	9.5
Srednje obrazovanje, stručni smer	48	14.4	34.9
Srednje obrazovanje, gimnazija	51.9	9.8	35.2
Tercijarno	75.6	54.2	66.4
Ukupno	44.8	12	28.5

Suočavanje sa ozbiljnim izazovima u nalaženju zaposlenja, pohađaju viših stepena obrazovanja ostaje najsigurniji put za mlade da se pozicioniraju na tržištu rada. Kao što se može videti u tabeli 7, najviša stopa nezaposlenosti je među mladim licima koja nisu pohađala školu (73,9) a najmanja među mladim licima sa završenim tercijarnim obrazovanjem (19%). Iako posedovanje diplome povećava šanse da se nađe zaposlenje, period tranzicije iz škole na tržište rada još uvek je izazovan za svršene diplomce jer podaci pokazuju da 35% lica sa fakultetskom diplomom nema adekvatne veštine koje tržište rada traži. Stopa nezaposlenosti je naročito visoka za pojedince sa stručnom spremom jer se oni suočavaju sa stopom nezaposlenosti od 34,9%. Najveća razlika u stopama nezaposlenosti između pojedinaca sa tercijarnim obrazovanjem i onih sa nižim stepenima obrazovanja pokazuje visoko interesovanje mladih lica da završe tercijarno obrazovanje.

Prisustvo neefikasnosti tržišta rada je dalje podržano visokim nivoom stopa dugoročne nezaposlenosti. Ovaj pokazatelj tržišta rada meri procenat radne snage koja je nezaposlena duže od 12 meseci. Iako je stopa dugoročne nezaposlenosti opala sa 73,8% 2014. godine na 60,2% 2018. godine, stopa je i dalje veoma visoka u poređenju sa drugim zemljama regiona. Visoka i uporna stopa dugoročne nezaposlenosti označava strukturnu prirodu nezaposlenosti na Kosovu. Pojedinci pogođeni ovim rizikom doživljavaju smanjenje veština, pad motivacije da traže zaposlenje i potencijalno potpuno napuštanje tržišta rada na duži rok. Moguće objašnjenje za ovo je nedostatak prilika da se pojedinci zaposle. Oni se osećaju obeshrabreno da traže posao ili da čak ulažu u svoje veštine, znajući da im takvo ulaganje neće pružiti ekonomski povraćaj.

<sup>58</sup> Ispitivanje radne snage 2018. Agencija za statistiku Kosova <http://ask.rks-gov.net/media/4416/labour-force-survey-q2-2018.pdf>.

Štaviše, promena u društvenim vrednostima koja se desila nedavnih godina takođe doprinosi izboru struke kod pojedinaca. Mladi ljudi više naginju ka akademskim profesijama koje nude društveni prestiž; ako nemaju finansijska sredstva, veštine ili motivaciju da nastave više obrazovanje oni se otuđe od tržišta rada. Ove društvene ideje objašnjavaju nedostatak mladih lica koja se bave poljoprivredom, uprkos realnosti da 60% stanovništva živi u seoskim sredinama. Mladi se obično smatraju vrednošću za privredu zemlje jer su oni budući radnici koji će teoretski doprinosti rastu. Ipak, neefikasne i slabe privrede, kao što je privreda Kosova, ne nude priliku mladim ljudima da iskoriste svoj potencijal. Otuda je suštinski važno da se zemlja pozabavi ovim pitanjem i da spreči dalje štetne ekonomske efekte.

Kako bi se ublažila nezaposlenost AZK pruža usluge zapošljavanja i mere aktivnog tržišta tražiocima posla preko mehanizama na regionalnom i lokalnom nivou: 38 kancelarija za zapošljavanje (KZ) i 8 CSO. Politike aktivnog tržišta rada imaju važnu ulogu u smanjenju nezaposlenosti, stvaranju motivišućeg okruženja za postojeće firme i otvaranje novih firmi, povećanje kapaciteta znanja na odgovarajućem nivou prema trendovima tržišne ekonomije, finansiranja programa koji imaju uticaj na otvaranje radnih mesta, itd. Mandat KZ jeste da evidentira nezaposlena lica i da pruži savetovanje i posredovanje u redovnom zaposlenju ili pristup MATR kao što su subvencije za plate, stažiranje, itd. dok CSU pružaju stručnu obuku i ponovnu obuku preko modularne kratkoročne obuke. Vrste MATR su predstavljene u tabeli 8 i kao što nagoveštavaju podaci najaktivnija mera je stručna obuka jer je većina tražilaca posla imalo koristi od ove mere. Od korisnika MATR 65,2% 2017, 70,5% 2016. i 56,5% 2015. godine, imalo je koristi od stručne obuke dok je manji broj pohađao obuku na radnom mestu i kombinovanu obuku u kompaniji.

**Tabela 8. Broj tražilaca posla koji su imali koristi od mera aktivnog tržišta rada**

Stručna obuka	2017	2016	2015
Javni radovi	5,979	6,736	4,055
Subvencije za plate	873	819	1,865
Samozaposlenje	713	474	498
Stažiranje	35	54	49
Obuka na radnom mestu	728	434	188
Kombinovana obuka u kompanijama	478	951	281
Ukupno	367	90	244
Total	9,173	9,558	7,180

Izvor: Radna snaga i zapošljavanje, izveštaj o učinku, MRSZ, 2015. i 2017.

Činjenica da MATR uglavnom uključuju obuku pokazuje da mere ne rešavaju delotvorno izazov nezaposlenosti sa kojim se mladi suočavaju. Ovo je uglavnom zato što su obuke ponuđene od CSO ograničene na osnovni nivo koji ne ispunjava zahteve firmi za kvalifikacijama radne snage. Samim tim, politike aktivnog tržišta rada za mlade trebalo bi da budu usredsređene na poboljšanje obrazovnog sistema, na podršku politikama za samozapošljavanje, kao i na povećanje načina za prenos znanja i prilagođavanje znanja i veština prema trendovima tržišne ekonomije.



## 6. IZAZOVI ZA STRUČNO OBRAZOVANJE I OBUKU

Budući da je još uvek zemlja u razvoju, Kosovo se suočava kako sa prilikama tako i sa izazovima u pogledu svog rasta. Iako su prilike u smislu demografske dividende, izazove predstavljaju uporan jaz u veštinama, naročito među mladim ljudima. Vlada Kosova je kao prioritet utvrdila poboljšanje veze između obrazovnog sistema i tržišta rada. Da bi se to postiglo vlada se obavezala da poveća kvalitet stručnog obrazovanja i obuke daljim preispitivanjem nastavnog plana i programa za SOO i obezbeđivanjem uslova za sprovođenje tih nastavnih planova i programa, tako da sistem pruži učenicima relevantne veštine neophodne tržištu rada<sup>59</sup>. Uprkos naporima uloženim u tom pogledu, stručno obrazovanje i obuka na Kosovu se suočava sa raznim preprekama koje ometaju plasman mladih ljudi na tržište rada, kao i proširenje i rast privatnog sektora usled niske produktivnosti koja je posledica nedostatka kvalifikovane radne snage. Ovi izazovi koji karakterišu sektor SOO predlažu da SOO treba da bude podvrgnut drastičnom restrukturiranju kao jedan od glavnih načina kojim bi mogao da se prevaziđe trenutni jaz u veštinama i kojim bi mogao da se teži inkluzivnom rastu unutar napora za socijalni i ekonomski razvoj.

Jedan od izazova sistem SOO je neusklađenost stručnog obrazovanja i obuke sa privatnim sektorom. Analiza situacije na tržištu rada oslikava postojanje nepodudarnosti između pruženih veštinama i potrebe tržišta rada. Postojanje takvog problema proizilazi na osnovu potražnje, tj. privatnog sektora, i ponude, tj. radne snage. Što se tiče strane potražnje, privatni sektor još uvek ima poteškoće u definisanju svojih potreba i veština neophodnih da sektor raste. Dok, što se tiče strane ponude, škole, naročito sektor SOO, nisu adekvatno uređene da pružaju tržištu rada potencijalne radnike koji poseduju veštine koji će ih učiniti privlačnim istog momenta za potencijalne poslodavce. Neadekvatan razvoj SOO, konkretno nepodudarnost između sadržaja nastavnog plana i programa i potreba tržišta dovodi do nepoklapanja između ponuđenih veština i onih koje su potrebne tržišnoj ekonomiji<sup>60</sup>. Postojanje nepoklapanja veština potvrđeno je i u ispitivanju sprovedenom 2015. godine sa poslovnim subjektima na Kosovu koje pokazuje da firme smatraju nedostatak neophodnih veština i radnog iskustva dvama glavnim problemima kada zapošljavaju.<sup>61</sup> Poslodavci prijavljuju nezadovoljstvo nivoom veština za radnike sa stručnim kvalifikacijama, uključujući i široku lepezu struka, npr. tehničare, stručnjake, rukovodioce, servisne radnike, poljoprivrednike, građevinare i zanatlije, kao i adekvatne opšte veštine, npr. komunikacija, rešavanje problema, numeričke i matematičke veštine, usluga potrošača, itd. kao uobičajenu slabost radne snage.

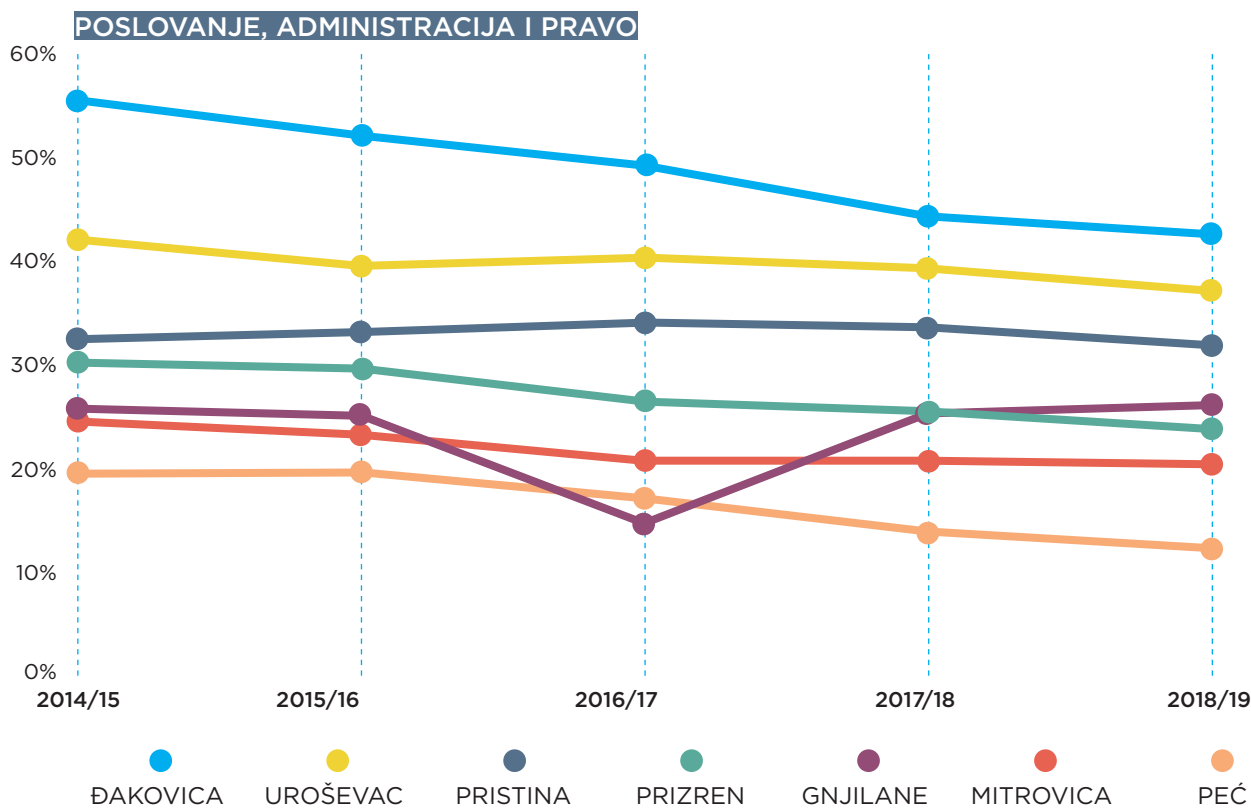
59 Okvir srednjoročnih rashoda 2019-2021. <https://mf.rks-gov.net/desk/inc/media/F41E6181-8CC0-4E79-A797-B5B5FEBBCD82A.pdf>

60 Ekonomski reformski program (ERP). <https://mf.rks-gov.net/desk/inc/media/575DDCA8-52DD-451F-AFE8-F5DBBC247F7A.pdf>

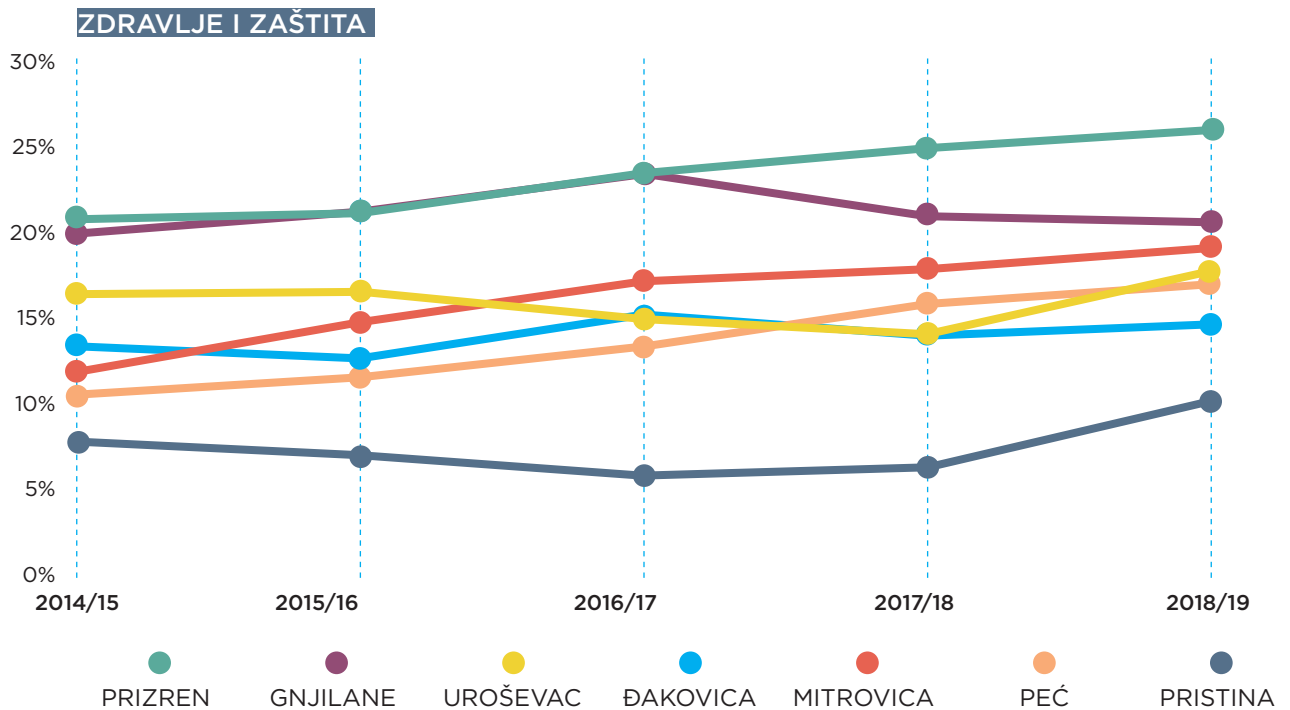
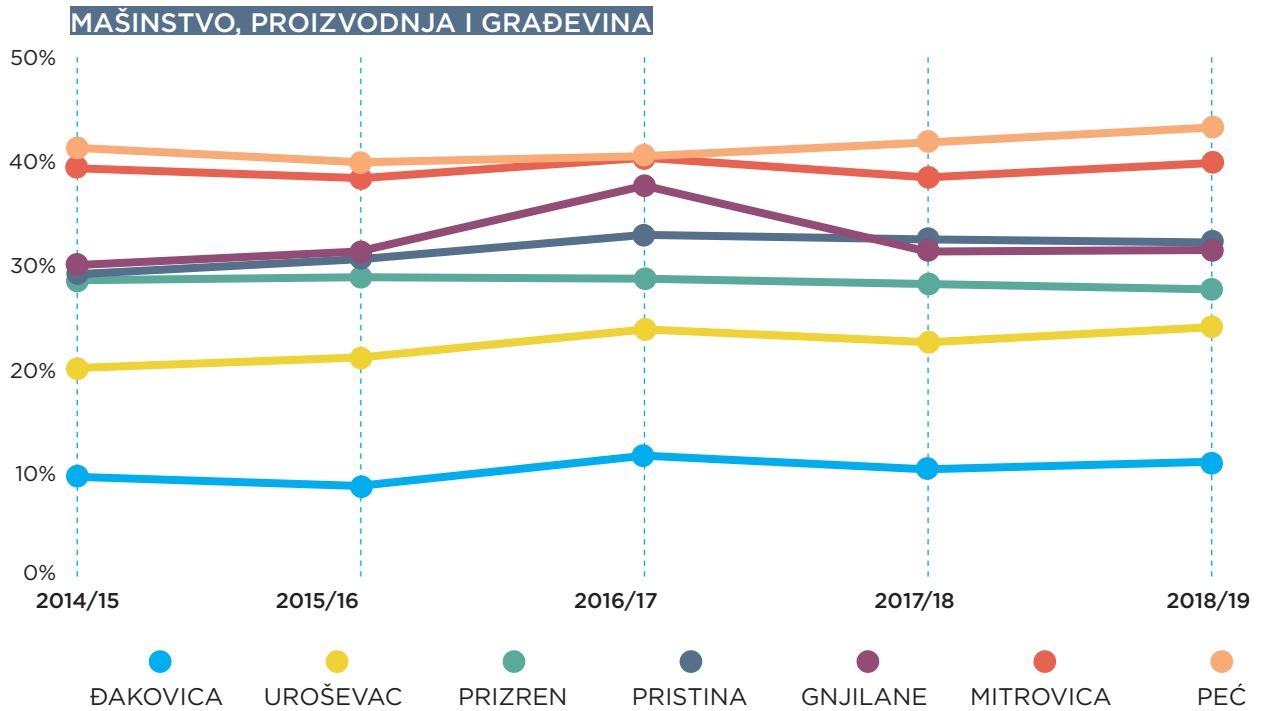
61 Cojocar: Jobs Diagnostic Kosovo, WB Jobs Series ls. 5, 2017. <http://documents.worldbank.org/curated/en/814361497466817941/pdf/ACS21442-WP-PUBLIC-ADD-SERIES-KosovoJDWEB.pdf>

Osim toga, široko je rasprostranjena zabrinutost da se škole za stručno obrazovanje i obuku specijalizuju za profile koji se ne poklapaju da potrebama tržišta. Kako pokazuju podaci tri oblasti koje čine 80% učenika su: poslovna administracija i pravo; inženjerstvo, manufaktura i građevina; kao i medicina i zaštita. U sedam regiona na Kosovu postoji značajna nepodudarnost u pogledu upisa u ove tri oblasti. Na primer, u regionu Đakovice je veoma visok stepen upisa u smer poslovnu, uprave i prava dok je nizak stepen upisa zabeležen za profile inženjerstva, manufakture i građevine. Dok region Prištine karakteriše najrazvijeniji zdravstveni sektora samo nešto više od 10% učenika škola za SOO pohađa smer medicine i zaštite u poređenju sa regionom Prizrena gde je više od 25% učenika upisano u ove profile<sup>62</sup>. Budući da nije sprovedena temeljna analiza u ovom pogledu, teško je zaključiti koji je uticaj ovih razlika u upisu na mogućnosti zaposlenja svršenih učenika. Međutim, razlike u upisu ne mogu se pripisivati trendovima u lokalnoj privredi, činjenici koja podržava postojanje nepoklapanja veština na tržištu rada.

Grafikon 4. Udeo učenika upisanih u tri najpopularnija smera po regionima na Kosovu



62 Torino Process 2018-2020 Kosovo.



(Izvor: Torinski proces 2018-2020 Kosovo)

Ova činjenica bi trebalo da privuče pažnju za dalje razmatranje potrebe lokalnog tržišta rada za ovim veštinama. Pored toga, nalazi praćenja sprovođenja SPOK predlažu da je oko 74% učenika više srednje stručnog obrazovanja upisano na smer ekonomija-pravo i medicina, koje imaju bitno niže prilike za zaposlenje, dok broj učenika u smerovima sa boljim izgledima za zaposlenje ostaje ispod željenog nivoa<sup>63</sup>. Dosad MONT i OOO nisu preduzeli odgovarajuće radnje da se ova situacija promeni dok postojanje ovih izazova na tržištu ometa rast privatnog sektora i zajedno sa njim opšti razvoj privrede.

Još jedan utvrđeni izazov u sektoru SOO je revizija nastavnog plana i programa za stručno obrazovanje i obuku i njegovo usklađivanje sa okvirom nastavnog plana i programa za douniverzitetsko obrazovanje. SPOK 2017-2021 daje prikaz potrebe za razvojem konkretnog ključnog nastavnog plana i programa za SOO, usklađenog sa ONPK, kao jednu od neophodnih investicija koje je potrebno sprovesti za poboljšanje relevantnosti školskih programa prema potrebama tržišta rada. Kako bi se rešio izvor problema u vezi sa postojećim jazom u veštinama na tržištu rada, sprovedena je temeljna analiza profila koje nude škole za stručno obrazovanje i obuku u cilju pripreme standarda zanimanja kao veze između tržišta rada i SOO. Ovo bi omogućilo reviziju nastavnog plana i programa za SOO i obezbeđivanje neophodnih uslova da se nastavni plan i program sprovede u praksi<sup>64</sup>. Ipak, nastavni plan i program za SOO još uvek nije ažuriran u odgovoru na promene koje se odvijaju u privredi i tržištu rada što govori da će trenutna situacija nastaviti da postoji dok se ne popravi sprovođenje strateških dokumenata na Kosovu. Planiranje strateških mera u godišnjim planovima ministarstava i ostalih agencija zaduženih za sprovođenje i opredeljivanje neophodnog budžeta i ljudskih resursa nastaviće da doprinosi efikasnom sprovođenju strateških dokumenata.

Osim toga, kvalitet nastave se smatra ozbiljnom preprekom u veštini škola za stručno obrazovanje i obuku. Metode nastave i učenja su obično teoretski sa ograničenim pristupom praktičnoj obuci u školama. Kako je trenutno regulisano, teoretski deo nastavnog plana i programa se zasniva na predmetima a predavanja se odvijaju u učionici a praktična nastava se odvija u školskim radionicama. Ipak, škole za stručno obrazovanje i obuku nemaju nastavno i gradivo za učenje što ometa pružanje kvalitetne i delotvorne nastave. Uprkos bitnim ulaganjima izvršenim od strane donatora, većina stručnih škola je slabo opremljena potrebnim materijalima. Odgovarajući nastavni i materijali za učenje su dostupni za samo 24 od 135 profila stručnog obrazovanja. Materijale koji se koriste u drugim profilima za nastavu pripremili su i razvili sami nastavnici<sup>65</sup>. Međutim, ti materijali nisu strukturirani niti su prošli kroz proces verifikacije. Uprkos tome što situacija negativno utiče na kvalitet obrazovanja koje dobijaju učenici stručnih škola, nisu pokrenute konkretne radnje za prevazilaženje ovog problema. Pored toga, škole nemaju sirov materijal potreban za radionice i praktični rad u školama. Škole se uzdaju u sledovanje po đaku od 27 evra godišnje za obezbeđivanje učenicima materijala koji im je potreban za učenje, ali taj iznos nije dovoljan<sup>66</sup>. Iako trenutno zakonodavstvo omogućava da stručne škole dobiju dodatna finansijska sredstva, administrativne i birokratske procedure za stvaranje prihoda iz sopstvenih izvora su prilično složene za škole.

Štaviše, ograničeni pristup stručnoj praksi smatra se glavnim preporukom za poboljšanje kvaliteta nastave i učenja u školama za stručno obrazovanje i obuku. Uprkos poboljšanjima u pohađanju stručne prakse od strane učenika, mnoge prepreke sprečavaju učenike da pohađaju stručnu praksu i kao posledica toga učenici ne razvijaju praktične veštine koje bi im olakšale integraciju na tržište rada. Praktični deo, naročito u kom-

63 Sprovođenje Strateškog plana za obrazovanje na Kosovu 2017, izveštaj o proceni, KEEN, Decembar 2017. [http://www.keen-ks.net/site/assets/files/1345/raporti\\_i\\_vleresimit\\_psak\\_eng-1.pdf](http://www.keen-ks.net/site/assets/files/1345/raporti_i_vleresimit_psak_eng-1.pdf)

64 Ekonomski reformski program (ERP). <https://mf.rks-gov.net/desk/inc/media/575DDCA8-52DD-451F-AFE8-F5DBBC247F7A.pdf>

65 Sprovođenje Strateškog plana za obrazovanje na Kosovu 2017, izveštaj o proceni, KEEN, Decembar 2017. [http://www.keen-ks.net/site/assets/files/1345/raporti\\_i\\_vleresimit\\_psak\\_eng-1.pdf](http://www.keen-ks.net/site/assets/files/1345/raporti_i_vleresimit_psak_eng-1.pdf)

66 Torino Process 2018-2020 Kosovo

panijama, neophodan je za učenike kako bi ovladali veštinama koje su im potrebne za tržište rada. Samim tim, mnoge politike su pripremljene za poboljšanje stručne prakse kako bi se omogućilo učenicima da pohađaju stručnu praksu istovremeno sa nastavom. Ovakvi napori us naglašeni u Strategiji za poboljšanje stručne prakse na Kosovu 2013-2020<sup>67</sup> koja se usredsređuje na poboljšanje prilika za stručnu praksu, poboljšanje kvaliteta stručne prakse i gradnju partnerstava između stručnih škola, privatnog sektora i lokalnih zajednica. Pripremljena su dva priručnika za škole i poslovne subjekte koji definišu korake za organizovanje delotvorne stručne prakse kako bi pomogli u uspešnoj primeni stručne prakse. Međutim, trenutno ne postoje mehanizmi za praćenje koji će osigurati sprovođenje strategije i priručnika koji je prate. Potreba za poboljšanje praktične obuke je dalje naglašena u SPOK<sup>68</sup> koji predviđa nekoliko dodatnih mehanizama u tom pogledu, npr. ponuda transpiracije učenicima i predavačima za kompanije gde su učenici prihvaćeni da završe stručnu praksu, plaćanje osiguranja za učenike, razvoj priručnika za obuku ili organizovanje obuke za kancelarijsko osoblje za saradnju sa poslovnim subjektima, priprema dokumenta sa kriterijumima za uspostavljanje javno-privatnog partnerstva u oblasti obrazovanja, itd. Međutim, nisu sve predviđene aktivnosti realizovane.

Na kraju, usluge usmeravanja u karijeri i savetovanja nisu prisutne u sistemu SOO, niti u obrazovnim ustanovama ili javnim službama za zapošljavanje. Učenici dobijaju malu podršku ili je uopšte ne dobijaju u donošenju obrazovanih i izbora u smislu zanimanja što dovodi do zaključka da mladi donose neinformisane izbore u karijeri pristupanjem programima obrazovanja i obuke bez razmatranja svojih talenata, interesa ili potencijalnih prilika za zaposlenje. Nedostatak usmeravanja u karijeri i savetovanja je izazov koji sprečava poboljšanje sistema SOO. Samim tim, SPOK 2017-2021 predviđa aktivnosti za uvođenje usmeravanja u karijeri u svim stručnim školama na Kosovu. Sektorska strategija MRSZ 2018-2022 takođe predviđa pružanje usluga savetovanja u karijeri preko službi za zapošljavanje i poboljšanja nedavno uvedenog informacionog sistema za tržište rada. Ipak, ove usluge još uvek nisu delotvorne da pomognu učenicima u izboru i razvoju veština koje se odnose na potrebe tržišta rada. Funkcionisanje takvih centara u svim stručnim školama smatra se neophodnim za bolju koordinaciju sa sektorima privrede, čime se obezbeđuje bolja integracija svršenih učenika stručnih i drugih škola na tržište rada. Samim tim, neke stručne škole i opštine su ustanovile kancelarije za usmeravanje u karijeri i savetovanje na sopstvenu inicijativu i uz podršku spoljnih donatora. Na primer, tokom 2014-2016 projekat EYE je podržao uspostavljanje dva pilot centara za usmeravanje u karijeri, jedan funkcioniše u stručnoj školi „Bahri Hadža“ u Vučitrnu a drugi u Prištini služi za sedam stručnih škola koje funkcionišu u opštini. Zato što je procenom dva centra zaključeno da su modeli u školama delotvorniji za ponavljanje u drugim školama, razvijen je profil za buduće centre za usmeravanje u karijeri u stručnim školama kako bi pomogao školama da ustanove svoje centre za usmeravanje u karijeri<sup>69</sup>.

67 Strategija za poboljšanje stručne prakse na Kosovu 2013-2020, MONT, 2013. <https://masht.rks-gov.net/uploads/2015/06/a-strategija-e-pp-ne-kosove-2013-2020-eng.pdf>

68 Strateški plan za obrazovanje na Kosovu 2017-2021, Decembar 2016. <https://masht.rks-gov.net/uploads/2017/02/20161006-ke-sp-2017-2021.pdf>

69 Profil centra za karijeru zasnovanog na školama ili škola za SOO na Kosovu, EYE, mart 2018 [http://helvetas-ks.org/eye/file/repository/Profile\\_School\\_Based\\_Career\\_Center\\_ENG1\\_3.pdf](http://helvetas-ks.org/eye/file/repository/Profile_School_Based_Career_Center_ENG1_3.pdf)

## 7. PRILIKE ZA POBOLJŠANJE STRUČNOG OBRAZOVANJA I OBUKE

Stručno obrazovanje i obuka na Kosovu se suočavaju sa brojnim izazovima koje negativno utiču na kvalitet radne snage koja se isporučuje tržištu rada. Ovakva realnost govori da SOO treba da bude podvrgnut drastičnom restrukturiranju kao jedna od glavnih načina kojima će se premostiti uporni jazovi u veštinama i kojima će moći da se teži inkluzivnom rastu u okviru socijalno-ekonomskih napora za razvoj. Iako ne postoji sistem SOO u drugim zemljama koji bi mogao da posluži za kopiranje u kontekstu druge zemlje, utvrđivanje najkorisnijih aspekata sistema SOO u drugim zemljama i ponuda prilagođenih rešenja koja su prilagođena potrebama konkretne zemlje delotvoran je pristup za poboljšanje sistema. U tom pogledu bi neki elementi nemačkog sistema dualnog SOO mogli da se uspešno integrišu u sistem SOO na Kosovu. Samim tim, neke od utvrđenih prilika koje bi potencijalno mogle da doprinesu poboljšanju sistema zasnivaju se na sistemu dualnog SOO u Nemačkoj.

Dualni sistem je uglavnom visoko istaknut u međunarodnim razgovorima zbog svojih uspeha u rešavanju pitanja nezaposlenosti mladih. Zemlje koje su usvojile sistem dualnog SOO imaju najniže stope nezaposlenosti mladih. Dualni sistem ne samo da obezbeđuje da će privatni sektor imati pristup kvalifikovanim radnicima oji su prošli obuku u stvarnom okruženju, već takođe olakšava tranziciju mladih na tržište rada. Samim tim, tvrdi se da dualni model pomaže u smanjenju jaza u veštinama i nezaposlenosti, kao i promovisanju rasta.

Kao što je poznato, glavni cilj SOO je da proizvede kvalifikovane radnike koji će rešiti potrebe tržišta rada. Ono što čini nemački dualni sistem efikasnim jeste činjenica da je stvoren na trostranim elementima: ekonomska produktivnost radne snage, socijalna integracija i individualni razvoj šegrta. On takođe uključuje tri glavna aktera kao što su vlada, poslovna zajednica i učenici/roditelji, samim tim se balansiraju njihovi različiti ciljevi. Budući da pozajmljivanje celog sistema ne bi bilo pogodno u kontekstu Kosova, u nastavku smo utvrdili elemente koji bi mogli da se uključe u sistem SOO na Kosovu.

- 1. Smenjivanje situacija učenja u skladu sa dualnim principom.** U Nemačkoj se stručna obuka i šegrtovanje nude u školama za stručno obrazovanje i kompanijama u skladu sa okvirnim nastavnim planom i programom i planom i programom obuke koji nude delotvornu kombinaciju teorije i prakse. Mehanizam koji kombinuje teoriju i praksu delotvorno je među ključnim elementima dualnog sistema koji je potreban u kontekstu Kosova. A iako trenutni sistem predviđa stručnu praksu kao deo obrazovanja, nedostaje njena primena u praksi. Obuka i učenje koji se smenjuju između školskog i okruženja u kom-

paniji nude priliku učenicima da kombinuju teoriju i praksu i omogućava im da uče u stvarnim životnim situacijama tako što postaju deo radne kulture kompanije. Obuka u kompaniji može da se realizuje u različitim kompanijama u različitim vremenskim periodima provedenim u njima, na različite načine i različitog stepena, da se omogući mladim ljudima da razvijaju stručne veštine koje su relevantne za tržište rada ali nisu ograničene na određenu kompaniju

2. **Stručna obuka kao zadatak koji je potrebno sprovesti u javno-privatnom partnerstvu.** Tesna saradnja između privatnog sektora i vlade ključna je karakteristika dualne stručne obuke u Nemačkoj. Javno-privatno partnerstvo između različitih nivoa uprave i socijalnih partnera je delotvorno u smislu razvoja nastavnog plana i programa, sertifikacije i obuke. U tom pogledu je za kontekst Kosova potreban institucionalizovan-legalizovan oblik javno-privatnog partnerstva. Potrebno je da se razvije nastavni plan i program uz učešće privatnog sektora jer je to jedini način da se ispune zahtevi kosovske industrije i obezbedi kompatibilnost stečenih veština. Tesna saradnja između vlade i poslovnih subjekata treba da bude naročito prisutna prilikom razvoja profila zanimanja, vođenja testiranja i pronalaženja pozicija za obuku učenika. Ova saradnja će doneti poboljšanje percepcije o stručnim profilima i njihovo prihvatanje kod javnosti.
3. **Zajedničko finansiranje SOO.** Javno-privatno partnerstvo se širi i na finansiranje jer troškove dualnog sistema SOO snose proporcionalno vlada i poslovni sektor. Iako na Kosovu zakon o SOO omogućava školama da stvore sopstvene prihode, firme se ne ohrabruju na nacionalnom nivou da finansijski doprinesu ponuđenim obukama. Doprinos privatnog sektora u finansiranju SOO može da se učini na različite načine, npr. pružanjem lokacije i predavača za učenicima. Privatna preduzeća će imati direktnu korist od pružanja stručne obuke učenicima stručnih škola jer će se taj trošak nadoknaditi povećanjem produktivnog doprinosa njihovih polaznika. Pored toga, ulaganje u programe SOO može da služi kao investicija u politiku zapošljavanja kompanije jer nakon završetka stručnog obrazovanja i obuke kompanija može da zaposli polaznike kao kvalifikovane radnike sa punim radnim vremenom što će na duži rok povećati njihovu ekonomsku produktivnost.
4. **Stvaranje čvrste osnove za odluke i dizajn.** Još jedan važan element nemačkog sistema SOO jeste da se mnoge centralne oblasti za odlučivanje i organizovanje podržavaju temeljnom analizom i istraživanjem. To nam govori da zemlja obezbeđuje različite alatke za istraživanje, planiranje i statistiku i instrumente za praćenje u vezi sa stručnom obukom. U kontekstu Kosova je naročito neophodno odlučivanje na osnovu dokaza za otkrivanje potreba privatnog sektora. Ovo bi pomoglo u planiranju profila zanimanja pruženih u formalnom obrazovanju usredsređujući se na predviđanje veština koje će tržište rada potraživati. Različita istraživanja u vezi sa stručnim usavršavanjem se mogu sprovesti korišćenjem postojećih institucija, npr. univerziteta, vladinih agencija ili istraživačkih ustanova kojima bi se dao konkretan zadatak i teme za istraživanje za sprovođenje istraživanje i temeljne analize.
5. **Društveno prihvatanje SOO.** SOO u različitim zemljama karakteriše različit nivo društvenog prihvatanja na koji utiče ekonomsko, socijalno, pedagoško i kulturno okruženje. Uopšteno prihvatanje SOO u zemljama sa visokim stepenom dualnog sistema je više u poređenju sa zemljama u kojima dualni sistem SOO ne postoji. Stručno obrazovanje i obuka je na Kosovu obično drugi izbor i upisuju ga učenici koji se ne upišu u opšte smerove (gimnazije). Ovakva situacija ima koren u lošoj reputaciji koju ima sektor SOO zbog lošeg kvaliteta obrazovanja koje nude stručne škole. Reputacija stručnog obrazovanja i obuke se može popraviti delotvornim promovisanjem sektora od strane političkih aktera kao i privatnog sektora.

ra. Alternativni metod ovog promovisanja bi mogao da se desi razvojem formalnih sporazuma između vladinih institucija i privatnog sektora za usluge koje su potrebne različitim vladinim institucijama i koje nude privatna preduzeća. Sporazumi bi mogao da obezbedi preferencijalni tretman za usluge tražene od kompanija koje nude obuku učenicima stručnih škola tako da konkretne usluge koje su potrebne institucijama pružaju sami učenici. Na ovaj način bi se potencijalno povećala percepcija o kvalitetu obrazovanja dobijenog u stručnim školama. Dalje preporuke koje su relevantne za prevazilaženje trenutnih izazova u stručnom obrazovanju i obuci na Kosovu su:

6. **Unapređenje centara za karijeru u stručnim školama.** Što ranije mladi dobiju pristup resursima za razvoj karijere i podrški u karijeri bolje će biti opremljeni da pohađaju relevantne obrazovne obuke i dobiće prilike za zapošljavanje koje će unaprediti njihove profesionalne i tehničke veštine. Kako bi se ovo osiguralo stručne škole bi trebalo da ustanove kancelarije za karijeru koje će nuditi različite usluge podrške učenicima počev od usmeravanja u karijeri do lekcija na času koje bi poboljšale njihove meke veštine. Pored toga, radi poboljšanja razumevanja učenika i izloženosti svetu rada od učenika bi moglo da se zahteva da ispitaju prilike za zaposlenje u lokalnoj privredi i sektoru u njihovoj oblasti što bi im kasnije pomoglo da nađu kompanije koje bi mogli biti interesantne za njih za praktični rad. Centri za karijeru bi mogli da se osnuju u saradnji sa OOO i kancelarijama za zapošljavanje u konkretnim opštinama.
7. **Uvođenje više preduzetničkih kompetencija u upravama stručnih škola.** Škole za stručno obrazovanje i obuku imaju svoje specifičnosti i trebalo bi da budu vođene prema različitim potrebama škole. Samim tim, rukovodioci škola bi trebalo da imaju veći preduzetnički duh kako bi obezbedili delotvorno upravljanje koje će dovesti do pružanja kvalitetnije nastave i praktične obuke. Da bi se to postiglo neophodno je da rukovodioci škola ustanove i održavaju tesne veze sa lokalnim kompanijama i da budu spremni za zajedničke poduhvate sa privatnim firmama radi poboljšanja uslova za učenje učenika SOO.
8. **Pomaganje pružaocima SOO da ispune kriterijume za akreditaciju.** Interni mehanizam za kontrolu kvaliteta kod pružalaca SOO treba da se osnaži. Snažna kontrola kvaliteta u školama će zahtevati da koordinatori kontrole vrše praćenje i ocenjivanje pružanja nastave preko vršnjačke podrške i posmatranja učionica. Pored toga, škole za SOO bi trebalo da imaju razvojne planove kako bi usmeravale rukovođenje školom u postizanju potreba škola, npr. profesionalni razvoj nastavnika, poboljšanje infrastrukture, snabdevanje opremom za praktičnu obuku i uspostavljanje veza sa privatnim sektorom.
9. **Poboljšanje kvaliteta usluga zapošljavanja i proširenje delokruga MATR.** Usluge pružene tražiocima posla treba da se poboljšaju kako bi se osiguralo bolje povezivanje između tražilaca posla i poslodavaca. Javnoj kancelariji za zapošljavanje treba da se pruži podrška jačanjem kapaciteta osoblja, poboljšanjem infrastrukture i proširenjem i unošenjem raznolikosti u uslugama zapošljavanja ponudom pravovremenih informacija tražiocima posla i savete za karijeru. Osim toga, MATR bi trebalo da se prošire da dopru do više tražilaca posla, ciljajući prvenstveno osetljive grupe: dugoročno nezaposlene, mlade i žene.
10. **Poboljšanje integracije među akterima u SOO.** CVETA bi trebalo da bude funkcionalna i da ima podršku MONT u obavljanju svojih dužnosti i odgovornosti. MONT preko ovog tela obavlja svoju funkciju kreiranja politike delotvornije prepoznavanjem uloge svih relevantnih aktera, uključujući i nedržavne aktere. Bolje funkcionisanje CVETA-e bi doprinelo boljoj saradnji među akterima u SOO. Saradnja između aktera u SSO treba takođe da se odvija u razvoju standarda zanimanja i kvalifikacija gde je neo-



phodno angažovanje poslovnog sektora. Privatni sektor takođe treba da bude uključen u druge procese odlučivanja koje organizuju odgovorni vladini akteri, npt. razvoj nastavnog plana i programa za SOO.

**11. Preispitivanje formule finansiranja SOO kako bi se školama pružila veća finansijska autonomija.**

Način kako je sada regulisano škole za SOO se finansiraju na osnovu formule koja se koristi za finansiranje douniverzitetskog obrazovanja. Međutim, škole za SOO imaju drugačije potrebe na osnovu oblasti specijalizacije. Ovo zahteva dalju decentralizaciju škola za SOO kako bi im se omogućilo bolje planiranje, usmeravanje i nezavisno rukovođenje putem povezivanja prioriteta škola sa opredeljivanjem budžeta. Od suštinskog je značaja da se ustanovi fleksibilniji budžet za škole za SOO kako bi se ispunili različiti zahtevi profila SOO jer se rashodi menjaju u velikoj meri. Trenutna formula za obrazovanje ne uzima u obzir specifičnosti stručnog obrazovanja i obuke. Iako trenutno zakonodavstvo dopušta školama za SOO da dobiju dodatne finansije iz programskih aktivnosti kao što je ponuda kurseva pored onih koji se finansiraju iz javnih sredstava, ili preko donacija, poklona i drugih izvora dozvoljenih zakonom, ali je potrebno pojednostaviti administrativne i birokratske procedure o stvaranju sopstvenih prihoda a ustanove za SOO bi trebalo da se ohrabre i stimulišu u ovom pogledu. Prilikom preispitivanja finansijske formule, potrebno e uzeti u obzir modele stvarnih troškova obračunavanja po učeniku i različiti stepene finansiranja bi trebalo da se stvore za različite grupe profila. Uz veću finansijsku autonomiju škole će biti u stanju da opredele neophodne finansijske resurse za snabdevanje neophodnog nastavnog gradiva i drugog neophodnog gradiva za praktično učenje u školskim radionicama.

**12. Poboljšanje saradnje u pogledu stručne prakse između škola za SOO i kompanija.**

Stručna praksa i učenje na radnom mestu su ključni za uspeh učenika u sticanju neophodnih veština. Kako bi se prevazišli izazovi za uspešno sprovođenje stručne prakse, sve stručne škole treba da imenuju koordinatora ili odgovorno lice za saradnju između škola i preduzeća. Ovo će omogućiti bilju komunikaciju i razmenu informacija između kompanija i škola. Koordinator će takođe obezbediti da kompanije imaju profesionalnog predavača koji će raditi sa učenicima tokom vremena koje provedu u kompaniji. Ova bolja saradnja će takođe doprineti poklapanju učenika i kompanija imajući u vidu potrebe kompanija i interesovanja i veštine učenika. Imenovanje koordinatora za komunikaciju sa poslovnim subjektima služiće da se bolje utvrde izazovi koji ometaju uspešno okončanje stručne prakse kao i otkrivanje potreba poslovnih subjekata i kompanija. Samim tim, koordinator će služiti kao posrednik između relevantnih aktera i škola u njihovom naporu da prevaziđu prepreke sa kojima se suočavaju i za poboljšanje praktične nastave učenicima u kompanijama.

**13. Garancija kvaliteta/akreditacija.**

Akreditacija stručnih škola treba da počne u formi probne faze za 10% stručnih škola koje pokazuju spremnost dobrovoljno (uključujući i centre za kompetenciju). Proces akreditacije je takođe važan za kreatore politike da provere status stručnih škola, povezivanje sa tržištem rada u konkretnom smislu, garanciju kvaliteta, procenu nastavnog plana i programa, uključivanje u novoj fazi sprovođenje NOK, potvrđivanje politike i načina dosadašnjih ulaganja u stručne škole i mnoge druge procese. Akreditacija škola bi trebalo da se vrši u nivoima, da pokretanje procesa, pre svega, onih koji su poznati po dobrom učinku, na osnovu rezultata učenika (kao pokazatelj tu bi moglo da se koristi: interno ocenjivanje, konačni test, veza sa tržištem rada – broj učenika koji su šegrti u kompanijama i onda budu zaposleni, itd.) i da se onda nastavi sa drugim školama na drugim nivoima, sa mentorstvom iz mreže škola koje su prošle kroz ovaj proces, kao i od NUK-a. pilot proces u nekim školama takođe može da podigne svest među drugim školama o procedurama i značaju akreditacije.

## 8. ZAKLJUČAK

Kao najmlađa zemlja u regionu Kosovo je prošlo kroz važne tranzicije; od toga da je bilo komunistička zemlja do nove demokratije, ekonomija se promenila od centralizovane i zatvorene ekonomije u otvorenu i ekonomiju slobodnog tržišta. Od proglašenja nezavisnosti 2008. godine privreda je doživela stabilan rast; međutim, zemlja je i dalje jedna od najsiromašnijih u Evropi. Mlado stanovništvo čini većinu stanovništva Kosova i oni se suočavaju sa brojnim preprekama koje čine život u ovo mladoj zemlji izazovnu bitku. Najozbiljniji izazov sa kojim se mladi suočavaju na tržištu rada na Kosovu je visoka stopa nezaposlenosti. Većina mladih ljudi nisu opremljeni adekvatnim veštinama da budu konkurentni na tržištu rada jer jure karijere bez ispitivanja potreba tržišta za dotične profesije. Nepodudarnost između potražnje tržišta i snabdevanja pokazuje da tržište rada nije efikasno i nije u stanju da postigne jednakost.

Imajući u vidu vitalnu ulogu ljudskog kapitala za ekonomski rast i razvoj, Kosovo je kao prioritet utvrdilo razvoj ljudskog kapitala. Jedan od načina da se dostigne formiranje sposobnog ljudskog kapitala jeste ulaganje u stručno obrazovanje i obuku. Obrazloženje u pozadini ulaganja u sektor SOO jeste da stručno obrazovanje i obuka nude tečnu i bržu tranziciju iz škole na tržište rada i pruža mogućnost da se ulaže u veštine koje su utvrđene kao neophodne na tržištu rada. U proteklim godinama sistem SOO je bio podvrgnut kontinuiranim reformama u pogledu revizije nastavnog plana i programa, komunikacije sa poslovnim subjektima, obuke nastavnika i tako dalje. Ipak, sistem SOO na Kosovu se i dalje suočava sa nejednakostima koje utiču na verovatnoću za zapošljavanje učenika.

Izazovi sistema stručnog obrazovanja u obuke su različiti i variraju od neusklađenosti stručnog obrazovanja i obuke sa privatnim sektorom, nedostatka konkretnog nastavnog plana i programa za stručno obrazovanje i obuku koji je usklađen sa potrebama tržišta rada, slab kvalitet nastave i učenja, nedostatak nastavnog i gradiva za učenje, ograničen pristup stručnoj praksi i praktičnoj nastavi u školama i nedostatak usluga usmeravanja u karijeri i savetovanja. Ovi izazovi negativno utiču na kvalitet obrazovanja koje se nudi učenicima i kao takvo na radnu snagu isporučenu tržištu rada. Ova realnost govori da SOO treba da bude podvrgnuto drastičnom restrukturiranju kao jedna od glavnih načina kojima će se premostiti uporni jazovi u veštinama i kojima će moći da se teži inkluzivnom rastu u okviru socijalno-ekonomskih napora za razvoj. Samim tim, vlada zajedno sa drugim relevantnim akterima treba da se usredsredi na poboljšanje uloge privatnog sektora u stručnom obrazovanju i obuci preko uključivanja kompanija u razvoju profila zanimanja, vođenju testiranja i nalaženju pozicija za obuku učenika, preispitivanju finansijske formule za stručne škole kako bi se uzele u obzir konkretne potrebe škola na osnovu profila koje nude, stvaranja zajedničkog fonda za SOO gde će privatni sektor biti uključen kao sufinansijer, razvoj profila zanimanja na osnovu temeljne analize i istraživanja potreba tržišta rada kako bi postojećih jaz u veštinama na tržištu rada nesta, usađivanje preduzetničkih kompetencija kod rukovodilaca škola kako bi osigurali delotvorno rukovođenje koje će dovesti do pružanja kvalitetnije nastave i praktične obuke, unapređenje centara za obuku u školama za SOO da ponude usluge podrške učenicima

počev od usmeravanja u karijeri do nastave na časovima koja će poboljšati njihove meke veštine, i poboljšanje reputacije povezane sa sektorom SOO preko delotvornog promovisanja sektora od strane političkih aktera kao i privatnog sektora.

Iako ne postoji čarobna formula koja bi poboljšala postojeće stanje stručnog obrazovanja i obuke odmah, sprovođenje napred pomenutih preporuka bi bilo polazna tačka za restrukturiranje sistema koje bi dovelo do razvoja kvalifikovane radne snage koja će na duži rok pomoći smanjenju nezaposlenosti. Poboljšanja u sistemu SOO bi dovela do efikasnijeg korišćenja ljudskih resursa što bi, za uzvrat, koristilo radnicima preko mogućnosti zapošljavanja i široj privredi preko povećanja produktivnosti.

