



Izveštaj Osnovne Studije

Vocational Education and Training in Kosovo

Deutsche Gesellschaft für
Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

Sitz der Gesellschaft
Bonn und Eschborn

Friedrich-Ebert-Allee 36 + 40 Dag-Hammarskjöld-Weg 1 - 5
53113 Bonn, Deutschland 65760 Eschborn, Deutschland
T +49 228 44 60-0 T +49 61 96 79-0
F +49 228 44 60-17 66 F +49 61 96 79-11 15

E info@giz.de
I www.giz.de

giz Deutsche Gesellschaft
für Internationale
Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

As a federally owned enterprise, GIZ supports the German Government in achieving its objectives in the field of international cooperation for sustainable development.

Published by:
Deutsche Gesellschaft für
Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

Address
Postcode and town, country
F +49 61 96 79-11 15

Author/Responsible/Editor, etc.:
Name, town

Photo credits/sources:
Photographer, photo agency or GIZ staff member (GIZ/name)

URL links:This publication contains links to external websites. Responsibility for the content of the listed external sites always lies with their respective publishers. When the links to these sites were first posted, GIZ checked the third-party content to establish whether it could give rise to civil or criminal liability. However, the constant review of the links to external sites cannot reasonably be expected without concrete indication of a violation of rights. If GIZ itself becomes aware or is notified by a third party that an external site it has provided a link to gives rise to civil or criminal liability, it will remove the link to this site immediately. GIZ expressly dissociates itself from such content.

Maps:The maps printed here are intended only for information purposes and in no way constitute recognition under international law of boundaries and territories. GIZ accepts no responsibility for these maps being entirely up to date, correct or complete. All liability for any damage, direct or indirect, resulting from their use is excluded.

GIZ is responsible for the content of this publication.

Printing and distribution:
Name, town

Printed on 100% recycled paper, certified to FSC standards.
Location and year of publication

Location and year of publication

Zahvalnica

Ministarstvo Obrazovanja, Nauke i Tehnologije (MONT) na Kosovu je uz pomoć Međunarodne Nemačke Saradnje (GIZ) bila pokretačka snaga ove studije. Međutim, bilo bi nemoguće ovo ostvariti bez podrške svih institucija OSO, Opštinskih Direkcija Obrazovanja i Kancelarija Zapošljavanja koje su bile deo studije. Posebna zahvalnost za Diviziju Obrazovanja i Stručnog Obrazovanja, Odeljenje Rada i Zapošljavanja Ministarstva Rada i Socijalne Zaštite i naravno za osoblje i upravu Divizije za Obrazovanje i Stručno Obrazovanje i Obrazovanje za Omladinu, Odeljenje za Politike Pred-Univerzitetske Studije Ministarstva Obrazovanja, Nauke i Tehnologije.

Takođe želimo izraziti našu iskrenu zahvalnost za upravno osoblje i nastavnike institucija IPOO, direktora, službenika Opštinskih Direkcija Obrazovanja i Kancelarija Zapošljavanja za njihovu posvećenost i komuniciranje kao i osiguranje informacija i potrebne podrške za zaključenje ove studije.

Na kraju, veoma smo zahvalni ekipi GIZ-OZS za njihovu pomoć i uputstva tokom pripreme i ostvarenja ove studije.

Ekipa:

Gdin Basri Hyseni (Član ekipe studije – poljoprivreda)

Gdin Berat Abdiu (Član ekipe studije – ekonomija)

Gđica Ejona Qerimi (Asistent kancelarije)

Gdin Fatlum Radoniqi (Član ekipe studije – tehničko polje)

Gdin Genc Demjaha (Član ekipe studije – zdravstvo)

Gdin Lulzim Bucolli (Član ekipe studije – muzika)

Gdin Erich Gutmann (Šef ekipe studije)

Sadržaj

| | |
|--|-----------|
| Skraćenice..... | 5 |
| Rečnik..... | 6 |
| 1. Rezime i Preporuke..... | 7 |
| 2. Sadržaj projekta..... | 16 |
| 2.1. Metoda osnovne studije, instrumenti i procesi..... | 17 |
| 2.2. Raspored ostvarenja studije..... | 19 |
| 2.3. Implementacija osnovne studije..... | 19 |
| 2.4. Analiza osnovne studije..... | 20 |
| 3. Analiza kategorija i glavnih moderatora..... | 20 |
| 3.1. Organizacija i upravljanje..... | 21 |
| 3.2. Finansiranje i rentabilnost..... | 21 |
| 3.3. Regrutovanje i razvoj osoblja i iskustveno nastavnika i stručnih instruktora u nastavnim predmetima..... | 24 |
| 3.4. Kvalitet, sadržaj i privlačnost programa OSO i kratkoročnih kurseva..... | 30 |
| 3.5. Stanje objekata/prostora i opreme..... | 33 |
| 3.6. Saradnja sa lokalnim kompanijama..... | 33 |
| 3.7. Radno iskustvo studenata i stepen zapošljavanja diplomiranih..... | 46 |
| 3.8. Moderator..... | 49 |
| 4. Statistička procena osnovne studije prema kategorijama..... | 55 |
| 4.1. Organizacija i upravljanje..... | 55 |
| 4.2. Regrutovanje i razvoj osoblja..... | 62 |
| 4.3. Iskustvo nastavnika i stručnih instruktora na osnovu nastavnih predmeta..... | 64 |
| 4.4. Kvalitet, sadržaj i privlačnost programa OSO i kratkoročnih kurseva..... | 68 |
| 4.5. Stanje objekata/prostora i opreme..... | 73 |
| 4.6. Finansiranje i rentabilnost..... | 78 |
| 4.7. Saradnja sa lokalnim kompanijama..... | 80 |
| 4.8. Radno iskustvo studenata i stepen zapošljavanja diplomiranih..... | 83 |
| 4.9. Procena upitnika predatih od ODO, KZ i izabrani PB..... | 89 |
| 5. Spisak aneksa..... | 95 |

Skraćenice

| | |
|-------|---|
| APO00 | Agenciju za Profesionalno obrazovanje i osposobljavanje i za odrasle |
| POO | Profesionalno Obrazovanje i Osposobljavanje |
| NAK | Nacionalni Autoritet za Kvalifikacije |
| ALLED | Aligning Education with Labor Market Needs (Usklađivanje Obrazovanja sa Potrebama Tržišta Rada) |
| AZRK | Agencija za Zapošljavanje Republike Kosovo |
| BE | Evropska Zajednica |
| ODO | Opštinska Direkcija za Obrazovanje |
| ETF | European Training Foundation |
| GIZ | Deutsche Gesellschaft für Internationale ZusaMoRenarbeit GmbH |
| IPOO | Institucija za Profesionalno Obrazovanje i Osposobljavanje |
| INBAS | Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt – und Sozialpolitik |
| MSKO | Međunarodna i Standardna Klasifikacija Obrazovanja |
| TI | Informativna Tehnologija |
| NOK | Nacionalni Okvir Kvalifikacija |
| NKK | Numerička Kontrola Kompjutera |
| MONT | Ministarstvo Obrazovanja, Nauke i Tehnologije |
| ULjR | Uprava ljudskih resursa |
| MOR | Memorandum o Razumevanju |
| MRSZ | Ministarstvo Rada i Socijalne Zaštite |
| PB | Predstavnik biznisa |
| CSO | Centar za Stručno Osposobljavanje |
| CK | Centar za Kompetencije |
| OZS | Omladina, Zapošljavanje i Sposobnosti (Omladina, Zapošljavanje & Obrazovanje i Stručno Osposobljavanje) |
| KZ | Kancelarija Zapošljavanja |

Rečnik

Moderatori su ostali ljudi, van nastavnika/instruktora koji utiču na učinak jedne institucije OSO kao što je identifikovano tokom studije. Identifikovani moderatori su Direktori Škola, Upravni Saveti Škola, Koordinatori Kvaliteta i Opštinske Direkcije Obrazovanja (Direktor ODO, Službenici za Obrazovanje, Asistenti za Finansije itd.).

Lokalne kompanije/institucije su sva poslovna preduzeća kao što su: fabrike, radnje, banke, kompanije osiguranja, hoteli i/ili javne i ne-javne institucije koje pružaju zapošljavanje u dotičnim opštinama.

Institucije OSO su sve vrste formalnih i neformalnih institucija OSO koje pružaju obrazovanje i stručno osposobljavanje. Za osnovnu studiju, institucije OSO obuhvataju 62 javne škole OSO, pod ODO, 2 javne škole OSO unutar AOSOAPR, 4 CS unutar AOSOAPR i 8 CSO unutar MRSZ / AZRK.

Posete za procenu su posete institucijama OSO koje su dizajnirane za ispunjenje četiri glavnih ciljeva odnosno: (1) diskusiju za odgovore institucija radi izbegavanja pogrešnih interpretacija pitanja ili radi izbegavanja pogrešne interpretacije odgovora; (2) za razjašnjenje moguće neusklađenosti odgovora; (3) za dobijanje informacija i dodatnog istorijata u vezi sa trenutnom situacijom institucija OSO; i (4) za vizuelno potvrđivanje informacija u vezi sa opremom.

1. Rezime i Preporuke

Ovaj izveštaj dokumentira procenu/posmatranje kapaciteta institucija OSO na mestu. Studija je ostvarena od strane MONT-a uz podršku GIZ-a od 23 aprila do 6 jula 2018 uključujući 68 javnih škola i centara za kompetencije (CK) unutar Ministarstva za Obrazovanje, Nauku i Tehnologiju (MONT), 8 Centara za Stručno Osposobljavanje unutar Ministarstva za Rad i Socijalnu Zaštitu (MRSZ)/Agencije za Zapošljavanje Republike Kosovo (AZRK) i 4 izabrane institucije koje su ne-javne institucije obrazovanja i stručnog osposobljavanja. Svrha studije je dvostruka: (1.) Da služi kao osnova za projekat OZS za identifikovanje mesta i institucija obrazovanja koje će se podržati sa aktivnostima za razvoj kapaciteta i (2.) da služi kao osnovni dokument za MONT, MRSZ, donatore i ostale zainteresovane strane u sektoru obrazovanja i stručnog osposobljavanja.

Studija je urađena na osnovu pilot studije ostvarene od GIZ-a u junu i julu 2017. Ova studija je bila obavezna u koriscenju istih dimenzija i kategorija kao i pilot studija. Premda su dimenzije studije bile (1) osposobljavanje/kapacitet učinka institucija OSO i (2) relevantnost programa/kurseva koji se pružaju za tržište rada. Dole navedene kategorije se koriste radi opisivanja dimenzije "Sposobnosti učinka škola":

1. Organizovanje i upravljanje
2. Rekrutovanje i razvoj osoblja
3. Kvalitet, sadržaj i privlačnost programa OSO i kratkoročnih kurseva
4. Stanje objekata/prostora i opreme
5. Finansiranje i rentabilnost

Međutim, vezano za dimenziju "Relevantnost Tržišta Rada za Školu" opisuje se u sledećim kategorijama:

6. Iskustvo nastavnika i stručnih instruktora na osnovu nastavnih predmeta
7. Saradnja sa lokalnim kompanijama
8. Radno iskustvo učenika i stepen zapošljavanja diplomiranih

Tokom istraživanja i procene studije, identifikovani su takozvani moderatori koji su dodati analizi glavnih kategorija u jednoj novoj dimenziji: "moderatori".

Istraživanje je zaključilo da institucije OSO kao i celokupan sektor OSO na Kosovu još ima velikih nedostataka. Uprkos tehničkoj i finansijskoj podršci od strane raznih donatora u poslednjih 18 godina, celokupan sistem OSO a posebno institucije OSO nemaju kvalitetnih kapaciteta za adekvatnu pripremu mladih za tržište rada. Praksa upravljanja sistemom obrazovanja i stručnog osposobljavanja nije u skladu sa pravnim okvirom (zakoni i podzakonski akti).

Rezime informacija sakupljenih prema kategorijama predstavlja sledeće informacije

Organizacija i upravljanje

Javne institucije OSO nemaju autonomiju i većina javnih institucija OSO se administriraju ali se ne upravljaju. Obična praksa upravljanja sistemom obrazovanja i stručnog osposobljavanja nije u skladu sa pravnim okvirom (zakoni i podzakonski akti). U postojećim okolnostima, većina institucija OSO (76) su izjavili da pripremaju jedan plan razvoja i podnose njihovom nadzornom organu, međutim pokazali su da su samo delimično u stanju da ispune dotični plan razvoja zbog budžetskih razloga. . Plan razvoja i godišnji

godišnji plan rada su uglavnom ponavljanje prethodnog plana i većina Opštinskih Direkcija za Obrazovanje (ODO) ne razmatraju planove razvoja škola u njihovom planiranju. Takođe nema pokazatelja da institucije OSO osim škola OSO unutar Agencije za Obrazovanje i Stručno Osposobljavanje i Obrazovanje za Odrasle (AOS000), CSO unutar Agencije za Zapošljavanje Republike Kosovo (AZRK) i neke privatne institucije OSO obavljaju pravo finansijsko planiranje, osim obračuna troškova za robu i usluge (vidi Finansije i Rentabilnost). Većina institucija OSO primenjuju osnovni mehanizam za osiguranje kvaliteta, ali u većini škola koordinator kvaliteta ima nastavni obim (nastavna norma) 50-100 odsto i nema neki mehanizam za povratne informacije (feedback) za samo-procenu.

Finansiranje i rentabilnost

Opet ima neusklađenosti između pravnog okvira i dosadašnje prakse. Nije data autonomija finansijskog planiranja i upravljanja sopstvenim izvorima. Samo 64 posto svih institucija OSO spremaju godišnji finansijski plan i više od 90 posto institucija OSO misle da budžet nije dovoljan za podršku njihovog plana razvoja. Štaviše, samo 6 posto institucija OSO su pokazale da imaju jedan budžet za zamenu i/ili novu opremu i otprilike tri četvrtine institucija OSO su izjavile da nemaju budžet za potrošni materijal ili da je nedovoljan za pokriće obuke/prakse.

Rekrutovanje i razvoj osoblja i iskustvo na osnovu predmeta za nastavnike i stručne instruktore

Ovde se predstavljaju neusklađenosti između pravnog okvira i dosadašnje prakse. Većina institucija OSO imaju potrebno osoblje ali ističu da su im potrebni bolje trenirani nastavnici za poboljšanje učinka institucije OSO. Rekrutovanje novog nastavnog osoblja zavisi od raspoloživih sredstava za dodatne plate koje se zahtevaju od Ministarstva za Finansije i moraju imati u vidu da se rekrutovanjem postojeće nastavno osoblje ne oslobađa sa posla. Ovo zadnje stvara ozbiljan problem za otvaranje novih programa zatvaranjem ne-relevantnih programa.

Potrebna je stručna obuka i pedagoški razvoj nastavnika. Potreba je veća za nove regrutovane nastavnike koji su uglavnom diplomirani iz univerziteta, bez pedagoške obuke ili radnog iskustva.

Međutim, manje od 40 posto institucija OSO (30) pružaju/organizuju iskustvo na osnovu radnog mesta ili obuku nastavnog osoblja. Tokom poslednje 3 godine, samo su neki izabrani nastavnici iz nekih javnih škola OSO pohađali obuke koje su organizovane od MONT-a ili neke projekte finansirani od donatora. Pružana obuka je uglavnom bila u vezi sa razvojem plana i programa i ostvarenjem novog plana i programa i samo u manjoj meri u pedagoškim predmetima (didaktika, metodika) ili stručno osposobljavanje.

Nedostatak stručnog razvoja za nastavnike je uglavnom zbog budžetskih ograničenja u vezi sa raspodelom opšteg budžeta koji počinje na nivou Budžeta Kosova ali i zbog ne-koordinirane i fragmentirane pomoći od donatora.

Kvalitet, sadržaj i privlačnost programa OSO i kratkoročnih kurseva

Važnost programa/kurseva OSO nije u skladu sa tržištem rada. Vežano za lokalni kontekst, otkriveno je da su više od 80 posto institucija OSO (66) istakle da postoji mogućnost obuke za staž/posao za učenike/praktikante u opštini/regionu. Međutim, posle daljeg razmatranja, samo je jedna četvrtina institucija OSO izjavila da diplomirani poseduju sposobnosti dobijene praksom ili obukom u radnom mestu u lokalnim kompanijama.

Otprilike 60 posto svih institucija OSO (47) su izjavile da je na osnovu neformalnih informacija, stepen zaposlenosti diplomiranih manji od 50 posto, dok je trećina svih institucija OSO (28) izjavila da je stepen zaposlenosti čak manji od 30 posto.

Posmatrajući CSO i CK (6 javne institucije OSO pod nadzorom AOS000) otkriva se da je stepen zaposlenosti diplomiranih CSO otprilike 50 posto i više. Većina CS su izjavile da je stepen zaposlenosti diplomiranih otprilike 30 do 50 posto od kojih dve CS tvrde da je stepen zaposlenosti diplomiranih više od 50 posto.

Interpretiranje navedenih rezultata dovodi do sledećih zaključaka:

- (1.) Kratkoročni kursevi i programi koje pružaju CSO i CS (6 javne institucije OSO pod nadzorom AOS000) su relevantnije za tržište rada u poređenju sa programima koje pružaju javne stručne škole unutar ODO;
- (2.) CSO i CS (6 javne institucije OSO pod nadzorom AOS000) pružaju bolje obrazovanje i obuku zbog boljih objekata i opreme; i
- (3.) Veliki broj učenika smatra škole OSO kao druga šansa za dobijanje pristupa na obrazovanje višeg nivoa (univerzitet i koledž) i ne pokušavaju se zaposliti u ovoj fazi.

Stanje zgrada/prostorija i opreme

Stanje objekata i opreme većine institucija OSO ne ispunjava zahteve. Samo 7 CSO u sklopu AZRK, 4 CS unutar AOS000 i 2 privatne institucije OSO poseduju odlične prostorije i opremu.

Institucije OSO i njeni organi ne mogu ispuniti njihove pravne obaveze za osiguranje potrebne infrastrukture (objekti i oprema) zbog glavnih finansijskih ograničenja u vezi sa izdvajanjem budžeta koji počinje na nivou Budžeta Kosova.

Otprilike 60 posto institucija OSO (46) su izjavile da su njihovi objekti adekvatni za programe OSO ili kurseve koji se pružaju. Međutim manje od 30 posto institucija OSO (23) misle da imaju laboratorije i dovoljno radionica za podršku praktične nastave. Za javne škole OSO pod upravom ODO, situacija se razlikuje u zavisnosti od vrste škole ili programa koji se pruža, počevši od dovoljnog prostora za obrazovanje i osposobljavanje do onih koje su u veoma lošem stanju. Objekti koji su uglavnom izgrađeni u poslednje 10 godine nisu prikladni za namenjene svrhe zato što im nedostaju radionice za praktičnu obuku; laboratorije nisu prikladne zbog nedovoljnog prostora i nedostatka priključnih elementata na vodovod i kanalizaciju. U međuvremenu, stare škole OSO su bolje dizajnirane ali loše održavane.

Otprilike 60 posto institucija OSO (48) su izjavile da imaju funkcionalnu opremu, sredstva i mašineriju. Međutim, tri četvrtine institucija OSO su izjavile da oprema, sredstva i mašinerija na raspolaganju su nedovoljne za broj studenata ili učesnika u programima/kursevima. Otprilike tri četvrtine institucija OSO (58) su izjavile da potrošni materijal nije na

raspolaganju ili da je nedovoljan za podršku praktične obuke. Stanje CSO i 6 škola OSO unutar AOS000 je bolja. Skoro sve CSO (6) imaju dovoljno potrošnog materijala, dok je polovina institucija OSO (3) unutar AOS000 izjavila da imaju dovoljno potrošnog materijala za održavanje praktične obuke.

Pregledom IPOO prema programima i kursevima koje pružaju isti, stvara se uvid u model koji može da generalizuje:

Sve škole OSO (javne i privatne) koje pružaju programe iz oblasti zdravstva, osim CK u Uroševcu unutar AOS000, nemaju adekvatne zgrade/prostorije i opremu.

Sve javne škole OSO koje pružaju programe iz oblasti muzike izuzevši školu OSO u Đakovici, se nalaze u objektima koji nisu prikladni za svrhu. Većina zgrada nemaju duh kreativiteta, nisu obojene i imaju potrebu za obimno renovisanje. Takođe sve javne škole OSO koje pružaju programe iz oblasti muzike izuzevši školu OSO u Đakovici nisu adekvatno opremljene.

Sve javne škole OSO koje pružaju programe iz oblasti poljoprivrede i/ili (prerade) hrane imaju problema sa održavanjem sopstvenih objekata/prostorija (štale, staklene bašte, voćnjaci itd) i skoro sve škole OSO (otprilike 90 posto) nemaju dovoljno laboratorija i radionica (njive / staklene bašte / voćnjaci) za podršku praktične nastave.

Skoro samo jedna trećina škola OSO koje pružaju preradu hrane ili preradu poljoprivrednih proizvoda su dobro opremljene. U poslednje vreme, projekat ALLED finansiran od EZ je podržao i opremio pet škola OSO sa laboratorijama za preradu hrane i prehrambene tehnologije.

Međutim, tokom poseta za procenu, otkriveno je da se većina laboratorija ne koriste zbog raznih razloga npr laboratorije nisu priključene u vodovodnu i kanalizacijsku mrežu, nema potrošnog materijala za rad u laboratoriji za preradu hrane, nastavnici nisu dobro pripremljeni za korišćenje opreme i plaše se da ih ne oštete.

Od 32 javnih škola OSO unutar ODO koje pružaju programe ili kurseve iz oblasti ekonomije, prava ili turizma, više od trećine (12) škola OSO tvrde da njihove prostorije nisu adekvatne za programe koji se pružaju ili za broj registrovanih studenata.

Većina žalbi (7) su vezana za nedostatak objekata/prostorija u sektoru turizma (restorani ili kuhinje za praksu) ili sa nedostatkom prostora/dodatnih učionica za podizanje firmi za praktičnu nastavu.

Mali broj škola OSO koje pružaju ekonomiju kao i profile prava nemaju firmu za praktičnu nastavu ili imaju improvizaciju firme za praktičnu nastavu i koja ne ispunjuje većinu tehničkih kriterijuma za praktičnu firmu. Samo jedna škola OSO koja pruža profile prava je organizovala jednu salu za sud za simulisanje sudskih postupaka.

Osim nekih improviziranih slučajeva kuhinja i lokalnih kafića, nijedna škola OSO koje pružaju profile iz turizma nemaju neku radionicu ili relevantnu laboratoriju za turizam.

Iz informacija i poseta za procenu ustanovljeno je da je većina opreme IT koje se koriste u praksi ili laboratorijama za IT stara, amortizovana i u nekim slučajevima prevaziđena.

Sve javne škole OSO koje pružaju programe ili kurseve iz oblasti tehnologije, nemaju prostora za neophodne laboratorije ili radionice.

Sve škole OSO koje su izgrađene u poslednjim godinama (posle 2008) imaju isti dizajn koji ne zadovoljava većinu zahteva za tehničke programe. U međuvremenu, stare škole OSO koje su izgrađene tokom 50tih ili ranije su prikladnije za dotičnu svrhu ali većina su stara i trebaju se renovirati.

Nijedna javna škola OSO koja pruža programe ili kurseve iz oblasti tehnologije nije dovoljno opremljena.

Dve javne škole OSO pretpostavljene pri AOS000 su bolje opremljena u poređenju sa javnim školama OSO koje su pretpostavljene pri ODO, dok obe škole OSO su bolje opremljena samo u nekim profilima, dok u ostalim profilima im nedostaje oprema.

Ukupno 32 javne škole OSO pretpostavljeje pri ODO su opremljena od osnovnog nivoa do lošeg nivoa opremljenosti.

Za programe iz oblasti grafike, tekstila, prerade drva, hemije, mehanike/mašinerije i oblasti elektrike na raspolaganju stoji nesto opreme; međutim programi iz oblasti građevinarstva, transporta i saobraćaja nisu podržani opremom.

Većina opreme je pretežno stara (više od 10 godina), amortizovana i loše održavana.

Neke škole OSO su dobile podršku donatora i uspele su koristiti i održati ovu opremu tokom godina; međutim druge škole su samo očuvale opremu i nisu bile u stanju da je koriste ili da je održavaju.

Ovo može biti zbog nedostatka budžeta za održavanje, nedostatka kapaciteta za operisanje i korišćenje opreme kako treba ili nedostatak kapaciteta upravljanja resursumima (uključujući učinak održavanja).

Sva tri stavke su veoma važna i moraju se ojačati a posebno imajući u vidu da se oprema danas svakim danom sve više sofisticirana.

Saradnja sa lokalnim kompanijama

Mora se ojačati saradnja između institucija OSO i lokalnih kompanija/institucija i zakonski i pod-zakonski akti koji regulišu saradnju sa lokalnim kompanijama se zapravo ne sprovode.

Dve trećine institucija OSO (56) su izjavile da im je potrebno poboljšanje u vezi sa saradnjom sa lokalnim kompanijama..

Dosadašnja praksa saradnje sa lokalnim kompanijama/institucijama je postavljanje studenata u lokalnim preduzećima/institucijama za praksu/obuku na poslu, ova praksa je izjavljena od 70 institucija OSO. Manje od 50 posto institucija OSO su izjavili da su predstavnici kompanija/institucija članovi upravnog odbora i manje od 20 posto institucija OSO potvrđuju da su predstavnici lokalnih kompanija/institucija članovi ispitne komisije.

Radno iskustvo za učenike i zapošljivost diplomiranih

Radno iskustvo i zapošljivost diplomiranih je veoma nisko. Vrednost doprinosa koje diplomirani pružaju budućim poslodavcima se sagledava i ceni na srednjem nivou od većina zastupnika ODO i KZ. Međutim trećina zastupnika još misle da je doprinos diplomiranih za buduće poslodavce nizak.

Samo četvrtina institucija OSO misle da studenti dobijaju dovoljno prakse na osnovu radnog iskustva ili preko praktičnih obuka pri institucijama OSO ili preko prakse u lokalnim kompanijama/institucijama.

Institucije OSO se suočavaju sa mnogo problema pri postavljanju studenata u obuci/praksi (in-service training) i u većini slučajeva obuka nije strukturirana, samo posmatranje/poseta, ne traje koliko se predviđeno ili u najboljim slučajevima nije u skladu sa planom nastave.

Nadgledanje *obuke/prakse* (in-service training) nije standardizovano i u većini slučajeva se vrši od nastavnika bez uključivanja kompanije/institucije koja pruža obuku ili praksu na radnom mestu. Otprilike samo 50 posto institucija OSO (39) su izjavile da studenti pripremaju neku vrstu dnevnika tokom prakse radi dokumentiranja obuke i iskustva.

Izveštavani su neki dobri primeri obuke/prakse na radnom mestu (in-service training) a posebno kada je uspostavljena bliska saradnja sa lokalnim kompanijama/institucijama OSO i onda kada je uzet u obzir interes svih strana.

Moderatori

Većina direktora javnih institucija OSO drže više od jednog mandata i većina javnih škola OSO koje imaju dobar učinak, imaju direktore koji su služili više godina

Otprilike četvrtina javnih škola OSO (15) unutar ODO su nedavno imenovale direktore ili su direktori još u svojstvu vršioca dužnosti od kojih 8 izmena preklapaju sa promenama u lokalnim vlastima posle zadnjih opštinskih izbora.

Većina direktora su radila kao administratori, ne kao menadžeri.

Institucije OSO koje rade bolje od ostalih su one institucije sa aktivnim direktorima podržani od motivisanih/aktivnih zamenika direktora, koordinatora obuke i/ili koordinatora kvaliteta.

Saradnja između Direktora, ODO i Školskog Veća je veoma bitna za razvoj jedne javne škole OSO.

Najbolji izvršioци institucija OSO imaju jednog **Koordinatora Kvaliteta** i otprilike sve institucije OSO sa slabim učinkom uopšte nemaju Koordinatora Kvaliteta ili koordinator nije sa punim radnim vremenom ili 50 posto radi kao nastavnik.

Upravni Savet ne funkcioniše kao što je predviđeno zakonskom ili pod-zakonskom odredbom. Prema tome se realna vrednost funkcionisanja jednog upravnog veća za jednu instituciju OSO ne može pretpostavljati.

Ne postoji jedinstven pristup od strane **ODO** u osnusu podnošenja razvojnih planova škola OSO. Međutim, jedna paradigma se nadzire da ODO koje analiziraju planove i zadate ciljeve razvoja, zapravo podržavaju škole OSO u slučajevima kada se ciljevi poklapaju sa interesima opštine i kada stoje na raspolaganju fondovi.

Različiti pristup za pripremu školskog budžeta u opštinama izgleda je vezan za razlike u interpretaciji autonomije škole kao i kapacitetima administracije škole.

Institucije na nivou zakona imaju nedostatak osoblja za ispunjenje njihove pravne funkcije zbog sveobuhvatnih finansijskih ograničenja u vezi sa raspodelom opšteg budžeta koji počinje na nivou Budžeta Kosova.

Preporuke

Većina sledećih preporuka možda nisu nove ili su već pokrivene Strateškim Planom Obrazovanja Kosova 2017 - 2021, ali se ove preporuke prosto osnivaju na rezultate dobijene iz ove studije imajući u vidu zakonski i pod-zakonski okvir koji se može primeniti za svaku kategoriju.

Prva grupa preporuka se osvrće na Upravljanje i Finansiranje OSO gde se pokriva kategorija (1) organizacija i upravljanje i (5) finansiranje i rentabilnost. Takođe se pokriva upravljanje OSO na centralnom i zakonodavnom nivou.

- (1.) Mora razmotriti se zakonski i pod-zakonski okvir sektora OSO na Kosovu kako bi bio konsistentan i kako bi podržao učešće privatnog sektora u oblast OSO (ekspertiza/informacije, upravljanje, finansiranje, isporuka, akreditacija i sertifikovanje)
- (2.) Mora se povećati finansiranje za javni sektor OSO. Formula finansiranja se mora razmotriti i uzeti u obzir opšte kao i specifične potrebe škola OSO u zavisnosti od posebnih programa koji se pružaju (npr moraju se uzeti u obzir specifične potrebe za potrošni materijal cisto tehničkih profila). Mora se razviti mehanizam za koordinaciju donatora radi poboljšanja podrške donatora i omogućavanje
- (3.) novih modaliteta podrške (npr basket funding što znači zajedničko finansiranje, zajedničko planiranje projekata i ostalo).
- (4.) Mora se formirati šema granta za inovacije i projekte upravljanja školama za podršku individualnih škola.

Na nivou institucija OSO

- (1.) Mora se omogućiti finansijska autonomija za javne institucije OSO. Javne institucije OSO moraju imati autonoman sistem knjigovodstva. Za početak, CS i javne škole OSO unutar AOS000 i CSO unutar AZRK moraju dobiti finansijsku autonomiju. Posle će postepeno veći broj škola OSO stupiti unutar AOS000 i dobiti finansijsku autonomiju.
- (2.) Organi moraju prihvatiti finansijsku autonomiju javnih institucija OSO. Ostvareni prihodi ne bi trebalo da se odbiju iz vladinog budžeta za škole i da se ponovo investiraju u javne institucije OSO.
- (3.) Javne škole OSO unutar ODO moraju imati delimičnu autonomiju sa šifrom sopstvenog budžeta. OSO škola mora imati mogućnost korišćenja svojih fondova bez ograničenja od ODO ali pod nadzorom upravnog saveta kao i pod nadzorom ODO.
- (4.) Upravni saveti za javne institucije OSO moraju se podsticati od nacionalne i lokalne vlade a posebno uloga upravnog saveta kao i uloga roditelja i zainteresovanih strana (lokalne kompanije koje se poklapaju sa ponudom programa institucija OSO) unutra. Upravni saveti moraju biti u stanju da deluju prema ulozi koja je data u pod-zakonskom okviru.
- (5.) Javne institucije OSO moraju delovati kao poslovni subjekti koji pružaju usluge za njihovu zajednicu (roditelji i studenti) i lokalne kompanije. Oni moraju biti u stanju da pružaju zahtevane proizvode obuke kao i stvaranje prihoda koji se moraju ponovo investirati u instituciji OSO.
- (6.) Javne institucije OSO moraju razviti ostvarljive planove razvoja/poboljšanja uključujući jedan plan investicija. Uprava i osoblje moraju biti sposobni za pripremanje takvih planova i da nadgledaju njihovo ostvarenje.
- (7.) Moraju se ojačati mehanizmi za osiguranje kvaliteta i na raspolaganju moraju biti koordinatori kvaliteta u svakoj javnoj instituciji OSO sa maksimalnim nastavnom obavezom od 50 posto.
- (8.) Menadžeri javnih institucija OSO moraju biti pozicije karijere i da ne budu subjekti politizovanog sistema. Mora se razviti profesionalan standard za menadžere institucija OSO koji određuju šta moraju znati, da shvate, da urade i postignu u svom poslu. Mora se organizovati i razviti obuka lideršipa. Mehanizmi pogranične/regionalne saradnje mogu biti mogućnost za razmatranje jer sistem OSO na Kosovu je veoma mali za upravljanje jednim sistemom obuke za lideršip.

Druga grupa preporuka pokriva kategoriju (2) regrutovanje osoblja i kategoriju (6) iskustvo na osnovu predmeta, nastavnika i stručnih instruktora.

- (1.) Mora se institucionalizovati obuka za nastavnike OSO i instruktore prakse. Stručna pedagogija i stručna praksa moraju biti obavezne za svakog nastavnika OSO pre regrutovanja u sistemu. Mehanizmi pogranične/regionalne saradnje mogu biti mogućnost za razmatranje jer sistem OSO na Kosovu je veoma mali za upravljanje sistemom obuke nastavnika na nezavisan način.
- (2.) Mora se organizovati neprestana obuka nastavnika uz eventualnu podršku donatora. Obuka za nastavnike OSO se mora financirati iz budžeta Kosova i podržati se od zajedničkog fonda (basket fund) za osiguranje od svih donatora. Mora se organizovati konstantna obuka nastavnika OSO kako bi se poboljšalo iskustvo na osnovu nastavnih predmeta za nastavnike OSO i instruktore prakse. Moraju se razviti modaliteti saradnje sa privatnim kompanijama.

Treća grupa preporuka pokriva kategoriju (3) kvalitet, sadržaj i privlačnost programa OSO i kratkoročnih kurseva, kategoriju (4) stanje objekata i opreme, kategoriju (7) saradnja sa lokalnim kompanijama i kategoriju (8) radno iskustvo učenika i zaposljivost diplomiranih. Preporuke za ove kategorije su zajedničke jer su ove kategorije povezane. One se osnivaju na činjenici da je učešće privatnog sektora ključ za svaki sistem OSO podstican od potražnje i da nijedna država nije u stanju da pruži kvalitetno OSO samo sa javni državni budžet.

- (1.) U svakoj javnoj instituciji OSO (unutar AOS000 i ODO) se mora imenovati jedan službenik za vezu za biznis za olakšanje saradnje između institucija OSO i lokalnih kompanija kako bi se bolje shvatilo tržište rada i privatni sektor.
- (2.) Ponude programa javnih institucija OSO (unutar AOS000 i ODO) moraju biti manje diversifikovane. Ako je diversifikacija potrebna, onda moraju biti u obliku specijalizacije u poslednjoj godini (kao što se primenjuje od CK) ili u saradnji sa lokalnim kompanijama.
- (3.) Programi javnih institucija OSO (unutar AOS000 i ODO) se moraju usredsrediti na nastavu i učenje glavnih stručnih sposobnosti i nadležnosti učenja tokom celog života.
- (4.) Javne institucije OSO (unutar AOS000 i ODO) se moraju ovlastiti za pružanje kratkoročnih kurseva ako se zahteva od lokalne zajednice (opštine) a posebno lokalne kompanije.
- (5.) Izbor programa i kurseva koji se pružaju od javnih institucija OSO (unutar AOS000 i ODO) mora zavistiti od prostora/objekta i opreme na raspolaganju i/ili sporazuma saradnje sa lokalnim kompanijama. Uslovi objekata, opreme i sporazum o saradnji se moraju nadgledati od nadređenog autoriteta.
- (6.) Programi se moraju kategorizovati na „one koje vode na zapošljavanje“ (prioritetni sektori) i „prikadni za dalje studiranje“ (više obrazovanje). Programi prve kategorije moraju imati niže tarife registracije dok tarife registracije za programe zadnje kategorije se moraju izračunati na osnovu nastavničkih plata i broja učenika po razredu.
- (7.) Za obuke/praksu na radnom mestu (in-service training), mora se potpisati trostrani ugovor usluga. Ugovor između studenta, institucije OSO i lokalne kompanije i koji mora navesti prirodu i trajanje obuke/prakse, status učenika, osiguranje i isplatu od strane lokalne kompanije (ako ima). Tokom obuke/prakse na radnom mestu (in-service training), učenik bi trebalo da podleže autoritetu lokalne kompanije i obavezuje se da postuje radno vreme iste. Nadzornik obuke/prakse radice ocenjivanje rada učenika i ova ocena rada će se računati kao ocena učenika u vrednovanju rada od institucije OSO. Studenti treba da nose registar za dokumentiranje svojih aktivnosti u roku profesionalne prakse.
- (8.) Organizacija blok nastave za obuke/prakse na radnom mestu se mora diskutirati i organizovati sa lokalnim kompanijama. Obuke/prakse na radnom mestu se moraju organizirati samo za učenike 12 razreda. Sadržaj prakse na radnom mestu mora biti povezan sa stručnim profilom i da se zaokviri (9.)
- (9.) Mora se istražiti ideja regionalnih centara obuke u tehnologiji (stručni profili građevinarstva i inženjerije). Regionalni centri obuke moraju pružati mogućnost obuke sposobnosti za učenike škola OSO bez objekata i/ili dovoljne opreme, imajući u vidu da bi bilo preskupo da se na dovoljan način opreme 33 institucije OSO (unutar AOS000 i ODO) koje pružaju programe ili kurseve iz oblasti tehnologije (uključujući hemiju, građevinarstvo, transport i saobraćaj, grafiku, tekstil, preradu drva, mehaniku/mašineriju i električnu).
- (10.) Svaka javna institucija OSO se mora opremiti sa novom opremom svakih pet godina za najmanje jednu laboratoriju IT (softverska aplikacija).

- (11.) Mora se budžetirati održavanje opreme i renoviranje objekata (na nacionalnom, lokalnom i institucionalnom nivou) i da se to redovno obavi radi osiguranja uslova potrebnih za praktičnu nastavu.
- (12.) Učenici javnih škola OSO koje pružaju programe iz oblasti poljoprivrede i/ili (prerade) hrane se moraju aktivno angažovati u dnevnim aktivnostima farmi/staklenih bašti/voćnjaka radi održavanja i upravljanja njihovim poljoprivrednim poslovanjem.
- (13.) Javne škole OSO koje pružaju programe iz oblasti zdravstva moraju pružati ove programe u saradnji sa lokalnim bolnicama koje su podređene Ministarstvu Zdravstva.
- (14.) Javne škole OSO koje pružaju programe iz oblasti muzike se ne bi trebalo da se kategorizuju kao „stručne škole“ jer iste u principu ne pripremaju učenike za tržište rada. One ih zapravo pripremaju za više obrazovanje i moraju se tretirati kao takve.

Za više detalja vidi poglavlje 4: Statistička procena osnovne studije na osnovu kategorija; Aneks 6: Izveštaj poseta – institucije OSO i aneks 7: Mišljenje eksperta o kapacitetima izvršenja institucija OSO – Intervju i posmatranje Capacity – Interviews and Observations

2. Rezime projekta

Ova aktivnost je deo projekta “Omladina, zapošljavanje, obrazovanje i stručno osposobljavanje (OZS)” na Kosovu. Cilj mere tehničke saradnje “Omladina, zapošljavanje, obrazovanje i stručno osposobljavanje (OZS)” na Kosovu je: “zapošljavanje kosovske omladine je poboljšano”.

Izvršenje projekta prati jedan pristup na nacionalnom nivou, sa mnogo nivoa sa fokusom na test (pilot) opštine izabrane iz ruralnih delova. Projekat operise u četiri radne oblasti: 1) Mere koje podstiču zapošljavanje mladih, 2) Poboljšanje kvaliteta ponude za obrazovanje i stručno osposobljavanje za mlade, 3) Razvoj kapaciteta za inovacije iz oblasti mera koje promovišu zapošljavanje mladih i 4) Razvoj modela izabranih za priznanje stručnih kvalifikacija u Nemačkoj.

IU svih četiri radne oblasti, osim albanske i srpske omladine, projekat tretira i etničke manjine kao i mlade koji su usredsređeni na emigriranje i povratnike.

Ukupno trajanje projekta je četiri (4) godine (od 01/2017 do 12/2020) sa finansiranjem i doprinosom Nemačke Tehničke Saradnje u vrednosti od 12.000.000 EUR.

Na osnovu Opštih Uslova, Firma Konsulenata je odgovorna za izvršenje jednog paketa rada unutar **Radna oblast 2: Poboljšanje kvaliteta obrazovanja i stručnog osposobljavanja.**

Radna oblast 2 cilja poboljšanje kvaliteta ponuda obrazovanja i stručnog osposobljavanja za mlade (output C) i cilja lokalni i centralni nivo. “Kvalitet je poboljšan” kao rezultat jače orijentacije ponude prema potrebama tržišta rada i uključenje prakse učenja u kompaniji (“dvostruki elemenat”) u institucijama obrazovanja i obuke. Veoma je važna bliska i neprestana koordinacija sa praktičnom saradnjom između

između javnih i privatnih institucija i zainteresovanih strana u privatnom sektoru (javno-privatni dijalog) za obrazovanje i stručno osposobljavanje. Za ovu svrhu, stručno obrazovanje i programi obuke u pilot regionima su primenjeni sa raznim zainteresovanim stranama i sporazumima saradnje koje će se ostvariti između institucija (obrazovnih) i privatnog sektora. U zaključku, projekat savetuje i stvara mrežu uključenih zainteresovanih strana – a posebno škole obrazovanja i stručnog osposobljavanja, centre za kompetencije, centre stručnog osposobljavanja kao i zainteresovane strane iz privatnog sektora (individualne kompanije, privredne komore zanatlija, društva iz sektora industrije) u vezi sa mogućnošću obrazovanja u skladu sa tržištem rada kao i druge mogućnosti obuke. Mere koje projekat podržava obuhvataju formalne ponude obrazovanja i stručnog osposobljavanja orijentisane iz potražnje sa elementima dualnog sistema u profesijama i izabranim sektorima (npr automobilizam, maloprodaja, metalorezac, zdravstvo). U ovom polju delatnosti, raspodela i poboljšanje pristupa preko institucionalizacije i prenosa kod ostalih izvršnih aktera će se uraditi zajedno sa akterima iz centralnog nivoa.

Paket posla ugovoren sa Konzorcijumom INBAS-UBO obuhvata:

1. Obavljanje procene/studije kapaciteta javnih POO škola i centara za kompetentnost pod Ministarstvom za Obrazovanje, Nauku i Tehnologiju (68), Centara za Stručno Osposobljavanje pod Ministarstvom za Rad i Socijalnu Zaštitu (8), kao i izabrane institucije obrazovanja i stručnog osposobljavanja, ne-javne (4);
2. Obavljanje srednjeročnog razmatranja za 20 institucija izabrane za podršku, institucije koje su izabrane od projekta OZS – GIZ.
3. Obavljanje pune studije, ponavljanje pri kraju trajanja projekta, radi informisanja sistema nadgledanja o rezultatima projekta i misije za ocenjivanje projekta (2020 godine).

Ovaj izveštaj opisuje metodu i procedure korišćene za izvršenje studije/procene kapaciteta OSO, na celom mestu koje su istaknute u tačku 1 gore, rezultate i neke preporuke za tretiranje otkrivenih problema.

2.1 Metode, instrumenti i proces osnovne studije

Osnovna studija je pripremljena na osnovu pilot studije sprovedene od GIZ-a u junu i julu 2017 godine u 6 opština Kosova. Pilot studija je obuhvatila 16 javnih institucija OSO. Pilot studija je dizajnirala metodologiju anketiranja institucija OSO koje obuhvataju dimenzije "Sposobnosti Učinka Škole" i "Relevantnost Tržišta Rada u Školi". Svaka dimenzija je opisana u nekoliko kategorija; takozvanih glavnih faktora koji osiguravaju zaposlenost učenika. Pošto je GIZ odlučilo održati dimenzije i kategorije studije koje su korišćene u pilot studiji, okvir studije obuhvata sposobnosti institucija OSO i relevantnost programa/kurseva koji se pružaju na tržištu rada. Osnovna studija je koristila iste kategorije kao pilot studija ali je koristila jedan novi upitnik koji je dizajniran i unapredjen. Dole navedene kategorije su koriscene za opis dimenzije "Sposobnost Učinka Škole":

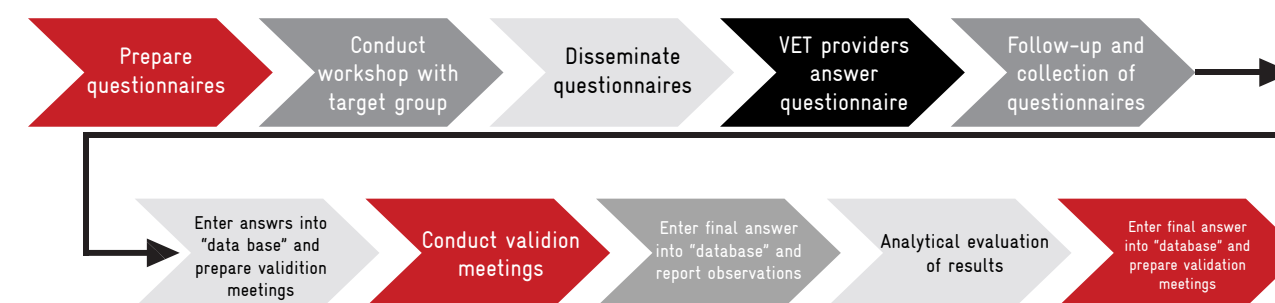
1. Organizacija i upravljanje
2. Regrutovanje i razvoj osoblja
3. Kvalitet, sadržaj i privlačnost programa OSO i kratkoročnih kurseva.
4. Stanje objekata/prostorija i opreme
5. Finansiranje i rentabilnost

Dok je dimenzija "Relevantnost Tržišta Rada u Školi" opisan u sledećoj kategoriji

6. Iskustvo na osnovu predmeta za strukovne nastavnike i instruktore
7. Saradnja sa lokalnim kompanijama
8. Radno iskustvo za studente i zapošljivost diplomiranih

Kategorije "proces nastave i učenja" i "procena i sertifikacija" nisu pokrivena ovom studijom jer bi oba polja bila obuhvaćena posmatranjem/procenom koje zahtevaju duže vremena. Međutim, neka pitanja unutar drugih kategorija studije su dala informacije u vezi sa ova dva pitanja.

Osnovna studija je koristila dva instrumenta: jedan upitnik i strukturirani intervju. Proces se sastoji od sledećih mera:



Slika: Procesi i mere obuhvaćeni osnovnom studijom

Osnovna studija je bila pripremljena u obliku jedne samo-ocenjivanja koju su institucije OSO sprovele sa posetama validiranja urađene od strane ekipe studije. Samo-ocenjivanje je zahtevala da institucije OSO odgovore na određeni broj pitanja i da pruže informacije za validitet koji je posle uradila ekipa studije. Ovaj pristup je skratilo vreme potrebno ekipi za sastanke validiteta sa menadžerima institucija OSO. Upitnik za institucije OSO je strukturiran na taj način kako bi svako polje bilo pripremljeno na osnovu prethodnog polja, kako bi sadržalo logičan tok pitanja, ali i omogućilo prostor za reflektivna pitanja koje zahtevaju ili verifikuju na osnovu prethodnih odgovora. Na ovaj način se verifikuje pouzdanost odgovora. Relevantnost tržišta rada se dalje verifikovalo mišljenjima dobijenim od Opštinske Direkcije Obrazovanja (MED), Kancelarije za Zapošljavanje (EO) opštine i gde je bilo moguće od zastupnika biznisa u opštini vezano za radno iskustvo i zaposlenost diplomiranih od pružaoca OSO uz pomoć upitnika koji je posebno dizajniran za ovu svrhu.

Tokom pripreme instrumenata osnovne studije, ekipa je uvek imala u vidu svrhu studije koja je bila dvostruka: (1.) Da služi kao osnova za projekat OZS za identifikovanje lokacija i institucija obrazovanja koje će podržati aktivnosti za razvoj kapaciteta i (2) da služi kao jedan osnovni dokumenat za MONT, MRSZ, donatore i ostale zainteresovane strane u sektoru obrazovanja i stručnog osposobljavanja. Studija može biti kao priručnik za buduću podršku i razvoj individualnih institucija uključujući nalaženje modela saradnje između raznih institucija i privatnog sektora. Štaviše, proces studije je pripremljen na osnovu pretpostavke da sve institucije OSO (javne škole OSO, Centri za Kompetencije, Centri za Stručno Osposobljavanje i institucije obrazovanja i ne-javnog stručnog osposobljavanja) saraduju i aktivno učestvuju u studiji. Tokom faze organizovanja dizajna upitnika, stalno se konsultovala Divizija OSO u MONT i poslat je kod Divizije za Obuke u MRSZ i kod Odeljenja za Operacije ETF za dalje konsultacije. Konačna verzija upitnika na engleskom jeziku je prevedena na albanskom uz blisku konsultaciju sa Divizijom OSO u MONT-u. Uz podršku upitnika je pripremljen i jedan priručnik za popunjavanje upitnika. Konačni dokumenti se nalaze iz Aneksa 1 do Aneksa 3.

2.2 Itinerar ispunjenja studije

Itinerar ispunjenja studije (posete procene) je planiran pod ograničenim vremenskim okvirom i velikim brojem institucija OSO koje se moraju posetiti. Imajući u vidu raspodelu institucija OSO (vidi Aneks 4) i ispunjenje plana studije, bilo je potrebno šire planiranje, logistička priprema, putovanja i saradnja sa svim institucijama (OSO, ODO, KZ). Saradnja sa svim institucijama je bila odlična osim jedne OSO, moguće je bilo da se posete za procenu unutar vremenskog okvira sa malim promenama rasporeda planiranog za ispunjenje (vidi itinerar ispunjenja studije Aneks 5).

2.3 Izvršenje osnovne studije

Osnovna studija je zvanično počela organizovanjem jedne informativne radionice ili radionice za pokretak studije na kraju početne faze (21 i 22 mart 2018). Učesnici informativne radionice su bili predstavnici institucija OSO, Opštinske Direkcije Obrazovanja i Opštinske Kancelarije za Zapošljavanje. U pripremi radionice su kontaktirana sve institucije OSO. Opštinske Direkcije Obrazovanja i Opštinske Kancelarije za Zapošljavanje za verifikovanje podataka kontakata i ponovo su kontaktirana posle slanja pozivnice za potvrđivanje učešća u radionici. Ukupno su bili 136 pozvanih/učesnika, 68 predstavnika javnih škola OSO (MONT), 4 predstavnika privatnih škola OSO registrovana u MONT, 8 predstavnika centara za stručno osposobljavanje (MRSZ), 28 predstavnika iz Opštinske Direkcije Obrazovanja i 29 predstavnika iz Regionalnih i/ili opštinskih kancelarija za zapošljavanje (1 predstavnik iz svake opštine koje su posećene tokom studije). Tokom četiri sesija seminara/radionice učestvovala su ukupno 109 predstavnika (80%). Tokom seminara informisanja, učesnici su se upoznali sa upitnikom studije i informisani su u vezi sa ciljevima i procedurama studije. Učesnicima je raspodeljena kopija upitnika i uputstvo za popunu. Posle seminara/informativne radionice, svakoj instituciji OSO, ODO i KZ je poslat elektronski format upitnika. Zahtevan je povratak upitnika i tokom celog vremena je posmatran proces blagostanja.

Određen je vremenski rok za podnošenje upitnika (13 april 2018) i do kraja roka otprilike 90 posto institucija su poslali popunjeni upitnik. Početkom poseta validiteta 23 aprila, otprilike sve institucije (95 posto) su poslale popunjeni upitnik i od sredine maja sve preostale institucije su podnele popunjeni upitnik taman na vreme pre početka posete procene.

Posete procene su se održale tokom aprila-jula 2018. Posete su počele 23 aprila u Prištini i završile su shodno planu 6 jula 2018. Ove posete su pripremljene za ispunjenje četiri glavna ciljeva odnosno: (1) za diskusiju u vezi sa odgovorima institucija radi izbegavanja pogrešne interpretacije pitanja ili izbegavanje pogrešne interpretacije odgovora; (2) radi razjašnjenja neusklađenosti odgovora; (3) za dobijanje informacija i dodatnih informacija u vezi sa trenutnom situacijom institucija OSO, i (4) za vizuelno potvrđivanje informacija u vezi sa objektima/prostorima i opremom.

Određeno je pola dana za svaku posetu procene. Tokom ovog vremena, glavna ekipa (šef ekipe i najmanje jedan nacionalni ekspert, većinom vremena 2 nacionalna eksperta) su se sastala i verifikovala informacije institucija OSO putem intervjua sa upravom i glavnim osobljem institucija OSO i vršili inspekciju objekata i opreme, dok je preostali deo ekipe (2 nacionalna eksperta) posetila Opštinske Direkcije Obrazovanja i Lokalne Kancelarije za Zapošljavanje. U retkim slučajevima, predstavnici privatnog sektora su pratili sastanke sa ovim poslednjim.

Za svaku posetu je pripremljen kratak izveštaj posete (vidi Aneks 6 i Aneks 8) i konačni podaci koji su uneti u bazi podataka (vidi Aneks 11) za dalje analize.

2.4 Analiza osnovne studije

Analiza osnovne studije je urađena u dva koraka. Prvi korak je obuhvatio statističku procenu informacija i unete su u „bazi podataka“ na osnovu kategorija (vidi poglavlje 4). Drugi korak je obuhvatio detaljnu analizu na osnovu glavnih kategorija za razmatranje statističke procene, posmatranja tokom poseta i za razmatranje pravnog okvira i pod-zakonskog okvira na snagu. Tokom istraživanja a posebno tokom procene studije, identifikovani su takozvani moderatori koji su dodati analizi glavne kategorije kao nova mogućnost „kategorije“.

3. Analiza moderatora i glavnih kategorija

Analiza glavnih kategorija se osniva na statističku procenu upitnika i na dobijene informacije kao i primedbe tokom poseta procene institucijama OSO. Za neka pitanja su osigurana specifične informacije kako bi se istaknula razlika institucija OSO pod nadzorom AOS000 i CSO pod nadzorom KZ. Informacije i posmatranja se upoređuju sa zakonom na snagu i sa administrativnim uputstvom. Štaviše, uzima se u obzir uloga moderatora odnosno: direktora škola, koordinatora kvaliteta, školskih saveta (upravni savet škole), ODO i zakonskih autoriteta.

3.1 Organizacija i upravljanje

Zakon br. 04 / L-032 o Preduniverzitetskom Obrazovanju na Republici Kosovo članovima 17 do 23 ističe odgovornosti institucija obrazovanja uključujući sastav i odgovornosti upravnog saveta, saveta učenika, saveta roditelja, upravnog osoblja i sekretara ili administratora; i opšte uredbe u vezi sa pravilima škole i van-školske aktivnosti.

Zakon br. 04 / L-138 za Obrazovanje i Stručno Osposobljavanje ističe odredbe u skladu sa Zakonom br. 04 / L-032 sa specifičnostima za obrazovanje i stručno osposobljavanje. Na specifičan način organizacija i upravljanje institucijama OSO se ističu u Članu 22 – Upravni Savet, Član 23 – Upravno osoblje (Direktor i Zamenik Direktora Institucije OSO), Član 18 – Osiguranje Kvaliteta u Obrazovanju i Stručnom Osposobljavanju, Član 19 – Organizacija i Planiranje Nastavnog Procesa i takođe su regulisani pod-zakonskim aktima (administrativno uputstvo).

Administrativno Uputstvo (MONT) br. 32/2014 za Kriterijume i Procedure za Osiguranje Kvaliteta u Institucijama Obrazovanja i Stručnog Osposobljavanja – Unutrašnji Procesi opisuju opšte principe, odgovornosti i unutrašnje procese za osiguranje kvaliteta u institucijama obrazovanja i stručnog osposobljavanja. Član 4 Administrativnog Uputstva ističe da svaka institucija obrazovanja i stručnog osposobljavanja mora imati jednu kancelariju za osiguranje kvaliteta dok član 5 ističe da kancelarija za osiguranje kvaliteta mora najmanje imati jednog koordinatora za osiguranje kvaliteta.

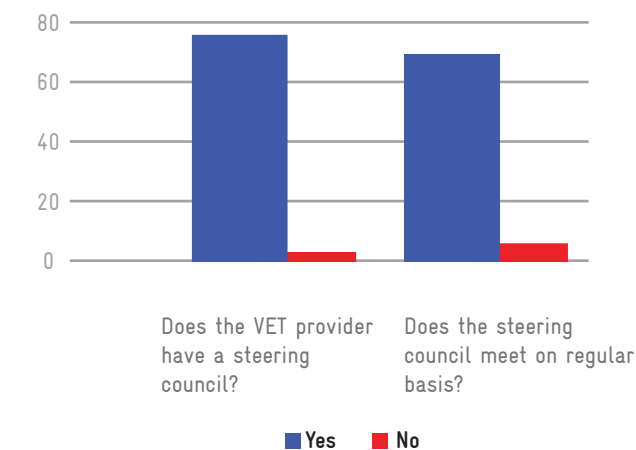
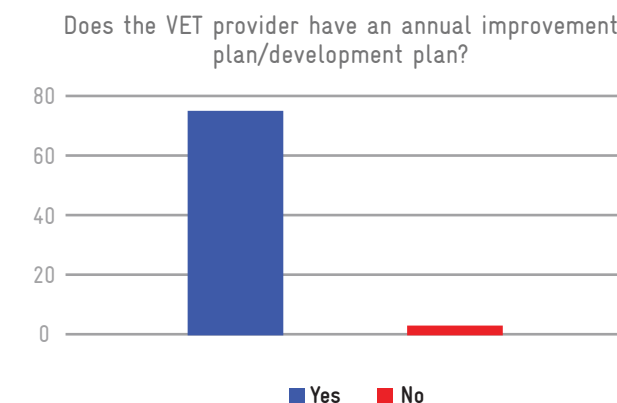
Administrativno Uputstvo (MONT) br. 01/2014 Organizacija i Planiranje Nastavnog Procesa u Obrazovanju i Stručnom Osposobljavanju, Član 2 opisuje – Organizaciju i Planiranje odgovornosti institucija OSO. U skladu sa ovim administrativnim uputstvom, jedna institucija OSO, osim drugih odgovornosti u vezi sa otvaranjem novih profila, osnivanje saveta i van-nastavnih aktivnosti, priprema i plan razvoja škole, planira budžet, priprema plan rada škole, zaključuje sporazume sa tržištem rada za ostvarenje stručne prakse, planira i organizuje nastavu za odrasle i organizuje obuku za osoblje.

Štaviše, Administrativno Uputstvo (MONT) 03/2016 – Upravni Savet Škole određuje sastav i odgovornosti upravnog saveta ili odbora škole. Glavne odgovornosti upravnog saveta u vezi sa organizovanjem i upravljanjem su odobrenje plana razvoja škole, finansijsko upravljanje (odobrenje budžeta i finansijsko nadgledanje), upravljanje donacijama i doprinosima, imenovanje članova za posmatranje izbora školskog osoblja i usklađivanje školskih van-nastavnih aktivnosti.

Zakon br. 03 / L-068 za Obrazovanje u Opštinama opisuje nadležnosti opština na nivou javnog obrazovanja 0, 1, 2 i 3 (predškolsko, osnovno, niže srednje i više srednje obrazovanje) kao podređena ili nadzorna institucija uključujući: izgradnju objekata obrazovanja, upis i prijem studenata, zapošljavanje nastavnika i drugog školskog osoblja, izbor direktora i/ili zamenika direktora institucija obrazovanja, isplatu za upravno osoblje kao i drugo osoblje, obuku nastavnika i drugog stručnog osoblja, nadzor i inspekciju nastavnog procesa, razvoj, odobrenje i izvršenje Uredbe rada za škole uključujući Kodeks Ponašanja za upravno osoblje, nastavnike, drugo osoblje i učenike kao i disciplinske mere; izvršenje funkcija ili

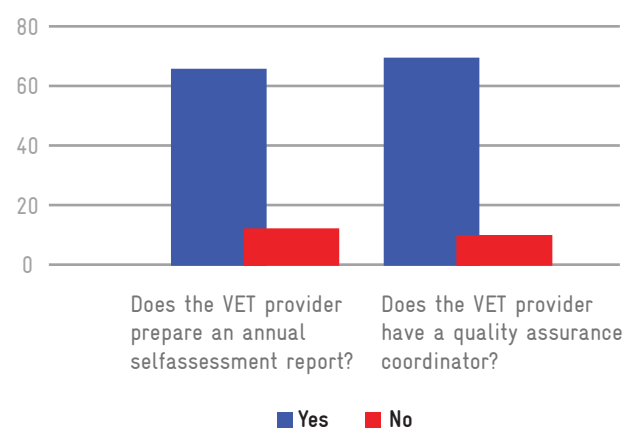
delegiranih nadležnosti koje će se odrediti formalnim sporazumom između opštine i Vlade Republike Kosovo; i nadgledanje i izveštavanje obrazovnog i društvenog napretka učenika roditeljima i drugim odgovornim organima.

Od informacija i diskusija tokom sastanaka procene otkriveno je da većina institucija OSO (76) pripremaju razvoja i podnose njihovom nadzornom organu (AOS000, ODO ili KZ). Većina institucija OSO (70) su pokazala da su samo delimično u stanju da ispune njihov plan razvoja. Uobičajeni razlozi za ne-ispunjenje plana razvoja su vezani za budžet. Otprilike dve trećine institucija OSO (51) su izjavila da pripremaju neku vrstu finansijskog plana i podnose njihovom nadzornom organu (AOS000, ODO ili KZ). Pored toga, nema jedinstvenog pristupa za pripremu jednog plana razvoja ili finansijskog plana škole. Imajući u vidu glavna ograničenja budžeta u vezi sa izdvajanjem budžeta koji počinje na nivou Kosova i nedostatka autonomije za institucije OSO, većina institucija OSO pripremu planova razvoja ne uzimaju ozbiljno. Plan razvoja i godišnji plan rada se uglavnom ponavljaju jer u većini slučajeva institucije OSO nisu u stanju da ispune ništa osim upravljanja programima ili odobrenim kursevima. Iz diskusije sa ODO otkriveno je da većina ODO ne razmatraju plan razvoja škola za njihovo planiranje. Nema čak ni pokazatelja da institucije OSO osim škola OSO unutar AOS000, CSO unutar KZ i neke privatne institucije OSO obavljaju finansijsko planiranje osim planiranja broja troškova za robu i usluge (vidi sledeće pod-poglavlje). Može se zaključiti da većina institucija OSO se samo administruju ali se ne upravljaju. Uloga upravnog saveta u razvoju i odobrenju plana razvoja i finansijskog plana škole nije otkriven, iako većina institucija OSO (77) imaju upravni savet. Većina institucija OSO (69) potvrđuju da se upravni savet redovno sastaje, ali sastav saveta nije u skladu sa administrativnim uputstvom ili predstavnici roditelja, zajednice ili privatnog sektora nisu zainteresovani za učestvovanje u tim sastancima. Ovo nije neko iznenađenje imajući u vidu ograničenu ulogu upravnog saveta škole u ostvarenoj strukturi.



Vezano za osiguranje kvaliteta, otprilike 83 posto svih institucija OSO (67) pripremaju godišnji izveštaj samo-procena i podnose Nacionalnom Autoritetu za Kvalifikacije (NAK).

Otprilike 88 posto institucija OSO (70) imaju koordinatora kvaliteta, ali u većini slučajeva dotični koordinator ima ograničeno vreme za ispunjenje ove dužnosti jer ima nastavnu normu od više od 50 posto. Iz diskusije tokom sastanaka procene otkriveno je da izveštaj samo-procena i plan poboljšanja prate jedan šablon opisan od NAK. Međutim, većina institucija OSO ne smatraju izveštaj samo-procena ili plan poboljšanja veoma važnim jer nema usklađenog mehanizma za povratne komentare od AAK i ona veoma retko posećuje institucije OSO osim onih institucija koje pružaju akreditovanu OSO ili koje su u procesu akreditacije od NAK. Javne institucije OSO unutar AOS000 i ODO nisu akreditovane. Prema tome, NAK nije dužna da nadgleda institucije OSO jer nisu institucije za procenu koje uglavnom obavljaju druge funkcije koje osiguravaju usklađenost sa zahtevima za kvalifikovanje odobreni od NAK.



Otprilike sve institucije OSO (77) su pokazale da sarađuju sa lokalnim kompanijama ili institucijama i tri četvrtine su izjavile da su sklopile sporazum sa tržištem rada za ostvarenje stručne prakse za učenike. Trideset javnih škola OSO unutar ODO i AOS000 planiraju i organizuju nastavu za odrasle.

Vezano za organizovanje obuke za osoblje, većina institucija OSO (63) su izjavile da su im potrebni nastavnici za poboljšanje njihovog učinka i tvrde da koriste sredstva ULJR (Upravljanje ljudskim resursima) kao na primer godišnja procena i analiza potreba obuke za nastavno osoblje. Ali, izuzevši nekolicinu institucija OSO, većina ne organizuju obuke za osoblje jer nemaju budžetske linije za razvoj ljudskih resursa. Pod normalnim okolnostima, obuka se pruža samo kada se organizuju od MONT-a, KZ, i/ili nekog projekta finansiranog od donatora.

Rezimirajući informacije otkriva se da javne institucije OSO nemaju autonomije. Javne institucije OSO se administruju ali se ne upravljaju. Dosadašnja praksa upravljanja sistemom obrazovanja i stručnog osposobljavanja često nije u skladu sa pravnim okvirom (zakoni i pod-zakonski akti). U ovim okolnostima, većina institucija OSO (76) su izjavile da pripremaju plan razvoja i podnose nadzornom organu ali su pokazali da su zbog budžeta samo delimično u stanju da ispune plan razvoja. Plan razvoja i godišnji plan rada se uglavnom ponavljaju od prethodne godine i većina ODO ne uzimaju u obzir plan razvoja tokom njihovog planiranja. Nema čak ni pokazatelja da institucije OSO, osim škola OSO unutar AOS000, CSO unutar KZ i neke privatne institucije OSO vrše finansijsko planiranje, osim pripreme broja troškova za robu i usluge (vidi sledeće pod-poglavlje). Osnovni mehanizam za osiguranje kvaliteta se u većini institucija OSO primenjuje ali u većini škola, koordinator kvaliteta ima nastavnu normu 50-100 posto i nema

mehanizma za povratne informacije (feedback) za samo-procenu. Za više detalja, vidi poglavlje 4: Statistička procena osnovne studije na osnovu kategorija, Aneks 6: Izveštaj posete – institucije OSO i Aneks 8: Izveštaj posete – ODO i KZ.

3.2 Finansiranje i rentabilnost

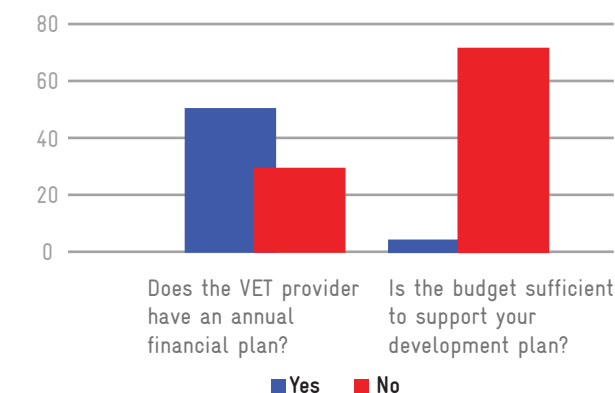
Na osnovu člana 28 zakona 04 / L-032 za Preduniverzitetsko Obrazovanje u Republici Kosovo, izvori finansiranja su: specifičan grant za obrazovanje shodno zakonu 03 / L- 049 – za finansije lokalne vlade, sopstveni prihodi ostvareni od institucije obrazovanja i obuke kao i dodatni fondovi iz opšteg opštinskog granta u zavisnosti od lokalnih finansijskih mogućnosti. Specifičan grant za obrazovanje se uglavnom osniva na registraciju studenata ali razmatra i ostale faktore kao što su: nastava za učenike iz manjinske zajednice. Štaviše, član 29 – Delegiranje finansijskog autoriteta iz paragrafa 1 ističe "Opštine će delegirati odgovornost za budžet i finansije institucijama obrazovanja i stručnog osposobljavanja na osnovu formule opštine određene zakonskim aktom; formula će omogućiti promene u budžetskim izdavanjima ako se tokom fiskalne godine promeni broj učenika.

Ovo potvrđuje ZAKON br. 04 / L-138 za Obrazovanje i Stručno Osposobljavanje i dodaje (vidi član 33 izvori finansiranja) da će se tokom određivanja budžeta za institucije obrazovanja i stručnog osposobljavanja, uzeti u obzir i posebni zahtevi programa obrazovanja i stručnog osposobljavanja u vezi sa materijalnom opremom i ostalim troškovima za praktičnu obuku. Štaviše, član 33 ističe da javne institucije obrazovanja i stručnog osposobljavanja mogu osigurati dodatna sredstva iz aktivnosti programa, usluga, donacija, pokloni, testamenti i ostali izvori dozvoljeni zakonom.

Administrativno uputstvo (MONT) 01/2017 "Za planiranje i troškove sopstvenih prihoda ostvarena od institucija obrazovanja i stručnog osposobljavanja i obrazovanja za odrasle" specifikuje ostvarenje sopstvenih prihoda, troškove sopstvenih prihoda i upravljanje sopstvenim prihodima. Važan je član 6 uputstva koji upravnom savetu institucije daje pravo za odobrenje planiranja i troškova sopstvenih prihoda predloženih od direktora institucije.

Zakon br. 03 / L-068 za obrazovanje u opštinama nema informacija u vezi sa finansijama ili finansijskim upravljanjem u obrazovanju i stručnom osposobljavanju osim Poglavlja III koji opisuje nadležnosti za izgradnju objekata javnog obrazovanja.

Kao što je gore navedeno, samo dve trećine institucija OSO (51) su izjavile da pripremaju neku vrstu finansijskog plana i podnose njihovom nadzornom organu (AOS000, ODO ili KZ) i više od 90 posto institucija OSO misle da njihov budžet nije dovoljan za podršku plana razvoja.



Iz informacija i diskusija tokom sastanaka procene otkriveno je da su budžeti institucija OSO pripremljeni za dve glavne kategorije operativnih troškova, (1) plate (nastavnici, uprava i osoblje podrške), (2) roba i usluge (grejanje, održavanje). Investicije su jedna posebna kategorija koja se s vremena na vreme našla u finansijskim predlozima pripremljenim od škola. U aspektu izdvajanja budžeta, osim retkih slučajeva, nisu nađena izdvajanja investicija u javnom budžetu za škole OSO. Ističe se da je broj radnika veoma strog, od direktora javnih škola OSO ali i od ODO. Ako je zbog praktičnih razloga potrebno zaposliti jednog nastavnika ili nekog člana osoblja, radno mesto, se mora odobriti od Ministarstva za Finansije/MONT za dobijanje finansijskog/budžetskog odobrenja kako bi se dodala još jedna plata. Sa stanovišta finansija opštine, kao i nadgledanje budžeta trećih strana za plate nastavnika, ovo je transparentno i sveobuhvatno.

Za javne škole OSO, osim onih javnih škola OSO unutar AOS000s, budžetiranje za kategoriju robe i usluge se vrši od ODO sa raznim nivoima podrške i uključivanja upravljanja škola OSO. U ovoj kategoriji budžetiranja i troškova, MONT nema implikacija. U opštinama i školama OSO su nađeni nekoliko pristupa u vezi sa planiranjem budžeta. Neke škole OSO aktivno učestvuju u finansijskom planiranju budžeta škole dok su većina škola OSO potvrdila da podnose budžetski predlog na osnovu njihovih troškova kao deo godišnjeg plana rada. Takođe je ustanovljeno da neke škole OSO uključuju godišnji predlog budžeta u formular finansijskog planiranja, u njihovom višegodišnjem planu razvoja. Predlog budžeta uključen u plan razvoja se osniva na planirane aktivnosti i procenu troškova aktivnosti. Mali broj škola OSO su rekly da imaju kapacitete i da zapravo pripremaju finansijski plan tj predlog budžeta na osnovu zahteva MER. Tokom posete za procenu, nije primećeno kritično razmatranje troškova u vezi sa aktivnostima nastavnog plana. Ustanovljeno je da je opšta formula za planiranje budžeta za kategoriju robe i usluge otprilike 23 evra po glavi studenta. Budžetsko izdvajanje se posle strukturira na osnovu sledećih kategorija:

- Grejanje
- Komunalije (struja, voda, kanalizacija)
- Potrošni materijal (higijenski materijal, materijal za kancelariju, nastavni i potrošni materijal)

Iz posmatranja budžeta škola pojavljuje se jedan model u vezi sa budžetskim troškovima koji je od 1/3 do 2/3 istrošenog budžeta za grejanje i od 1/4 do 1/3 za usluge (struja i voda). Preostali budžet (pod uslovom da ima preostalih fondova) se koristi za potrošni materijal kao što je papir za štampač, toneri, higijenski materijal, materijal za kancelariju itd. Škole su se na efektivan način našle u hroničnom nedostatku potrošnog materijala za stručnu praksu. Ustanovljeno je da je veći deo budžeta planiran na isti način tj ista kopija se koristi iz godine u godinu.

Jedan broj javnih škola OSO ostvaruju sopstvene prihode do nekoliko hiljada (5.000–6.000) evra i na efektivan način dopunjuju budžet škole OSO u kategoriji plata i kategoriji robe i usluga. Učenici koji se upisuju u nastavi za odrasle otprilike plaćaju 130 evra godišnje. Plaćanje za obrazovanje za odrasle se vraća ODO preko određenih isplata sa jedinstvenom šifrom identifikovanja (UNIREF) budžeta unutar budžetske šifre ODO. Takođe je otkriveno da jedan broj škola pruža programe iz poljoprivrede i ostvaruju prihode iz prodaje poljoprivrednih proizvoda.

Prodaje se takođe plaćaju UNIREF računom koji škola izdaje i uplata se posle šalje budžetskoj šifri ODO u pod-račun škole. Posledično, uplate se šalju u pod-račun (pod-program budžeta) za specifičnu školu unutar sistema javnih finansija. Mali broj škola uključuju sopstvene prihode u finansijski plan. Na osnovu informacija tokom sastanaka sa upravama škola OSO i predstavnicima ODO, retko se budžet poništava od opštinskih organa, i većina škola dobiju ponovo otprilike 60% fondova za obrazovanje za odrasle kao nadoknada koja se mora platiti nastavnicima angažovanim u aktivnostima obrazovanja za odrasle. Preostali deo od 40% tretira ovo pitanje na drugačiji način, sa nekim školama koja dobijaju pun iznos za potrošni materijal dok se u nekim slučajevima budžet akumulira u opšti budžet ODO i raspodeli svim školama za potrošni materijal; u nekim slučajevima, škole ne znaju ništa za preostali budžet.

Osim sveobuhvatnih finansijskih ograničenja u vezi sa izdvajanjem opšteg budžeta koje počinje na nivou Budžeta Kosova, glavni izazov je da budžetiranje javnih škola OSO ne pravi razliku između fiksnih i promenljivih troškova. Trenutno izdvajanje budžeta stvara situaciju gde javne škole OSO sa velikim brojem studenata završavaju sa više fondova koristeći od zajedničkih fiksnih troškova kao rezultat postepene ekonomije. Javne škole OSO sa manjim brojem studenata pokušavaju platiti troškove grejanja i račune struje i na efektivan način završavaju bez fondova za potrošni materijal za stručnu praksu.

Javne škole OSO (institucije OSO) uključujući Centar za Kompetencije unutar AOS000 se ne podvrgavaju organima lokalne vlade (ODO) i nisu predmet zakona za finansije lokalne vlade i procesa budžetiranja. AOS000 je odgovorno za finansijsko planiranje i budžetiranje za potrebe Centra za Kompetencije. Zbog viših budžeta, ove škole OSO su u boljoj poziciji u vezi sa mogućnostima za kupovinu potrebnog materijala. U jednom slučaju je ustanovljeno da jedan Centar za Kompetencije ima 4 puta veće budžetsko izdvajanje od prosečne raspodele budžeta po studentu u zajedničkim javnim školama OSO.

CSO unutar KZ imaju jedno budžetsko izdvajanje ali budžet se upravlja od KZ. Osim dva slučajeva, CSO pripremaju i podnose u KZ predlog godišnjeg budžeta na osnovu troškova za obuke, plate, fiksne operativne troškove i planirane investicije (npr proširenje radionica/otvaranje novih profila). Neke CSO podnose svoje budžetske predloge kao deo godišnjeg plana rada dok druge pripremaju budžetski predlog kao poseban i nezavisan dokumenat. Budžetski predlog se šalje AZRK kao glavni organ za dalji budžetski proces. Implikacija je da nema jedinstvenog pristupa za budžetiranje CSO u vezi sa njihovim uključivanjem u proces budžetiranja. Model u razvoju u vezi sa procesom budžetiranja pokazuje da CSO pripremaju spisak potrošnog materijala sa procenjenim troškovima. CSO takođe priprema informacije za ostale operativne troškove koji se uglavnom ponavljaju kao što su plate osoblja, grejanje, komunalije i investicije u vezi sa planom razvoja. CSO nemaju budžetsko izdvajanje kako bi sami upravljali njime. Sve isplate se izvršavaju od KZ za kategoriju plata, usluge i ostale troškove za korist CSO. Štaviše, CSO čak nemaju malo budžetsko izdvajanje, kao što je sitni novac potreban za manje intervencije u vezi sa dnevnim funkcionisanjem CSO. Za ceo materijal u vezi sa obukom, EA vrši raspodelu nabavljenog potrošnog materijala na osnovu zahteva dobijenih od CSO. Pošto KZ ima centralizovani proces nabavke, kupovina materijala za sve CSO ima perceptiranih prednosti u vezi sa troškovima transakcije ali u praksi prouzrokuju zakašnjenje u raspodeli materijala za obuku. Zakašnjenje obuke je primećeno zbog zakašnjenja pružanja materijala za obuku.

Rezimirajući informacije otkriva se da postoje neusklađenosti između pravnog okvira i dosadašnje prakse. Još ne postoji autonomija finansijskog planiranja i upravljanja sopstvenim izvorima. Samo 64 posto svih institucija OSO pripremaju godišnji finansijski plan i više od 90 posto institucija OSO misle da budžet nije dovoljan za pokriće plana razvoja. Štaviše, samo 6 posto institucija OSO pokazuju da imaju budžet za zamenu i/ili novu opremu i otprilike tri četvrtine institucija OSO su izjavile da za ovo, budžet za potrošni materijal nije na raspolaganju ili da je nedovoljan za pokriće/održavanje prakse. Za više detalja, vidi poglavlje 4: Statistička procena osnovne studije na osnovu kategorija i Aneks 9: Institucije AP Kapacitet Učinka – Budžetiranje, Finansijsko Planiranje i Upravljanje

3.3 Rekrutovanje i razvoj osoblja i iskustvo na osnovu predmeta za nastavnike i stručne instruktore

Pravni okvir za razvoj osoblja a posebno nastavnog osoblja se osigurava Zakonom za Preduniverzitetsko Obrazovanje, Zakonom za Obrazovanje i Stručno Osposobljavanje, zakonom za Obrazovanje u Opštinama Republike Kosovo i raznim administrativnim uputstvima. Zakon br. 04/L-032 za Preduniverzitetsko Obrazovanje Republike Kosovo članovima 31 do 33 opisuje principe za profesionalnu osnovu za nastavnike i licenciranje nastavnika.

Zakon br. 04 / L-138 za Obrazovanje i Stručno Osposobljavanje članom 24 – Nastavno Osoblje u skladu sa Zakonom br. 04/L-032 ističe specifične odredbe za obrazovanje i stručno osposobljavanje.

Zakon 03 / L-068 za Obrazovanje u Opštinama Republike Kosovo, Poglavlje II, Član 4 i 5 ističe odgovornosti i nadležnosti Opština za obrazovanje a posebno regrutovanje, isplatu plata i obuku instruktora obrazovanja (nastavnika).

Administrativno Uputstvo (MONT) br. 05/2015 Norma za Nastavnike Obrazovanja i Stručnog Osposobljavanja pruža uputstva za selekciju nastavnog osoblja za sve teoretske predmete i module stručne prakse nastavnih profila za više srednje škole, obrazovanja i stručnog osposobljavanja (razred 10-12).

Administrativno Uputstvo (MONT) br. 01/2014 Organizacija i Planiranje Procesu Nastave za Obrazovanje i Stručno Osposobljavanje članom 2 – Organizacija i planiranje institucija OSO ističe da planiraju potreban stručni kadar i organizuju obuke za osoblje.

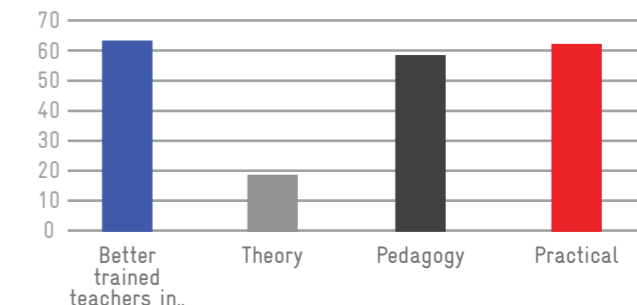
Administrativno Uputstvo (MONT) br 03/2016 – Upravni Savet Škole shodno članu 10 – Upravni Savet koji se sastoji od školskog osoblja, odabira jednog predstavnika roditelja i nastavnika iz reda članova upravnog saveta za učestvovanje kao posmatrač u određivanju nastavnika škola. Ovo je upečatljivo pošto Član 2 – Upravni Savet Škola, paragraf 1 ističe da je „Upravni Savet Škola najviši savetodavni i odlučujući organ škole“.

Administrativno Uputstvo (MONT) br. 14/2013 Procena Učinka Nastavnika, članovi 3 do 5 ističu standarde učinka, nosioce procene i instrumente za procenu učinka. Administrativno Uputstvo (MONT) br. 15/2013 za Finansiranje Profesionalnog Razvoja Nastavnika opisuje mehanizam i ulogu finansiranja MONT-a, ODO, i OSO dok Administrativno Uputstvo (MONT) br. 16/2013 Primena Profesionalnog Razvoja Nastavnika opisuje modalitete i okvir za profesionalni razvoj nastavnika i opisuje uloge MONT-a, ODO, i škola OSO.

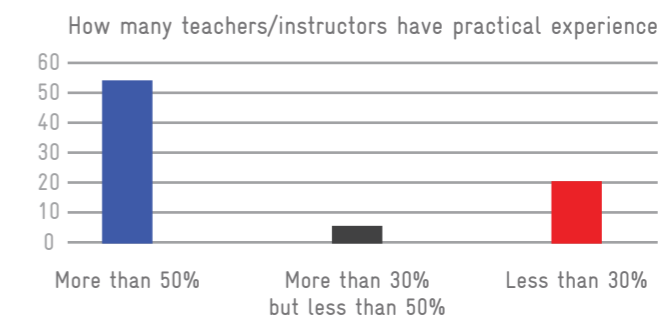
Od informacija i diskusija tokom sastanaka otkriveno je da većina institucija OSO imaju potrebno osoblje. Tri četvrtine institucija OSO (61) su izjavile da su sve pozicije institucije bile sa osobljem. Slobodne pozicije uglavnom pripadaju administrativnom osoblju i osoblju za podršku, ali ne nastavnom osoblju. Uloga direktora i upravnog saveta u regrutovanju nije diskutirana. Međutim, imajući u vidu da predstavnici roditelja ne pokazuju zainteresovanje za učestvovanje na sastancima upravnog saveta i da je njihova uloga u procesu regrutovanja ograničena na ulogu posmatrača, može se prepostaviti da je učešće nedovoljno. Dve glavne činjenice u vezi sa regrutovanjem su (1) raspoloživost sredstava za dodatne plate za šta se zahteva odobrenje Ministarstva za Finansije, (2) da se regrutovanjem ne ukloni niko od postojećeg nastavnog osoblja. Ovo zadnje stvara ozbiljan problem za otvaranje novih programa uz pokušaj zatvaranja ne-relevantnih programa.

Vezano za profesionalni razvoj nastavnika, većina institucija OSO (63) su izjavile da su im potrebni bolje trenirani nastavnici za poboljšanje učinka institucije OSO. Od njih otprilike sve institucije OSO

(62) misle da je nastavnicima potrebna praktična obuka i većina institucija OSO (59) misle da nastavnicima treba pedagoška obuka. Pitajući za iskustvo koje nastavnici moraju imati, otprilike 30 posto 30 institucija OSO (24) su izjavile da nemaju svi nastavnici / treneri iskustvo kao što se zahteva opisom posla (norma za nastavnike) ili kako se zahteva od plana nastave na snagu.



Otprilike 50 posto institucija OSO (37) su izjavile da nema celokupno nastavno osoblje praktično iskustvo. Ova izjava se dalje podržava činjenicom da otprilike 90 posto institucija OSO (70) potvrđuju da njihovo osoblje koje predaje stručne predmete imaju iskustvo na osnovu predmeta ili na osnovu profesionalnog iskustva. Međutim, dve trećine institucija OSO (54) su ograničile ovu izjavu na 50 posto ili više nastavnog osoblja na razmatranje. Dok je četvrtina institucija OSO (20) ograničila ovu izjavu na manje od 30 posto osoblja na razmatranje.



3.4 Kvalitet, sadržaj i privlačnost programa OSO i kratkoročnih kurseva

Više od 60 posto institucija OSO (49) su izjavile da nemaju svi potrebno pedagoško obrazovanje. Direktori su izjavili da je nedostatak pedagoških i profesionalnih sposobnosti uobičajno za mlade nastavnike pošto diplomirani iz univerziteta ne poseduju pedagošku obuku ili praktično iskustvo. Ove izjave imaju podršku činjenice da više od 80 posto institucija OSO koriste sredstva ULjR kao na primer godišnja procena i analiza potreba za obuku za procenu nastavnog osoblja. Otprilike dve trećine institucija OSO (50) su izjavile da studenti redovno (godišnje) procenjuju nastavnike/instruktere.

Ovaj zahtev formulisan za profesionalni razvoj je u kontrastu sa informacijom da manje od 40 posto institucija OSO (30) pružaju/organizuju iskustvo na osnovu radnog mesta ili obuku za nastavno osoblje. Tokom sastanaka direktori su izjavili da se u normalnim okolnostima obuka pruža samo kada je organizovana od MONT-a, AZRK i/ili projekata finansiranim od donatora pošto institucije OSO (isključujući privatne institucije OSO) nemaju budžetske linije za razvoj ljudskih resursa. Štaviše, informacije i diskusije iz sastanaka su otkrile da su u poslednje 3 godine samo izabrani nastavnici nekih javnih škola OSO dobili obuku organizovanu od MONT-a ili preko projekata finansiranim od donatora. Obuka je uglavnom vezana za razvoj nastavnog plana i ispunjenje novih i samo u maloj meri na pedagoške predmete (didaktika, metodika) ili profesionalne sposobnosti. Ovaj nedostatak profesionalnog razvoja za nastavnike je uglavnom zbog glavnih finansijskih ograničenja vezani za raspodelu opšteg budžeta koji počinje na nivou Budžeta Kosova ali i zbog ne-koordinirane i fragmentirane pomoći od donatora.

Rezimirajući informacije otkriva se postojanje nekih neusklađenosti između pravnog okvira i dosadašnje prakse. Većina institucija OSO imaju potrebno osoblje ali ističu da im je potrebno bolje trenirano osoblje za poboljšanje učinka institucije OSO. Rekrutovanje novog nastavnog osoblja zavisi od raspoloživih sredstava za dodatne plate koje se zahtevaju od Ministarstva za Finansije i moraju imati u vidu da se rekrutovanjem ne otpusti niko od postojećeg nastavnog osoblja. Ovo kasnije stvara ozbiljan problem za otvaranje novih programa tokom zatvaranja eventualnih ne-relevantnih programa.

Potrebno im je profesionalno osoblje i pedagoški razvoj nastavnika. Potreba je pogoršana za nove regrutovane nastavnike koji su uglavnom diplomirali bez pedagoške obuke ili prakse.

Međutim, manje od 40 posto institucija OSO (30) pružaju/organizuju iskustvo na osnovu radnog mesta ili obuke nastavnog osoblja.

U poslednje 3 godine, samo neki izabrani nastavnici iz nekih javnih škola OSO su dobili obuku organizovanu od MONT-a ili preko projekata finansiranih od donatora. Obuka je uglavnom u vezi sa razvojem nastavnog plana i primenom novog ali u manjoj meri sa pedagoškim predmetima (didaktika, metodika) ili profesionalne sposobnosti.

Nedostatak profesionalnog razvoja za nastavnike je uglavnom zbog finansijskih ograničenja u vezi sa raspodelom opšteg budžeta koji počinje na nivou Budžeta Kosova ali i zbog ne-koordinirane i fragmentirane pomoći od donatora.

Za više detalja vidi poglavlje 4: Statistička procena osnovne studije na osnovu kategorija.

Većina od 80 institucija OSO koje su učestvovala u osnovnoj studiji pružaju 3 godišnji program na nivou višeg srednjeg obrazovanja (formalno obrazovanje). Ovo je tačno za 68 javne škole OSO uključujući CK i 3 privatne škole OSO. CSO unutar AZRK i jedna privatna škola OSO pružaju kratkoročne kurseve na osnovu modularnih sposobnosti do 6 meseci (neformalno obrazovanje) dok ostali deo privatnih škola OSO pružaju jedan program, neformalnu obuku u trajanju od jedne godine. Programi obrazovanja za odrasle u javnim školama OSO koje vode prema Nacionalnom Okviru Kvalifikacija (NOK) na četvrtom nivou (4) su klasifikovani kao programi neformalnog obrazovanja. Na osnovu informacija, 28 javnih škola OSO unutar ODO i 2 javne škole OSO unutar AOS000 pružaju programe obrazovanja za odrasle. Dve privatne institucije OSO i sedam javnih CSO unutar AZRK pružaju kurseve akreditovane od NAK dok javne škole OSO (uključujući CK) nisu još akreditovane od NAK. Nijedna od institucija OSO ne pruža programe prikladne za privatni sektor ili lokalnu industriju.

Programi Obrazovanja i Stručnog Osposobljavanja i kratkoročni kursevi koje pruža OSO su regulisani Zakonom br. 04 / L-138 za Obrazovanje i Stručno Osposobljavanje i Zakonom br. 03 / L-060 za Nacionalne Kvalifikacije i podzakonske akte (administrativna uputstva).

Ovi zakoni ističu da Obrazovanje i Stručno Osposobljavanje mora biti važno za tržište rada. Zakon 04 / L-138 za Obrazovanje i Stručno Osposobljavanje članom 4 – Polja Aktivnosti Obrazovanja i Stručnog Osposobljavanja, pragrafom 1.1. ističe da Obrazovanje i Stručno Osposobljavanje služi za razvoj kapaciteta i obuku za zapošljavanje pojedinaca u skladu sa profesijom i karijerom na osnovu tržišta rada (potraživanja). Član 11 – Nastavni plan ističe da nastavni plan za obrazovanje i stručno osposobljavanje mora biti razvijeno u skladu sa standardima relevantne profesionalne i obrazovne kvalifikovanosti i moraju biti razvijene u skladu sa zahtevima tržišta rada i sa uključivanjem socijalnih partnera. Zakon 03 / L-060 za Nacionalne Kvalifikacije, član 5 – Ciljevi NAK u paragrafu 1.3 ističe da je jedno od ciljeva NAK osiguranje da su kvalifikacije relevantne za zapošljavanje i učenje i za ispunjenje potreba učenika, ekonomije i institucije obrazovanja i obuke

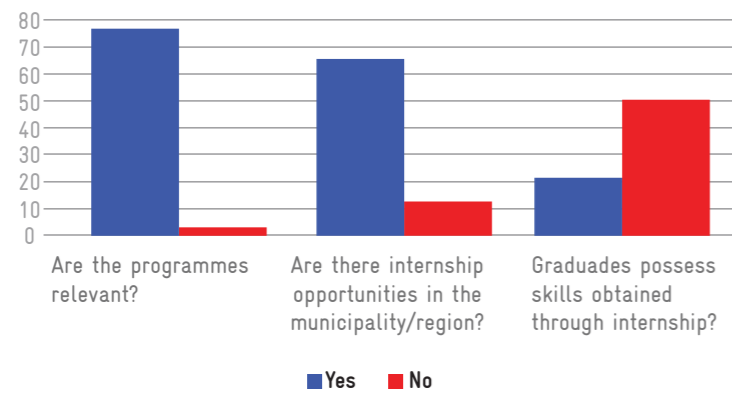
Administrativno Uputstvo (MONT) 01/2014 Organizacija i Planiranje Procesu Nastave u Obrazovanju i Stručnom Osposobljavanju, član 2 ističe Organizaciju i planiranje odgovornosti institucija OSO. U skladu sa administrativnim uputstvom, jedna institucija OSO mora razmotriti i analizirati potrebe tržišta rada i planirati obrazovanje i stručno osposobljavanje u skladu sa okolnostima.

Vezano za Kvalifikacije i Module Obrazovanja i Profesionalne Spremnosti, ZAKON br. 04 / L-138 za Obrazovanje i Stručno Osposobljavanje ističe u Članu 6 – Kvalifikacije i Moduli Obrazovanja i Stručnog Osposobljavanja, paragraf 1 da institucije Obrazovanja i Stručnog Formalnog Osposobljavanja pružaju kvalifikacije i module nivoa 3, 4 i 5 na osnovu zakona 03 / L-060 za Nacionalne Kvalifikacije koji je važan za sve javne i privatne škole OSO koje su uključene u osnovnoj studiji. Paragraf 2 ističe da ostale institucije obrazovanja i stručnog osposobljavanja pružaju kvalifikacije i module na nivou 1, 2, 3, 4, 5 na osnovu zakona 03 / L-060 za Nacionalne Kvalifikacije koji obuhvata javne CSO unutar AZRK.

Paragraf 3 člana 6 specifikuje vrste kvalifikacija i ističe u pod-paragrafu 1 da kvalifikacije i moduli stručnog obrazovanja koji odgovaraju razredima 10, 11, i 12 moraju biti u skladu sa NAK na osnovu zakona 03 / L-060 za Nacionalne Kvalifikacije za stručno obrazovanje. Pod-paragraf 2 se bavi kvalifikacijama i modulima višeg srednjeg obrazovanja koje pripadaju nivou 5 NAK. Međutim, pod-paragraf 3 ističe da orijentacija i saveti

karijere moraju biti sastavni deo svih programa koje pružaju institucije obrazovanja i stručnog osposobljavanja; i pod-paragraf 4 ističe da je dozvoljena primena dualnog sistema obrazovanja i stručnog osposobljavanja.

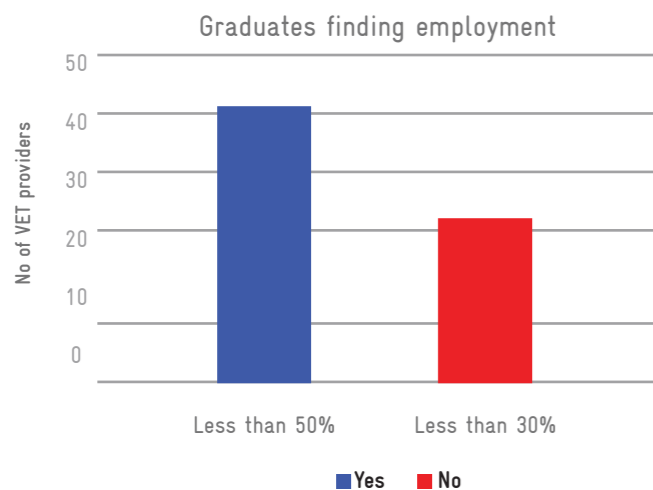
Od informacija i diskusija tokom sastanaka procene otkriveno je da 96 posto institucija OSO (77) misle da su njihovi programi relevantni ali mnogo institucija OSO definišu izraz "relevantan" u smislu važnosti za postojeću nastavnu snagu ili relevantno za društvo (koju zahtevaju roditelji i studenti) ali nerelevantnom za tržište rada u lokalnom, nacionalnom ili regionalnom kontekstu. Vezano za lokalni kontekst, otkriveno je da su više od 80 posto institucija OSO (66) rekli da postoji mogućnost obuke za staž/za posao zaučenike



/praktikante u opštini/regionu. Međutim, posle bliskog posmatranja samo četvrtina institucija OSO su izjavile da diplomirani poseduju sposobnosti dobijene tokom prakse ili obuke na radnom mestu u lokalnoj kompaniji. Institucije OSO su izjavile da „nemaju svi“ diplomirani sposobnosti dobijene praksom ili obukom na radnom mestu u lokalnoj kompaniji (50) ili nisu odgovorili na pitanje (9). Posle specifičnog razmatranja CSO i CK (6 institucija OSO

OSO pod nadzorom AOS000) otkriveno je da više od 60 posto CSO (5) i 50 posto institucija OSO pod nadzorom AOS000 (3) ističu da diplomirani poseduju sposobnosti dobijene obukom staža u lokalnim kompanijama. Ostale institucije OSO su izjavile da „nisu svi“ diplomirani opremljeni sa sposobnostima dobijenim obukom u lokalnim preduzećima ili nisu odgovorili na pitanje.

Isti scenarijo se izražava u stepenu zapošljavanja diplomiranih. Otprilike 60 posto institucija OSO (47) su izjavile da na osnovu neformalnih informacija stepen zapošljavanja diplomiranih je manji od 50 posto



dok je trećina institucija OSO (28) izjavila da je stepen zapošljavanja manji od 30 posto. Posle posebnog posmatranja CSO i CK (6 javne institucije OSO pod nadzorom AOS000) otkriveno je da je stepen zapošljavanja diplomiranih kod CSO otprilike 50 posto i više. Međutim, većina CK su izjavile da je stepen zapošljavanja diplomiranih otprilike 30 do 50 posto sa dva CK koji tvrde da je stepen zapošljavanja diplomiranih više od 50 posto. Osim opšteg ekonomskog stanja na Kosovu sa stepenom nezaposlenosti od 30 posto, jedna interpretacija ovih rezultata ističe da su kursevi i programi koje pružaju CSO i CK (6 javne

javne institucije OSO pod nadzorom AOS000) važniji za tržište rada od programa koje pružaju javne stručne škole unutar ODO. Ova interpretacija se dalje podržava činjenicom da se neki kursevi (ne svi) i programi CSO i CK (6 javne institucije OSO pod nadzorom AOS000) osnivaju na profesionalne standarde koji su razvijeni profesionalnom analizom (uz učešće lokalnih kompanija).

Jedna druga interpretacija je da CSO i CK (6 javne institucije OSO pod nadzorom AOS000), pružaju bolje obrazovanje i obuku zbog olakšica i bolje opreme (vidi sledeće pod-poglavlje). Ovu interpretaciju podržava činjenica da su više od 55 posto institucija OSO i otprilike 70 posto javnih škola OSO, unutar ODO odgovorile da programi/kursevi nisu prikladni/ne podržavaju se od objekata/prostora i odgovarajuće opreme.

Treća interpretacija je da veliki broj učenika smatra škole OSO kao drugu šansu za dobijanje pristupa na viši nivo obrazovanja (univerziteti i koledži) i ne prate stručno osposobljavanje za zapošljavanje u ovoj fazi. Ovo objašnjenje podržava izjava da više od 30 posto institucija OSO (23) potvrđuju da 50 posto i više diplomiranih upisuju više obrazovanje dok 18 posto potvrđuju da manje od 50 posto, ali ne više od 30 posto diplomiranih prate obrazovanje. Ova norma je posebno visoka kod diplomiranih javnih škola OSO, specijalizovanih na polju muzike gde više od 70 posto škola OSO potvrđuju da više od 50 posto diplomiranih upisuju više obrazovanje; i diplomirani javnih škola OSO specijalizovani na polju zdravstva gde otprilike 60 posto škola OSO potvrđuju da više od 50 posto diplomiranih upisuju više obrazovanje.

Uglavnom upis u institucije OSO je u porastu. Više od 70 posto institucija OSO su izjavile da su šifre registracije u svim ili nekim programima u porastu. Međutim, neke institucije OSO su izjavile da se upis smanjuje zbog demografskih promena i da učenici žele da se registruju u postojećim institucijama opšteg srednjeg obrazovanja (gimnazija). Štaviše, 90 posto institucija OSO (72) aktivno promovišu programe/kurseve obuke ali samo 10 posto svih institucija OSO (8) su izjavile da imaju unutrašnju službu odlučivanja ili orijentacije i sistem saveta karijere za savetovanje studenata i/ili diplomiranih za nalaženje posla.

Rezimirajući informacije otkriveno je da važnost programa i kurseva OSO nije u skladu sa tržištem rada.

Vezano za lokalni kontekst, otkriveno je da su više od 80 posto institucija OSO (66) rekli da imaju mogućnost obuke za staž na radnom mestu za učenike/praktikante u opštini/regionu. Međutim posle bliskog posmatranja samo je četvrtina institucija OSO izjavila da diplomirani poseduju sposobnosti dobijene praksom ili obukom na radnom mestu u lokalnoj kompaniji.

Otprilike 60 posto svih institucija OSO (47) su izjavile da je na osnovu neformalnih informacija, stepen zapošljavanja diplomiranih manji od 50 posto, dok je trećina svih institucija OSO (28) izjavila da je stepen zapošljavanja čak i manji od 30 posto.

Posle posebnog posmatranja CSO i CK (6 institucije OSO pod nadzorom AOS000) otkrivaju da je stepen zapošljavanja diplomiranih od CSO otprilike 50 posto i više. Međutim, većina CK je izjavila da je stepen zapošljavanja diplomiranih otprilike 30 do 50 posto sa dve CK koje tvrde da je stepen zapošljavanja diplomiranih iznad 50 posto.

Interpretacija ovih rezultata dovodi do sledeća tri zaključka:

(4.) Kratkoročni kursevi i programi koje pružaju CSO i CK (6 institucije OSO pod nadzorom AOS000) su važniji sa tržište rada nego programi koje pružaju javne stručne škole unutar ODO;

(5.) CSO i CK (6 institucije OSO pod nadzorom AOS000) pružaju bolje obrazovanje i osposobljavanje zbog objekata/prostora i bolje opreme; i

(6.) Veliki broj učenika smatra škole OSO kao drugu šansu za dobijanje pristupa na viši nivo obrazovanja (univerziteti i koledži) i u ovoj fazi ne pokušavaju naći posao.

Za više detalja, vidi poglavlje 4: Statistička procena osnovne studije na osnovu kategorija.

3.5 Stanje objekata/prostora i opreme

Osim nastavnog osoblja i programa obuke koji su ranije diskutirani, objekti/prostori i opreme su takođe dva sastojka koji su neophodni za dobar proces nastave. Pravni okvir je predstavljen kod Zakona br.03 / L-068 za Obrazovanje u Opštinama Republike Kosovo, Zakon br. 04 / L-032 za Preduniverzitetsko Obrazovanje u Republici Kosovo i Zakon br. 04 / L -138 za Obrazovanje i Stručno Osposobljavanje i podzakonski akti (administrativna uputstva).

Zakon br. 03 / L-068 za Obrazovanje u Opštinama Republike Kosovo, Poglavlje III određuje Nadležnosti za Izgradnju Objekata Javnog Obrazovanja, Član 7 – Nadležnosti Ministarstva Obrazovanja, Nauke i Tehnologije i Član 8 – Nadležnosti Opština. Nadležnosti MONT-a za izgradnju objekata obrazovanja obuhvataju: pružanje tehničke asistencije za opštine za planiranje i dizajniranje objekata obrazovanja ako se zahteva; razmatranje svih planova i projekata za usklađenost sa standardima projektovanja i izgradnje škola na Kosovu, pre početka nabavke građevinskih usluga; finansiranje i odobrenje izgradnje koje će se finansirati iz direktnog granta MONT-a; i inspekcije pre-stanovanja u izgrađenim objektima za usklađenost sa odobrenim planovima i stvaranje normalnih uslova za proces obrazovanja i obuke. Nadležnosti opština za izgradnju objekata obrazovanja obuhvataju i identifikovanje potreba za izgradnju takvih objekata; određivanje lokacija za izgradnju i osiguranje opštinskog zemljišta, pripremu plana izvršenja; izrada objekta; izdavanje građevinske dozvole; nabavka usluga i građevinskog materijala; potrebne inspekcije; izdavanje dozvola za konačno korišćenje; i stvaranje normalnih uslova za proces obrazovanja i osposobljavanja/obuke.

U dopuni zakona 03 / L-068 za Obrazovanje u Opštinama, Zakon br. 04 / L-032 za Preduniverzitetsko Obrazovanje u Republici Kosovo, član 5 – Dužnosti Ministarstva, paragraf 7 ističe Nadležnosti Ministarstva u infrastrukturi obrazovanja i osposobljavanja kao u sledećem: pripremu i nadgledanje izvršenja politika, standarde i norme za prostor obrazovanja; pružanje tehničke asistencije za opštine u planiranju i dizajniranju objekata obuke i obrazovanja; pripremu politika za upravljanje i održavanje školskog prostora; pružanje tehničke asistencije za opštine za osiguranje usklađenosti objekata i školske opreme sa međunarodnim standardima za zdravlje i bezbednost i zaštitu životne sredine, pristup za učenike i osoblje sa ograničenim fizičkim sposobnostima i pomoćna oprema za podršku inkluzivnog obrazovanja; odobrenje kapitalnih investicija za izgradnju i renoviranje objekata finansiranih iz budžeta Kosova i donatora;

; razvoj i održavanje prostornog programa škole koji je povezan sa Informativnim Sistemom Upravljanja Obrazovanjem i priprema nacionalnog plana za kapitalne investicije u obrazovanju. Član 7 – Nadležnosti opština, paragraf 3, opštine su odgovorne za sledeće dodatne nadležnosti: izgradnja objekata obrazovanja i osposobljavanja/obuke; održavanje i popravka lokala i opreme institucija obrazovanja i obuke; i osiguranje zdrave sredine za učenike i osoblje uključujući vodu, higijensko-sanitarne uslove, zdravstvenu uslugu kao i bezbedno okruženje uključujući usluge sigurnosti i efektivnu bezbednost.

Zakon br. 04 / L-138 za Obrazovanje i Stručno Osposobljavanje, član 13 – Agencija za Obrazovanje i Stručno Osposobljavanje za odrasle, paragraf 2 ističe da je AOS000 odgovorno za administraciju i upravljanje Institucijama Stručnog Obrazovanja i Obrazovanja za Odrasle (AOS000) u vezi sa finansijskim izvorima, ljudskim izvorima, građevinskim objektima i infrastrukturu i sve javne institucije OSO pod njenim regulativnim upravljanjem.

Zakon br. 2004/37 za Inspekciju Obrazovanja na Kosovu, član 4 – dužnosti inspekcije obrazovanja, paragraf 4.3 ističe da je glavna dužnost inspektora obrazovanja inspekcija (između ostalog): (b) uslova gde se održava proces obrazovanja (sredina, inventar, nastavni materijal, okruženje itd) koje se određuju u programu rada; i (i) ostvarenje nastavnog plana i uslova ostvarenja.

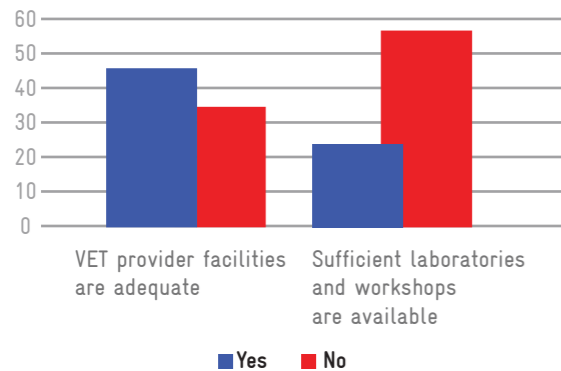
Administrativno Uputstvo (MONT) br. 35/2014 za kriterijume i procedure za validitet i odobrenje nacionalnih kvalifikacija i akreditaciju institucija koje pružaju kvalifikacije na Kosovu u članu 10 – kriterijumi akreditacije, paragraf 1.10 ističe kapacitete za ispunjenje zahteva za specifične kvalifikacije kao što je: (1) Prostor potreban za procenu kvalifikacija i modula; (2) materijalni izvori potrebni za procenu kvalifikacija i modula; i (3) ili neki drugi specifični zahtev za specifične kvalifikacije.

Administrativno Uputstvo (MONT) br. 01/2014 Organizacija i Planiranje Nastavnog Procesu u Obrazovanju i Stručnom Osposobljavanju članom 2 ističe organizaciju i planiranje odgovornosti institucija OSO. Na osnovu ovog uputstva, jedna institucija OSO mora pružati infrastrukturu potrebnu za profile koje pruža.

Administrativno Uputstvo (MONT) br. 02/2014 – broj studenata sa modulima i profesionalnim kvalifikacijama, resursima, infrastrukturu, obrazovanje, bezbednost učenika članom 4 ističe infrastrukturu škole gde: (1) svi centri za kompetencije (CK) moraju imati propisan centar obuke za sve kvalifikacije i kratke module koje pružaju; (2) Dovoljno infrastrukture CK, stručnih škola i centara obuke što podrazumeva dovoljan prostor za učenike na osnovu standarda MONT-a, radionice opremljene sa celokupnom potrebnom opremom za ostvarenje stručne prakse, odgovorajuće laboratorije, staklene bašte, kuhinje, štale, polja, sale za vežbanje; (3) u slučaju da centri za kompetencije, stručne škole, centri obuke nemaju adekvatnu i dovoljno infrastrukturu za kvalifikacije koje pružaju, one moraju imati sporazum o saradnji sa relevantnim preduzećima, ostalim CK, stručnim školama ili centrima za održavanje nastave; i (4) ako centar za kompetencije, stručne škole, centar obuke nemaju adekvatnu infrastrukturu ili sporazum sa preduzećima, školama CK i centrima obuke, ne mogu pružati kvalifikacije.

Štaviše, nastavni plan čije je izvršenje objavljeno administrativnim uputstvom daje uputstva za ispunjenje svakog modula gde izjavljuje preporučene metode nastave i materijalnu osnovu.

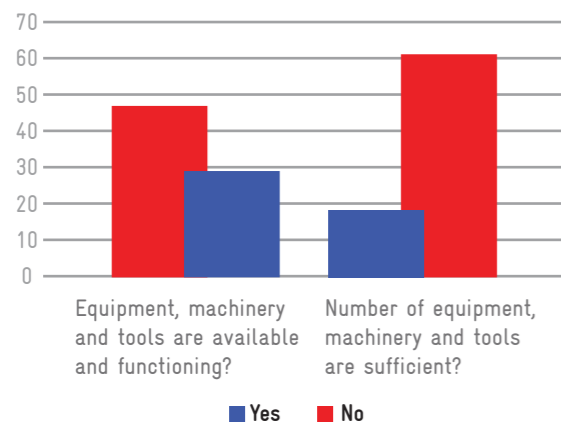
Od informacija i diskusija tokom sastanaka procene, otkriveno je da 57.5 posto institucija OSO (46) smatraju svoje prostore prikladnim za programe OSO ili kurseve koje pružaju. Međutim, manje od 30 posto institucija



OSO (23) misle da imaju dovoljno laboratorija za praktičnu nastavu. Posle specifičnog posmatranja CSO i škole OSO (uključujući CK) unutar AOS000, otkriveno je da sve CSO (izuzevši nefunkcionalan CSO u Dolane/Zvečan) i četiri CK unutar AOS000 smatraju njihove objekte, laboratorije i radionice prikladnim i dovoljnim za programe/kurseve koje pružaju. U međuvremenu, obe javne škole OSO, pod nadzorom AOS000 su istakle da njihovi objekti, laboratoriji i radionice nisu dovoljni za pružane programe. Ovo podržava posmatranje da obe škole OSO imaju „stare“ objekte i da je broj programa koji se pružaju i broj studenata prevazišao objekte i prostore.

Za javne škole OSO unutar ODO situacija je različita od dovoljno dobrog nivoa do veoma loših objekata u zavisnosti od vrste škole ili programa koji se pružaju. Uglavnom se može reći da su objekti izgrađeni u poslednjih 10 godina nepodobni za ciljanu svrhu, jer im nedostaju radionice za praktičnu obuku; i laboratorije nisu prikladne zbog nedostatka prostora ili komunalija. U međuvremenu, stare škole OSO su bolje dizajnirane ali loše održavane. Većina starih škola OSO nemaju opreme za gašenje vatre i nemaju emergentnih izlaza.

Vezano za opremu, 60 posto institucija OSO (48) su rekli da imaju funkcionalnu opremu, sredstva i



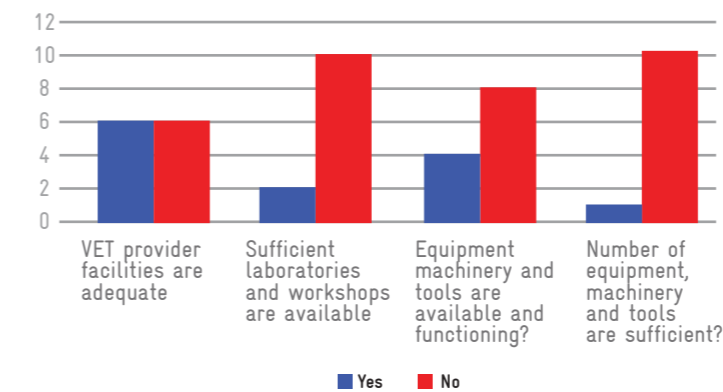
mašinerije. Međutim tri četvrtine institucija OSO (61) su rekli da oprema, sredstva i mašinerije na raspolaganju nisu dovoljne za broj studenata koji pohađaju program/kurs. Posle specifičnog posmatranja CSO i škole OSO (uključujući CK) unutar AOS000, otkriveno je da su sve opreme CSO, opreme, alati i mašinerije na raspolaganju i da su funkcionalne; dok je više od 80 posto institucija OSO (5) pod nadzorom AOS000 izjavilo da su opreme, sredstva i mašinerije na raspolaganju i da su funkcionalne. Štaviše, više od 85 posto CSO (6) su izjavile da imaju dovoljno opreme, alata i mašinerije, dok je polovina institucija OSO (3), pod nadzorom AOS000 izjavila da imaju dovoljno opreme, alata i mašinerije.

Vezano za potrošni materijal potreban za proces nastave, otprilike tri četvrtine institucija OSO (58) su izjavile da nemaju na raspolaganju ili nemaju dovoljno za praktičnu obuku. Stanje je bolje u CSO i 6 škola OSO unutar AOS000. Otprilike sve CSO (6) imaju dovoljno potrošnog materijala dok je polovina OSO (3) unutar AOS000 izjavila da imaju dovoljno potrošnog materijala za praktičnu obuku.

Posmatrajući institucije OSO prema programima ili kursevima koje pružaju, otkriveni su neki modeli koji se mogu uopštiti.

Sve institucije OSO koje pružaju programe iz polja zdravstva, osim CK u Uroševcu unutar AOS000 nemaju dovoljno objekata. Na osnovu upravljanja školama, 50 posto škola misle da imaju adekvatne objekte, dok su 83 posto svih škola svesne da opreme koje imaju ne pružaju odgovarajuće laboratorije.

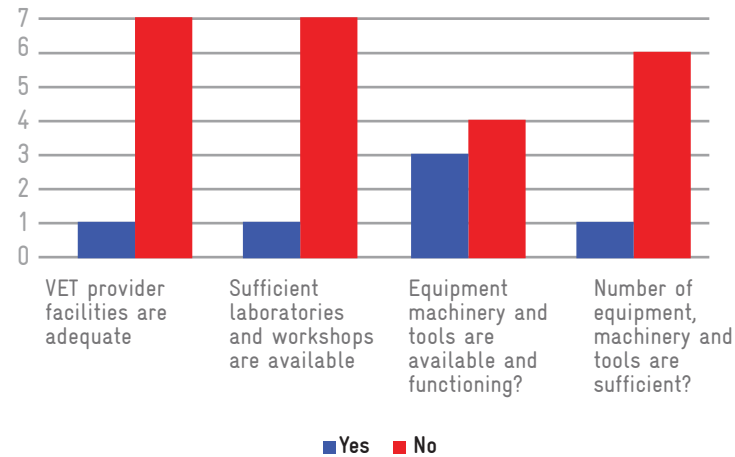
Štaviše od posmatranja tokom sastanka za procenu, moramo dodati da se moraju ispitati i te škole koje



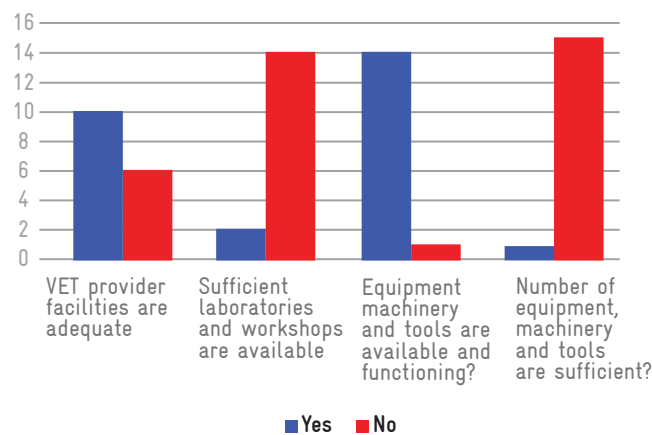
tvrde da su njihovi objekti adekvatni. Što se opreme tiče, sve institucije OSO koje pružaju programe iz polja zdravstva, osim CK u Uroševcu unutar AOS000, nemaju opreme. Većina institucija OSO koje pružaju programe iz polja zdravstva, osim javnih škola OSO u Đakovici i Gnjilanu, koje nemaju ništa, imaju samo IT laboratoriju opremljenu sa nekoliko računara i improvizirane laboratorije za tehničare stomatologije. Sve javne škole OSO nemaju dovoljno budžeta za potrošni materijal dok u nekim javnim školama OSO učenici sami kupuju materijal za vežbanje.

Većina javnih škola OSO koje pružaju programe iz polja muzike, osim škole OSO u Đakovici, postoje nekoliko objekata koji nisu podobni za ovu svrhu. Većina objekata nemaju duh kreativnosti, nisu obojeni i potrebno ih je renovirati. Zgrade su stare, objekti su zajednički

(Priština, Uroševac i Mitrovica) i nemaju prostora za registrovani broj studenata što je uglavnom zbog dvostruke svrhe (pružajući programe OSO na više srednjem nivou i nisko srednjem nivou obrazovanja) ovih škola. Pitanje bezbednosti i sprečavanja vatre je uglavnom zanemareno. Šest od sedam škola OSO koje pružaju programe iz muzike, kažu da su njihovi objekti nedovoljni za učenje. Većina škola OSO koje pružaju programe iz polja muzike osim škole OSO u Đakovici nisu opremljene sa dovoljno muzičkih instrumenata i nemaju održavanje instrumenata. Šest od sedam škola OSO koje pružaju programe iz polja muzike su potvrdile da nemaju dovoljno opreme što je potvrđeno i tokom poseta procene. Takođe, pet od sedam škola OSO su izjavile da nemaju redovno održavanje objekata i instrumenata zbog nedostatka budžeta.



Škole OSO koje pružaju programe iz polja poljoprivrede i/ili (prerade) hrane se mogu podeliti na dve vrste: (1) Škole OSO, koje pružaju uglavnom ili isključivo programe iz polja poljoprivrede i/ili hrane ("Abdyl Frashëri" u Prištini, "Arbëria" u Gnjilane, "Zenel Hajdini" u Uroševcu), i (2) Škole OSO koje pružaju razne programe uključujući neke profile iz poljoprivrede i/ili hrane ("Isa Boletini" u Podujevo, "Adem Gllavica" u Lipjane, "Jonuz Zejnnullahu" u Vitiji, "Abdyl Rama" u Suvoj Reci, "Kadri Kusari" u Đakovici, "Selajdin Mulla Alia" u Orahovcu, "12 Maj" u Orahovcu, "Ali Hadri" u Peć, "Fehmi Agani" u Klini, "Anton Çetta" u Skenderaju, "Bahri Haxha" u Vučitrne, "Fehmi Lladrovci" u Drenasu, "Naim Frashëri" u Štime). Nešto što obe vrste škola imaju zajedničko su problemi za čuvanje njihove opreme (štale, staklene bašte, polja, voćnjaci itd) i otprilike sve škole OSO (otprilike 90 posto) potvrđuju da nemaju dovoljno laboratorija i



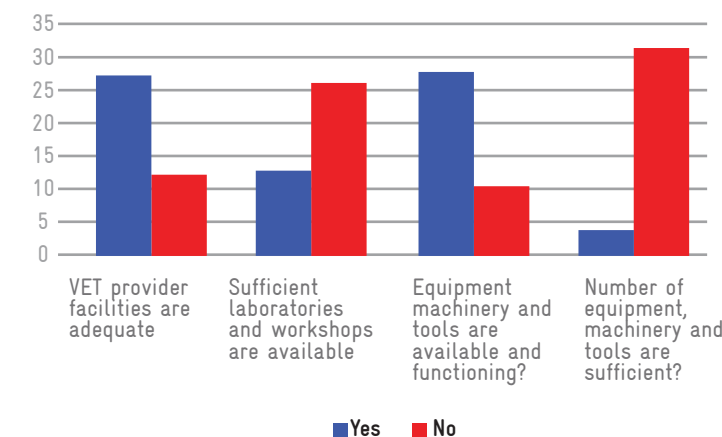
radionica/staklenih bašti/voćnjaka) za praktičnu obuku. Ovo je potvrđeno i tokom posete procene. Bilo kako bilo, mora se istaknuti da su većina škola OSO koje pružaju uglavnom ili isključivo programe iz polja poljoprivrede i/ili hrane ("Abdyl Frashëri" u Prištini, "Arbëria" u Gnjilane, "Zenel Hajdini" u Uroševcu) imaju bolje prostore od škola OSO koje pružaju razne programe uključujući neke iz poljoprivrede i/ili profile vezane za (preradu) hrane. Jedan izuzetak je škola OSO "Adem Gllavica" u Lipjane koja ima dovoljno poljoprivrednih objekata ali uglavnom neiskorišćeni i srušeni.

Postoje tri škole OSO koje pružaju programe iz polja poljoprivrede i/ili hrane koje su manje više bolje opremljene kao što je "Abdyl Frashëri" u Prištini, "Arbëria" Gnjilane i "Adem Gllavica" škola OSO u Lipjane. Oprema ove poslednje je uglavnom neiskorišćena i/ili slaba. Druge škole OSO, koje pružaju programe iz polja poljoprivrede i/ili hrane su delimično opremljene ili nisu uopšte opremljene. Vredi spomenuti da su otprilike trećina škola OSO, koje pružaju preradu hrane ili preradu poljoprivrednih proizvoda dobro opremljene. U poslednje vreme, projekat ALLED finansiran od EZ je podržalo i opremilo pet škola OSO ("Abdyl Frashëri" Priština, "Jonuz Zejnnullahu" Vitija, "Kadri Kusari" Đakovica, "Selajdin Mulla Alia" Orahovac i "Ali Hadri" Peć) sa laboratorijama za preradu hrane i prehrambene tehnologije. Međutim, tokom poseta procene, otkriveno je da se većina laboratorija ne koriste zbog raznih razloga npr nedostaju

laboratorije za povezivanje usluga, nedostatak potrošnog materijala za laboratorije za preradu hrane, nastavnici nisu dobro opremljeni za korišćenje opreme ili se plaše da ne oštete opremu (imajući u vidu da škole OSO nemaju budžeta za popravku oštećene opreme). Nedostatak potrošnog materijala je veliki problem za sve škole OSO koje pružaju programe iz polja poljoprivrede i hrane.

Postoje 41 institucije OSO koje pružaju programe ili kurseve iz polja ekonomije, prava i turizma. Trideset i dve škole OSO unutar ODO, 2 CK unutar AOS000 i 7 CSO unutar AZRK. Ove institucije OSO koje pružaju programe iz polja ekonomije, prava i/ili turizma se mogu podeliti na dve vrste: (1) škole OSO koje pružaju uglavnom ili isključivo programe iz polja ekonomije, prava i/ili turizma ("7 Shtatori" i "Hoxhë Kadri Prishtina" u Prištini, "Srednja ekonomska škola" u Artani/Bostane, "Marin Barleti" Gnjilane, "Faik Konica" Uroševac, "Kuvendi i Manastirit" u Štrpce/Firaj, "Ymer Prizreni" Prizren, CK Prizren, "Ukshin Hoti" Orahovac/Velika Kruša, "Lasgush Poradeci" Maljiševo/Kijevo, CK Maljiševo, "Hasan Prishtina" Mitrovica) i (2) škole OSO koje pružaju razne programe uključujući neke iz ekonomije, prava i/ili turizma (CSO Priština, "Isa Boletini" Podujevo, "Ismail Dumoshi" Obilić, "Hivzi Sylejmani" Kosovo Polje, "Adem Gllavica" Lipjane, "Ibrahim Banushi" Lipjane/Shalë, "Andrea Durrsaku" Kamenica, "Jonuz Zejnnullahu" Vitija, "Kongresi i Manastirit" Vučitrne, CSO Gnjilane, CSO Uroševac, "Feriz Guri"/"Velležërit Caka" Kaçanik, "Abdyl Rama" Suva Reka, CSO Prizren, "Ruzhdi Berisha" Dragash, "Kadri Kusari" Đakovica, CSO Đakovica, "Selajdin Mulla Alia" Orahovac, "12 Maj" Orahovac, "Tafil Kasumaj" Dečane, "Ali Hadri" Peć, CSO Peć, "Mithat Frashëri" Istog, "Fehmi Agani" Klina, "Anton Çetta" Skenderaj, "Bahri Haxha" Vučitrne, CSO Mitrovica, "Fehmi Lladrovci" Drenas, "Naim Frashëri" Štime).

Sve CSO (osim CSO Dolane/Zvečan koje trenutno nije funkcionalno) unutar AZRK i dva CK unutar AOS000 su izjavile da njihovi programi/kursevi imaju potrebnu opremu. Ovo je potvrđeno tokom posete validiteta.



Objekti 32 škola OSO unutar ODO imaju različito stanje od veoma loše (npr "Ibrahim Banushi" Lipjane ili "12 Maj" Orahovac) do onih koje su veoma dobre (npr "Faik Konica" Uroševac, "Ymer Prizreni" Prizren ili "SEM Artana). Više od trećina (12) ovih škola OSO potvrđuju da su njihovi objekti adekvatni za programe koje pružaju i broj registrovanih studenata. Većina žalbi (7) su za nedostatak objekata u sektoru turizma (restorani ili kuhinje za praksu) ili za nedostatak prostora/dodatnih soba za praksu; u nekim slučajevima veći je nedostatak opreme za praksu u odnosu na sobe.

Potrebe za opremu za škole OSO koje pružaju programe iz polja ekonomije, prava i/ili turizma su ograničene. Ekonomski profili zahtevaju objekat za praksu za simulacije operacija poslovanja i IT laboratorije za vežbanje softverskim aplikacijama. Profili prava zahtevaju sudsku salu za simuliranje i vežbanje sudskih postupaka ali samo u slučajevima kada se ne mogu organizovati prakse na radnom mestu (in-service training). Za profile iz turizma (uključujući ugostiteljstvo), škole OSO trebaju savremenu profesionalnu kuhinju za vežbanje pripreme hrane. Ako se ne može organizovati praksa/obuka na radnom mestu (in-service training) shodno nastavnom planu, onda je potreban dodatni prostor.

Tokom posete za procenu, otkriveno je da samo u veoma retkim slučajevima škole OSO koje pružaju ekonomiju i profile prava nisu imale objekte za praksu ili su improvizirali radi vežbanja što ne ispunjava većinu tehničkih kriterijuma. Samo jedna stručna škola ("Hasan Prishtina" Mitrovica) koja pruža profile prava je pripremila jednu sudsku salu za simuliranje i vežbanje sudskih postupaka. Za škole OSO koje pružaju profile za turizam, isključujući slučajeve čudnih kuhinja i lokalnih kafića, nijedna škola OSO nije imala neku radionicu ili laboratoriju za turizam. Samo 12 škola OSO su izjavile da nemaju na raspolaganju i/ili ne funkcionišu opreme, mašinerije i sredstva. Međutim, od informacija i posete za procenu ustanovljeno je da je većina opreme IT koja se koristi za vežbanje ili u IT laboratorijama stara, amortizovana i u nekim slučajevima van upotrebe. Osim toga, više od 80 posto škola OSO (26) koje pružaju programe iz polja ekonomije, prava i/ili turizma su izjavile da nemaju dovoljno potrošnog materijala za praksu.

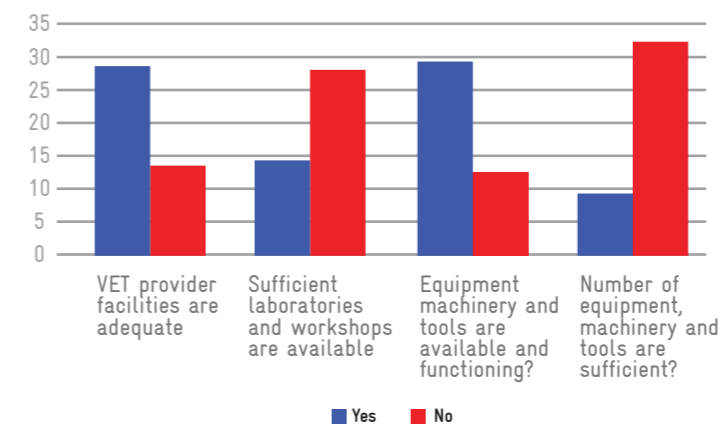
Postoje 42 institucije OSO koje pružaju programe ili kurseve iz polja tehnologije (uključujući hemiju, transport i saobraćaj, grafika, tekstil, prerada drva, mehanika/mašinerija i električna). Većina, 30 škola OSO unutar ODO; 1 CK i 2 škole OSO unutar AOS000; 7 CSO-a unutar AZRK; i 2 škole OSO koje su privatne. Ove institucije OSO koje pružaju programe iz polja tehnologije se mogu podeliti na dve vrste: (1) škole OSO koje pružaju ekskluzivne programe iz polja tehnologije ("Gjin Gazulli" Priština, "28 Nëntori" Priština, "Shtjefën Gjeçovi" Priština, "Don Bosko" Priština, "Fan S Noli" Podujevo, "Mehmet Isai" Gnjilane, "Adem Kastrati" Gnjilane, "Pjetër Bogdani" Uroševac, "Skender Luarasi" Suhareke, "11 Marsi" Prizren, "Nexhmedin Nixha" Đakovica, "Odhise Paskali" Peć, "Shaban Spahija" Peć, CK Skenderaj, "Lutfi Musiqi" Vučitrne, "Arkitekt Sinani" Mitrovicë, "Bau Academy" Priština), i (2) škole OSO koje pružaju razne programe uključujući neke profile tehnologije (CSO Priština, "Ismail Dumoshi" Obiliq, "Hivzi Sylejmani" Kosovo Polje, "Adem Gllavica" Lipjane, "Ibrahim Banushi" Lipjane, "Andrea Durrsaku" Kamenicë, "Jonuz Zejnullahu" Vitija, "Kongresi i Manastirit" Vučitrne, CSO Gnjilane, CSO Uroševac, "Zenel Hajdini" Uroševac, "Feriz Guri"/"Vellezerit Caka" Kačanik, CSO Prizren, CSO Đakovica; "Selajdin Mulla Alia" Orahovac, "12 Maj" Orahovac, "Tafil Kasumaj" Dečane, CSO Peć, "Mithat Frashëri" Istog, "Fehmi Agani" Kline, "Anton Çetta" Skenderaj, "Bahri Haxha" Vučitrne, CSO Mitrovicë, "Fehmi Lladrovci" Drenas, "Naim Frashëri" Štite).

The 2 private VET schools, all VTCs (except the VTC in Dolane/Zvečan, which is currently not operational) under subordination of EA, and the CoC in Skenderaj under subordination of AVETA stated that their programmes/courses are supported by adequate facilities and equipment. This was confirmed during the validation visits.

Dve privatne škole OSO, sve CSO (osim CSO Dolane/Zvečan koja trenutno nije funkcionalna) unutar AZRK i CK u Skenderaju unutar AOS000 ističu da njihovi programi/kursevi imaju adekvatne prostore/objekte i opremu. Ovo je potvrđeno tokom poseta za procenu.

Šesnaest javnih škola OSO, uključujući jednu (1) školu OSO, unutar AOS000 su potvrdile da imaju objekte adekvatne za programe i/ili registrovani broj studenata. Ovo nije potvrđeno tokom posete za procenu.

Svim školama nedostaje prostor za laboratorije ili radionice a neke škole OSO a posebno one izgrađene posle 2008 godine nisu dizajnirane za održavanje radionica. Preostale 16 škola OSO unutar ODO su izjavile



da njihovi objekti nisu adekvatni za programe koje pružaju i/ili registrovani broj studenata. Ovo je potvrđeno tokom posete za procenu. Tokom posete za procenu je takođe primećeno da škole izgrađene u poslednje vreme (posle 2008 godine) imaju isti dizajn, koji ne zadovoljava zahteve većine tehničkih programa. Stare škole OSO izgrađene tokom 50tih ili ranije su podobnije za samu svrhu škola. Međutim, većina starih škola OSO se moraju renovirati.

Osim gore navedenih privatnih škola OSO, 7 CSO i CK u Skenderaju, nijedna javna škola OSO nije u potpunosti opremljena. Obe škole OSO unutar AOS000 su bolje opremljene od javnih škola OSO unutar ODO. Obe škole OSO su bolje opremljene u nekim profilima, ali nedostaju im opreme za druge profile. Na primer: Škola OSO "Shtjefën Gjeçovi" Priština je veoma dobro opremljena za profil automeha-nike i mašinerije profila (zavarivač, operator proizvodnje, automehaničar) ali nedostaju opreme za operatore CNC i profile za transport i saobraćaj. Dok je škola "11 Marsi" u Prizrenu dobro opremljena sa profilima operatora proizvodnje, grejanja i instaliranja klimo uređaja, dizajna tekstila i odeće i električnih instalacija ali nedostaje im oprema za profile iz građevinarstva, geodezije, arhitekture, unutrašnji dizajn i putni saobraćaj. 32 škole OSO unutar ODO su veoma loše opremljene.

Uglavnom, na raspolaganju je neka oprema za programe iz polja grafike, tekstila, prerada drva, hemije, mehanike/mašinerije i elektrike; dok programi iz polja građevinarstva, transporta i saobraćaja nemaju opreme. Većina opreme je veoma stara (više od 10 godina) loša i neodržana. Određeni broj škola OSO su dobile podršku od donatora i uspele da koriste ili sačuvaju ovu opremu tokom godina (npr "Feriz Guri" / "Vellezerit Caka" Kačanik, "Tafil Kasumaj" Dečane, "Fehmi Agani" Klina). Međutim, ostale škole su samo sačuvale opremu, nisu uspele da koriste ili da ih zadrže (npr "Gjin Gazulli" Priština, salon automobila Shaban Spahija Peć, radionica za preradu drva i automobilistička radionica u Tafil Kasumaj Dečane, radionica mašinerije u Jonuz Zejnullahu Vitija). Ovo može biti zbog raznih razloga kao što je nedostatak budžeta za održavanje, nedostatak pravilnog funkcionisanja i korišćenja opreme ili nedostatak kapaciteta za upravljanje izvorima (uključujući učinak održavanja). Sva tri su veoma važna i moraju se ojačati a posebno imajući u vidu da se oprema stalno sofistikuje, kao što je oprema donacija projekta ALLED finansiran od EZ za 3 škole OSO ("Mehmet Isai" Gnjilane, "Pjetër Bogdani" Uroševac, "Tafil Kasumaj" Dečane) pružajući programe za profile mašinerije CNC i/ili mecatronike. Ova posmatranja se podržavaju činjenicom da otprilike 80 posto škola OSO (26), unutar ODO ističu da je broj opreme, mašinerije i sredstava nedovoljan za registrovani broj studenata i da četvrtina ovih škola OSO potvrđuju da oprema, mašinerije i alati nisu

na raspolaganju i/ili ne funkcionišu. Svi osim jedne javne institucije OSO su izjavili da nemaju budžeta za zamenu ili za novu opremu.

Pored toga, više od 70 posto svih institucija OSO (30) koje pružaju programe iz polja tehnologije su izjavile da nemaju potrošnog materijala ili da su nedovoljne za praktičnu obuku.

Rezimirajući gore navedene informacije, otkriva se da objekti/prostori i opreme većine institucija OSO ne zadovoljavaju zahteve.

Samo 7 CSO unutar AZRK, 4 CK unutar AOS000 i 2 privatne institucije OSO poseduju odlične objekte i opremu.

Institucije OSO i podređeni autoriteti ne mogu ispuniti njihove pravne obaveze za osiguranje potrebne infrastrukture (objekti/prostor i oprema) zbog glavnih finansijskih ograničenja u vezi sa izdvajanjem opšteg budžeta koji počinje na nivou Budžeta Kosova.

Otpriblike 60 posto institucija OSO (46) su izjavile da su njihovi objekti adekvatni za programe OSO ili kurseve koji se pružaju. Manje od 30 posto institucija OSO (23) misle da imaju dovoljno laboratorija i radionica za praktičnu nastavu.

Situacija je drugačija za javne škole OSO unutar ODO od nivoa dovoljno do veoma loših objekata u zavisnosti od vrste škole ili programa koji se pruža.

Uglavnom, objekti izgrađeni u poslednje 10 godine nisu podobni za ciljanu svrhu jer im nedostaju radionice za praktičnu obuku; i laboratorije nisu prikladne zbog nedostatka prostora ili komunalija. Međutim, stare škole OSO su bolje dizajnirane ali su loše održavane.

Otpriblike 60 posto institucija OSO (48) su izjavile da imaju funkcionalnu opremu, sredstva i mašinerije. Međutim, tri četvrtine institucija OSO su izjavile da je oprema, sredstva i mašinerija na raspolaganju nedovoljna za broj studenata ili učesnika u kursu/programu.

Otpriblike tri četvrtine institucija OSO (58) su izjavili da nemaju potrošnog materijala ili da je nedovoljan za održavanje prakse. Stanje CSO i 6 škola OSO unutar AOS000 je bolja. Otpriblike sve CSO (6) imaju dovoljno potrošnog materijala dok je polovina OSO (3) unutar AOS000 izjavila da imaju dovoljno potrošnog materijala za održavanje praktične nastave.

Posmatrajući institucije OSO na osnovu programa ili kurseva koje pružaju, otkrivaju se neki modeli koji se mogu uopštiti:

Sve škole OSO (javne i privatne) koje pružaju programe iz polja zdravstva, osim CK u Uroševcu unutar AOS000, nemaju prostora/objekata i potrebne opreme.

Sve javne škole OSO koje pružaju programe iz polja muzike osim škole OSO Đakovica se nalaze u objektima koji nisu prikladni za ovu namenu. Većina objekata nemaju duh kreativnosti, nisu obojena i trebaju se renovirati. Takođe, sve javne škole OSO koje pružaju programe iz polja muzike osim OSO Đakovica nisu opremljene kako treba.

Sve javne škole OSO koje pružaju programe iz polja poljoprivrede i/ili (prerade) hrane imaju problema za čuvanje njihovih objekata (štale, staklene bašte, polja, voćnjaci itd) i otprilike sve škole OSO (otprilike 90 posto) nemaju dovoljno laboratorija i seminara (polja / staklene bašte / voćnjak) za održavanje praktične nastave.

Dobro su opremljene samo trećina škola OSO koje pružaju preradu hrane ili preradu poljoprivrednih proizvoda. U poslednje vreme, projekat ALLED finansiran od EZ je podržalo i opremilo pet škola OSO sa laboratorijama za preradu hrane i prehrambene tehnologije.

Međutim, tokom posete za procenu, otkriveno je da se većina laboratorija ne koriste zbog raznih razloga npr laboratorije nisu povezane u infrastrukturi (komunalije), nedostatak potrošnog materijala za funkcionisanje u laboratoriji za preradu hrane, nastavnici nisu pripremljeni za korišćenje opreme ili se plaše da ih ne oštete.

Od 32 javnih škola OSO unutar ODO koje pružaju programe ili kurseve iz polja ekonomije, prava i turizma više od trećine (12) tvrde da objekti nisu adekvatni za programe koje pružaju i za registrovani broj studenata.

Većina žalbi (7) su vezana za objekte koji nedostaju u sektoru turizma (restorani ili kuhinje za praksu) ili zbog nedostatka prostora/soba za vežbanje pripremanja hrane.

Samo mali broj škola OSO koje pružaju ekonomiju i profile prava nemaju objekte za vežbanje ili neku improvizaciju za vežbanje što ne zadovoljava većinu tehničkih kriterijuma. Samo jedna škola OSO koja pruža profile prava je organizovala sudsku salu za simuliranje i vežbanje sudskih postupaka.

Osim slučajeva čudnih improviziranih kuhinja i lokalnih kafića, nijeda škola OSO koje pružaju profile iz turizma nema neku radionicu ili laboratorije za turizam.

Od informacija i posete za procenu ustanovljeno je da je većina IT opreme koja se koristi u praksi u objektima za vežbanje ili laboratorijuma zastarela, iskorišćena i u nekim slučajevima van upotrebe.

Sve javne škole OSO, koje pružaju programe ili kurseve iz polja tehnologije nemaju prostora za laboratorije ili potrebne radionice.

Sve škole OSO koje su izgrađene u poslednje vreme (posle 2008 godine) imaju isti dizajn i ne zadovoljavaju zahteve većine tehničkih programa. Dok su starije škole OSO koje su izgrađene tokom 50th pa čak i ranije veoma prikladne za njihovu svrhu. Međutim, potrebno je da se renoviraju.

Nijedna javna škola OSO koja pruža programe ili kurseve iz polja tehnologije nije u potpunosti opremljena.

Dve javne škole OSO unutar AOS000 su bolje opremljene od javnih škola OSO unutar ODO ali obe škole OSO su dobro opremljene samo za neke profile dok im nedostaje oprema za ostale profile.

32 javne škole OSO unutar ODO sa opremljene na bazičnom nivou do veoma slabog nivoa.

Uglavnom na raspolaganju je neka oprema za programe iz polja grafike, tekstila, prerade drva, hemije, mehanike/mašinerije i elektrike; dok programi iz polja građevinarstva, transporta i saobraćaja nemaju opremu.

Većina opreme je veoma stara (više od 10 godina) slaba i uopšte nije održana.

Neke škole OSO su dobile podršku donatora i uspele da koriste i sačuvaju ovu opremu tokom godina; međutim druge škole samo su sačuvale opremu, i nisu bile u stanju da ih koriste.

Ovo može biti zbog nedostatka budžeta za održavanje, nedostatak funkcionisanja i korišćenja opreme na pravilan način ili zbog nedostatka kapaciteta upravljanja izvorima (uključujući učinak održavanja).

Sva tri su veoma važna i moraju se ojačati a posebno imajući u vidu da se oprema sofisticira iz dana u dan.

Za više informacija vidi poglavlje 4: Statistička procena osnovne studije na osnovu kategorija i Aneks 6: Izveštaj poseta – institucije OSO.

3.6 Saradnja sa lokalnim kompanijama

Pravni okvir koji reguliše saradnju između sektora obrazovanja i stručnog osposobljavanja a posebno institucije OSO i lokalne kompanije se može naći u zakonima i podzakonskim aktima (administrativna uputstva).

Zakon br. 03 / L-068 za Obrazovanje u Opštinama Republike Kosovo, Član 3 – Ministarstvo za Obrazovanje, Nauku i Tehnologiju tačkom (k) ističe da MONT promoviše učešće roditelja i zajednica u obrazovnim aktivnostima i prikladnim formatima partnerstva škola-opština na lokalnom nivou.

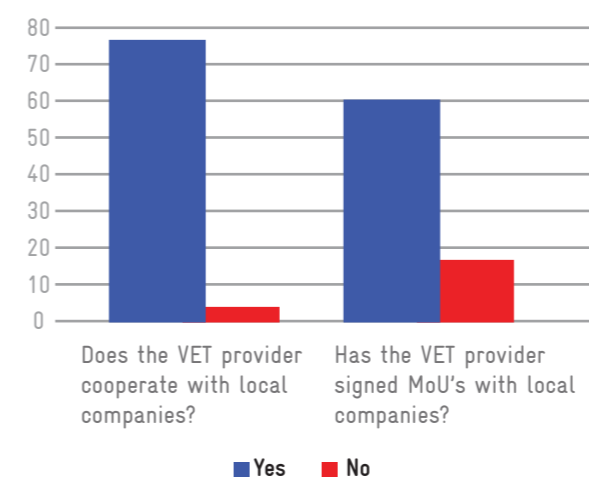
Zakon br. 04 / L-138 za Obrazovanje i Stručno Osposobljavanje, Član 21 Komisija Institucija Obrazovanja i Stručnog Osposobljavanja za Konačni Ispit, paragrafom 1 za održanje ispita jedne posebne profesije u komisijama za ispite u institucijama stručnog osposobljavanja od Saveta OSO i dodaje da će se komisija za ispite sastojati od tri (3) člana: jedan (1) predstavnik poslodavaca i dva (2) nastavnika institucije za stručno obrazovanje.

Administrativno Uputstvo (MONT) Br. 01/2014 Organizacija i Planiranje Procesu Nastave u Obrazovanju i Stručnom Osposobljavanju ističe u Članu 2 – Organizacija i Planiranje, paragraf 15, da institucije OSO sklapaju sporazume sa tržištem rada za ostvarenje stručne prakse.

Administrativno Uputstvo (MONT) Br. 14/2015, Član 1 – Svrha, ističe da se ovim administrativnim uputstvom reguliše način organizovanja i primene konačnog ispita za praktične module za učenike u radionici i preduzeća kao i rezultate učenja. Član 6 administrativnog uputstva ističe da će direktor institucije OSO imenovati komisiju za procenu za izvršenje konačnog ispita praktičnih modula i da će se komisija sastojati od tri člana odnosno: predsednika stručnog foruma nastavnika (predsedavajući komisije), jedan nastavnik/instruktor praktičnog modula i jedan predstavnik dotičnog profila biznisa. Mesto održavanja ispita je opisano u članu 9 i ističe da će se konačan ispit iz praktičnog modula održati u radionici, kabinetu, laboratoriji škole ili u drugim preduzećima koje odredi komisija škole.

Administrativno Uputstvo (MONT) Br. 03/2016 – Upravni Savet Škole članom 3 ističe sastav upravnog saveta i ističe da će komisija imati dva (2) predstavnika društva (zainteresovane strane) imenovane od opštine. Ovo administrativno uputstvo je zamenilo Administrativno Uputstvo 34/2013 koji je tačniji i izjavilo da će opština imenovati dva (2) predstavnika društva, od zainteresovanih strana i biznisa.

Štaviše, nastavni plan čije izvršenje je proglašeno administrativnim uputstvom (MONT) Br. 03/2014 daje uputstvo za ispunjenje svakog modula i izjavilo preporučene metode nastave i opisuje stepen saradnje sa lokalnim kompanijama.

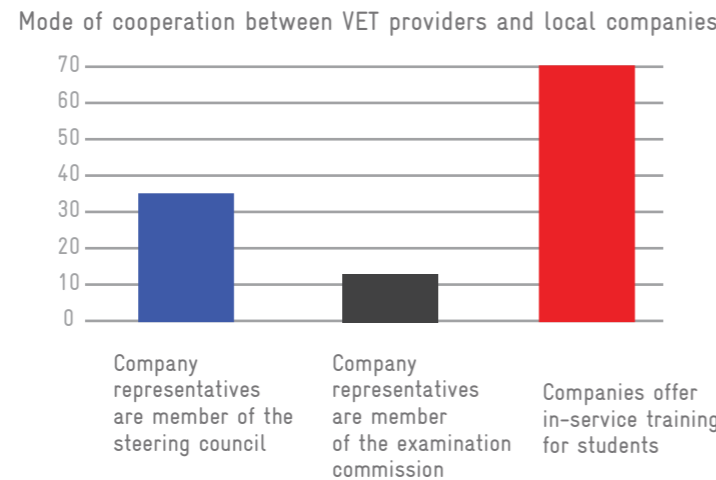


Imajući u vidu nedostatak objekata i opreme koju je ova studija istražila, saradnja između institucija OSO i lokalnih kompanija (institucija) izgleda esencijalno i neophodno za sve institucije OSO. Nije čudno da su otprilike sve institucije OSO (77) izjavile da saraduju sa lokalnim kompanijama ali samo su tri četvrtine institucija OSO (60) izjavile da su institucionalizovale saradnju preko memoranduma za saradnju.

Tokom istraživanja, dve trećine institucija OSO (56) su izjavile da se mora poboljšati saradnja sa lokalnim kompanijama. 70 institucije OSO su izjavile da je obični oblik saradnje obuka na radnom mestu za učenike koju pružaju kompanije. Posle toga, predstavnici kompanija su članovi odbora, upravnog saveta, prema izjavama 35 institucija OSO i predstavnici kompanija su članovi komisija za ispite prema izjavama 12 institucija OSO.

3.7 Radno iskustvo učenika i zapošljavanje diplomiranih

. Na osnovu većine institucija OSO, malo učešće lokalnih kompanija u upravnim savetima i komisijama za ispite je zbog nezainteresovanosti. Tokom sastanaka za procenu, većina institucija OSO su pokazali da uglavnom nastavnici stručnih predmeta osiguravaju intervale obuke/prakse na radnom mestu (in-service training) za učenike. U CK i školama OSO unutar AOS000 odgovornost je jednog od dva zamenika direktora.



Kada je postavljeno pitanje kako se može poboljšati saradnja sa lokalnim kompanijama/institucijama, većina institucija OSO su izjavile da ovaj problem moraju rešiti nacionalna vlada/MONT ili Opština/ODO sa novim zakonima (gde će obavezati kompaniju da barem javne kompanije prime studente ili da ih motivišu sa poreskim olakšicama). Međutim, samo su neke institucije OSO ostvarile svoju ulogu u poboljšanju saradnje sa lokalnim kompanijama/institucijama.

Većina ODO takođe veruje da je uloga direktora škole da kontaktira kompanije i lokalne privredne komore. Zainteresovani takođe veruju da je raspodela profila sa potrebama lokalne ekonomije esencijalna za saradnju jer su kompanije organizacije zasnovane na interesu.

Rezimirajući informacije jasno je da se mora ojačati saradnja između institucija OSO i lokalnih kompanija/institucija.

Dve trećine institucija OSO (56) su izjavile da se mora poboljšati saradnja sa lokalnim kompanijama.

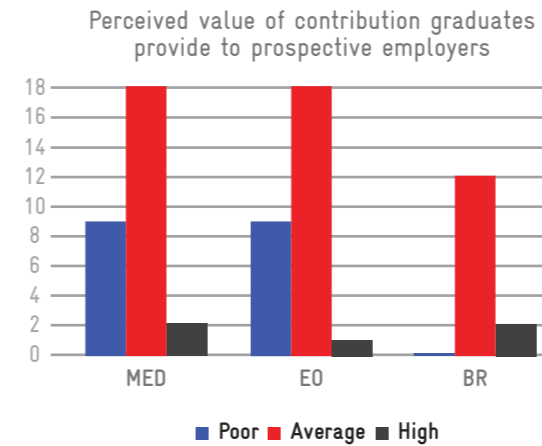
Najobični način saradnje sa kompanijama/institucijama je postavljanje učenika u lokalnim preduzećima/institucijama za obuku na poslu, nešto što su izjavile 70 institucija OSO.

Manje od 50 posto institucija OSO su pokazale da su predstavnici lokalnih kompanija članovi upravnog saveta i manje od 20 posto institucija OSO potvrđuju da su predstavnici lokalnih kompanija/institucija članovi komisija za ispite.

Zakonski i podzakonski akti koji regulišu saradnju sa lokalnim kompanijama se zapravo ne primenjuju.

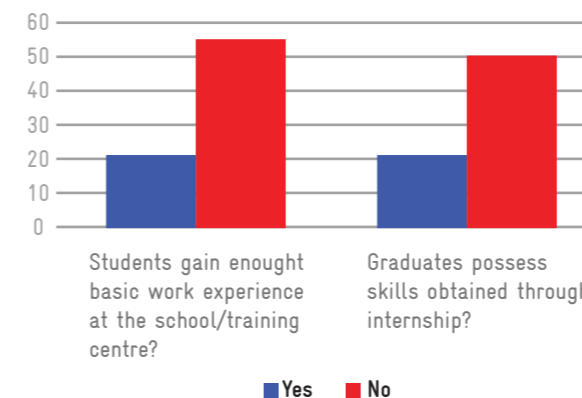
Za više detalja, vidi poglavlje 4: Statistička procena osnovne studije na osnovu kategorija i Aneks 6: Izveštaj poseta – institucije OSO.

Perceptirana vrednost doprinosa koju diplomirani pružaju budućim poslodavcima se ceni od većine predstavnika ODO i KZ na prosečnom nivou. Dok su trećina predstavnika izjavili da misle da je slab doprinos



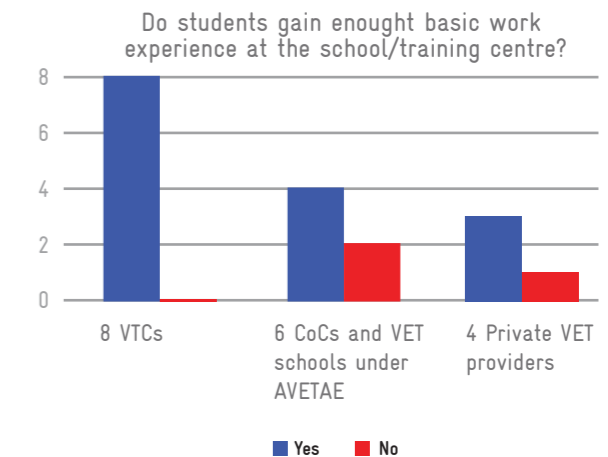
diplomiranih za buduće poslodavce. Oni misle da diplomiranim nedostaju napredne sposobnosti ali i one konvencionalne tehničke i profesionalne kao i sposobnosti know-how (veštine). Ovu izjavu podržavaju i institucije OSO, gde ističu da samo četvrtina institucija OSO misle da studenti dobijaju dovoljno osnovnog iskustva za rad preko prakse kod institucija OSO ili prakse u kompanijama/lokalnim institucijama. Štaviše, ova perceptirana vrednost doprinosa koju diplomirani pružaju budućim poslodavcima ili drugim rečima „stepen zaposlenosti diplomiranih“ je u skladu sa rezimeom informacija predstavjenim u prethodnim pod-poglavljima.

Ali, dobro je ako se ovo i dalje analizira. U jednom od prethodnih pod-poglavlja, pod-poglavlje „stanje objekata i opreme“, otkriveno je da postoji neka oprema na raspolaganju ali ne u svim institucijama OSO (a posebno ne u javnim školama OSO) i ne za sve profile.. Dok pod-poglavlje „saradnja sa lokalnim



institucijama“ otkriva da većina institucija OSO postavljaju učenike (ali ne sve) u praksi na radnom mestu (in-service training) u lokalnim kompanijama. 70 posto institucija OSO (56) su izjavile da „ne dobijaju svi“ učenici dovoljno osnovnog iskustva za rad preko obuke u centru škole/obuke i otprilike dve trećine institucija OSO su izjavile da „nemaju svi“ diplomirani sposobnosti koje dobijaju tokom staža/prakse u lokalnoj kompaniji (50). Posle specifičnog posmatranja CSO, javne institucije OSO pod nadzorom AOS000 i privatne institucije OSO, dobijaju se dobri rezultati. Sve CSO (8), dve trećine javnih institucija OSO

pod nadzorom AOS000 (4) i tri četvrtine privatnih institucija OSO su izjavile da učenici dobijaju dovoljno osnovnog iskustva preko prakse u njihovim centrima škole/obuke. Dok su institucije OSO (1 privatna institucija OSO i 2 institucije OSO pod nadzorom AOS000) izjavile da „ne dobijaju svi“ učenici dovoljno osnovnog iskustva za rad preko obuke u centru škole/obuke ili osposobljavanja. Vezano za sposobnosti dobijene praksom ili obukom u lokalnoj kompaniji



više od 60 posto CSO (5), 50 posto institucija OSO pod nadzorom AOS000 (3) i 50 posto privatnih institucija AFP, preostali deo od 50 posto ne primenjuju obuku na poslu), izjavili su da njihovi diplomirani imaju sposobnosti dobijene praksom u lokalnoj kompaniji. Vredi istaknuti da studenti CSO normalno nisu obavezni da pohađaju obuku na radnom mestu (in-service training) i da oni učestvuju u obuci na radnom mestu ali uglavnom pod jednom šemom posebne/različite obuke.

Za učenike javnih škola OSO unutar ODO, obuka na radnom mestu (in-service training) je esencijalna za dobijanje radnog iskustva i za poboljšanje stepena zaposlenosti jer većina ovih javnih škola OSO nemaju opreme, a posebno škole OSO koje pružaju programe iz polja zdravstva, poljoprivrede i/ili hrane, turizma i iz polja tehnologija. Od diskusija tokom sastanaka za procenu ustanovljeno je da se institucije OSO suočavaju sa mnogo problema za postavljanje/angažovanje učenika u obuci/praksi na radnom mestu i u većini slučajeva obuka/praksa nije strukturirana ili je samo posmatranje, ne koliko se zahteva ili u skladu sa nastavnim planom. Posle nekoliko izjava od strane uprave institucija OSO, tokom sastanaka za procenu:

- Sadržaj prakse na radnom mestu (in-service training) nije uvek shodno zahtevima (škola kombinovana sa profilima ekonomije)
- Učenici održavaju časove, ali ne pruža se propisna obuka/praksa (škola OSO sa ekonomijom i profilom prava).
- Obuka/praksa na radnom mestu (in-service training) je na osnovu zahteva ali kvalitet obuke je nešto drugo (CS).
- Realnost je da učenici profila poljoprivrede tokom zime nemaju praktičnu obuku. Učenici automehanike imaju 1 ili 2 puta nedeljno (ali radionice nemaju dovoljno posla) dok učenici prava i računovodstva imaju 2-4 časova nedeljno (škola OSO sa poljoprivredom, ekonomijom i tehničkim profilima). Za sve programe/profile 50% časova se drže u učionici. (Škola OSO sa profilima iz zdravstva).
- 3 časova prakse nedeljno, za razrede 11 i 3-6 časova nedeljno za 12 razred. Učenici ekonomije imaju praksu/obuku u objektima za vežbe. (Škola OSO sa profilima tehnike i ekonomije).
- Telekomunikacija, mehanika i mašinerija imaju najmanje prakse. Problem je u tome što studenti zapravo ne rade, već samo posmatraju. Uprava misli da nijedan od studenata ne dobija manje od 40% obuke. Ostali deo je u učionici koristeći „simulacije“ (škola OSO sa tehničkim profilima).
- U realnosti, 2-3 časova nedeljno za učenike koji mogu vežbati u javnim institucijama, preostalo vreme se dobija kad god je moguće u objektu za vežbe ili kao „simulacija“ u učionicama (škola OSO sa ekonomijom i profilom prava).
- Nemaju svi učenici mogućnost za praksu/obuku (in-service trainings). Za mehaniku, učenici idu u školi OSO u opštini (beleška: koja nema propisnu radionicu, samo stare mašine i uglavnom nefunkcionalne). Škola nema konstantno snabdevanje strujom i ne može se koristiti oprema na raspolaganju (računari). Ranije su studenti imali praksu u radnom mestu u jednom supermarketu, ali ovo je zaustavljeno jer su samo iskoristili studente (Škola kombinovana sa ekonomijom i tehničkim profilima).
- Ne mogu svi studenti pohađati obuku na radnom mestu (in-service training) zbog nedostatka mogućnosti i učenici koji imaju praksu na radnom mestu ne ispunjuju zahtevani broj časova. Praktična obuka u školi je ograničena zbog nedostatka radionica i laboratorija. Studenti imaju projekte unutar mogućnosti škole (škola OSO sa ekonomijom, poljoprivredu i tehničkim profilima).

- Većina učenika imaju praksu na „radnom mestu“ (in-service training) u školi i teoretsku nastavu. Samo 12 učenika imaju praksu sa ograničenim vremenom. Neki učenici imaju obuku/praksu na radnom mestu u carini ili opštini (škola OSO sa profilom ekonomije).
- Obuka/praksa je uglavnom predata kao predmet u učionici, neke obuke iz tehnologije pošte & telekoma i grafike (škola OSO sa profilom iz građevinarstva).
- Zapravo, za časove prakse, otprilike 50 - 60% časova su potrebni za 12 razred i 50% za 11 razred. Učenici 10 razreda posećuju kompanije i preostali časovi se simuliraju u učionici (škola OSO sa tehničkim profilom).

Ove izjave ne dokumentuju sve nedostatke komponente obuke/prakse na radnom mestu (in-service training). Osim problema za nalaženje dovoljnog broja mesta za obuku/praksu i za pružanje mesta za obuku na osnovu zahteva (sadržaj i trajanje), postoji i problem nadgledanja. Nadgledanje se uglavnom vrši od nastavnika stručnog predmeta, kao što je predstavljeno od 90 posto institucija OSO (72). Otprilike 50 posto institucija OSO (39) su izjavile da učenici spremaju neku vrstu dnevnika tokom prakse kako bi evidentirali aktivnosti, dok je u nekim slučajevima kompanija koja pruža obuku na radnom mestu uključena u nadgledanje i mogu potpisati dnevnik ili spisak dolaska na praksi pa čak i mogu pripremiti procenu za svakog učenika. Na kraju se mora istaknuti da većina institucija OSO ne primenjuju fleksibilnost za organizovanje obuke/prakse na radnom mestu u preduzećima jer većina institucija OSO ne uzimaju u obzir interese kompanija za praksu na radnom mestu što samo stvara teret za kompanije koje prihvataju studente.

Izveštavani su nekoliko dobrih primera obuke na radnom mestu. Škola stručnog osposobljavanja "Srednja Medicinska Škola" u Peć je izveštavala da svi studenti zahtevaju praksu na radnom mestu preko sporazuma/SR sa lokalnom stomatološkom klinikom i lokalnom bolnicom koje su blizu škole OSO. Takođe, srednja škola u Štrpce/Firaj koja pruža program iz polja asistenta restorana za 15 studenata je obavestila da je praksa ostvarena u saradnji sa 2 restorana gde su svi studenti dobili praktičnu obuku. Dve institucije OSO unutar AOS000 (1 Koordinator i 1 javna škola OSO) organizuju praksu na radnom mestu u obliku blok časova koji je prikladniji za kompanije i efikasniji u poređenju sa nekoliko časova nedeljno. Summarizing the information collected, it is disclosed that the work experience and employability of the graduates is rather low.

Rezimirajući informacije otkriva se da je radno iskustvo i stepen zapošljavanja diplomiranih na veoma niskom nivou.

Dok je trećina predstavnika izjavila da misle da je slab doprinos diplomiranih za buduće poslodavce.

Samo četvrtina institucija OSO misle da studenti dobijaju dovoljno osnovnog iskustva za rad preko prakse kod institucija OSO ili prakse u kompanijama/lokalnim institucijama.

Institucije OSO, koje se suočavaju sa mnogo problema za postavljanje studenata u obuci/praksi na radnom mestu, u većini slučajeva obuka nije strukturirana ili je samo posmatranje, i ne u trajanju koje se zahteva nastavnim planom ili uopšte nije u skladu sa nastavnim planom.

Nadgledanje obuke/prakse na radnom mestu nije standardizovano i u većini slučajeva se vrši od nastavnika bez uključivanja kompanije/institucije koja pruža obuku na radnom mestu (in-service training).

Samo 50 posto institucija OSO (39) su izjavile da učenici spremaju neku vrstu dnevnika tokom prakse kako bi evidentirali aktivnosti.

Izveštavano je o nekim dobrim primerima obuke/prakse na radnom mestu a posebno kada je uspostavljena saradnja između lokalnih kompanija/institucija i institucija OSO i kada je uzet u obzir interes svih angažovanih strana.

FZa više detalja vidi poglavlje 4: Statistička procena osnovne studije na osnovu kategorija i Aneks 6: Izveštaj poseta – Institucije OSO.

3.8 Moderatori

Tokom procene upitnika primljenog od institucija OSO i tokom sastanaka za validitet sa upravom institucija OSO i predstavnicima ODO i KZ, otkriveno je da učinak škola, osim finansijskih i fizičkih izvora na raspolaganju postojećeg nastavnog osoblja, zavisi i od ostalih aktera koje smo mi identifikovali kao takozvani moderatori. Ovi moderatori su Direktori Škola, Upravni Saveti Škola, Koordinatori Kvaliteta i Direktori Opštinskog Obrazovanja. Zajednički cilj i dobra saradnja sa njima je veliki dobitak za razvoj svake institucije OSO.

Direktori škola

Direktori ili zamenci direktora se imenuju na osnovu Zakona br. 03 / L-068 za Obrazovanje u Opštinama Republike Kosovo, koji je dalje regulisan Administrativnim Uputstvom (MONT) Br. 08/2014 Procedure i Kriterijumi za Selekciju Direktora i Zamenika Direktora u Institucijama Obrazovanja i Obuke. Direktori škola se imenuju od strane komisije koju osniva Opština, i sastoji se od dva člana imenovana od gradonačelnika, jedan član iz MONT-a i dva predstavnika upravnog saveta škole (jedan roditelj i jedan nastavnik) kao posmatrači. Član 3 Administrativnog Uputstva (MONT) 08/2014 određuje uslove koje kandidat mora ispuniti za učestvovanje ili drugim rečima kvalifikovanje za određenu poziciju direktora.

LZakon br. 04 / L-032 za Preduniverzitetsko Obrazovanje u Republici Kosovo ističe da na osnovu Člana 20 – upravno osoblje, paragrafi 2, direktor jedne obrazovne institucije ima ekskluzivnu odgovornost za upravljanje i administraciju institucijom uključujući: nadležnosti nad učenicima, specifične dužnosti u vezi sa imenovanjem, upravljanjem, procenom, disciplinom i ostala pitanja u vezi sa nastavom i drugim osobljem; efikasno korišćenje informativnog sistema upravljanja obrazovanja i usklađenost sa nekom .

šifrom prakse; održavanje dokumenata i registara kao što se zahteva od opštine ili ministarstva; dužnosti u vezi sa nastavnim planom i ostala pitanja regulisana ovim zakonom

Od informacija dobijene tokom sastanaka za procenu otkriveno je da većina direktora javnih institucija OSO drže više od jednog mandata. Jedan mandat koji je 4 godine na osnovu Administrativnog Uputstva (MONT) 08/2014. Međutim, 15 direktora javnih škola OSO unutar ODO su nedavno bili imenovani ili su još u svojstvu vršioca dužnosti direktora od kojih 8 zamene pripadaju promenama u lokalnoj vladi posle opštinskih izbora. Ovo može, ali ne znači, pokazati određeni politički uticaj na poziciju direktora.

Zbog okolnosti gde se finansije javnih institucija OSO upravljaju od podređenog autoriteta, većina direktora deluju kao administratori, ne kao menadžeri. Neki direktori su jasno izrazili želju da upravljaju „školom“ u skladu sa pravnim okvirom i podzakonskim aktima. Većina najboljih javnih škola OSO imaju direktore koji služe već mnogo godina, što podržava ideju da razvoj škola zahteva postojanost. Ova ideja se može videti kod CSO gde su većina direktora služila mnogo godina i gde su naslednici bili unapred pripremljeni. Jedno drugo posmatranje tokom sastanaka za procenu je da institucije OSO sa aktivnim direktorom, sa podrškom motivisanog/aktivnog zamenika direktora, koordinatorom obuke i/ili koordinatorom kvaliteta imaju bolji učinak od ostalih. Štaviše, od diskusija tokom sastanaka za procenu je otkriveno da je saradnja između direktora, ODO i saveta škole važna za razvoj jedne javne škole OSO.

Koordinatori kvaliteta

Administrativno Uputstvo (MONT) Br. 32/2014 za Kriterijume i Procedure za Osiguranje Kvaliteta u Institucijama Obrazovanja i Stručnog Osposobljavanja – Unutrašnji Procesi opisuju opšte principe, odgovornosti i unutrašnje procese za osiguranje kvaliteta u institucijama obrazovanja i stručnog osposobljavanja. Član 4 Administrativnog Uputstva ističe da svaka profesionalna institucija obrazovanja i osposobljavanja mora imati jednu kancelariju za osiguranje kvaliteta i Član 5 ističe da kancelarija za osiguranje kvaliteta mora imati najmanje jednog koordinatora za osiguranje kvaliteta. Ne postoji pravni okvir koji određuje funkcije, odgovornosti, izbor ili imenovanje koordinatora kvaliteta. Od diskusija tokom sastanaka za procenu je otkriveno da škole OSO unutar ODO imaju običnu praksu da ODO odluči ako škola OSO može izabrati jednog koordinatora kvaliteta iz nastavnog osoblja i ako se koordinator kvaliteta može delimično ili u potpunosti osloboditi od nastavne norme. U slučajevima institucija OSO unutar AOS000, kada jedan zamenik direktora ima dužnost koordinatora kvaliteta, dok u CSO unutar AZRK a posebno CSO akreditovane od NAK, koordinator kvaliteta se imenuje od CSO shodno zahtevima akreditacije od NAK. Glavna odgovornost koordinatora kvaliteta je priprema ili asistiranje direktoru u pripremi izveštaja samo-procena institucija OSO.

Informacije pokazuju da većina institucija OSO (70) imaju jednog koordinatora kvaliteta. Ali tokom sastanaka za procenu je otkriveno da u većini slučajeva koordinator kvaliteta ima ograničeno vreme za ispunjenje ove dužnosti jer ima i nastavni teret od više od 50 posto ili čak sa punim radnim vremenom. Jedan dobar scenarij se može videti kod CSO, institucije OSO unutar AOS000 i privatne institucije OSO gde sve (18) osim dva (CSO Dolane / Zvečane i Euro School u Peć) imaju koordinatora kvaliteta koji je uglavnom ili potpuno isključen od nastavne norme.

Od informacija na raspolaganju nemoguće je doneti jasnu presudu u vezi sa uticajem ili vrednošću Koordinatora Kvaliteta. Međutim, može se primetiti da najbolje institucije OSO imaju Koordinatora Kvaliteta i otprilike sve institucije OSO sa nižim učinkom nemaju Koordinatora Kvaliteta sa punom normom ili manjom od 50 posto nastavne norme.

Školski Saveti

Zakon br. 04 / L-032 za Preduniverzitetsko Obrazovanje u Republici Kosovo članom 17 za Upravni Odbor i paragrafom 1 ističe da svaka institucija obrazovanja i/ili obuke je finansirana od države i ima upravni odbor. U slučaju da se ne može formirati upravni odbor ili se ne može kompletirati u roku od tri (3) meseci, njegove funkcije će vršiti direktor institucije pod uslovom daljih napora za formiranje odbora i održavanje sastanaka sa opštinom (ministarstvo u slučaju institucija na nivou 4 MSKO) svakih tri (3) meseci. Paragraf 2 ističe sastav upravnog odbora kao u sledećem: tri (3) predstavnika roditelja; dva (2) predstavnika društva (akteri) imenovani od opštine; tri (3) predstavnika nastavnika; i jedan predstavnik učenika imenovan od učenika škole. Paragraf 8 ističe da direktor obrazovne institucije vrši funkciju sekretara odbora direktora. Direktor izveštava upravnom odboru na godišnjoj osnovi u vezi sa aktivnostima i finansijama institucije i ima pravo predlaganja rešenja i učestvovanja u debatama, ali ne pravo glasanja. Direktor škole je odgovoran za zakonitost rada odbora.

Ovo je potvrđeno zakonom br. 04 / L-138 za Obrazovanje i Stručno Osposobljavanje koji paragrafom 1 ističe da svaka institucija OSO za obrazovanje i javno osposobljavanje mora imati upravni savet. Dok paragraf 2 ističe da se sastav, funkcionisanje, dužnosti, mandat i zastupanje Upravnog Saveta regulišu podzakonskim aktom. Podzakonski akt Administrativno Uputstvo (MONT) Br. 03/2016 Upravni Savet Škole u članu 3 ponavlja sastav saveta.

Član 9 – Priprema pravila škole, paragraf 8 ističe da Upravni Saveti doprinose pripremi plana razvoja škole i da Upravni Savet obaveštava osoblje škole u vezi sa inicijativom za pripremu i/ili razmatranje plana razvoja škole; sakuplja mišljenja za bitne procese koji se moraju uneti u plan razvoja škole; diskutira predloge i odlučuje za prednosti shodno potrebama škole; odobrava plan razvoja škole; diskutira postignuća plana razvoja škole; i uključuje komentare ODO u vezi sa njihovim planom.

Štaviše, Upravni Savet iz Člana 11 za finansijsko upravljanje, paragrafom 11 ističe da svaki Upravni Savet mora imati izdvojeni budžet za svaku fiskalnu godinu i na osnovu ovog izdvajanja odobrava plan budžeta.

Od informacija je otkriveno da većina institucija OSO (77) imaju upravni savet ili upravni odbor. Međutim, CSO (9) pod nadzorom AZRK trenutno nemaju upravni savet rada jer se struktura i odgovornosti upravnog saveta moraju razmotriti posle formiranja AZRK. Sastav upravnih saveta škola OSO nije jedinstven i u većini slučajeva škole OSO nemaju predstavnika iz društva (zainteresovane strane imenovane od opštine) ili su ovi predstavnici radnici ODO. Tokom sastanka za procene je otkriveno da u većini slučajeva predstavnici biznisa i roditelji nisu zainteresovani da učestvuju u upravnom savetu ali u većini slučajeva direktor smatra savet kao jedan teret i instrument dodatne kontrole. Osim toga, u diskusijama sa javnim institucijama OSO i ODO je otkriveno da Upravni Saveti ne funkcionišu kao što je planirano pravnim okvirom ili podzakonskim .

okvirom. Prema tome, ne može se ustanoviti realna vrednost jednog Upravnog Saveta koji funkcioniše kako treba za jednu instituciju OSO

Opštinska Direkcija Obrazovanja

Odgovornosti opštine za obrazovanje su određene zakonom br. 03 / L-068 za Obrazovanje u Opštinama Republike Kosovo, Poglavlje II Odgovornosti i Nadležnosti Opština za Obrazovanje. Član 4 Nadležnosti i Proširene Nadležnosti Opština ističe sledeće nadležnosti: Opštine imaju potpuna i isključiva ovlašćenja, sve dok se to odnosi na lokalni značaj, uz poštovanje standarda propisanih važećim zakonodavstvom koje se odnosi na odredbe o javnom predškolskom, osnovnom i srednjem obrazovanju, uključujući registrovanje i izdavanje licenci obrazovnim institucijama, zapošljavanje, plaćanje ličnih dohodaka i program obuke za obrazovne predavače i administrator. Član 5 Nadležnosti opština u javnim obrazovnim nivoima 0, 1, 2, i 3 (predškolsko, osnovno, niže srednje i više srednje) ističe nadležnosti istaknute članom 4 zakona ali i sledeće: objekata u skladu sa Poglavljem 3 ovog zakona i drugog primenljivog zakona; upis i prijem učenika u skladu sa punim uvažavanjem principa nediskriminacije po zakonu; zapošljavanje nastavnika i drugog školskog osoblja u skladu sa pravnim procedurama za popunjavanje, izbor i zapošljavanje javnih službenika; Izbor direktora i/ili zamenika direktora obrazovnih institucija u skladu sa pravnim procedurama za zapošljavanje i pravnim kriterijumima koje je odredio MONT; isplata upravnog osoblja kao i drugog zaposlenog osoblja u skladu sa kosovskim zakonodavstvom; obučavanje nastavnika i drugog stručnog osoblja u skladu sa smernicama, načelima i standardima koje izdaje MONT; nadzor i inspekcija obrazovnog procesa u skladu sa smernicama koje utvrđuje MONT; razvoj, usvajanje i primena Pravilnika o radu za škole, uključujući Kodeks ponašanja za upravno osoblje, nastavnike, drugo osoblje i učenike kao i disciplinske mere.

Zakon br. 04 / L-032 za Preduniverzitetsko Obrazovanje u Republici Kosovo, Član 7 Nadležnosti opština iz dopune zakona br. Br. 03 / L-068 za Obrazovanje u Opštinama i ističe da se nadležnosti opština regulišu: Zakonom za Lokalnu Samoupravu Br. 03 / L040 i Zakonom za Obrazovanje u Opštinama i preko svake dodatne nadležnosti određene shodno odredbama ovog zakona. Paragraf 2 ističe da vršenje dužnosti i ovlašćenja u ovoj oblasti od strane opštine prati Ministarstvo u saradnji sa Ministarstvom za lokalnu upravu radi osiguravanja poštovanja važećeg zakona. Štaviše, paragraf 3 ističe da opštine imaju sledeće dodatne obaveze: izgradnja obrazovnih objekata i onih za osposobljavanje; održavanje i popravljanje objekata i opreme obrazovnih institucija; osiguravanje zdrave životne sredine, uključujući pijaću vodu, sanitarno-higijenske uslove, zdravstvenu zaštitu, kao i bezbednu sredinu za učenike i osoblje uključujući osiguranje bezbednih usluga i efikasne bezbednosti; kroz saradnju sa roditeljima, policijom i ostalim javnim organima, preduzimaju korake radi zaustavljanja nasilničkog ponašanja i zloupotreba u vezi sa nadležnom institucijom.

Od informacija dobijene tokom sastanaka za procenu je otkriveno da Opštinske Direkcije Obrazovanja imaju različitu strukturu, u većim opštinama imaju veću i složeniju strukturu. Najveće ODO i sa osobljem imaju jednog Direktora, jednog Službenika za Obrazovanje za svaki od 4 nivoa obrazovanja, jednog Finansijskog Pomoćnika i možda jednog ili više Službenika za Obrazovanje za Manjinske Zajednice. Tipično bi bilo jedan službenik odgovoran za portfolijo obrazovanja, više srednje obrazovanje uključujući OSO. U manjim opštinama se često jedan Službenik za Obrazovanje bavi svim školama preduniverzitetskog nivoa obrazovanja.

Samo 4 od 28 Opštinskih Direkcija Obrazovanja su izjavile da su planovi razvoja podneti od škola OSO zapravo uzeti u obzir u kontekstu opštinskog plana za obrazovanje. Ostala ODO su izjavile da su planovi razvoja analizirani kako bi se videlo ako je svrha unutar objekta škole OSO i ako se planovi poklapaju sa realnošću u opštini. U retkim slučajevima se plan razvoja vraća za ponovno razmatranje radi uključenja perspektive opština. U jednom od opština, ODO je izjavilo da škole (uključujući škole OSO) ne podnose opštini plan razvoja jer ODO nema mandat nad obrazovanjem vezano za razvoj, već samo na administrativnom nivou. U 4 gore navedena ODO postoji plan ili strategija opštine za obrazovanje i planovi za pripremu planova razvoja pripremljenih od škola OSO se koriste za planiranje kao i analizu i procenu aksioma obrazovanja u opštini. U nekim slučajevima, ODO su rekli da se neki ciljevi mogu podržati ako opština ima finansijskih sredstava ali obično se planovi razvoja ponove iz godine u godinu sa istim ciljevima koji se nisu mogli ostvariti prošle godine kao rezultat nedovoljnih finansijskih sredstava.

Vezano za pripremu budžeta škola OSO, identifikovan je veliki broj metoda. Neke ODO pripremaju budžet zajedničkih škola koje su delimično udaljene od administracije škole jer pojedine škole nemaju planirani budžet. S druge strane, postoje ODO koje zahtevaju da škole OSO pripreme budžet za podnošenje u potpunoj usklađenosti sa principima procesa javnog budžetiranja. U većini opština, ODO pripremaju budžet škola OSO u saradnji sa školama OSO jer škole OSO podnose godišnje planove koji sadrže proste finansijske planove koji opisuju troškove za planirano funkcionisanje škole tokom školske godine. ODO koje pripremaju finansijske planove nezavisno od škola OSO ističu da je ODO odgovorni organ za upravljanje školama OSO i da škole OSO nemaju dovoljno kapaciteta za upravljanje i planiranje finansijskim izvorima. Dok ODO koje zahtevaju da škole OSO pripreme budžetski predlog, ističu da škole OSO imaju finansijsku autonomiju, imaju pravo ostvaranja prihoda i upravljanje njihovim troškovima. Oni su izjavili da svaka škola OSO ima određenu budžetsku šifru, sa pravom za upravljanje fondom uključujući sopstvene prihode. U nekim slučajevima, finansijski službenici ODO saraduju sa određenim finansijskim službenicima srednjih stručnih škola tokom razvoja školskog budžeta.

Moderatori na pravnom nivou, koji nisu bili deo Osnovne Studije su Ministarstvo Rada i Socijalne Zaštite sa Agencijom za Zapošljavanje u Republici Kosovo i Ministarstvo Obrazovanja, Nauke i Tehnologije uključujući Agenciju za Obrazovanje i Stručno Osposobljavanje i Obrazovanje za Odrasle, Nacionalni Autoritet za Kvalifikacije, Inspektorat za Obrazovanje a posebno Divizija za Stručno Obrazovanje i Obrazovanje za Odrasle. Međutim, za sve institucije na pravnom nivou se može reći da nemaju osoblja za ispunjenje njihove pravne funkcije zbog opštih finansijskih ograničenja u vezi sa izdvajanjem opšteg budžeta koji počinje na nivou Budžeta Kosova.

Rezimirajući informacije i posmatranja, navodi se da:

Većina direktora javnih institucija OSO drže više od jednog mandata i većina javnih škola OSO koje imaju dobar učinak imaju direktore koji služe više godina.

Otpriblike četvrtina javnih škola OSO (15) unutar ODO su nedavno imenovale direktore ili vršioce dužnosti direktora od kojih 8 zamena se poklapaju sa promenama u lokalnoj vladi posle zadnjih opštinskih izbora. Većina direktora deluju kao administratori, ne kao menadžeri.

Institucije OSO koje rade bolje od ostalih su one sa aktivnim direktorima koji imaju podršku motivisanih/aktivnih zamenika direktora, koordinatora obuke i/ili koordinatora kvaliteta.

Saradnja između direkcija, ODO i Saveta Škole je važna za razvoj jedne javne škole OSO.

Najbolji učinak imaju institucije OSO koje imaju Koordinatora Kvaliteta i otprilike sve institucije OSO sa nižim učinkom nemaju Koordinatora Kvaliteta ili nemaju Koordinatora Kvaliteta sa punom normom ili sa nastavnom normom višom od 50 posto.

Upravni Savet ne funkcioniše shodno pravnom okviru ili podzakonskom okviru. Prema tome se ne može ustanoviti realna vrednost Upravnog Saveta koji funkcioniše pravilno u jednoj instituciji OSO.

Nema istog pristupa ODO za planove razvoja škola OSO. Međutim, jedna uočljiva paradigma je da ODO koje analizira planove i prijavljene ciljeve, dotični ciljevi se mogu podržati ako se poklapaju sa interesima opštine i ako ima fondova na raspolaganju.

Različiti pristupi za pripremu budžeta škola u opštinama izgleda su povezani sa razlikama u interpretaciji autonomije škole kao i kapaciteta školske administracije.

Institucije na regulativnom nivou imaju nedostatak osoblja za ispunjenje njihove regulativne funkcije zbog sveobuhvatnih ograničenja finansiranja u vezi sa raspodelom opšteg budžeta koji počinje na nivou Budžeta Kosova.

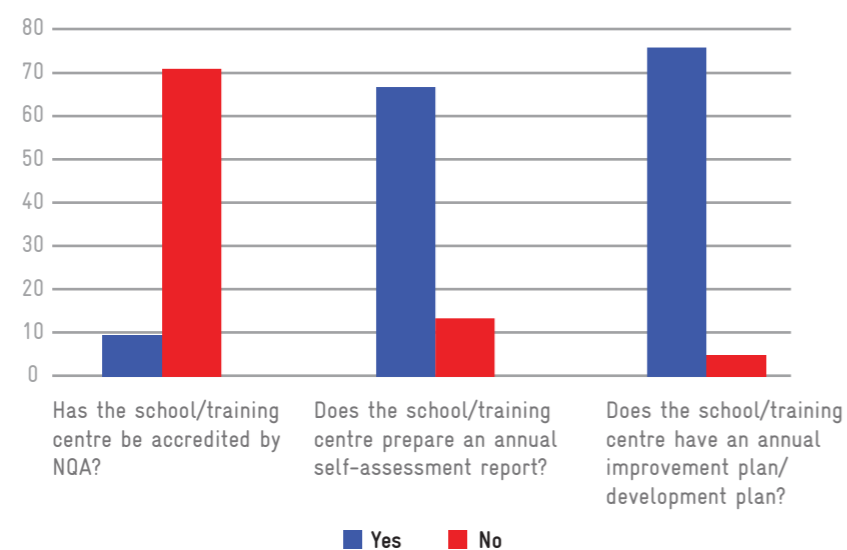
4. Statistička procena osnovne studije na osnovu kategorija

Statistička procena pokriva procenu upitnika primljenih od institucija OSO koja se dalje obrađuje posle sastanaka za procenu sa upravama institucija OSO i predstavlja informacije dobijene od institucija OSO koje učestvuju na studiji. Za neka pitanja, osigurava se specifična informacija radi naglašavanja razlika između institucija OSO pod nadzorom AOS000 i CSO pod nadzorom AZRK. Štaviše, dodatne informacije otkrivene tokom sastanaka za procenu se dodaju radi razjašnjenja ili ispravke odgovora za neka specifična pitanja. Rezultate podržavaju informacije iz upitnika popunjeni i podneti od samih ODO, KZ i predstavnika biznisa i diskusija sa predstavnicima ODO i KZ tokom poseta opštinama. Statistička procena se vrši na osnovu kategorija.

Statistička analiza je namerno ostavljena u glavnom izveštaju i nije premeštena u aneksu kako bi predstavila detaljne informacije čitaocima bez potrebe traženja u bazi podataka u Aneksu 11. Ovo poglavlje sadrži i dodatne informacije koje nisu diskutirane u Poglavlju 3 – Analiza glavnih kategorija i Moderatora, ali je veoma informativna za čitaoca ili zainteresovane.

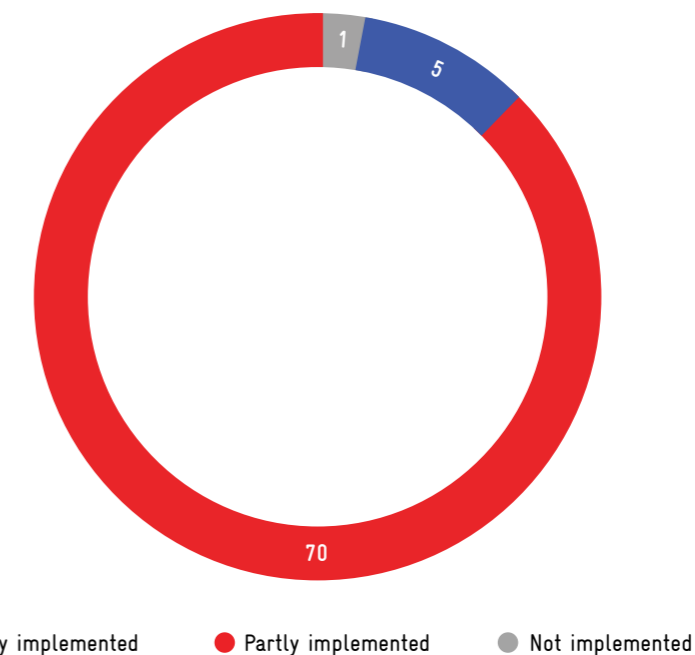
4.1 Organizacija i upravljanje

Kategorija organizacija i upravljanje se osvrće na akreditaciju, koordinate kvaliteta, izveštaj samo-procena, planove za poboljšanje i/ili razvoj, finansijske planove, potrebe za poboljšanje uprave, administraciju i nastavne sposobnosti, održavanje podataka, finansijski plan i školski savet/odbor. Fokusirajući se na odgovore iz upitnika, jasno je da većina institucija OSO nisu akreditovane ali pripremaju godišnji izveštaj samo-procena sa planom poboljšanja NAK i otprilike sve pripremaju plan razvoja i podnose njihovom nadzornom organu (npr. AOS000, ODO ili AZRK).

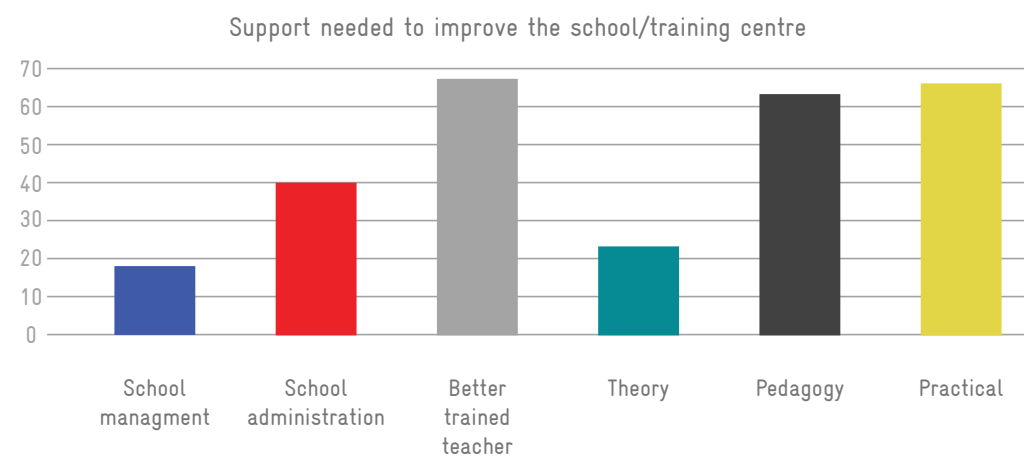


| | | |
|---|----|----|
| Da li je škola/centar obuke akreditovana od NAK? | 9 | 71 |
| Da li škola/centar obuke priprema godišnji izveštaj samo-procena? | 67 | 13 |
| Da li škola/centar obuke ima godišnji plan poboljšanja/razvoja? | 76 | 4 |

Has the last improvement/development plan been implemented?



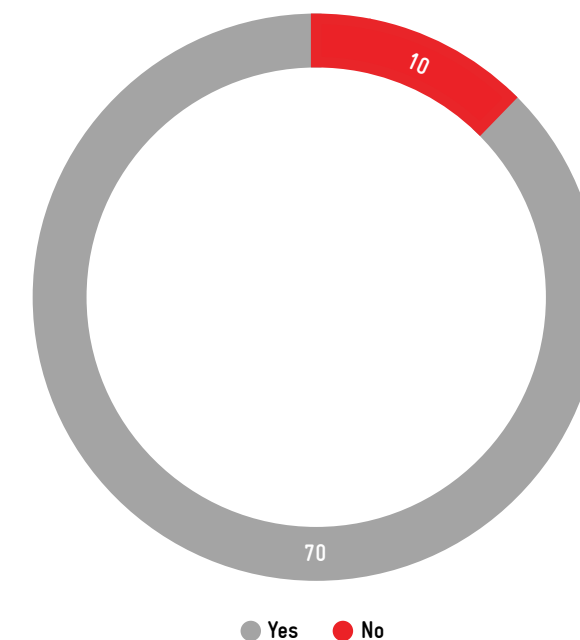
Veliki broj institucija OSO (70) je izjavilo da nisu bile u stanju da u potpunosti ostvare poslednji plan poboljšanja i/ili razvoja već samo delimično. Tokom sastanaka za procenu se izjavilo da Uprava većine institucija OSO krivi nedostatak fondova za neispunjenje plana poboljšanja i/ili razvoja. U većini slučajeva, institucije OSO pripremaju 3-godišnji plan razvoja i jedan godišnji plan koji ODO retko razmatraju i unose u opštinski plan obrazovanja (vidi Aneks). Međutim, vredni istaknuti da plan razvoja institucija OSO nije jedinstven, često se ponavlja iz godine u godinu sa istim ciljevima koji nisu ispunjeni prošle godine kao rezultat nedovoljnih finansijskih sredstava bez ikakve analize određenih ciljeva i da su planovi razvoja ponekad samo sredstva koja se koriste za apliciranje i izbor novih direktora škola OSO.



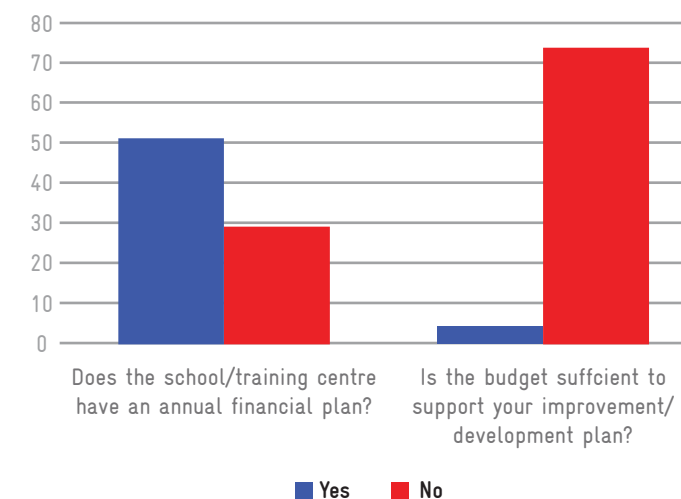
| Osim ciljeva opisanim u planu poboljšanja/razvoja, kakva vam je podrška potrebna kako biste poboljšali školu/centar obuke? | No. of VET providers |
|--|----------------------|
| Školska Uprava | 13 |
| Administracija | 36 |
| Nastavnici, bolje obučeni | 63 |
| Teorija | 19 |
| Pedagogija | 59 |
| Praksa | 62 |

Osim svrhe predstavljene planom razvoja, više od tri četvrtine institucija OSO (63) su izjavile da su im potrebni bolje obučeni nastavnici radi poboljšanja učinka. Otprilike polovina institucija OSO (36) su izjavile da im je potrebno poboljšanje organizacije/administracije (struktura i bolji procesi) radi poboljšanja njihovog učinka, dok su samo neke institucije OSO izjavile da je potrebno poboljšanje uprave škole za dalji razvoj institucije. Vezano za obuku nastavnika/trenera, otkriveno je da nastavnici angažovani u poslednjim godinama nisu pohađali obuku za didaktičku i nastavnu metodologiju; i da postoji velika zainteresovanost za povećanje praktičnog polja. Poboljšanja potrebna u organizaciji/administraciji i menadžiranju su vezana za zapošljavanje ili imenovanje dodatnog osoblja kao: administratori, sekretari, koordinatori kvaliteta, pedagogi, psiholozi i zamenci direktora; decentralizacija budžeta (finansijska autonomija); poboljšanje procesa i postavljanje upravljanja učinkom.

Does the school/training centre have a quality assurance coordinator?

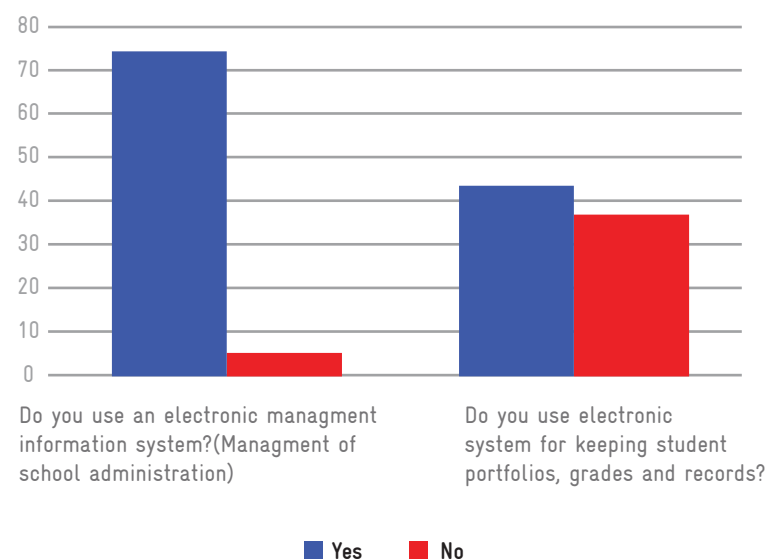


Većina OSO (70) imaju jednog koordinatora kvaliteta, ali u većini slučajeva dotični koordinator ima ograničeno vreme za ispunjenje ove dužnosti zbog nastavnog tereta (norme) od više od 50 posto ili nastavne norme sa punim radnim vremenom. Bolji scenarijo se može naći kod CSO gde, osim jednog (CSO Dolane/Zvečane), imaju koordinatora za osiguranje kvaliteta.



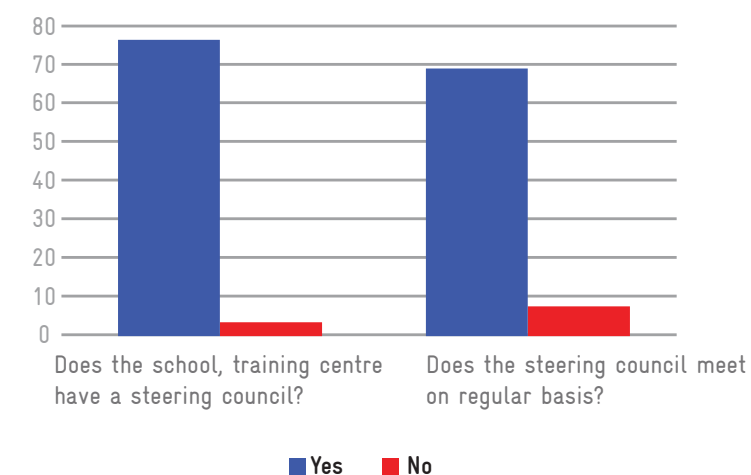
| | Yes | No |
|---|-----|----|
| Da li škola/centar obuke ima godišnji finansijski plan? | 51 | 29 |
| Da li je dovoljan budžet za ispunjenje vašeg plana poboljšanja/razvoja? | 3 | 73 |

Otpriblike dve trećine institucija OSO (51) pripremaju neku vrstu finansijskog plana i podnose njihovom nadzornom organu (AOS000, ODO ili AZRK). Nema jedinstvenog oblika pripreme finansijskog plana. Institucije OSO unutar AOS000 koriste standardizovani model. U većini slučajeva, institucije OSO imaju dve glavne budžetske linije odnosno: jednu za plate i jednu za robu i usluge, uključujući grejanje, usluge i potrošni materijal. Tokom sastanaka za procenu je otkriveno da je budžet za potrošni materijal za proces nastave veoma mali. Nije čudno da većina institucija OSO (73) potvrđuju da budžet nije dovoljan za pokriće njihovog plana razvoja.



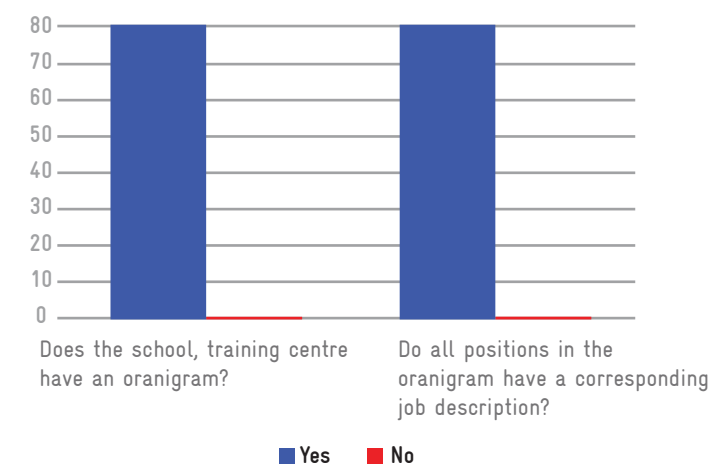
| | Yes | No |
|--|-----|----|
| Da li škola/centar za obuku koristi elektronski sistem za upravljanje informacijama? (SMIA) (Upravljanje administracijom škole) | 74 | 5 |
| Da li škola/centar za obuku koristi elektronski sistem za upravljanje informacijama za obrazovanje (SMIA) za održavanje portfolija, ocena i upisa studenata? (podaci upravljanja/podaci učenika) | 43 | 37 |

Većina institucija OSO su izjavile da koriste elektronski sistem upravljanja za izveštavanje broja učenika/praktikanata (upis, diplomirani, otpuštaj raspodeljeno prema polu) u MONT-u ili AZRK. Otpriblike polovina institucija za obuku potvrđuju da koriste elektronski sistem (spreadsheet ili druge programe) za evidentiranje učinka i/ili učešće učenika.



| | Yes | No |
|--|-----|----|
| Da li škola/centar za obuku ima upravni savet? | 77 | 3 |
| Da li se Upravni Savet sastaje redovno? | 69 | 7 |

Većina OSO (77) imaju upravni savet ili upravni odbor. Trenutno CSO (9) pod nadzorom AZRK nemaju upravni savet rada, jer su struktura i odgovornosti upravnog saveta razmotrene posle formiranja AZRK. Sastav upravnih saveta škola OSO nije jedinstven i u većini slučajeva škole OSO nemaju zastupnika društva (zainteresovane strane imenovani od opštine) ili su ovi zastupnici radnici ODO. Tokom sastanka za procenu je otkriveno da u većini slučajeva predstavnici biznisa i roditelji nisu zainteresovani za učestvovanje u upravnom savetu ali u nekim slučajevima direktor smatra savet kao teret i instrument za dodatnu kontrolu.



| | Yes | No |
|---|-----|----|
| Da li škola/centar za obuku ima organogram? | 80 | 0 |
| Da li sve pozicije iz organograma imaju opis posla? | 80 | 0 |

Sve institucije OSO imaju jedan organogram i sve pozicije iz organograma imaju opis posla. Međutim, neki direktori su istakli da se opisi posla moraju menjati radi tačnijeg određivanja odgovornosti i dužnosti kako bi se unelo u učinak upravljanja radnicima.

Ukratko:

Većina institucija OSO (71) nisu akreditovane od NAK.

Većina institucija OSO (67) pripremaju godišnji izveštaj samo-procene i podnose NAK.

Većina institucija OSO (76) pripremaju plan razvoja i podnose nadzornom organu (AOS000, ODO ili AZRK).

Otprilike dve trećine institucija OSO (51) pripremaju neku vrstu finansijskog plana i podnose nadzornom organu.

Većina institucija OSO (73) potvrđuju da budžet nije dovoljan za pokriće plana razvoja.

Većina institucija OSO (70) su delimično bile u stanju da ostvare plan razvoja.

Većina institucija OSO (70) imaju jednog koordinatora za osiguranje kvaliteta, ali u većini slučajeva, dotični

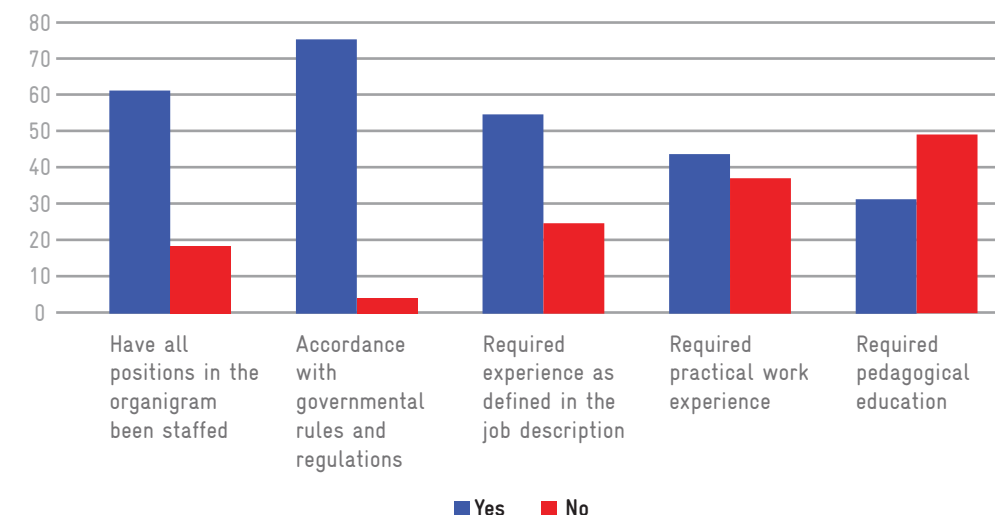
koordinator ima ograničeno vreme za ispunjenje ove dužnosti jer ima i nastavnu normu od više od 50 posto

Većina institucija OSO (63) su izjavile da im trebaju bolje obučeni nastavnici kako bi poboljšali njihov učinak. Od kojih otprilike sve institucije OSO (62) misle da nastavnicima treba praktična obuka i većina institucija OSO (59) misle da nastavnicima treba pedagoška obuka.

Većina institucija OSO (77) imaju upravni savet, ali sastav nije shodno administrativnim uputstvima ili zastupnici roditelja, zajednice i sektora biznisa ne izražavaju zainteresovanje za učestvovanje na sastanke.

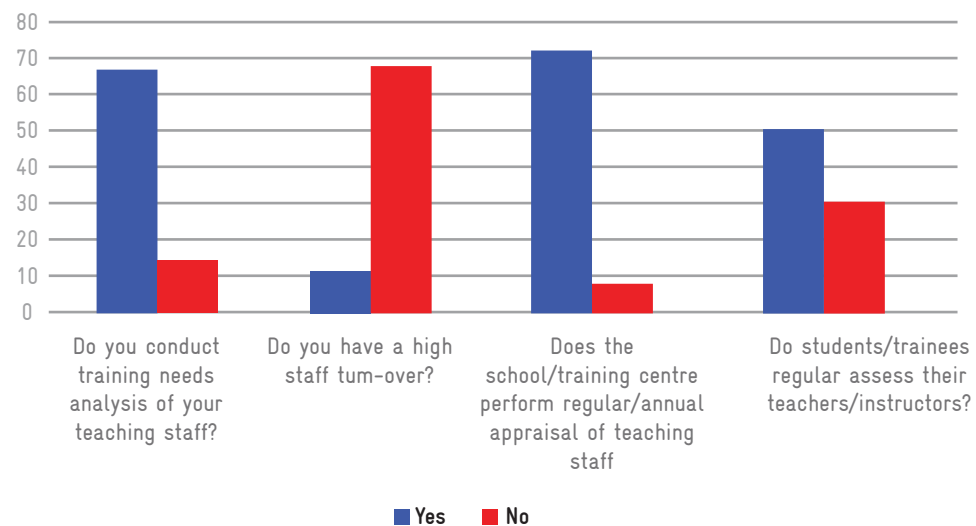
Većina institucija OSO (69) potvrđuju da se upravni savet redovno sastaje.

4.2 Rekrutovanje i Razvoj Osoblja



| | Yes | Not all |
|--|-----|---------|
| Da li su sve pozicije uključene u organogram? | 61 | 18 |
| Da li je broj nastavnika/instruktora u skladu sa pravilima i uredbama vlade (nominativni nastavni časovi po nedelji) | 75 | 3 |
| Da li nastavno osoblje ima iskustvo shodno opisu posla ili nastavnom planu ili nastavnom predmetu? | 54 | 24 |
| Da li nastavno osoblje ima praktično iskustvo? | 43 | 37 |
| Da li nastavno osoblje ima potrebno pedagoško obrazovanje? | 31 | 49 |

Uglavnom institucije OSO imaju potrebno osoblje. Tri četvrtine institucija OSO (61) su izjavile da su sve pozicije institucije propisno bile zauzete (sa osobljem). Ostale institucije OSO uglavnom nemaju osoblja za podršku kao što su administratori, sekretari, pedagozi i/ili psiholozi. Međutim, otprilike 30 posto institucija OSO (24) su izjavili da nemaju svi nastavnici/treneri potrebno iskustvo shodno opisu posla (administrativnom uputstvu) ili kako se ističe nastavnim planom. Otprilike 50 posto institucija OSO (37) su izjavile da nemaju svi nastavnici praktično iskustvo i više od 60 posto institucija OSO (49) su izjavile da nemaju svi nastavnici pedagoško obrazovanje. Novo-imenovani nastavnici za stručne predmete nemaju pedagoško obrazovanje, jer su nedavno diplomirali ili su nosioci master studija iz univerziteta koje nema pedagoško obrazovanje. Poseban slučaj su stručne škole OSO koje zapošljavaju veliki broj nastavnika sa nepunim radnim vremenom iz zdravstvenih institucija OSO za predavanje stručnih predmeta. Normalno, ovi nastavnici sa nepunim radnim vremenom nemaju pedagošku obuku.



| | Yes | No |
|---|-----|----|
| Da li obavljate analizu potreba za obuku vašeg nastavnog osoblja? | 67 | 13 |
| Da li imate visoki povraćaj osoblja? | 11 | 68 |
| Da li škola/centar za obuku obavlja redovnu/godišnju procenu nastavnog osoblja? | 72 | 8 |
| Da li učenici / praktikanti redovno procenjuju njihove nastavnike/instruktoare? | 50 | 30 |

Izgleda da postoje Sredstva za Upravljanje Ljudskim Resursima (ULjR) za procenu nastavnog osoblja. Na osnovu rezultata ankete, više od 80 posto institucija OSO su izjavila da rade analizu potreba za obuku njihovog nastavnog osoblja (67) kao i redovne / godišnje procene nastavnog osoblja (72). Otprilike dve trećine institucija OSO (50) su izjavile da studenti procenjuju nastavnike / instruktore na redovnoj osnovi (godišnje). Premeštaj osoblja je veoma nisko, 15 posto, što može doprineti nedostatku mogućnosti za zapošljavanje u privatnom sektoru

Ukratko:

Većina institucija OSO imaju potrebno osoblje. Tri četvrtine institucija OSO (61) su izjavila da su sve pozicije institucije bile za osoblje.

Otprilike 30 posto institucija OSO (24) su izjavile da nemaju svi nastavnici / treneri iskustvo shodno opisu posla ili na osnovu nastavnog plana.

Otprilike 50 posto institucija OSO (37) su izjavile da nemaju svi praktično iskustvo.

Više od 60 posto institucija OSO (49) su rekli da nemaju svi potrebno pedagoško obrazovanje.

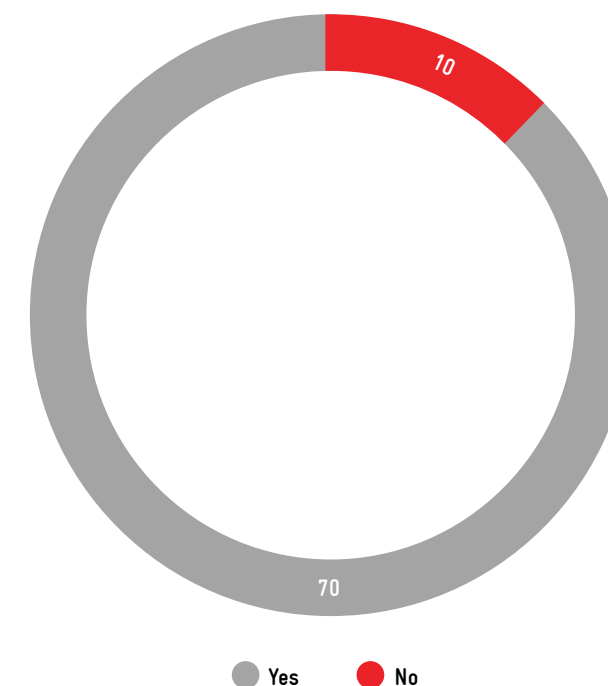
Više od 80 posto institucija OSO koriste sredstva ULjR kao godišnja procena i analiza potreba za obuku za nastavno osoblje.

Otprilike dve trećine institucija OSO (50) su pokazali da studenti redovno (godišnje) procenjuju nastavnike/instruktoare.

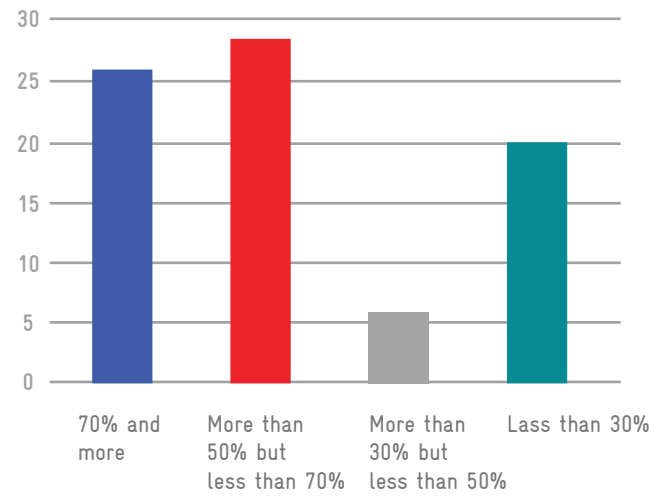
Većina institucija OSO (68) su izjavila da imaju nizak povraćaj osoblja.

4.3 Iskustvo nastavnika i stručnih instruktora na osnovu nastavnih predmeta

Has the teaching staff the required practical work experience?



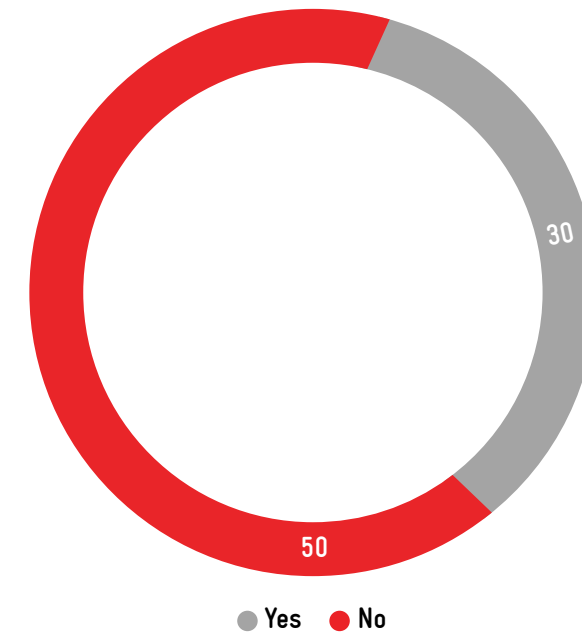
How many teachers/instructors have practical work experience?



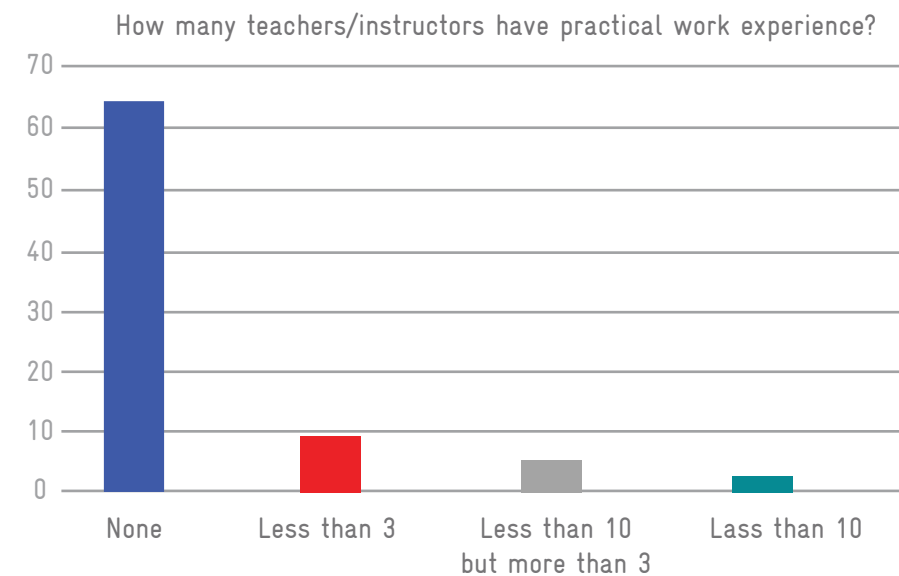
| Nastavnici sa praktičnim iskustvom | Institucije |
|------------------------------------|-------------|
| 70% i više | 26 |
| Više od 50% ali manje od 70% | 28 |
| Više od 30% ali manje od 50% | 6 |
| Manje od 30% | 20 |

Zahtevajući stručno iskustvo od instruktora OSO koje je stečeno van institucija OSO (pre ili paralelno sa zapošljavanjem u instituciji OSO) otprilike 90 posto institucija OSO (70) potvrđuju da njihovo nastavno osoblje koje predaje stručne predmete imaju stručno iskustvo na osnovu radnog mesta. Istraživajući ovo pitanje tokom sastanaka za procenu, otkriveno je da dve trećine institucija OSO (54) potvrđuju da 50 posto ili više njihovog nastavnog osoblja koje predaje stručne predmete imaju iskustvo na osnovu predmeta ili stručno iskustvo dobijeno van institucije OSO. Dok je četvrtina institucija OSO (20) izjavilo da manje od 30 posto nastavnog osoblja koje predaje stručne predmete imaju iskustvo na osnovu predmeta ili stručno iskustvo dobijeno van institucije OSO. Ova izjava je veoma važna za nove generacije nastavnog osoblja.

Does the school/training centre provide/arrange for workplace-based experience or training for teaching staff?



Posle razmatranja razvoja ljudskih resursa nastavnog osoblja proizilazi da manje od 40 posto institucija OSO (30) osiguravaju/regulišu iskustvo na osnovu radnog mesta ili obuku nastavnog osoblja. Dalja analiza ovog pitanja pokazuje da obuka koja se najviše pruža je vezana sa ispunjenjem novih nastavnih planova ili za obuku za didaktiku/metodiku. Samo su neki nastavnici obučeni za dobijanje stručnog iskustva i većina nastavnika je obučena projektima finansiranim od donatora. Međutim, vredni spomenuti i neke institucije OSO (2) koje su organizovale obuke ili inicijative od osoblja za dobijanje iskustva na radnom mestu. Diskusije tokom sastanaka za procenu su pokazale da se u normalnim okolnostima obuka pruža samo kada se organizuje od MONT, AZRK i/ili od projekata finansiranih od donatora. Institucije OSO (osim privatnih institucija OSO) nemaju budžetske linije za razvoj ljudskih resursa.



4.4 Kvalitet, sadržaj i privlačnost programa OSO i kratkoročnih kurseva

| Nastavnici/instruktori koji su napustili Institucije OSO u poslednje 3 godine | Institucije OSO |
|---|-----------------|
| Nijedan | 64 |
| Manje od 3 | 9 |
| Manje od 10, ali više od 3 | 4 |
| Više od 10 | 2 |

Dalje razmatranje kretanja nastavnog osoblja pokazuje da su 80 posto institucija OSO (64) izjavila da niko od njihovog nastavnog osoblja nije napustio posao kako bi radili u sektoru industrije ili privatnom sektoru u poslednje 3 godine. S jedne strane ovo pokazuje malo potraživanje iz privatnog sektora dok s druge strane pokazuje nedostatak specijalizovanih sposobnosti i veština nastavnog stručnog osoblja, nešto što je zahtev privatnog sektora i dobro plaćen u poređenju sa platama javnog sektora.

Ukratko:

Otprilike 90 posto institucija OSO (70) potvrđuju da njihovo nastavno osoblje koje predaje stručne predmete ima iskustvo na osnovu predmeta ili radno iskustvo.

Dve trećine institucija OSO (54) potvrđuju da 50 posto ili više njihovog nastavnog osoblja koje predaje stručne predmete imaju iskustvo na osnovu predmeta ili stručno iskustvo dobijeno van institucije OSO.

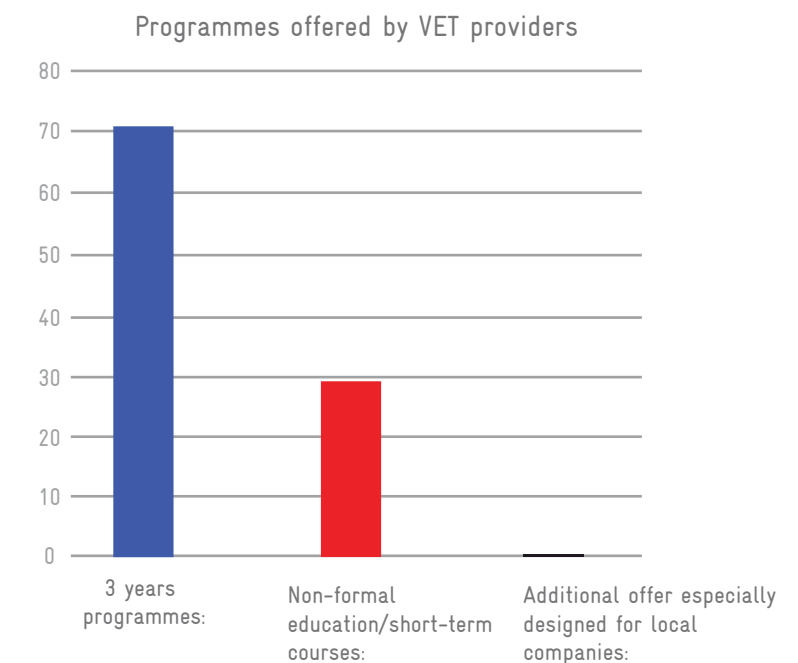
Četvrtina institucija OSO (25) su izjavile da manje od 30 posto njihovog nastavnog osoblja koje predaje stručne predmete imaju iskustvo na osnovu predmeta ili stručno iskustvo dobijeno van institucije OSO.

Manje od 40 posto institucija OSO (30) su pružale/organizovale iskustvo na radnom mestu ili obuku nastavnog osoblja.

Pod normalnim okolnostima, obuka se pruža samo kada se organizuje od MONT, AZRK i/ili nekog projekta finansiranog od donatora.

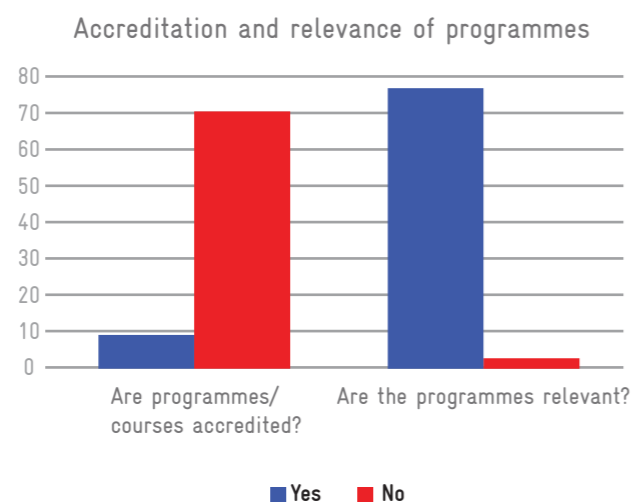
Institucije OSO (osim privatnih institucija OSO) nemaju budžetske linije za razvoj ljudskih resursa.

80 posto institucija OSO (64) su izjavile da nikom od nastavnog osoblja nije bilo dozvoljeno da rade u sektoru industrije ili privatnom sektoru u poslednje 3 godine.



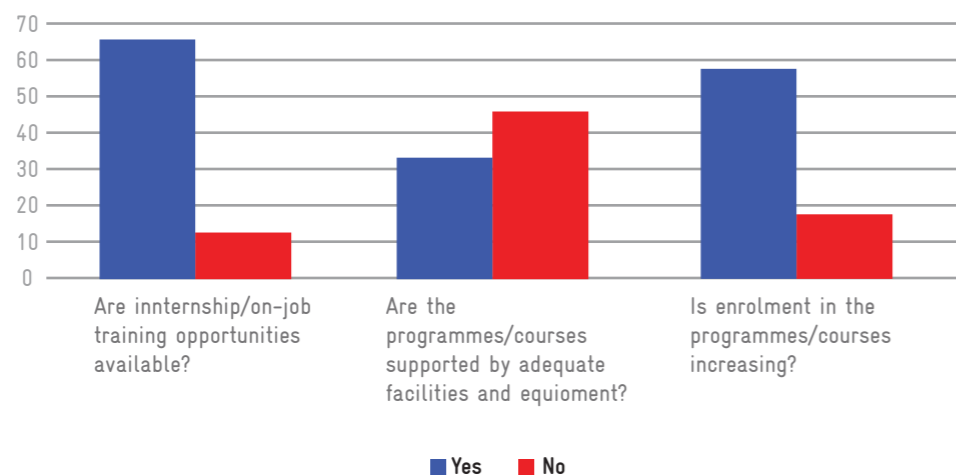
| Koje programe ili kurseve pruža škola/centar za obuku? | Br institucija OSO |
|---|--------------------|
| 3 godišnji programi: | 71 |
| Neformalno obrazovanje / kratkoročni kursevi: | 39 |
| Dodatna ponuda posebno projektovana za lokalne kompanije: | 0 |

Većina institucija OSO (68 javnih škola i 3 privatne institucije OSO) pružaju 3 godišnje programe (na više srednjem nivou). Polovina institucija OSO (7 CSO, 2 privatne institucije OSO i 30 javnih škola OSO) pružaju neformalno obrazovanje ili kratkoročne kurseve. Jedno od CSO (Dolane/Zvečan) pod nadležnošću AZRK trenutno ne pruža programe/kurseve dok je jedna privatna institucija OSO trenutno u početnoj fazi i još nije počelo sa pružanjem programa. Programi neformalnog obrazovanja koje pružaju javne škole OSO unutar MONT-a su programi obrazovanja za odrasle gde se dobija "Sertifikat Diploma" koja je ekvivalentna sa "Sertifikatom Diplomom" dobijenu formalnim 3-godišnjim programom. U međuvremenu, neformalni programi obrazovanja koje pružaju javne CSO unutar AZRK su kratki modularni programi na osnovu sposobnosti (do 6 meseci) gde se dobija sertifikat ili kvalifikacija (kursevi akreditovani/validirani samo od NAK). Nijedna javna institucija OSO ne pruža programe koji su prikladni za privatni sektor ili industriju/tržište rada. Postoje dva programa na nivou 5 koje pružaju CK Uroševac i CK Prizren koji nisu uključeni u gore navedene statistike.



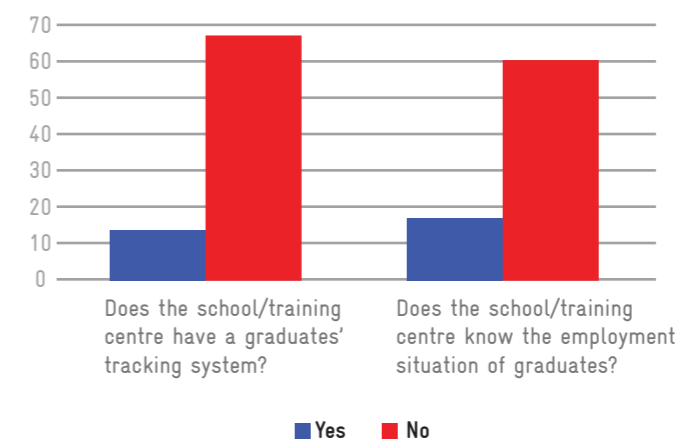
| | Yes | No |
|--|-----|----|
| Da li su programi/kursevi akreditovani od NAK? | 9 | 70 |
| Da li su programi relevantni za preduzeća/lokalnu i regionalnu industriju? | 77 | 2 |

TDve privatne institucije OSO i sedam javnih CSO prema AZRK, ukupno 9 institucija OSO pružaju kurseve koji su akreditovani / validirani od NAK. Međutim, nisu akreditirani/validirani od NAK svi kursevi koje pružaju CSO. Javne škole OSO (uključujući KVV) nisu još akreditovane od NAK. Zahtev institucija OSO za važnost njihovih progama za biznis i / ili lokalnu i regionalnu industriju, 96 posto institucija OSO (77) misle da su njihovi programi relevantni. Dalja analiza izraza „relevantan“ otkriva da većina institucija OSO definišu ovaj izraz na relevantan način za postojeću nastavnu snagu ili relevantna za društvo (koju zahtevaju roditelji i studenti), ali koja nije relevantna za tržište rada u lokalnom, nacionalnim i regionalnom kontekstu.



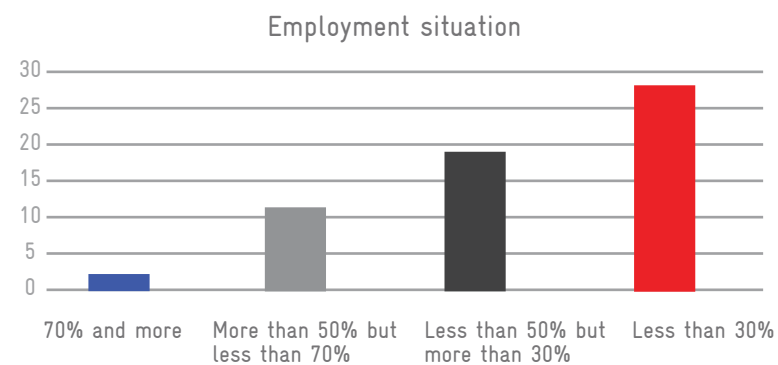
| | Yes | No |
|---|-----|----|
| Da li postoje mogućnosti za praktičnu obuku / na poslu za studente / praktikante u opštini / regionu? | 66 | 12 |
| Da li programi / kursevi imaju adekvatnu opremu? | 33 | 46 |
| Da li se povećava broj upisanih u programima / kursevima? | 58 | 18 |

Vežano sa ovim relevantnim pitanjem programa, više od 80 posto institucija OSO (66) su izjavile da postoje mogućnosti obuke za praksu/obuku na radnom mestu za učenike/praktikante u opštinama/regionima (koje nisu dovoljne za sve učenike, vidi dole "sposobnosti dobijene tokom prakse ili obuke na radnom mestu u lokalnim kompanijama") i više od 70 posto institucija OSO su izjavile povećanje broja upisa u svim ili nekim programima. Nažalost, više od 55 posto od svih institucija OSO i otprilike 70 posto javnih škola OSO unutar ODO su odgovorile da programi/kursevi nemaju objekte/prostore i opremu što čini programe/kurseve manje privlačnim za učenike/praktikante. Štaviše, neke institucije OSO su diskutirale privlačnost programa tokom sastanaka za procenu i izjavile da se upis smanjuje zbog demografskih promena.



| | Yes | No |
|---|-----|----|
| Da li škola/centar za obuku ima sistem za praćenje diplomiranih (npr sistem za praćenje koje prati postavljanje diplomiranih na tržište rada, i svaku vrstu studije ili istraživanja o zapošljavanju diplomiranih)? | 13 | 67 |
| Da li je škola/centar za obuku upoznata sa situacijom zapošljavanja diplomiranih? | 17 | 60 |

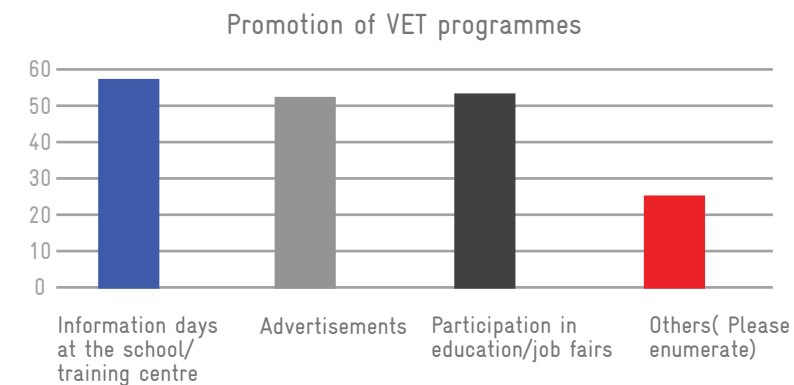
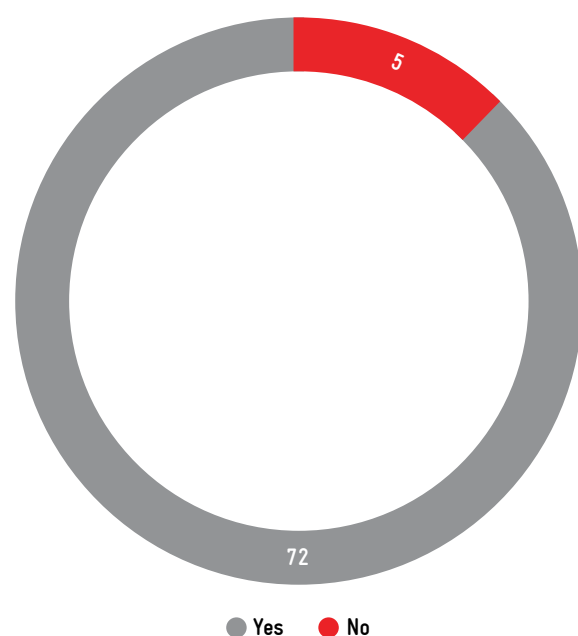
Analizirajući privlačnost programa OSO i kratkoročnih kurseva preko situacije zapošljavanja diplomiranih, samo otprilike 16 posto institucija OSO (13) su izjavile da imaju sistem za praćenje diplomiranih ili studiju o situaciji zapošljavanja diplomiranih dok otprilike 20 posto institucija OSO (17) potvrđuju da su upoznata sa situacijom zapošljavanja diplomiranih.



| Procenat diplomiranih koj se zapošljavaju? | Br institucija OSO |
|--|--------------------|
| 70% i više | 3 |
| Više od 50%, ali manje od 70% | 12 |
| Manje od 50%, ali više od 30% | 19 |
| Manje od 30% | 28 |

Međutim, otprilike 60 posto svih institucija OSO (47) su izjavile da na osnovu neformalnih informacija, stepen zapošljavanja diplomiranih je manji od 50 posto, dok je trećina svih institucija OSO (28) izjavila da je stepen zapošljavanja manji od 30 posto. Posle posebne analize CSO i CK (6 institucije OSO pod nadzorom AOS000) otkriva se da je stepen zapošljavanja diplomiranih iz CSO otprilike 50 posto i više. Većina CK su izjavila da je stepen zapošljavanja diplomiranih otprilike 30 do 50 posto sa dve CK koje tvrde da je stepen zapošljavanja diplomiranih više od 50 posto.

Does the school/training centre actively promote the training programmes/courses?



| Promovisanje preko: | Br institucija OSO |
|--|--------------------|
| Dana informisanja u školi / centra obuke | 57 |
| Reklama | 52 |
| Učešće u sajmu obrazovanja / rada | 53 |
| Ostalo (molimo zabeležite) | 25 |

Za promovisanje programa/kurseva, 90 posto institucija OSO (72) su izjavile da aktivno promovišu svoje programe/kurseve. Dve trećine ili više institucija OSO su izjavile da koriste jedno ili više aktivnosti promovisanja kao u sledećem: dan informisanja u školi centru obuke, reklame i/ili učešće u sajmu obrazovanja/rada.

Ukratko:

Većina institucija OSO pružaju 3-godišnji program (na više srednjem nivou). Otprilike polovina institucija OSO pružaju neformalno obrazovanje ili kratkoročne kurseve.

Nijedna javna institucija OSO ne pruža programe koji su prikladni za privatni sektor ili industriju.

Dve privatne institucije OSO i sedam javne CSO unutar AZRK pružaju kurseve koji su akreditovani/validirani od NAK.

Javne škole OSO (uključujući KVV) još nisu akreditovane od NAK.

96 posto institucija OSO (77) misle da su njihovi programi relevantni.

Mnogo institucije OSO definišu izraz "relevantan" kao relevantno za postojeću snagu nastave ili relevantno za društvo (koju zahtevaju roditelji ili studenti), ali ne relevantnom za zahteve tržišta rada u lokalnom, nacionalnom ili regionalnom kontekstu.

Više od 70 posto institucija OSO su izjavile povećanje broja upisa u svim ili nekim programima.

Međutim, neke institucije OSO su izjavile smanjenje upisa zbog demografskih promena.

Više od 55 posto svih institucija OSO i otprilike 70 posto javnih škola OSO unutar ODO su odgovorile da programi/kursevi nemaju opreme.

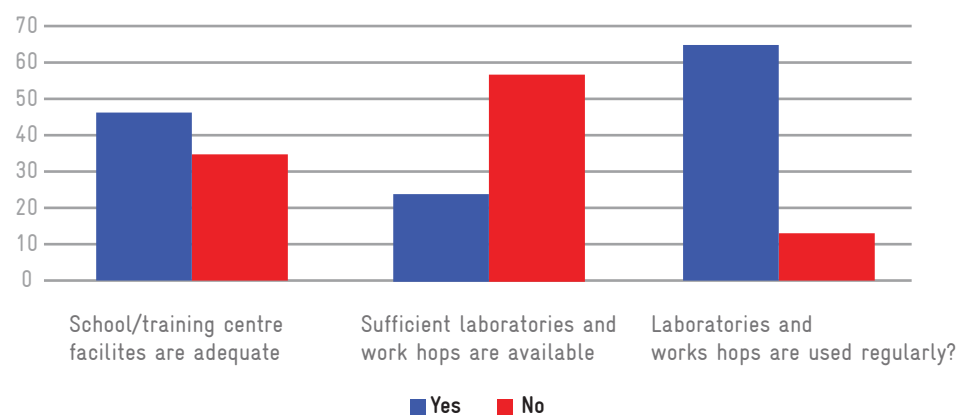
Samo otprilike 16 posto institucija OSO (13) imaju neku vrstu sistema za praćenje diplomiranih ili studiju situacije zapošljavanja diplomiranih.

Međutim, otprilike 60 posto svih institucija OSO (47) su izjavile da na osnovu neformalnih informacija zapošljavanje diplomiranih je manje od 50 posto, dok je trećina svih institucija OSO (28) izjavila da manje od 30 posto diplomiranih nađu posao.

Stepen zapošljavanja diplomiranih iz CSO i KVV (6 institucije OSO pod nadzorom AOS000) je viši od stepena zapošljavanja diplomiranih iz javnih škola OSO.

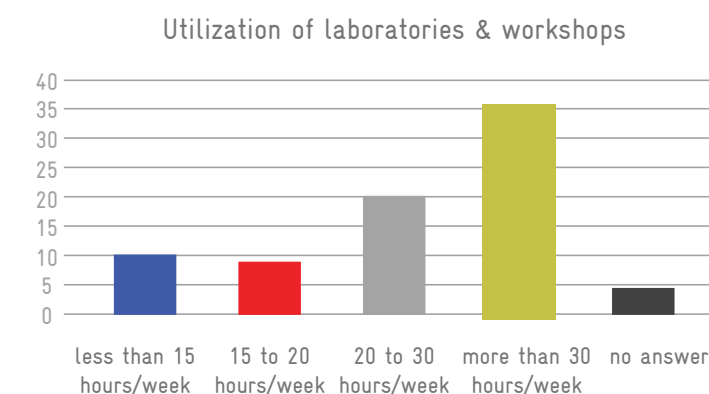
90 posto institucija OSO (72) aktivno promovišu programe/kurseve obuke. Dve trećine ili više institucija OSO koriste jedno ili više aktivnosti promovisanja kao u sledećem: dan informisanja u školi/centru obuke, reklame i / ili učešće u sajam obrazovanja / rada

4.5 Stanje objekata/prostora i opreme



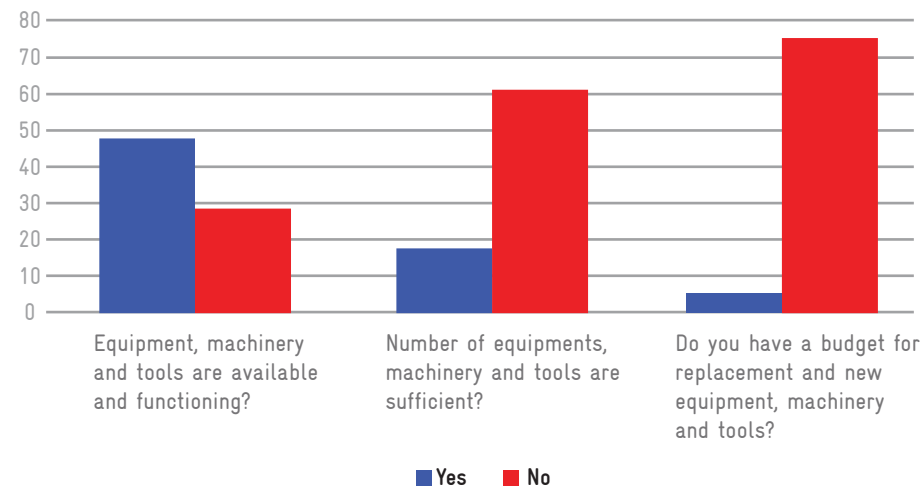
| | Yes | No |
|---|-----|----|
| Da li su objekti škola/centara obuke adekvatni za programe/kurseve i broj učenika/praktikanata? | 46 | 34 |
| Da li ima dovoljno laboratorija i radionica za održavanje prakse? | 23 | 57 |
| Da li se redovno koriste laboratorije i radionice? | 64 | 12 |

Na osnovu studije, 57.5 posto institucija OSO (46) je izjavilo da su njihovi objekti adekvatni za programe/kurseve i broj učenika u programu/kursu. Međutim, manje od 30 posto institucija OSO (23) misle da imaju dovoljno laboratorija i radionica za praktičnu nastavu. Osamdeset posto institucija OSO (64) je izjavilo da se redovno koriste laboratorije i radionice.



| Korišćenje | Institucije OSO |
|---------------------------|-----------------|
| manje od 15 sati nedeljno | 10 |
| 15 do 20 sati nedeljno | 8 |
| 20 do 30 sati nedeljno | 20 |
| više od 30 sati nedeljno | 36 |
| bez odgovora | 4 |

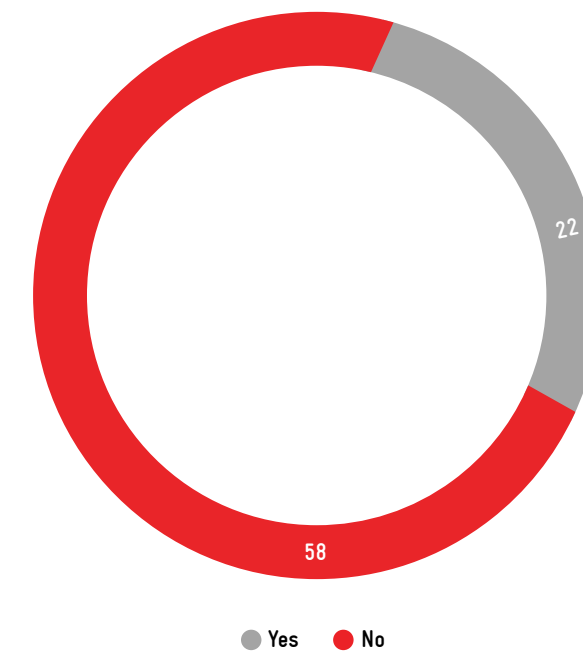
Analizirajući ovo pitanje potvrđeno je da 70 posto institucija OSO (56) koriste laboratorije i radionice više od 20 sati nedeljno, dok 45 posto institucija OSO (uglavnom institucije OSO koje rade sa 2 smene) tvrde da koriste laboratorije i radionice više od 30 sati nedeljno. Posle posebne analize CSO i 6 institucija OSO pod nadzorom AOS000, vidi se da sve CSO (osim nefunkcionalne CSO u Dolane/Zvečane) smatraju da imaju dovoljno laboratorija i radionica za kurseve koje pružaju. Svi CK su izjavile da imaju adekvatnu opremu kao i dovoljno laboratorija i radionica za njihove programe. Dve javne škole OSO pod nadzorom AOS000 su izjavile da laboratorije i radionice nisu dovoljne za kurseve koje pružaju. Štaviše, ni objekti nisu adekvatni ili dovoljni za programe koje pružaju.



| | Yes | No |
|--|-----|----|
| Da li ima i da li su funkcionalne opreme, mašinerije i sredstva? | 46 | 29 |
| Da li je broj oprema, mašinerija i sredstava dovoljan za broj učenika/trenera? | 18 | 61 |
| Da li škola/centar za obuku ima budžet za zamenu i za nove opreme – mašinerije i sredstva? | 5 | 75 |

Šezdeset posto institucija OSO (48) su izjavile da ima opreme, sredstva i mašinerije i da su funkcionalne, ali je više od tri četvrtina institucija OSO istaknulo da opreme, sredstva i mašinerije na raspolaganju nisu dovoljne za broj učenika u programu/kursu. Nešto više od 6 posto institucija OSO (5) su izjavile da imaju budžet za zamene i za novu opremu. Analiza ove situacije kod CSO i 6 institucije OSO pod nadzorom AOS000 pokazuje da sve CSO izjavljuju da imaju opreme, sredstva i mašinerije i da su funkcionalne. Ovo važi i za većinu OSO (5) pod nadzorom AOS000. Na pitanje ako je broj oprema, sredstava i mašinerija dovoljan, većina CSO (6) je odgovorilo "Da", dok je samo polovina institucija OSO (3) pod nadzorom AOS000 izjavilo da imaju dovoljno opreme, alata i mašinerije. Sve CSO i sve institucije OSO pod nadzorom AOS000 su izjavile da nemaju budžeta za zamenu ili za novu opremu, sredstva ili mašinerije.

Consumables are available and sufficient to support practical training?



Otprilike tri četvrtine institucija OSO (58) su izjavile da nemaju potrošnog materijala ili nisu dovoljne za praktičnu obuku. Posebno posmatranje situacije CSO i 6 institucija OSO pod nadzorom AOS000 pokazuje da je njihova situacija bolja. Otprilike sve CSO (6) izjavljuju da imaju dovoljno potrošnog materijala za praktičnu obuku ali ponekad ima zakašnjenja u snabdevanju iz centralnog sistema nabavke, što može ometati instituciju u izvršavanju planiranih kurseva. Polovina institucija OSO (3) pod nadzorom AOS000 je izjavilo da imaju dovoljno potrošnog materijala za praktičnu obuku.

Ukratko:

57.5 posto institucija OSO (46) je izjavilo da su njihovi objekti adekvatni.

Manje od 30 posto institucija OSO (23) misle da imaju dovoljno laboratorija i radionica za praktičnu nastavu.

80 posto institucija OSO (64) je izjavilo da se redovno koriste laboratorije i radionice.

70 posto institucija OSO (56) koriste laboratorije i radionice više od 20 časova nedeljno, dok 45 posto institucija OSO (uglavnom institucije OSO koje funkcionišu sa 2 smene) tvrde da koriste laboratorije i radionice više od 30 časova nedeljno.

70 posto institucija OSO (56) koriste laboratorije i radionice više od 20 časova nedeljno, dok 45 posto institucija OSO (uglavnom institucije OSO koje funkcionišu sa 2 smene) tvrde da koriste laboratorije i radionice više od 30 časova nedeljno.

Sve CSO (osim nefunkcionalnog CSO u Dolane/Zvečane) smatraju da imaju dovoljno objekata, laboratorija i da su radionice dovoljne za kurseve koji se pružaju.

Sve CK su izjavile da imaju adekvatnu opremu, laboratorije i radionice i da su dovoljne za programe koje pružaju.

Dve javne škole OSO pod nadzorom AOS000 su izjavile da nemaju dovoljno laboratorija i radionica.

Štaviše izjavile su da ni objekti nisu adekvatni ili dovoljni za programe koje pružaju.

Šezdeset posto institucija OSO (48) su izjavile da ima opreme, sredstva i mašinerije i da su funkcionalne.

Sve CSO u više od 80 posto institucija OSO (5) pod nadzorom AOS000 je izjavilo da imaju opreme, sredstva i mašinerije i da su funkcionalne.

Tri četvrtine institucija OSO je izjavilo da nemaju dovoljno opreme, sredstva i mašinerije za broj učenika na programu/kursu.

Više od 85 posto CSO (6) je izjavilo da imaju dovoljno opreme, alata i mašinerije dok je polovina institucija OSO (3) pod nadzorom AOS000 izjavilo da imaju dovoljno opreme, alata i mašinerije.

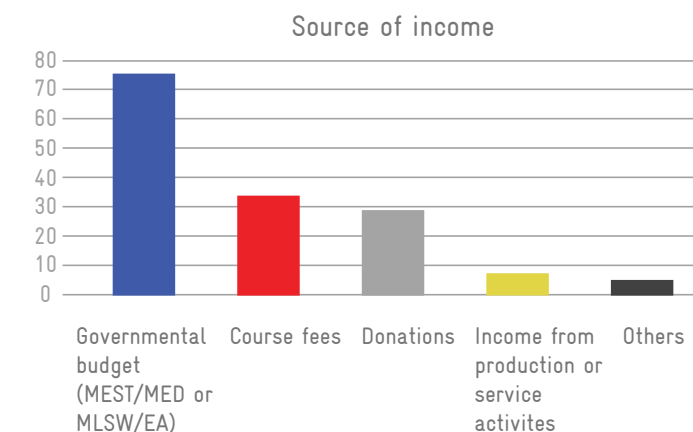
Samo otprilike 6 posto institucija OSO (5) je izjavilo da imaju budžet za zamenu i za novu opremu.

Sve CSO i sve institucije OSO pod nadzorom AOS000 su izjavile da nemaju budžeta za zamenu ili za novu opremu ili za sredstva i mašineriju.

Otprilike tri četvrtine institucija OSO (58) je izjavilo da nemaju potrošnog materijala ili da nije dovoljan za praktičnu obuku.

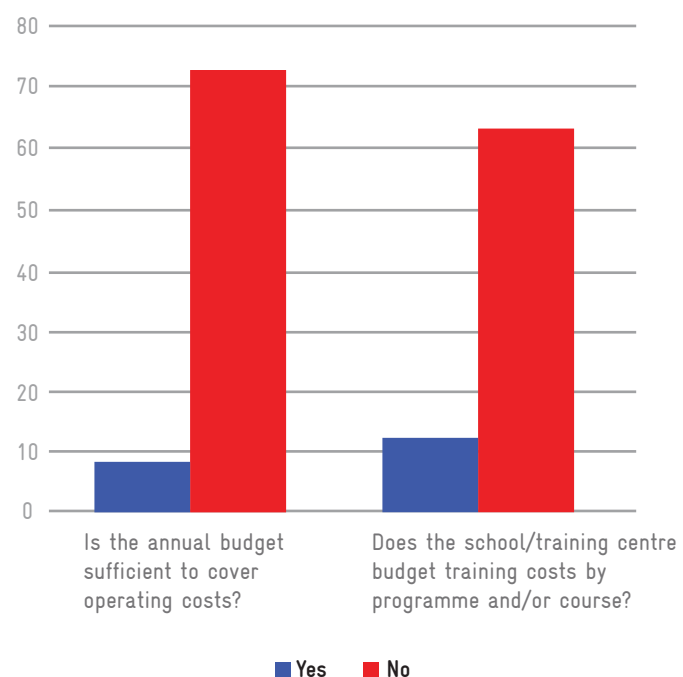
Situacija je bolja kod CSO i 6 institucija OSO pod nadzorom AOS000. Otprilike sve CSO (6) imaju dovoljno potrošnog materijala, dok je polovina institucija OSO (3) pod nadzorom AOS000 izjavilo da imaju dovoljno potrošnog materijala za praktičnu obuku.

4.6 Finansiranje i rentabilnost



| Izvor prihoda | Br. |
|---|-----|
| Budžet vlade (MONT / ODO ili MRSZ / KZ) | 76 |
| Plaćanje kurseva | 34 |
| Donacije | 29 |
| Prihodi od proizvodnih aktivnosti ili uslužnih aktivnosti | 8 |
| Ostalo | 5 |

Sve javne institucije (76) zavise od budžeta vlade i u upitniku su odgovorile u skladu sa okolnostima. Štaviše, manje od 40 posto institucija OSO (34) imaju prihode od tarifa kurseva. Trideset javnih institucija OSO dobijaju tarife od obrazovanja za odrasle i četiri privatne institucije OSO koje su učestvovala u studiji, uglavnom se finansiraju iz tarifa kurseva. Otprilike 36 posto institucija OSO (29) su izjavile da dobijaju donacije (uglavnom doprinosu u naturi) i 10 posto institucija OSO (8) su izjavile da imaju prihoda od proizvodnih i uslužnih aktivnosti. Zadnji broj mora biti veći jer sve institucije OSO naplaćuju tarife za usluge za udvostručenje sertifikata (overene kopije) i slične usluge. Samo je pet institucija OSO izjavilo da imaju ostale prihode, uglavnom za izdavanje objekata pod zakup (restorani, kafići, gimnazija).



| | Yes | No |
|---|-----|----|
| Da li je godišnji budžet dovoljan za pokriće operativnih troškova? | 8 | 72 |
| Da li škola/centar za obuku naplaćuje troškove na osnovu profila i/ili kursa? | 12 | 63 |

Samo je 10 posto institucija OSO (8), četiri CSO, tri privatne institucije OSO i jedna javna škola OSO izjavili da je godišnji budžet dovoljan za pokriće operativnih troškova. Dok je samo 15 posto institucija OSO (12) izjavilo da naplaćuju kandidate na osnovu programa i/ili kurseva i za to priznaju realne troškove obuke.

Ukratko:

Sve institucije OSO (76) zavise od budžeta vlade.

Otprilike 42 posto institucija OSO (34) imaju prihoda od tarifa kurseva. Trideset javnih institucija OSO dobijaju tarife od obrazovanja za odrasle i četiri privatne institucije OSO koje su učestvovala u studiji, uglavnom se finansiraju iz tarifa kurseva.

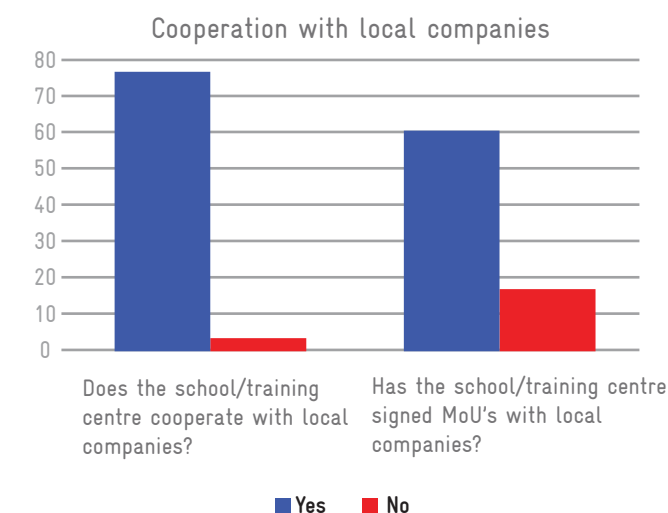
Otprilike 36 posto institucija OSO (29) su izjavile da dobijaju donacije (uglavnom doprinosi u naturi) Deset posto institucija OSO (8) su izjavile da imaju prihoda od proizvodnih i uslužnih aktivnosti.

Samo je pet institucija OSO izjavilo da imaju ostale prihode, uglavnom za izdavanje objekata pod zakup (restorani, kafići, gimnazija).

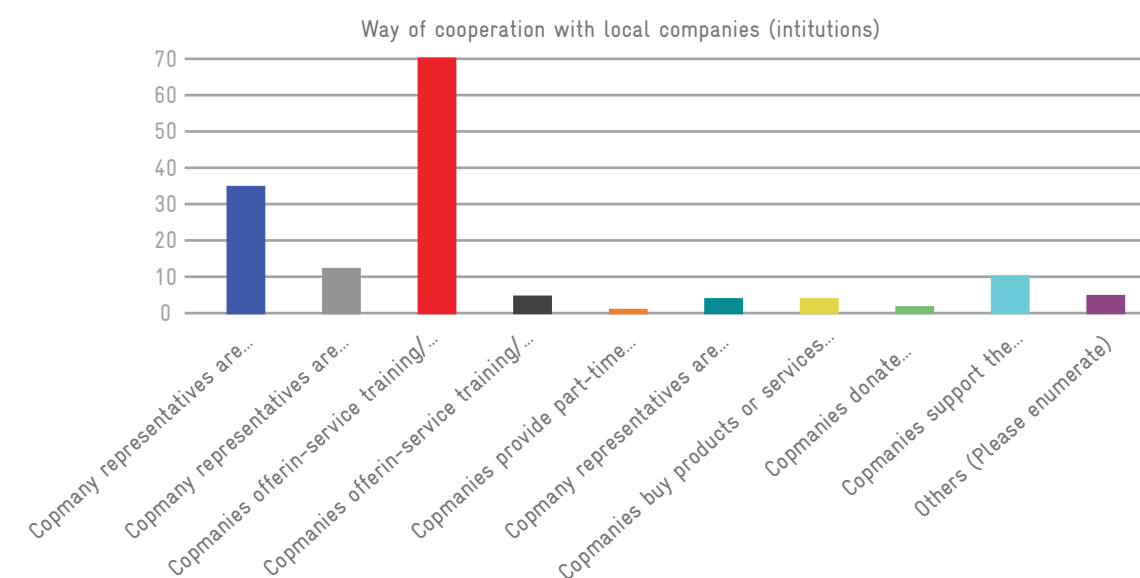
Samo 10 posto institucija OSO (8) su izjavile da imaju prihoda od proizvodnih i uslužnih aktivnosti.

Samo 15 posto institucija OSO (12) su izjavile da naplaćuju kandidate na osnovu programa i/ili kurseva i time su upoznati sa realnim troškovima obuke.

4.7 Saradnja sa lokalnim kompanijama

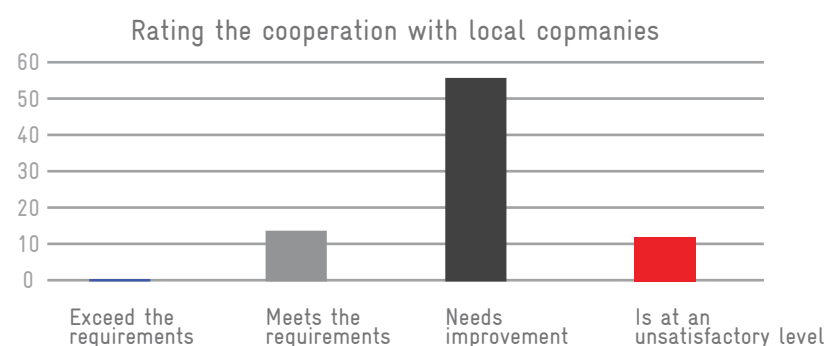


| | Yes | No |
|---|-----|----|
| Da li škola/centar za obuku saraduje sa lokalnim kompanijama? | 76 | 4 |
| Da li je škola/centar za obuku potpisala SoR sa lokalnim kompanijama? | 60 | 17 |



| Način saradnje sa lokalnim kompanijama (institucijama) | Br. |
|---|-----|
| Predstavnici kompanija su članovi odbora/upravnog saveta | 35 |
| Predstavnici kompanija su članovi komisije za ispite | 12 |
| Kompanije pružaju obuku/praksu na radnom mestu (in-service training) za učenike/praktikante | 70 |
| Kompanije pružaju obuku na radnom mestu (in-service training) za nastavnike/instruktoe | 5 |
| Kompanije pružaju nastavnike/trenere sa nepunim radnim vremenom u školi/centru za obuku | 1 |
| Kompanije kupuju proizvode ili usluge od škola/centara za obuku | 4 |
| Kompanije poklanjaju opremu/mašineriju školama/centrima za obuku | 4 |
| Kompanije finansijski podržavaju škole/centre za obuku | 2 |
| Kompanije zapošljavaju u slobodnim pozicijama učenike škola/centara za obuku | 10 |
| Ostalo (nabrajati) | 5 |

Otpriblike sve institucije OSO (77) su izjavile da saraduju sa lokalnim kompanijama ili institucijama i tri četvrtine su izjavile da su institucionalizovale saradnju preko Sporazuma o Razumevanju. Više od dve trećine institucija OSO (56) su izjavile da se mora poboljšati saradnja sa lokalnim kompanijama. Glavni način saradnje sa kompanijama je praksa/obuka na radnom mestu za studente, što su izjavile otprilike 90 posto institucija OSO (70); od predstavnika kompanija kao članovi upravnog saveta, otprilike 45 posto institucija OSO (35). Petnaest posto institucija OSO (12) potvrđuju da su predstavnici kompanija članovi komisija za ispite. Ostali oblici saradnje su od manje važnosti, manje od 15 posto.

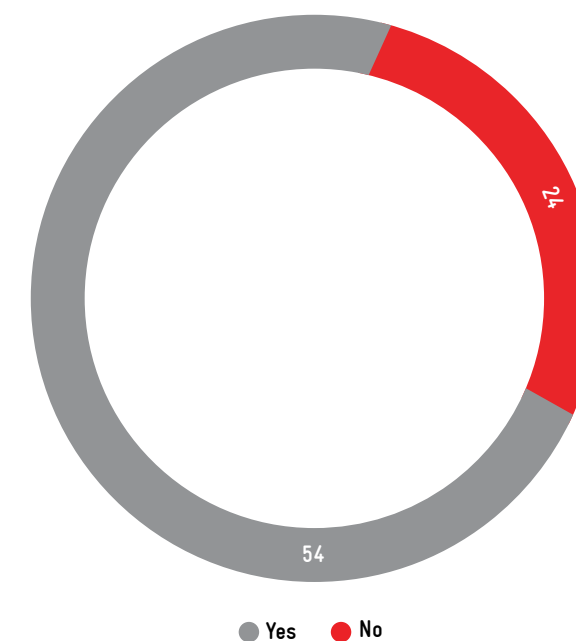


| Procena saradnje sa lokalnim kompanijama - saradnja: | Institucije OSO |
|--|-----------------|
| Da li škola/centar za obuku prevazilazi zahteve | 0 |
| Da škola/centar za obuku ispunjava zahteve | 13 |
| Potrebno je poboljšanje | 56 |
| Nalazi se na nezadovoljavajućem nivou | 12 |

Posle procene saradnje sa lokalnim kompanijama, 70 posto institucija OSO (56) su izjavile da se mora poboljšati saradnja sa lokalnim kompanijama (institucijama). Dok je 15 posto institucija OSO izjavilo da saradnja zadovoljava njihove zahteve (13) ili je na nezadovoljavajućem nivou (12). Diskusija za ovo pitanje sa upravicima institucija OSO tokom sastanaka za procenu je pokazala da većina institucija OSO misle da o

vaj problem mora rešiti nacionalna vlada/MONT ili opština/ODO sa novim zakonima (čime će obavezati opštine barem za javne kompanije da prihvate učenike ili da ih motivišu poreskim olakšicama). Samo su neke institucije OSO ostvarile njihovu ulogu za poboljšanje saradnje sa lokalnim kompanijama.

Does the school/training centre have collaboration with other VET institutions and higher education institutions?



Većina institucija OSO (54) su izjavile da saraduju sa ostalim institucijama OSO i/ili institucijama višeg obrazovanja. Međutim, otprilike 30 posto institucija OSO (26) su izjavile da nemaju saradnju ili aktivnost omrežavanja sa ostalim institucijama OSO i/ili institucijama višeg obrazovanja osim formalnih sastanaka koje organizuju viši organi (MONT, ODO, AOS000, AZRK).

Ukratko:

Otpriblike sve institucije OSO (77) su izjavile da saraduju sa lokalnim kompanijama ili institucijama.

Tri četvrtine institucija OSO su izjavile da su institucionalizovale saradnju preko Sporazuma o Razumevanju.

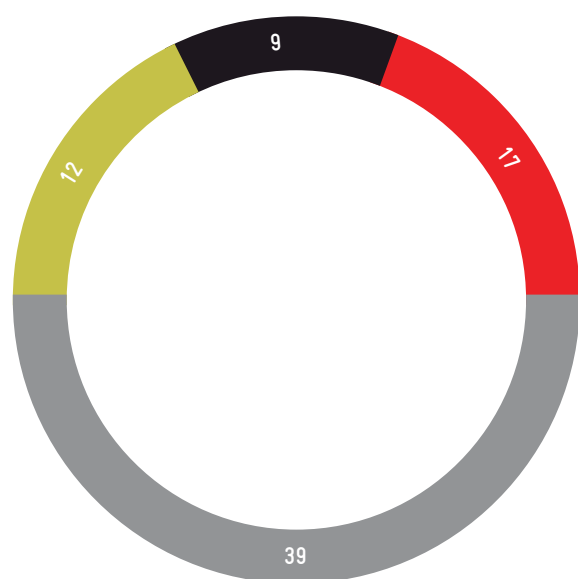
Glavni način saradnje sa kompanijama je praksa/obuka na radnom mestu za studente, što su izjavile otprilike 90 posto institucija OSO (70);

Više od dve trećine institucija OSO (56) su izjavile da se mora poboljšati saradnja sa lokalnim kompanijama. Većina institucija OSO misle da ovaj problem mora rešiti nacionalna vlada/MONT ili opština/ODO sa novim zakonima.

Samo 70 posto institucija OSO (54) imaju saradnju ili aktivnost omreživanja sa ostalim institucijama OSO i/ili institucijama višeg obrazovanja.

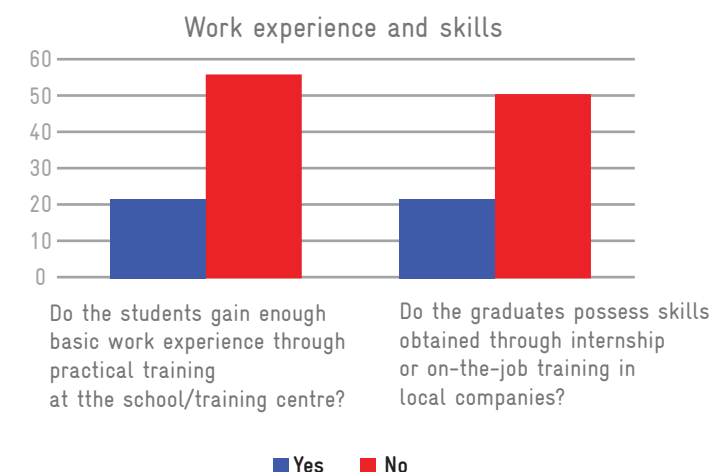
4.8 Radno iskustvo učenika i stepen zapošljavanja diplomiranih

How does the school/training centre rate the readiness of graduates for employment after training?



● At an acceptable level ● At a satisfactory level
● At a less than acceptable level ● At an unsatisfactory level

Imajući u vidu radno iskustvo i sposobnosti dobijene tokom obrazovanja ili obuke, otprilike 70 posto institucija OSO (39) misle da su njihovi diplomirani spremni za zapošljavanje na prihvatljivom ili zadovoljavajućem nivou, dok četvrtina institucija OSO misle da diplomirani nisu zapravo spremni za zapošljavanje. Sve CSO, institucije OSO pod nadzorom AOS000 i privatne institucije OSO smatraju za ovaj stepen studija da je spremnost njihovih diplomiranih na prihvatljivom ili zadovoljavajućem nivou. Diskusija za ovo pitanje sa upravama institucija OSO tokom sastanaka za procenu je ustanovila da postoje dva glavna razloga zašto institucije OSO procenjuju da njihovi diplomirani nisu spremni za zapošljavanje (na nezadovoljavajućem nivou ili na nivou manje od prihvatljivog), odnosno: (1) Motivacija – učenici zapravo nisu spremni ili zainteresovani da rade i (2) Nedostatak sposobnosti – praktična obuka u školi OSO ili obuka na radnom mestu nije dovoljna da bi se učenici pripremili za zapošljavanje.



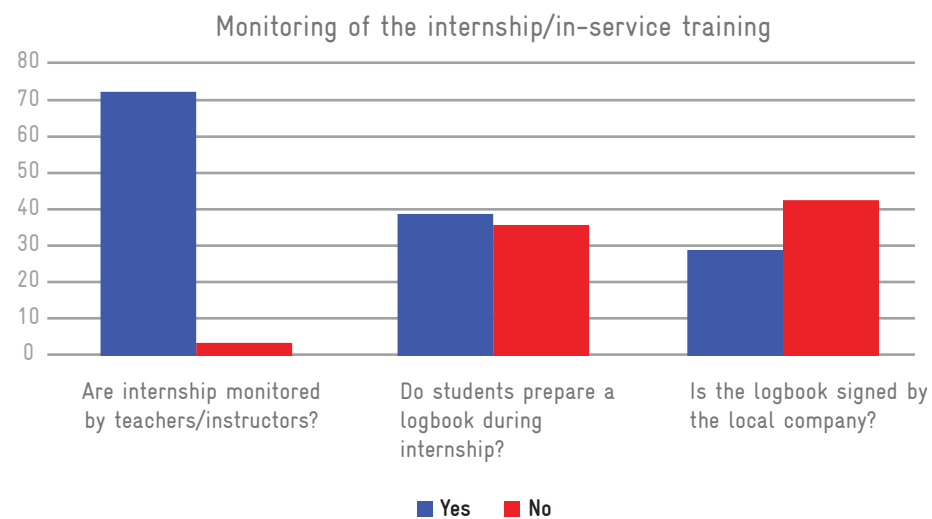
| | Yes | Not all |
|---|-----|---------|
| Da li učenici dobijaju dovoljno osnovnog radnog iskustva preko prakse u školi/centru za obuku? | 21 | 56 |
| Da li diplomirani imaju sposobnosti dobijene praksom ili obukom na radnom mestu u lokalnim kompanijama? | 21 | 50 |

Vezano sa sposobnosti dobijene tokom obrazovanja/obuke, samo je četvrtina institucija OSO (21) izjavila da studenti dobijaju dovoljno osnovnog radnog iskustva preko prakse u školi/centru za obuku. 70 posto institucija OSO (56) je izjavilo da „ne dobijaju svi“ učenici dovoljno radnog iskustva praksom u školi/centru za obuku. Preostali deo nije odgovorilo na pitanje. Otprilike četvrtina institucija OSO (21) je izjavila da diplomirani poseduju veštine koje su dobili praksom ili obukom na radnom mestu u lokalnim kompanijama. Ostale institucije OSO su izjavile da „nisu svi“ diplomirani stekli veštine praksom ili obukom na poslu u lokalnim kompanijama (50) ili nisu odgovorili na pitanje (9).

U slučaju sposobnosti dobijene praksom ili obukom na poslu u lokalnoj kompaniji, više od 60 posto CSO (5), 50 posto institucija OSO pod nadzorom AOS000 (3) i 50 posto privatnih institucija OSO je izjavilo da su njihovi diplomirani dobili veštine praksom ili obukom na radnom mestu u lokalnoj kompaniji; ostale institucije OSO su izjavile da „nisu svi“ diplomirani stekli sposobnosti praksom ili obukom na radnom mestu u lokalnim kompanijama ili nisu odgovorili na pitanje.

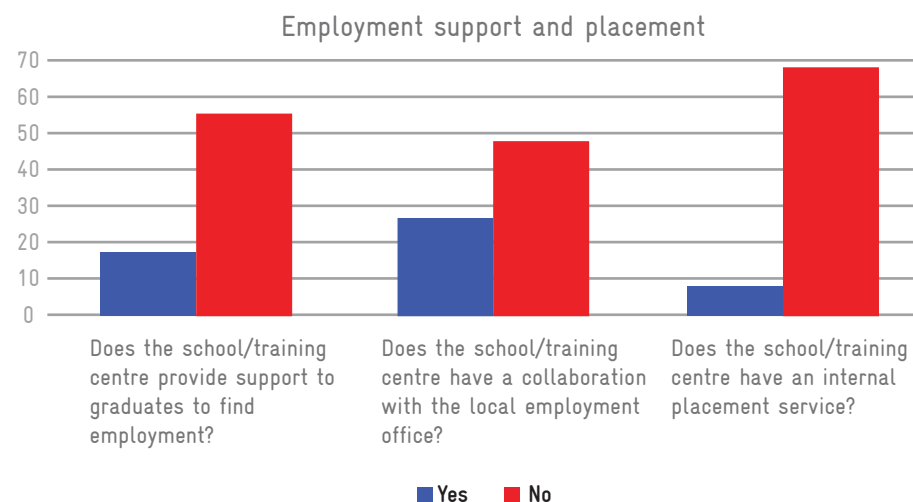
Posle specifičnog posmatranja CSO, javne institucije OSO pod nadzorom AOS000 i privatne institucije OSO pokazuju dobre rezultate. Sve CSO (8), dve trećine javnih institucija OSO pod nadzorom AOS000 (4) i tri četvrtine privatnih institucija OSO su izjavile da njihovi učenici dobijaju dovoljno osnovnog radnog iskustva praksom u školi/centru za obuku. Dok su ostale institucije OSO (1 privatna institucija OSO i 2 institucije OSO pod nadzorom AOS000) izjavile da „nisu svi“ učenici dobili dovoljno radnog iskustva praksom u školi/centru za obuku. Otprilike četvrtina institucija OSO (21) su izjavile da diplomirani poseduju sposobnosti dobijene praksom ili obukom na radnom mestu u lokalnoj kompaniji. Ostale institucije OSO su izjavile da „nemaju svi“ diplomirani sposobnosti dobijene praksom ili obukom na poslu u lokalnoj kompaniji (50) ili nisu odgovorili na pitanje (9).

Vezano za sposobnosti dobijene praksom ili obukom na poslu kod lokalnih kompanija, više od 60 posto CSO (5), 50 posto institucija OSO pod nadzorom AOS000 (3) i 50 posto privatnih institucija OSO su izjavile da njihovi diplomirani poseduju sposobnosti koje su stekli praksom ili obukom na radnom mestu u lokalnoj kompaniji. Dok su ostale institucije OSO izjavile da „nisu svi“ diplomirani stekli sposobnosti praksom ili obukom na radnom mestu u lokalnoj kompaniji ili nisu odgovorili na pitanje.



| | Da | Ne |
|---|----|----|
| Da li nastavnici/instruktori škole/centra za obuku nadgledaju praktikante? | 72 | 3 |
| Da li održavaju studenti dnevnik za dokumentiranje aktivnosti tokom prakse? | 39 | 37 |
| Da li lokalne kompanije potpisuju dnevnik? | 29 | 42 |

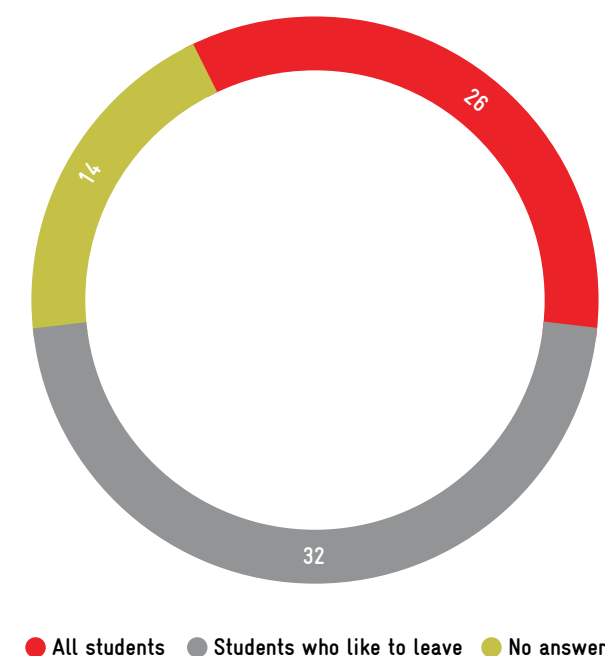
Posmatrajući kontrolu i nadgledanje tokom prakse ili obuke na radnom mestu, 90 posto institucija OSO (72) su izjavile da praksu ili obuku na poslu nadgledaju nastavnici/instruktori škole/centra za obuku. Otprilike 50 posto institucija OSO (39) su izjavile da studenti tokom prakse na radnom mestu pripremaju dnevnik za evidentiranje aktivnosti. Otprilike samo 36 posto institucija OSO (29) potvrđuju da dnevnik potpisuje kompanija koja pruža praksu ili obuku na radnom mestu.



| | Da | Ne |
|---|----|----|
| Da li škola/centar za obuku pomaže diplomiranim za nalaženje posla? | 18 | 55 |
| Da li škola/centar za obuku saraduje sa lokalnom kancelarijom za zapošljavanje radi olakšanja pristupa diplomiranim na slobodna mesta ili aktivne mere za traženje posla? | 27 | 48 |
| Da li škola/centar za obuku ima unutrašnju službu za postavljanje prakse/staža? | 8 | 68 |

Posmatrajući podršku i poziciju zapošljavanja, otkriva se da većina institucija OSO ne pružaju nikakvu podršku diplomiranim. Samo otprilike 22 posto institucija OSO su izjavile da pružaju podršku diplomiranim za nalaženje posla dok je 10 posto institucija OSO (8) izjavilo da imaju unutrašnju službu koja pomaže diplomiranim za nalaženje posla. Trećina institucija OSO (27) su izjavile da saraduju sa lokalnom kancelarijom za zapošljavanje. Prema vrsti, sve CSO (8) saraduju sa lokalnom kancelarijom za zapošljavanje, dok pet od šest institucija OSO pod nadzorom AOS000 potvrđuju da saraduju sa lokalnom kancelarijom za zapošljavanje.

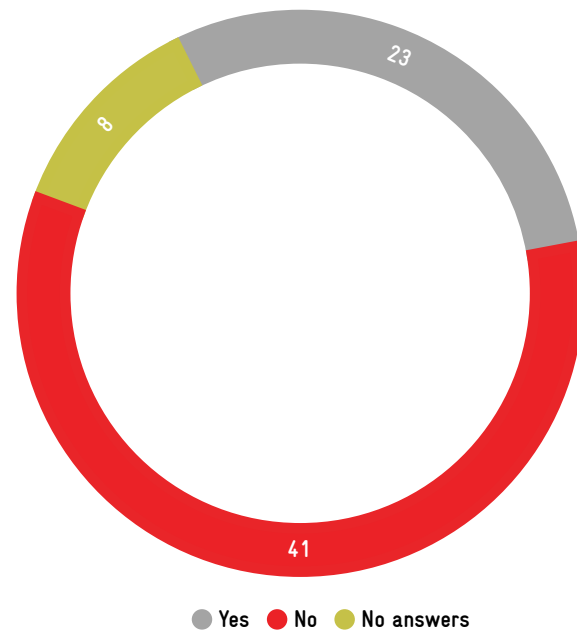
Does school organise the internal exam at the end of first level of vocational education (11th grade) for all students or only for students who like to leave?



Institucije OSO koje pružaju 3-godišnje programe OSO (72) su pitane ako održavaju ispite za praktične module posle 11 razreda za sve učenike ili samo za one koji žele ući u tržište rada. Ovime je otkriveno da je 36 posto institucija OSO (26) izjavilo da pripremaju unutrašnji ispit za sve učenike, na kraju prvog nivoa stručnog obrazovanja (11 razred), dok otprilike 44 posto institucija OSO (32) potvrđuju da organizuju unutrašnje ispite samo za one učenike koji žele ući u tržište rada. Otprilike dvadeset posto institucija OSO (14) nisu odgovorili na ovo pitanje. Diskusije sa upravama institucija OSO tokom sastanaka za procenu su otkrile da veliki broj institucija OSO nisu bile upoznate sa Administrativnim Uputstvom i zbog toga studenti nisu bili informisani za mogućnost raspitanja za unutrašnje ispite ako žele da se udalje. Međutim, izgleda

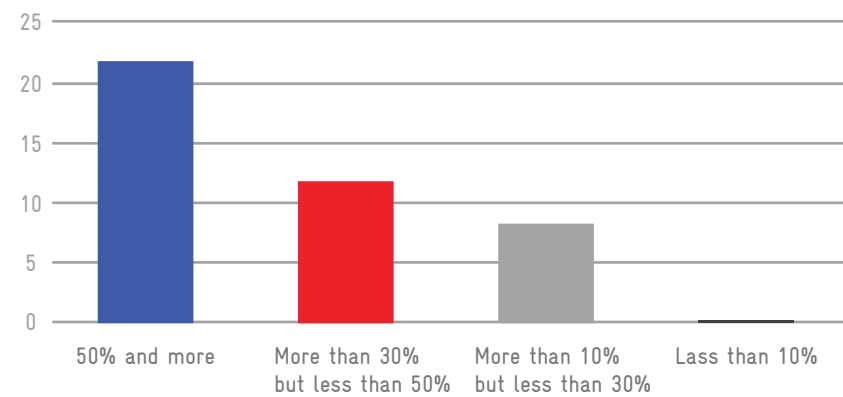
da ovo nije istina jer je većina učenika napustila ili udaljili su se od obrazovanja kod OSO u ranijoj fazi. Na osnovu institucija OSO, većina učenika koji se udaljavaju radi zapošljavanja bez diplomiranja, vraćaju se za programe obrazovanja za odrasle kako bi završili obrazovanje.

Does the school know how many graduates pursue higher education?



Na pitanje da li su institucije OSO upoznate sa brojem diplomiranih koji pohađaju više obrazovanje posle završavanja obrazovanja kod institucija OSO, otprilike trećina institucija OSO (23) su izjavile da znaju koliko diplomiranih idu na više obrazovanje.

Percentage of students pursuing higher education



| Procenat učenika u višem obrazovanju | Br. institucija OSO |
|--------------------------------------|---------------------|
| 50% ili više | 23 |
| Više od 30% ali manje od 50% | 13 |
| Više od 10% ali manje od 30% | 8 |
| Manje od 10% | 0 |

Na osnovu neformalnih informacija, u većini slučajeva više od 30 posto institucija OSO (23) potvrđuju da 50 posto ili više diplomiranih upisuju više obrazovanje, dok otprilike 18 posto institucija OSO (13) potvrđuju da manje od 50 posto ali više od 30 posto diplomiranih upisuju više obrazovanje.

Ukratko:

Samo je četvrtina institucija OSO (21) izjavila da učenici dobijaju dovoljno osnovnog radnog iskustva preko prakse u školi centru za obuku.

Takođe je četvrtina institucija OSO (21) izjavila da diplomirani poseduju sposobnosti dobijene praksom ili obukom na radnom mestu u lokalnim kompanijama.

Međutim, sve CSO (8), dve trećine javnih institucija OSO pod nadzorom AOS000 (4) i tri četvrtine privatnih institucija OSO su izjavile da učenici dobijaju dovoljno osnovnog radnog iskustva praksom u školi centru obuke; i više od 60 posto CSO (5), 50 posto institucija OSO pod nadzorom AOS000 (3) i 50 posto privatnih institucija OSO je izjavilo da njihovi diplomirani poseduju sposobnosti dobijene praksom ili obukom na radnom mestu u lokalnoj kompaniji.

90 posto institucija OSO (72) su izjavile da se praksa ili obuka učenika na radnom mestu nadgleda od nastavnika/instruktoru škola/centara za obuku.

Otprilike 50 posto institucija OSO (39) su izjavile da studenti pripremaju dnevnik tokom prakse ili obuke na radnom mestu za dokumentiranje njihovih aktivnosti.

Samo otprilike 36 posto institucija OSO (29) potvrđuju da se dnevnik potpisuje od kompanije koja pruža staž/praksu ili obuku na radnom mestu.

Samo otprilike 22 posto institucija OSO su izjavile da pružaju podršku za diplomirane za nalaženje posla. 10 posto institucija OSO (8) su izjavile da imaju unutrašnju uslugu koja pomaže diplomiranim za nalaženje posla.

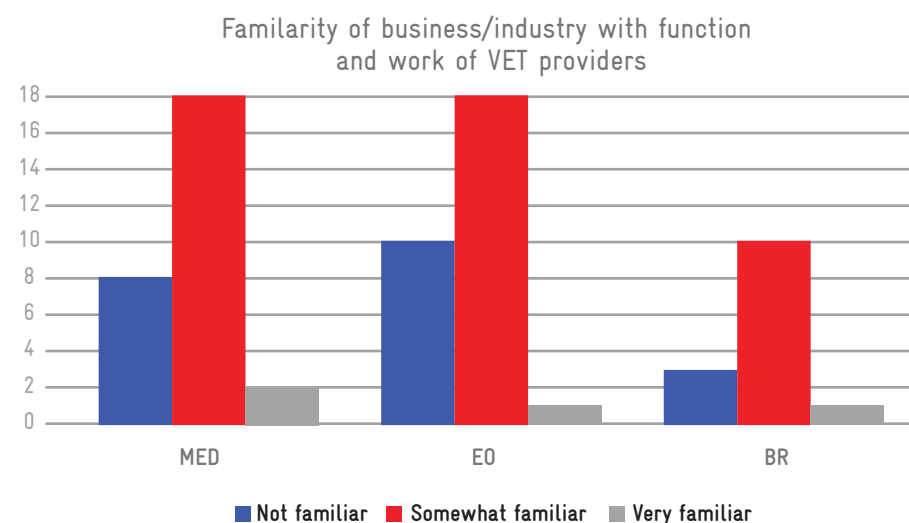
Trećina institucija OSO (27) su izjavile da sarađuju sa lokalnom kancelarijom za zapošljavanje.

36 posto institucija OSO (26) su potvrdile da organizuju unutrašnje ispite za sve učenike na kraju prvog nivoa stručnog obrazovanja (11 razred) dok su otprilike 44 posto institucija OSO (32) potvrdile da organizuju unutrašnje ispite samo za one učenike koji žele ući u tržište rada.

Otprilike trećina institucija OSO su izjavile da znaju broj diplomiranih koji upisuju više obrazovanje.

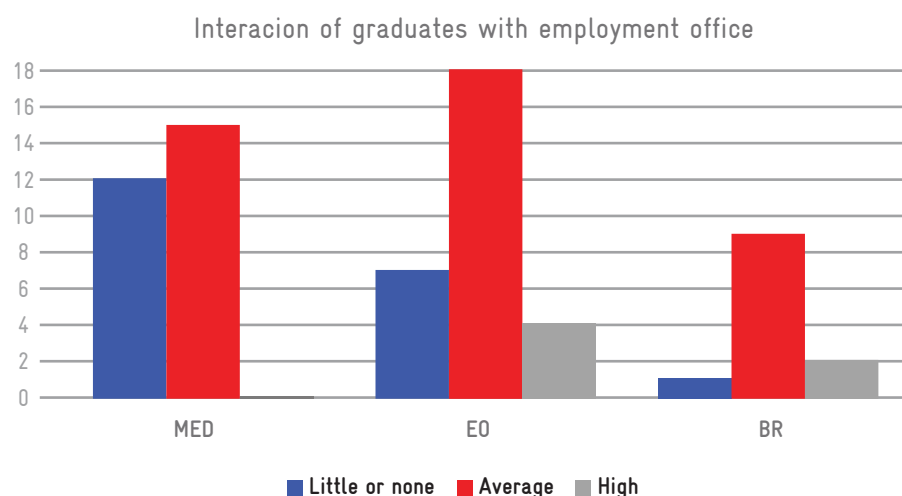
Više od 30 posto institucija OSO (23) su potvrdile da 50 posto ili više diplomiranih upisuju više obrazovanje.

4.9 Procena upitnika podnetih od izabranih ODO, KZ i PB



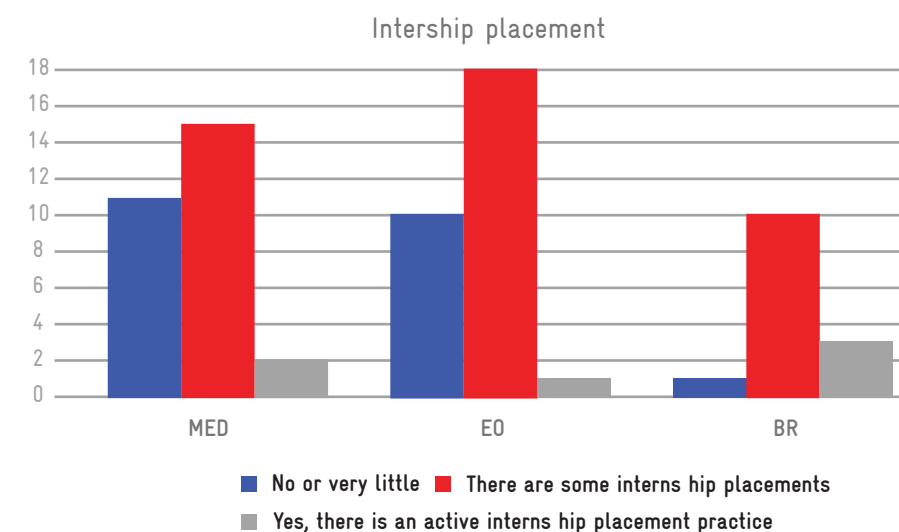
| Da li su biznisi/industrija upoznati sa funkcijom i radom institucija OSO? | Nisu upoznate | Donekle | Veoma |
|--|---------------|---------|-------|
| ODO | 8 | 18 | 2 |
| KZ | 10 | 18 | 1 |
| PB | 3 | 10 | 1 |

Samo je mali broj ODO (2), KZ (2) i PB (1) upoznata sa funkcijom i radom institucija OSO. Više od 70 posto PB (10) i više od 60 posto ODO (18) i KZ (18) su donekle upoznata sa funkcijom i radom institucija OSO.



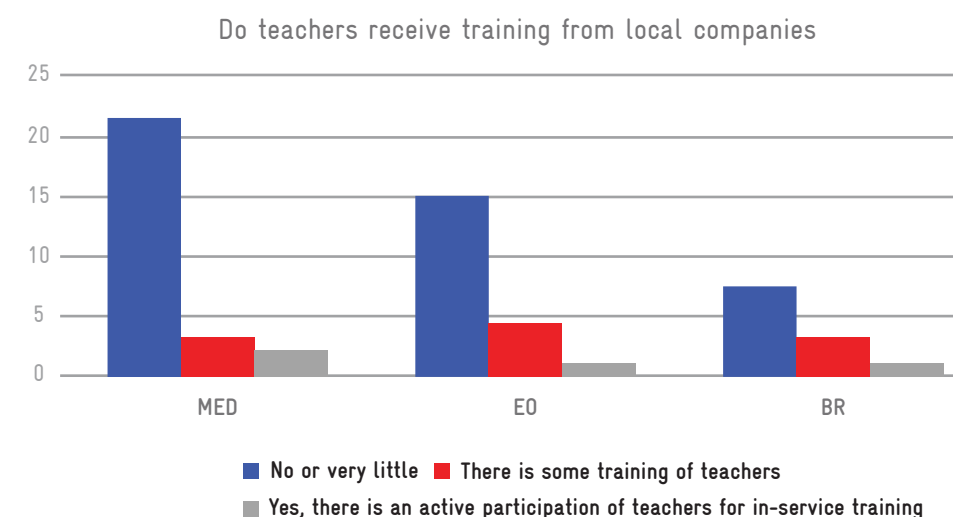
| Koliko interakcije ima između novo-diplomiranih iz škola OSO i opštinske kancelarije za zapošljavanje? | Malo ili uopšte | Prosečno | Mnogo |
|--|-----------------|----------|-------|
| ODO | 12 | 15 | 0 |
| KZ | 7 | 18 | 4 |
| PB | 1 | 9 | 2 |

Većina ODO (15), KZ (18) i PB (9) misle da je interakcija između diplomiranih i KZ na prosečnom nivou, dok više od 40 posto ODO ističu da ima malo interakcije između diplomiranih i KZ. Otprilike četvrtina KZ su izjavile da ima malo ili nema uopšte interakcije između njih i diplomiranih iz institucija OSO.



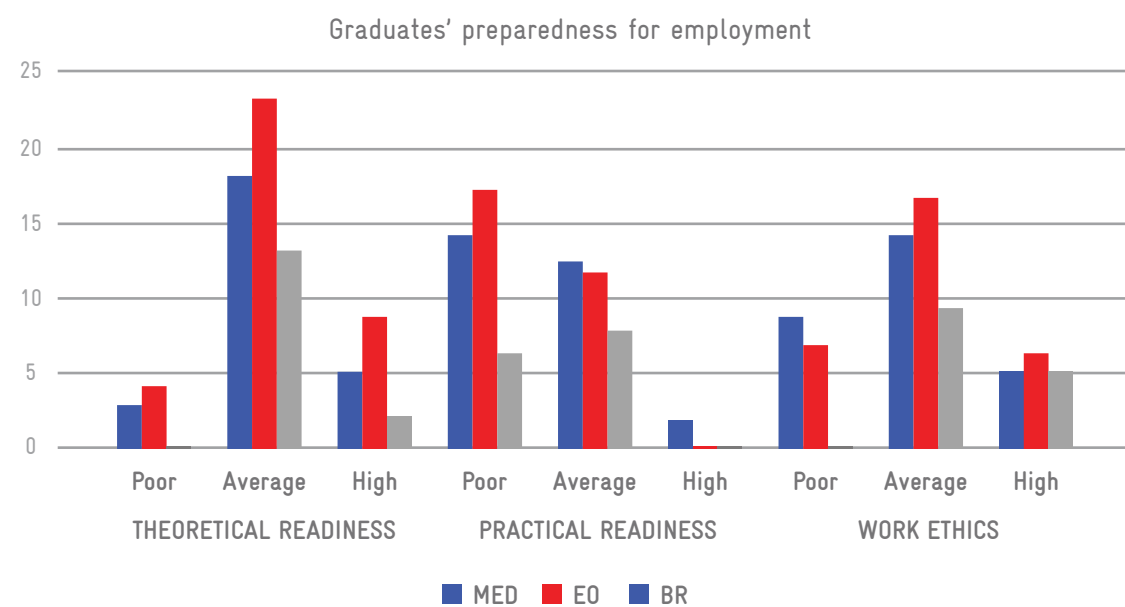
| Da li učenici iz škola/centara za obuku učestvuju u praksi/obuci u lokalnoj ekonomiji (kompanijama)? | Ne ili malo | Ima nekih mesta za praksu | Da, aktivno ima mesta za praksu |
|--|-------------|---------------------------|---------------------------------|
| ODO | 11 | 15 | 2 |
| KZ | 10 | 18 | 1 |
| PB | 1 | 10 | 3 |

Većina ODO (15), KZ (18) i PB (10), misle da ima nekih pozicija za praksu u kompanijama i/ili lokalnim institucijama. Međutim, više od trećine ODO (11) i KZ (10) misle da nema ili ima samo malo radnih mesta u kompanijama i/ili lokalnim institucijama.



| Da li nastavnici škola ili centara za obuku učestvuju u lokalnoj ekonomiji (kompaniji) za dobijanje stručne obuke/na radnom mestu? | Ne ili samo malo | Ima neke obuke za nastavnike | Da, ima aktivnog učešća nastavnika za stručnu obuku na radnom mestu |
|--|------------------|------------------------------|---|
| ODO | 22 | 3 | 2 |
| KZ | 15 | 4 | 1 |
| PB | 7 | 3 | 1 |

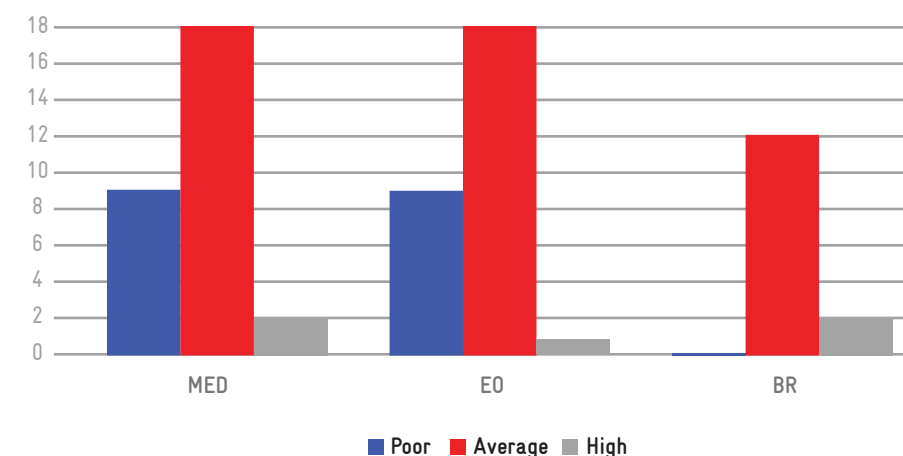
Većina ODO (22), KZ (15) i PB (7) su izjavili da nema ili ima samo malo učešća nastavnika iz institucija OSO unutar mera obuke organizovanim od kompanija ili lokalnih institucija, dok je manje od 10 posto ODO (2), KZ (1) i PB (1) izjavilo da ima aktivnog učešća nastavnika u obuci/praksi na radnom mestu koju pružaju kompanije ili lokalne institucije.



| Kakav je nivo teoretske, praktične i etičke pripreme za diplomirane u vezi sa njihovom pripremom za zapošljavanje? | | | |
|--|-----|----|----|
| Teoretska priprema | ODO | KZ | PB |
| Slabo | 3 | 4 | 0 |
| Prosečno | 18 | 23 | 13 |
| Visoko | 5 | 9 | 1 |
| Praktična priprema | ODO | KZ | PB |
| Slabo | 14 | 17 | 6 |
| Prosečno | 13 | 12 | 8 |
| Visoko | 1 | 0 | 0 |
| Etika na poslu (motivacija, disciplina, odgovornost) | ODO | KZ | PB |
| Slabo | 9 | 7 | 0 |
| Prosečno | 14 | 16 | 9 |
| Visoko | 5 | 6 | 5 |

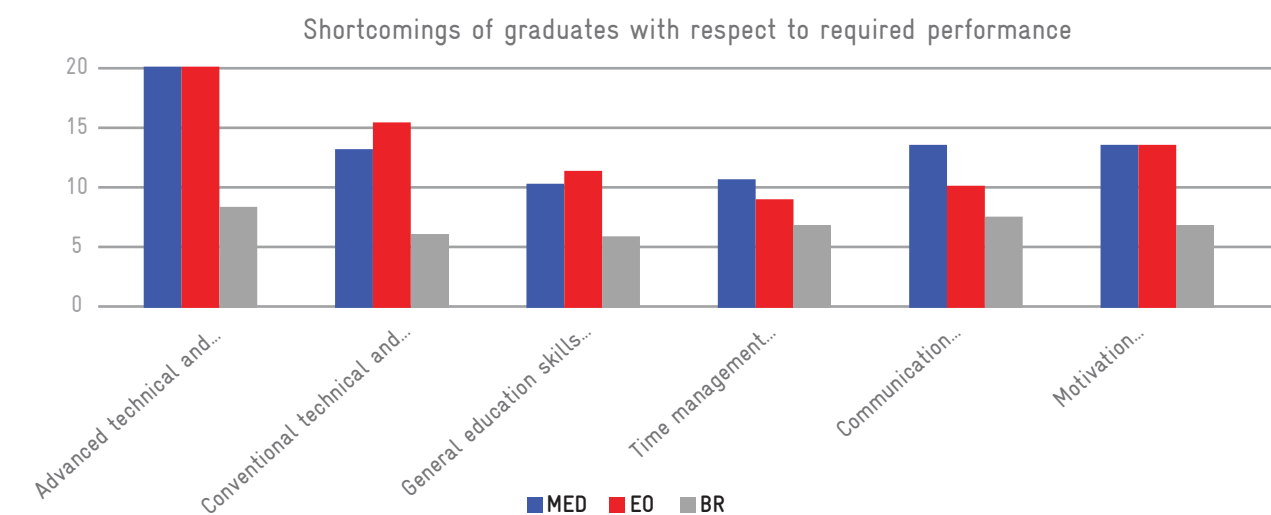
Pitajući za spremnost diplomiranih za zapošljavanje u dve od tri kategorija, odnosno teoretska spremnost i etika na poslu, većina ODO (18), KZ (23) i PB (13) misle da je spremnost diplomiranih na prosečnom nivou. Dok se praktična priprema diplomiranih procenjuje od većine ODO (14) i KZ (17) kao slaba. Malo više PB misle da je praktična spremnost na prosečnom nivou (8) od slabog nivoa (6).

Perceived value of contribution graduates provide to prospective employers



| Koja je zapažena vrednost doprinosa diplomiranih za buduće poslodavce? | Slaba | Prosečna | Visoka |
|--|-------|----------|--------|
| ODO | 9 | 18 | 2 |
| KZ | 9 | 18 | 1 |
| PB | 0 | 12 | 2 |

Zapažena vrednost doprinosa koju diplomirani pružaju budućim poslodavcima se procenjuje od većine ODO (18), KZ (18) i PB (12) na prosečnom nivou, dok otprilike trećina ODO (9) i KZ (9) su izjavile da misle da je doprinos diplomiranih za buduće poslodavce na slabom nivou.



| Koji su nedostaci diplomiranih u poređenju sa učinkom koji se zahteva na radnom mestu | ODO | KZ | PB |
|---|-----|----|----|
| Napredne tehničke i profesionalne sposobnosti/znanje | 20 | 20 | 9 |
| Konvencionalne tehničke i profesionalne sposobnosti i veštine | 13 | 16 | 7 |
| Opšte sposobnosti obrazovanja (matematika, pisanje, računarstvo) | 11 | 12 | 7 |
| Upravljanje vremenom | 11 | 9 | 7 |
| Komuniciranje | 14 | 10 | 8 |
| Motivacija | 14 | 14 | 7 |
| Ostalo (nabrojati) | 4 | 6 | 2 |

Razmatrajući zapažene nedostatke diplomiranih, studija je otkrila da dve trećine ODO (20), KZ (20) i PB (9) misle da diplomiranimima nedostaju sposobnosti i napredne tehničke i profesionalne veštine. Otprilike polovina ODO (14, 13), KZ (14, 16) i PB (7, 7) su izjavili da diplomiranimima nedostaje motivacija i konvencionalne tehničke i profesionalne sposobnosti/znanje.

Ukratko:

Samo je mali broj ODO (2), KZ (2) i PB (1) upoznata sa funkcijom i radom institucija OSO.

Većina ODO (15), KZ (18) i PB (9) misle da je interakcija između diplomiranih i KZ na prosečnom nivou, više od 40 posto ODO su izjavili da ima malo interakcije između diplomiranih i KZ. Otprilike četvrtina KZ su izjavili da ima malo ili nema uopšte interakcije između diplomiranih institucija OSO.

Većina ODO (15), KZ (18) i PB (10) misle da ima prakse/staža u kompaniji i/ili lokalnoj instituciji.

Međutim, više od trećine ODO (11) i KZ (10) misle da nema ili ima malo radnih mesta u kompanijama/lokalnim institucijama.

Većina ODO (22), KZ (15) i PB (7) su izjavili da nema ili ima malo učešća nastavnika institucija OSO u merama obuke koje se organizuju od kompanija ili lokalnih institucija.

Većina ODO (18), KZ (23) i PB (13) misle da je teoretska priprema i etika na poslu za diplomirane na prosečnom nivou.

Većina ODO (14) i KZ (17) procenjuju praktičnu spremnost diplomiranih na veoma slabom nivou.

Većina ODO (18), KZ (18) i PB (12) misle da je zapažena vrednost doprinosa koju diplomirani mogu pružiti budućim poslodavcima na prosečnom nivou.

Otprilike trećina ODO (9) i KZ (9) su izjavili da je doprinos diplomiranih za buduće poslodavce veom slab.

Otprilike dve trećine ODO (20), KZ (20) i PB (9) misle da diplomiranimima nedostaju veštine i napredno tehničko i profesionalno znanje.

Otprilike polovina ODO (14), KZ (14) i PB (7) su izjavili da diplomiranimima nedostaje motivacija.

Takođe polovina ODO (13), KZ (16) i PB (7) su izjavili da diplomirani nemaju konvencionalno tehničko i profesionalno znanje i veštine.

5. Spisak aneksa

| | |
|-----------|---|
| Aneks 1: | Upitnik osnovne studije za institucije OSO |
| Aneks 2: | Priručnik upitnika |
| Aneks 3: | Upitnik osnovne studije za ODO, KZ i predstavnike preduzeća |
| Aneks 4: | Karta Kosova i lokacije institucija OSO |
| Aneks 5: | Raspored osnovne studije |
| Aneks 6: | Izveštaj poseta – Institucije OSO |
| Aneks 7: | Mišljenja eksperta za Kapacitet Učinka institucija OSO – intervjui i posmatranja |
| Aneks 8: | Izveštaj poseta – ODO i KZ |
| Aneks 9: | Kapacitet Učinka institucija OSO – Budžet, Finansijski Plan i Uprava |
| Aneks 10: | Posmatranja Opštinske Direkcije za Obrazovanje i Kancelarije za Zapošljavanje – Intervjui i Posmatranja |
| Aneks 11: | Baza podataka |