



VEZA KVALITETA STRUČNIH OBUKA SA POLOŽAJEM POLAZNIKA NA TRŽIŠTU RADA

MILANA MALEŠEV
AGENCIJA ZA KONSALTING TRAIN THE BRAIN

BEOGRAD, 2021. GODINE

Ova studija nastala je kao podrška
Ministarsvu prosvete, nauke i tehnološkog razvoja u sprovođenju reformskih procesa
u domenu unapređivanja kvaliteta neformalnog obrazovanja odraslih.

Sprovedeno istraživanje imalo je za cilj da identifikuje kvalitet kratkotrajnih stručnih obuka kao i
da utvrdi moguću povezanost njihovog kvaliteta sa položajem polaznika na tržištu rada po
završetku stručne obuke.

Kao takva, studija predstavlja jednu od analiza koja će biti polazna osnova za unapređivanje
uslova i standarda za odobravanje statusa
javno priznatih organizatora aktivnosti obrazovanja odraslih.

Istraživanje je sprovedeno uz podršku
Nacionalne službe za zapošljavanje i Ministarstva prosvete, nauke i tehnološkog razvoja,
te im se ovom prilikom iskreno zahvaljujemo.

Posebno se zahvaljujemo dr Fabian Vesni iz Ministarstva prosvete, nauke i tehnološkog razvoja
na pruženoj stručnoj posrsci i sardnji koja je svojim komentarima i sugestijama aktivno
učestvovala u izradi ove studije

Ova publikacija je izrađena uz podršku EBRD. Stavovi izraženi u
publikaciji pripadaju isključivo autorima i ne predstavljaju nužno
stavove EBRD.

Podržano od strane:



European Bank
for Reconstruction and Development

Ova publikacija je izrađena uz finansijsku podršku Japana.
Stavovi izraženi u publikaciji pripadaju isključivo autorima i ne
predstavljaju nužno stavove Japana.



Sadržaj:

SAŽETAK	3
KLJUČNI NALAZI ISTRAŽIVANJA I PREPORUKE ZA UNAPREĐENJE.....	4
UVODNE NAPOMENE	10
1. Teorijski okvir istraživanja	10
1.1. Strateški okvir obrazovanja odraslih.....	10
1.2. Zakonodavni i institucionalni okvir obrazovanja odraslih.....	12
1.3. Participacija odraslih u obrazovanju i obukama u Republici Srbiji	14
1.4. Obuke kao mera aktivne politike tržišta rada.....	16
2. Metodološki okvir istraživanja.....	29
KVALITET KRATKOTRAJNIH STRUČNIH OBUKA	41
1. Kvalitet realizacije kratkotrajnih stručnih obuka	41
1.1 Pojedinačne obuke i kvalitet realizacije kratkotrajnih stručnih obuka.....	48
2. Kvalitet usluge karijernog vođenja i savetovanja	59
3. Karakteristike kratkotrajnih stručnih obuka.....	61
3.1 Fond časova stručnih obuka.....	61
3.2 Vrste stručnih obuka	63
3.3 Mesto realizacije obuke	65
4. Karakteristike polaznika	66
4.1 Srodnost radnog iskustva sa poslovima za koje je organizovana stručna obuka	66
4.2 Srodnost kvalifikacija stečenih formalnim obrazovanjem sa poslovima za koje je organizovana stručna obuka	69
POLOŽAJ POJEDINCA NA TRŽIŠTU RADA PO ZAVRŠETKU OBUKE.....	70
1. Radni status polaznika po završetku kratkotrajne stručne obuke.....	70
KVALITET KRATKOTRAJNIH STRUČNIH OBUKA I POLOŽAJ POLAZNIKA NA TRŽIŠTU RADA PO ZAVRŠETKU OBUKE.....	75
1. Kvalitet realizacije kratkotrajnih stručnih obuka i položaj pojedinca na tržištu rada	75
2. Kvalitet usluge karijernog vođenja i savetovanja i položaj pojedinca na tržištu rada	81
3. Karakteristike stručne obuke i položaj polaznika na tržištu rada.....	83
4. Karakteristike polaznika i položaj polaznika na tržištu rada.....	85
5. Socio - demografske karakteristike i položaj polaznika na tržištu rada	90
KVALITET REALIZACIJE STRUČNIH OBUKA I NEZAVISNE VARIJABLE	93
1. Kvalitet realizacije stručnih obuka i kvalitet usluge karijernog vođenja i savetovanja	93
2. Kvalitet realizacije stručnih obuka i karakteristike stručnih obuka	95
3. Kvalitet realizacije stručnih obuka i karakteristike polaznika	100
4. Kvalitet realizacije stručnih obuka i socio - demografske karakteristike polaznika	101
AKRONIMI	103
ANEKSI.....	104
Lista tabela, slika i grafikona:	122
Reference	124

SAŽETAK

Svrha sprovođenja ovog istraživanja je podrška Ministarstvu prosvete, nauke i tehnološkog razvoja u procesu unapređivanja uslova i standarda za odobravanje statusa javno priznatog organizatora aktivnosti obrazovanja odraslih (u daljem tekstu: JPOA). Potreba za njihovim unapređivanjem uslovljena je niskom participacijom odraslih u programima formalnog ili neformalnog obrazovanja, nefunkcionalnom mrežom JPOA koja ne obezbeđuje dovoljnu teritorijalnu pokrivenost RS, kao i neodgovarajućom ponudom odobrenih programa koja ne zadovoljava u potpunosti potrebe tržišta rada i Nacionalne službe za zapošljavanje kao jedne od najznačajnijih institucija koja na godišnjem nivou ulaže značajna finansijska sredstva za sprovođenje programa obuka za potrebe nezaposlenih lica.

Ovo istraživanje nastoji da identifikuje kvalitet kratkotrajnih stručnih obuka kao i da utvrdi moguću povezanost kvaliteta kratkotrajnih stručnih obuka sa položajem polaznika na tržištu rada po završetku obuke. Istraživanjem su obuhvaćene stručne obuke koje je za potrebe nezaposlenih lica organizovala Nacionalna služba za zapošljavanje. Uzorkom je obuhvaćeno 310 polaznika sa teritorije cele Republike Srbije koji su sa uspehom završili kratkotrajne stručne obuke. U istraživanju je korišćen deskriptivni (neeksperimentalni) metod, te tehnike anketiranja i skaliranja.

Struktura studije prati predmet istraživanja. Na samom početku studije predstavljeni su ključni nalazi istraživanja sa pratećim preporukama za unapređivanje kvaliteta stručnih obuka, odnosno unapređivanje standarda za sticanje statusa JPOA. Radi boljeg razumevanja nalaza istraživanja, drugo poglavlje studije posvećeno je kratkom prikazu strateškog, zakonodavnog i institucionalnog okvira obrazovanja odraslih, sa posebnim akcentom na koncept stručnih obuka kao mere aktivne politike tržišta rada u Republici Srbiji.

Kvalitet neposredne realizacije stručnih obuka, odnosno kvalitet rada predavača i instruktora, kvalitet prostornih uslova i zaštite zdravlja, korišćene opreme i alate, organizacije obuke, lokacije izvođenja obuke, rezultata obuke kao i kvalitet samog procesa obučavanja predstavljeni su u trećem poglavlju studije. U istom poglavlju opisan je i analiziran kvalitet stručne podrške pružen polaznicima pre i po završetku stručne obuke, zatim predstavljene su karakteristike polaznika i karakteristike analiziranih stručnih obuka.

Odgovor na pitanje kakav su položaj na tržištu rada imali polaznici po završetku stručne obuke dat je u četvrtom poglavlju studije, dok je razmatranje moguće povezanosti kvaliteta stručnih obuka sa položajem polaznika na tržištu rada prikazano u petom poglavlju studije.

Radi boljeg razumevanja kvaliteta realizacije kratkotrajnih stručnih obuka, u šestom poglavlju analizirana je njegova povezanost sa kvalitetom usluge karijernog vođenja i savetovanja, karakteristikama polaznika i karakteristikama stručnih obuka. Na samom kraju studije predstavljen je instrument korišćen u toku istraživanja, relevantne statističke tabele kao i reference korišćene prilikom izrade ove studije.

KLJUČNI NALAZI ISTRAŽIVANJA I PREPORUKE ZA UNAPREĐENJE

Uopšteno posmatrajući rezultati istraživanja upućuju da **realizaciju stručnih obuka polaznici percipiraju kao kvalitetnu**, mada je uočljivo da ocene kvaliteta variraju kod analiziranih dimenzija kvaliteta. **Najmanju ocenu kvaliteta**, i to kod svih analiziranih stručnih obuka, polaznici su dali **samom procesu obučavanja i rezultatima obuke**, što upućuje na sistemske izazove u unapređivanju samog procesa sticanja znanja, veština i kompetencija za rad na određenim poslovima (posebno obučavanja u realnom radnom okruženju kod poslodavca).

Kada je reč o procesu obučavanja, važno je istaći da je **najveći procenat polaznika iz uzorka stručnu obuku (praktičnu nastavu) pohađao kod poslodavca u realnom radnom okruženju (95,2%)**, dok je samo 4,8% njih obuke pohađalo u radionici/kabinetu u nekoj školi. Praksa uključivanja poslodavaca u proces obučavanja korespondira sa savremenim tendencijama u povezivanju sistema obrazovanja i potreba tržišta rada, te uvođenja dualnog modela obrazovanja, na svim nivoima obrazovanja, i u skladu sa tim promovisana je i u okviru standarda i uslova korišćenih za izbor izvođača stručne obuke za potrebe nezaposlenih lica.

Međutim, rezultati istraživanja ukazuju da uključivanje poslodavaca u proces obučavanja nije osiguralo njegov kvalitet, te da su **polaznici lošijom ocenom ocenili kvalitet obučavanja u realnom radnom okruženju kod poslodavca**. Ocene polaznika ukazuju (1) da u toku obuke polaznici nisu u dovoljnoj meri imali prilika za učenje i uvežbavanje; (2) da su kompetencije za rad na novim poslovima samo u određenoj meri sticali uvežbavajući ih tj. obavljajući te poslove u realnom radnom okruženju kod poslodavca; (3) da su u određenoj meri u toku obuke polaznici bili tretirani kao "radnici", te da su se u značajnoj meri obučavali za poslove koji su poslodavcu u datom momentu bili potrebni za njegovo poslovanje; (4) da je nastavni kadar samo u određenoj meri bio usmeren i na otkrivanje „tajni zanata“ polaznicima.

Relativno lošije ocene kvaliteta realizacije stručne obuke kod poslodavca upućuju **na neophodnost definisanja posebnih standarda i uslova za selekciju poslodavaca kao pružaoca usluge obučavanja, odnosno realizatora praktične nastave, a koji se odnose na kapacitet poslodavaca da osiguraju kvalitet procesa obučavanja u realnom radnom okruženju**.

Važno je istaći da je u konkursnoj dokumentaciji NSZ za izbor izvođača stručnih obuka kao standard definisana obaveza izvođača obuke da osigura uslove, kako tekući proces rada poslodavca ne bi ugrožavao proces realizacije obuke, i obrnuto – kako realizacija obuke ne bi ugrožavala tekući proces rada poslodavca. Međutim, ocene polaznika upućuju da definisani standard nije u potpunosti ispunjen, što ukazuje na to da **samo definisanje standarda pri izboru izvođača obuke nije dovoljan mehanizam za osiguranje kvaliteta realizacije stručne obuke**, te da je nužno definisanje **standarda i procedura koje se odnose na praćenje kvaliteta same**

realizacije stručnih obuka i to kako praćenja od strane pružaoca usluge obučavanja, tako i od strane za to nadležnih institucija.

U skladu sa osrednjom ocenom kvaliteta realizacije procesa obučavanja, polaznici su osrednjom ocenom ocenili i same rezultate stručnih obuka u smislu stečenih znanja, veština i kompetencija, njihovu prepoznatljivost i traženost na tržištu rada. Posmatrano u tom kontekstu **polaznici su relativno lošijim ocenama ocenili mogućnost primene stečenih znanja kod drugih poslodavaca, kao i svoju samostalnost da rade na poslovima za koje su se obučavali po završetku obuke.** Dobijene ocene polaznika upućuju da stručne obuke nisu u potpunosti ispunile svoju misiju, te da radnu snagu nisu u dovoljnoj meri opremile onim nivoom znanja, veština i kompetencija koji osigurava njihovu samostalnost, a samim tim i sigurnost u radu i traženju posla.

Ocena polaznika da stečena znanja nisu dovoljno primenjiva i kod drugih poslodavaca može otvoriti **pitanje relevantnosti i usklađenosti planova i programa obučavanja sa potrebama (lokalnog) tržišta rada, te potrebe usklađivanja internih standarda obuka NSZ sa nacionalnim standardima kvalifikacija na kojima su utemeljene.** To je posebno važno kada se uzme obzir da planovi i programi analiziranih stručnih obuka nisu odobreni u skladu sa nacionalnom procedurom odobravanja programa i nisu ih sprovodili pružaoci usluga obučavanja sa statusom JPOA.

Kako ocene polaznika sugerišu, potencijalni razlozi za takvu ocenu polaznika mogu se tražiti u **nedovoljnim kapacitetima poslodavaca da polaznicima stručnih obuka obezbede relevantno radno iskustvo za sticanje svih stručnih kompetencija planiranih programom stručne obuke, kao i u praksi da se polaznici stručnih obuka tretiraju kao „radnici“ te da se dominantno obučavaju za poslove koji su poslodavcu u datom momentu potrebni.** Prema ovim nalazima, proces obučavanja kod poslodavca je dominantno bio vezan za specifično radno mesto, odnosno za poslove koji su poslodavcu u datom trenutku bili potrebni, usled čega se polaznici obučavaju samo za ograničeni broj specifičnih aktivnosti i zadataka u odnosu na one iz plana i programa obučavanja, a samim tim im se umanjuje i mogućnost za zapošljavanje na srodnim poslovima kod drugih poslodavaca.

Istovremeno, nedovoljna samostalnost polaznika da rade na poslovima za koje su se obučavali po završetku obuke može se sagledavati i u kontekstu trajanja stručne obuke, odnosno prema ocenama polaznika, **nedovoljng fonda časova stručne obuke za razvoj planom i programom definisanih kompetencija, za dostizanje potrebnog nivoa kompetentnosti koji osigurava samostalnost u radu polaznika.**

Kada je reč o trajanju, u skladu sa internim standardima obuka NSZ, analizirane stručne obuke imale su **fond časova u rasponu od 120 - 540 časova.** Kako pružaoci usluga obučavanja nisu imali status JPOA, u uzorku nije bilo stručnih obuka čiji je fond sati definisan u skladu sa nacionalnom procedurom odobravanja statusa JPOA.

Međutim, važno je istaći da se odgovor na pitanje da li je **fond časova stručne obuke optimalan ili ne, ne može sagledati nezavisno od analize kvaliteta samog procesa obučavanja, pre svega praktične nastave**, uzimajući u obzir veliku procentualnu zastupljenost praktične nastave u realnom radnom okruženju kod poslodavaca. Kako je kvalitet obučavanja u realnom radnom okruženju ocenjen osrednjim ocenama, odnosno kako nisu iskorištene sve mogućnosti stručnih obuka u ovom rasponu fonda časova, pitanje optimalnog trajanja stručnih obuka ostaje otvoreno.

Dobijeni nalazi takođe **upućuju na neophodnost definisanja posebnih standarda i uslova za selekciju poslodavaca kao pružaoca usluge obučavanja**, odnosno realizatora praktične nastave, a koji se odnose na **kapacitet poslodavaca da obezbede relevantno radno iskustvo za sticanje svih stručnih kompetencija planiranih programom stručne obuke**.

Kada je reč o prepoznatljivosti sertifikata, interesantno je da su **dobijene sertifikate po završetku stručne obuke polaznici dobro ocenili**, iako su to bile potvrde internog karaktera, a ne (javne) isprave budući da stručne obuke nije realizovao sertifikovani izvođač JPOA. Dobijeni nalazi mogu da upute na zaključak da pojedinci i poslodavci na lokalnom tržištu rada na identičan način vrednuju internu potvrdu o stručnoj osposobljenosti i (javnu) ispravu izdatu od strane sertifikovanog JPOA. Nalaz ukazuje na potrebu **senzibilizacije pojedinaca i socijalnih partnera u pravcu boljeg razumevanja komparativne prednosti (javne) isprave (u odnosu na internu potvrdu)** kao garanta osiguranja kvaliteta ishoda procesa obučavanja i kao instrumenta koji pojedincu osigurava horizontalnu i vertikalnu prohodnost na tržištu rada, ali i prohodnost kroz sistem obrazovanja.

Kvalitet rada predavača i instruktora visoko je ocenjen, a polazeći od značaja koji nastavni kadar ima za kvalitet realizacije nastave možemo reći da je nastavni kadar imao kompenzacijsku ulogu u odnosu na druge analizirane dimenzije kvaliteta, tako da je ukupan kvalitet stručnih obuka u velikoj meri određen upravo kvalitetom koji su pružali predavači i instruktori. Pored brojnih visokih ocena kvaliteta, ocene polaznika sugerišu da u toku praktične nastave u realnom radnom okruženju kod poslodavca **instruktori nisu u potpunosti bili posvećeni polaznicima, već da su dominantno bili okupirani obavljanjem poslova i dužnosti koje su kao zaposleni kod poslodavaca imali**.

Navedeno upućuje na potrebu **definisanja standarda koji se odnosi na obezbeđivanje potpune raspoloživosti nastavnog kadra polaznicima za vreme trajanja nastave**, kao i načina praćenja ispunjenosti navedenog standarda.

Nalazi istraživanja upućuju da je u toku stručne obuke bila obezbeđena savremena oprema i alati potrebni za obučavanje, da je veličina prostora bila odgovarajuća, ali **da u radionicama u velikoj meri nisu bila obezbeđena posebna polaznička mesta za učenje i praktikovanje novih veština za rad na novim poslovima, kao i da tokom nastave nisu bili dostupni različiti alati i repromaterijali**.

Ocene polaznika sugerišu da su stručne obuke realizovane u realnom radnom okruženju koje nije bilo prilagođeno realizaciji stručnih obuka, odnosno da je to više bilo radno okruženje sa opremom i alatima koje su koristili zaposleni, bez posebno izdvojenog prostora za polaznike stručnih obuka. Uopšteno posmatrajući možemo reći da ocene kvaliteta polaznika sugerišu da poslodavci raspolažu savremenom opremom i alatima, ali da još uvek nisu profilisani kao obrazovni provajderi u smislu da planiraju da se permanentno bave i obučavanjem kadra, pored svoje osnovne delatnosti. U tom smislu ne postoje ni posebni prostorni uslovi ni potrebni repromaterijali opredeljeni samo za potrebe polaznika na obučavanju.

Rezultati istraživanja ukazuju na potrebu preciznog **definisanja standarda koji se odnose na opremu i alate koje je potrebno koristiti u toku nastave radi razvoja kompetencija definisanih planom i program stručne obuke, ali i načina i procedure praćenja ostvarenosti navedenog standarda**, uzimajući u obzir da su standardi u pogledu opreme i sredstava definisani od strane NSZ, ali da isti nisu u potpunosti ispunjeni.

Dobijeni nalazi upućuju na neophodnost unapređivanja kvaliteta realizacije stručnih obuka, uzimajući u obzir važnost koju proces obučavanja ima za unapređivanje kompetentnosti, a samim tim i komparativne prednosti pojedinca na tržištu rada po završetku stručne obuke. To posebno važi ukoliko uzmemo u obzir da je za **najveći broj dimenzija kvaliteta utvrđena njihova relevantnost za zaposlenost i nezaposlenost polaznika po završetku stručne obuke**. Statistički značajna povezanost analiziranih varijabli sugeriše da je **kvalitet realizacije stručne obuke faktor koji potencijalno utiče na to da li će polaznik po završetku stručne obuke biti zaposlen ili nezaposlen**.

Kada je reč o radnom statusu polaznika po završetku stručne obuke, od ukupnog broja polaznika iz uzorka, **najveći procenat njih (46,1%) je nezaposlen**. Za njima slede **zaposleni bez obzira na vrstu radnog angažovanja i poslove koje obavljaju sa 44,2%**, odnosno **30,6% polaznika koji su angažovani na poslovima za koje su pohađali stručnu obuku**. Najmanji procenat ispitanika su **neaktivni, odnosno nemaju radno angažovanje i ne traže posao (9,7%)**. Relativno visok procenat radno angažovanih iznenađuje uzimajući u obzir da je određeni broj stručnih obuka bio završen neposredno pred uvođenje ili tokom trajanja vanredne situacije usled pandemije COVID 19 koja je pretila da izazove ozbiljne poremećaje na tržištu rada. Međutim, prilikom razumevanja procetualne zastupljenosti radno angažovanih polaznika treba uzeti i obzir da je poslednja tranša sredstava izvođaču stručnih obuka bila uslovljena dostavljanjem dokaza o zapošljavanju najmanje 15% od ukupnog broja polaznika u roku od 60 dana od završetka stručne obuke i njihovom zadržavanju u radnom odnosu tokom perioda od najmanje 6 meseci, **tako da je preporuka da se u narednim istraživanjima analizira i njihov položaj na tržištu rada po isteku 6 meseci**. Takođe, uzimajući u obzir da se obuke posmatraju kao jedan od ključnih instrumenata unapređivanja kvaliteta ljudskog kapitala kao nosioca svih budućih promena, **dragoceno bi bilo u narednom periodu istraživati uticaj stručnih obuka**

na položaj polaznika na tržištu rada, kako bi se nedvosmisleno dobio odgovor na pitanje da li su obuke ključan faktor promene položaja pojedinca na tržištu rada po završetku obuke.

Po završetku stručne obuke **bolji položaj na tržištu rada imali su polaznici koji su imali radno iskustvo srodno poslovima za koje su se obučavali**. Sa jedne strane njihovo uključivanje u program stručne obuke može se razumeti kao deo karijernog razvoja pojedinca, odnosno instrument sistematizacije postojećih parcijalnih znanja i veština pojedinca stečenih kroz radno i životno iskustvo u različitim vremenskim periodima i trajanjima, tj. za unapređivanje ranije stečenih zastarelih znanja i veština. Istovremeno, njihovo uključivanje u programe stručnih obuka može se razumeti i kao nepotrebno trošenje budžetskih sredstava za mere APTR budući da su polaznici imali i višegodišnje radno iskustvo relevantno za poslove za koje su se obučavali. Za krajnji zaključak potrebna su detaljnija istraživanja koja će primenom odgovarajućeg metodološkog okvira utvrditi uticaj stručnih obuka na promenu položaja pojedinca na tržištu rada, i to kako onih bez relevantnog radnog iskustva tako i onih sa iskustvom. Posmatrano iz ugla sistema obrazovanja dobijeni nalazi mogu se razumeti i kao potreba za **individualizacijom usluge obučavanja** koja podrazumeva kreiranje individualnih programa obučavanja prilagođenih prethodno stečenim (na sve načine) znanjima i veštinama polaznika. Opisani pristup doprineo bi racionalizaciji resursa potrebnih za realizaciju stručne obuke, ali i unapređivanju kvaliteta obrazovne ponude u RS.

Takođe, dobijeni nalazi upućuju na neophodnost pružanja **kvalitetne individualizovane usluge karijernog vođenja i savetovanja** koja će osigurati kvalitetnu ciljanu selekciju polaznika stručnih obuka i tako doprineti racionalnijem trošenju budžetskih sredstava opredeljenih za mere APTR. To je posebno relevantno ukoliko u obzir uzmeo da su **uslugu karijernog vođenja i savetovanja, kao podršku sprovođenju programa stručnih obuka za tržište rada, polaznici percipiraju kao osrednje kvalitetnu**. Najslabije je ocenjeno uključivanje polaznika na tržište rada po završetku obuke, dok je nešto bolje ocenjeno informisanje polaznika pre početka stručne obuke. Prema ocenama polaznika, po završetku stručne obuke **polaznici dominantno nisu u dovoljnoj meri bili informisani o slobodnim poslovima, odnosno nije im pružena dovoljna stručna pomoć u traženju posla u skladu sa novim znanjima, veštinama i kompetencijama**.

Značaj kvaliteta usluge karijernog vođenja i savetovanja može se sagledavati i u kontekstu nalaza ovog istraživanja koji ukazuju na **statistički značajnu povezanost kvaliteta usluge karijernog vođenja i savetovanja i statusa nezaposlenosti po završetku stručne obuke**. Postojanje statistički značajne povezanosti ukazuje da izostanak stručne podrške pre i po završetku stručne obuke potencijalno doprinosi nezaposlenosti polaznika po završetku obuke, odnosno da za unapređivanje položaja nezaposlenog pojedinca na tržištu rada nije dovoljna samo kratkotrajna stručna obuka, već i podrška u samom izboru tržišno relevantne obuke koja odgovara potrebama pojedinca kao i podrška po izlasku iz mere APTR u vidu informisanja i savetovanja o novim karijernim mogućnostima i izazovima pojedinca.

Nalazi istraživanja sugerišu da je bolja ocena kvaliteta usluge karijernog vođenja i savetovanja povezana sa boljom ocenom kvaliteta realizacije stručnih obuka i to kod svih analiziranih dimenzija kvaliteta. Kompleksna povezanost kvaliteta usluge karijernog vođenja i savetovanja i kvaliteta usluge obučavanja upućuje na **potrebu definisanja uslova i standarda za pružaoce usluga obučavanja, a koji se odnose na standarde za sprovođenje usluge karijernog vođenja i savetovanja koja je u funkciji sprovođenja usluge obučavanju.**

Kada je reč o socio-demografskim karakteristikama polaznika, rezultati istraživanja ukazuju da **analizirane socio-demografske karakteristike u najvećoj meri nisu potvrdile svoju statističku značajnost u odnosu na položaj pojedinca na tržištu rada** po završetku stručne obuke. Međutim, interesantno je da su lošiji položaj na tržištu rada po završetku stručne obuke imali visokoobrazovani u odnosu na druge analizirane kategorije. Po završetku stručne obuke 50,8% polaznika bez kvalifikacija u odnosu na ukupan njihov broj iz uzorka bio je radno angažovan, zatim slede polaznici sa srednjim obrazovanjem (43,9%), dok je samo 35,7% polaznika sa visokim obrazovanjem u odnosu na ukupan njihov broj u uzorku po završetku obuke i našao posao. Interesantno je da je 52,4% visokoobrazovanih imalo status nezaposlenih, dok je 11,9% njih bilo neaktivno. Dobijeni nalazi ne korespondiraju sa rezultatima brojnih istraživanja koji svedoče da obrazovaniji imaju bolji položaj na tržištu rada u odnosu na manje obrazovane. Međutim, treba imati u vidu da je prošla godina zbog krize izazvane pandemijom COVID 19 bila vrlo specifična, te da treba vrlo oprezno tumačiti dobijene nalaze. Razumljivo je da se određeni procenat polaznika (po 11,1% bez kvalifikacija, 8,8% sa SSS, 11,9% sa VSS) po završetku stručne obuke povukao u neaktivnost, budući da u određenim periodima godine, za vreme potpunih restrikcija u kretanju, nije ni bilo moguće tražiti posao. Privremenim povlačenjem sa tržišta rada, čekajući da vanredna situacija prođe, delimično se može objasniti i veća nezaposlenost visokoobrazovanih polaznika u odnosu na nekvalifikovane i polaznike sa srednjim obrazovanjem koji su u uslovima pandemije bili prinuđeni za aktivno učešće na tržištu rada, kako bi bar delimično unapredili svoj nepovoljan položaj na tržištu rada. Deo objašnjenja za veću zaposlenost nekvalifikovanih i polaznika sa srednjim obrazovanjem u odnosu na visokoobrazovane može se potražiti i u pohađanju stručnih obuka koje su obezbeđivale kompetencije za pružanje pomoći starijim osobama (npr. obuka za gerontodomačice i obuka za negovanje starih lica) koje su u vreme krize bile tražene, budući da su starije kategorije stanovništva u vreme krize bile izuzetno ugrožene.

UVODNE NAPOMENE

1. Teorijski okvir istraživanja

1.1. Strateški okvir obrazovanja odraslih

Prema Strategiji za razvoj obrazovanja do 2020. godine misija obrazovanja odraslih bila je da omogući odraslim građanima pravo na obrazovanje i učenje tokom čitavog života i da time doprinese njihovom ličnom i profesionalnom razvoju, boljem zapošljavanju i socijalnoj participaciji (Strategija razvoja obrazovanja u Republici Srbiji do 2020. godine). Prema navedenom dokumentu ključna strateška obeležja obrazovanja odraslih u kontekstu celoživotnog učenja bila su: obuhvat, kvalitet, relevantnost, efikasnost, priznavanje prethodnog učenja i karijerno vođenje i savetovanje odraslih (*ibid.*).

Pored strategije, utvrđivanje javnog interesa u oblasti obrazovanja odraslih i celoživotnog učenja na godišnjem nivou, u skladu sa propisima kojima je regulisana oblast obrazovanja odraslih, definiše se i Godišnjim planom obrazovanja odraslih u Republici Srbiji (u daljem tekstu: GPOO). U skladu sa GPOO za 2021. godinu osnovna svrha razvoja sistema obrazovanja odraslih je da obezbedi odraslima sticanje kompetencija i kvalifikacija potrebnih za lični i profesionalni razvoj, rad i zapošljavanje (Godišnji plan obrazovanja odraslih u Republici Srbiji za 2021. godinu). U GPOO za 2021. godinu kao prioritetne obrazovne oblasti i aktivnosti definisane su sledeće: (1) razvoj ljudskog kapitala zasnovanog na znanju i inovacijama kroz povećanje ponude programa i pružaoca usluga obrazovanja i obučavanja za odrasle na teritoriji Republike Srbije u okviru formalnog i neformalnog sistema obrazovanja, koji su u skladu sa potrebama tržišta rada; (2) unapređenje sistema osiguranja kvaliteta; (3) razvoj sistema za priznavanje predhodnog učenja i promocija celoživotnog učenja; (4) uspostavljanje Podregistra JPOA (*ibid.*).

Prema Predlogu strategije razvoja obrazovanja i vaspitanja u Republici Srbiji do 2030. godine (u daljem tekstu: Predlog strategije) vizija razvoja obrazovanja u 21. veku je da obezbedi kvalitetno obrazovanje za postizanje punog potencijala stanovništva, a naročito svakog deteta i mlade osobe u Republici Srbiji. Misija obrazovanja je da se obezbedi obrazovanje visokog kvaliteta koje služi razvoju društva u celini (Predlog strategije razvoja obrazovanja i vaspitanja u Republici Srbiji do 2030. godine). Vizija razvoja podrazumeva dalji rad na izgradnji društva i ekonomije zasnovanih na znanju, društva koje neguje vrednosti kao što su solidarnost, poštovanje, uvažavanje i jačanje inkluzivnog pristupa u obrazovanju koji omogućava kvalitetno obrazovanje za sve i ekonomije koja će biti konkurentna na evropskom, ali i svetskom ekonomskom tržištu. Teži se ka izgradnji modernog i prepoznatljivog obrazovnog sistema koji će biti među sistemima najvišeg ranga u pogledu kvaliteta obrazovnih programa, nastavnih

aktivnosti, istraživanja i stručnog rada. Glavni fokus vizije razvoja obrazovanja u 21. veku je na deci i mladima, ali i aktivnosti koje doprinose razvoju potencijala odraslih osoba (*ibid.*).

Predlog strategije ima dva opšta cilja: povećani kvalitet nastave i učenja, pravednost i dostupnost preduniverzitetskog obrazovanja i vaspitanja i ojačana vaspitna funkcija obrazovnovaspitnih ustanova i povećan kvalitet i unapređena relevantnost i pravednost visokog obrazovanja. Mere i aktivnosti koje se odnose na podsistem obrazovanja odraslih dominantno su usmerene na ostvarivanje cilja koji se odnosi na preduniverzitetsko obrazovanje i one su:

- unapređivanje normativnog okvira za razvoj neformalnog obrazovanja odraslih;
- unapređivanje okvira osiguranja kvaliteta u obrazovanju odraslih;
- praćenje efekata primene kvalifikacija na zapošljavanje i celoživotno učenje;
- formiranje baza stručnjaka za primenu sistema Nacionalnog okvira kvalifikacija Srbije (u daljem tekstu: NOKS);
- unapređivanje standarda i sistema za odobravanje statusa javno priznatog organizatora aktivnosti obrazovanja odraslih (u daljem tekstu: JPOA):
- razvoj standarda i procedura za samovrednovanje i spoljašnje vrednovanje rada JPOA;
- unapređivanje metodološkog okvira za razvoj programa neformalnog obrazovanja zasnovanog na standardu kvalifikacije i metodologije za njihovu (pr)ocenu;
- unapređivanje kapaciteta JPOA za razvoj novih programa obuke u skladu sa standardom kvalifikacije i njihovo umrežavanje;
- razvoj procedura, metoda i instrumenata koji se koriste u postupku priznavanja prethodnog učenja (u daljem tekstu: PPU);
- obučavanje institucija/tela i kadra uključenog u sprovođenje aktivnosti obrazovanja odraslih;
- praćenje i kontinuirano unapređivanje sistema osiguranja kvaliteta;
- unos podataka za Podregistar JPOA;
- promocija celoživotnog učenja;
- unapređivanje kapaciteta socijalnih partnera za aktivno učešće u razvoju sistema kvalifikacija;
- unapređivanje saradnje poslodavaca iz sistema dualnog obrazovanja sa JPOA;
- osnivanje regionalnih trening centara;
- obučavanje, stručno osposobljavanje, prekvalifikacije i dokvalifikacije lica u regionalnim trening centrima i sl.

Značaj obrazovanja odraslih ističe se i u strateškim dokumentima u oblasti rada, zapošljavanja i socijalne politike kao i u Programu ekonomskih reformi 2021-2023. godine gde se obrazovanje odraslih posmatra kao jedan od važnih instrumenata za razvoj ekonomije zasnovane na znanju koja je u stanju da obezbedi unapređenje ljudskog kapitala, te zaposlenost stanovništva (Program ekonomskih reformi 2021-2023. godine). U Strategiji zapošljavanja u Republici Srbiji za period od 2021. do 2026. godine kao neke od mera za unapređivanje kvaliteta radne snage prepoznati su i dalji razvoj Nacionalne standardne klasifikacije zanimanja, što će omogućiti praćenje promena na tržištu rada, odnosno doprineti usklađivanju formalnog i neformalnog sistema obrazovanja sa potrebama tržišta rada. Pored toga, prepoznat je i značaj daljeg razvoja PPU, kao i značaj razvoja sistema obuka u neformalnom obrazovanju kroz razvoj mreže JPOA kroz unapređivanje postupka za sticanje statusa JPOA čime bi se omogućilo povećanje njihovog broja, a u cilju širenja dostupnosti verifikovane obrazovne usluge licima koja žele da se uključe u neformalno obrazovanje. Poseban naglasak stavljen je i na unapređivanje usluge karijernog vođenja i savetovanja (u daljem tekstu: KViS) i sl. (Strategija zapošljavanja u Republici Srbiji za period od 2021. do 2026. godine).

Dakle, u strateškim dokumentima Republike Srbije obrazovanje odraslih u najvećoj meri stavljeno je u funkciju odgovora na potrebe tržišta rada i pojedinaca za novim znanjima i veštinama, što direktno utiče na povećanje vrednosti ljudskog kapitala, ali i na unapređenje mogućnosti za zapošljavanje i povećanje profesionalne mobilnosti i fleksibilnosti radno sposobnog stanovništva. U skladu sa navedenom orijentacijom, kao strateški prioritet u dokumentima brojnih politika (obrazovne politike, politike zapošljavanja i sl.) posebno mesto zauzima i *unapređivanje sistema osiguranja kvaliteta neformalnog obrazovanja i obučavanja* kako bi obuke, kao instrument prilagođavanja radne snage novim zahtevima savremenog sveta rada, omogućile pojedincu sticanje znanja, veština i kompetencija relevantnih za tržište rada, te tako doprinele unapređivanju njihovog položaja na tržištu rada.

1.2. Zakonodavni i institucionalni okvir obrazovanja odraslih

Obrazovanje odraslih deo je jedinstvenog sistema obrazovanja Republike Srbije i regulisano je Zakonom o osnovama sistema obrazovanja i vaspitanja ("Sl. glasnik RS", br. 88/2017, 27/2018 - dr. zakon, 10/2019, 27/2018 - dr. zakon i 6/2020), Zakonom o obrazovanju odraslih ("Sl. glasnik RS", br. 55/2013, 88/2017 - dr. zakon, 27/2018 - dr. zakon i 6/2020 - dr. zakon) i Zakonom o nacionalnom okviru kvalifikacija Republike Srbije ("Sl. glasnik RS", br. 27/2018 i 6/2020). Kako je na nivou sistema uspostavljen okvir u kome se izjednačavaju kvalifikacije stečene kroz formalno obrazovanje, neformalno obrazovanje i priznavanje prethodnog učenja, u okviru podsistema obrazovanja odraslih sprovode se različiti programi formalnog i neformalnog obrazovanja kao i informalnog učenja.

Tabela 1 Formalno, neformalno i informalno obrazovanje/učenje u RS

<p>Formalno obrazovanje odraslih obuhvata funkcionalno osnovno obrazovanje odraslih, srednje obrazovanje odraslih (vanredni polaznici srednjeg obrazovanja odraslih, stariji od 17 godina) i specijalističko obrazovanje. Programe sprovode škole (osnovne i srednje) verifikovane za sprovođenje programa obrazovanja odraslih.</p>
<p>Neformalno obrazovanje predstavlja organizovane procese učenja odraslih koji se ostvaruju na osnovu posebnih programa, radi sticanja znanja, veština, sposobnosti i stavova usmerenih na rad, lični i socijalni razvoj. Neformalnim obrazovanjem mogu se steći kvalifikacije, u skladu sa standardom kvalifikacije, kod JPOA. U skladu sa Zakonom o NOKS pohađanjem obuke u trajanju od 120-360 sati odrasli mogu steći drugi nivo kvalifikacija, pohađanjem obuke u trajanju od najmanje 960 sati odrasli može steći treći nivo NOKS, dok peti nivo NOKS odrasli mogu steći pohađanjem obuke u trajanju od najmanje šest meseci. Preduslovi za sticanje kvalifikacije na nivou 2 i 3 NOKS je završeno osnovno obrazovanje, dok je za 5 nivo NOKS</p>

preduslov prethodno stečen nivo 4 NOKS-a. Programe neformalnog obrazovanja realizuju škole i druge organizacije koje imaju status JPOA. Radi osiguranja kvaliteta procesa obučavanja Ministarstvo prosvete, nauke i tehnološkog razvoja (u daljem tekstu: MPNTR) 2015. godine propisalo je standarde i uslove za sticanje statusa JPOA, odnosno postupak u kome pružaoci usluga neformalnog obrazovanja dokazuju ispunjenost uslova i standarda u pogledu programa, kadra, prostora, opreme i nastavnih sredstava za sticanje statusa JPOA (Pravilnik o bližim uslovima u pogledu programa, kadra, prostora, opreme i nastavnih sredstava za sticanje statusa javno priznatog organizatora aktivnosti obrazovanja odraslih ("Službeni glasnik RS", broj 89/2015). Odobravanje statusa JPOA za škole vrši MPNTR, dok za druge organizacije to radi Agencija za kvalifikacije. U okviru procesa sticanja statusa JPOA, Agencija za kvalifikacije daje mišljenje o ispunjenosti uslova u pogledu plana i programa obrazovanja odraslih, načinu ostvarivanja i kadra za škole i druge organizacije u skladu sa Zakonom o NOKS. Spoljašnju proveru kvaliteta JPOA vrši Agencija za kvalifikacije, najmanje jednom u toku petogodišnjeg trajanja odobrenja. Nakon završetka obuke, za savladani program obuka, JPOA izdaje polazniku javnu ispravu – sertifikat, uverenje ili potvrdu. Sertifikat se izdaje za ostvaren standard stručnih kompetencija, ili standard ključnih kompetencija, odnosno kvalifikaciju u celini. Uverenje se izdaje za delimično ostvaren standard stručnih kompetencija. Potvrda omogućava verifikaciju jedinica kompetencija, odnosno pojedinačnih ishoda učenja koje ne dovode do sticanja celokupnih stručnih kompetencija, odnosno kvalifikacije u celini (Pravilnik o vrsti, nazivu i sadržaju obrazaca i načinu vođenja evidencija i nazivu, sadržaju i izgledu obrazaca javnih isprava i uverenja u obrazovanju odraslih („Službeni glasnik RS”, br. 89/15 i 102/15). Međutim, pored isprava koje su relevantne za tržište rada, važno je istaći da je dopunom Zakona o osnovama sistema obrazovanja i vaspitanja iz 2019. godine („Službeni glasnik RS”, broj 10/19) data mogućnost prohodnosti iz neformalnog obrazovanja, tako što je kandidatu koji je nakon završenog programa obuke stekao javnu ispravu o ostvarenom standardu kvalifikacije u celini i javnu ispravu o ostvarenom standardu ključnih kompetencija za opšteobrazovni deo srednjeg stručnog obrazovanja odraslih, omogućeno da izađe na završni ispit, a od školske 2020/2021. godine i na stručnu maturu, čijim polaganjem stiće kvalifikaciju na nivou NOKS 3 i NOKS 4 (Godišnji plan obrazovanja odraslih u Republici Srbiji za 2020. godinu).

Informalno učenje predstavlja proces samostalnog sticanja znanja, veština, vrednosti, stavova i sposobnosti odraslih, u svakodnevnom životnom, radnom i socijalnom okruženju. Zakonom o NOKS postupak PPU definisan je kao aktivnost obrazovanja odraslih koja se ostvaruje procenom znanja, veština i sposobnosti stečenih obrazovanjem, životnim ili radnim iskustvom i koja omogućava dalje učenje i povećanje konkurentnosti na tržištu rada. Aktivnost PPU sprovode škole verifikovane za program obuke i za postupak PPU (imaju status JPOA za neformalno obrazovanje i za PPU za kvalifikaciju/kompetencije koje su predmet postupka PPU).

Prema: <https://zuov.gov.rs/wp-content/uploads/2021/02/Izvestaj-o-povezivanju-NOKS-a-sa-EOK-om.pdf>

Uspostavljanje mogućnosti horizontalne i vertikalne prohodnosti pojedinca, nakon završetka programa obuka kod JPOA, kako u sistemu obrazovanja tako i na tržištu rada, ukazuje na neophodnost da što veći broj pojedinaca pohađa programe obuka kod JPOA kako bi po završetku obuke unapredili svoje karijerne mogućnosti i svoj položaj na tržištu rada, a posebno lica čije se obuke finansiraju iz budžeta RS.

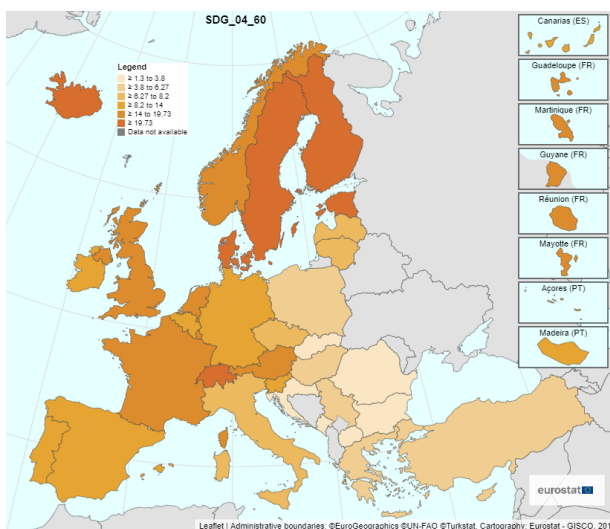
Prema Godišnjem planu obrazovanja odraslih u Republici Srbiji za 2021 godinu, od 2015. godine kada je sistem odobravanja statusa JPOA uspostavljen pa do 01.10.2020. godine status JPOA je dobilo 72 institucije za ukupno 262 programa obuka namenjenih odraslima (17 srednjih stručnih škola, 9 ustanova za obrazovanje odraslih, poput radničkih, narodnih i otvorenih univerziteta i 46 drugih organizacija). Odobrenje za programe obuka dobile su institucije neformalnog sistema obrazovanja – privredna društva, druge organizacije (135 programa), narodni, radnički i otvoreni univerziteti (76 programa) i srednje stručne škole (51 program) (Godišnji plan obrazovanja odraslih u Republici Srbiji za 2021. godinu). Iako broj odobrenih programa nije mali, nalazi *Ex post analize Nacionalne strategije zapošljavanja za period 2011-2020. godine* ukazuju da je broj JPOA i broj odobrenih programa još uvek nezadovoljavajući, kada se uzmu u obzir potrebe tržišta rada i obrazovne potrebe nezaposlenih lica, što može predstavljati prepreku prilikom realizacije obuka kao mere APZ (Ex post analiza Nacionalne strategije zapošljavanja za period 2011-2020. godine). Zbog malog broja odobrenih programa i JPOA, NSZ je prinuđena da angažuje one obrazovne provajdere koji mogu da izdaju samo internu potvrdu, ali ne i javnu ispravu (sertifikat)/ispravu (uverenje) o stečenoj kvalifikaciji ili kompetencijama. Radi unapređivanja položaja polaznika na tržištu rada nakon završetka obuke kao i unapređivanja njegove mobilnosti, istraživači ukazuju na neophodnost povećanja broj pružalaca usluga obrazovanja, kao i povećanje broja odobrenih programa obuke (*ibid.*).

1.3. Participacija odraslih u obrazovanju i obukama u Republici Srbiji

Stopa učešća odraslih u obrazovanju i obukama meri se kroz dve vrste anketa, koje koriste dve različite metodologije. Jedna je *Anketa o radnoj snazi* po kojoj se učešće odraslih osoba (od 25 do 64 godine) u obrazovanju i obukama meri kao učešće koje je realizovano u toku prethodne četiri nedelje u odnosu na trenutak anketiranja; druga je *Anketa o obrazovanju odraslih* po kojoj se učešće odraslih osoba (od 25 do 64 godine) u obrazovanju i obukama meri kao učešće koje je realizovano do 12 meseci pre trenutka anketiranja.

Podaci Ankete o radnoj snazi (i koji su predstavljeni u EUROSTAT bazi) pokazuju da stopa učešća odraslih u obrazovanju i obukama u 2019. godini u Srbiji na nacionalnom nivou iznosi 4,3%, što je ispod proseka zemalja članica Evropske unije za 2019. godinu (11,3%), Razlike između evropskih zemalja u ovom pogledu prikazane su na Slici 1.

Slika 1 Stopa učešća odraslih u obrazovanju i obukama u 2019. godini



Izvor: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_04_60/default/map?lang=en

S druge strane, podaci Ankete o obrazovanju odraslih¹ koja je sprovedena 2016. godine (RZS, 2018) pokazuju sledeće:

- Približno 80% ispitanika nije učestvovalo ni u kakvom obliku formalnog ili neformalnog obrazovanja;
- Skoro polovina ispitanika (47%) želelo je da učestvuje u nekom vidu obrazovanja, ali su bili sprečeni prvenstveno zbog troškova obrazovanja/obuke, porodičnih razloga, rasporeda obuka, tj. preklapanja sa radnim vremenom i neodgovarajuće ponude obuka;
- Stopa učešća odraslih u nekom obliku formalnog ili neformalnog obrazovanja od 19,8%, i pored porasta u odnosu na prethodni ciklus istraživanja – 2011. godinu, je znatno ispod proseka zemalja članica Evropske unije (45,1%). Među članicama EU, nižu stopu učešća u celoživotnom učenju od Republike Srbije imaju samo Grčka i Rumunija. Međutim, u poređenju sa zemljama u okruženju koje su sprovele istraživanje (Bosna i Hercegovina, Albanija, Severna Makedonija), odrasli u Republici Srbiji u većem obimu učestvuju u obrazovanju i obukama;
- Žene su zastupljenije u nekom od vidova obrazovanja i obuke (21,4%) nego muškarci (18%). U celoživotnom obrazovanju najčešće učestvuju žene starosti 25–34 godine, sa stečenim visokim obrazovanjem, koje su zaposlene i koje žive u gradu. Generalno gledano, stopa učešća je najveća među populacijom starosti 25–34 godine (29,2%);

¹ <https://publikacije.stat.gov.rs/G2018/Pdf/G20181131.pdf>

- U obrazovanju i obukama najviše učestvuju zaposlena lica (32,5% svih zaposlenih). Najveći broj programa neformalnog obrazovanja u kojima učestvuju odrasli u vezi je sa poslom (mogućnosti zapošljavanja, napredovanje u poslu, da bi se zadržao postojeći ili dobio novi posao i sl.). U proseku, odrasli koji su se neformalno obrazovali, učestvovali su u 1,8 aktivnosti neformalnog obrazovanja. Najčešće je to bila instruktaza na poslu koja se održavala u radno vreme i za koju je troškove platio poslodavac. Lica koja su pohađala neki kurs, radionicu ili privatne časove uglavnom su visoko obrazovana i svrstana su u grupu zanimanja „Menadžeri, profesionalci, tehničari i saradnici“.

Uspostavljena dinamika i instrumenti za prikupljanje podataka o participaciji odraslih u obrazovanju odraslih, iako kompatibilni sa međunarodnim standardima, jasno ukazuju na nedostatak kvantitativnih i kvalitativnih podataka relevantnih za kreiranje politika u oblasti obrazovanja odraslih i zapošljavanja, te na ogroman prostor za unapređivanje metodologije i instrumenata za prikupljanje podataka iz različitih izvora. Kao iskorak u tom pravcu Republički zavod za statistiku planira sprovođenje istraživanja koje će se odnositi na obučavanje zaposlenih na radnom mestu na uzorku od preko 6.000 kompanija (ETF, 2020). Istovremeno, MPNTR radi na uspostavljanju Jedinstvenog informacionog sistema prosvete (JISP) i u okviru njega Registra dece, učenika, odraslih i studenata koji će sadržati i podatke o odraslim polaznicima programa neformalnog obrazovanja, karijernog vođenja i savetovanja kao i podatke o kandidatima u postupku PPU kod JPOA, što će osigurati dodatne podatke o participaciji odraslih u sistemu obrazovanja odraslih.

1.4. Obuke kao mera aktivne politike tržišta rada

Aktivna politika tržišta rada predstavlja skup programa i akcija koji doprinose stvaranju povoljnijih uslova za zapošljavanje nezaposlenih kroz unapređenje efikasnosti i ravnopravnosti na tržištu rada (Jandrić, Aleksić, 2018). Ovim merama se na tržište rada utiče kroz nekoliko osnovnih kanala: 1) kroz poboljšanje kvaliteta ponude radne snage na tržištu (npr. putem obuka), 2) putem povećanja tražnje za radnom snagom (npr. preko davanja subvencija) i 3) preko uticaja na poboljšanje funkcionisanja tržišta rada (npr. putem posredovanja pri zapošljavanju) (Jandrić, 2014). Uopšteno govoreći, aktivne politike tržišta rada možemo podeliti na četiri osnovne grupe: 1) pomoć pri zapošljavanju (podrška aktivnom traženju posla), 2) programi obuke, 3) kreiranje poslova (subvencionisanje zaposlenja/plata i javni radovi) i 4) pomoć pri samozapošljavanju.

U svom izvornom obliku mere aktivne politike tržišta rada (u daljem tekstu: APTR) nastale su na početku prošloga veka kao pokušaj javnih organa da obezbede posao onda kada ga nema na regularnom tržištu rada (Zubović, J, u: Zubović, J (ur) 2011). Preteča mera APTR bili su javni radovi organizovani u SAD-u između dva svetska rata (Ognjenović, K, u: Zubović, J (ur) 2011). Tokom 80-tih godina XX veka značajan rast nezaposlenosti je i u zemljama Zapadne

Evrope podstakao interesovanje za ovu grupu mera. U Republici Srbiji veći značaj merama APTR počeo je da se pridaje 2005. godine sa usvajanjem Nacionalne strategije zapošljavanja za period 2005 - 2010. godine (*ibid.*).

Kada je reč o ciljevima mera APTR u literaturi se navode dva osnovna cilja: prvi, ekonomski, koji najčešće podrazumeva povećavanje verovatnoće da nezaposleni nađu posao, kao i pozitivan uticaj na produktivnost i zarade, i drugi, socijalni cilj, koji podrazumeva unapređivanje inkluzije i participacije uz produktivno zapošljavanje (Kuddo, 2009).

Betcherman et al. (2004), u svom uticajnom radu, ističu povezanost različitih ciljeva APTR, njihove programske orijentacije i ključnih grupa kojima se ove mere targetiraju. U zavisnosti od cilja (ublažavanje cikličnih padova, smanjivanje strukturnih neravnoteža, poboljšanje funkcionisanja tržišta rada ili poboljšanje veština radnika i njihove produktivnosti), razlikuju se i ključne mere (Tabela 2). Interesantno je da su obuke jedina grupa mera APTR kojom se, prema autorima, mogu ostvariti svi navedeni ciljevi.

Tabela 2 Usklađivanje mera i ciljeva APTR

Cilj	Programska orijentacija	Targetiranje
Ublažiti ciklične padove	Direktna kreacija radnih mesta-javni radovi Subvencionisanje nadnica Obuka Pomoć za samozapošljavanje	Ugrožene grupe Ugrožene regije ili delatnosti
Smanjiti strukturne neravnoteže	Usluge za pomoć pri zapošljavanju Obuka Subvencionisanje nadnica	Regije, delatnosti ili zanimanja povezani sa strukturnim neravnotežama
Poboljšati funkcionisanje tržišta rada	Usluge za pomoć pri zapošljavanju Obuka	Sveobuhvatno
Poboljšati veštine radnika i produktivnost	Obuka	Ugrožene grupe radnika
Pomoć ugroženim grupama radnika	Usluge za pomoć pri zapošljavanju Obuka Subvencionisanje nadnica	Ugrožene grupe radnika

Izvor: Jandrić (2014), prema: Betcherman, G., Olivas, K., Dar, A., *Impacts of Active Labor Market Programs: New Evidence from Evaluations with Particular Attention to Developing and Transition Countries*, Employment Policy Primer, 2004., str. 12.

U okvirima savremenog tržišta rada, u uslovima intenzivnih tehnoloških i društvenih promena, mere APTR se posmatraju kao instrument prilagođavanja radne snage novim zahtevima koje nameće sve dinamičnije okruženje (European Commission, 2007).

Pored osmišljavanja i praćenja samog procesa, implementacije i performansi aktivnih mera na tržištu rada, od izuzetnog značaja je, posebno kada se ima u vidu visina izdvajanja za ove mere, i evaluacija uticaja preduzetih mera, koja se odnosi na efekte datog programa na

učesnike, kao i na neto koristi za učesnike, državne finansije ili celo društvo. Pouzdane evaluacije efekata preduzetih mera podrazumevaju korišćenje sofisticiranih ekonometrijskih tehnika i pouzdanih podataka, kao i pažljiv metodološki dizajn. Osnovna pitanja na koje evaluacija uticaja treba da da odgovor su: 1) kakav je uticaj mera na budući položaj učesnika na tržištu rada i 2) kakav je odnos troškova i koristi (Jandrić, 2014). Dva problema koja su u literaturi najčešće razmatrana, a koja su u vezi sa evaluacijom mera APTR, odnose se na efikasnost programa, odnosno na sagledavanje njihovog učinka kada je u pitanju zapošljavanje učesnika programa, i na visinu izdvajanja finansijskih sredstava, odnosno isplativost programa (Fabian, 2018).

Rezultati nekoliko velikih meta-studija koje se baziraju na iskustvima zemalja OECD-a pokazuju da su obuke kao mera APTR jedna od najskupljih mera, dok po pitanju njihove efektivnosti istraživanja daju različite rezultate (Lehmann, 2010). Fabian (2018) prikazuje rezultate meta-studija fokusiranih na uticaj mera APTR na budući položaj učesnika na tržištu rada, kao i na zarade. Rezultati su pokazali da *Obuke za nezaposlene* u razvijenim zemljama imaju pozitivan uticaji na zaposlenost, ali ne i na ukupan efekat na zarade, dok su u zemljama u tranziciji oba aspekta pozitivna. Neki od najvažnijih zaključaka mogu se sumirati u sledećem: 1) povećanju efektivnosti *Obuka za nezaposlene* doprinosi realizacija obuke na radnom mestu i uključenost poslodavca; 2) često su žene imale više koristi od programa obuka nego muškarci; 3) programi obuka su imali najviše uspeha kada je privreda u fazi ekspanzije. Takođe, pokazalo se da se problem zapošljavanja mladih mnogo efikasnije rešava u intervencijama obrazovnog karaktera u ranijem periodu (smanjenje *drop out*-a i sl.), što ukazuje na veliki značaj sistema obrazovanja. Jedan od važnih nalaza tiče se i činjenice da se pokazalo da su obuke najdelotvornije kada su kombinovane sa drugim uslugama kao što su zapošljavanje, osnovno obrazovanje i socijalne usluge. Kada je reč o *Programu prekvalifikacije za radnike koji su bez posla ostali usled masovnih otpuštanja (mass layoffs)*, što je posebno važno za zemlje koje se suočavaju sa ovim problemom, rezultati pokazuju da često nema pozitivnog uticaja na zaposlenost i zarade, ali ima izuzetaka, kao i da se bolji rezultati mogu postići sa integrisanim uslugama: obuke i usluge zapošljavanja (Betcherman, Olivass and Dar, 2004).

Martin & Grubb (2001) definišu ključne preporuke za dizajniranje programa: (a) jasno ciljana selekciji polaznika (b) naglasak na programe koji su manji po obimu (c) programi bi trebalo da rezultiraju sticanjem kvalifikacije ili sertifikata, priznatih i prepoznatih na tržištu rada (d) poželjno je da deo programa podrazumeva obuku „na radnom mestu“ uz uspostavljenju čvrstu vezu za lokalnim poslodavcima.

U Republici Srbiji, realizacija programa, mera i aktivnosti čiji je cilj dalji razvoj ljudskog kapitala putem unapređivanja kompetencija nezaposlenih kroz kratke obuke predviđena je u strateškim dokumentima u oblasti zapošljavanja kao i pratećim akcionim planovima. U skladu sa Godišnjim programom dodatnog obrazovanja (u okviru NAPZ) i internim aktima NSZ *Obuke za tržište rada* organizuju se sa ciljem podizanja nivoa kompetentnosti, konkurentnosti i

zapošljivosti nezaposlenih lica kroz sticanje dodatnih znanja i veština za obavljanje poslova u okviru istog ili novog zanimanja, u skladu sa potrebama lokalnog tržišta rada i poslodavaca, kao i utvrđenim potrebama lica, kao i u cilju unapređenja zapošljivosti i konkurentnijeg istupanja na tržištu rada teže zapošljivih lica, prvenstveno lica bez kvalifikacija ili sa niskim kvalifikacijama (Pravilnik o kriterijumima, načinu i drugim pitanjima od značaja za sprovođenje mera aktivne politike zapošljavanja Sl. glasnik RS br. 102/15, 5/17, 9/18).

Nacionalna služba za zapošljavanje (NSZ) vodi evidenciju o tome da li lica koja su učestvovala u merama imaju registrovano zaposlenje u periodu od 180 dana po izlasku iz mere. Podaci pokazuju da efekti obuka za tržište rada značajno variraju. U periodu od 2011-2019. godine najmanji procenat zaposlenih evidentiran je 2012. godine sa 16% zaposlenih po završetku obuke, a najviši procenat zaposlenih evidentiran je 2017. godine sa 40% zaposlenih (Ex post analiza Nacionalne strategije zapošljavanja za period 2011-2020. godine, 2020).

Fabian (2018) navodi da evaluacije efekata obuka u Republici Srbiji daju mešovite rezultate: od rezultata da obuke imaju izuzetno mali uticaj na položaj polaznika na tržištu rada (Marjanović, 2015), preko toga da postoji pozitivan (i statistički značajan) uticaj obrazovnih programa na verovatnoću zapošljavanja korisnika (Ognjenović, 2007; Aksentijević, S, u: Zubović, J, (ur) 2011:489-490), pa do rezultata da je stopa zaposlenosti među učesnicima šest meseci po okončanju mere 25,06% (Bjerre, Emmerich & Milošević 2011). Prema Programu reformi politike zapošljavanja i socijalne politike u procesu pristupanja Evropskoj uniji (2016), rezultati evaluacija sumarno pokazuju da programi obuka daju dugoročne pozitivne efekte, dok najveće neto efekte imaju programi obuka za poznatog poslodavca.

Jedan deo istraživanja ukazuje i na važnost neekonomskih efekata obuka: učesnici u obukama su, u odnosu na neučesnike, u proseku postali srećniji, proširili su svoje socijalne kontakte, prijavljivali su bolje zdravstveno stanje, pozitivnije su sagledavali svoju perspektivu i imali su više samopouzdanja u svoje znanje i veštine (Bonin & Rinne, 2006; Follow-up survey of the graduated FEEA participants, 2013; Marjanović, 2015; Pejatović, 2007).

Iako su se evaluacije odnosile na merenje ekonomskih parametara efekata obuka, preporuke istraživača za njihovo poboljšanje ticale su se unapređivanja kvaliteta obuka. Istraživači su preporučivali bolje targetiranje nezaposlenih koji imaju problema prilikom zapošljavanja (izbegavanje *creaming* efekta), usklađivanje obuka sa potrebama lokalnog tržišta rada, kreiranje paketa mera koje uključuju i subvencije za zapošljavanje teže zapošljivih polaznika obuka, kao i prebacivanje naglaska sa obuke u učionicama na obuke na radnom mestu (tzv. programi za poznatog poslodavca) (Arandarenko & Krstić, 2008; Ognjenović, 2007; Marjanović, 2015, Martin & Grubb, 2001).

Ipak, u prethodnom periodu tek sporadično su realizovana istraživanja koja su za predmet imala kvalitet realizacije samih obuka kao mere APTR, iako rezultati ukazuju da kvalitet kratkotrajnih stručnih obuka predstavlja značaju determinantu položaja pojedinca na tržištu rada,

odnosno da se može razumeti kao važan faktor koji je u funkciji unapređivanja položaja polaznika na tržištu rada (Fabian, 2018). Analize efekata obuka za tržište rada (kao mere APTR) novijeg datuma na eksplicitniji način ukazuju na značaj unapređivanja kvaliteta obuka, apostrofirajući potrebu da programe obuka realizuju, u skladu sa standardima, verifikovani izvođači - JPOA sa odobrenim programima, koji imaju pravo izdavanja (javne) isprave po završetku programa, kao i potrebu unapređivanja mreže JPOA na teritoriji cele RS i neophodnost ispitivanja veze između kvaliteta kratkih obuka i položaja polaznika na tržištu rada, umesto fokusiranja isključivo na merenje efekata obuka na zapošljavanje i isplativost programa. Takođe, ukazuje se i na potrebu da se posebna pažnja posveti analizi uticaja kvaliteta usluge karijernog vođenja i savetovanja na efekte drugih mera APTR (uključujući i kratke obuke), budući da od kvalitetne selekcije u velikoj meri zavise efekti svih mera APTR na šta su sugerisali brojni istraživači u prethodnom periodu (Ex post analiza Nacionalne strategije zapošljavanja za period 2011-2020. godine, 2020).

1.4.1 Standardi NSZ za izbor izvođača stručnih obuka za potrebe nezaposlenih lica

Radi unapređivanja kompetentnosti i zapošljivosti nezaposlenih, na godišnjem nivou, u skladu sa Katalogom obuka, NSZ organizuje sprovođenje Obuka za potrebe tržišta rada. Katalog obuka za 2019. godinu sačinjen je na osnovu predloga filijala NSZ i raspoloživih finansijskih sredstava uvažavajući sledeće elemente:

1. analiza i prognoze na lokalnim tržištima rada;
2. analiza strukture evidencije nezaposlenih lica na lokalnim evidencijama i analize individualnih planova zapošljavanja uzimajući u obzir definisane ciljne grupe iz Nacionalnog akcionog plana zapošljavanja za 2019. godinu;
3. ponude obrazovnih usluga na lokalnim tržištima;
4. opredeljene brojčane kvote i finansijska sredstva za program obuka (NSZ, 2019).

Postupak izbora izvođača Obuka za tržište rada sprovodi se u skladu sa propisima koji regulišu javne nabavke. Uzimajući u obzir da obrazovna ponuda pružaoca usluga neformalnog obrazovanja sa statusom JPOA u velikoj meri ne korespondira sa potrebama NSZ u smislu raznovrsnosti obrazovnih programa, te mreže JPOA - teritorijalne distribucije JPOA na području cele RS, NSZ je u prilici da na godišnjem nivou kroz postupak javne nabavke sprovodi „internu“ verifikaciju programa obuka i pružaoca usluga obučavanja i da na osnovu toga za izvođača obuka angažuje pružaoce usluga neformalnog obrazovanja koji nemaju status JPOA. Drugim rečima, u okviru konkursne dokumentacije NSZ je u prilici da na godišnjem nivou definiše standarde (uslove i kriterijume) u pogledu kadrovskih, prostornih, tehničkih, poslovnih i drugih kapaciteta koje izvođač obuke treba da ispuni kako bi realizovao obuke za potrebe nezaposlenih lica. U postupku javne nabavke potencijalni pružalac usluge dostavlja dokaze o ispunjenosti standarda, dok NSZ iste ocenjuje i pre donošenja Odluke o dodeli ugovora, NSZ odlazi u

službeni obilazak lokacije i prostorija u kojima je izvođač obuke planirao izvođenje obuke i/ili prakse u cilju provere ispunjenosti uslova iz konkursne dokumentacije.

Za potrebe sprovođenja obuka za tržište rada u 2019. godini NSZ je u okviru konkursne dokumentacije definisala standarde (uslove i kriterijume) za izbor izvođača obuke koji se odnose na samog izvođača obuke/instituciju i na program obuke. Kada je reč o standardima za izvođača obuke/instituciju oni su delimično propisani Zakonom o javnim nabavkama, dok je NSZ definisala i standarde koji se odnose na poslovne kapacitete izvođača, na sistem menadžmenta kvalitetom, na plan sprovođenja obuka kao što su definisani i posebni elementi kriterijuma za dodelu ugovora gde je za svaki element definisan određen broj pondera/bodova. Interesantno je da je za status JPOA opredeljeno samo 2 pondera/boda, što je tek simbolična komparativna tržišna prednost izvođača obuke za statusom JPOA u odnosu na onog koji taj status nije imao u sprovedenom postupku izbora izvođača. Kada je reč o standardima za programe obuke oni se odnose na: sam program stručne obuke, strukturu plana i programa obuke, fond časova obuke, nedeljnu dinamiku realizacije obuke, veličinu obrazovne grupe, upotrebu didaktičkog materijala, monitoring i evaluaciju, proveru stručne osposobljenosti, isprave koje se izdaju po završetku stručne obuke, lokaciju sprovođenja obuke, prostorije sprovođenja obuke, opremu, materijale i nastavna sredstva koja se u toku obuke koriste, lična zaštitna oprema i sredstva, realizaciju obuka kod poslodavca, realizaciju prakse kod poslodavca kao i na kadrovske kapacitete izvođača obuke (Konkursna dokumentacija, 2019). Uopšteno posmatrajući možemo reći da su navedeni standardi u značajnoj meri usaglašeni sa standardima za odobravanje statusa JPOA iz sistema obrazovanja, dok određene neusaglašenosti postoje u delu kadrovskih kapaciteta i to kako u delu kvalifikacione strukture kadra angažovanih u sprovođenju obuka tako i u delu njihovih kompetencija za rad sa odraslima.

Tabela 3 Standardi NSZ za izbor izvođača stručnih obuka za potrebe nezaposlenih lica u 2019. godini

STANDARDI ZA IZBOR IZVOĐAČA OBUKA		OPERACIONALIZACIJA STANDARDA	
Institucija	Obavezni uslovi iz člana 75. i 76. Zakona o javnim nabavkama	<ul style="list-style-type: none"> - da je ponuđač registrovan kod nadležnog organa, odnosno upisan u odgovarajući registar; - da ponuđač i njegov zakonski zastupnik nije osuđivan za neko od krivičnih dela kao član organizovane kriminalne grupe, da nije osuđivan za krivična dela protiv privrede, krivična dela protiv životne sredine, krivično delo primanja ili davanja mita, krivično delo prevare; - da je ponuđač izmirio dospele poreze, doprinose i druge javne dažbine u skladu sa propisima Republike Srbije ili strane države ako ima sedišta na njenoj teritoriji. 	
	Dodatni uslovi	Poslovni kapaciteti izvođača obuke	- da je izvođač obuke realizovao usluge obučavanja (obuke, treninzi, stručna usavršavanja, prekvalifikacije, dokvalifikacije ili slično), za najmanje dvostruko veći broj lica, od broja lica za koji su obuke predviđene u okviru partije/a za koju/e izvođač obuke podnosi ponudu, tokom perioda od prethodne tri godine ili kraće, i to iz oblasti koje su predmet javne nabavke za partiju/e za koju/e izvođač obuke podnosi ponudu;
		Sistem menadžmenta kvalitetom	- da izvođač obuke ima uveden standard ISO 9001 – za Sistem menadžmenta kvalitetom, za oblast/delatnost ostalog obrazovanja.
		Plan sprovođenja obuka	- da sačini dokument <i>Organizacija i metodologija rada, tj. plan realizacije projekta sprovođenja obuka nezaposlenih lica za tržište rada</i> , koji obavezno mora da sadrži istorijat, viziju i misiju, resurse kojima izvođač obuke raspolaže i koje će angažovati u tu svrhu, lokacije na kojima planira da organizuje i sprovede obuke, metode i sredstva koja će primeniti, vremenski plan aktivnosti i planirane rokove, dinamiku realizacije, mehanizme monitoringa i evaluacije, tj. praćenje i ocenjivanje rezultata i efekata obuka, rizike sa kojima se može susresti i planirane načine za prevazilaženje istih, alokaciju budžeta za realizaciju ugovora.
Elementi kriterijuma za dodelu ugovora		<ul style="list-style-type: none"> - ukupna ponuđena cena; - posedovanje on-line platforme za učenje i interakciju između polaznika obuke međusobno, kao i polaznika obuke i predavača/instruktor; - korišćenje prostorija i nastavnih sredstava i dostupnost predavača/instruktor van vremena izvođenja obuke (mogućnost da polaznici obuke samostalno ili pod nadzorom koriste prostorije u kojima se odvija teorijski i praktični deo obuke i nastavna sredstva, uz dostupne predavače / instruktore van vremena izvođenja obuke; - status javno priznatog organizatora aktivnosti obrazovanja odraslih (2 pondera) - broj i kvalitet angažovanih kadrova - vođe i članova projektnog tima (posmatranih kroz nivo kvalifikacija, broj, iskustvo u rukovođenju/učestvovanju u projektima u određenoj vrednosti). 	

Program	Dodatni uslovi	Program stručne obuke	- Plan i program obuke mora biti: (1) usvojen od strane Ministarstva prosvete, nauke i tehnološkog razvoja na osnovu koga je stečen status JPOA, ili (2) usklađen sa internim standardom obuke NSZ koji je deo konkursne dokumentacije, ili (3) usvojen od strane izvođača obuke i usklađen sa navedenim u Specifikaciji predmeta javne nabavke za obuke za koje nisu propisani interni standardi obuke NSZ.
		Struktura Plana i programa obuke	- sadržaj učenja mora biti usklađen sa oblastima/modulima, planiran i programiran po logičnom sledu, i mora imati za cilj postizanje programiranih stručnih kompetencija, posebnih znanja, veština kao i ishoda učenja. Način izvođenja obuke mora biti razrađen kroz prikaz organizacije obuke i planiranje adekvatnih metoda i tehnika, kao i kroz druge navedene elemente u modelu Plana i programa obuke. Izvođač obuke je u obavezi da praktičnu obuku detaljno objasni, planira, organizuje i vodi. Sadržaj i način izvođenja praktične obuke mora imati za cilj sticanje navedenih stručnih kompetencija, posebnih znanja i veština.
		Fond časova	- izvođač obuke je u obavezi da obuku realizuje sa fondom časova koji ne sme biti manji od fonda časova propisanog odgovarajućim standardom Nacionalne službe za zapošljavanje, odnosno Specifikacijom predmeta javne nabavke za partije za koje nisu propisani interni standardi NSZ. Za obuke za koje je predložen interni standard, izvođač obuke može realizovati obuku po internom standardu ili po programu koji je usvojen od strane Ministarstva prosvete, nauke i tehnološkog razvoja i na osnovu kojeg je izvođač obuke stekao status JPOA/OO. - izvođač obuke je u obavezi da predvidi i dodatni broj časova za periodične provere znanja, kao i za završnu proveru znanja, koji ne ulaze u propisani minimum časova; - izvođač obuke je u obavezi da programom obuke obezbedi najmanje 60% praktične obuke od ukupnog fonda časova za izvođenje obuke.
		Nedeljna dinamika	- izvođač obuke je u obavezi da prikaže sadržaj obuke na osnovu logičkog sleda izvođenja obuke po nedeljama izvođenja. - izvođač obuke je u obavezi da realizuje obuku na svakoj lokaciji u jednom ciklusu za sve polaznike, uz nedeljnu dinamiku od 30 školskih časova (po 45 minuta). Nastava se može izvoditi radnim danima (od ponedeljka do subote), u periodu od 08:00 do 20:00 časova, i sa adekvatnim pauzama, u skladu sa dostupnim terminima korišćenja javnog prevoza (za dolazak i odlazak sa obuke).

		Obrazovna grupa	- maksimalno dozvoljena veličina obrazovne grupe je 10 polaznika, a minimalno 5 polaznika. Izvođač obuke je u obavezi da odredi broj polaznika u jednoj obrazovnoj grupi koji je adekvatan: veličini prostora predviđenog za učenje, broju mesta predviđenih za učenje i opremljenosti prostora za učenje – tako da svaki polaznik mora imati svoje mesto za učenje, opremljeno u skladu sa zahtevima programa obuke.
		Didaktički materijali	- izvođač obuke je u obavezi da obezbedi odgovarajući pisani nastavni materijal (priručnike, skripta, drugu stručnu literaturu) i ostali neophodan materijal za sve polaznike obuke i koji će biti dati polaznicima kursa na trajno korišćenje. Obavezno je korišćenje nastavnog materijala u skladu sa zakonskom regulativom koji uređuje autorska prava i zaštitu intelektualne svojine.
		Monitoring i evaluacija	- izvođač obuke je u obavezi da kontinuirano prati kvalitet realizacije obuke, tj. da sve aktivnosti, u svim fazama realizacije redovno prati, ocenjuje i vrednuje, te da blagovremeno preduzima odgovarajuće korektivne mere.
		Provera stručne osposobljenosti	- izvođač obuke je u obavezi da za svaku pojedinačnu obuku obezbedi proveru stručne osposobljenosti lica koja su pohađala obuku, za obavljanje posla u skladu sa stručnim kompetencijama (znanjima i veštinama). - izvođač obuke je u obavezi da jasno, precizno i detaljno navede dinamiku provere i kriterijume vrednovanja i ocenjivanja uspešnosti polaznika, kao i način na koji će se vršiti vrednovanje i ocenjivanje.
		Isprave po završetku stručne obuke	- isprave o pohađanoj obuci – izvođač obuke je u obavezi da polaznicima izda: <ul style="list-style-type: none"> ▪ odgovarajuću ispravu, odnosno sertifikat, potvrdu ili uverenje o uspešno završenoj obuci; ▪ potvrdu o pohađanju obuke za polaznike koji neuspešno završe obuku; ▪ potvrdu o pohađanju obuke za polaznike koji prekinu pohađanje obuke pre završetka iste, o broju časova koje je pohađao i/ili kompetencijama koje je na osnovu toga stekao. Navedeni sertifikat, potvrda ili uverenje o uspešno završenoj obuci mora imati i dodatak koje stručne kompetencije, posebna znanja i veštine su polaznici stekli sa objašnjenjem istih. Model sertifikata, potvrde ili uverenja mora da sadrži podatke o polazniku obuke, naziv obuke, period realizacije obuke, fond časova, naziv izvođača obuke. Model potvrde o pohađanju obuke za polaznike koji neuspešno završe obuku/prekinu pohađanje obuke pre završetka iste, mora da sadrži podatke o polazniku obuke, naziv obuke, period pohađanja obuke, fond odslušanih časova, naziv izvođača obuke.

		Lokacija	<ul style="list-style-type: none"> - izvođač obuke je u obavezi da ponudi lokaciju izvođenja obuke koja je dostupna javnim prevozom; - pre donošenja Odluke o dodeli ugovora NSZ će izvršiti službeni obilazak lokacije i prostorija u kojima je izvođač obuke planirao izvođenje obuke i/ili prakse u cilju provere ispunjenosti uslova iz konkursne dokumentacije.
		Prostorije	<ul style="list-style-type: none"> - izvođač obuke je u obavezi da obezbedi adekvatne prostorije za izvođenje nastave i realizaciju obuke. Na svakoj od lokacija na kojima će predmetne usluge (obuke) biti vršene, izvođač obuke mora da obezbedi odgovarajući prostor za realizaciju teorijske i praktične nastave, prilagođen broju polaznika obuke (tj. grupama polaznika), koji je adekvatno opremljen svom neophodnom opremom, sredstvima i pratećim sadržajima, u skladu sa zahtevima programa obuke. - izvođač obuke je u obavezi da realizuje obuku u prostoru koji po površini i funkcionalnosti odgovara veličini obrazovne grupe i zadovoljava opšte higijensko – sanitarne standarde; - pre donošenja Odluke o dodeli ugovora NSZ će izvršiti službeni obilazak lokacije i prostorija u kojima je izvođač obuke planirao izvođenje obuke i/ili prakse u cilju provere ispunjenosti uslova iz konkursne dokumentacije.
		Oprema, materijal i nastavna sredstva	<ul style="list-style-type: none"> - izvođač obuke je u obavezi da obezbedi odgovarajuću opremu, sredstva za rad, nastavna sredstva i materijal za realizaciju svih sadržaja obuke odnosno za usvajanje definisanih znanja i veština – u zavisnosti od potreba i vrste obuke. Za obuke u kojima je predviđeno usvajanje sadržaja (kompletno ili delimično) iz oblasti informacionih tehnologija, izvođač obuke je u obavezi da obezbedi svakom polazniku računar, kao i adekvatnu internet konekciju. Zavisno od sadržaja obuke računari moraju posedovati odgovarajuću konfiguraciju. - za stručne obuke u kojima je neophodno svakodnevno korišćenje odgovarajućeg alata, inventara i/ili opreme izvođač obuke je u obavezi da obezbedi odgovarajući broj kompleta alata, inventara i/ili opreme za nesmetano odvijanje obuke (minimum 1 komplet alata, inventara i/ili opreme na 2 polaznika). - pre donošenja Odluke o dodeli ugovora NSZ će izvršiti službeni obilazak lokacije i prostorija u kojima je izvođač obuke planirao izvođenje obuke i/ili prakse u cilju provere ispunjenosti uslova iz konkursne dokumentacije.
		Lična zaštitna oprema i sredstva	<ul style="list-style-type: none"> - izvođač obuke je u obavezi da polaznicima obezbedi odgovarajuću ličnu zaštitnu opremu i sredstva u skladu sa propisima koji regulišu bezbednost i zdravlje na radu.

		Obuka kod poslodavca	<ul style="list-style-type: none"> - ukoliko se obuka realizuje u prostorijama poslodavca (pravno lice ili preduzetnik u čijim prostorijama se obavlja obuka i koji obavlja delatnost koja je srodna predmetu obuke), potrebno je da izvođač obuke jasno i precizno definiše termine i uslove korišćenja prostora, materijalno-tehničkih sredstava, kao i da definiše uloge, zadatke i dužnosti sa poslodavcem, kako tekući proces rada poslodavca ne bi ugrožavao proces realizacije obuke, i obrnuto – kako realizacija obuke ne bi ugrožavala tekući proces rada poslodavca.
		Praksa kod poslodavca	<ul style="list-style-type: none"> - izvođač obuke je u obavezi da odmah nakon završetka teorijsko-praktične obuke obezbedi praksu polaznicima obuke, koji su uspešno završili istu, kod poslodavaca na poslovima čije aktivnosti su predmet obučavanja, a koja se smatra sastavnim delom obuke i da im izda potvrdu o obavljenoj praksi kod poslodavca.. Datum početka prakse treba biti vezan za datum završetka obuke, koji će biti preciziran sa ovlašćenim licima nadležne filijale i izvođač obuke je u obavezi da istu izvede u tom periodu. - izvođač obuke je u obavezi da obezbedi praksu kod poslodavaca u trajanju od 20 radnih dana, u kontinuitetu svakog radnog dana od ponedeljka do petka, 4 sata dnevno (praksa ne ulazi u fond časova za teorijsku i praktičnu obuku definisan standardima). - poslodavac mora da obezbedi adekvatne uslove za obavljanje prakse u smislu adekvatnih prostorno-materijalnih uslova i kadrovskih uslova. Poslodavac mora da obezbedi najmanje jednog zaposlenog, za jednu obrazovnu grupu, na poslovima za koje su se polaznici obučavali, koji će biti mentor i koji će ih konstantno obučavati i nadgledati. - izvođač obuke je u obavezi da pribavi Potvrdu o obavljenoj praksi polaznicima obuka sa stečenim kompetencijama, od strane poslodavca, koja sadrži minimum sledeće elemente: ime i prezime polaznika, matični broj polaznika, vreme i period realizacije prakse, poslovi na kojima je vršena praksa, stečene kompetencije. - NSZ zadržava pravo da izvrši službeni obilazak polaznika na praksi kod poslodavca, za vreme realizacije prakse.
		Kadrovski kapaciteti	<ul style="list-style-type: none"> - izvođač obuke, za svaku obuku koja je predmet javne nabavke, u obavezi je da ima: <ul style="list-style-type: none"> - minimum 1 lice koje je kompetentno i stručno za realizaciju teorijskog dela obuke koja je predmet javne nabavke (predavači), - minimum 1 lice koje je kompetentno i stručno za realizaciju praktičnog dela obuke koja je predmet javne nabavke (instruktori). <p>Za svaku oblast/modul prema Planu i programu obuke potrebno je obezbediti predavače i</p>

			<p>instruktore sa odgovarajućim znanjem, veštinama i kompetencijama. Moguće je da isto lice bude zaduženo da radi kao instruktor i / ili kao predavač u okviru jedne iste obuke, pod uslovom da to ne ugrozi dinamiku realizacije ili kvalitet bilo koje od obuka na kojima je to lice angažovano. Instruktori i predavači mogu biti lica koja su u radnom odnosu kod izvođača obuke ili lica angažovana po drugom osnovu kod izvođača obuke, u skladu sa Zakonom o radu.</p> <p>Za obuke iz područja rada <i>Zdravstvo, farmacija i socijalna zaštita</i> instruktori i predavači moraju zadovoljiti sledeće uslove:</p> <ul style="list-style-type: none"> - za svaku oblast učenja u ponuđenom programu izvođač obuke mora da obezbedi minimum 1 lice koje je kompetentno i stručno za realizaciju te oblasti učenja, i podrazumeva: <ul style="list-style-type: none"> o za teorijski deo obuke: stečena kvalifikacija na najmanje visokom četvorogodišnjem obrazovnom nivou iz medicinske oblasti, društveno-humanističkih oblasti i/ili iz drugih oblasti koje su u direktnoj vezi sa sadržajima učenja, o za praktični deo obuke: stečena kvalifikacija na najmanje srednjem obrazovanju iz oblasti medicine (napomena: predavač teorije može biti angažovan i za izvođenje praktičnog dela obuke), o predavačko iskustvo u izvođenju najmanje 1 predmetne ili srodne obuke u oblasti/delatnosti na koju se obuka odnosi. <p>Za obuke iz područja rada <i>Ekonomija</i>:</p> <ul style="list-style-type: none"> o stečena kvalifikacija na najmanje visokom četvorogodišnjem obrazovnom nivou iz oblasti ekonomije ili stečeno profesionalno zvanje ovlašćeni računovođa ili ovlašćeni javni računovođa, o radno iskustvo na računovodstveno-knjigovodstvenim poslovima od najmanje 5 godina, o predavačko iskustvo u izvođenju najmanje 1 predmetne ili srodne obuke u oblasti/delatnosti na koju se obuka odnosi. <p>Za obuke iz područja rada: <i>Mašinstvo i šumarstvo, Tekstilstvo i kožarstvo, Ostalo – lične usluge, Poljoprivreda, prerada hrane i ugostiteljstvo, Građevinarstvo i saobraćaj, Etno zanati</i>:</p> <ul style="list-style-type: none"> o stečena kvalifikacija sa najmanje srednjim obrazovanjem, o stručne kompetencije za oblast koja je predmet javne nabavke, o radno iskustvo u oblasti koja je predmet javne nabavke u trajanju od najmanje 3 godine, o predavačko iskustvo u izvođenju najmanje 1 predmetne ili srodne obuke u
--	--	--	--

			<p>oblasti/delatnosti na koju se obuka odnosi.</p> <p>Predavač/instruktor može biti zadužen za rad sa jednom obrazovnom grupom na svakoj lokaciji najviše do 6 časova dnevno, što znači da ukoliko se za određenu obuku na određenoj lokaciji obuka organizuje u više od jedne obrazovne grupe, tada mora biti angažovan po jedan različiti predavač/ instruktor za svaku obrazovnu grupu. Izuzetno, ukoliko se planom i programom predvidi angažovanje predavača sa manjim fondom (na dnevnom, nedeljnom ili ukupnom fondu) časova može biti angažovan za realizaciju obuke u više grupa.</p> <p>Svi predavači moraju imati zaključene ugovore o radu ili ugovore o radnom angažovanju kod izvođača obuke za period u kojem će (predavač) izvoditi obuke, najkasnije nakon donošenja Odluke o dodeli ugovora, a pre zaključenja ugovora o javnoj nabavci sa izabranim izvođačem obuke.</p>
--	--	--	---

Izvor: konkursna dokumentacija NSZ

2. Metodološki okvir istraživanja

Svrha sprovođenja istraživanja je podrška MPNTR u procesu unapređivanja uslova i standarda za odobravanje statusa JPOA.

Ovo istraživanje nastoji da identifikuje kvalitet kratkotrajnih stručnih obuka kao i da utvrdi moguću povezanost kvaliteta kratkotrajnih stručnih obuka sa položajem polaznika na tržištu rada po završetku obuke. Uzimajući u obzir da će rezultati istraživanja biti polazna osnova prilikom izrade predloga za unapređivanje standarda u pogledu programa, kadra, prostora, opreme i nastavnih sredstava za odobravanje statusa javno priznatih organizatora aktivnosti obrazovanja odraslih (JPOA) kvalitet kratkotrajnih stručnih obuka, kao nezavisna varijabla u istraživanju, analiziran je kroz:

- kvalitet realizacije kratkotrajnih stručnih obuka analiziran je kroz dimenzije kvaliteta i to: predavači i instruktori, prostorni uslovi i zaštita zdravlja, oprema i alati, proces obučavanja, organizacija obuke, lokacija izvođenja obuke i rezultat obuke;
- kvalitet usluge karijernog vođenja i savetovanja - sagledan je kao pružanje stručne podrške pojedincima u izboru stručne obuke kao i kroz njihovo informisanje po završetku obuke o slobodnim poslovima shodno stečenim kompetencijama u toku obuke;
- karakteristike kratkotrajnih stručnih obuka - analizirane su kroz trajanje obuke, vrstu stručne obuke gde su stručne obuke razvrstane prema području rada/grupi zanimanja kome sprovedene obuke pripadaju u skladu sa Jedinstvenom nomenklaturom zanimanja („Službeni list SFRJ”, broj 31/90), kao i kroz mesto realizacije praktične obuke (kod poslodavca u realnom radnom okruženju, u radionici/kabinetu u nekoj školi, kombinovano, kod poslodavca i u radionici/kabinetu u školi);
- karakteristike polaznika stručnih obuka analizirane su u odnosu na to da li polaznici imaju ili ne radno iskustvo, odnosno kvalifikacije srodne poslovima za koje se organizuje stručna obuka.

Položaj polaznika na tržištu rada, kao zavisna varijabla u istraživanju, posmatran je kroz prizmu radnog statusa polaznika u periodu od šest meseci od završetka obuke i to:

- a. zaposlen - polaznik obuke koji je u periodu od šest meseci od završetka obuke bio radno angažovan (sa ili bez ugovora) ili koji je bio samozaposlen; posebno je analizirana kategorija polaznika koji su u periodu nakon završetka obuke do trenutka anketiranja bili radno angažovani na poslovima za koje su se obučavali;
- b. nezaposlen - polaznik obuke koji u periodu od šest meseci od završetka obuke nije bio radno angažovan (sa ili bez ugovora), nije bio samozaposlen i aktivno je tražio posao;
- c. neaktivan - polaznici obuka koji u periodu od šest meseci od završetka obuke nisu bili nezaposleni niti zaposleni.

Istraživanjem su obuhvaćene i kontrolne varijable koje čine socio-demografske karakteristike polaznika i to: pol, godine starosti, nivo obrazovanja, ukupno radno iskustvo i dužina trajanja nezaposlenosti.

Populacija, uzorak i organizacija istraživanja

Populaciju u ovom istraživanju čini 595 nezaposlenih koji su pohađali i sa uspehom završili kratkotrajne stručne obuke u organizaciji Nacionalne službe za zapošljavanje.

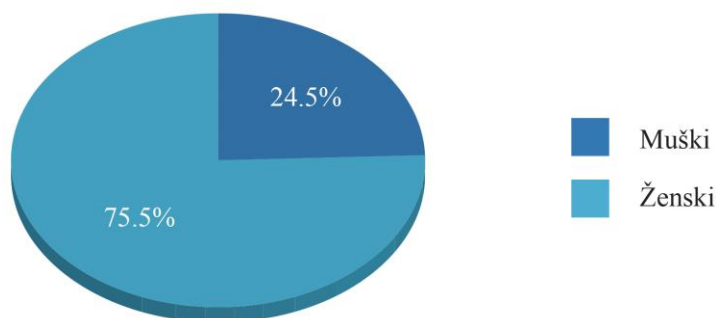
Uzorak istraživanja bio je prigodan i obuhvatio je 310 polaznika sa teritorije cele Republike Srbije koji su sa uspehom završili kratkotrajne stručne obuke. Uzimajući u obzir ciljeve studije, veličina uzorka izračunata je sa intervalom poverenja je 95%, uz maksimalnu grešku od 5% i kritičnu vrednost incidence od 50%, te najmanja veličina uzorka iznosi 233 ispitanika. Proračun se odnosi na najmanji broj ispitanika koji je neophodno uključiti u studiju, dok je dozvoljeno uključiti više ispitanika. Istraživanje je realizovano putem telefona.

Struktura uzorka

Struktura uzorka prema polu

Od ukupnog broja ispitanika 24,5% čine muškarci, dok 75,5% uzorka čine žene.

Grafikon 1 Struktura uzorka prema polu



Kada je o pripadnicima muškog pola reč, uzorkom su u najmanjem procentu obuhvaćeni mladi do 30 godina života (21,0%), dok su ostale dve analizirane starosne kategorije ravnopravno zastupljene sa po 39,5%. Muškarci iz uzorka dominantno imaju završeno srednje obrazovanje (69,7%), zatim visoko obrazovanje (21,1%), dok je najmanji procenat muškaraca bio bez kvalifikacija (9,2%). U najvećem procentu imali su radno iskustvo između četiri do šest godina (51,3%) i posao su tražili između mesec dana i jedne godine (51,3%). Kada je reč o ženama, uzorkom su u najmanjem procentu obuhvaćene mlade žene do 30 godina života

(25,6%), dok su ostale dve analizirane kategorije bile ravnopravno zastupljene sa po oko 35%. Žene iz uzorka dominantno imaju završeno srednje obrazovanje (65,0%). U najvećem procentu imaju radno iskustvo u trajanju između jedne i tri godine godina (48,3%) i posao traže između jedne i pet godina (34,2%). Najveći procenat muškaraca i žena iz uzorka nema radno iskustvo koje je srodno obuci koju se pohađali (muškarci 52,6%, žene 59,4%), niti srodne kvalifikacije (muškarci 61,8%, žene 85,5%). Kada je reč o pojedinačnim obukama:

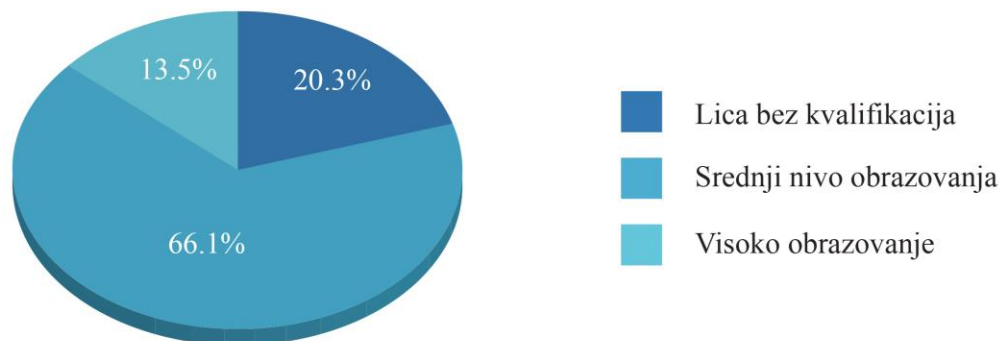
- čak 63,2% muškaraca iz uzorka pohađalo je *Obuku za operatera na CNC mašinama*,
- žene su bile zastupljene u svim obukama, a najveći procenat njih je pohađao *Obuku za krojenje i šivenje konfekcije - osnovni nivo* (23,9%).

Značajno procentualno učešće muškaraca koji su pohađali *Obuku za operatera na CNC mašinama* može se objasniti strukturom stručnih obuka obuhvaćenih uzorkom, tako da se od 17 različitih stručnih obuka, najveći broj njih odnosio na obučavanje za rad na poslovima koji se tradicionalno percipiraju kao „ženski“ poslovi (gerontodomaćica, negovanje starih lica, krojenje i šivenje, vez i zlatovez, pletenje, pustovanje vune i sl.), kao i malim procentuanim učešćem muškaraca u ukupnoj populaciji ovog istraživanja (23,53%), odnosno u uzorku (24,5%) što je dovelo do toga da su obuke za rad na poslovima koji se tradicionalno percipiraju kao „muški“ poslovi (bravar, rukovalac građevinskim mašinama, viljuškarista) u uzorku bile zastupljene sa manje od 5% ispitanika, te su analizirane u okviru kategorije *Ostalo* gde je evidentirano 30,3% muškaraca.

Struktura uzorka prema nivou obrazovanja

Najviše ispitanika u uzorku ima srednji nivo obrazovanja (66,1%), bez kvalifikacija je 20,3%, dok visoko obrazovanje ima 13,5% ispitanika.

Grafikon 2 Struktura uzorka prema nivou obrazovanja



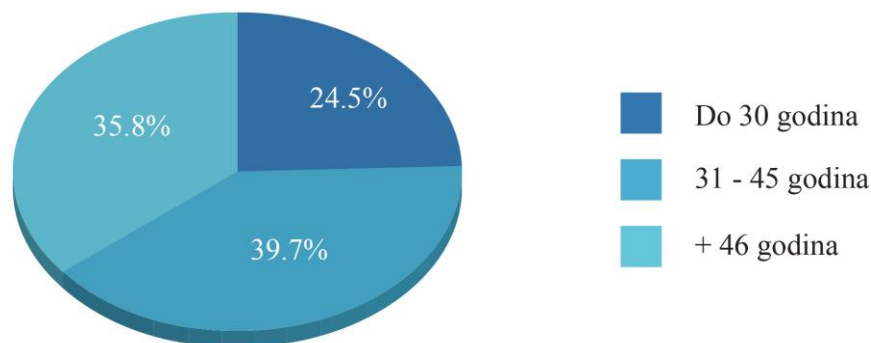
Lica bez kvalifikacija iz uzorka u najvećem procentu imaju između 31 i 45 godina života, kod polaznika sa srednjim obrazovanjem ravnopravno su zastupljene kategorije između 31 i 45 (35,1%) i preko 46 godina života (37,6%), dok visokoobrazovani iz uzorka dominantno pripadaju kategoriji između 31 i 45 godina života (54,8%). Sve tri kategorije imaju oko 40% polaznika sa radnim iskustvom u trajanju između 1-3 godine i u najvećem procentu posao traže između jednog meseca i godine dana (oko 30%) i između jedne i pet godina (između 20 i 40%). Sve tri analizirane kategorije polaznika u najvećem procentu nemaju radno iskustvo srodno pohađanoj stručnoj obuci (oko 50%), pri čemu 45,2% visokoobrazovanih iz uzorka ima srodno iskustvo u trajanju između jedne i dve godine. Slično tome, sve tri kategorije dominantno nemaju kvalifikacije srodne stručnoj obuci koju su pohađali (između 60 i 90%), pri čemu su visokoobrazovani kategorija kod kojih su u najvećem procentu zastupljeni oni koji imaju srodne kvalifikacije (35,7%). Kada je reč o pojedinačnim stručnim obukama:

- polaznici bez kvalifikacija dominantno su pohađali *Obuku za krojenje i šivenje konfekcije - osnovni nivo* (27,0%) i *Obuku za gerontodomačice* (25,4%),
- polaznici sa srednjim obrazovanjem u najvećem procentu pohađali su *Obuku za operatera na CNC mašinama* (21,0%) i *Obuku za krojenje i šivenje konfekcije - osnovni nivo* (17,6%),
- polaznici sa visokim obrazovanjem u najvećem procentu pohađali su *Obuku za knjigovođe* (26,2%).

Struktura uzorka prema godinama života

Nakon kategorizacije ispitanika u starosne kategorije, distribucija ima sledeći izgled: 24,5% ispitanika ima do 30 godina života, 39,7% ispitanika pripada starosnoj kategoriji između 31 i 45 godina života, dok 46 i više godina života ima 35,8% ispitanika. Prosečna starost ispitanika u uzorku je 39,57 godina života sa odstupanjem od 11,55 godina ($M=39,57 \pm 11,55$). Najmlađi ispitanik je ima 17, a najstariji 60 godina.

Grafikon 3 Struktura uzorka prema godinama života



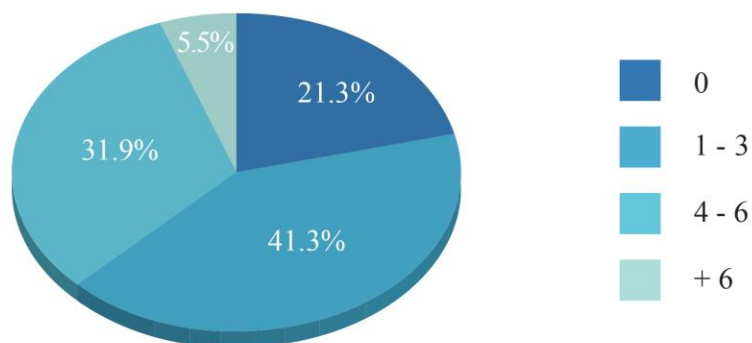
Sve tri analizirane kategorije u najvećem procentu imaju srednje obrazovanje, dok kategorija polaznika starosti između 31 i 45 godina u odnosu na ostale dve analizirane starosne kategorije ima nešto veći procenat visokoobrazovanih (18,7%). Najveći procenat mladih do 30 godina nema radno iskustvo, kategorija polaznika između 31 i 45 godina života u najvećem procentu ima radno iskustvo u trajanju od 1 i 3 godina (52,0%), dok stariji od 46 godina života u najvećem procentu imaju radno iskustvo u trajanju od četiri do šest godina (55,9%). Sve tri analizirane kategorije u nadpolovičnom procentu nemaju radno iskustvo srodno pohađanoj stručnoj obuci, pri čemu mladi prednjače sa čak 76,3%. Slično tome, oko 80% polaznika svih starosnih kategorija iz uzorka nema kvalifikacije koje su srodne stručnim obukama koje su pohađali. Posmatrano na nivou pojedinačnih stručnih obuka:

- najveći procenat mladih pohađao je *Obuku za krojenje i šivenje konfekcije - osnovni nivo* (27,6%),
- polaznici starosti između 31 i 45 godina života u najvećem procentu su pohađali *Obuku za operatera na CNC mašinama* (17,1%), i *Obuku za gerontodomačice* (18,7%),
- polaznici stariji od 46 godina najvećem procentu su pohađali *Obuku za krojenje i šivenje konfekcije - osnovni nivo* i *Obuku za operatera na CNC mašinama* sa po 16,2% kao i *Obuku za gerontodomačice* (15,3%).

Struktura uzorka prema dužini radnog iskustva

U okviru uzorka 41,3% ispitanika je imalo radno iskustvo u trajanju od 1 do 3 godine, 31,9% njih imalo je od 4 do 6 godina radnog iskustva, dok je preko 6 godina radnog iskustva imalo svega 5,5% ispitanika. Bez radnog iskustva je bilo 21,3% ispitanika. Prosečna dužina radnog iskustva je 30,73 meseci sa odstupanjem od 31,72 meseca ($M=30,73 \pm 31,72$). Među ispitanima bilo je pojedinaca koji nisu imali radno iskustvo, dok je bilo i onih sa maksimalnih 249 meseci radnog iskustva.

Grafikon 4 Struktura uzorka prema dužini radnog iskustva



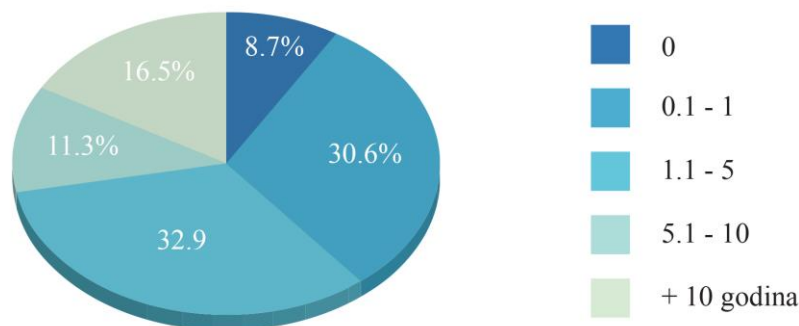
Kao što je već pokazano, u uzorku preovlađuju žene. Polaznici bez ikakvog radnog iskustva preovlađujuće su bili mladi do 30 godina starosti (57,6%), polaznici sa radnim iskustvom u trajanju od jedne do tri godina su u najvećem broju slučajeva imali između 31 i 45 godina života (50,0%), dok su polaznici sa radnim iskustvom u trajanju između četiri i šest godina u najvećoj meri imali 46 i više godina života (62,6%). Kada je reč o nivou obrazovanja, sve analizirane kategorije polaznika dominantno imaju srednje obrazovanje. Posmatrano iz perspektive srodnog radnog iskustva možemo reći da je u grupi polaznika koji imaju između 1 i 3 godina kao i onih sa 4 do 6 godina radnog iskustva gotovo isti procenat polaznika bez radnog iskustva srodnog pohađanoj stručnoj obuci i polaznika sa srodnim iskustvom u dužini 1-2 godine. Kada je reč o srodnosti kvalifikacija sa pohađanim stručnim obukama, sve analizirane kategorije polaznika dominantno nemaju kvalifikacije srodne pohađanoj stručnoj obuci. Kada je reč o pojedinačnim obukama:

- polaznici bez iskustva su u najvećem procentu pohađali *Obuku za krojenje i šivenje konfekcije - osnovni nivo* (33,3%),
- polaznici sa radnim iskustvom u trajanju između 1 i 3 godine su u najvećem procentu pohađali *Obuku za gerontodomačice* (19,5%),
- polaznici sa radnim iskustvom između 4 i 6 godina i polaznici sa 6 i više godina radnog iskustva u najvećem procentu su pohađali *Obuku za operatera na CNC mašinama* (24,2%, odnosno 23,5%).

Struktura uzorka prema dužini nezaposlenosti

Od ukupnog broja ispitanika iz uzorka, njih 30,6% pre uključivanja u obuku posao je tražilo do godinu dana. Od godinu dana do 5 godina posao je tražilo 32,9% ispitanika. Od 5 do 10 godina posao je tražilo 11,3% ispitanika, dok je ukupno 16,5% ispitanika posao tražilo duže od 10 godina. Samo 8,7% ispitanika stručnu obuku pohađali su odmah po prijavi na evidenciju službe za zapošljavanje. Pre uključivanja u obuku, prosečna dužina nezaposlenosti ispitanika iznosila je $M=51,52 \pm 68,06$. Raspon meseci nezaposlenosti je od 0 do 386 meseci.

Grafikon 5 Struktura uzorka prema dužini nezaposlenosti



U okviru ukupnog broja ispitanika po svim analiziranim kategorijama preovlađuju žene. Kategorija polaznika koja se po prijavi na evidenciju službe za zapošljavanje odmah uključila u obuke dominantno ima 46 i više godina života (44,4%). Kategorija polaznika koja na posao čeka do jedne godine u značajnom procentu pripada kategoriji mladih do 30 godina života (41,1%). U okviru ostale tri analizirane kategorije značajan je udeo starosne grupe koja ima između 31 i 45 godina života (između 42 i 52%). Kada je reč o nivou obrazovanja sve analizirane kategorije dominantno imaju srednje obrazovanje. Kada posmatramo srodnost kvalifikacija i radnog iskustva, sve analizirane kategorije ih najvećem broju slučajeva nemaju. S druge strane, kada je reč o pojedinačnim obukama, možemo uočiti sledeće:

- polaznici koji su na posao čekali manje od jednog meseca i oni koji posao traže 10 i više godina dominantno su pohađali *Obuku za krojenje i šivenje konfekcije - osnovni nivo* (33,3%, odnosno 25,5%),
- polaznici koji na posao čekaju između mesec dana i jedne godine i od 1 i 5 godina dominantno su pohađali *Obuku za operatera na CNC mašinama* (23,2%), odnosno 16,7%),
- polaznici koji posao traže između 5 i 10 godina dominantno su pohađali *Obuku za gerontodomačice* (17,1%).

Metod, tehnike i instrument istraživanja

U istraživanju je korišćen deskriptivni (neeksperimentalni) metod, te tehnike anketiranja i skaliranja. Po uzoru na ranije sprovedena istraživanja (Fabian, 2018), za potrebe istraživanja razvijen je instrument koji se sastoji od nekoliko upitnika i subskala i to:

- subskala za prikupljanje podataka o: kvalitetu realizacije kratkotrajnih stručnih obuka, i kvalitetu usluge karijernog vođenja i savetovanja;
- upitnik za utvrđivanje: karakteristika kratkotrajnih stručnih obuka, karakteristika polaznika i radnog statusa polaznika.

Subskale za prikupljanje podataka o kvalitetu čine tvrdnje na koje se odgovara pomoću Likertove petostepene skale (1 – uopšte se ne slažem, 5 – u potpunosti se slažem) i koje se odnose na identifikovane dimenzije kvaliteta realizacije kratkotrajnih stručnih obuka i kvaliteta usluge karijernog vođenja i savetovanja.

Za prikupljanje podataka o kvalitetu realizacije kratkotrajnih stručnih obuka i kvalitetu usluge karijernog vođenja i savetovanja, konstruisane su SERVPERF subskale kod kojih su dimenzije prema kojima polaznici obuka ocenjuju kvalitet realizacije stručne obuke podeljene u dve grupe: dimenziju procesa koja je usmerena na to kako je usluga obučavanja realizovana i dimenziju ishoda (Schiffman et al., 2004). Istraživači Kronin i Tejlor tvrde da je kvalitet usluga

„sličan stavu“ i u skladu sa tim smatraju da ga treba meriti na osnovu performansi, umesto na osnovu relacije performansi i očekivanja (*ibid.*).

Subskala za prikupljanje podataka o kvalitetu realizacije kratkotrajnih stručnih obuka zasnovana je na sličnoj subskali korišćenoj u literaturi i ista je unapređena sa ajtemima za koje su istraživači procenili da su od značaja za bliže sagledavanje kvaliteta realizacije stručnih obuka u realnom radnom okruženju kod poslodavaca. U skladu sa tim razvijena je subskala sa 42 ajtema, od čega su tri pitanja postavljena negativno te su skorovana reverzibilno (1=5, 2=4, 3=3, 4=2, 5=1). Pre finalne obrade rezultata sprovedena je procedura identifikovanja osnovnih metrijskih karakteristika instrumenta (pouzdanost, diskriminativnost i valjanost). Sve korelacije među ajtemima su umereno visoke, što ukazuje na značajnu internu konzistentnost subskale, a time i na njenu pouzdanost. Kako je za sve ajte Chrombach alfa koeficijent veći od 0,7 i iznosi 0,881 možemo zaključiti da je pouzdanost subskale zadovoljavajuća. Za proveru dimenzionalnosti i valjanosti upitnika koristili smo faktorsku analizu. Kao metodu rotacije koristili smo Varimax rotaciju. Faktorska analiza predstavlja objektivan način pronalaženja glavnih komponenti kojima se varijacije podataka mogu opisati što je moguće jednostavnije, a posmatrani broj varijabli reducira na mali broj glavnih komponenti koje su linearne kombinacije polaznih varijabli.

Da bismo proverili da li je skup podataka prikladan za faktorsku analizu, uradili smo KMO i *Bartlett's Test*. Kako je *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* iznad 0,6 i iznosi 0,940, a vrednost *Bartlett's Test of Sphericity* je statistički značajna ($p=0,000$), faktorska analiza je opravdana.

Tabela 4 Kajzer Majer Oklin i Bartletov test

KMO and Bartlett's Test	
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	0,940
	Approx. Chi-Square
	11,151
Bartlett's Test of Sphericity	df
	990
	p
	0,000

Pri određivanju broja faktora koristili smo Kaiser-Guttmanov kriterijum, prema kome treba zadržati faktore sa svojstvenom vrednošću većom od 1. Prema dobijenim podacima, opravdano je da se zadrži sedam faktora pošto ispunjavaju uslov da je svojstvena vrednost veća od 1. U isto vreme ovih sedam faktora objašnjava ukupno 69,35% varijanse. Prema udelu, prva glavna komponenta objašnjava 41,92% ukupne varijanse, drugom glavnom komponentom objašnjeno je 6,42% varijanse, dok je trećom glavnom komponentom objašnjeno 5,25% varijanse. Četvrtom komponentom objašnjeno je 4,11% varijanse, dok je petom, šestom i sedmom glavnom komponentom, respektivno, objašnjeno 3,53%, 2,95%, 2,65% varijanse.

Kako Kajzerov kriterijum u nekim slučajevima zadržava previše faktora, faktorsku strukturu smo proverili i dijagramom prevoja (*screeplot*) (Aneks 2). Prema grafičkom prikazu (*screeplot*) svojstvenih vrednosti glavna tačka prevoja je nakon prvog faktora, što je i razumljivo, s obzirom na to da ova komponenta objašnjava ubedljivo najveći procenat varijanse. Međutim, nakon sedme komponente, nagib krivulje postaje još blaži, te se i prema ovom kriteriju zadržava sedam glavnih komponenti. Dakle, i prema Kaiser-Guttmanovom kriterijumu i prema *screeplot* prikazu možemo izdvojiti sedam faktora.

Varimax rotacijom rotirali smo 42 ajtema koji ispituju kvalitet realizacija obuka. Već je izdvojeno sedam glavnih komponenti, a Varimax rotacijom ajtemi su se rasporedili u svaki faktor ponaosob i to (Aneks 4):

- prvi faktor *Predavači i instruktori* (12 ajtema) – ajtemi se odnose na stručnost, andragoško - didaktičku kompetentnost nastavnog kadra, odnos predavača i instruktora prema polaznicima (otvorenosti u komunikaciji, uvažavanje iskustva i očekivanja polaznika i sl.), dostupnost nastavnika u toku nastave, dostupnost udžbenika i priručnika u toku nastave i sl.;
- drugi faktor *Prostorni uslovi i zaštita zdravlja* (3 ajtema) - ajtemi se odnose na higijenske, mikro-klimatske i uslove bezbednosti i zaštite zdravlja;
- treći faktor *Oprema i alati* (5 ajtema) - ajtemi se odnose na prostorne uslove za obučavanje, opremu, mašine, alate i repromaterijale koji se koriste u toku obučavanja;
- četvrti faktor *Proces obučavanja* (7 ajtema) - ajtemi se odnose na trajanje kao i na način obučavanja tj. proces sticanja znanja, veština i kompetencija za rad na određenim poslovima;
- peti faktor *Organizacija obuke* (7 ajtema) - ajtemi se odnose na organizaciju i realizaciju stručne obuke/nastave;
- šesti faktor *Lokacija obuke* (2 ajtema) - ajtemi se odnose na mesto na kome se nalazi objekat u kome se obuka realizuje i okruženje oko objekta;
- sedmi faktor *Rezultat obuke* (6 ajtema) – ajtemi se odnose na percepciju polaznika o stečenim znanjima, veštinama i kompetencijama, njihovu prepoznatljivost i traženost na tržištu rada kao i kroz motivisanost polaznika da rade poslove za koje su se obučavali.

Subskala za prikupljanje podataka o kvalitetu usluge karijernog vođenja i savetovanja zasnovana je na sličnoj subskali korišćenoj u literaturi i sadrži 3 ajtema. Pre finalne obrade rezultata sprovedena je procedura identifikovanja osnovnih metrijskih karakteristika instrumenta (pouzdanost, diskriminativnost i valjanost). Sve korelacije među ajtemima su umereno visoke, što ukazuje na značajnu internu konzistentnost subskale, a time i njenu pouzdanost. Kako je za sve ajteme Chronbach alfa koeficijent veći od 0,7 i iznosi 0,795, možemo zaključiti da je pouzdanost subskale veoma visoka. Diskriminativnost skale procenjavana je preko *Point Biserijske korelacije*. Svi dobijeni koeficijenti su iznad vrednosti od 0,3 što ukazuje na dobru

diskriminativnost skale. Za proveru dimenzionalnosti i valjanosti upitnika koristili smo faktorsku analizu. Kao metodu rotacije koristili smo Varimax rotaciju. Kako je *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* veća od 0,6 i iznosi 0,976, a i vrednost *Bartlett's Test of Sphericity* je statistički značajna ($p=0,000$), faktorska analiza je opravdana.

Tabela 5 Kajzer Majer Oklin i Bartletov test

KMO and Bartlett's Test	
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	0,976
Approx. Chi-Square	639,492
Bartlett's Test of Sphericity	
df	3
Sig.	0,000

Pri određivanju broja faktora koristili smo Kaiser-Guttmanov kriterijum, prema kome treba zadržati faktore sa svojstvenom vrednošću većom od 1. Prema dobijenim podacima, treba zadržati jedan faktor, koji ispunjava uslov da je svojstvena vrednost veća od 1. Ovaj faktor objašnjava ukupno 72,41% varijanse.

Prema grafičkom prikazu (*screeplot*) (*Aneks 3*) svojstvenih vrednosti glavna tačka prevoja je nakon prvog faktora, što je u saglasnosti sa Kaiser-Guttmanovim kriterijumom. Na osnovu rezultata oba kriterijuma, zadržaćemo jedan faktor.

Varimax rotacijom rotirali smo 3 ajtema koji ispituju uslugu karijernog vođenja i savetovanja. Sva tri ajtema visoko zasićuju jedan faktor *Karijerno vođenje i savetovanje* (3 ajtema) (*Aneks 5*) - ajtemi opisuju uslugu karijernog vođenja i savetovanja koja podrazumeva pružanje pomoći u izboru stručne obuke, pružanju informacija o karakteristikama poslova za koje se organizuje obuka, kao i da po završetku obuke budu informisani o slobodnim poslovima shodno stečenim kompetencijama u toku obuke.

Upitnici za utvrđivanje karakteristika kratkotrajnih stručnih obuka, radnog statusa, karakteristika ispitanika sastoje se od ukupno 12 pitanja otvorenog i zatvorenog tipa.

Statistička analiza

Za statističku analizu korišten je SPSS ver. 25.0 (*Statistical Package for the Social Sciences*). Nakon sprovedenog empirijskog istraživanja u obradi je primenjen niz relevantnih statističkih postupaka. Za opis parametara od značaja u zavisnosti od njihove prirode, korišćeni su frekvencije, procenti, te uzoračka srednja vrednost sa uzoračkom standardnom devijacijom. Nivo verovatnoće ustanovljen je na $p<0,05$. Za testiranje razlika između parametara, korišćena je Jednofaktorska analiza varijanse (ANOVA) u onim slučajevima gde su se ispitivale razlike između tri modaliteta kategoričke varijable, a s obzirom na vrednost numeričke varijable. Za razlike između dva modaliteta kategoričke varijable korišćen je *t test* za velike nezavisne uzorke.

Hi kvadrat testom testiran je odnos dve kategoričke varijable. *Likelihood Ratio* test korišćen je u slučajevima gde je broj ispitanika u ćelijama tabele krostabulacije manji od 5. Pirsonovim koeficijentom korelacije testirana je korelacija dve varijable.

Faktorska analiza sa Varimax rotacijom upotrebljena je za izdvajanje faktora tj. određivanje dimenzionalnosti upitnika, a Crrombach Alfa koeficijent za ispitivanje pouzdanosti Upitnika.

REZULTATI ISTRAŽIVANJA

KVALITET KRATKOTRAJNIH STRUČNIH OBUKA

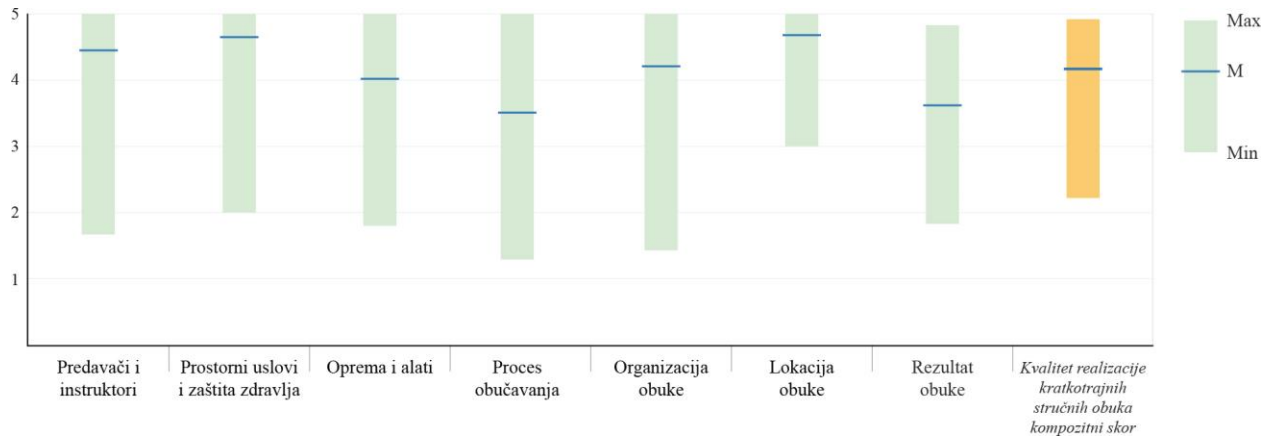
U okviru ovo istraživanja kvalitet kratkotrajnih stručnih obuka analiziran je kroz: kvalitet realizacije kratkotrajnih stručnih obuka, kvalitet usluge karijernog vođenja i savetovanja, karakteristike kratkotrajnih stručnih obuka i karakteristike polaznika stručnih obuka.

1. Kvalitet realizacije kratkotrajnih stručnih obuka

Po uzoru na SERVPERF skalu, a za potrebe ovog istraživanja, kvalitet realizacije kratkotrajnih stručnih obuka temelji se na polaznikovoj percepciji kvaliteta sprovođenja i ishoda stručnih obuka, te se aritmetička sredina „M“ može kretati od 1 do 5, pri čemu veća ocena ukazuje na bolji kvalitet realizacije stručne obuke. Tri pitanja su postavljena negativno te su skorovana reverzibilno (1=5, 2=4, 3=3, 4=2, 5=1).

Rezultati istraživanja upućuju da je ostvarena visoka ocena na kompozitnom skoru *Kvalitet realizacije kratkotrajnih stručnih obuka* ($M=4,17\pm 0,52$), te možemo reći da realizaciju stručnih obuka polaznici percipiraju kao kvalitetnu. Međutim, uočljivo je da ocene kvaliteta variraju kod analiziranih dimenzija kvaliteta realizacije stručnih obuka. Najmanji kvalitet realizacije stručnih obuka evidentiran je u okviru dimenzije *Proces obučavanja* ($M=3,51\pm 0,83$) i dimenzije *Rezultat obuke* ($M=3,62\pm 0,63$). Najveći kvalitet realizacije stručnih obuka evidentiran je kod dimenzije *Lokacija obuke* ($M=4,68\pm 0,50$). Dimenzije *Predavači i instruktori* ($M=4,45\pm 0,57$), *Prostorni uslovi i zaštita zdravlja* ($M=4,65\pm 0,58$), *Oprema i alati* ($M=4,02\pm 0,75$) i *Organizacija obuke* ($M=4,21\pm 0,66$) po prosečnoj oceni ostvarenoj na subskalama nalaze se između ovih vrednosti. Dobijene ocene polaznika upućuju da je unapređivanje kvaliteta realizacije stručnih obuka, a posebno samog procesa obučavanja (dominantno u realnom radnom okruženju kod poslodavca) neophodno uzimajući u obzir važnost koje ova dimenzija ima na ishode stručnih obuka, odnosno na ostvarivanje svrhe stručnih obuka kao mere APTR, usmerenih na unapređivanje položaja pojedinca na tržištu rada kroz prethodno obučavanje.

Grafikon 6 Kvalitet realizacije kratkotrajnih stručnih obuka – prema dimenzijama kvaliteta



Preciznija slika ocene kvaliteta realizacije stručnih obuka dobija se analizom ocena polaznika na nivou pojedinačnih ajtema subskale. Posmatrano na nivou pojedinačnih ajtema dva ajtema kod kojih su polaznici pokazali najniži stepen slaganja na celoj subskali, odnose se na realizaciju praktične nastave kod poslodavca *Praktična obuka više je realizovana prema trenutnim potrebama posla kod poslodavca gde je obuka realizovana, nego prema prezentovanom planu obuke* (R) (M=2,93) i na primenljivost stečenih znanja na lokalnom tržištu rada *Znanja i veštine koje ste stekli na obuci su usko specifična i nisu mnogo primenjiva za rad kod drugih poslodavaca na lokalnom tržištu rada* (R) (M=2,93) (Navedena dva pitanja postavljena su negativno te su skorovana reverzibilno (1=5, 2=4, 3=3, 4=2, 5=1)). Dobijeni rezultati upućuju da su kod poslodavaca kod kojih je realizovana praktična nastava polaznici u određenoj meri bili tretirani kao "radnici", te da su se u značajnoj meri obučavali za poslove koji su poslodavcu u datom momentu bili potrebni za njegovo poslovanje. To je doprinelo da se polaznici obučavaju samo za ograničeni broj kompetencija u odnosu na one planirane programom obučavanja. Takva praksa nije nova i kao takva prepoznata je u brojnim istraživanjima učenja kroz rad (European Training Foundation, 2013, European Commission, 2013), te se može posmatrati i kao deo objašnjenja za percepciju polaznika da im stečena znanja i veštine nisu mnogo primenjiva za rad kod drugih poslodavaca na lokalnom tržištu rada, te da su im po završetku obuke sužene mogućnosti zapošljavanja. Pored problema kapaciteta selektovanih poslodavaca za realizaciju praktične nastave (možda uzrokovanih COVID 19), ocena polaznika da stečena znanja nisu mnogo primenjiva i kod drugih poslodavaca takođe može otvoriti pitanje usklađenosti planova i programa obučavanja sa potrebama lokalnog tržišta rada, te potrebe usklađivanja internih standarda obuka sa nacionalnim standardima kvalifikacija iz kojih proističu.

Kada je reč o *Procesu obučavanja* (M=3,51±0,83) kao dimenziji kvaliteta realizacije stručnih obuka, može se primetiti da je 5 od 7 analiziranih varijabli ocenjeno osrednjim ocenama.

Najmanji stepen slaganja u okviru navedene dimenzije kvaliteta polaznici su iskazali prema tvrdnji *Ukupan fond časova obuke bio je dovoljan da se kvalitetno obučite da radite na novim poslovima* (M=3,14). Navedeno upućuje da fond časova stručnih obuka u rasponu od 120 - 540 časova koliko su trajale obuke obuhvaćene uzorkom, za polaznike iz uzorka u određenoj meri nije bio odgovarajući, što je u skladu sa rezultatima ranije sprovedenih istraživanja (Fabian, 2018). Ukoliko tome dodamo i osrednju ocenu polaznika kod tvrdnje *Nakon obuke imate dovoljno znanja i veština da odmah samostalno obavljate poslove za koje ste se obučavali* (M=3,43) može se uočiti da fond časova stručne obuke nije bio dovoljan za dostizanje potrebnog nivoa kompetentnosti polaznika koji osigurava njegovu samostalnost u radu. Istovremeno ostvarivanje osnovne funkcije stručnih obuka kao mere APTR koja se ogleda u unapređivanju položaja pojedinca na tržištu rada kroz unapređivanje njihove kompetentnosti je dovedena u pitanje. Međutim, važno je istaći da je fond časova stručnih obuka koje se realizuju po internim standardima obuka službe za zapošljavanje u određenoj meri usaglašen sa propisima iz sistema obrazovanja, što opet dalje ukazuje na potrebu sagledavanja šireg okvira sistema obučavanja, suštine i svrhe stručnih obuka u okviru različitih politika (obrazovanja, zapošljavanja...) i potrebe eventualnog redefinisana regulative kojima je okvirno trajanje obučavanja definisano.

Odgovor na pitanje da li je fond časova stručne obuke optimalan ili ne ne može se sagledati nezavisno od kvaliteta samog procesa obučavanja, pre svega praktične nastave, budući da su najmanje 60% od ukupnog fonda časova stručne obuke polaznici imali praktičnu nastavu obučavajući se u realnom radnom okruženju kod poslodavaca. Posmatrano u tom kontekstu, važno je primetiti da su polaznici osrednjim ocenama ocenili kvalitet realizacije praktične nastave kod poslodavaca. Ocene ukazuju da u toku obuke polaznici nisu u dovoljnoj meri imali prilika za učenje i uvežbavanje *Tokom praktične obuke imali ste dovoljno prilika za učenje i uvežbavanje rada na novim poslovima kako biste se potpuno osamostalili u radu* (M=3,21), da su kompetencije za rad na novim poslovima samo u određenoj meri sticali uvežbavajući ih tj. obavljajući te poslove u realnom radnom okruženju kod poslodavca *Novi zanat učili ste tako što ste praktično radili na mašinama, a ne tako što ste gledali kako to neko drugi radi* (M=3,52), da su u određenoj meri u toku obuke polaznici bili tretirani kao "radnici", te da su se u značajnoj meri obučavali za poslove koji su poslodavcu u datom momentu bili potrebni za njegovo poslovanje *Sve vreme praktične obuke učili ste da radite na novom zanatu i niste bili pomoćna radna snaga zaposlenima kod poslodavca* (M=3,37), kao i da je nastavni kadar samo u određenoj meri bio usmeren i na otkrivanje „tajni zanata“ polaznicima *Predavači i instruktori su vam otkrivali i neke „tajne cake“ u poslu kako da bolje ili lakše uradite nešto* (M=3,40). Dobijene ocene polaznika upućuju na neophodnost unapređivanja kvaliteta procesa obučavanja, a pre sve kvaliteta praktične nastave u realnom radnom okruženju kod poslodavca, uzimajući u obzir važnost koju praktična nastava ima na ishode stručnih obuka, odnosno na unapređivanje kompetentnosti radne snage, te unapređivanje njihovog položaja na tržištu rada. Važno je istaći da je u konkursnoj dokumentaciji za izbor izvođača stručnih obuka kao standard definisana

obaveza izvođača obuke da, ukoliko se obuka realizuje u prostorijama poslodavca (pravno lice ili preduzetnik u čijim prostorijama se obavlja obuka i koji obavlja delatnost koja je srodna predmetu obuke), jasno i precizno definiše termine i uslove korišćenja prostora, materijalno-tehničkih sredstava, kao i da definiše uloge, zadatke i dužnosti sa poslodavcem, kako tekući proces rada poslodavca ne bi ugrožavao proces realizacije obuke, i obrnuto – kako realizacija obuke ne bi ugrožavala tekući proces rada poslodavca. Kako ocene polaznika upućuju definisani standard nije u potpunosti ispunjen, što ukazuje na to da je samo definisanje standarda pri izboru izvođača obuke nedovoljan mehanizam za osiguranje kvaliteta realizacije stručne obuke, te se otvara prostor za definisanje standarda koji se odnose na praćenje same realizacije stručnih obuka. To posebno važi kada se uzme u obzir važnost koju proces obučavanja u realnom radnom okruženju kod poslodavca ima za ostvarivanje same suštine i svrhe stručne obuke, odnosno na njen značaj u procesu razvijanja kompetencija polaznika. Takođe, jedan od mehanizama osiguranja kvaliteta realizacije nastave je i oslanjanje na primere dobre prakse iz modela dualnog obrazovanja i definisanje standarda i uslova za uključivanje poslodavaca u proces obučavanja kao i njihovo osnaživanje za preuzimanje aktivne uloge u sistemu obrazovanja i zapošljavanja.

U skladu sa osrednjom ocenom kvaliteta realizacije procesa obučavanja, polaznici stručnih obuka su osrednjom ocenom ocenili i same *Rezultate stručnih obuka* u smislu stečenih znanja, veština i kompetencija, njihovu prepoznatljivost i traženost na tržištu rada. Posmatrano na nivou pojedinačnih ajtema polaznici su najlošije ocenili mogućnost primene stečenih znanja kod drugih poslodavaca *Znanja i veštine koje ste stekli na obuci su usko specifična i nisu mnogo primenjiva za rad kod drugih poslodavaca na lokalnom tržištu rada (R)* (M=2,93). Ocene polaznika sugerišu da praktična obuka kod poslodavaca u velikoj meri nije obezbedila raznovrsnost iskustva koja je potrebna, odnosno da je učenje na radnom mestu bilo usko specifikovano i vezano za konkretno radno mesto kod poslodavca, što je umanjilo mogućnost za transfer i samim tim i mogućnost zapošljavanja pojedinca na srodnim poslovima kod drugih poslodavaca. Sa druge strane ocena polaznika da stečena znanja nisu mnogo primenjiva i kod drugih poslodavaca može otvoriti pitanje usklađenosti planova i programa obučavanja sa potrebama lokalnog tržišta rada, te potrebe usklađivanja internih standarda obuka sa nacionalnim standardima kvalifikacija na kojima su utemeljene. Istovremeno, polaznici su osrednjom ocenom ocenili i svoju samostalnost da rade na novim poslovima po završetku obuke *Nakon obuke imate dovoljno znanja i veština da odmah samostalno obavljate poslove za koje ste se obučavali* (M=3,43). Dobijene ocene polaznika upućuju da stručne obuke nisu ispunile svoju misiju u potpunosti i radnu snagu nisu opremile onim nivoom znanja, veština i kompetencija koji osigurava njihovu samostalnost, a samim tim i sigurnost u radu i traženju posla. Potencijalni razlozi za takvu ocenu polaznika, kao što je već navedeno, mogu se tražiti u nedovoljnim kapacitetima poslodavaca kod kojih je sprovedena praktična nastava da obezbede raznovrsno radno iskustvo polaznicima koje je neophodno za sticanje svih stručnih kompetencija planiranih programom obuke, te predviđenom fondu časova stručne obuke koji polaznici ocenjuju kao

neodgovarajući za samostalan rad nakon stručne obuke. Samo za nijansu veće slaganje polaznici stručnih obuka iskazali su kod ajtema *Znanja i veštine koje se stiču obukom traženi su na tržištu i vode do posla* (M=3,58) i *Sav trud koji ste uložili u pohađanje obuke i učenje se na kraju isplatio jer ste dobili „zanat u rukama“* (M=3,58) što ukazuje da polaznici percipiraju da sprovedene stručne obuke nisu u potpunosti bile „isplative“ ni iz ugla stečenih znanja, veština i kompetencija tj „zanata u rukama“ niti iz ugla potreba lokalnog tržišta rada, što je razumljivo ukoliko u obzir uzmemo da su polaznici bili nezaposleni koji su očekivali da unapređivanjem svojih kompetencija unaprede i svoj položaj na tržištu rad, po završetku stručne obuke.

Interesantno je da su polaznici relativno dobro ocenili prepoznatljivost sertifikata koji su po završetku stručne obuke dobili *Na kraju obuke dobili ste sertifikat koji je priznat od strane poslodavaca* (M=3,84) iako su bile potvrde internog karaktera, a ne (javne) isprave budući da obuke nije realizovao sertifikovani izvođač JPOA. Dobijeni nalazi mogu da upute na zaključak da pojedinci i poslodavci na lokalnom tržištu rada na identičan način vrednuju internu potvrdu o stručnoj osposobljenosti i (javnu) ispravu izdatu od strane sertifikovanog JPOA. Ukoliko tome dodamo da je kroz uslove i kriterijume za izbor izvođača obuka data samo simbolična komparativna prednost izvođačima obuka sa statusom JPOA (2 pondera), posmatrano iz perspektive sistema obrazovanja, jasno je identifikovan prostor za senzibilizaciju pojedinaca i socijalnih partnera u pravcu boljeg razumevanja komparativne prednosti javne isprave (u odnosu na internu potvrdu) kao garanta osiguranja kvaliteta ishoda procesa obučavanja i kao instrumenta koji pojedincu osigurava horizontalnu i vertikalnu prohodnost na tržištu rada, ali i prohodnost kroz sistem obrazovanja. Važno je istaći da uprkos osrednjim ocenama ajtema u okviru dimenzije kvaliteta *Rezultat obuke* polaznici su visoko motivisan da rade poslove za koje su se obučavali *Nakon obuke želite da se zaposlite na poslovima za koje ste se obučavali* (M=4,38), što upućuje na to da je služba za zapošljavanje selektovala motivisane pojedince za rad na poslovima za koje su se obučavali.

Za razliku od prethodno opisanih dimenzija kvaliteta realizacije stručnih obuka, polaznici obuka visokim ocenama ocenili su kvalitet *Lokacije održavanja stručnih obuka* (M=4,68±0,50) kao i kvalitet *Prostornih uslova i zaštite zdravlja* (M=4,65±0,58) u toku stručnih obuka. Prema ocenama polaznika *Obuka je održana na lokaciji sa dobrim saobraćajnim vezama* (M=4,67), i *Okruženje oko objekta gde je obuka održana bilo je lepo uređeno* (M=4,70). Takođe, *Higijenski uslovi su bili dobri* (M=4,68), *Osvetljenje i klimatski uslovi su bili dobri (ventilacija, grejanje, klima i sl.)* (M=4,67), i polaznici su *Imali obezbeđena potrebna zaštitna sredstva i opremu (odela, rukavice i sl.)* (M=4,65). Ocene polaznika upućuju da su stručne obuke realizovane u skladu sa svim higijenskim standardima i standardima zaštite zdravlja polaznika na obučavanja i radu.

Kada je reč o dimenziji *Predavači i instruktori* (M=4,45±0,57) dobijene vrednosti sugerišu da je kvalitet rada predavača i instruktora visoko ocenjen, a polazeći od značaja koji nastavni kadar ima za kvalitet realizacije nastave možemo reći da je nastavni kadar imao

kompensacijsku ulogu u odnosu na druge analizirane dimenzije kvaliteta, tako da je ukupan kvalitet stručnih obuka u velikoj meri određen upravo kvalitetom koji su pružali predavači i instruktori. Prema ocenama polaznika predavači i instruktori su negovali atmosferu poverenja, razumevanja, otvorenosti u komunikaciji, uvažavanja očekivanja i prethodnog iskustva polaznika *U komunikaciji sa predavačima i instruktorima osećali ste se uvaženo i ravnopravno* (M=4,88), *Predavačima i instruktorima ste uvek mogli da postavite pitanje, date predlog, poverite se o nekom problemu i sl., ne razmišljajući o posledicama* (M=4,81), *Predavači i instruktori su imali razumevanje za Vašu životnu i porodičnu situaciju* (M=4,80), *Predavači i instruktori su znali kakva su vaša očekivanja od obuke* (M=4,61), *Predavači i instruktori su vas podsticali da na obuci govorite o svom radnom i životnom iskustvu* (M=4,31); predavači i instruktori su bili usmereni na polaznike i njihove potrebe u toku nastave *Predavači i instruktori su vam posebno davali instrukcije ukoliko vam nešto nije bilo jasno* (M=4,65), bili su stručnjaci u svojoj oblasti, imali su relevantne kompetencije za rad sa odraslima *Instruktori su bili stručnjaci u svojoj oblasti i sa lakoćom su vam davali objašnjenja i instrukcije za obavljanje poslova za koje ste se obučavali* (M=4,68), *Pored praktičnog rada, od koristi su vam bile i informacije koje ste dobili na predavanjima* (M=4,43), koristili su udžbenički i priručni materijal u toku nastave *U toku nastave udžbenici/priručnici su vam uvek bili dostupni za korišćenje* (M=4,35) i podsticali su aktivnost i samoprocenu polaznika *Instruktori su vam davali mogućnost da sami procenite svoje izvođenje neke radne operacije, odnosno ocenite svoj napredak u učenju na radnom mestu* (M=4,55). Interesantno je da su polaznici visokom ocenom ocenili dostupnost instruktora u toku nastave *Instruktori su vam uvek bili dostupni kada su vam bili potrebni* (M=4,11), dok istovremeno njihove ocene ukazuju da su oni dominantno bili zauzeti obavljanjem svog redovnog posla kod poslodavca *Instruktori su vam pomagali u toku praktične nastave, ali su dominantno bili zauzeti obavljanjem svog redovnog posla kod poslodavca (R)* (M=3,19). Ocene polaznika sugerišu da u toku praktične nastave u realnom radnom okruženju kod poslodavca instruktori nisu u potpunosti bili posvećeni polaznicima, već da su dominantno bili okupirani obavljanjem poslova i dužnosti koje su kao zaposleni kod poslodavaca imali, a da su samo deo svog radnog vremena u toku stručne obuke posvećivali polaznicima. Navedeno upućuje na potrebu definisanja dodatnih standarda kvaliteta kada je u pitanju nastavni kadar, koji bi obezbedili potpunu raspoloživost instruktora polaznicima za vreme trajanja nastave.

Dimenzija kvaliteta *Oprema i alati* ocenjena je visokom ocenom (M= 4,02±0,75). Nalazi istraživanja upućuju da je u toku obuka bila obezbeđena savremena oprema i alati potrebni za obučavanje *Učionice su imale savremen prostor i opremu (mesta za sedenje, table, projektore i sl.)* (M=4,40), *Radionice su imale savremene mašine i alate* (M=4,08). Dobijeni nalazi upućuju da su savremeni resursi poslodavaca sa lokalnog tržišta rada na odgovarajući način stavljeni u funkciju obučavanja radne snage i da je to njihova komparativna prednost u odnosu na većinu škola iz sistema obrazovanja, koju i u narednom periodu treba dodatno osnaživati i stavljati u funkciju sistema obrazovanja, slično dualnom modelu obrazovanja. Kada je reč o veličini

prostora tj. radionica gde je izvođena praktična nastava ocene polaznika sugerišu da je veličina prostora bila odgovarajuća *Radionice su bile velike i prostrane tako da je bilo dovoljno mesta za sve polaznike* (M=4,08), međutim da u radionicama u velikoj meri nisu bila obezbeđena posebna polaznička mesta za učenje i praktikovanje novih veština za rad na novim poslovima *U radionici je postojao „radni prostor“ na kome su se samo polaznici obuke obučavali (stolicu za friziranje i sl.)* (M=3,70). Ocene polaznika sugerišu da su obuke realizovane u realnom radnom okruženju koje nije bilo prilagođeno realizaciji obuka, odnosno da je to više bilo radno okruženje sa opremom i alatima koje su koristili zaposleni, bez posebno izdvojenog prostora za polaznike stručnih obuka. Istovremeno polaznici su nižom ocenom ocenili i dostupnost različitih alata i repromaterijala tokom nastave *Imali ste obezbeđene sve alate i repromaterijale potrebne za obučavanje* (M=3,81), što potvrđuje da polaznici kod poslodavaca u realnom radnom okruženju u određenoj meri nisu imali obezbeđene sve uslove neophodne za razvijanje novih kompetencija. Uopšteno posmatrajući možemo reći da ocene kvaliteta polaznika sugerišu da poslodavci raspolazu sa savremenom opremom i alatima, ali da još uvek nisu profilisani kao obrazovni provajderi u smislu da planiraju permanentno da se bave i obučavanjem kadra, pored svoje osnovne delatnosti. U tom smislu ne postoje ni posebni prostorni uslovi ni poreebni repromaterijali opredeljeni samo za potrebe polaznika na obučavanju. Uključenost poslodavaca u proces obučavanja više je deo trenutnog ugovornog odnosa sa izvođačem obuke koji je sa službom za zapošljavanje zaključio ugovor o realizaciji stručne obuke. Uzimajući u obzir značaj realnog radnog okruženja za razvoj kompetencija, u narednom periodu bilo bi potrebno dalje osnaživati kapacitete poslodavaca za aktivno učešće u sistemu obučavanja, koristeći primere dobre prakse iz modela dualnog obrazovanja. Važno je istaći da je u konkursnoj dokumentaciji kao poseban standard prilikom izbora izvođača stručnih obuka bila definisana obaveza izvođača obuke da odredi broj polaznika u jednoj obrazovnoj grupi koji je adekvatan: veličini prostora predviđenog za učenje, broju mesta predviđenih za učenje i opremljenosti prostora za učenje – tako da svaki polaznik mora imati svoje mesto za učenje, opremljeno u skladu sa zahtevima programa obuke. Istovremeno, definisan je i standard da je izvođač obuke u obavezi da obezbedi odgovarajući broj kompleta alata, inventara i/ili opreme za nesmetano odvijanje obuke (minimum 1 komplet alata, inventara i/ili opreme na 2 polaznika). za stručne obuke u kojima je neophodno svakodnevno korišćenje odgovarajućeg alata, inventara i/ili opreme. Kako ocene polaznika upućuju definisani standardi nisu u potpunosti ispunjeni, što ukazuje na to da je samo definisanje standarda pri izboru izvođača obuke nedovoljan mehanizam za osiguranje kvaliteta realizacije stručne obuke, te se otvara prostor za definisanje standarda koji se odnose na praćenje same realizacije stručnih obuka, a sve u cilju osiguranja kvaliteta svih faza realizacije stručnih obuka i osiguranja kvaliteta ishoda u smislu znanja, veština i kompetencija polaznika, a samim tim i položaja pojedinca na tržištu rada.

Dimenzija kvaliteta *Organizacija obuke* takođe je ocenjena visokom ocenom (M=4,21±0,66). Uprkos činjenici da je određeni broj obuka delimično realizovan tokom gotovo vanredne situacije usled COVID 19, polaznici su visokom ocenom ocenili termine održavanja

nastave *U toku dana časovi su održavani u prikladnim terminima* ($M=4,56$), raspored časova *Nastava je realizovana u skladu sa rasporedom časova, bez iznenadnih prekida ili odlaganja časova* ($M=4,44$), dnevno opterećenje u toku obuke *Broj časova obuke u toku jednog dana omogućavao je kvalitetno obučavanje* ($M=4,45$), jasnoću predavanja i instrukcija *Predavanja su bila jasna i razumljiva* ($M=4,52$), *Instrukcije u toku praktičnog rada su bile jasne i razumljive* ($M=4,55$). Nešto nižu ocenu polaznici su dali svrsishodnosti procesne provere znanja, veština i kompetencija polaznika *Posle svake provere obučenosti za rad imali ste uvid u to koliko znate i šta bi trebalo još da unapredite* ($M=4,02$), što ukazuje na potrebu unapređivanja kompetencija predavača i instruktora u oblasti rada sa odraslima. U okviru analizirane dimenzije kvaliteta najnižu ocenu polaznici su dali (ne)poštovanju na početku obuke dogovorenog plana obučavanja *Praktična obuka više je realizovana prema trenutnim potrebama posla kod poslodavca gde je obuka realizovana, nego prema prezentovanom planu obuke (R)* ($M=2,939$). Dobijeni rezultati upućuju da su zbog ekonomskih pritisaka poslovanja poslodavaca (možda usled COVID 19) kod kojih je realizovana praktična nastava, polaznici u određenoj meri bili tretirani kao "radnici", te da su se dominantno obučavali za poslove koji su poslodavcu u datom momentu bili potrebni. To je doprinelo da se polaznici obučavaju samo za ograničeni broj specifičnih aktivnosti i zadataka u odnosu na one planirane u okviru plana i programa obučavanja. Međutim, otvoreno je pitanje da li su selektovani poslodavci imali kapacitete za realizaciju standarda obuke u celini, odnosno za sve obukom planirane stručne kompetencije pa su iz ekonomskih (ili nekih drugih) razloga polaznike obučavali samo za jedan deo poslova/kompetencija ili selektovani poslodavci nisu ni imali kapacitete za realizaciju celog standarda obuke pa su polaznike obučavali u skladu sa svojim maksimalnim kapacitetima. Takva iskustva zabeležena su i u drugim zemljama koje promovišu učenje kroz rad kod poslodavaca u realnom radnom okruženju (European Training Foundation, 2013; European Commission, 2013). Kao jedan od mehanizama osiguranja kvaliteta obučavanja kod poslodavaca često je u literaturi navođena standardizacija uslova za uključivanje poslodavaca u sistem obučavanja, selekcija poslodavaca sa realnim kapacitetima za realizaciju obuke, odnosno razvijanje sistema obučavanja koji omogućava rotaciju polaznika kod većeg broja poslodavaca kako bi isti razvio sve kompetencije planirane programom stručne obuke.

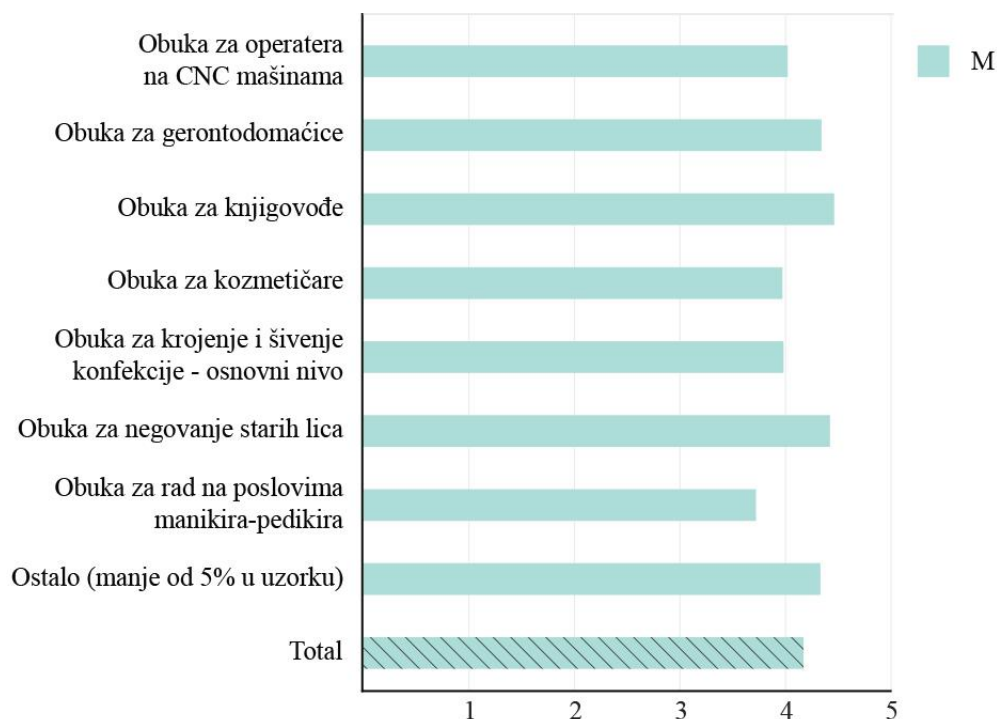
1.1 Pojedinačne obuke i kvalitet realizacije kratkotrajnih stručnih obuka

Radi detaljnijeg sagledavanja kvaliteta realizovanih stručnih obuka dalja analiza odnosi se na ocenu kvaliteta pojedinačnih stručnih obuka, budući da su uzorkom obuhvaćene stručne obuke iz različitih područja rada. Analizom su obuhvaćene stručne obuke koje su u uzorku bile zastupljene sa najmanje 5% ispitanika od ukupnog broja ispitanika u uzorku. Stručne obuke koje su u uzorku bile zastupljene sa manje od 5% ispitanika analizirane su u okviru kategorije *Ostalo*.

Uzimajući u obzir da je uzorkom obuhvaćeno 17 različitih stručnih obuka koje su sprovodili različiti pružaoci usluga na velikom broju različitih lokacija na području RS, što podrazumeva različite kapacitete u pogledu kadra, prostora, opreme, nastavnih sredstava, različite kapacitete poslodavaca kod kojih je realizovana praktična nastava, iste ili slične planove i programe obučavanja, u okviru ovog istraživanja nije bilo moguće analizirati kvalitet pojedinačnih stručnih obuka uvažavajući sve navedene indikatore (zbog velikog broja relevantnih indikatora i nedovoljnog broja ispitanika po svakom od navedenih indikatora). Kako su internim standardom stručne obuke Nacionalne službe za zapošljavanje (u daljem tekstu: NSZ) definisani fond časova obuke (jedna stručna obuka ima isto trajanje bez obzira na navedene indikatore), lista stručnih kompetencija koje se stiču pohađanjem određene stručne obuke, kao i obavezni moduli jedinice učenja (jedna stručna obuka vodi do istih ishoda bez obzira na navedene indikatore), te kako je za sprovođenje određene vrste stručne obuke neophodan nastavni kadar određenog profila, te određeni alati, oprema i nastvana sredstva, za potrebe ovog istraživanja opredelili smo se da analizu kvaliteta realizacije pojedinačnih stručnih obuka sagledavamo kroz prizmu vrste pojedinačne stručne obuke. Ipak, preporuka NSZ je da prilikom unapređivanja sistema monitoringa i evaluacije stručnih obuka, u narednom periodu, u taj proces uključi ukupnu populaciju uključenu u programe stručnih obuka kao i da kvalitet stručnih obuka bude sagledavan kroz sve gorenavedene indikatore, uključujući i pružaoca usluga obučavanja.

Posmatrano na nivou pojedinačne stručne obuke uočljivo je da *Kvalitet realizacije kratkotrajnih stručnih obuka – kompozitni skor* varira i da je različit kod različitih vrsta stručnih obuka. Najbolju ocenu ukupnom kvalitetu dali su polaznici koji su pohađali stručnu *Obuku za knjigovođe* ($M=-4,46\pm 0,34$), dok su najlošiju ocenu ukupnom kvalitetu dali oni koji su pohađali stručnu *Obuku za rad na poslovima manikira-pedikira* ($M=-3,72\pm 0,63$). Ostale analizirane stručne obuke po ocenama kvaliteta nalaze se između ovih vrednosti i to: *Obuka za negovanje starih lica* ($M=-4,42\pm 0,38$), *Obuka za gerontodomačice* ($M=-4,34\pm 0,34$), *Ostalo* (manje od 5% u uzorku) ($M=4,33\pm 0,53$), *Obuka za operatera na CNC mašinama* ($M=-4,02\pm 0,50$), *Obuka za krojenje i šivenje konfekcije - osnovni nivo* ($M=3,98\pm 0,45$), *Obuka za kozmetičare* ($M=-3,97\pm 0,67$).

Grafikon 7 Kvalitet realizacije kratkotrajnih stručnih obuka – nivo pojedinačne obuke

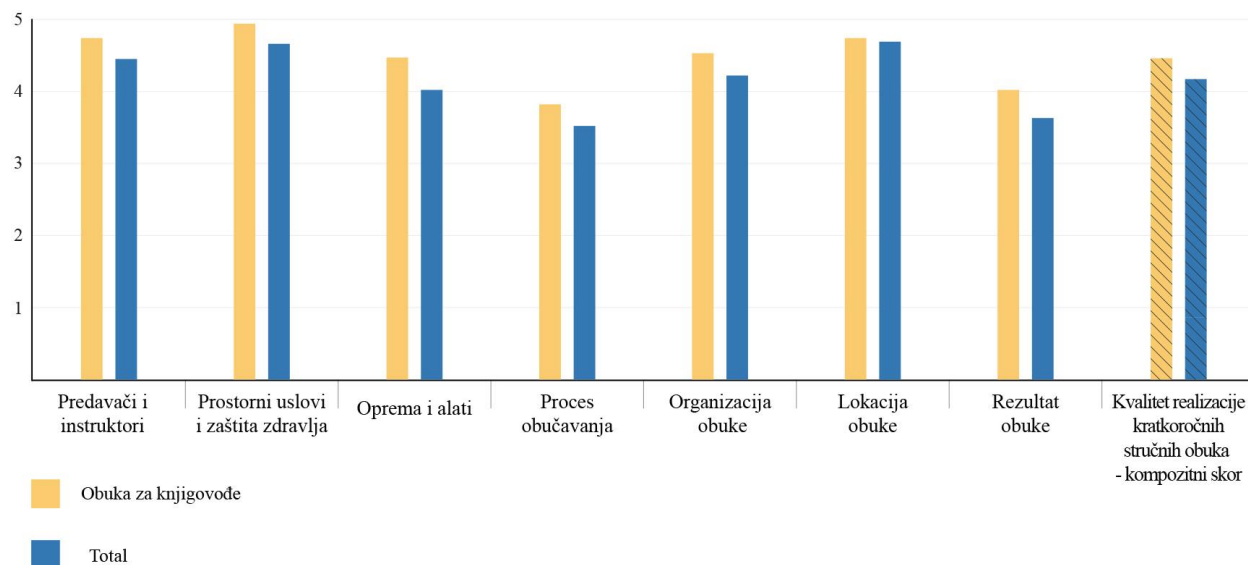


Interesantno je da su polaznici svih stručnih obuka najlošije ocenili kvalitet dimenzija *Proces obučavanja* i *Rezultat obuke* što upućuje na sistemske izazove u unapređivanju samog procesa sticanja znanja, veština i kompetencija za rad na određenim poslovima (posebno u realnom radnom okruženju kod poslodavca), kao i potrebu za optimizacijom trajanja stručnih obuka kako bi polaznici po završetku stručnih obuka imali kompetencije koje im omogućavaju da odmah i to samostalno mogu da rade na novim poslovima za koje su se obučavali i tako unaprede svoj položaj na tržištu radne snage.

Obuka za knjigovode

Prema ocenama polaznika obuka, najbolje je ocenjena *Obuka za knjigovode* ($M=4,46\pm 0,34$).

Grafikon 8 Kvalitet obuke za knjigovode - po dimenzijama kvaliteta



Obuka je realizovana na dobroj lokaciji ($M=4,74$), prostorne uslove i zaštita zdravlja karakterisala je dobra higijena, ventilacija, grejanje, klima i upotreba zaštitnih sredstva i opreme tokom obuke ($M=4,94$), predavači i instruktori su negovali atmosferu poverenja, razumevanja, otvorenosti u komunikaciji, uvažavali su iskustva i očekivanja polaznika, bili su dostupni, usmereni na polaznike i njihove potrebe, koristili su udžbenike u toku nastave ($M=4,74$), organizaciju obuke su karakterisale jasne i razumljive instrukcije, nije bilo gubljenja i odlaganja časova, sa optimalnim dnevnim opterećenjem časova i vremenom njihovog održavanja ($M=4,53$), oprema i alati su bili savremeni i bio je obezbeđen neophodni materijali za obučavanje za sve polaznike ($M=4,47$). Takođe, polaznici su visoko ocenili i rezultate obuke u smislu njihove traženosti na tržištu rada kao i kroz motivisanost polaznika da rade poslove za koje su se obučavali ($M=4,02$).

Nešto nižu ocenu kvaliteta polaznici su dali samom procesu obučavanja ($M=3,82$).

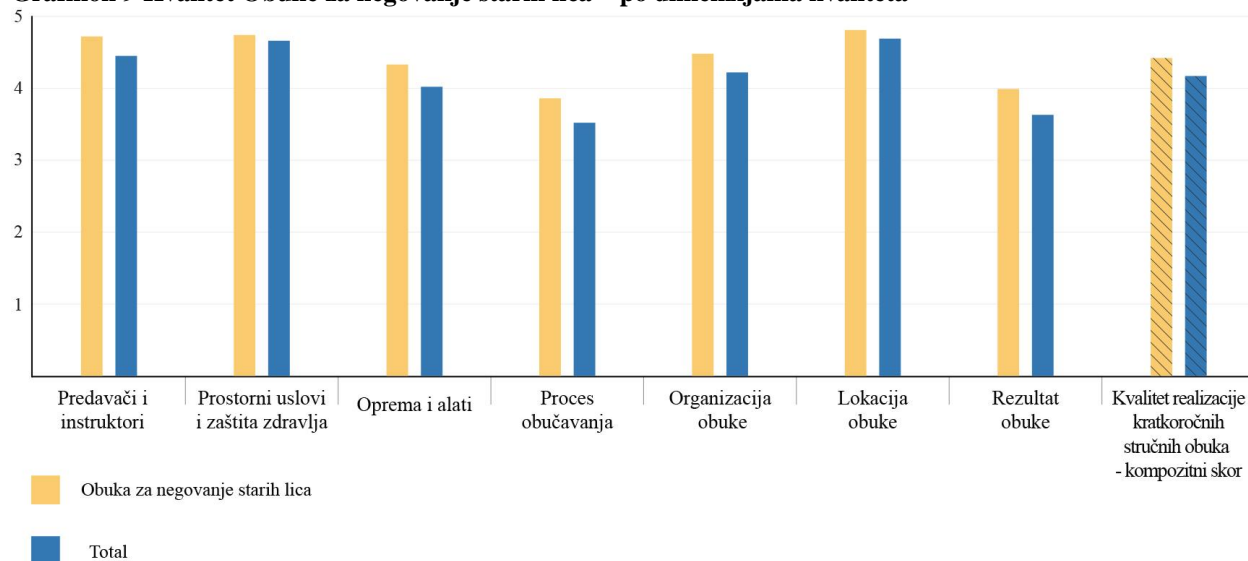
Međutim, iako dobro ocenjena, nešto preciznija slika kvaliteta realizacije *Obuke za knjigovode* dobija se ukoliko analiziramo ocene polaznika na nivou pojedinačnih ajtema. Tako ocene polaznika upućuju da ukupan fond časova obuke nije bio dovoljan da se polaznici kvalitetno obučavaju da rade na novim poslovima ($M=3,18$), da su znanja i veštine koje su stekli na obuci usko specifična i nisu mnogo primenjiva za rad kod drugih poslodavaca na lokalnom tržištu rada (R) ($M=3,18$), da tokom praktične obuke nisu imali dovoljno prilika za učenje i uvežbavanje rada na novim poslovima kako bi se potpuno osamostalili u radu ($M=3,53$), te da

nakon obuke nemaju dovoljno znanja i veština da odmah samostalno obavljaju poslove za koje su se obučavali (M=3,59).

Obuka za negovanje starih lica

Ukupan kvalitet *Obuke za negovanje starih lica* ocenjen je visokom ocenom (M=4,42).

Grafikon 9 Kvalitet Obuke za negovanje starih lica – po dimenzijama kvaliteta



Gotovo sve analizirane dimenzije kvaliteta ocenjene su visokom ocenom. Obuka je realizovana na dobroj lokaciji (M=4,81), prostorne uslove i zaštita zdravlja karakterisala je dobra higijena, ventilacija, grejanje, klima i upotreba zaštitnih sredstva i opreme tokom obuke (M=4,74), predavači i instruktori su negovali atmosferu poverenja, razumevanja, otvorenosti u komunikaciji, uvažavali su iskustva i očekivanja polaznika, bili su dostupni, usmereni na polaznike i njihove potrebe, koristili su udžbenike u toku nastave (M=4,72), organizaciju obuke su karakterisale jasne i razumljive instrukcije, nije bilo gubljenja i odlaganja časova, sa optimalnim dnevnim opterećenjem časova i vremenom njihovog održavanja (M=4,48), oprema i alati su bili savremeni i bio je obezbeđen neophodni materijali za obučavanje za sve polaznike (M=4,33).

Nešto niže ocene kvaliteta polaznici su dali samom procesu obučavanja (M=3,86) i rezultatima obuke (M=3,99).

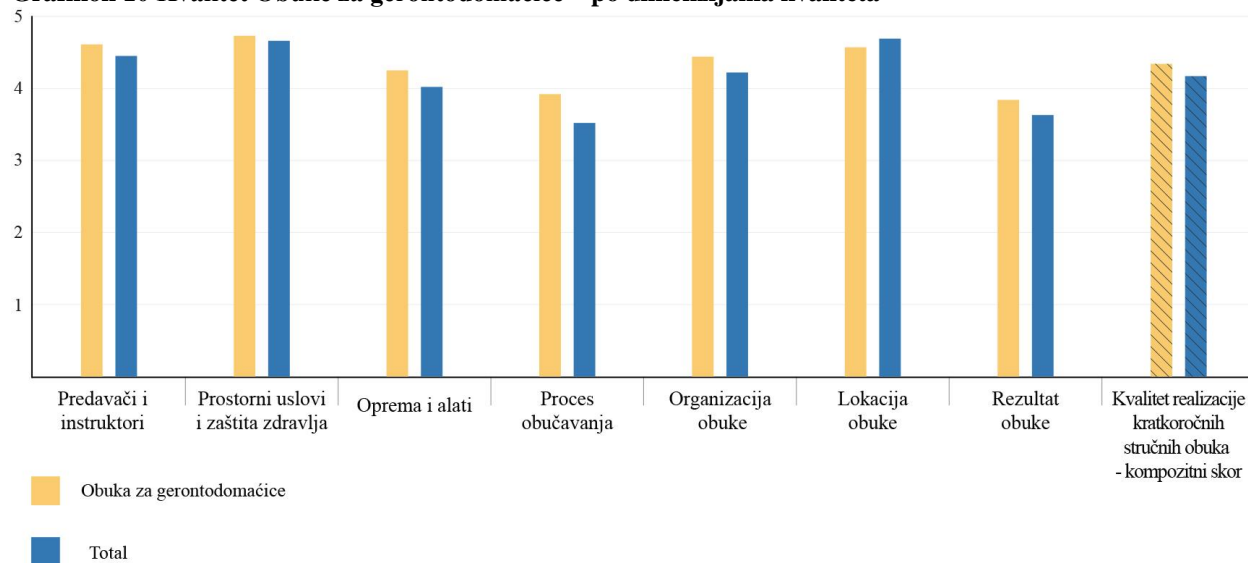
Međutim, iako dobro ocenjena, kao i u prethodnom slučaju, preciznija slika kvaliteta realizacije *Obuke za negovanje starih lica* dobija se ukoliko analiziramo ocene polaznika na nivou pojedinačnih ajtema. Tako ocene polaznika upućuju da su znanja i veštine koje su stekli na obuci usko specifična i nisu mnogo primenjiva za rad kod drugih poslodavaca na lokalnom

tržištu rada (R) ($M=3,33$), da tokom praktične obuke nisu imali dovoljno prilika za učenje i uvežbavanje rada na novim poslovima kako bi se potpuno osamostalili u radu ($M=3,22$), te da nakon obuke nemaju dovoljno znanja i veština da odmah samostalno obavljaju poslove za koje su se obučavali ($M=3,56$). U odnosu na ostale analizirane stručne obuke, ukupan fond časova najbolje je ocenjen upravo kod *Obuke za negovanje starih lica* sa prosečnom ocenom $M=3,83$. Međutim, uzimajući u obzir važnost koju trajanje stručne obuke ima na ishode procesa obučavanja, a samim tim i na položaj polaznika na tržištu rada po završetku obuke, možemo reći da postoji značajan prostor za unapređivanje fonda časova i ove stručne obuke kako bi se polaznici kvalitetno obučili da rade na novim poslovima.

Obuka za gerontodomaćice

Ukupan kvalitet *Obuke za gerontodomaćice* ocenjen je visokom ocenom ($M=4,34$).

Grafikon 10 Kvalitet Obuke za gerontodomaćice – po dimenzijama kvaliteta



I ovde su gotovo sve analizirane dimenzije kvaliteta ocenjene visokom ocenom. Obuka je realizovana na dobroj lokaciji ($M=4,57$), prostorne uslove i zaštita zdravlja karakterisala je dobra higijena, ventilacija, grejanje, klima i upotreba zaštitnih sredstva i opreme tokom obuke ($M=4,73$), predavači i instruktori su negovali atmosferu poverenja, razumevanja, otvorenosti u komunikaciji, uvažavali su iskustva i očekivanja polaznika, bili su dostupni, usmereni na polaznike i njihove potrebe, koristili su udžbenike u toku nastave ($M=4,61$), organizaciju obuke su karakterisale jasne i razumljive instrukcije, nije bilo gubljenja i odlaganja časova, sa optimalnim dnevnim opterećenjem časova i vremenom njihovog održavanja ($M=4,44$), oprema i alati su bili savremeni i bio je obezbeđen neophodni materijali za obučavanje za sve polaznike ($M=4,25$).

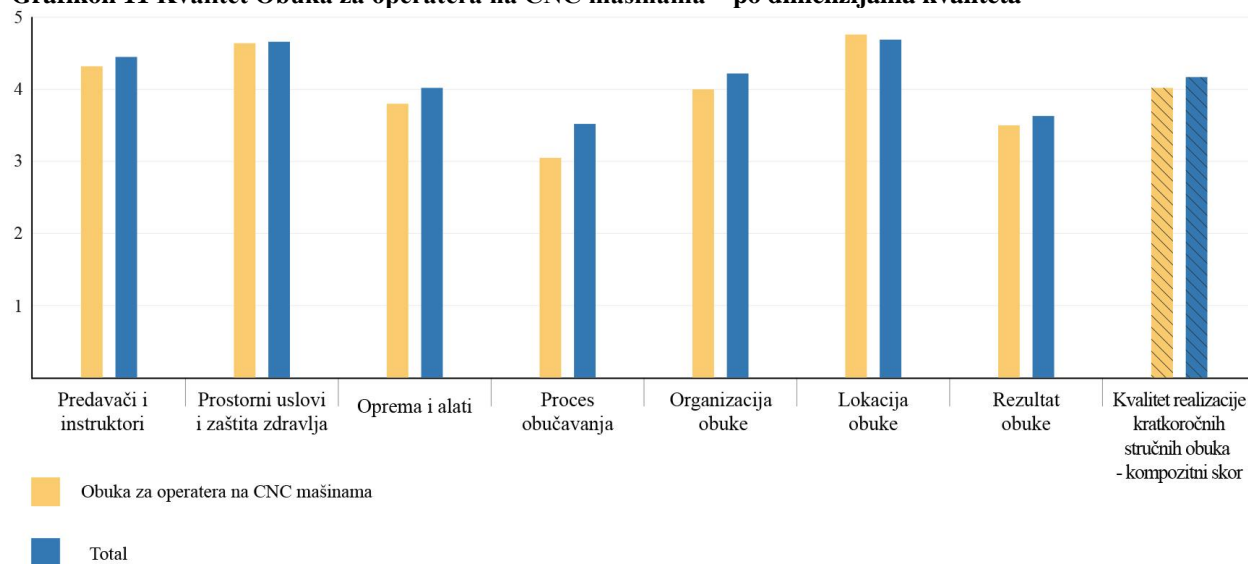
Nešto niže ocene kvaliteta polaznici su dali samom procesu obučavanja (M=3,92) i rezultatima obuke (M=3.84).

Ukoliko analiziramo ocene polaznika na nivou pojedinačnih ajtema vidimo da ocene polaznika upućuju da je praktična obuka više realizovana prema trenutnim potrebama posla kod poslodavca gde je obuka realizovana, nego prema prezentovanom planu obuke (R) (M=3,33), da su znanja i veštine koje su stekli na obuci usko specifična i nisu mnogo primenjiva za rad kod drugih poslodavaca na lokalnom tržištu rada (R) (M=3,47), da ukupan fond časova obuke nije bio dovoljan da se polaznici kvalitetno obuče da rade na novim poslovima (M=3,51), da na kraju obuke nisu dobili sertifikat koji je priznat od strane poslodavaca (M=3,63) kao i to da su instruktori dominantno bili zauzeti obavljanjem svog redovnog posla kod poslodavca (R) (M=3,65).

Obuka za operatere na CNC mašinama

I ovde je reč o obuci u kojoj je ukupan kvalitet ocenjen visokom ocenom (M=4,02).

Grafikon 11 Kvalitet Obuka za operatera na CNC mašinama – po dimenzijama kvaliteta



Većina analiziranih dimenzija kvaliteta ocenjena je visokom ocenom. Obuka je realizovana na dobroj lokaciji (M=4,76), prostorne uslove i zaštita zdravlja karakterisala je dobra higijena, ventilacija, grejanje, klima i upotreba zaštitnih sredstva i opreme tokom obuke (M=4,64), predavači i instruktori su negovali atmosferu poverenja, razumevanja, otvorenosti u komunikaciji, uvažavali su iskustva i očekivanja polaznika, bili su dostupni, usmereni na polaznike i njihove potrebe, koristili su udžbenike u toku nastave (M=4,32), organizaciju obuke su karakterisale jasne i razumljive instrukcije, nije bilo gubljenja i odlaganja časova, sa optimalnim dnevnim opterećenjem časova i vremenom njihovog održavanja (M=4,00).

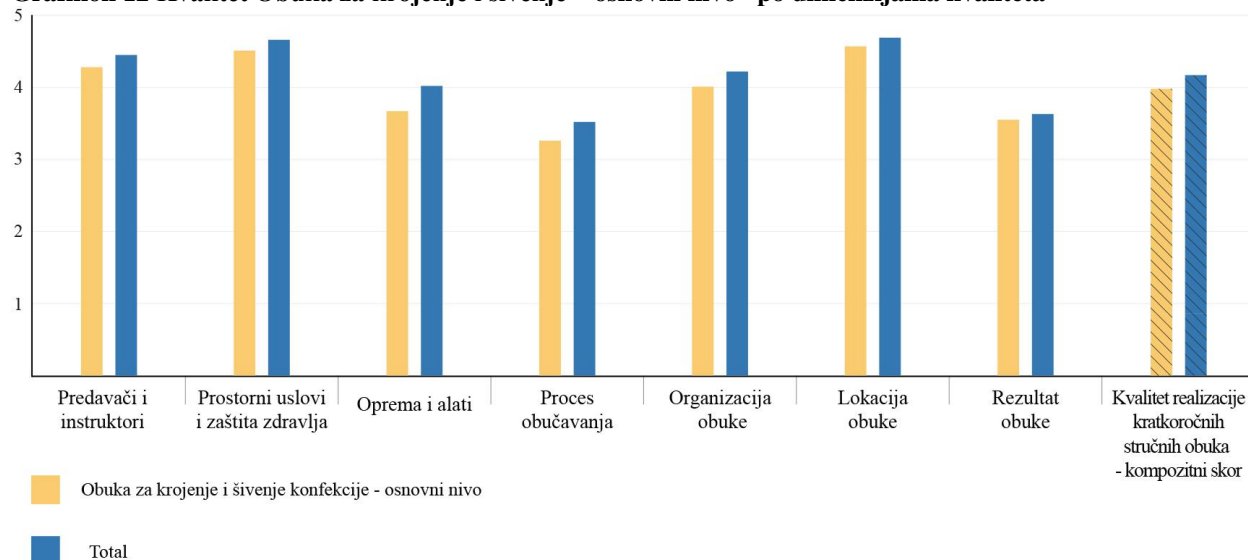
Niže ocene kvaliteta polaznici su dali samom procesu obučavanja (M=3,05), rezultatima obuke (M=3,50) i opremi i alatima korišćenim tokom obuke (M=3,80).

Ocene polaznika po pojedinačnim ajtemima pokazuju da su instruktori dominantno bili zauzeti obavljanjem svog redovnog posla kod poslodavca (R) (M=2,88), da u radionici nije postojao „radni prostor“ na kome su se samo polaznici obuke obučavali (stolicu za friziranje i sl.) (M=3,16), da novi zanat u velikoj meri nisu učili tako što su praktično radili na mašinama (M=2,86), da im predavači i instruktori nisu otkrivali i neke „tajne cake“ u poslu kako da bolje ili lakše uradite nešto (M=2,90), da su za vreme praktične obuke u velikoj meri bili pomoćna radna snaga zaposlenima kod poslodavca (M=2,75), da ukupan fond časova obuke nije bio dovoljan da se polaznici kvalitetno obuče da rade na novim poslovima (M=2,88), da je praktična obuka više realizovana prema trenutnim potrebama posla kod poslodavca gde je obuka realizovana, nego prema prezentovanom planu obuke (R) (M=2,35), da su znanja i veštine koje su stekli na obuci usko specifična i nisu mnogo primenjiva za rad kod drugih poslodavaca na lokalnom tržištu rada (R) (M=3,18).

Obuka za krojenje i šivenje – osnovni nivo

Ukupan kvalitet *Obuke za krojenje i šivenje konfekcije - osnovni nivo* ocenjen je osrednjom ocenom (M=3,98).

Grafikon 12 Kvalitet Obuka za krojenje i šivenje – osnovni nivo– po dimenzijama kvaliteta



Obuka je realizovana na dobroj lokaciji (M=4,57), prostorne uslove i zaštita zdravlja karakterisala je dobra higijena, ventilacija, grejanje, klima i upotreba zaštitnih sredstva i opreme tokom obuke (M=4,51), predavači i instruktori su negovali atmosferu poverenja, razumevanja, otvorenosti u komunikaciji, uvažavali su iskustva i očekivanja polaznika, bili su dostupni, usmereni na polaznike i njihove potrebe, koristili su udžbenike u toku nastave (M=4,28), organizaciju obuke su karakterisale jasne i razumljive instrukcije, nije bilo gubljenja i odlaganja časova, sa optimalnim dnevnim opterećenjem časova i vremenom njihovog održavanja (M=4,01).

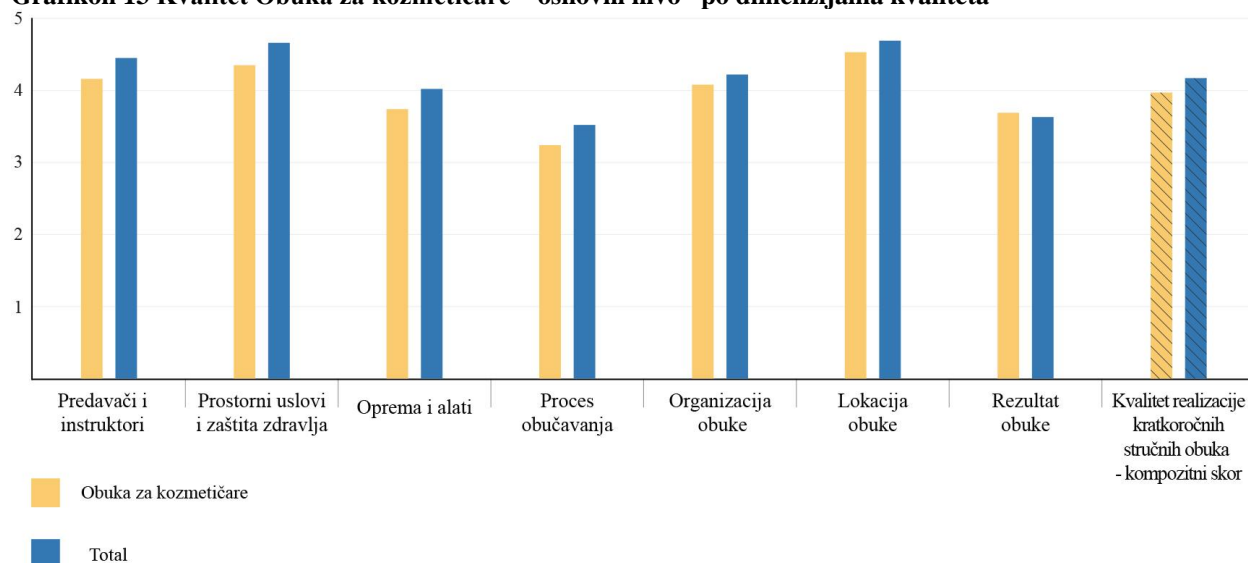
Niže ocene kvaliteta polaznici su dali samom procesu obučavanja (M=3,26), rezultatima obuke (M=3,55) i opremi i alatima korišćenim tokom obuke (M=3,67).

Kada posmatramo pojedinačne ajteme, ocene polaznika pokazuju da su instruktori dominantno bili zauzeti obavljanjem svog redovnog posla kod poslodavca (R) (M=2,79), da novi zanat u velikoj meri nisu učili tako što su praktično radili na mašinama (M=3,39), da im predavači i instruktori nisu otkrivali i neke „tajne cake“ u poslu kako da bolje ili lakše uradite nešto (M=3,04), da su za vreme praktične obuke u velikoj meri bili pomoćna radna snaga zaposlenima kod poslodavca (M=2,98), da ukupan fond časova obuke nije bio dovoljan da se polaznici kvalitetno obuče da rade na novim poslovima (M=2,74), da tokom praktične obuke nisu imali dovoljno prilika za učenje i uvežbavanje rada na novim poslovima kako bi se potpuno osamostalili u radu (M=2,96) da je praktična obuka više realizovana prema trenutnim potrebama posla kod poslodavca gde je obuka realizovana, nego prema prezentovanom planu obuke (R) (M=2,46), da nakon obuke u velikoj meri nemaju dovoljno znanja i veština da odmah samostalno obavljaju poslove za koje ste se obučavali (M=3,16), da su znanja i veštine koje su stekli na obuci usko specifična i nisu mnogo primenjiva za rad kod drugih poslodavaca na lokalnom tržištu rada (R) (M=2,72)).

Obuka za kozmetičare

Ukupan kvalitet *Obuke za kozmetičare* ocenjen je osrednjom ocenom ($M=3,97$).

Grafikon 13 Kvalitet Obuka za kozmetičare – osnovni nivo– po dimenzijama kvaliteta



Obuka je realizovana na dobroj lokaciji ($M=4,53$), prostorne uslove i zaštita zdravlja karakterisala je dobra higijena, ventilacija, grejanje, klima i upotreba zaštitnih sredstva i opreme tokom obuke ($M=4,35$), predavači i instruktori su negovali atmosferu poverenja, razumevanja, otvorenosti u komunikaciji, uvažavali su iskustva i očekivanja polaznika, bili su dostupni, usmereni na polaznike i njihove potrebe, koristili su udžbenike u toku nastave ($M=4,16$), organizaciju obuke su karakterisale jasne i razumljive instrukcije, nije bilo gubljenja i odlaganja časova, sa optimalnim dnevnim opterećenjem časova i vremenom njihovog održavanja ($M=4,08$).

Niže ocene kvaliteta polaznici su dali samom procesu obučavanja ($M=3,24$), rezultatima obuke ($M=3,69$) i opremi i alatima korišćenim tokom obuke ($M=3,74$).

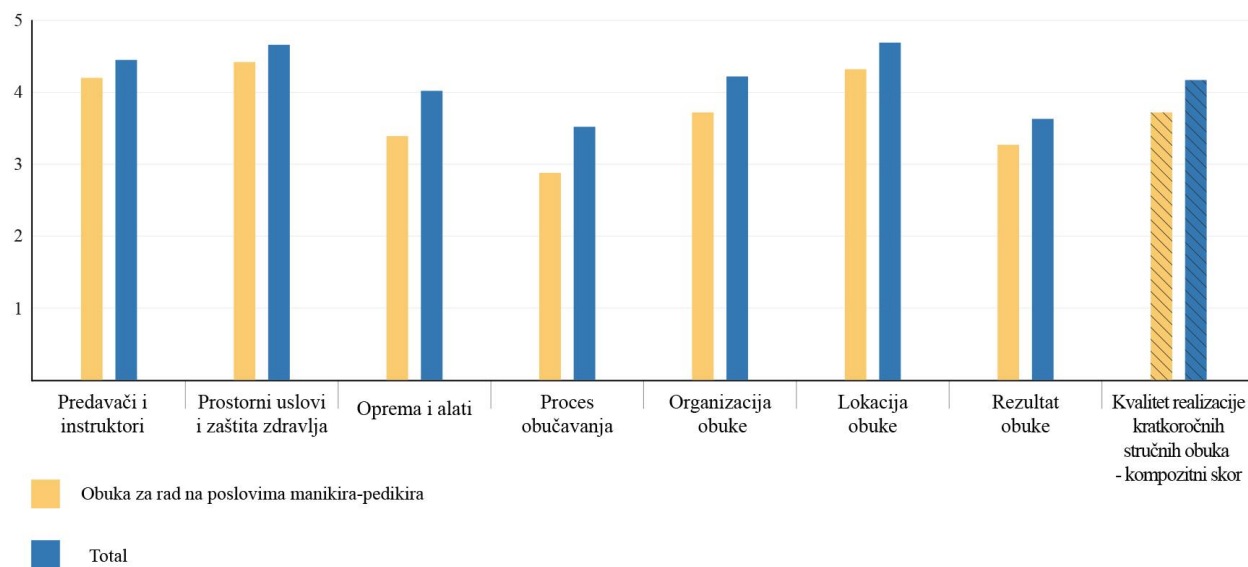
Ukoliko analiziramo ocene polaznika na nivou pojedinačnih ajtema vidimo precizniju sliku. Ocene polaznika upućuju da su instruktori dominantno bili zauzeti obavljanjem svog redovnog posla kod poslodavca (R) ($M=2,50$), da ukupan fond časova obuke nije bio dovoljan da se polaznici kvalitetno obučavaju da rade na novim poslovima ($M=2,78$), da je praktična obuka više realizovana prema trenutnim potrebama posla kod poslodavca gde je obuka realizovana, nego prema prezentovanom planu obuke (R) ($M=2,61$), da su znanja i veštine koje su stekli na obuci usko specifična i nisu mnogo primenjiva za rad kod drugih poslodavaca na lokalnom tržištu rada (R) ($M=3,11$), da tokom praktične obuke nisu imali dovoljno prilika za učenje i uvežbavanje rada na novim poslovima kako bi se potpuno osamostalili u radu ($M=3,11$), da su za vreme praktične

obuke u velikoj meri bili pomoćna radna snaga zaposlenima kod poslodavca ($M=3,00$), da novi zanat u velikoj meri nisu učili tako što su praktično radili na mašinama ($M=3,06$).

Obuka za rad na poslovima pedikira – manikira

Ukupan kvalitet *Obuka za rad na poslovima manikira-pedikira* ocenjen je osrednjom ocenom ($M=3,72$)

Grafikon 14 Kvalitet Obuka za rad na poslovima pedikira – manikira – osnovni nivo– po dinenzijama kvaliteta



Obuka je realizovana na dobroj lokaciji ($M=4,32$), prostorne uslove i zaštita zdravlja karakterisala je dobra higijena, ventilacija, grejanje, klima i upotreba zaštitnih sredstva i opreme tokom obuke ($M=4,42$), predavači i instruktori su negovali atmosferu poverenja, razumevanja, otvorenosti u komunikaciji, uvažavali su iskustva i očekivanja polaznika, bili su dostupni, usmereni na polaznike i njihove potrebe, koristili su udžbenike u toku nastave ($M=4,20$).

Niže ocene kvaliteta polaznici su dali samom procesu obučavanja ($M=2,88$), rezultatima obuke ($M=3,27$), opremi i alatima korišćenim tokom obuke ($M=3,39$) i organizaciji obuke ($M=3,72$).

Ocene polaznika na nivou pojedinačnih ajtema upućuju da su instruktori dominantno bili zauzeti obavljanjem svog redovnog posla kod poslodavca (R) ($M=2,50$), da polaznici u velikoj meri nisu imali obezbeđene sve alate i repromaterijale potrebne za obučavanje ($M=2,4$), da ukupan fond časova obuke nije bio dovoljan da se polaznici kvalitetno obučavaju da rade na novim poslovima ($M=2,60$), da tokom praktične obuke nisu imali dovoljno prilika za učenje i

uvežbavanje rada na novim poslovima kako bi se potpuno osamostalili u radu ($M=2,35$), da je praktična obuka više realizovana prema trenutnim potrebama posla kod poslodavca gde je obuka realizovana, nego prema prezentovanom planu obuke (R) ($M=2,35$), da nakon obuke u velikoj meri nemaju dovoljno znanja i veština da odmah samostalno obavljaju poslove za koje su se obučavali ($M=2,45$), da novi zanat u velikoj meri nisu učili tako što su praktično radili na mašinama ($M=2,55$). da u radionici u velikoj meri nije postojao „radni prostor“ na kome su se samo polaznici obuke obučavali (stolicu za friziranje i sl.) ($M=2,60$).

2. Kvalitet usluge karijernog vođenja i savetovanja

Za potrebe ovog istraživanja, po uzoru na SERVPERF skalu, kvalitet usluge karijernog vođenja i savetovanja temelji se na polaznikovoj percepciji kvaliteta sprovođenja usluge karijernog vođenja i savetovanja, te se aritmetička sredina „M“ može kretati od 1 do 5, pri čemu veća ocena ukazuje na bolji kvalitet ove usluge.

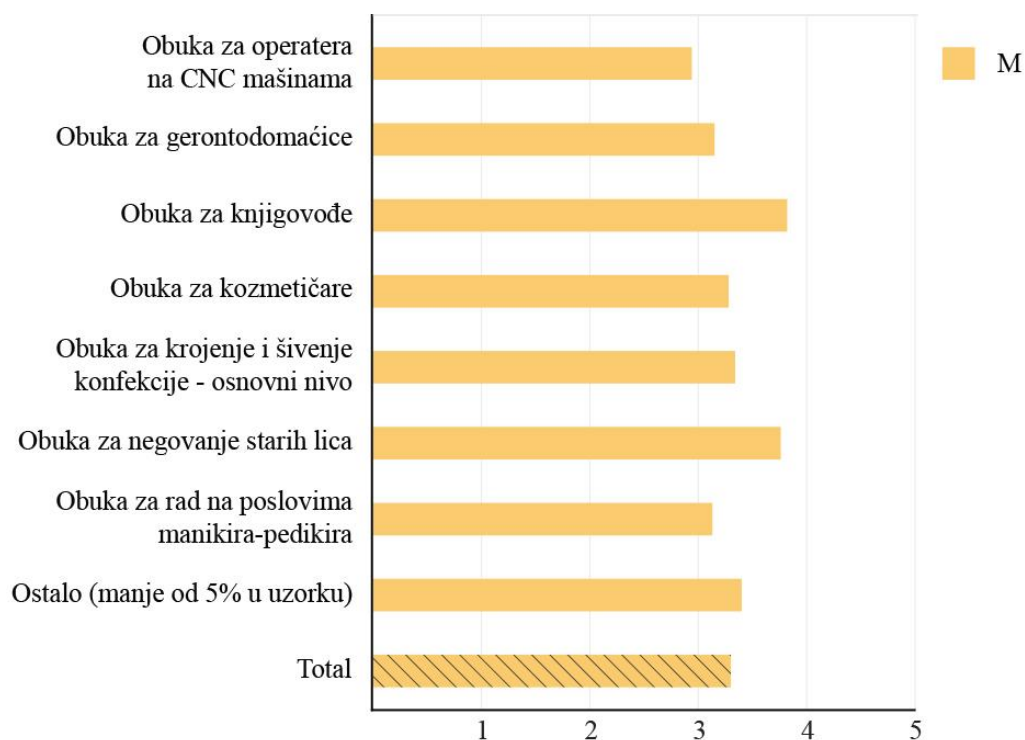
Kako je ostvarena osrednja ocena na kompozitnom skor *Kvalitet usluge karijernog vođenja i savetovanja* ($M=3,29\pm 0,74$), možemo reći da uslugu karijernog vođenja i savetovanja koju služba za zapošljavanje pruža kao podršku u okviru obuka za tržište rada kao mere APTR, polaznici percipiraju kao osrednje kvalitetnu.

Na petostepenoj Likertovoj skali polaznici su procenjivali stepen slaganja sa 3 ajtema koja se odnose na kvalitet usluge karijernog vođenja i savetovanja.

Ispitanici su pokazali najveći stepen slaganja sa ajtemom *Pre početka obuke detaljno ste informisani o opisu poslova za koje biste se obučavali, rizicima posla, radnom vremenu, mogućoj zaradi, da li je to sezonski ili terenski posao i sl.* ($M=3,72$). Nešto manji stepen slaganja pokazali su sa ajtemom *NSZ vam je pomogla da izaberete obuku koja odgovara vašim potrebama i potrebama poslodavaca* ($M=3,64$), dok je najmanje slaganje pokazano sa ajtemom *Nakon obuke informisani ste o konkursima za zapošljavanje za poslove za koje ste obučeni* ($M=2,52$).

Posmatrano na nivou pojedinačne stručne obuke rezultati ANOVA testa ukazuju da postoji statistički značajna razlika ($F=3,12$, $p=0,000$) u oceni kvaliteta usluge karijernog vođenja i savetovanja između stručnih obuka tako da najviši skor imaju polaznici koji su pohađali *Obuku za knjigovođe* ($M=3,82\pm 0,78$), a najniži oni koji su pohađali stručnu *Obuku za operatera na CNC mašinama* ($M=2,94\pm 0,71$). Ostale obuke nalaze se između ovih vrednosti.

Grafikon 15 Karijerno vođenje i savetovanje - nivo pojedinačne stručne obuke (ANOVA test)



Analizirajući ocene polaznika, bez obzira na vrstu stručne obuke, interesantno je da je najslabije ocenjen upravo ajtem koji se odnosi na uključivanje polaznika na tržište rada po završetku obuke. Prema ocenama polaznika, po završetku stručne obuke polaznici dominantno nisu bili informisani o slobodnim poslovima, odnosno nije im pružena stručna pomoć u traženju posla u skladu sa novim znanjima, veštinama i kompetencijama. Sa jedne strane razlog tome može biti nedovoljna tražnja na tržištu rada za tim kompetencijama što otvara pitanje planiranja obuka na godišnjem nivou. Neki od mogućih razloga su i preopterećenost zaposlenih u službi za zapošljavanje velikim brojem nezaposlenih po savetniku, ali i, potencijalno, nedovoljna obučenost kadra u službi za zapošljavanje za pružanje kvalitetne usluge karijernog vođenja i savetovanja. Odsustvo podrške po izlasku iz mere APTR upućuje da je uključivanje u stručnu obuku predstavljalo jednokratnu podršku pojedincu za integraciju u svet rada.

Istovremeno, nešto boljom ocenom ocenjeni su ajtemi koji se odnose na informisanje polaznika pre početka stručne obuke, što na izvestan način potvrđuje postojanje u određenoj meri administrativnog pristupa u pružanju usluga karijernog vođenja i savetovanja, što je i u naučnoj i stručnoj literaturi česta ocena usluga karijernog vođenja i savetovanja koje sprovode službe za zapošljavanje (Sultana & Watts, 2005).

3. Karakteristike kratkotrajnih stručnih obuka

Karakteristike kratkotrajnih stručnih obuka razmatrane su kroz trajanje obuka (fond časova obuke) i vrstu obuka, razvrstanih prema području rada/grupi zanimanja kojoj sprovedene stručne obuke pripadaju i kroz mesto realizacije praktičnog dela stručne obuke.

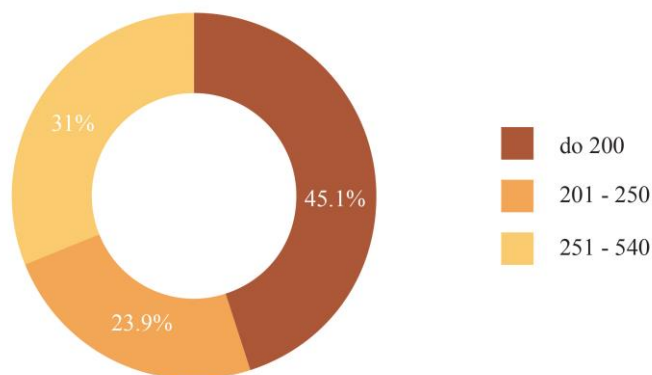
3.1 Fond časova stručnih obuka

Fond časova stručnih obuka definisan je internim standardom, odnosno programom obuke. Od 17 različitih stručnih obuka obuhvaćenih uzorkom istraživanja, njih 16 realizovano je u skladu sa internim standardom obuke definisanim od strane službe za zapošljavanje, dok je jedna stručna obuka (*Obuka za pletenje*) realizovana u skladu sa programom ponuđača sa fondom časova koji je definisala služba za zapošljavanje u okviru konkursne dokumentacije. Kako pružaoci usluga obučavanja nisu imali status JPOA, u uzorku nije bilo stručnih obuka koje su realizovane u skladu sa odobrenim programom obučavanja i fondom sati definisanog u skladu sa nacionalnom procedurom odobravanja statusa JPOA. Interni standardi stručnih obuka sadrže: naziv obuke, ukupan fond časova, oblast programa (područje rada), karijerne mogućnosti pojedinca po završetku stručne obuke, minimalne ulazne kvalifikacije za pohađanje stručne obuke, listu stručnih kompetencija koje se stiču pohađanjem stručne obuke, kao i obavezne module – jedinice učenja. Izvođač obuke po proceni i potrebi ima mogućnost prilagođavanja sadržaja stručne obuke nameni (cilju) obuke. Takođe, izvođač obuke ima mogućnost dodavanja oblasti učenja koje su od značaja za ishode obuke.

Fond časova stručnih obuka obuhvaćenih uzorkom kreće se u rasponu od 120 - 540 časova, dok je prosečan fond časova stručnih obuka bio $256,76 \pm 112,70$. Od ukupno 17 različitih stručnih obuka obuhvaćenih uzorkom, 8 stručnih obuka je imalo fond časova u rasponu od 251 – 540, njih 9 je imalo do 250 časova.

Od ukupno 310 ispitanika, najveći procenat njih (45,2%) pohađao je stručnu obuku koja je trajala do 200 časova, a 31,0% pohađalo je stručnu obuku koja je trajala od 251–540 časova obuke. Najmanje ispitanika (23,9%) pohađalo je stručnu obuku sa fondom časova u rasponu od 201-250 časova.

Grafikon 16 Fond časova stručnih obuka

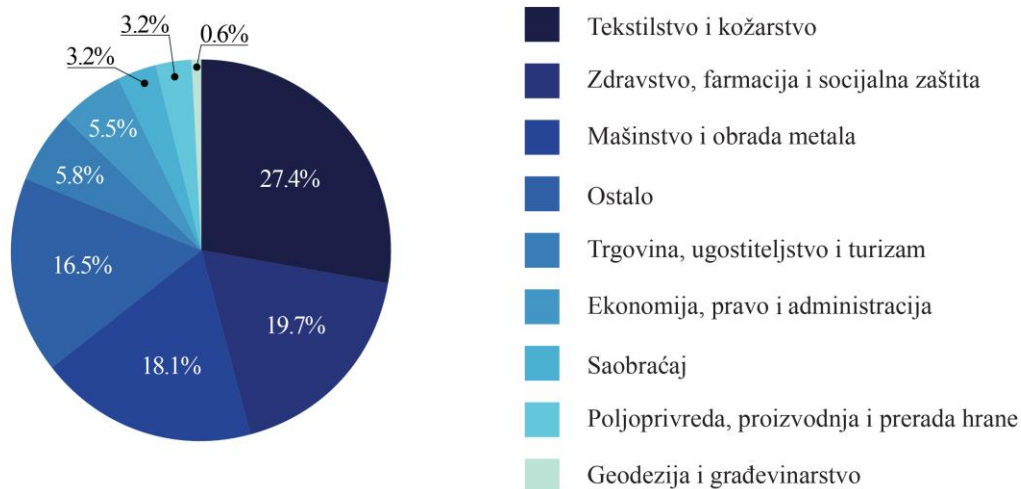


Važno je istaći da fond časova stručne obuke definisan internim standardom obuke samo delimično korespondira sa Zakonom o nacionalnom okviru kvalifikacija gde je definisano da se 2. nivo NOKS može steći neformalnim obrazovanjem u trajanju od 120-360 sati obuke uz prethodno stečen nivo 1 NOKS-a, zatim da se nivo 3. NOKS može steći neformalnim obrazovanjem u trajanju od najmanje 960 sati obuke uz prethodno stečen nivo 1 NOKS-a, odnosno da se 5. nivo NOKS može steći neformalnim obrazovanjem u trajanju od najmanje šest meseci uz prethodno stečen nivo 4 NOKS-a. Kako programi stručnih obuka nisu odobreni u skladu sa nacionalnom procedurom odobravanja programa obuke tokom koje nadležne institucije (Agencija za kvalifikacije, ZUOV(ranije)) pored ostalog, procenjuju i usklađenost naziva obuke i fonda časova obuke sa ishodima učenja definisanih u programu obuke i kako stručne obuke nije izvodio sertifikovani JPOA, poseban je izazov razumevanje ishoda analiziranih stručnih obuka u smislu stručnih kompetencija koje one razvijaju, te složenosti poslova koje polaznici mogu da rade na tržištu rada po završetku stručne obuke i izlasku iz mere APTR. Takođe, otvoreno je pitanje usaglašenosti kompetencija definisanih internim standardom stručne obuke (koje vode do kvalifikacije) iz sistema zapošljavanja i kompetencija definisanih nacionalnim standardom kvalifikacija iz sistema obrazovanja, ali i pitanje usaglašenosti svih elemenata iz samog internog standarda obuke (pitanje usaglašenosti naziva stručne obuke sa definisanom listom stručnih kompetencija koje se stiču pohađanjem stručne obuke), što može da bude predmet posebnog istraživanja, a čiji bi rezultati bili dragoceni i u objašnjavanju rezultata ovog istraživanja, posebno u delu ocene polaznika da su stečena znanja i veštine na obuci usko specifična i da ne odgovaraju u potpunosti potrebama tržišta rada.

3.2 Vrste stručnih obuka

Stručne obuke obuhvaćene uzorkom mogu se razvrstati u 9 područja rada. U odnosu na ukupan broj polaznika iz uzorka, najveći broj polaznika pohađao je stručne obuke iz područja rada Tekstilstvo i kožarstvo (27,4%). Za njim slede Zdravstvo, farmacija i socijalna zaštita (19,7%), Mašinstvo i obrada metala (18,1%), Ostalo (16,5%), Trgovina, ugostiteljstvo i turizam (5,8%), Ekonomija, pravo administracija (5,5%), Saobraćaj (3,2%), Poljoprivreda, proizvodnja i prerada hrane (3,2%) i na kraju Geodezija i građevinarstvo sa 0,6% polaznika.

Grafikon 17 Distribucija polaznika po stručnim obukama - nivo područja rada



Posmatrano na nivou pojedinačne obuke, od 17 stručnih obuka obuhvaćenih uzorkom, najveći procenat polaznika (18,4%) pohađao je *Obuku za krojenje i šivenje konfekcije - osnovni nivo*. Nešto manji procenat (16,5%) polaznika pohađao je *Obuku za operatera na CNC mašinama*. 13,5% polaznika pohađao je *Obuku za gerontodomačice*. *Obuku za rad na poslovima manikira-pedikira* pohađalo je 6,5% polaznika. *Obuku za kozmetičare* i *Obuku za negovanje starih lica* pohađalo je po 5,8% polaznika, dok je *Obuku za knjigovođe* pohađalo 5,5% polaznika. Manje od 5% polaznika pohađalo je sledeće obuke: *Obuka za muškog i ženskog frizera*, *Obuka za vez i zlatovez*, *Obuka za viljuškaristu*, *Obuka za pekare*, *Obuka za poslastičara*, *Obuka za pletenje*, *Obuka za pustovanje (ručno presovanje) vune*, *Obuka za pica majstora*, *Obuka za bravura* i *Obuka za rukovanje građevinskim mašinama*.

Tabela 6 Karakteristike stručnih obuka u organizaciji službe za zapošljavanje

	Područje rada	Naziv stručne obuke	Broj polaznika	Procenat (%)	Fond časova	Minimalne ulazne kvalifikacije	Posebni uslovi /prednost
1	Tekstilstvo i kožarstvo	Obuka za krojenje i šivenje konfekcije - osnovni nivo	57	18,4	240	Osnovna škola	
2	Tekstilstvo i kožarstvo	Obuka za vez i zlatovez	10	3,2	150	Osnovna škola	
3	Tekstilstvo i kožarstvo	Obuka za pletenje	9	2,9	150	Osnovna škola	
4	Tekstilstvo i kožarstvo	Obuka za pustovanje (ručno presovanje) vune	9	2,9	150	Osnovna škola	
5	Mašinstvo i obrada metala	Obuka za operatera na CNC mašinama	51	16,5	180	III nivo NOKS	
6	Mašinstvo i obrada metala	Obuka za bravara	5	1,6	450	Osnovna škola	Profesionalna interesovanja i sposobnosti
7	Zdravstvo, farmacija i socijalna zaštita	Obuka za gerontodomačice	43	13,9	160	Osnovna škola i iskustvo u pripremanju hrane	Druga odgovarajuća iskustva, profesionalna interesovanja i sposobnosti
8	Zdravstvo, farmacija i socijalna zaštita	Obuka za negovanje starih lica	18	5,8	400	II nivo NOKS	Oblasti medicine ili socijalnog staranja. Odgovarajuće iskustvo, profesionalna interesovanja i sposobnosti
9	Ostalo	Obuka za rad na poslovima manikira-pedikira	20	6,5	350	III nivo NOKS	
10	Ostalo	Obuka za kozmetičare	18	5,8	540	III nivo NOKS	
11	Ostalo	Obuka za muškog i ženskog frizera	13	4,2	360	Osnovna škola	
12	Ekonomija, pravo i administracija	Obuka za knjigovođe	17	5,5	240	IV nivo NOKS	
13	Saobraćaj	Obuka za viljuškaristu	10	3,2	120	Osnovna škola	
14	Poljoprivreda, proizvodnja i prerada hrane	Obuka za pekare	10	3,2	350	Osnovna škola	Oblasti ugostiteljstva i proizvodnje i prerade hrane. Odgovarajuće iskustvo, profesionalna interesovanja i sposobnosti
15	Trgovina, ugostiteljstvo i turizam	Obuka za poslastičara	10	3,2	400	III nivo NOKS	Oblasti ugostiteljstva i prehrane.

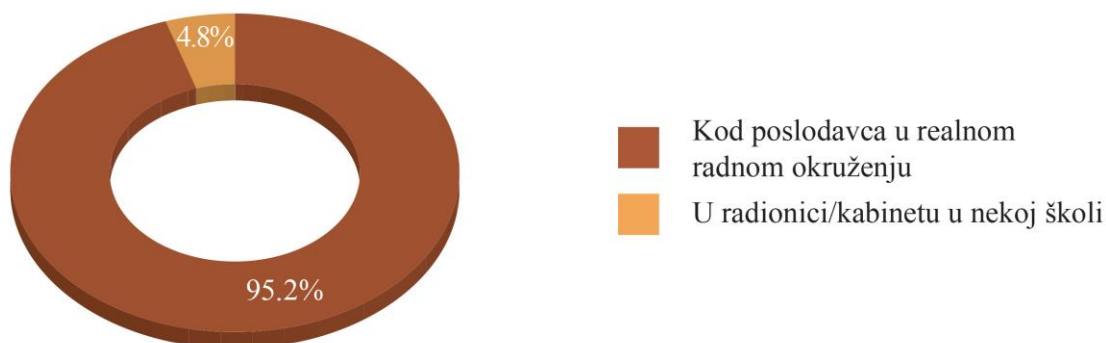
Veza kvaliteta stručnih obuka sa položajem polaznika na tržištu rada

Područje rada	Naziv stručne obuke	Broj polaznika	Procenat (%)	Fond časova	Minimalne ulazne kvalifikacije	Posebni uslovi /prednost
						Odgovarajuće iskustvo, profesionalna interesovanja i sposobnost.
16	Trgovina, ugostiteljstvo i turizam	Obuka za pica majstora	8	2,6	150	Osnovna škola
17	Geodezija i građevinarstvo	Obuka za rukovanje građevinskim mašinama	2	0,6	360	Osnovna škola
		Total	310	100,0		

3.3 Mesto realizacije obuke

Najveći procenat ispitanika stručnu obuku (praktičnu nastavu) pohađao je kod poslodavca u realnom radnom okruženju (95,2%), dok je 4,8% njih obuke pohađalo u radionici/kabinetu u nekoj školi (*Obuka za knjigovođe* i *Obuka za negovanje starih lica*). Nije bilo učesnika obuka koji su iste pohađali kombinovano, kod poslodavca i u radionici/kabinetu u školi.

Grafikon 18 Mesto realizacije stručnih obuka



Aktivno učešće poslodavaca u realizaciji stručnih obuka i realizacija praktične nastave u realnom radnom okruženju definisano je kao uslov u konkursnoj dokumentaciji za izbor izvođača stručnih obuka. Kao poseban standard konkursnom dokumentacijom definisano je da je izvođač obuke u obavezi da odmah nakon završetka teorijsko-praktične obuke obezbedi praksu polaznicima obuke, koji su uspešno završili istu, kod poslodavca na poslovima čije aktivnosti su predmet obučavanja, a koja se smatra sastavnim delom obuke i da im izda potvrdu o obavljenoj

praksi kod poslodavca. Datum početka prakse vezan je za datum završetka stručne obuke. Praksa kod poslodavaca traje 20 radnih dana, u kontinuitetu svakog radnog dana od ponedjeljka do petka, 4 sata dnevno (praksa ne ulazi u fond časova za teorijsku i praktičnu obuku definisan standardima). Poslodavac je u obavezi da obezbedi adekvatne uslove za obavljanje prakse u smislu adekvatnih prostorno-materijalnih uslova i kadrovskih uslova. Poslodavac ima obavezu da obezbedi i najmanje jednog zaposlenog, za jednu obrazovnu grupu, na poslovima za koje su se polaznici obučavali, koji će biti mentor i koji će ih konstantno obučavati i nadgledati. Praksa uključivanja poslodavaca u sistem obučavanja korespondira sa savremenim tendencijama u povezivanju sistema obrazovanja i tržišta rada, te uvođenja dualnog modela obrazovanja, na svim nivoima obrazovanja, ali se istovremeno može posmatrati i kao uvažavanje preporuka brojnih evaluacija mera APTR (iz ranijeg perioda) koje su upućivale da se tržišna relevantnost obuka može obezbediti kroz veću uključenost poslodavaca u sam proces realizacije obuka, odnosno kroz prelazak sa obuka u učionicama na obuke na radnim mestima kod poslodavaca (Betcherman et al., 2004; Arandarenko & Krstić, 2008). Međutim, ponuđeni koncept pohađanja stručne obuke u realnom radnom okruženju kod poslodavca i nakon toga (nakon završetka obuka) obavljanja prakse kod poslodavca postavlja pitanje poverenja u stručne obuke i da li su one same mogu smatrati relevantnim instrumenom za unapređivanje položaja pojedinca na tržištu rada. Međutim, u osnovi je zapravo ključno pitanje koliko bi stručne obuke trebalo da traju, a da ispune svoju misiju na tržištu rada.

4. Karakteristike polaznika

Karakteristike polaznika razmatrane su kroz srodnost radnog iskustva polaznika sa poslovima za koje se organizuje obuka i srodnost kvalifikacija polaznika stečenih formalnim obrazovanjem sa poslovima za koje se organizuje obuka.

4.1 Srodnost radnog iskustva sa poslovima za koje je organizovana stručna obuka

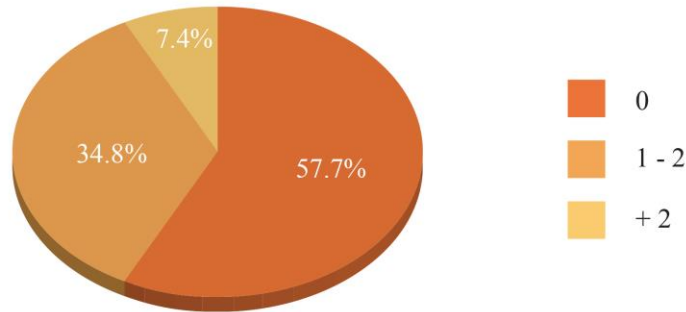
Kada je reč o srodnosti radnog iskustva polaznika sa poslovima za koje se organizuje stručna obuka, možemo reći da uprkos tome što su polaznici iz uzorka prosečno imali oko šest godina radnog iskustva, prosečno radno iskustvo srodno pohađanoj stručnoj obuci daleko je manje i iznosi $M=6,94\pm 14,49$ meseci. Među polaznicima iz uzorka bilo je pojedinaca bez radnog iskustva srodnog stručnoj obuci koju su pohađali, kao i onih koji su do 180 meseci radili na poslovima koji su isti ili slični stručnoj obuci koju su pohađali.

Većina polaznika iz uzorka (57,7%) nije imala radno iskustvo srodno poslovima za koje su se obučavali, iako je oko 2/3 od ukupnog broja polaznika iz uzorka imalo neko radno iskustvo. Od polaznika koji su imali radno iskustvo, njih 34,8% radilo je na istim ili sličnim poslovima za koje su se obučavali te poslove radilo je u trajanju između 1-2 godine, a 7,4% njih u trajanju preko dve godine.

Opisana struktura polaznika iz uzorka svedoči da je skoro polovina njih imala određeno predznanje iz oblasti za koju su se obučavali što može da otvori pitanje opravdanosti njihovog uključivanja u proces obučavanja. Sa jedne strane njihovo uključivanje u program stručne obuke može se razumeti kao deo karijernog razvoja pojedinca, odnosno instrument sistematizacije postojećih parcijalnih znanja i veština pojedinca stečenih kroz radno i životno iskustvo u različitim vremenskim periodima i trajanjima, tj. za unapređivanje ranije stečenih zastarelih znanja i veština. Istovremeno, njihovo uključivanje u programe stručnih obuka može se razumeti i kao nepotrebno trošenje budžetskih sredstava za mere APTR budući da su polaznici imali i višegodišnje radno iskustvo relevantno za poslove za koje su se obučavali. Jedna od mogućnosti je i njihovo uključivanje u programe obuka radi dobijanja sertifikata o završenoj stručnoj obuci čime polaznici mogu da unaprede svoj položaj na tržištu rada. Ukoliko je i postojala takva praksa ona bi u narednom periodu trebala da bude prevaziđena sa uvođenjem priznavanja prethodnog učenja kao mere APTR. Dobijeni nalazi upućuju na neophodnost, pružanja kvalitetne individualizovane usluge karijernog vođenja i savetovanja koja će osigurati kvalitetnu ciljanu selekciju polaznika stručnih obuka i tako doprineti racionalnijem trošenju budžetskih sredstava opredeljenih za mere APTR. Posmatrano iz ugla sistema obrazovanja dobijeni nalazi mogu se razumeti kao potreba za individualizacijom usluge obučavanja koja podrazumeva kreiranje individualnih programa obučavanja prilagođenih prethodno stečenim (na sve načine) znanjima i veštinama polaznika. Opisani pristup doprineo bi racionalizaciji resursa potrebnih za realizaciju stručne obuke, ali i unapređivanju kvaliteta obrazovne ponude u RS.

Važno je istaći da su pitanja uticaja stručnih obuka na položaj pojedinca na tržištu rada relevantna pitanja posebno uzimajući u obzir da se na obuke posmatra kao na jedan od ključnih instrumenata unapređivanja kvaliteta ljudskog kapitala kao nosioca svih budućih promena. Međutim, kako ispitivanje uticaja stručnih obuka prevazilazi okvire ovog istraživanja čija je osnovna svrha podrška MPNTR u unapređivanju standarda za odobravanje statusa JPOA, ispitivanje uticaja stručnih obuka, biće predmet budućih istraživanja, u skladu sa za to prilagođenim metodološkim okvirom.

Grafikon 19 Srodnost radnog iskustva polaznika sa pohađanim stručnim obukama



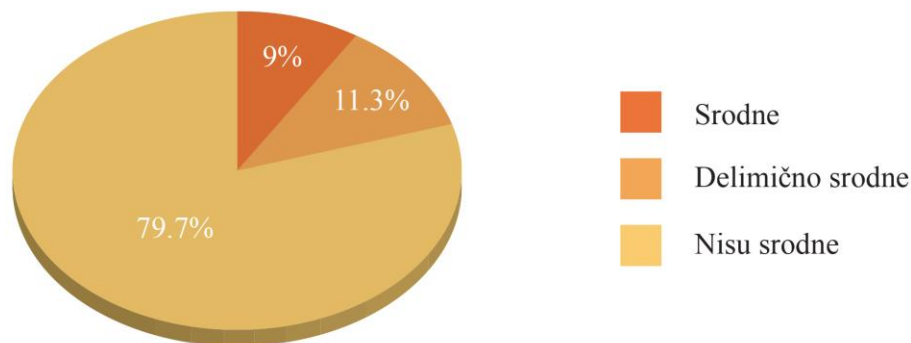
Posmatrano iz ugla socio-demografskih karakteristika možemo primetiti da pripadnici i ženskog (59,4%) i muškog pola (52,6%) iz uzorka u najvećoj meri nisu imali radno iskustvo srodno pohađanoj stručnoj obuci. Kada je reč o godinama života, uočljivo je da sa porastom godina života opada procenat polaznika bez srodnog radnog iskustva, tako da od ukupnog broja mladih do 30 godina života iz uzorka njih 76,3% nema srodno radno iskustvo, dok srodno radno iskustvo ima 50,5% polaznika od ukupnog broja iz uzorka iz kategorije koja ima više od 46 godina života. Istovremeno sa porastom godina života raste i procenat polaznika sa srodnim radnim iskustvom u uzorku, odnosno 47,2% polaznika iz kategorije 31-45 godina života i 49,5% polaznika iz kategorije 46 i više godina života. Kada je reč o nivou obrazovanja, uočljivo je da polaznici iz uzorka bez kvalifikacija (58,7%) i sa srednjim obrazovanjem (59,5%) imaju nadpolovično učešće polaznika bez radnog iskustva srodnog pohađanoj obuci, u odnosu na ukupan broj polaznika bez kvalifikacija, odnosno sa srednjim obrazovanjem u uzorku. Kada je reč o polaznicima sa visokim obrazovanjem, 52,4% polaznika iz uzorka u odnosu na ukupan broj polaznika iz uzorka sa visokim obrazovanjem, ima radno iskustvo srodno pohađanoj stručnoj obuci. Kada je reč o dužini nezaposlenosti pre uključivanja u stručnu obuku, sve analizirane kategorije imaju nadpolovičnu procentualnu zastupljenost polaznika bez srodnog radnog iskustva.

Posmatrano na nivou pojedinačnih stručnih obuka primetne su razlike. Dok je kod *Obuke za rad na poslovima manikira-pedikira* uzorkom bilo obuhvaćeno čak 90,0% polaznika bez ikakvog radnog iskustva srodnog pohađanoj stručnoj obuci, a kod *Obuke za krojenje i šivenje konfekcije - osnovni nivo* čak 71,9% njih, kod *Obuke za kozmetičare* njih 55,6%, a kod ostalih stručnih obuka u većem procentu su bili zastupljeni polaznici sa radnim iskustvom koje je srodno pohađanoj stručnoj obuci. Tako je kod *Obuke za knjigovođe* uzorkom obuhvaćeno 76,5% polaznika sa srodnim radnim iskustvom, kod *Obuke za gerontodomačice* njih 58,0%, kod *Obuke za negovanje starih lica* njih 55,5%, i kod *Obuke za operatera na CNC mašinama* njih 51,0%.

4.2 Srodnost kvalifikacija stečenih formalnim obrazovanjem sa poslovima za koje je organizovana stručna obuka

Od ukupnog broja ispitanika iz uzorka, njih 9% pohađalo je stručne obuke koje su srodne njihovim formalnim kvalifikacijama na nivou grupe zanimanja, 11,3% pohađalo je stručne obuke koje su srodne njihovim formalnim kvalifikacijama na nivou područja rada, dok je čak 79,7% pohađalo stručne obuke koje nisu srodne njihovom formalnom obrazovanju. Navedeno upućuje da većina polaznika stručnih obuka nije imala nikakvih predznanja stečenih formalnim obrazovanjem iz oblasti za koju su se obučavali, odnosno da su se opredelili za obavljanje potpuno novih poslova i radnih zadataka, koji podrazumevaju korišćenje drugačijih sredstava za rad, drugačijih materijala i uslova rada i dr. Raznovrsnost ulaznih kvalifikacija polaznika podrazumeva veliku heterogenost obrazovne grupe, što postavlja vrlo složene zahteve za obezbeđivanjem kvaliteta obučavanja.

Grafikon 20 Srodnost kvalifikacija polaznika sa pohađanim stručnim obukama



Posmatrano iz ugla socio-demografskih karakteristika pripadnice ženskog pola su u nešto većoj meri (85,5%) od muškaraca (61,8%) pohađale obuke koje nisu srodne njihovim formalnim kvalifikacijama. Od ukupnog broja muškaraca iz uzorka njih 13,2% pohađalo je obuke koje su srodne njihovim kvalifikacijama na nivou grupe zanimanja, dok je njih 25,0% imalo kvalifikacije srodne pohađanim stručnim obukama na nivou područja rada. Kada je reč o godinama života, gotovo sve analizirane starosne kategorije u sličnom procentu pohađale su stručne obuke koje nisu srodne njihovim kvalifikacijama, pri čemu je primetno da sa povećanjem godina života taj je procenat neznatnom padu. Tako 81,6% mladih do 30 godina života, 82,1% polaznika iz kategorije 31-45 godina života i 75,7% starijih od 46 godina života, posmatrano u odnosu na ukupan broj polaznika iz navedenih kategorija u uzorku, nema kvalifikacije srodne pohađanoj stručnoj obuci. Situacija je nešto drugačija kada je u pitanju nivo kvalifikacije polaznika, tako da

su sa porastom nivoa obrazovanja polaznici u većem procentu pohađali obuke koje su srodne njihovim kvalifikacijama. Tako je od ukupnog broja polaznika iz uzorka sa srednjim obrazovanjem, njih 79,0% pohađalo obuke koje nisu srodne njihovim kvalifikacijama, odnosno 15,1% njih pohađalo je obuke koje su srodne na nivou područja rada. Kada je reč o polaznicima sa visokim obrazovanjem, od ukupnog broja polaznika sa visokim obrazovanjem u uzorku, njih 33,3% pohađalo je obuke koje su srodne njihovim kvalifikacijama na nivou grupe zanimanja, dok je 64,3% njih pohađalo obuke koje nisu srodne njihovim kvalifikacijama. Takođe, sa povećavanjem ukupnog radnog iskustva raste i procenat polaznika koji su pohađali obuke koje su srodne njihovim formalnim kvalifikacijama. Kada je reč o dužini nezaposlenosti, gotovo sve analizirane kategorije dominantno su pohađale stručne obuke koje nisu srodne njihovim kvalifikacijama.

Posmatrano na nivou pojedinačne stručne obuke, polaznici gotovo svih stručnih obuka dominantno nisu imali kvalifikacije srodne stručnim obukama. Izuzetak je *Obuka za knjigovođe* gde je čak 64,7% polaznika iz uzorka imalo kvalifikacije srodne stručnoj obuci koju su pohađali i to na nivou grupe zanimanja. Dobijeni podatak ne iznenađuje uzimajući u obzir da su čak 64,7% polaznika ove obuke visokoobrazovani kojima je obuka koristila kao vid usavršavanja već postojećih znanja i veština. Takođe, *Obuku za operatera na CNC mašinama* pohađalo je 51,0% polaznika koji su imali kvalifikacije srodne pohađanoj stručnoj obuci, pri čemu je kod 17,6% njih srodnost bila na nivou grupe zanimanja, a kod 33,3% njih na nivou područja rada.

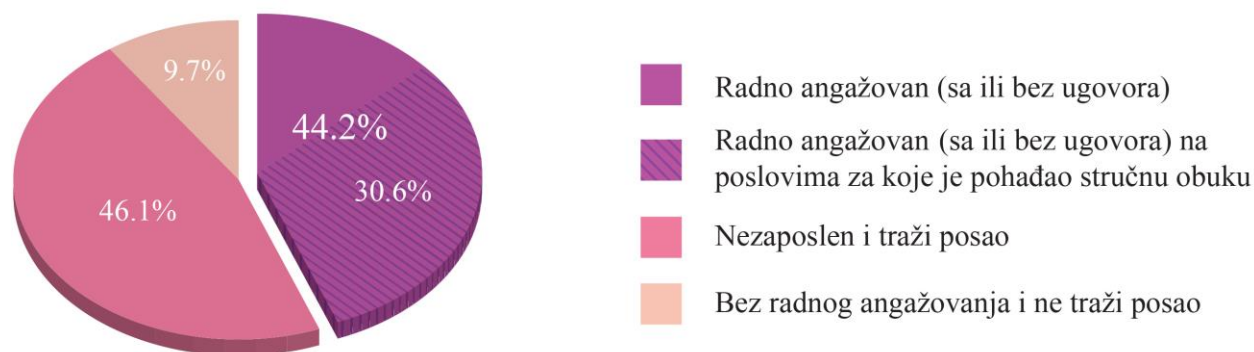
POLOŽAJ POJEDINCA NA TRŽIŠTU RADA PO ZAVRŠETKU OBUKE

1. Radni status polaznika po završetku kratkotrajne stručne obuke

Od ukupnog broja polaznika iz uzorka, po završetku stručnih obuka najveći procenat njih (46,1%) je nezaposlen. Za njima slede zaposleni bez obzira na vrstu radnog angažovanja i poslove koje obavljaju sa 44,2%, odnosno 30,6% polaznika koji su angažovani na poslovima za koje su pohađali stručnu obuku. Najmanji procenat ispitanika su neaktivni, odnosno nemaju radno angažovanje i ne traže posao (9,7%). Iako su nalazi kompatibilni sa ranije sprovedenim istraživanjima (Bjerre, Emmerich & Milošević 2011, Follow-up survey of the graduated FEEA participants, 2013, Pejatović, 2007, Fabian, 2018)), relativno visok procenat radno angažovanih iznenađuje uzimajući u obzir da je određeni broj stručnih obuka bio završen neposredno pred uvođenje ili tokom trajanja vanredne situacije usled pandemije COVID 19 koja je pretila da izazove ozbiljne poremećaje na tržištu rada. Nalazi istraživanja koja su se bavila uticajem COVID-19 krize na zaposlenost sugerišu na pad kako neformalne zaposlenosti, tako i pad formalne zaposlenosti određenih kategorija, i to, po mišljenju autora, pre svega usled izostanka

zapošljavanja na određenim sezonskim poslovima (pre nego usled otpuštanja zaposlenih) (Udovički & Medić, 2021), što sve svedoči o smanjenom kapacitetu tržišta rada da apsorbuje radnu snagu za vreme krize izazvane pandemijom COVID 19, odnosno, značajno otežanim uslovima u kojima su polaznici po završetku stručnih obuka tražili posao. Međutim, prilikom razumevanja procentualne zastupljenosti radno angažovanih polaznika treba uzeti i obzir da je poslednja tranša sredstava izvođaču stručnih obuka u visini do 20% od ukupne vrednosti stručnih obuka, bila uslovljena dostavljanjem dokaza o zapošljavanju najmanje 15% od ukupnog broja polaznika u roku od 60 dana od završetka stručne obuke i njihovom zadržavanju u radnom odnosu tokom perioda od najmanje 6 meseci, tako da je preporuka da se u narednim istraživanjima analizira i položaj polaznika na tržištu rada i po isteku 6 meseci.

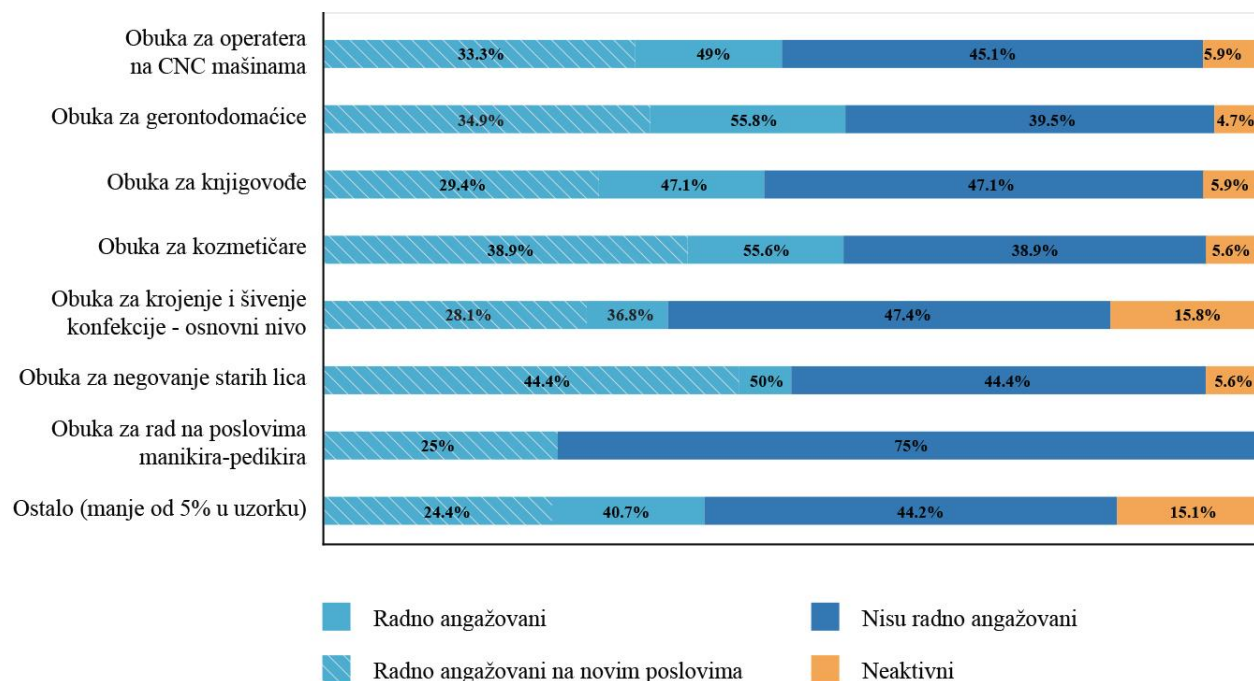
Grafikon 21 Položaj polaznika na tržištu rada po završetku stručne obuke



Posmatrano na nivou pojedinačne stručne obuke najveći procenat radnog angažovanja polaznika po završetku stručne obuke sa gotovo natpolovičnim zapošljavanjem u odnosu na broj polaznika koji su te obuke pohađali, evidentiran je kod polaznika koji su sa uspehom završili *Obuku za gerontodomačice* (55,8%), *Obuku za kozmetičare* (55,6%) i *Obuku za negovanje starih lica* (50,0%). Istovremeno to su i stručne obuke nakon kojih su polaznici u najvećem procentu bili radno angažovani i to upravo na poslovima za koje su se obučavali i to: *Obuku za gerontodomačice* (34,9%), *Obuku za kozmetičare* (38,9%) i *Obuku za negovanje starih lica* (44,4%). Iako dobijeni nalazi o radnom angažovanju polaznika tokom COVID 19 situacije iznenađuju, veliki procenat radnog angažovanja gerontodomačica i negovateljica se upravo tom situacijom može i objasniti uzimajući u obzir da je u tom periodu prioritet bio pružanje podrške starijim sugrađanima. Pored navedenih stručnih obuka značajan procenat radnog angažovanja polaznika evidentiran je i kod *Obuke za operatera na CNC mašinama* (49,0%), pri čemu je 34,9% polaznika radno angažovano na poslovima za koje su obučavani i kod *Obuke za knjigovođe* (47,1%), pri čemu je 29,4% polaznika radno angažovano na poslovima za koje su

obučavani. Najmanji procenat radno angažovanih evidentiran je kod *Obuke za krojenje i šivenje konfekcije - osnovni nivo* (36,8% ukupno, 28,1% na poslovima za koje su se obučavali) i *Obuke za rad na poslovima manikira-pedikira* (25,0% ukupno i na poslovima za koje su se obučavali).

Grafikon 22 Položaj polaznika na tržištu rada po završetku stručne obuke – nivo pojedinačne obuke



Kada je reč o srodnosti radnog iskustva polaznika sa poslovima za koje su se obučavali rezultati istraživanja ukazuju da čak 68,7% polaznika koji nisu radno angažovani po završetku stručne obuke nemaju srodno radno iskustvo, dok čak 57,4% polaznika koji su nakon obuke radno angažovani imaju srodno radno iskustvo u trajanju od 1-2 godine, odnosno 82,6% radno angažovanih polaznika ima srodno iskustvo u trajanju dužem od 2 godine. Važno je istaći da su polaznici sa dužim radnim iskustvom koje je srodno pohađanoj stručnoj obuci u značajnoj meri angažovani i na poslovima za koje je organizovana obuka. Od ukupnog broja polaznika sa srodnim iskustvom u trajanju od 1-2 godine njih 43,5% je radno angažovano na poslovima za koje su obučavani, a u grupi sa srodnim iskustvom dužim od 2 godine, njih čak 56,5%. Slična situacija je i sa polaznicima čije su kvalifikacije bile srodne pohađanim stručnim obukama. Tako je od ukupnog broja polaznika sa kvalifikacijama srodnim stručnoj obuci (na nivou grupe zanimanja), njih 50,0% bilo radno angažovano po završetku obuke, odnosno njih 54,3% (srodnost na nivou područja rada). Kada je reč o angažovanju polaznika na poslovima za koje su se obučavali, od ukupnog broja polaznika sa srodnim kvalifikacijama na nivou grupe zanimanja njih 39,3% su radno angažovani na poslovima za koje su obučavani, odnosno sa srodnim kvalifikacijama na nivou područja rada, njih 40,0%.

Dobijeni nalazi sugerišu da su kratkotrajne stručne obuke u većoj meri odgovarale polaznicima koji su imali određena predznanja u vezi sa poslovima za koje su se obučavali. Međutim, iako se može postaviti pitanje opravdanosti uključivanja navedene kategorije polaznika u programe stručnih obuka, te nepotrebnog trošenja budžetskih sredstava za njihovo obučavanje, prilikom analize nalaza važno je u obzir uzeti da postojanje relevantnog radnog iskustva ne znači nužno i razvijenost svih kompetencija relevantnih za rad u određenom zanimanju, odnosno svih kompetencija koje se stiču kroz program stručne obuke, koja može da vodi i do sticanja kvalifikacije. Radno iskustvo pojedinca je često vezano za radno mesto (jedno ili više), što je tek deo znanja i veština u okviru jednog zanimanja, odnosno kvalifikacije. Takođe, obavljanje poslova može da podrazumeva samo mehaničko obavljanje radnih zadataka, bez razumevanja njihovog smisla i bez usposobljenog koherentnog šireg sistema znanja. Kako teorije iskustvenog učenja sugerišu nije svako iskustvo istovremeno i učenje. Da bi iskustvo preraslo u učenje, neophodna je kvalitetna podrška onome koji uči (kvalitetan proces refleksije) kako bi umesto mehaničkog obavljanja radnih zadataka, pojeodinac razumeo njihov smisao što sprečava da učenje ostane na površinskom nivou (Kolb, 1984). Na važnost kvalitetnog konteksta za trajni razvoj veština ukazuju i Goleman i sar. koji ističu značaj izloženosti radnom okruženju, ali ukazuju i na značaj saradnje sa stručnjacima i značaj vremena, kako trenutno unapređenje veština nakon obuke ne bi potpuno nestalo po njenom završetku (Goleman, Bojancic & Maki, 2008). Posmatrano u tom kontekstu, na stručne obuke i podršku koju su polaznici sa relevantnim radnim iskustvom tom prilikom imali, može se gledati i kao na instrument unapređivanja i bolje sistematizacije i organizacije ranije stečenih znanja i veština, instrument za sticanje novih znanja i veština kojim je unapređena kompetentnost, a samim tim konkurentnost polaznika na tržištu rada po završetku stručne obuke.

Kada je reč o socio-demografskim karakteristikama polaznika, po završetku stručnih obuka u nešto većem procentu su se zapošljavali muškarci (50,0%) (u odnosu na ukupan broj pripadnika muškog pola obuhvaćenih uzorkom), dok su žene bile angažovane sa nekoliko procenata manje (42,3%). Posmatrano iz perspektive godina života polaznika, u najvećoj meri su radno bili angažovani polaznici iz kategorija 31-45 godina života (45,5%) i oni sa više od 46 godina (47,7%), dok su mladi do 30 godina života u najvećoj meri ostali nezaposleni (51,3%). Istovremeno 11,8% mladih do 30 godina života po završetku stručnih obuka ima status neaktivnih što je veći procenat u odnosu na ostale analizirane kategorije. Kada je reč o nivou obrazovanja polaznika po završetku stručne obuke, 50,8% polaznika bez kvalifikacija u odnosu na ukupan njihov broj iz uzorka bio je radno angažovan, zatim slede polaznici sa srednjim obrazovanjem (43,9%), dok je samo 35,7% polaznika sa visokim obrazovanjem u odnosu na ukupan njihov broj u uzorku po završetku obuke i našao posao. Interesantno je da je 52,4% visokoobrazovanih imalo status nezaposlenih, dok je 11,9% njih bilo neaktivno. Dobijeni nalazi ne korespondiraju sa rezultatima brojnih istraživanja koji svedoče da obrazovaniji imaju bolji položaj na tržištu rada u odnosu na manje obrazovane (Mincer, 1991, Dinkić i sar., 2006,

Pejatović & Orlović Lovren, 2014, Marjanović, 2015, Udovički & Medić, 2021), odnosno da slabije obrazovani u slučaju gubitka posla, teže pronalaze novo radno angažovanje, imaju veću šansu da ostanu dugoročno nezaposleni, što dalje može rezultirati i isključenjem pojedinaca sa tržišta rada čime se dodatno smanjuje verovatnoća novog (i kvalitetnog) zaposlenja (Udovički & Medić, 2021). Međutim, treba imati u vidu da je prošla godina zbog krize izazvane pandemijom COVID 19 bila vrlo specifična, te da treba vrlo oprezno tumačiti dobijene nalaze. Razumljivo je da se određeni procenat polaznika (po 11,1% bez kvalifikacija, 8,8% sa SSS, 11,9% sa VSS) po završetku stručne obuke povukao u neaktivnost, budući da u određenim periodima godine, za vreme potpunih restrikcija u kretanju, nije ni bilo moguće tražiti posao. Privremenim povlačenjem sa tržišta rada, čekajući da vanredna situacija prođe, delimično se može objasniti i veća nezaposlenost visokoobrazovanih polaznika u odnosu na nekvalifikovane i polaznike sa srednjim obrazovanjem koji su u uslovima pandemije bili prinuđeni za aktivno učešće na tržištu rada, kako bi bar delimično unapredili svoj nepovoljan položaj na tržištu rada. Deo objašnjenja za veću zaposlenost nekvalifikovanih i polaznika sa srednjim obrazovanjem u odnosu na visokoobrazovane može se potražiti i u pohađanju stručnih obuka koje su obezbeđivale kompetencije za pružanje pomoći starijim osobama (npr. obuka za gerontodomačice i obuka za negovanje starih lica) koje su u vreme krize bile tražene, budući da su starije kategorije stanovništva u vreme krize bile izuzetno ugrožene. Kada je reč o dužini radnog iskustva nalazi istraživanja ukazuju da su bolji položaj na tržištu rada u smislu radnog angažovanja imali polaznici sa radnim iskustvom (od 44,5% do 52,9% u zavisnosti od analizirane kategorije), dok je 51,5% iz kategorije polaznika bez radnog iskustva ostalo nezaposleno po završetku stručne obuke. Kada je reč o dužini nezaposlenosti pre uključivanja u stručnu obuku najbolji položaj na tržištu rada po završetku stručne obuke imali su polaznici koji su manje od mesec dana bili na evidenciji (51,9%), dok su ostale analizirane kategorije u nešto manjem procentu bili radno angažovani (od 41,2% pa do 48,6% u zavisnosti od analizirane kategorije). Procenat neaktivnih najveći je kod kategorije koja posao traži više od 10 godina (21,6%), ali interesantno i kod kategorije koja je najkaće bila na evidenciji (11,1%), što se delimično može objasniti i prinudnom neaktivnošću usled situacije izazvane COVID 19.

Posmatrano iz ugla politike zapošljavanja može se postaviti pitanje opravdanosti uključivanja u programe stručnih obuka polaznika koji su na evidenciji NSZ bili kraće od mesec dana, odnosno u kojoj meri je pohađanje stručne obuke doprinelo unapređivanju njihovog položaja na tržištu rada. Treba istaći da su polaznici iz uzorka ovog istraživanja koji su se po prijavljivanju na evidenciju NSZ odmah uključili u stručne obuke dominantno bile žene sa 46 i više godina života (44,4%), koje pripadaju kategoriji teže zapošljivih lica u skladu sa strateškim dokumentima iz oblasti zapošljavanja. Kako su najveći problem starijeg stanovništva radnog uzrasta zastarela znanja i veštine, te nemogućnost njihovog samostalnog prilagođavanja novim potrebama tržišta rada, razumljivo je njihovo uključivanje u programe stručnih obuka kao mere APTR. Međutim, radi sagledavanja stvarnog doprinosa obuka radnom angažovanju polaznika po

završetku stručne obuke dragoceno bi bilo u narednim istraživanjima analizom obuhvatiti i položaj pojedinca na tržištu rada pre prijavljivanja na evidenciju NSZ, odnosno da li je pojedinac pre prijave na evidenciju NSZ bio npr. u sistemu obrazovanja, zaposlen ili možda dugo godina neaktivan, čime bi opravdanost njihovog uključivanja u mere APTR, kao i razumevanje efektivnosti mera APTR, uključujući i stručne obuke na drugačiji način bila sagledavana.

KVALITET KRATKOTRAJNIH STRUČNIH OBUKA I POLOŽAJ POLAZNIKA NA TRŽIŠTU RADA PO ZAVRŠETKU OBuke

U ovom poglavlju analizirali smo povezanost između kvaliteta kratkotrajnih stručnih obuka i položaja polaznika na tržištu rada po završetku stručne obuke. Kvalitet stručnih obuka analiziran je kroz kvalitet realizacije kratkotrajnih stručnih obuka, kvalitet usluge karijernog vođenja i savetovanja, karakteristike samih stručnih obuka i kroz karakteristike polaznika stručnih obuka, dok je položaj na tržištu rada sagledavan kroz prizmu radnog statusa polaznika, odnosno da li je polaznik bio zaposlen, nezaposlen ili neaktivan u periodu od šest meseci od završetka stručne obuke.

1. Kvalitet realizacije kratkotrajnih stručnih obuka i položaj pojedinca na tržištu rada

U ovom poglavlju analizirali smo vezu između kvaliteta realizacije kratkotrajnih stručnih obuka, posmatranog kroz prizmu dimenzija kvaliteta kao što su: *Predavači i instruktori*, *Prostorni uslovi i zaštita zdravlja*, *Oprema i alati*, *Proces obučavanja*, *Organizacija obuke*, *Lokacija izvođenja obuke*, *Rezultat obuke* i *Ukupan kvalitet realizacije stručne obuke* (kompozitn skor) i položaja polaznika na tržištu rada po završetku stručne obuke.

Kada je reč o zaposlenosti polaznika po završetku stručne obuke, *T testom* za velike nezavisne uzorke ispitali smo da li postoji statistički značajna razlika u oceni kvaliteta analiziranih dimenzija kvaliteta realizacije stručnih obuka, između polaznika koji su nakon završetka obuke radno angažovani i onih koji to nisu. Statistički značajna razlika utvrđena je kod dimenzija kvaliteta: *Prostorni uslovi i zaštita zdravlja* ($t=2,350$, $p=0,019$), *Oprema i alati* ($t=2,717$, $p=0,007$), *Organizacija obuke* ($t=2,041$, $p=0,042$), *Rezultat obuke* ($t=2,703$, $p=0,007$) i *Kvalitet realizacije kratkoročnih stručnih obuka - kompozitni skor* ($t=2,434$, $p=0,016$). Rezultati ukazuju da radno angažovani polaznici imaju viši skor u odnosu na one koji nisu radno angažovani kod svih navedenih dimenzija kvaliteta, kao i na kompozitnom skoru i to: *Prostorni*

uslovi i zaštita zdravlja ($4,74 \pm 0,48$), Oprema i alati ($4,15 \pm 0,68$), Organizacija obuke ($4,30 \pm 0,55$), Rezultat obuke ($3,74 \pm 0,63$) i Kvalitet realizacije kratkoročnih stručnih obuka - kompozitni skor ($4,25 \pm 0,44$).

Tabela 7 Kvalitet realizacije kratkotrajnih stručnih obuka i zaposlenost polaznika po završetku stručne obuke (T - test)

		N	M	SD	t	df	p
Predavači i instruktori	Ne	173	4,40	0,62	-1,701	308	0,090
	Da	137	4,51	0,51			
Prostorni uslovi i zaštita zdravlja	Ne	173	4,59	0,64	-2,350	308	0,019
	Da	137	4,74	0,48			
Oprema i alati	Ne	173	3,92	0,80	-2,717	307	0,007
	Da	136	4,15	0,68			
Proces obučavanja	Ne	173	3,48	0,85	-0,776	308	0,438
	Da	137	3,56	0,81			
Organizacija obuke	Ne	173	4,15	0,74	-2,041	308	0,042
	Da	137	4,30	0,55			
Lokacija obuke	Ne	172	4,66	0,54	-0,977	307	0,329
	Da	137	4,72	0,45			
Rezultat obuke	Ne	173	3,54	0,63	-2,703	308	0,007
	Da	137	3,74	0,63			
Kvalitet realizacije kratkoročnih stručnih obuka - kompozitni skor	Ne	172	4,11	0,58	-2,434	306	0,016
	Da	136	4,25	0,44			

N-broj ispitanika; M - aritmetička sredina; SD-standardna devijacija; t – t test; df – stepeni slobode; p – statistička značajnost

Takođe, *T testom* za velike nezavisne uzorke ispitali smo da li postoji statistički značajna razlika u oceni kvaliteta analiziranih dimenzija kvaliteta stručnih obuka između polaznika koji su po završetku stručne obuke radno angažovani, ali na poslovima za koje su se obučavali i onih koji to nisu. Statistički značajna razlika utvrđena je samo kod dimenzije kvaliteta *Rezultat obuke* ($t=3,061$, $p=0,002$), tako da polaznici koji su nakon stručne obuke bili radno angažovani na poslovima za koje su se obučavali bolje ocenjuju ovu dimenziju kvaliteta ($M=3,79 \pm 0,59$) u odnosu na one polaznike koji to nisu ($M=3,56 \pm 0,64$). Na ostalim dimenzijama kvaliteta statistički značajna razlika između dve komparirane grupe ne postoji, kao ni na kompozitnom skoru.

Tabela 8 Kvalitet realizacije kratkotrajnih stručnih obuka i radno angažovanje polaznika na poslovima za koje su se obučavali (T - test)

		N	M	SD	t	df	p
Predavači i instruktori	Da	95	4,54	0,42	1,784	308	0,075
	Ne	215	4,41	0,63			
Prostorni uslovi i zaštita zdravlja	Da	95	4,71	0,49	1,022	308	0,308
	Ne	215	4,64	0,62			
Oprema i alati	Da	95	4,07	0,67	0,770	307	0,442
	Ne	214	4,00	0,79			
Proces obučavanja	Da	95	3,55	0,78	0,495	308	0,621
	Ne	215	3,50	0,86			
Organizacija obuke	Da	95	4,31	0,55	1,624	308	0,105
	Ne	215	4,17	0,71			
Lokacija obuke	Da	95	4,74	0,46	1,147	307	0,252
	Ne	214	4,67	0,52			
Rezultat obuke	Da	95	3,79	0,59	3,061	308	0,002
	Ne	215	3,56	0,64			
Kvalitet realizacije kratkoročnih stručnih obuka - kompozitni skor	Da	95	4,13	0,42	1,661	306	0,098
	Ne	213	4,03	0,55			

N-broj ispitanika; M - aritmetička sredina; SD-standardna devijacija; t – t test; df – stepeni slobode; p – statistička značajnost

Da li postoji statistički značajna razlika u oceni kvaliteta analiziranih dimenzija realizacije stručnih obuka između polaznika koju su po završetku stručne obuke nezaposleni i oni koji to nisu ispitali smo *T testom* za velike nezavisne uzorke. Rezultati pokazuju da je statistički značajna razlika potvrđena kod sledećih dimenzija kvaliteta: *Predavači i instruktori* ($t=2,562$, $p=0,011$), *Prostorni uslovi i zaštita zdravlja* ($t=2,393$, $p=0,017$), *Oprema i alati* ($t=3,506$, $p=0,001$), *Proces obučavanja* ($t=2,606$, $p=0,010$), *Organizacija obuke* ($t=3,617$, $p=0,000$), *Rezultat obuke* ($t=2,382$, $p=0,018$) i *Kvalitet realizacije kratkoročnih stručnih obuka - kompozitni skor* ($t=3,410$, $p=0,001$). Nezaposleni polaznici nižom ocenom, u odnosu na ostale ispitanike, ocenjuju sve navedene dimenzije kvaliteta uključujući i kompozitni skor i to: *Predavači i instruktori* ($4,36\pm 0,65$), *Prostorni uslovi i zaštita zdravlja* ($4,57\pm 0,67$), *Oprema i alati* ($3,86\pm 0,80$), *Proces obučavanja* ($3,38\pm 0,82$), *Organizacija obuke* ($4,07\pm 0,76$), *Rezultat obuke* ($3,54\pm 0,65$) i *Kvalitet realizacije kratkoročnih stručnih obuka - kompozitni skor* ($4,06\pm 0,59$).

Tabela 9 Kvalitet realizacije kratkotrajnih stručnih obuka i nezaposlenost polaznika po završetku stručne obuke (T - test)

		N	M	SD	t	df	p
Predavači i instruktori	Ne	167	4,53	0,50	2,562	308	0,011
	Da	143	4,36	0,65			
Prostorni uslovi i zaštita zdravlja	Ne	167	4,73	0,48	2,393	308	0,017
	Da	143	4,57	0,67			
Oprema i alati	Ne	166	4,16	0,69	3,506	307	0,001

		N	M	SD	t	df	p
Proces obučavanja	Da	143	3,86	0,80	2,606	308	0,010
	Ne	167	3,63	0,83			
	Da	143	3,38	0,82			
Organizacija obuke	Ne	167	4,34	0,55	3,617	308	0,000
	Da	143	4,07	0,76			
Lokacija obuke	Ne	167	4,72	0,45	1,173	307	0,242
	Da	142	4,65	0,56			
Rezultat obuke	Ne	167	3,71	0,61	2,382	308	0,018
	Da	143	3,54	0,65			
Kvalitet realizacije kratkoročnih stručnih obuka - kompozitni skor	Ne	166	4,26	0,44	3,410	306	0,001
	Da	142	4,06	0,59			

N-broj ispitanika; M - aritmetička sredina; SD-standardna devijacija; t - t test; df - stepeni slobode; p - statistička značajnost

T testom za velike nezavisne uzorke ispitali smo i da li između polaznika koju su po završetku stručne obuke neaktivni i aktivni, postoji statistički značajna razlika u oceni kvaliteta analiziranih dimenzija stručnih obuka. Rezultati ukazuju da je statistički značajna razlika potvrđena kod dve dimenzije kvaliteta: *Proces obučavanja* ($t=3,090$, $p=0,002$) i *Organizacija obuke* ($t=2,595$, $p=0,010$). Suprotno očekivanjima kod dimenzije kvaliteta *Proces obučavanja* viši skor imaju neaktivni ($M=3,96\pm 0,85$) u odnosu na ostale ($M=3,47\pm 0,82$), a takođe i kod dimenzije kvaliteta *Organizacija obuke*, neaktivni imaju viši skor ($M=4,51\pm 0,53$) u odnosu na ostale polaznike ($M=4,18\pm 0,68$).

Tabela 10 Kvalitet realizacije kratkotrajnih stručnih obuka i neaktivnost polaznika po završetku stručne obuke (T - test)

		N	M	SD	t	df	p
Predavači i instruktori	Ne	280	4,44	0,59	-1,435	308	0,152
	Da	30	4,59	0,47			
Prostorni uslovi i zaštita zdravlja	Ne	280	4,66	0,59	-0,085	308	0,932
	Da	30	4,67	0,47			
Oprema i alati	Ne	279	4,01	0,76	-1,293	307	0,197
	Da	30	4,19	0,73			
Proces obučavanja	Ne	280	3,47	0,82	-3,090	308	0,002
	Da	30	3,96	0,85			
Organizacija obuke	Ne	280	4,18	0,68	-2,595	308	0,010
	Da	30	4,51	0,53			
Lokacija obuke	Ne	279	4,68	0,51	-0,332	307	0,740
	Da	30	4,72	0,45			
Rezultat obuke	Ne	280	3,63	0,65	0,507	308	0,612

	Da	30	3,57	0,49			
Kvalitet realizacije kratkoročnih stručnih obuka	Ne	278	4,16	0,53			
- kompozitni skor	Da	30	4,32	0,45	-1,596	306	0,112

N-broj ispitanika; M - aritmetička sredina; SD-standardna devijacija; t – t test; df – stepeni slobode; p – statistička značajnost

Na osnovu prikaza utvrđenih statističkih značajnosti između analiziranih varijabli možemo uočiti da su se sve analizirane dimenzije kvaliteta realizacije stručne obuke, uključujući i *Ukupan kvalitet* kao kompozitni skor, pokazale kao relevantne za jedan ili više statusa na tržištu rada. Jedino za dimenziju kvaliteta *Lokacija obuke* nije utvrđena statistički značajna povezanost niti sa jednim analiziranim statusom na tržištu rada. U skladu sa tim možemo reći da se kvalitet realizacije stručnih obuka, posmatran kroz prizmu analiziranih dimenzija kvaliteta, može razumeti kao značajna determinanta položaja pojedinca na tržištu rada po završetku stručne obuke.

U skladu sa očekivanjima za najveći broj dimenzija kvaliteta realizacije stručnih obuka utvrđena je njihova relevantnost za *zaposlenost* i *nezaposlenost* polaznika po završetku stručne obuke. Zaposleni polaznici su u odnosu na one koji to nisu bolje ocenili higijenske, mikro-klimatske i uslove bezbednosti i zaštite zdravlja u toku stručne obuke, prostorne uslove za obučavanje, opremu, mašine, alate i repromaterijale koji su korišteni u toku obučavanja, organizaciju i realizaciju stručne obuke/nastave, kao što su bolje ocenili i same rezultate obuke, odnosno bolje su ocenili stečena znanja, veštine i kompetencije na obuci, njihovu prepoznatljivost i traženost na tržištu rada. Pored toga su u većoj meri oni bili motivisani da rade poslove za koje su se obučavali. Statistički značajna povezanost navedenih varijabli ukazuje da se kvalitet realizacije stručnih obuka može razumeti kao potencijalno važna determinanta položaja pojedinca na tržištu rada u smislu njegove *zaposlenosti*, uključujući kako poslove za koje je pojedinac obučavan tako i za druge poslove. Na značaj opisanih dimenzija kvaliteta dodatno ukazuje i njihova utvrđena statistički značajna povezanost i sa statusom *nezaposlenosti* pojedinca po završetku stručne obuke, tako da su nezaposleni polaznici u odnosu na one koji to nisu, lošijim ocenama ocenili sve navedene dimenzije kvaliteta.

Statistički značajna povezanost kvaliteta realizacije stručne obuke (tj. navedenih dimenzija kvaliteta) i *zaposlenosti* i *nezaposlenosti* polaznika po završetku obuke, sugerišu da je kvalitet realizacije stručne obuke potencijalno važan faktor koji ima uticaj na radni status polaznika, odnosno faktor koji potencijalno utiče na to da li će polaznik po završetku stručne obuke biti *zaposlen* ili *nezaposlen*. To dalje ukazuje na neophodnost unapređivanja kvaliteta realizacije stručnih obuka polazeći od svrhe stručnih obuka kao mere APTR koja se ogleda u unapređivanju položaja pojedinca na tržištu rada kroz prethodno obučavanje.

Interesantno je da je za dimenzije *Predavači i instruktori* i *Proces obučavanja* utvrđena statistička značajnost za radni status *nezaposlenosti*, ali ne i radni status *zaposlenosti* polaznika po završetku stručne obuke. Nezaposleni su, u odnosu na one koji to nisu, u skladu sa očekivanjima, lošije ocenili stručnost, andragoško - didaktičku kompetentnost nastavnog kadra, odnos predavača i instruktora prema polaznicima (otvorenosti u komunikaciji, uvažavanje iskustva i očekivanja polaznika i sl.), dostupnost nastavnika u toku nastave, dostupnost udžbenika i priručnika u toku nastave i sl., kao i sam proces obučavanja, odnosno trajanje obuke, način obučavanja u smislu procesa sticanja znanja, veština i kompetencija za rad na određenim poslovima. Međutim, nalaz da u ovom istraživanju nije utvrđena statistička značajnost između navedenih dimenzija kvaliteta i statusa *zaposlenosti* treba analizirati oprezno, i to u kontekstu utvrđenih statističkih značajnosti svih analiziranih dimenzija kvaliteta, a posebno dimenzije *Rezultat obuke*. Jedan od razloga za to leži u činjenici da se dimenzija *Rezultat obuke* pored ostalog odnosi i na percepciju polaznika o stečenim znanjima, veštinama i kompetencijama, odnosno na njihovu procenu da li nakon obuke imaju dovoljno znanja i veština da odmah samostalno obavljaju poslove za koje su se obučavali. Možemo reći da na taj način operacionalizovana dimenzija kvaliteta *Rezultat obuke* u velikoj meri počiva na kvalitetu rada predavača i instruktora kao i na kvalitetu samog procesa obučavanja i kao takva u sebe inkorporira i značaj dimenzija kvaliteta *Predavači i instruktori* i *Proces obučavanja*, kako za zaposlenost tako i za nezaposlenost polaznika po završetku stručne obuke.

Kada je reč o dimenziji kvaliteta *Rezultat obuke* važno je istaći da je to jedina dimenzija za koju je utvrđena statistička značajnost za tri u ovom istraživanju analizirana položaja polaznika na tržištu rada, odnosno za zaposlenost polaznika, njegovu nezaposlenost, ali i za zaposlenost na poslovima za koje je organizovana stručna obuka. To ukazuje da se polaznici koji po završetku stručne obuke imaju doživljaj da imaju dovoljno znanja i veština da odmah samostalno obavljaju poslove za koje su se obučavali, koji su pohađajući stručnu obuku stekli tržišno relevantna znanja i veštine, koja nisu usko specifična i primenjiva su za rad kod drugih poslodavaca na lokalnom tržištu rada, po izlasku na tržište radne snage bolje pozicioniraju, zapošljavaju se na poslovima za koje su se obučavali kao i na drugim poslovima. Sagledavajući važnost ove dimenzije kvaliteta na položaj pojedinca na tržištu rada značajno bi bilo podsetiti na nalaz da je jedna od dve dimenzije kvaliteta gde je utvrđen najmanji kvalitet realizacije stručnih obuka evidentiran upravo u okviru dimenzije *Rezultat obuke* ($M=3,62\pm 0,63$), što nedvosmisleno ukazuje na neophodnost unapređivanja kvaliteta realizacije stručnih obuka, a posebno procesa obučavanja i to u realnom radnom okruženju kod poslodavaca kako bi se ishodi obuke ogledali u razvoju tržišno relevantnih znanja i veština. Istovremeno najveći kvalitet realizacije stručnih obuka evidentiran je kod dimenzije *Lokacija obuke* ($M=4,68\pm 0,50$), dakle kod jedine dimenzije kvaliteta kod koje nije utvrđena statistički značajna povezanost niti sa jednim analiziranim statusom na tržištu rada. Dobijeni nalazi sugerisu da je budućim istraživanjima kvaliteta, pored ocene određenih dimenzija kvaliteta realizacije stručnih obuke, potrebno obuhvatiti i (pro)ocenu

važnosti koju merene dimenzije imaju za ukupan kvalitet realizacije stručnih obuka. Ocena važnosti dimenzije kvaliteta doprineće realnom sagledavanju značaja koji ona ima za ukupan kvalitet realizacije stručne obuke kao i utvrđivanju prioriteta za njihovo unapređivanje.

Kada je reč o odnosu kvaliteta realizacije stručne obuke i neaktivnosti polaznika, rezultati ukazuju da je statistički značajna razlika potvrđena kod dimenzija *Proces obučavanja* ($t=3,090$, $p=0,002$) i *Organizacija obuke* ($t=2,595$, $p=0,010$). Suprotno očekivanjima, kod obe dimenzije kvaliteta viši skor imaju neaktivni u odnosu na one koji to nisu (*Proces obučavanja* ($M=3,96\pm 0,85$) vs. ($M=3,47\pm 0,82$), *Organizacija obuke* ($M=4,51\pm 0,53$) vs. ($M=4,18\pm 0,68$)). Dobijeni nalazi nisu u skladu sa ranije sprovedenim istraživanjima gde kvalitet realizacije obuke, nije ostvario statistički značajan odnos sa statusom neaktivnosti po završetku obuke (Fabian, 2018). Međutim, iako u prethodnom periodu nije bilo puno istraživanja koja su za predmet imala utvrđivanje odnosa analiziranih varijabli, te da su saznanja u navedenoj oblasti skromna, prilikom interpretacije ovakvih nalaza sigurno da je potrebno u obzir uzeti činjenicu da je istraživanje sprovedeno za vreme trajanja vanrednih okolnosti izazvanih COVID 19. Utvrđena neaktivnost polaznika stručnih obuka se u određenoj meri može razumeti i kao prinudna neaktivnost usled situacije izazvane COVID 19, dok se viša ocena samog procesa obučavanja i organizacije obuke od strane neaktivnih (iako teško) bar delom može objasniti činjenicom da po završetku obuke ova kategorija polaznika usled COVID 19 nije izašla na tržište rada, te tako nije imala prilike da na tržištu evaluiira stručnom obukom stečene kompetencije, odnosno svoju novu konkurentnost.

2. Kvalitet usluge karijernog vođenja i savetovanja i položaj pojedinca na tržištu rada

Kvalitet usluge karijernog vođenja i savetovanja sagledan je kroz pružanje stručne podrške pojedincima u izboru stručne obuke kao i kroz njihovo informisanje po završetku obuke o slobodnim poslovima shodno stečenim kompetencijama u toku obuke.

Kada je reč o zaposlenosti polaznika po završetku stručne obuke, *T testom* za velike nezavisne uzorke ispitali smo da li postoji statistički značajna razlika u oceni kvaliteta usluge karijernog vođenja i savetovanja, između polaznika koji su nakon završetka obuke radno angažovani i onih koji to nisu. Rezultati ukazuju da i radno angažovani i oni koji to nisu imaju isti odnos ka karijernom vođenju i savetovanju, dakle ne postoji statistički značajna razlika između dve komparirane grupe ($t=1,082$, $p>0,05$). Rezultat na subskali karijerno vođenje i savetovanje sličan je i kada se porede ocene polaznika zaposlenih na poslovima za koje su se obučavali i onih koji to nisu ($t=1,076$, $p>0,05$), kao i kada se porede aktivni i neaktivni polaznici ($t=1,759$, $p=0,080$), pri čemu su neaktivni višom ocenom ocenili kvalitet karijernog vođenja i savetovanja ($M=3,52\pm 0,71$) u odnosu na one koji to nisu ($M=3,27\pm 0,74$).

Međutim, kada je reč o nezaposlenim polaznicima, rezultati pokazuju da je statistički značajna razlika potvrđena ($t=2,129$, $p=0,034$), odnosno da nezaposleni polaznici imaju niže ocene kvaliteta usluge karijernog vođenja i savetovanja ($M=3,20\pm 0,74$) u odnosu na ostale ispitanike ($M=3,38\pm 0,73$).

Tabela 11 Kvalitet usluge karijernog vođenja i savetovanja i nezaposlenost polaznika po završetku stručne obuke (T - test)

		N	M	SD	t	df	p
Karijerno vođenje i savetovanje	Ne	167	3,38	0,73	2,129	308	0,034
	Da	143	3,20	0,74			

N-broj ispitanika; M - aritmetička sredina; SD-standardna devijacija; t – t test; df – stepeni slobode; p – statistička značajnost

Postojanje statistički značajne povezanosti između analiziranih varijabli ukazuje da izostanak stručne podrške pre i po završetku stručne obuke potencijalno doprinosi nezaposlenosti polaznika po završetku obuke. Dobijeni nalazi potvrđuju da za unapređivanje položaja nezaposlenog pojedinca na tržištu rada nije dovoljna samo kratka stručna obuka, već i podrška u samom izboru tržišno relevantne obuke koja odgovara potrebama pojedinca kao i podrška po izlasku iz mere APTR u vidu informisanja i savetovanja o novim karijernim mogućnostima i izazovima pojedinca.

Važno je na ovom mestu ukazati na izuzetno kompleksnu povezanost usluge karijernog vođenja i savetovanja i usluge obučavanja, te da se kvalitet obe usluge reflektuje na položaj polaznika na tržištu rada po završetku obuke. Uzimajući u obzir važnost i međusobnu kompatibilnost navedenih usluga, kao neophodnost se nameće potreba osnaživanja pružaoca usluga obučavanja u pravcu unapređivanja njihovih kapaciteta i za pružanje usluge karijernog vođenja i savetovanja koja je u funkciji procesa obučavanja. To bi sa jedne strane kompenzovalo nedostatak kadrovskih kapaciteta službe za zapošljavanje i istovremeno unapredilo kvalitet usluge obučavanja i za sve druge polaznike obuka. Posmatrano kroz prizmu standarda i uslova za izbor izvođača obuke od strane službe za zapošljavanje/za odobravanje status JPOA, to bi podrazumevalo definisanje novih uslova i standarda za pružaoce usluga obučavanja, a koji se odnose na standarde za sprovođenje usluge karijernog vođenja i savetovanja kao prateće usluge obučavanju.

Međutim, iako je značaj usluge karijernog vođenja i savetovanja za položaj pojedinca na tržištu rada neupitan (Fabian, 2018), dobijene nalaze istraživanja potrebno je oprezno analizirati. Naime, uzimajući u obzir lošije ocenjen kvalitet usluge karijernog vođenja i savetovanja kod svih polaznika iz uzorka, utvrđene lošije ocene kvaliteta kod kategorije nezaposlenih mogu se odnositi na kvalitet usluge karijernog vođenja i savetovanja, ali istovremeno mogu sadržati i refleksiju njihovog nezadovoljstva svojim radnim statusom nakon obuke (nezaposlenost), odnosno neispunjenih očekivanja, čime utvrđena povezanost u određenoj meri može biti i drugačije objašnjena.

3. Karakteristike stručne obuke i položaj polaznika na tržištu rada

Karakteristike kratkotrajnih stručnih obuka analizirane su kroz trajanje obuke, vrstu stručne obuke gde su stručne obuke razvrstane prema području rada/grupi zanimanja kome sprovedene obuke pripadaju u skladu sa Jedinstvenom nomenklaturom zanimanja, kao i kroz mesto realizacije stručne obuke (praktične nastave).

Fond časova stručne obuke

Povezanost fonda časova sprovedene stručne obuke i zaposlenosti polaznika po završetku stručne obuke ispitali smo *T testom* za velike nezavisne uzorke. Rezultati ukazuju da između polaznika koji su po završetku stručne obuke bili zaposleni i oni koji to nisu statistički značajna razlika ne postoji ($t=0,702$, $p>0,05$), a uzimajući u obzir fond časova stručne obuke. Oni koji su se zaposlili pohađali su obuke koje su u proseku trajale $M=261,82\pm 119,23$ časova, a oni koji se nisu zaposlili pohađali su nešto kraće obuke ($M=252,76\pm 107,43$), ali ipak statistički bez razlika. Statistički značajna razlika ne postoji ni kada se porede zaposleni na poslovima za koje su se obučavali i oni koji to nisu ($t=1,132$, $p>0,05$), kao i kada se porede aktivni i neaktivni ($t=1,488$, $p>0,05$), i nezaposleni i oni koji to nisu ($t=0,180$, $p>0,05$).

Dobijeni nalazi su u skladu sa rezultatima ranije sprovedenih istraživanja (Fabian, 2018). Umesto zaključka da fond časova stručne obuke nije relevantan za položaj pojedinca na tržištu rada, dobijeni nalazi se mogu objasniti time da su uzorkom obuhvaćene stručne obuke sa fondom časova u rasponu od 120–540 časova, tako da su gotovo svi polaznici iz uzorka pohađali stručne obuke u sličnom trajanju.

Vrsta stručne obuke

Povezanost položaja polaznika na tržištu rada i različitih vrsta stručnih obuka ispitali smo *Hi kvadrat testom*. Rezultati pokazuju da ne postoji statistički značajna razlika u raspodeli polaznika na *zaposlene* i one koji to nisu po završetku različitih vrsta stručnih obuka ($\chi^2=8,74$, $df=7$, $p>0,05$). Ipak treba istaći da je najveća zaposlenost kod polaznika koji su pohađali *Obuku za gerontodomačice* (55,8%), zatim *Obuku za kozmetičare* (55,6%) i *Obuku za negovanje starih lica* (50,0%). Rezultati *Hi kvadrat* testa pokazuju da statistički značajna razlika između analiziranih kategorija polaznika ne postoji ni ukoliko stručne obuke analiziramo na nivou grupe zanimanja ($\chi^2=7,94$, $df=7$, $p>0,05$), ni na nivou područja rada kome stručna obuka pripada ($\chi^2=7,93$, $df=6$, $p>0,05$).

Slična je situacija i kada se radi o *zaposlenosti na poslovima za koje je organizovana stručna obuka*. Statistički značajna razlika nije utvrđena u raspodeli polaznika koji su radno angažovani na poslovima za koje su se obučavali i onih koji to nisu, a uzimajući u obzir vrstu

obuke koju su pohađali ($\chi^2=4,48$, $df=7$, $p>0,05$). Najveće radno angažovanje na poslovima za koje su se obučavali je kod onih koji su prošli *Obuku za negovanje starih lica* (44,4%), zatim *Obuku za kozmetičare* (38,9%) i *Obuku za gerontodomačice* (34,9%). Rezultati *Hi kvadrat* testa pokazuju da statistički značajna razlika između analiziranih kategorija polaznika ne postoji ni ukoliko stručne obuke analizirano na nivou grupe zanimanja ($\chi^2=5,84$, $df=7$, $p>0,05$), ni na nivou područja rada kome stručna obuka pripada ($\chi^2=5,45$, $df=6$, $p>0,05$).

Kada je reč o statusu *nezaposlenosti*, rezultati istraživanja ukazuju da statistički značajna razlika u raspodeli polaznika na nezaposlene i one koji to nisu, a uzimajući u obzir vrstu obuke koju su pohađali, ne postoji ($\chi^2=8,05$, $df=7$, $p>0,05$). U najvećem procentu status nezaposlenog lica imali su polaznici koji su pohađali *Obuku za rad na poslovima manikira-pedikira* (75,0%), zatim *Obuku za krojenje i šivenje konfekcije - osnovni nivo* (47,4%) i *Obuku za knjigovođe* (47,1%). Rezultati *Hi kvadrat* testa pokazuju da statistički značajna razlika između analiziranih kategorija polaznika ne postoji ni ukoliko stručne obuke analiziramo na nivou grupe zanimanja ($\chi^2=7,30$, $df=7$, $p>0,05$), ni na nivou područja rada kome stručna obuka pripada ($\chi^2=55,55$, $df=6$, $p>0,05$).

Slično prethodno opisanim radnim statusima polaznika, statistički značajna razlika nije utvrđena ni u raspodeli polaznika na *neaktivne* i *aktivne*, a uzimajući u obzir vrstu obuke koju su pohađali ($\chi^2=10,55$, $df=7$, $p>0,05$). Najveći procenat neaktivnih pohađao je *Obuku za krojenje i šivenje konfekcije - osnovni nivo* (15,8%). Rezultati *Hi kvadrat* testa pokazuju da statistički značajna razlika između analiziranih kategorija polaznika ne postoji ni ukoliko stručne obuke analiziramo na nivou grupe zanimanja ($\chi^2=23,51$, $df=7$, $p=0,001$), ni na nivou područja rada kome stručna obuka pripada ($\chi^2=23,51$, $df=7$, $p=0,001$).

Uopšteno posmatrajući, rezultati istraživanja svedoče da analizirane vrste stručnih obuka nisu od značaja za položaj pojedinca na tržištu rada, mada je važno istaći da je uzorkom bilo obuhvaćeno samo sedam različitih stručnih obuka koje su u uzorku bile zastupljene sa najmanje 5% ispitanika od ukupnog broja ispitanika u uzorku.

Posmatrano kroz prizmu ocene kvaliteta realizacije stručne obuke (kompozitni skor), interesantno je da su ocene kvaliteta u najvećoj meri u saglasnosti sa položajem polaznika na tržištu rada po završetku obuke, tako da najbolje ocenjene stručne obuke imaju gotovo nadpolovičan procenat radno angažovanih po završetku stručne obuke (*Obuka za gerontodomačice* – 55,8%, *Obuka za negovanje starih lica* - 50,0%), dok je samo 25,0% polaznika najlošije ocenjene *Obuke za rad na poslovima manikira-pedikira* radno angažovano.

U narednom periodu dragoceno bi bilo istraživati i uticaj različitih vrsta stručnih obuka na položaj polaznika na tržištu rada radi dobijanja odgovora da li su i pod kojim uslovima stručne obuke ključan faktor u promeni radnog statusa pojedinca, ali i odgovora kako bi stručne obuke trebalo da budu dizajnirane kako bi osigurale uspešnu tranziciju u svet rada.

Mesto realizacije stručne obuke (praktična nastava)

Odgovor na pitanje da li je mesto realizacije stručne obuke (praktična nastava) relevantan faktor za položaj polaznika na tržištu rada po završetku obuke, pokušali samo da damo primenom *Hi kvadrat* testa. Kada je reč o zaposlenosti polaznika, rezultati istraživanja ukazuju da razlika između zaposlenih i onih koji to nisu, prema navedenom svojstvu, ne postoji ($\chi^2=0,754$, $df=1$, $p>0,05$). Statistički značajna razlika ne postoji ni kada se porede zaposleni na poslovima za koje su se obučavali i oni koji to nisu ($\chi^2=0,840$, $df=1$, $p>0,05$), kao i kada se porede aktivni i neaktivni ($\chi^2=1,68$, $df=1$, $p>0,05$) i nezaposleni i oni koji to nisu ($\chi^2=0,754$, $df=1$, $p>0,05$).

Dobijeni nalazi ne iznenađuju uzimajući u obzir da je najveći procenat ispitanika stručnu obuku (praktičnu nastavu) pohađao kod poslodavca u realnom radnom okruženju (95,2%), dok je 4,8% njih obuke pohađalo u radionici/kabinetu u nekoj školi. Nije bilo učesnika obuka koji su iste pohađali kombinovano, kod poslodavca i u radionici/kabinetu u školi. Ovi nalazi ne vode ka zaključku da mesto realizacije stručne obuke (praktične nastave) nije relevantno za položaj pojedinca na tržištu rada, već da su gotovo svi polaznici iz uzorka pohađali stručne obuke kod poslodavca u realnom radnom okruženju.

4. Karakteristike polaznika i položaj polaznika na tržištu rada

U okviru ovog poglavlja nastojali smo da utvrdimo da li postoji statistički značajna povezanost između karakteristika polaznika stručnih obuka i njihovog položaja na tržištu rada po završetku stručne obuke. Karakteristike polaznika stručnih obuka analizirane su u odnosu na to da li polaznici imaju ili ne radno iskustvo, odnosno kvalifikacije srodne poslovima za koje je organizovana stručna obuka.

Radno iskustvo srodno pohađanoj stručnoj obuci i položaj pojedinca na tržištu rada

Za ispitivanje da li je radno iskustvo polaznika srodno pohađanoj stručnoj obuci statistički značajno za njihov položaj na tržištu rada po završetku stručne obuke, koristili smo *Hi kvadrat* test. U skladu sa očekivanjima, rezultati istraživanja ukazuju na statistički značajnu povezanost između analiziranih varijabli i to za sve analizirane statuse na tržištu rada, odnosno za zaposlenost (uljučujući i zaposlenost na poslovima za koje je organizovana obuka), nezaposlenost i za neaktivnost polaznika.

Kada je reč o *zaposlenosti*, rezultati ukazuju da između polaznika koji imaju radno iskustvo srodno pohađanoj stručnoj obuci i onih koji ga nemaju postoji statistički značajna razlika ($\chi^2=33,50$, $df=2$, $p=0,000$), pri čemu bolji položaj na tržištu rada u smislu zaposlenosti imaju polaznici sa srodnim radnim iskustvom. U grupi polaznika koji su se nakon stručne obuke zaposlili, njih 40,9% nije imalo srodno radno iskustvo, 45,3% imalo je iskustvo u trajanju od 1 do 2 godine, dok je 7,4% imalo iskustvo u trajanju preko 2 godine. Istovremeno, većina

polaznika koji nakon stručne obuke nisu bili zaposleni nemaju radno iskustvo srodno pohađanoj stručnoj obuci (71,1%), dok samo 26,6% ima relevantno radno iskustvo u trajanju 1 do 2 godine i 2,3% njih ima relevantno radno iskustvo preko 2 godine.

Tabela 12 Radno iskustvo srodno pohađanoj obuci i zaposlenost polaznika po završetku stručne obuke (Hi kvadrat test)

		Radno angažovan/a		Total	
		Ne	Da		
Radno iskustvo srodno pohađanoj stručnoj obuci	0	f	123	56	179
		%	71,1%	40,9%	57,7%
	1 - 2	f	46	62	108
		%	26,6%	45,3%	34,8%
	+2	f	4	19	23
		%	2,3%	13,9%	7,4%
Total	f	173	137	310	
	%	100,0%	100,0%	100,0%	

$$\chi^2=33,50, df=2, p=0,000$$

$$\text{Likelihood Ratio}=34,51, df=2, p=0,000$$

Statistička značajnost utvrđena je i kada je analizirana povezanost između radnog iskustva srodnog pohađanoj stručnoj obuci i *zaposlenosti na poslovima za koje je organizovana obuka* ($\chi^2=26,02, df=1, p=0,000$). Rezultati *Hi kvadrat* testa pokazuju da najveći procenat polaznika radno angažovanih na poslovima za koje je organizovana stručna obuka ima od 1 do 2 godine radnog iskustva relevantnog za poslove za koje se organizuje obuka (49,5%). Suprotno tome, većina onih koji nakon stručne obuke nisu angažovani na poslovima za koje je organizovana obuka, nema radno iskustvo srodno pohađanoj stručnoj obuci (67%).

Tabela 13 Radno iskustvo srodno pohađanoj obuci i radno angažovanje na poslovima za koje je organizovana stručna obuka (Hi kvadrat test)

		Radno angažovanje na poslovima za koje je organizovana stručna obuka			
		Ne	Da	Total	
Radno iskustvo srodno pohađanoj stručnoj obuci	0	f	144	35	179
		%	67,0%	36,8%	57,7%
	1 - 2	f	61	47	108
		%	28,4%	49,5%	34,8%
	+2	f	10	13	23
		%	4,7%	13,7%	7,4%
Total	f	215	95	310	
	%	100,0%	100,0%	100,0%	

$$\chi^2=26,02, df=2, p=0,000$$

$$\text{Likelihood Ratio}=25,76, df=2, p=0,000$$

Kada je reč o nezaposlenosti, *Hi kvadrat* testom utvrđeno je da između polaznika koji po završetku stručne obuke imaju status nezaposlenog lica i onih koji taj status nemaju, postoji statistički značajna razlika ($\chi^2=15,89$, $df=2$, $p=0,000$), a uzimajući u obzir varijablu radno iskustvo polaznika srodno pohađanoj stručnoj obuci. Rezultat pokazuje da najveći procenat nezaposlenih nema radno iskustvo srodno pohađanoj stručnoj obuci (68,5%).

Tabela 14 Radno iskustvo srodno pohađanoj obuci i nezaposlenost polaznika po završetku stručne obuke (Hi kvadrat test)

		Nezaposlen/a i traži posao		Total	
		Ne	Da		
Radno iskustvo srodno pohađanoj stručnoj obuci	0	f	81	98	179
		%	48,5%	68,5%	57,7%
	1 - 2	f	67	41	108
		%	40,1%	28,7%	34,8%
	+2	f	19	4	23
		%	11,4%	2,8%	7,4%
Total	f	167	143	310	
	%	100,0%	100,0%	100,0%	

$\chi^2=15,89$, $df=2$, $p=0,000$

Likelihood Ratio=16,70, $df=2$, $p=0,000$

Takođe, statistički značajna povezanost između analiziranih varijabli utvrđena je i kada je reč o *neaktivnosti* kao položaju pojedinca na tržištu rada. Naime, *Hi kvadrat* testom testirana je razlika između neaktivnih i aktivnih polaznika nakon stručne obuke, a s obzirom na to da li imaju radno iskustvo srodno pohađanoj stručnoj obuci. Rezultati pokazuju da statistički značajna razlika između analiziranih kategorija polaznika postoji ($\chi^2=9,38$, $df=2$, $p=0,009$), tako da najveći procenat neaktivnih nema radno iskustvo srodno poslovanja za koje se organizuje obuka (83,3%).

Tabela 15 Radno iskustvo srodno pohađanoj obuci i neaktivnost polaznika po završetku stručne obuke (Hi kvadrat test)

		Bez radnog angažovanja i ne traži posao		Total	
		Ne	Da		
Radno iskustvo srodno pohađanoj stručnoj obuci	0	f	154	25	179
		%	55,0%	83,3%	57,7%
	1 - 2	f	103	5	108
		%	36,8%	16,7%	34,8%
	+2	f	23	0	23
		%	8,2%	0,0%	7,4%
Total	f	280	30	310	
	%	100,0%	100,0%	100,0%	

$\chi^2=9,38$, $df=2$, $p=0,009$

Likelihood Ratio=11,87, $df=2$, $p=0,003$

Na osnovu prikaza utvrđenih statističkih značajnosti između analiziranih varijabli uočljivo je da je radno iskustvo srodno pohađanoj stručnoj obuci karakteristika polaznika koja je relevantna za njegovu zaposlenost (uključujući i zaposlenost na poslovima za koje je organizovana obuka), nezaposlenost kao i neaktivnost, odnosno da se može razumeti kao izuzetno značajna determinanta položaja polaznika na tržištu rada po završetku stručne obuke.

Dobijeni nalazi sugerišu da kratkotrajna stručna obuka u najvećoj meri odgovara pojedincima koji su već radili na istim ili sličnim poslovima, koji već delimično imaju razvijene kompetencije za rad da istim ili sličnim poslovima, koji poznaju sektor/oblast rada kao i privredne subjekte koji na lokalnom tržištu rada zapošljavaju radnike tog profila i sl. Za navedenu kategoriju polaznika kratkotrajna stručna obuke više je instrument sistematizacije već postojećih znanja i reorganizacije postojećeg radnog iskustva, a često i prilika za dobijanje sertifikata kao potvrde kompetencija što im olakšava radno angažovanje.

Međutim, značaj relevantnog radnog iskustva za položaj polaznika na tržištu rada po završetku stručne obuke ogleda se u utvrđenoj statistički značajnoj vezi analizirane varijable i sa statusima nezaposlenosti i neaktivnosti polaznika. Dobijeni nalazi upućuju da ne samo da postojanje relevantnog radnog iskustva omogućava radno angažovanje nakon obuke, kako na poslovima za koje je organizovana stručna obuka, tako i na drugim poslovima, već i da odsustvo relevantnog radnog iskustva implicira nezaposlenost ili neaktivnost polaznika. Dakle, znanja, veštine i kompetencije koje se stiču u toku kratkotrajnih stručnih obuka, ukoliko nisu podržana ranije stečenim relevantnim iskustvom, ili nisu podstaknuta kroz druge vrste mera APTR, nisu dovoljna za promenu položaja polaznika na tržištu rada u smislu zaposlenosti. Izvesnija je nezaposlenost polaznika po završetku stručne obuke ili čak i neaktivnost, ukoliko se polaznik obeshrabri u toku traženja posla.

Dobijene rezultate ne bi trebalo razumeti tako da se u stručne obuke ne trebaju uključivati polaznici bez relevantnog radnog iskustva, već da kratke stručne obuke više odgovaraju polaznicima koji imaju određeno iskustvo u oblasti za koju se obučavaju, a da polaznicima koji nemaju nikakva relevantna znanja i iskustva pre uključivanja u obuku, više odgovaraju duži programi obuka. Posmatrano iz ugla politike zapošljavanja od izuzetne je važnosti ciljana selekcija polaznika obuka pre uključivanja u program stručne obuke. Što se tiče politike obrazovanja od izuzetne je važnosti unapređivanje usluge karijernog vođenja i savetovanja kod pružaoca usluga obrazovanja, razvoj ponude različitih programa obuka prilagođenih različitim ciljnim grupama, kao i individualizacija usluge obučavanja uz puno uvažavanje prethodno stečenih kompetencija polaznika.

Kvalifikacije srodne pohađanoj stručnoj obuci i položaj pojedinca na tržištu rada

Za ispitivanje da li su kvalifikacije polaznika srodne pohađanoj stručnoj obuci statistički značajne za njihov položaj na tržištu rada po završetku stručne obuke, koristili smo *Hi kvadrat* test. Suprotno očekivanjima, rezultati istraživanja ukazuju da ne postoji statistički značajn povezanost između analiziranih varijabli i to za sve analizirane statuse na tržištu rada, odnosno za zaposlenost, nezaposlenost i za neaktivnost polaznika.

Kada je reč o *zaposlenosti*, rezultati *Hi kvadrat* testa pokazuju da ne postoji statistički značajna razlika između polaznika koji su nakon pohađanja stručne obuke zaposleni i onih koji to nisu, a uzimajući u obzir srodnost kvalifikacija polaznika pohađanoj stručnoj obuci i to kako ukoliko se srodnost kvalifikacija analizira na nivou grupe zanimanja ($\chi^2=2,26$, $df=2$, $p>0,05$), tako ni na nivou područja rada ($\chi^2=2,14$, $df=1$, $p>0,05$). Slično je i ukoliko poredimo polaznike koji su po završetku stručne obuke bili *radno angažovani na poslovima za koje su i obučavani* i onih koji to nisu. Rezultati *Hi kvadrat* testa pokazuju da ne postoji statistički značajna razlika između analiziranih kategorija, ni ukoliko se srodnost kvalifikacija polaznika analizira na nivou grupe zanimanja ($\chi^2=3,04$, $df=2$, $p>0,05$), ni na nivou područja rada. ($\chi^2=3,03$, $df=1$, $p>0,05$). Statistička značajnost nije utvrđena ni kod statusa *nezaposlenosti* ($\chi^2=1,32$, $df=2$, $p>0,05$ – srodnost na nivou grupe zanimanja, $\chi^2=3,03$, $df=1$, $p>0,05$ – srodnost na nivou područja rada), ni kod *neaktivnosti* polaznika po završetku stručne obuke ($\chi^2=0,71$, $df=2$, $p>0,05$ - srodnost na nivou grupe zanimanja, $\chi^2=0,27$, $df=1$, $p>0,05$ - srodnost na nivou područja rada).

Iako su u skladu sa rezultatima ranije sprovedenih istraživanja (Fabian, 2018), dobijeni nalazi ipak iznenađuju, posebno uzimajući u obzir više puta utvrđenu statističku značajnost radnog iskustva srodnog pohađanoj stručnoj obuci za položaj polaznika na tržištu rada po završetku obuke. Realno je očekivati da kompetencije stečene bilo kroz (srodno) radno iskustvo bilo kroz (srodno) formalno obrazovanje, u toku pohađanja stručnih obuka budu stavljene u funkciju novog učenja i tako unaprede kvalitet kompetencija polaznika, a samim tim i njegov položaj na tržištu rada.

Umesto zaključka da statistički značajna veza između analiziranih varijabli ne postoji, objašnjenje za dobijene nalaze treba potražiti u samom određenju srodnosti kvalifikacija sa pohađanim stručnim obukama. Naime, u okviru istraživanja srodnost kvalifikacija i stručne obuke sagledavana je u kontekstu njihove pripadnosti istom području rada ili istoj grupi zanimanja u skladu sa Jedinstvenom nomenklaturom zanimanja („Službeni list SFRJ”, broj 31/90). Međutim, kako su u okviru iste grupe dalje razvrstane brojne različite kvalifikacije, u budućim istraživanjima varijablu srodnost formalnog obrazovanja i stručne obuke potrebno je sagledavati na nivou pojedinačne kvalifikacije, a ne grupe ni područja rada kojima kvalifikacija i stručna obuka pripadaju.

5. Socio - demografske karakteristike i položaj polaznika na tržištu rada

U okviru ovog istraživanja sociodemografske karakteristike polaznika analizirane su kroz: pol, godine života, nivo obrazovanja, ukupno radno iskustvo i dužinu trajanja nezaposlenosti polaznika pre pohađanja stručne obuke.

Za ispitivanje da li je *pol* polaznika statistički značajna varijabla za njegov položaj na tržištu rada po završetku stručne obuke, koristili smo *Hi kvadrat* test. Rezultati testa ukazuju da ne postoji statistički značajna povezanost između pola i analiziranih statusa na tržištu rada, odnosno zaposlenosti, nezaposlenosti i neaktivnosti polaznika.

Kada je reč o *zaposlenosti*, rezultati *Hi kvadrat* testa ukazuju da ne postoji statistički značajna razlika između polova u zaposlenosti polaznika po završetku stručne obuke ($\chi^2=1,376$, $df=1$, $p>0,05$). Po završetku stručne obuke 42,3% žena od ukupnog broja žena iz uzorka bilo je zaposleno, odnosno 50,0% muškaraca. Statistički značajna razlika između polova ne postoji ni kada analiziramo njihovu *zaposlenost na poslovima za koje su se obučavali* ($\chi^2=0,007$, $df=1$, $p>0,05$). Po završetku stručne obuke 30,8% žena od ukupnog broja žena iz uzorka bilo je radno angažovano na poslovima za koje je obučavano, odnosno 30,3% muškaraca. Kada je reč o *nezaposlenosti* i *neaktivnosti* polaznika po završetku stručne obuke, takođe nije utvrđena statistički značajna razlika između analiziranih kategorija ($\chi^2=0,079$, $df=1$, $p>0,05$ -nezaposlenost, $\chi^2=2,24$, $df=1$, $p>0,05$ - neaktivnost). Po završetku stručne obuke 46,6% žena od ukupnog broja žena iz uzorka bilo je nezaposleno, odnosno 44,7% muškaraca. Kada je reč o neaktivnosti polaznika obuke 11,1% žena bilo je neaktivno po završetku stručne obuke i 5,3% muškaraca.

Za ispitivanje da li je *nivo obrazovanja* polaznika statistički značajna varijabla za njegov položaj na tržištu rada po završetku stručne obuke, koristili smo *Hi kvadrat* test. Suprotno očekivanjima, rezultati testa ukazuju da ne postoji statistički značajna povezanost između nivoa obrazovanja i analiziranih statusa na tržištu rada, odnosno zaposlenosti, nezaposlenosti i neaktivnosti polaznika.

Kada je reč o *zaposlenosti*, rezultati *Hi kvadrat* testa ukazuju da ne postoji statistički značajna razlika između polaznika sa različitim nivoom obrazovanja u zaposlenosti po završetku stručne obuke ($\chi^2=2,34$, $df=2$, $p>0,05$), odnosno *zaposlenosti na poslovima za koje su se obučavali* ($\chi^2=2,69$, $df=2$, $p>0,05$). Po završetku stručne obuke 50,8% polaznika bez kvalifikacija bilo je radno angažovano, zatim 43,9% polaznika sa srednjim obrazovanjem i 35,7% polaznika sa visokim obrazovanjem. Slična je situacija kada je reč o povezanosti nivoa obrazovanja polaznika sa statusom *nezaposlenosti* ($\chi^2=2,41$, $df=2$, $p>0,05$) i *neaktivnosti* ($\chi^2=0,57$, $df=2$, $p>0,05$) po završetku stručne obuke. Po završetku stručne obuke 38,1% polaznika bez kvalifikacija bilo je nezaposleno, zatim 47,3% polaznika sa srednjim obrazovanjem kao i 52,4% polaznika sa visokim obrazovanjem. Kada je reč o neaktivnosti, po završetku stručne obuke

11,1% polaznika bez kvalifikacija bilo je neaktivno, zatim 8,8% polaznika sa srednjim obrazovanjem kao i 11,9% polaznika sa visokim obrazovanjem.

Radi utvrđivanja povezanosti *godina života* polaznika i njegovog položaja na tržištu rada po završetku stručne obuke koristili smo *T test*.

Prema rezultatima *T testa* za velike nezavisne uzorke, ne postoji statistički značajna razlika između dve grupe, *zaposlenih* i onih koji to nisu, po završetku stručne obuke, a s obzirom na godine života polaznika ($t=1,386$, $p>0,05$). Prosek godina života zaposlenih je $M=40,59\pm 11,20$, a onih polaznika koji nisu zaposleni $M=38,76\pm 11,79$. Slični rezultati dobijeni su i prilikom utvrđivanja razlika između polaznika koji su po završetku stručne obuke *zaposleni na poslovima za koje su se obučavali* i onih koji to nisu. Prema rezultatima *T testa* za velike nezavisne uzorke, ne postoji statistički značajna razlika između navedene dve grupe polaznika ($t=0,157$, $p>0,05$). Prosek godina života zaposlenih na poslovima za koje su se obučavali je $M=39,73\pm 11,71$, a onih koji to nisu $M=39,50\pm 11,51$.

Prema rezultatima *T testa* za velike nezavisne uzorke, ne postoji statistički značajna razlika između *nezaposlenih* polaznika i onih koji to nisu po završetku stručne obuke, a s obzirom na njihove godine života ($t=1,151$, $p>0,05$). Prosek godina života nezaposlenih je $M=38,76\pm 11,79$, dok je prosečna starost ostalih ispitanika $M=40,27\pm 11,33$. Takođe, statistički značajne razlike ne postoje ni prilikom poređenja kategorije *neaktivnih* polaznika i onih koji to nisu ($t=10,384$, $p>0,05$), a s obzirom na godine života. Prosek godina života neaktivnih je $M=38,80\pm 11,97$, dok je prosečna starost ostalih ispitanika $M=39,65\pm 11,52$.

Radi utvrđivanja povezanosti *dužine nezaposlenosti* polaznika pre uključivanja u stručnu obuku i njegovog položaja na tržištu rada po završetku stručne obuke koristili smo *T test*. Rezultati pokazuju da statistički značajna razlika između kompariranih grupa ne postoji i to kod svih analiziranih statusa na tržištu rada. Prosečna dužina nezaposlenosti pre uključivanja u stručnu obuku slična je kod *zaposlenih* i onih koji nisu zaposleni po završetku stručne obuke ($t=0,377$, $p>0,05$), odnosno kod polaznika koji su po završetku stručne obuke *zaposleni na poslovima za koje su se obučavali* i onih koji to nisu ($t=0,698$, $p>0,05$).

Slična je situacija kada je reč o ostalim statusima na tržištu rada. Prosečna dužina nezaposlenosti pre uključivanja u stručnu obuku slična je kod *nezaposlenih* i ostalih polaznika ($t=0,692$, $p>0,05$). Prosečna dužina nezaposlenosti pre uključivanja u stručnu obuku kod nezaposlenih polaznika iznosi $M=48,64\pm 62,73$, dok prosečna dužina nezaposlenosti kod ostalih polaznika iznosi $M=54,01\pm 72,42$. Kada je reč o *neaktivnosti* polaznika, prosečna dužina nezaposlenosti pre uključivanja u stručnu obuku slična je kod neaktivnih i ostalih polaznika ($t=1,808$, $p>0,05$), pri čemu prosečna dužina nezaposlenosti pre uključivanja u stručnu obuku kod neaktivnih polaznika iznosi $M=72,80\pm 77,85$, dok prosečna dužina nezaposlenosti kod ostalih polaznika iznosi $M=49,25\pm 66,69$.

Radi utvrđivanja povezanosti *ukupnog radnog iskustva* polaznika i njegovog položaja na tržištu rada po završetku stručne obuke koristili smo *T test*. Rezultati pokazuju da statistički značajna razlika između analiziranih varijabli postoji kod statusa zaposlenosti i neaktivnosti, ali ne i kod nezaposlenosti.

Kada je reč o *neaktivnosti* polaznika, statistički značajna razlika utvrđena je između polaznika koji su po završetku stručne obuke bili neaktivni u odnosu na one koji to nisu ($t=2,039$, $p=0,042$), pri čemu su neaktivni imali kraće radno iskustvo ($M=19,57\pm 24,46$) u odnosu na ostale ispitanike ($M=31,93\pm 32,21$).

Tabela 16 Ukupno radno iskustvo i neaktivnost polaznika po završetku stručne obuke i (T - test)

		N	M	SD	t	df	p
Ukupno radno iskustvo (meseći)	Ne	280	31,93	32,21	2,039	308	0,042
	Da	30	19,57	24,46			

N-broj ispitanika; M - aritmetička sredina; SD-standardna devijacija; t – t test; df – stepeni slobode; p – statistička značajnost

Kada je reč o *zaposlenosti* polaznika, utvrđeno je da postoji statistički značajna razlika između zaposlenih po završetku stručne obuke i onih koji to nisu, a s obzirom na ukupno radno iskustvo polaznika ($t=2,374$, $p=0,018$). Tako da zaposleni ($M=35,50\pm 33,23$) u odnosu na one koji to nisu ($M=26,95\pm 30,03$) imaju duže radno iskustvo.

Tabela 17 Ukupno radno iskustvo i zaposlenost polaznika po završetku stručne obuke (T - test)

		N	M	SD	t	df	p
Ukupno radno iskustvo (meseći)	Ne	173	26,95	30,03	-2,374	308	0,018
	Da	137	35,50	33,23			

N-broj ispitanika; M - aritmetička sredina; SD-standardna devijacija; t – t test; df – stepeni slobode; p – statistička značajnost

Interesantno je da statistička značajnost ukupnog radnog iskustva nije utvrđena kod *zaposlenosti na poslovima za koje je organizovana stručna obuka* ($t=0,351$, $p>0,05$). Ukupno radno iskustvo slično je u dve komparirane grupe, tako da zaposleni angažovani na poslovima za koje su pohađali stručnu obuku imaju radno iskustvo u trajanju u proseku $M=31,68\pm 31,98$, a oni koji to nisu u proseku imaju radno iskustvo u trajanju od $M=30,31\pm 31,67$.

Statistička značajnost ukupnog radnog iskustva nije utvrđena ni kod statusa *nezaposlenosti* polaznika po završetku stručne obuke. Rezultati ukazuju da je ukupno radno iskustvo slično u dve komparirane grupe ($t=1,145$, $p>0,05$), pri čemu nezaposleni imaju radno iskustvo u trajanju u proseku $M=28,50\pm 30,93$, dok ostali ispitanici u proseku imaju radno iskustvo u trajanju od $M=32,36\pm 2,36$.

Uopšteno posmatrajući možemo reći da rezultati istraživanja ukazuju da analizirane socio-demografske karakteristike u najvećoj meri nisu potvrdile svoju statističku značajnost u odnosu na položaj pojedinca na tržištu rada po završetku stručne obuke. Iako brojna istraživanja

sugerišu veći uticaj obuka na visokobrazovane pojedince (Mincer, 1991; Pejatović & Orlović Lovren, 2014; Marjanović, 2015), zatim da bolji položaj na tržištu rada u smislu zaposlenosti po završetku obuke imaju žene (Betcherman et al., 2004), zatim da obuke kod mladih daju najslabije rezultate (*ibid.*), kao i da se verovatnoća nalaženja posla smanjuje proporcionalno dužini nezaposlenosti (Arandarenko, Krstić, Golicin, & Vujić, 2013), nalazi ovog istraživanja sugerišu da su bolji položaj na tržištu rada imali samo polaznici koji su pre uključivanja u stručnu obuku imali radno iskustvo., bez obzira na to da li je isto bilo srodno ili ne pohađanoj stručnoj obuci. Nalaze bi svakako trebalo analizirati u kontekstu vanredne situacije uzrokovane COVID 19, tako da su veću prohodnost na tržištu rada u tim okolnostima imali pojedinci sa dužim radnim iskustvom koji su se lakše prilagođavali novonastaloj situaciji, pre nego polaznici bez iskustva koji su tek došli na tržište rada.

KVALITET REALIZACIJE STRUČNIH OBUKA I NEZAVISNE VARIJABLE

U narednim analizama ispitali smo da li postoji statistički značajna povezanost između kvaliteta realizacije stručnih obuka i u ovom istraživanju analiziranih nezavisnih varijabli kao što su: kvalitet usluge karijernog vođenja i savetovanja, karakteristike stručnih obuka, karakteristike polaznika stručnih obuka, uključujući i njihove socio-demografske karakteristike.

1. Kvalitet realizacije stručnih obuka i kvalitet usluge karijernog vođenja i savetovanja

Povezanost kvaliteta realizacije stručnih obuka i kvaliteta usluge karijernog vođenja i savetovanja ispitali smo koeficijentom korelacije. U skladu sa očekivanjima, *Pirsonov koeficijent korelacije* pokazuje statistički značajnu pozitivnu korelaciju između analiziranih varijabli, iako treba naglasiti da koeficijent nije visok, kao i to da varira između 0.278 i 0.530 po dimenzijama kvaliteta. Dobijeni nalazi sugerišu da je bolja ocena kvaliteta usluge karijernog vođenja i savetovanja povezana sa boljom ocenom kvaliteta realizacije stručnih obuka i to kod svih analiziranih dimenzija kvaliteta.

Tabela 18 Kvalitet realizacije kratkotrajnih stručnih obuka i kvalitet usluge karijernog vođenja i savetovanja (Pirsonov koeficijent korelacije)

Dimenzije kvaliteta realizacije kratkotrajnih stručnih obuka		Karijerno vođenje i savetovanje
Predavači i instruktori	r	,404**
	p	,000
	N	310
Prostorni uslovi i zaštita zdravlja	r	,364**
	p	,000
	N	310
Oprema i alati	r	,436**
	p	,000
	N	309
Proces obučavanja	r	,403**
	p	,000
	N	310
Organizacija obuke	r	,428**
	p	,000
	N	310
Lokacija obuke	r	,278**
	p	,000
	N	309
Rezultat obuke	r	,530**
	p	,000
	N	310
<i>Kvalitet realizacije kratkotrajnih stručnih obuka - kompozitni skor</i>	r	,509**
	p	,000
	N	308

r – Pirsonov koeficijent korelacije; p – statistička značajnost

Dobijeni nalazi potvrđuju izuzetno kompleksnu povezanost kvaliteta usluge karijernog vođenja i savetovanja i kvaliteta usluge obučavanja. Bolji kvalitet u pružanju stručne podrške pojedincima u izboru obuke, te njihovom informisanju po završetku obuke o slobodnim poslovima shodno stečenim novim kompetencijama, osigurava bolje ocene kvaliteta realizacije stručnih obuka u svim analiziranim dimenzijama kvaliteta. Ukoliko dobijene nalaze sagledamo i u kontekstu utvrđene statistički značajne povezanosti kvaliteta realizacije stručne obuke i kvaliteta usluge karijernog vođenja i savetovanja sa položajem polaznika na tržištu rada, nedvosmisleno se potvrđuje važnost kvaliteta usluge karijernog vođenja i savetovanja, kao i potreba njegovog kontinuiranog unapređivanja i stavljanja u funkciju procesa obučavanja i to u svim fazama, pre početka obuke, tokom njenog trajanja, tako i po završetku obuke.

2. Kvalitet realizacije stručnih obuka i karakteristike stručnih obuka

U narednim analizama ispitali smo da li postoji statistički značajna povezanost između kvaliteta realizacije stručnih obuka i karakteristika stručnih obuka analiziranih kroz: fond časova stručne obuke, vrstu stručne obuke i mesto realizacije stručne obuke (praktične nastave).

Kvalitet realizacije stručnih obuka i fond časova stručnih obuka

Povezanost kvaliteta realizacije stručnih obuka i fonda časova ispitali smo koeficijentom korelacije. *Pirsonov koeficijent korelacije* pokazuje statistički značajnu korelaciju između analiziranih varijabli, iako treba naglasiti da koeficijent nije visok, kao i to da varira po dimenzijama kvaliteta. Rezultati upućuju da je veći fond časova stručne obuke povezan sa slabijom ocenom kvaliteta realizacije stručne obuke i to kod sledećih dimenzija: *Predavači i instruktori, Prostorni uslovi i zaštita zdravlja, Oprema i alati, Proces obučavanja, Organizacija obuke i Kvalitet realizacije kratkoročnih stručnih obuka - kompozitni skor.*

Tabela 19 - Kvalitet realizacije kratkotrajnih stručnih obuka i fond časova stručne obuke

	Fond časova obuke	
Predavači i instruktori	r	-,170**
	p	,003
	N	310
Prostorni uslovi i zaštita zdravlja	r	-,171**
	p	,003
	N	310
Oprema i alati	r	-,175**
	p	,002
	N	309
Proces obučavanja	r	-,217**
	p	,000
	N	310
Organizacija obuke	r	-,163**
	p	,004
	N	310
Lokacija obuke	r	-,109
	p	,056
	N	309
Rezultat obuke	r	,003
	p	,952
	N	310
Kvalitet realizacije kratkoročnih stručnih obuka - kompozitni skor	r	-,186**
	p	,001
	N	308

r – Pirsonov koeficijent korelacije; p – statistička značajnost

Iako je dobijeni nalaz dosta teško objasniti za njegovo delimično razumevanje neophodno je u obzir uzeti ocene kvaliteta svih u ovom istraživanju analiziranih dimenzija kvaliteta realizacije stručne obuke. Naime, rezultati upućuju da fond časova stručnih obuka za polaznike iz uzorka u određenoj meri nije bio odgovarajući, odnosno nije bio dovoljan za dostizanje potrebnog nivoa kompetentnosti za samostalnosti u radu. Međutim, polaznici su osrednjim ocenama ocenili i druge dimenzije kvaliteta uključujući i kvalitet realizacije praktične nastave kod poslodavaca. Ocene ukazuju da u toku obuke polaznici nisu u dovoljnoj meri imali prilika za učenje, da su kompetencije za rad na novim poslovima samo u određenoj meri sticali uvežbavajući ih, da su u određenoj meri u toku obuke oni bili tretirani kao "radnici", te da su se u značajnoj meri obučavali za poslove koji su poslodavcu u datom momentu bili potrebni za njegovo poslovanje, da su instruktori dominantno bili okupirani obavljanjem poslova i dužnosti koje su kao zaposleni kod poslodavaca imali, a da su samo deo svog radnog vremena u toku stručne obuke posvećivali polaznicima, kao i to da nije bila obezbeđena dostupnost različitih alata i repromaterijala tokom nastave i sl. Posmatrano u tom kontekstu delimično se može objasniti i nalaz da veći fond časova stručne obuke znači slabije ocenjen kvalitet realizacije stručne obuke, odnosno da su polaznici koji su pohađali dugotrajnije stručne obuke duže vreme bili u procesu obučavanja kojim nisu bili u potpunosti zadovoljni, te su i dodeljivali lošije ocene kvalitetu pohađane stručne obuke.

Sa druge strane dobijeni nalaz može se razumeti tako da su pružaoci usluga obučavanja i poslodavci kod kojih je realizovana praktična nastava pružali manje kvalitetnu stručnu obuku u situaciji kada je polaznike bilo potrebno obučiti za veći broj kompetencija, odnosno veći broj radnih zadataka za koje je i predviđen veći fond časova stručne obuke. Međutim, svakako treba imati u vidu da je ovim istraživanjem obuhvaćeno 17 različitih stručnih obuka, a da je samo 7 stručnih obuka u uzorku bilo zastupljeno sa najmanje 5% ispitanika od ukupnog broja ispitanika u uzorku, te da je odnos kvaliteta realizacije stručne obuke i fonda časova potrebno dodatno ispitati kroz buduća istraživanja.

Kvalitet realizacije stručne obuke i vrste stručnih obuka

Povezanost različitih vrsta stručnih obuka i kvaliteta realizacije stručnih obuka ispitana je jednofaktorskom analizom varijanse (ANOVA). Rezultati ukazuju na postojanje razlika između analiziranih varijabli.

Tabela 20 Kvalitet realizacije kratkoročnih stručnih obuka i pojedinačne stručne obuke (ANOVA test)

		Predavači i instruktori	Prostorni uslovi i zaštita zdravlja	Oprema i alati	Proces obučavanja	Organiza cija obuke	Lokacija obuke	Rezultat obuke	Kvalitet realizacije kratkoročnih stručnih obuka - kompozitni skor
Obuka za operatera na CNC mašinama	M	4,32	4,64	3,80	3,05	4,00	4,76	3,50	4,02
	SD	0,59	0,68	0,72	0,83	0,62	0,44	0,59	0,50
Obuka za gerontodomačice	M	4,61	4,73	4,25	3,92	4,44	4,57	3,84	4,34
	SD	0,36	0,44	0,49	0,57	0,44	0,53	0,65	0,34
Obuka za knjigovođe	M	4,74	4,94	4,47	3,82	4,53	4,74	4,02	4,46
	SD	0,38	0,18	0,53	0,69	0,44	0,62	0,61	0,34
Obuka za kozmetičare	M	4,16	4,35	3,74	3,24	4,08	4,53	3,69	3,97
	SD	0,68	0,82	0,91	0,80	0,70	0,50	0,81	0,67
Obuka za krojenje i šivenje konfekcije - osnovni nivo	M	4,28	4,51	3,67	3,26	4,01	4,57	3,55	3,98
	SD	0,57	0,56	0,59	0,54	0,66	0,53	0,56	0,45
Obuka za negovanje starih lica	M	4,72	4,74	4,33	3,86	4,48	4,81	3,99	4,42
	SD	0,45	0,55	0,61	0,78	0,52	0,39	0,54	0,38
Obuka za rad na poslovima manikira- pedikira	M	4,20	4,42	3,39	2,88	3,72	4,32	3,27	3,72
	SD	0,88	0,76	0,64	0,64	0,86	0,65	0,60	0,63
Ostalo (manje od 5% u uzorku)	M	4,57	4,78	4,33	3,84	4,39	4,86	3,56	4,33
	SD	0,52	0,49	0,80	0,91	0,67	0,38	0,61	0,53
Total	M	4,45	4,66	4,02	3,52	4,22	4,69	3,63	4,17
	SD	0,58	0,58	0,76	0,83	0,67	0,50	0,63	0,53
F		4,103	2,317	9,471	12,249	5,750	2,416	2,087	6,764
p		0,000	0,003	0,000	0,000	0,000	0,002	0,009	0,000

M - aritmetička sredina; SD-standardna devijacija; F – ANOVA test; p – statistička značajnost

Analizirano na nivou pojedinačne stručne obuke, rezultati ANOVA testa ukazuju da kod svih dimenzija kvaliteta postoji statistički značajna razlika u oceni kvaliteta između različitih stručnih obuka tako da:

- najviši skor kod dimenzije *Predavači i instruktori* imaju ispitanici koji su pohađali stručnu *Obuku za knjigovođe* ($M=4,73\pm 0,38$), a najniži oni koji su pohađali stručnu *Obuku za kozmetičare* ($M=4,16\pm 0,68$);
- najviši skor kod dimenzije *Prostorni uslovi i zaštita zdravlja* imaju ispitanici koji su pohađali *Obuku za knjigovođe* ($M=4,94\pm 0,18$), a najniži oni koji su pohađali stručnu *Obuku za kozmetičare* ($M=4,35\pm 0,82$);

- najviši skor kod dimenzije *Oprema i alati* imaju ispitanici koji su pohađali stručnu *Obuku za knjigovođe* ($M=4,47\pm 0,53$), a najniži oni koji su pohađali stručnu *Obuku za rad na poslovima manikira-pedikira* ($M=3,39\pm 0,64$);
- najviši skor kod dimenzije *Proces obučavanja* imaju ispitanici koji su pohađali stručnu *Obuku za gerontodomačice* ($M=3,92\pm 0,57$), a najniži oni koji su pohađali stručnu *Obuku za rad na poslovima manikira-pedikira* ($M=2,88\pm 0,64$);
- najviši skor kod dimenzije *Organizacija obuke* imaju ispitanici koji su pohađali stručnu *Obuku za knjigovođe* ($M=4,53\pm 0,44$), a najniži oni koji su pohađali stručnu *Obuku za rad na poslovima manikira-pedikira* ($M=3,72\pm 0,86$);
- najviši skor kod dimenzije *Lokacija obuke* imaju ispitanici koji su pohađali stručne obuke svrstane u kategoriju *Ostalo* ($M=4,86\pm 0,38$), a najniži oni koji su pohađali stručnu *Obuku za rad na poslovima manikira-pedikira* ($M=4,32\pm 0,65$);
- najviši skor kod dimenzije *Rezultat obuke* imaju ispitanici koji su pohađali stručnu *Obuku za knjigovođe* ($M=4,02\pm 0,61$), a najniži oni koji su pohađali stručnu *Obuku za rad na poslovima manikira-pedikira* ($M=3,27\pm 0,60$);
- najviši skor na kompozitnom skoru skale *Kvalitet realizacije kratkotrajnih stručnih obuka* imaju ispitanici koji su pohađali stručnu *Obuku za knjigovođe* ($M=4,46\pm 0,34$), a najniži oni koji su pohađali stručnu *Obuku za rad na poslovima manikira-pedikira* ($M=3,72\pm 0,63$).

Dobijeni nalazi su u skladu sa ocenama kvaliteta realizacije stručnih obuka. Prema ocenama polaznika najbolju ocenu ukupnom kvalitetu dali su polaznici koji su pohađali stručnu *Obuku za knjigovođe* ($M=-4,46\pm 0,34$), dok su najlošiju ocenu ukupnom kvalitetu dali oni koji su pohađali stručnu *Obuku za rad na poslovima manikira-pedikira* ($M=-3,72\pm 0,63$). Interesantno je da najbolje ocenjena stručna obuka ima najveće skorove gotovo u svim dimenzijama kvaliteta, kao što i najlošije ocenjena stručna obuka ima gotovo najlošije ocene u svim dimenzijama kvaliteta. To svedoči o međusobnoj kompleksnoj povezanosti i međuzavisnosti analiziranih dimenzija kvaliteta, te da osiguranje kvaliteta kod jedne dimenzije uslovljava i podstiče kvalitet kod druge dimenzije i suprotno, izostanak kvaliteta kod jedne dimenzije doprinosi i lošijoj oceni kvaliteta kod druge dimenzije.

Kvalitet realizacije stručne obuke i mesto realizacije stručne obuke (praktične nastave)

Povezanost mesta realizacije stručne obuke (praktične nastave) i kvaliteta realizacije stručne obuka ispitana je jednofaktorskom analizom varijanse (ANOVA). Rezultati ukazuju na postojanje razlika između analiziranih varijabli. Suprotno očekivanjima, polaznici koji su stručne obuke pohađali u radionici/kabinetu u nekoj školi, boljim ocenama su ocenili kvalitet realizacije stručnih obuke na sledećim dimenzijama kvaliteta: *Prostorni uslovi i zaštita zdravlja*, *Oprema i alati*, *Organizacija obuke* i *Kvalitet realizacije kratkotrajnih stručnih obuka - kompozitni skor*.

Tabela 21 Kvalitet realizacije kratkotrajnih stručnih obuka i mesto realizacije stručne obuke (ANOVA test)

		N	M	SD	F	p
Predavači i instruktori	Kod poslodavca u realnom radnom okruženju	295	4,438	0,578	3,083	0,080
	U radionici/kabinetu u nekoj školi	15	4,706	0,535		
	Total	310	4,451	0,578		
Prostorni uslovi i zaštita zdravlja	Kod poslodavca u realnom radnom okruženju	295	4,643	0,590	4,179	0,042
	U radionici/kabinetu u nekoj školi	15	4,956	0,172		
	Total	310	4,658	0,581		
Oprema i alati	Kod poslodavca u realnom radnom okruženju	294	3,997	0,757	8,106	0,005
	U radionici/kabinetu u nekoj školi	15	4,560	0,508		
	Total	309	4,024	0,756		
Proces obučavanja	Kod poslodavca u realnom radnom okruženju	295	3,506	0,829	0,976	0,324
	U radionici/kabinetu u nekoj školi	15	3,724	0,906		
	Total	310	3,517	0,833		
Organizacija obuke	Kod poslodavca u realnom radnom okruženju	295	4,197	0,674	4,753	0,030
	U radionici/kabinetu u nekoj školi	15	4,581	0,450		
	Total	310	4,216	0,669		
Lokacija obuke	Kod poslodavca u realnom radnom okruženju	294	4,680	0,504	1,328	0,250
	U radionici/kabinetu u nekoj školi	15	4,833	0,450		
	Total	309	4,688	0,502		
Rezultat obuke	Kod poslodavca u realnom radnom okruženju	295	3,620	0,635	1,020	0,313
	U radionici/kabinetu u nekoj školi	15	3,789	0,576		
	Total	310	3,628	0,633		
Kvalitet realizacije kratkotrajnih stručnih obuka - kompozitni skor	Kod poslodavca u realnom radnom okruženju	293	4,157	0,529	4,469	0,035
	U radionici/kabinetu u nekoj školi	15	4,450	0,399		
	Total	308	4,171	0,526		

M - aritmetička sredina; SD-standardna devijacija; F – ANOVA test; p – statistička značajnost

Kao i kod analize povezanosti kvaliteta realizacije stručne obuke i fonda časova i ovaj nalaz potrebno je sagledati u kontekstu ocene kvaliteta realizacije stručne obuke. Polaznici su osrednjm ocenama ocenili kvalitet realizacije praktične nastave kod poslodavaca. Nalazi istraživanja sugerišu da poslodavci raspolažu sa savremenom opremom i alatima, ali da još uvek nisu profilisani kao obrazovni provajderi. Ocene ukazuju da u toku obuke polaznici nisu u dovoljnoj meri imali prilika za učenje, da su u određenoj meri u toku obuke oni bili tretirani kao "radnici", te da su se u značajnoj meri obučavali za poslove koji su poslodavcu u datom momentu bili potrebni za njegovo poslovanje, da nije bila obezbeđena dostupnost različitih alata i repromaterijala tokom nastave, da u radionicama u velikoj meri nisu bila obezbeđena posebna polaznička mesta za učenje i praktikovanje novih veština za rad na novim poslovima, odnosno da je to više bilo radno okruženje sa opremom i alatima koje su koristili zaposleni, bez posebno izdvojenog prostora za polaznike stručnih obuka.

Za razliku od realnog radnog okruženja kod poslodavaca u radionicama/kabinetima škola, prema ocenama polaznika, bili su obezbeđeni bolji prostorni uslovi i zaštita zdravlja polaznika, bolja oprema i alati, te da je organizacija obuke osiguravala kvalitetno obučavanje. Međutim, iako ocene kvaliteta polaznika ukazuju da postoji značajan prostor za unapređivanje kvaliteta praktične nastave kod poslodavaca, dobijene nalaze potrebno je oprezno tumačiti, uzimajući u obzir da je samo 4,8% polaznika stručne obuke pohađalo u radionici/kabinetu u nekoj školi, odnosno samo 15 polaznika iz uzorka koji su pohađali dve analizirane stručne obuke (*Obuka za knjigovođe* i *Obuka za negovanje starih lica*).

3. Kvalitet realizacije stručnih obuka i karakteristike polaznika

U narednim analizama ispitali smo da li postoji statistički značajna povezanost između kvaliteta realizacije stručnih obuka i karakteristika stručnih obuka analiziranih kroz srodnost radnog iskustva i kvalifikacija stručnoj obuci koju su polaznici pohađali.

Kvalitet realizacije stručnih obuka i srodnost radnog iskustva polaznika pohađanim stručnim obukama

Povezanost kvaliteta realizacije stručnih obuka i radnog iskustva polaznika srodnog poslovima za koje je organizovana stručna obuka ispitali smo *T testom*. U skladu sa očekivanjima, rezultati *T testa* pokazuju da statistički značajna povezanost postoji, tako da polaznici sa radnim iskustvom srodnim stručnim obukama višim ocenama ocenili su sledeće dimenzije kvaliteta realizacije stručne obuke: *Oprema i alati* (M=4,13), *Rezultat obuke* (M=3,72) i *Ukupan kvalitet realizacije kratkoročnih stručnih obuka – kompozitni skor* (M=4,24).

Tabela 22 Kvalitet realizacije kratkotrajnih stručnih obuka i radno iskustvo srodno stručnoj obuci i (t test)

		N	M	SD	t	df	p
Predavači i instruktori	Ima iskustva	131	4,50	0,53	1,300	308	0,195
	Nema iskustva	179	4,41	0,61			
Prostorni uslovi i zaštita zdravlja	Ima iskustva	131	4,70	0,55	1,081	308	0,280
	Nema iskustva	179	4,63	0,60			
Oprema i alati	Ima iskustva	130	4,13	0,72	2,159	307	0,032
	Nema iskustva	179	3,95	0,78			
Proces obučavanja	Ima iskustva	131	3,54	0,80	,498	308	0,619
	Nema iskustva	179	3,50	0,86			
Organizacija obuke	Ima iskustva	131	4,30	0,62	1,804	308	0,072
	Nema iskustva	179	4,16	0,70			
Lokacija obuke	Ima iskustva	131	4,74	0,47	1,705	307	0,089

		N	M	SD	t	df	p
	Nema iskustva	178	4,65	0,52			
Rezultat obuke	Ima iskustva	131	3,72	0,63	2,176	308	0,030
	Nema iskustva	179	3,56	0,63			
Kvalitet realizacije kratkoročnih stručnih obuka - kompozitni skor	Ima iskustva	130	4,24	0,48	1,960	306	0,051
	Nema iskustva	178	4,12	0,56			

N-broj ispitanika; M - aritmetička sredina; SD-standardna devijacija; t – t test; df – stepeni slobode; p – statistička značajnost

Dobijeni nalazi ukazuju da polaznici sa relevantnim radnim iskustvom bolje ocenjuju kako *Ukupan kvalitet realizacije stručne obuke- kompozitni skor*, tako i dimenziju *Rezultat obuke* koja se upravo donosi na percepciju polaznika o stečenim znanjima, veštinama i kompetencijama, njihovu prepoznatljivost i traženost na tržištu rada kao i kroz motivisanost polaznika da rade poslove za koje su se obučavali. Možemo reći da su kratkotrajne stručne obuke u najvećoj meri prilagođene obrazovnim potrebama polaznika koji imaju relevantna prethodno stečena tnanja i veštine u oblasti za koju se obučavaju, odnosno da predstavljaju odgovarajuću obrazovnu meru APTR za tu kategoriju polaznika.

Kvalitet realizacije stručnih obuka i srodnost kvalifikacija polaznika pohađanim stručnim obukama

Povezanost kvaliteta realizacije stručnih obuka i kvalifikacija polaznika srodnih pohađanim stručnim obukama ispitana je jednofaktorskom analizom varijanse (ANOVA). Rezultati ukazuju da je statistička značajnost ne postoji.

Uvažavajući značaj sečenih kvalifikacija na dalje obrazovanje i obučavanje, umesto zaključka da statistički značajna veza između analiziranih varijabli ne postoji, u budućim istraživanjima varijablu srodnost formalnog obrazovanja i stručne obuke potrebno je sagledavati na nivou pojedinačne kvalifikacije, a ne grupe ni područja rada kojima kvalifikacija i stručna obuka pripadaju kako je to u prethodnom poglavlju već i preporučeno.

4. Kvalitet realizacije stručnih obuka i socio - demografske karakteristike polaznika

U narednim analizama ispitali smo da li postoji statistički značajna povezanost između kvaliteta realizacije stručnih obuka i socio-demografskih karakteristika polaznika analiziranih kroz: pol, godine života, nivo obrazovanja, dužinu ukupnog radnog iskustva i dužinu nezaposlenosti polaznika pre uključivanja u stručnu obuku.

Rezultati pokazuju da je od svih socio-demografskih karakteristika, statistička značajnost utvrđena jedino kod *pola* polaznika. *T testom* za velike nezavisne uzorke utvrđeno je da između muškaraca i žena postoji statistički značajna razlika kod dimenzije *Proces obučavanja* ($t=3,838$, $p=0,000$), tako da su veću ocenu kvaliteta procesa obučavanja dale žene ($M=3,62\pm 0,81$) u odnosu na muškarce ($M=3,20\pm 0,83$).

Tabela 23 Kvalitet realizacije kratkotrajnih stručnih obuka i pol polaznika (T - test)

		N	M	SD	t	df	p
Predavači i instruktori	Muški	76	4,39	0,57	-1,031	308	0,304
	Ženski	234	4,47	0,58			
Prostorni uslovi i zaštita zdravlja	Muški	76	4,69	0,66	0,527	308	0,599
	Ženski	234	4,65	0,56			
Oprema i alati	Muški	75	3,93	0,81	-1,229	307	0,220
	Ženski	234	4,05	0,74			
Proces obučavanja	Muški	76	3,20	0,83	-3,838	308	0,000
	Ženski	234	3,62	0,81			
Organizacija obuke	Muški	76	4,10	0,65	-1,774	308	0,077
	Ženski	234	4,25	0,67			
Lokacija obuke	Muški	76	4,78	0,46	1,778	307	0,076
	Ženski	233	4,66	0,51			
Rezultat obuke	Muški	76	3,51	0,61	-1,863	308	0,063
	Ženski	234	3,67	0,64			
Kvalitet realizacije kratkoročnih stručnih obuka - kompozitni skor	Muški	75	3,97	0,51	-1,838	306	0,067
	Ženski	233	4,09	0,51			

N-broj ispitanika; M - aritmetička sredina; SD-standardna devijacija; t – t test; df – stepeni slobode; p – statistička značajnost

Radi razumevanja dobijenog nalaza treba imati u vidu raznovrsnost stručnih obuka zastupljenih u uzorku kao i polnu distribuciju polaznika po različitim stručnim obukama. Naime, od ukupno 17 različitih stručnih obuka iz uzorka, samo njih 4 je mešovito tj. u uzorku su zastupljeni i muškarci i žene (uz procentualnu veću zastupljenost žena), dok su u preostalim 13 stručnih obuka u uzorku dominantno bili zastupljeni pripadnici ili muškog (4 stručne obuke) ili ženskog pola (9 stručnih obuka). Možemo reći da se ocene kvaliteta *Procesa obučavanja* muškaraca i žena iz uzorka odnose na različite stručne obuke, pri čemu su muškarci nižom ocenom ocenili proces obučavanja kod stručnih obuka koje su oni pohađali (*Obuka za operatera na CNC mašinama* $M=3,05\pm 0,83$), dok su žene proces obučavanja kod stručnih obuka koje su pohađale ocenile nešto višom ocenom (*Obuka za gerontodomačice* $M=3,92\pm 0,57$). Dobijeni nalaz delimično se može objasniti i vrstom obuke koju su pohađali muškarci iz uzorka, odnosno činjenicom da se stručna obuka odnosila na osposobljavanje za upravljanje kompleksnim mašinama, uređajima i drugim sredstvima za rad na poslovima u veoma zahtevnim oblastima kao što su Mašinstvo i obrada metala, Saobraćaj i Geodezija i građevinarstvo, te da pružaoci usluge obučavanja i poslodavci kod kojih je realizovana praktična nastava nisu u potpunosti uspeli da osiguraju kvalitet u samom procesu obučavanja na tako kompleksnim poslovima.

AKRONIMI

APTR - Aktivna politika tržišta rada

AZK - Agencija za kvalifikacije

ZUOV - Zavod za unapređivanje obrazovanja i vaspitanja

JPOA - Javno priznati organizator aktivnosti obrazovanja odraslih

MPNTR - Ministarstvo prosvete, nauke i tehnološkog razvoja

NOKS - Nacionalni okvir kvalifikacija Srbije

NSZ - Nacionalna služba za zapošljavanje

PPU - Priznavanje prethodnog učenja

RS - Republika Srbija

ANEKSI

Aneks 1 - Upitnik

U P I T N I K

Pred Vama se nalazi upitnik koji za cilj ima ispitivanje kvaliteta obuka i efekata koje je pohađanje obuka imalo na Vaš položaj na tržištu rada.

Molimo Vas da pažljivo pročitate svaku tvrdnju i odlučite u kom stepenu se slažete sa njom. Posebno ističemo da nema tačnih i pogrešnih odgovora. Odgovor ćete dati tako što ćete zaokružiti jedan od ponuđenih brojeva na skali od 1 do 5 gde brojevi imaju sledeća značenja:

- 1 – Uopšte se ne slažem
- 2 – Uglavnom se ne slažem
- 3 – Neodlučan/na sam
- 4 – Uglavnom se slažem
- 5 – U potpunosti se slažem

Posebno ističemo da je potrebno da odgovorite na sve tvrdnje iz upitnika. Ukoliko ne odgovorite na neku od ponuđenih tvrdnji, upitnik će biti eliminisan.

Cilj ovog istraživanja je unapređivanje kvaliteta realizacije stručnih obuka, te Vas molimo da na sva pitanja iskreno odgovorite. Istraživanje je u potpunosti anonimno.

H V A L A U N A P R E D !

01. Pol: M Ž
02. Godine života:
03. Nivo obrazovanja:
04. Kvalifikacija:
05. Ukupno radno iskustvo (sve vrste radnog angažovanja):
06. Radno iskustvo na istim ili sličnim poslovima za koje ste se obučavali (sve vrste radnog angažovanja)
07. Dužina nezaposlenosti pre uključivanja u obuku:
08. Kakav je Vaš trenutni radni status?
- a) Radno ste angažovani (sa ili bez ikakvog ugovora)
- b) Nezaposleni ste i tražite posao
- c) Niste radno angažovani i ne tražite posao
09. Da li ste nakon obuke bili radno angažovani (sve vrste ugovora uključujući i rad u „sivoj zoni“) na poslovima za koje ste se obučavali?
- DA NE
10. Naziv obuke koju ste pohađali preko NSZ:
11. Dužina trajanja obuke koju ste pohađali/Fond časova
12. Praktična nastava u toku obuke je realizovana:
- a) kod poslodavca u realnom radnom okruženju
- b) u radionici/kabinetu u nekoj školi
- c) kombinovano, kod poslodavca i u radionici/kabinetu u školi

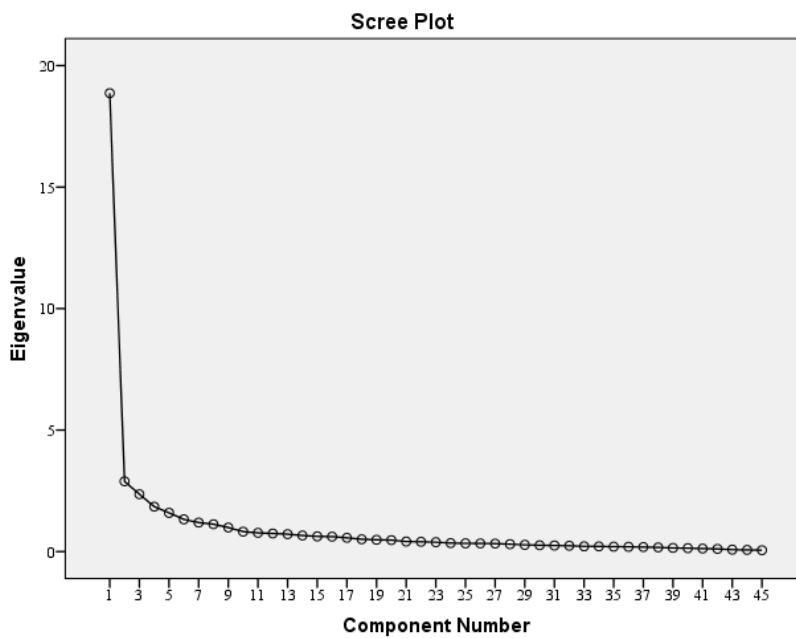
Br.	Ajtemi	Uopšte se ne slažem	Uglavnom se ne slažem	Neodlučan/na sam	Uglavnom se slažem	U potpunosti se slažem
13	Predavačima i instruktorima ste uvek mogli da postavite pitanje, date predlog, poverite se o nekom problemu i sl., ne razmišljajući o posledicama	1	2	3	4	5
14	Predavači i instruktori su imali razumevanje za vašu životnu i porodičnu situaciju	1	2	3	4	5
15	U toku nastave udžbenici/priručnici su vam uvek bili dostupni za korišćenje	1	2	3	4	5
16	Predavači i instruktori su znali kakva su vaša	1	2	3	4	5

Br.	Ajtemi	Uopšte se ne slažem	U glavnom se ne slažem	Neodlučan/na sam	U glavnom se slažem	U potpunosti se slažem
	očekivanja od obuke					
17	U komunikaciji sa predavačima i instruktorima osećali ste se uvaženo i ravnopravno	1	2	3	4	5
18	Predavači i instruktori su vam posebno davali instrukcije ukoliko vam nešto nije bilo jasno	1	2	3	4	5
19	Predavači i instruktori su vas podsticali da na obuci govorite o svom radnom i životnom iskustvu	1	2	3	4	5
20	Instruktori su vam uvek bili dostupni kada su vam bili potrebni	1	2	3	4	5
21	Instruktori su vam davali mogućnost da sami procenite svoje izvođenje neke radne operacije, odnosno ocenite svoj napredak u učenju na radnom mestu	1	2	3	4	5
22	Instruktori su vam pomagali u toku praktične nastave, ali su dominantno bili zauzeti obavljanjem svog redovnog posla kod poslodavca	1	2	3	4	5
23	Instruktori su bili stručnjaci u svojoj oblasti i sa lakoćom su vam davali objašnjenja i instrukcije za obavljanje poslova za koje ste se obučavali	1	2	3	4	5
24	Pored praktičnog rada, od koristi su vam bile i informacije koje ste dobili na predavanjima	1	2	3	4	5
25	Osvetljenje i klimatski uslovi su bili dobri (ventilacija, grejanje, klima i sl.)	1	2	3	4	5
26	Imali ste obezbeđena potrebna zaštitna sredstva i opremu (odela, rukavice i sl.)	1	2	3	4	5
27	Higijenski uslovi su bili dobri	1	2	3	4	5
28	Učionice su imale savremen prostor i opremu (mesta za sedenje, table projektore i sl.)	1	2	3	4	5
29	Radionice su imale savremene mašine i alate	1	2	3	4	5
30	U radionici je postojao „radni prostor“ gde su se samo polaznici obuke obučavali (stolicu za friziranje i sl.)	1	2	3	4	5
31	Radionice su bile velike i prostrane tako da je bilo dovoljno mesta za sve polaznike	1	2	3	4	5
32	Imali ste obezbeđene sve alate i repromaterijale potrebne za obučavanje	1	2	3	4	5
33	Novi zanat učili ste tako što ste praktično radili na mašinama, a ne tako što ste gledali kako to neko drugi radi	1	2	3	4	5

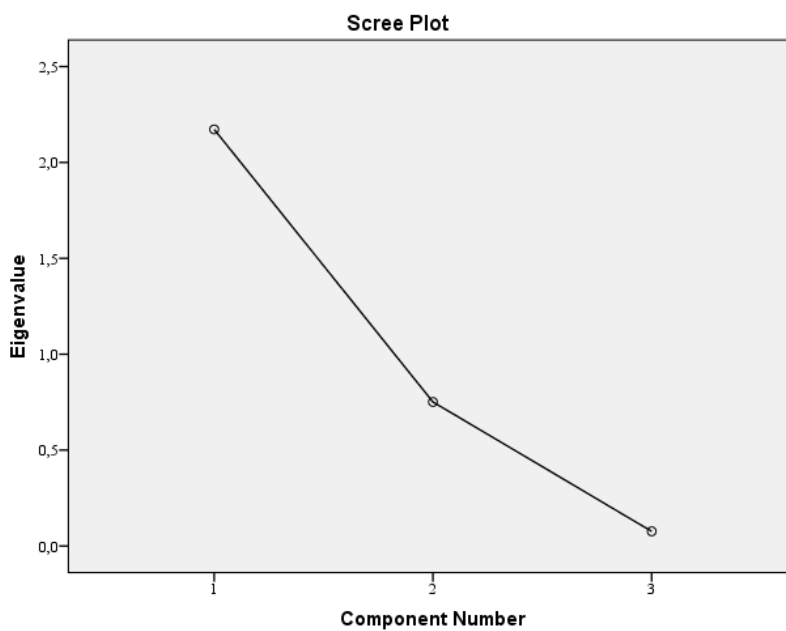
Br.	Ajtemi	Uopšte se ne slažem	U glavnom se ne slažem	Neodlučan/na sam	U glavnom se slažem	U potpunosti se slažem
34	Predavači i instruktori su vam otkrivali i neke „tajne cake“ u poslu kako da bolje ili lakše uradite nešto	1	2	3	4	5
35	Sve vreme praktične obuke učili ste da radite na novom zanatu i niste bili pomoćna radna snaga zaposlenima kod poslodavca	1	2	3	4	5
36	Umeće da radite na novim poslovima u najvećoj meri ste stekli u toku same nastave, bez mnogo učenja kod kuće	1	2	3	4	5
37	Ukupan fond časova obuke bio je dovoljan da se kvalitetno obučite da radite na novim poslovima	1	2	3	4	5
38	Provera obučenosti za rad većinom je sprovedena zadavanjem praktičnih zadataka	1	2	3	4	5
39	Tokom praktične obuke imali ste dovoljno prilika za učenje i uvežbavanje rada na novim poslovima kako biste se potpuno osamostalili u radu	1	2	3	4	5
40	Instrukcije u toku praktičnog rada su bile jasne i razumljive	1	2	3	4	5
41	Predavanja su bila jasna i razumljiva	1	2	3	4	5
42	Praktična obuka više je realizovana prema trenutnim potrebama posla kod poslodavca gde je obuka realizovana, nego prema prezentovanom planu obuke	1	2	3	4	5
43	Nastava je realizovana u skladu sa rasporedom časova, bez iznenadnih prekida ili odlaganja časova	1	2	3	4	5
44	Broj časova obuke u toku jednog dana omogućavao je kvalitetno obučavanje	1	2	3	4	5
45	Posle svake provere obučenosti za rad imali ste uvid u to koliko znate i šta bi trebalo još da unapredite	1	2	3	4	5
46	U toku dana časovi su održavani u prikladnim terminima	1	2	3	4	5
47	Obuka je održana na lokaciji sa dobrim saobraćajnim vezama	1	2	3	4	5
48	Okruženje oko objekta gde je obuka održana bilo je lepo uređeno	1	2	3	4	5
49	Nakon obuke imate dovoljno znanja i veština da odmah samostalno obavljate poslove za koje ste se obučavali	1	2	3	4	5

Br.	Ajtemi	Uopšte se ne slažem	U glavnom se ne slažem	Neodlučan/na sam	U glavnom se slažem	U potpunosti se slažem
50	Na kraju obuke dobili ste sertifikat koji je priznat od strane poslodavaca	1	2	3	4	5
51	Znanja i veštine koje se stiču obukom traženi su na tržištu i vode do posla	1	2	3	4	5
52	Sav trud koji ste uložili u pohađanje obuke i učenje se na kraju isplatio jer ste dobili „zanat u rukama“	1	2	3	4	5
53	Nakon obuke želite da se zaposlite na poslovima za koje ste se obučavali	1	2	3	4	5
54	Znanja i veštine koje ste stekli na obuci su usko specifična i nisu mnogo primenjiva za rad kod drugih poslodavaca na lokalnom tržištu rada	1	2	3	4	5
55	Pre početka obuke detaljno ste informisani o opisu poslova za koje biste se obučavali, rizicima posla, radnom vremenu, mogućoj zaradi, da li je to sezonski ili terenski posao i sl.	1	2	3	4	5
56	NSZ vam je pomogla da izaberete obuku koja odgovara vašim potrebama i potrebama poslodavaca	1	2	3	4	5
57	Nakon obuke informisani ste o konkursima za zapošljavanje za poslove za koje ste obučeni	1	2	3	4	5

Aneks 2 Grafikon prevoja (Scree Plot) - Kvalitet realizacije stručnih obuka



Aneks 3 Grafikon prevoja (Scree Plot) - Kvalitet usluge karijernog vođenja i savetovanja



Aneks 4 Faktorska opterećenja za izlučene faktore (Kvalitet realizacije stručnih obuka)

Nazivi faktora	Ajtemi	Faktori						
		1	2	3	4	5	6	7
Predavači i instruktori	Instruktori su vam pomagali u toku praktične nastave, ali su dominantno bili zauzeti obavljanjem svog redovnog posla kod poslodavca	0,851						
	Predavači i instruktori su imali razumevanje za vašu životnu i porodičnu situaciju	0,781						
	Predavači i instruktori su vam posebno davali instrukcije ukoliko vam nešto nije bilo jasno	0,703						
	Instruktori su vam uvek bili dostupni kada su vam bili potrebni	0,688				-0,365		
	Instruktori su bili stručnjaci u svojoj oblasti i sa lakoćom su vam davali objašnjenja i instrukcije za obavljanje poslova za koje ste se obučavali	0,646						
	Pored praktičnog rada, od koristi su vam bile i informacije koje ste dobili na predavanjima	0,627						
	Predavači i instruktori su vas podsticali da na obuci govorite o svom radnom i životnom iskustvu	0,619						
	U komunikaciji sa predavačima i instruktorima osećali ste se uvaženo i ravnopravno	0,600						
	Predavačima i instruktorima ste uvek mogli da postavite pitanje, date predlog, poverite se o nekom problemu i sl., ne razmišljajući o posledicama	0,571						
	Predavači i instruktori su znali kakva su vaša očekivanja od obuke	0,543						
	U toku nastave udžbenici/priručnici su vam uvek bili dostupni za korišćenje	0,520						
	Instruktori su vam davali mogućnost da sami procenite svoje izvođenje neke radne operacije, odnosno ocenite svoj napredak u učenju na radnom mestu	0,477						
	Prostorni uslovi i zaštita zdravlja	Osvetljenje i klimatski uslovi su bili dobri (ventilacija, grejanje, klima i sl.)		0,626				
Higijenski uslovi su bili dobri			0,409					
Imali ste obezbeđena potrebna zaštitna sredstva i opremu (odela, rukavice i sl.)			0,321					
Oprema i alati (ajtemi)	Radionice su imale savremene mašine i alate			0,755				
	Imali ste obezbeđene sve alate i repromaterijale potrebne za obučavanje			0,664				
	Radionice su bile velike i prostrane tako da je bilo dovoljno mesta za sve polaznike			0,616	0,337			-0,382
	U radionici je postojao „radni prostor“ gde su se samo polaznici obuke obučavali (stolicu za friziranje i sl.)			0,503				

Nazivi faktora	Ajtemi	Faktori						
		1	2	3	4	5	6	7
Proces obučavanja	Učionice su imale savremen prostor i opremu (mesta za sedenje, table projektore i sl.)			0,428				
	Sve vreme praktične obuke učili ste da radite na novom zanatu i niste bili pomoćna radna snaga zaposlenima kod poslodavca				0,709			
	Provera obučenosti za rad većinom je sprovedena zadavanjem praktičnih zadataka				0,650			
	Ukupan fond časova obuke bio je dovoljan da se kvalitetno obučite da radite na novim poslovima				0,608			
	Tokom praktične obuke imali ste dovoljno prilika za učenje i uvežbavanje rada na novim poslovima kako biste se potpuno osamostalili u radu				0,554			
	Predavači i instruktori su vam otkrivali i neke „tajne cake“ u poslu kako da bolje ili lakše uradite nešto				0,513			
	Umeće da radite na novim poslovima u najvećoj meri ste stekli u toku same nastave, bez mnogo učenja kod kuće				0,497			
	Novi zanat učili ste tako što ste praktično radili na mašinama, a ne tako što ste gledali kako to neko drugi radi				0,471			
	Praktična obuka više je realizovana prema trenutnim potrebama posla kod poslodavca gde je obuka realizovana, nego prema prezentovanom planu obuke					0,835		
	Predavanja su bila jasna i razumljiva					0,717		
Instrukcije u toku praktičnog rada su bile jasne i razumljive					0,703			
Organizacija obuke	Posle svake provere obučenosti za rad imali ste uvid u to koliko znate i šta bi trebalo još da unapredite	0,302				0,470		
	U toku dana časovi su održavani u prikladnim terminima				0,451		-0,307	0,309
	Nastava je realizovana u skladu sa rasporedom časova, bez iznenadnih prekida ili odlaganja časova				0,428			
	Broj časova obuke u toku jednog dana omogućavao je kvalitetno obučavanje				0,407			
	Obuka je održana na lokaciji sa dobrim saobraćajnim vezama						0,850	
Lokacija obuke	Okruženje oko objekta gde je obuka održana bilo je lepo uređeno						0,646	
	Znanja i veštine koje se stiču obukom traženi su na tržištu i vode do posla							0,912
Rezultat obuke	Nakon obuke imate dovoljno znanja i veština da odmah samostalno obavljate poslove za koje ste se obučavali							0,912
	Nakon obuke želite da se zaposlite na poslovima za koje ste se obučavali			0,377				0,504
	Na kraju obuke dobili ste sertifikat koji je priznat od strane poslodavaca							0,410

Nazivi faktora	Ajtemi	Faktori						
		1	2	3	4	5	6	7
	Sav trud koji ste uložili u pohađanje obuke i učenje se na kraju isplatio jer ste dobili „zanat u rukama“							0,378
	Znanja i veštine koje ste stekli na obuci su usko specifična i nisu mnogo primenjiva za rad kod drugih poslodavaca na lokalnom tržištu rada							0,330

Aneks 5 Faktorska opterećenja za izlučene faktore (Kvalitet usluge karijernog vođenja i savetovanja)

Nazivi faktora	Ajtemi	Faktor
		1
Karijerno vođenje i savetovanje	NSZ vam je pomogla da izaberete obuku koja odgovara vašim potrebama i potrebama poslodavaca	0,948
	Pre početka obuke detaljno ste informisani o opisu poslova za koje biste se obučavali, rizicima posla, radnom vremenu, mogućoj zaradi, da li je to sezonski ili terenski posao i sl.	0,945
	Nakon obuke informisani ste o konkursima za zapošljavanje za poslove za koje ste obučeni	0,617

Aneks 6 Prosečne ostvarene vrednosti na subskali Kvalitet realizacije kratkotrajnih stručnih obuka

	N	Min	Max	M	SD
Znanja i veštine koje ste stekli na obuci su usko specifična i nisu mnogo primenjiva za rad kod drugih poslodavaca na lokalnom tržištu rada (R)	310	1,00	5,00	2,932	1,054
Praktična obuka više je realizovana prema trenutnim potrebama posla kod poslodavca gde je obuka realizovana, nego prema prezentovanom planu obuke (R)	310	1,00	5,00	2,939	1,344
Ukupan fond časova obuke bio je dovoljan da se kvalitetno obučite da radite na novim poslovima	310	1,00	5,00	3,142	0,899
Instruktori su vam pomagali u toku praktične nastave, ali su dominantno bili zauzeti obavljanjem svog redovnog posla kod poslodavca (R)	310	1,00	5,00	3,190	1,269
Tokom praktične obuke imali ste dovoljno prilika za učenje i uvežbavanje rada na novim poslovima kako biste se potpuno osamostalili u radu	310	1,00	5,00	3,219	1,111
Sve vreme praktične obuke učili ste da radite na novom zanatu i niste bili pomoćna radna snaga zaposlenima kod poslodavca	310	1,00	5,00	3,371	1,188
Predavači i instruktori su vam otkrivali i neke „tajne cake“ u poslu kako da bolje ili lakše uradite nešto	310	1,00	5,00	3,400	1,118
Nakon obuke imate dovoljno znanja i veština da odmah samostalno obavljate poslove za koje ste se obučavali	310	1,00	5,00	3,435	1,052
Novi zanat učili ste tako što ste praktično radili na mašinama, a ne tako što ste gledali kako to neko drugi radi	310	1,00	5,00	3,523	1,078
Sav trud koji ste uložili u pohađanje obuke i učenje se na kraju isplatio jer ste dobili „zanat u rukama“	310	1,00	5,00	3,584	1,042
Znanja i veštine koje se stiču obukom traženi su na tržištu i vode do posla	310	1,00	5,00	3,587	0,994
U radionici je postojao „radni prostor“ na kome su se samo polaznici obuke obučavali (stolicu za friziranje i sl.)	310	1,00	5,00	3,706	1,018
Imali ste obezbeđene sve alate i repromaterijale potrebne za obučavanje	309	1,00	5,00	3,819	1,057
Na kraju obuke dobili ste sertifikat koji je priznat od strane poslodavaca	310	1,00	5,00	3,845	0,956
Provera obučenosti za rad većinom je sprovedena zadavanjem praktičnih zadataka	310	1,00	5,00	3,852	1,026
Posle svake provere obučenosti za rad imali ste uvid u to koliko znate i šta bi trebalo još da unapredite	310	1,00	5,00	4,023	1,025
Radionice su imale savremene mašine i alate	310	1,00	5,00	4,081	0,954

	N	Min	Max	M	SD
Radionice su bile velike i prostrane tako da je bilo dovoljno mesta za sve polaznike	310	2,00	5,00	4,087	0,845
Umeće da radite na novim poslovima u najvećoj meri ste stekli u toku same nastave, bez mnogo učenja kod kuće	310	1,00	5,00	4,110	0,956
Instruktori su vam uvek bili dostupni kada su vam bili potrebni	310	1,00	5,00	4,110	0,966
Predavači i instruktori su vas podsticali da na obuci govorite o svom radnom i životnom iskustvu	310	1,00	5,00	4,319	0,920
U toku nastave udžbenici/priručnici su vam uvek bili dostupni za korišćenje	310	2,00	5,00	4,352	0,908
Nakon obuke želite da se zaposlite na poslovima za koje ste se obučavali	310	1,00	5,00	4,384	0,934
Učionice su imale savremen prostor i opremu (mesta za sedenje, table projektore i sl.)	310	2,00	5,00	4,403	0,814
Pored praktičnog rada, od koristi su vam bile i informacije koje ste dobili na predavanjima	310	1,00	5,00	4,439	0,896
Nastava je realizovana u skladu sa rasporedom časova, bez iznenadnih prekida ili odlaganja časova	310	2,00	5,00	4,445	0,806
Broj časova obuke u toku jednog dana omogućavao je kvalitetno obučavanje	310	1,00	5,00	4,458	0,798
Predavanja su bila jasna i razumljiva	310	1,00	5,00	4,523	0,770
Instruktori su vam davali mogućnost da sami procenite svoje izvođenje neke radne operacije, odnosno ocenite svoj napredak u učenju na radnom mestu	310	1,00	5,00	4,552	0,756
Instrukcije u toku praktičnog rada su bile jasne i razumljive	310	1,00	5,00	4,555	0,698
U toku dana časovi su održavani u prikladnim terminima	310	2,00	5,00	4,568	0,683
Imali ste obezbeđena potrebna zaštitna sredstva i opremu (odela, rukavice i sl.)	310	2,00	5,00	4,613	0,696
Predavači i instruktori su znali kakva su vaša očekivanja od obuke	310	2,00	5,00	4,613	0,700
Predavači i instruktori su vam posebno davali instrukcije ukoliko vam nešto nije bilo jasno	310	2,00	5,00	4,658	0,715
Obuka je održana na lokaciji sa dobrim saobraćajnim vezama	309	2,00	5,00	4,670	0,553
Osvetljenje i klimatski uslovi su bili dobri (ventilacija, grejanje, klima i sl.)	310	1,00	5,00	4,677	0,633
Instruktori su bili stručnjaci u svojoj oblasti i sa lakoćom su vam davali objašnjenja i instrukcije za obavljanje poslova za koje ste se obučavali	310	3,00	5,00	4,681	0,556
Higijenski uslovi su bili dobri	310	3,00	5,00	4,684	0,566
Okruženje oko objekta gde je obuka održana bilo je lepo uređeno	309	3,00	5,00	4,706	0,491
Predavači i instruktori su imali razumevanje za vašu životnu i porodičnu situaciju	310	2,00	5,00	4,806	0,523
Predavačima i instruktorima ste uvek mogli da postavite pitanje, date predlog, poverite se o nekom problemu i sl., ne razmišljajući o posledicama	310	1,00	5,00	4,810	0,533
U komunikaciji sa predavačima i instruktorima osećali ste se uvaženo i ravnopravno	310	2,00	5,00	4,881	0,397

N-broj ispitanika; Min-minimalna vrednost na uzorku; Max-maksimalna vrednost na uzorku; M - aritmetička sredina; SD-standardna devijacija;

Aneks 7 Prosečne ostvarene vrednosti na subskali *Kvalitet karijernog vođenja i savetovanja*

	N	Min	Max	M	SD
Nakon obuke informisani ste o konkursima za zapošljavanje za poslove za koje ste obučeni	310	1,00	5,00	2,526	0,876
NSZ vam je pomogla da izaberete obuku koja odgovara vašim potrebama i potrebama poslodavaca	310	1,00	5,00	3,642	0,895
Pre početka obuke detaljno ste informisani o opisu poslova za koje biste se obučavali, rizicima posla, radnom vremenu, mogućoj zaradi, da li je to sezonski ili terenski posao i sl.	310	2,00	5,00	3,723	0,870

N-broj ispitanika; Min-minimalna vrednost na uzorku; Max-maksimalna vrednost na uzorku; M - aritmetička sredina; SD-standardna devijacija;

Aneks 8 Kvalitet realizacije kratkoročnih stručnih obuka - nivo pojedinačne stručne obuke (ANOVA test)

		Predavač i i instrukto ri	Prostorni uslovi i zaštita zdravlja	Oprema i alati	Proces obučavan ja	Organiz acija obuke	Lokacija obuke	Rezultat obuke	Kvalitet realizacije kratkoročn ih stručnih obuka - kompozitni skor
Obuka za operatera na CNC mašinama	M	4,32	4,64	3,80	3,05	4,00	4,76	3,50	4,02
	SD	0,59	0,68	0,72	0,83	0,62	0,44	0,59	0,50
Obuka za gerontodomačice	M	4,61	4,73	4,25	3,92	4,44	4,57	3,84	4,34
	SD	0,36	0,44	0,49	0,57	0,44	0,53	0,65	0,34
Obuka za knjigovođe	M	4,74	4,94	4,47	3,82	4,53	4,74	4,02	4,46
	SD	0,38	0,18	0,53	0,69	0,44	0,62	0,61	0,34
Obuka za kozmetičare	M	4,16	4,35	3,74	3,24	4,08	4,53	3,69	3,97
	SD	0,68	0,82	0,91	0,80	0,70	0,50	0,81	0,67
Obuka za krojenje i šivenje konfekcije - osnovni nivo	M	4,28	4,51	3,67	3,26	4,01	4,57	3,55	3,98
	SD	0,57	0,56	0,59	0,54	0,66	0,53	0,56	0,45
Obuka za negovanje starih lica	M	4,72	4,74	4,33	3,86	4,48	4,81	3,99	4,42
	SD	0,45	0,55	0,61	0,78	0,52	0,39	0,54	0,38
Obuka za rad na poslovima manikira- pedikira	M	4,20	4,42	3,39	2,88	3,72	4,32	3,27	3,72
	SD	0,88	0,76	0,64	0,64	0,86	0,65	0,60	0,63
Ostalo (manje od 5% u uzorku)	M	4,57	4,78	4,33	3,84	4,39	4,86	3,56	4,33
	SD	0,52	0,49	0,80	0,91	0,67	0,38	0,61	0,53
Total	M	4,45	4,66	4,02	3,52	4,22	4,69	3,63	4,17
	SD	0,58	0,58	0,76	0,83	0,67	0,50	0,63	0,53
F		4,103	2,317	9,471	12,249	5,750	2,416	2,087	6,764
p		0,000	0,003	0,000	0,000	0,000	0,002	0,009	0,000

Aneks 9 Karijerno vođenje i savetovanje i nivo pojedinačne obuke (ANOVA test)

		Karijerno vođenje i savetovanje
Obuka za operatera na CNC mašinama	M	2,94
	SD	0,71
Obuka za gerontodomačice	M	3,15
	SD	0,61
Obuka za knjigovođe	M	3,82
	SD	0,78

Veza kvaliteta stručnih obuka sa položajem polaznika na tržištu rada

		Karijerno vođenje i savetovanje	
Obuka za kozmetičare	M	3,28	
	SD	0,81	
Obuka za krojenje i šivenje konfekcije - osnovni nivo	M	3,34	
	SD	0,72	
Obuka za negovanje starih lica	M	3,76	
	SD	0,78	
Obuka za rad na poslovima manikira-pedikira	M	3,13	
	SD	0,82	
Ostalo (manje od 5% u uzorku)	M	3,40	
	SD	0,68	
Total	M	3,30	
	SD	0,74	
F		3,12	
p		0,00	

Aneks 10 - Prosečne ostvarene vrednosti na subskali *Kvalitet realizacije kratkotrajnih stručnih obuka* – nivo pojedinačne obuke

		Stručnr obuke - nivo pojedinačne obuke po ajtemima								
		Obuka za operatera na CNC mašinama	Obuka za gerontodo mačice	Obuka za knjigo vođe	Obuka za kozmetičare	Obuka za krojenje i šivenje konfekcije - osnovni nivo	Obuka za negovanje starih lica	Obuka za rad na poslovima manikira-pedikira	Ostalo (manje od 5% u uzorku)	p
Predavačima i instruktorima ste uvek mogli da postavite pitanje, date predlog, poverite se o nekom problemu i sl., ne razmišljajući o posledicama	M	4,88	4,93	4,88	4,44	4,77	4,89	4,5	4,85	0,005
	SD	0,43	0,34	0,33	0,78	0,5	0,47	1,05	0,45	
Predavači i instruktori su imali razumevanje za vašu životnu i porodičnu situaciju	M	4,86	4,98	4,88	4,44	4,72	4,94	4,55	4,84	0,002
	SD	0,45	0,15	0,33	0,78	0,56	0,24	0,94	0,48	
U toku nastave udžbenici/priručnici su vam uvek bili dostupni za korišćenje	M	4,04	4,42	4,65	4,22	4,19	4,78	4,65	4,42	0,017
	SD	1,06	0,88	0,7	0,94	0,88	0,55	0,75	0,91	
Predavači i instruktori su znali kakva su vaša očekivanja od obuke	M	4,47	4,72	4,82	4,17	4,46	4,72	4,6	4,78	0,005
	SD	0,73	0,55	0,53	0,99	0,76	0,67	0,88	0,56	
U komunikaciji sa predavačima i instruktorima osećali ste se uvaženo i ravnopravno	M	4,94	4,98	4,82	4,67	4,88	4,89	4,65	4,91	0,020
	SD	0,24	0,15	0,53	0,59	0,33	0,32	0,88	0,33	
Predavači i instruktori su vam posebno davali instrukcije ukoliko vam nešto nije bilo jasno	M	4,57	4,79	4,82	4,44	4,42	4,78	4,4	4,85	0,004
	SD	0,85	0,47	0,39	0,78	0,89	0,55	1,05	0,47	
Predavači i instruktori su vas podsticali da na obuci govorite o svom radnom i životnom iskustvu	M	4,14	4,6	4,65	4,17	4	4,61	3,95	4,49	0,001
	SD	1,04	0,62	0,7	0,86	0,96	0,78	1,19	0,85	
Instruktori su vam uvek bili dostupni	M	3,98	4,21	4,71	3,5	3,79	4,72	3,8	4,3	0,000

		Stručnr obuke - nivo pojedinačne obuke po ajtemima								
		Obuka za operatera na CNC mašinama	Obuka za gerontodo mačice	Obuka za knjigo vođe	Obuka za kozmetičare	Obuka za krojenje i šivenje konfekcije - osnovni nivo	Obuka za negovanje starih lica	Obuka za rad na poslovima manikira-pedikira	Ostalo (manje od 5% u uzorku)	p
kada su vam bili potrebni	SD	0,97	0,77	0,59	0,62	0,98	0,57	1,24	0,99	
Instruktori su vam davali mogućnost da sami procenite svoje izvođenje neke radne operacijem odnosno ocenite svoj napredak u učenju na radnom mestu	M	4,43	4,74	4,82	4,22	4,4	4,5	4	4,78	0,000
	SD	0,85	0,54	0,39	0,73	0,75	0,71	1,26	0,58	
Instruktori su vam pomagali u toku praktične nastave, ali su dominantno bili zauzeti obavljanjem svog redovnog posla kod poslodavca (R)	M	2,88	3,65	3,88	2,5	2,79	4,22	2,5	3,36	0,000
	SD	1,24	0,92	1,11	1,25	1,16	1,06	1,05	1,34	
Instruktori su bili stručnjaci u svojoj oblasti i sa lakoćom su vam davali objašnjenja i instrukcije za obavljanje poslova za koje ste se obučavali	M	4,57	4,7	4,94	4,56	4,6	4,83	4,55	4,77	0,079
	SD	0,67	0,51	0,24	0,7	0,56	0,51	0,6	0,48	
Pored praktičnog rada, od koristi su vam bile i informacije koje ste dobili na predavanjima	M	4,08	4,6	4,94	4,56	4,3	4,72	4,3	4,51	0,006
	SD	1,2	0,69	0,24	0,62	0,87	0,57	0,98	0,89	
Osvetljenje i klimatski uslovi su bili dobri (ventilacija, grejanje, klima i sl.)	M	4,65	4,72	5	4,56	4,54	4,72	4,5	4,76	0,140
	SD	0,77	0,5	0	0,7	0,66	0,57	0,95	0,53	
Imali ste obezbeđena potrebna zaštitna sredstva i opremu (odela, rukavice i sl.)	M	4,65	4,72	4,94	4,22	4,44	4,72	4,2	4,74	0,001
	SD	0,69	0,45	0,24	1,11	0,66	0,57	1,11	0,6	
Higijenski uslovi su bili dobri	M	4,63	4,74	4,88	4,28	4,54	4,78	4,55	4,84	0,001
	SD	0,63	0,44	0,33	0,89	0,6	0,55	0,51	0,46	
Učionice su imale savremen prostor i opremu (mesta za sedenje, table projektore i sl.)	M	4,37	4,58	4,76	3,89	4,12	4,78	4,25	4,51	0,000
	SD	0,82	0,54	0,56	1,18	0,87	0,55	1,02	0,73	
Radionice su imale savremene mašine i alate	M	3,94	4,3	4,47	3,83	3,65	4,11	3,95	4,34	0,000
	SD	1,05	0,64	0,72	1,2	0,92	0,96	0,89	0,94	
U radionici jepostojao „radni prostor“ na kome su se samo polaznici obuke obučavali (stolicu za friziranje i sl.)	M	3,16	3,95	4,06	3,56	3,49	4,22	2,6	4,16	0,000
	SD	1,07	0,75	1,03	0,7	0,85	0,88	0,94	0,93	
Radionice su bile velike i prostrane tako da je bilo dovoljno mesta za sve polaznike	M	3,82	4,21	4,59	4,06	3,6	4,67	3,75	4,37	0,000
	SD	0,84	0,6	0,71	0,87	0,7	0,59	0,85	0,87	
Imali ste obezbeđene sve alate i repromaterijale potrebne za obučavanje	M	3,56	4,21	4,47	3,39	3,51	3,89	2,4	4,26	0,000
	SD	0,95	0,71	0,72	1,24	0,83	1,18	1,05	0,96	
Novi zanat učili ste tako što ste praktično radili na mašinama, a ne tako što ste gledali kako to neko drugi radi	M	2,86	4,07	4,06	3,06	3,39	3,67	2,55	3,92	0,000
	SD	1,15	0,8	0,9	1	0,73	1,14	0,76	1,07	
Predavači i instruktori su vam otkrivali i neke „tajne cake“ u poslu kako da bolje ili lakše uradite nešto	M	2,9	3,77	3,94	3,33	3,04	4,17	2,85	3,63	0,000
	SD	1,12	0,95	0,97	1,03	0,82	0,79	0,99	1,26	

		Stručnr obuke - nivo pojedinačne obuke po ajtemima								
		Obuka za operatera na CNC mašinama	Obuka za gerontodo mačiće	Obuka za knjigo vođe	Obuka za kozmetičare	Obuka za krojenje i šivenje konfekcije - osnovni nivo	Obuka za negovanje starih lica	Obuka za rad na poslovima manikira-pedikira	Ostalo (manje od 5% u uzorku)	p
Svevremepraktičneobuke učili ste da radite nanovomzanatuinistebili pomoćna radna snaga zaposlenima kod poslodavca	M	2,75	3,77	3,94	3	2,98	3,78	3,35	3,69	0,000
	SD	1,09	0,9	1,3	1,08	1,08	1,52	0,81	1,21	
Umeće da radite na novim poslovima u najvećoj meri ste stekli u toku same nastave, bez mnogo učenja kod kuće	M	3,9	4,4	4,29	3,61	3,98	4,67	3,45	4,28	0,000
	SD	1,14	0,58	0,77	1,24	0,83	0,84	1	0,9	
Ukupan fond časova obuke bio je dovoljan da se kvalitetno obučite da radite na novim poslovima	M	2,88	3,51	3,18	2,78	2,74	3,83	2,6	3,43	0,000
	SD	0,74	0,77	0,88	0,73	0,67	0,79	0,82	1	
Provera obučenosti za rad većinom je sprovedena zadavanjem praktičnih zadataka	M	3,49	4,16	3,76	3,78	3,72	3,67	3	4,27	0,000
	SD	1,07	0,69	0,9	1	0,9	1,28	1,03	0,99	
Tokom praktične obuke imali ste dovoljno prilika za učenje i uvežbavanje rada na novim poslovima kako biste se potpuno osamostalili u radu	M	2,59	3,77	3,53	3,11	2,96	3,22	2,35	3,65	0,000
	SD	1	0,87	1,07	0,9	0,76	1,35	0,93	1,18	
Instrukcije u toku praktičnog rada su bile jasne i razumljive	M	4,59	4,74	4,53	4,39	4,39	4,67	4,15	4,66	0,017
	SD	0,64	0,44	0,72	0,7	0,7	0,59	1,09	0,7	
Predavanja su bila jasna i razumljiva	M	4,37	4,74	4,71	4,39	4,39	4,61	4,05	4,67	0,005
	SD	0,94	0,44	0,47	0,7	0,73	0,61	1,1	0,76	
Praktična obuka više je realizovana prema trenutnim potrebama posla kod poslodavca gde je obuka realizovana, nego prema prezentovanom planu obuke (R)	M	2,35	3,33	3,88	2,61	2,46	4,22	2,35	3,16	0,000
	SD	1,09	0,99	1,11	1,24	1,12	1,22	1,18	1,51	
Nastava je realizovana u skladu sa rasporedom časova, bez iznenadnih prekida ili odlaganja časova	M	4,2	4,6	4,71	4,39	4,26	4,72	4,1	4,62	0,003
	SD	1,04	0,66	0,59	0,92	0,81	0,57	0,85	0,67	
Broj časova obuke u toku jednog dana omogućavao je kvalitetno obučavanje	M	4,27	4,67	4,76	4,39	4,28	4,44	4,05	4,63	0,004
	SD	0,92	0,57	0,44	0,85	0,82	0,92	1,1	0,67	
Posle svake provere obučenosti za rad imali ste uvid u to koliko znate i šta bi trebalo još da unapredite	M	3,84	4,33	4,24	3,89	3,89	4	3,2	4,24	0,001
	SD	1,07	0,81	0,83	1,13	0,9	1,28	1,2	0,98	
U toku dana časovi su održavani u prikladnim terminima	M	4,39	4,67	4,88	4,5	4,39	4,67	4,15	4,77	0,000
	SD	0,75	0,52	0,33	0,79	0,8	0,49	0,88	0,55	
Obuka je održana na lokaciji sa dobrim saobraćajnim vezama	M	4,75	4,58	4,59	4,5	4,56	4,78	4,26	4,86	0,000
	SD	0,48	0,54	1	0,51	0,57	0,43	0,65	0,38	
Okruženje oko objekta gde je obuka održana bilo je lepo uređeno	M	4,78	4,56	4,88	4,56	4,58	4,83	4,37	4,86	0,000
	SD	0,42	0,55	0,33	0,51	0,53	0,38	0,68	0,38	

		Stručnr obuke - nivo pojedinačne obuke po ajtemima								
		Obuka za operatera na CNC mašinama	Obuka za gerontodo mačice	Obuka za knjigo vođe	Obuka za kozmetičare	Obuka za krojenje i šivenje konfekcije - osnovni nivo	Obuka za negovanje starih lica	Obuka za rad na poslovima manikira-pedikira	Ostalo (manje od 5% u uzorku)	p
Nakon obuke imate dovoljno znanja i veština da odmah samostalno obavljate poslove za koje ste se obučavali	M	3	3,7	3,59	3,44	3,16	3,56	2,45	3,92	0,000
	SD	0,82	0,89	1,12	1,2	0,77	0,92	1,1	1,1	
Na kraju obuke dobili ste sertifikat koji je priznat od strane poslodavaca	M	3,78	3,63	4,12	3,78	3,77	4,39	3,55	3,95	0,069
	SD	0,99	1,02	0,78	1	0,8	0,7	0,89	1,04	
Znanja i veštine koje se stiču obukom traženi su na tržištu i vode do posla	M	3,61	3,74	4,35	3,61	3,7	4,39	3,65	3,08	0,000
	SD	0,9	0,85	0,7	0,98	0,82	0,61	0,75	1,14	
Sav trud koji ste uložili u pohađanje obuke i učenje se na kraju isplatio jer ste dobili „znanat u rukama“	M	3,06	3,88	4,12	3,72	3,67	4	2,9	3,63	0,000
	SD	0,99	0,96	0,78	1,18	0,79	1,03	1,07	1,11	
Nakon obuke želite da se zaposlite na poslovima za koje ste se obučavali	M	4,37	4,65	4,76	4,44	4,3	4,28	4	4,34	0,149
	SD	1,06	0,69	0,56	0,62	1	1,13	0,92	0,97	
Znanja i veštine koje ste stekli na obuci su usko specifična i nisu mnogo primenjiva za rad kod drugih poslodavaca na lokalnom tržištu rada (R)	M	3,18	3,47	3,18	3,11	2,72	3,33	3,05	2,47	0,000
	SD	0,77	1,05	1,19	1,23	0,94	1,14	0,6	1,08	

Aneks 11 - Prosečne ostvarene vrednosti na subskali *Kvalitet usluge karjernog vođenja i savetovanja* – nivo pojedinačne obuke

		Stručne obuke - nivo pojedinačne obuke po ajtemima								
		Obuka za operatera na CNC mašinama	Obuka za gerontodo mačice	Obuka za knjigo vođe	Obuka za kozmetičare	Obuka za krojenje i šivenje konfekcije - osnovni nivo	Obuka za negovanje starih lica	Obuka za rad na poslovima manikira-pedikira	Ostalo (manje od 5% u uzorku)	p
Pre početka obuke detaljno ste informisani o opisu poslova za koje biste se obučavali, rizicima posla, radnom vremenu, mogućoj zaradi, da li je to sezonski ili terenski posao i sl.	M	3,31	3,6	4,24	3,5	3,74	4,28	3,7	3,85	0,000
	SD	0,91	0,69	0,75	0,92	0,88	0,67	0,98	0,83	
NSZ vam je pomogla da izaberete obuku koja odgovara vašim potrebama i potrebama poslodavaca	M	3,25	3,4	4,24	3,5	3,61	4,17	3,65	3,81	0,000
	SD	0,93	0,79	0,75	0,86	0,84	0,79	1,04	0,85	
Nakon obuke informisani ste o konkursima za zapošljavanje za poslove za koje ste obučeni	M	2,25	2,44	3	2,83	2,67	2,83	2,05	2,52	0,002
	SD	0,84	0,7	1,12	0,92	0,76	1,2	1,1	0,76	

Aneks 12 Socio-demografske karakteristike polaznika – nivoo pojedinačne stručne obuke

			Stručne obuke - nivo pojedinačne obuke								
			Obuka za operatera na CNC mašinama	Obuka za gerontodomačice	Obuka za knjigovode	Obuka za kozmetičare	Obuka za krojenje i šivenje konfekcije - osnovni nivo	Obuka za negovanje starih lica	Obuka za rad na poslovima manikira-pedikira	Ostalo (manje od 5% u uzorku)	P
Pol	Ženski	f	3	42	14	18	56	18	20	63	0,000
		%	1,3%	17,9%	6,0%	7,7%	23,9%	7,7%	8,5%	26,9%	
	Muški	f	48	1	3	0	1	0	0	23	
		%	63,2%	1,3%	3,9%	0,0%	1,3%	0,0%	0,0%	30,3%	
	Total	f	51	43	17	18	57	18	20	86	
		%	16,5%	13,9%	5,5%	5,8%	18,4%	5,8%	6,5%	27,7%	
Starost (god.)	Do 30 godina	f	12	3	1	10	21	1	2	26	0,000
		%	15,8%	3,9%	1,3%	13,2%	27,6%	1,3%	2,6%	34,2%	
	31 - 45 godina	f	21	23	11	8	18	4	11	27	
		%	17,1%	18,7%	8,9%	6,5%	14,6%	3,3%	8,9%	22,0%	
	+ 46 godina	f	18	17	5	0	18	13	7	33	
		%	16,2%	15,3%	4,5%	0,0%	16,2%	11,7%	6,3%	29,7%	
	Total	f	51	43	17	18	57	18	20	86	
		%	16,5%	13,9%	5,5%	5,8%	18,4%	5,8%	6,5%	27,7%	
Nivo obrazovanja	Lica bez kvalifikacija	f	0	16	0	1	17	2	0	27	0,000
		%	0,0%	25,4%	0,0%	1,6%	27,0%	3,2%	0,0%	42,9%	
	Srednji nivo obrazovanja	f	43	25	6	16	36	15	17	47	
		%	21,0%	12,2%	2,9%	7,8%	17,6%	7,3%	8,3%	22,9%	
	Visoko obrazovanje	f	8	2	11	1	4	1	3	12	
		%	19,0%	4,8%	26,2%	2,4%	9,5%	2,4%	7,1%	28,6%	
	Total	f	51	43	17	18	57	18	20	86	
		%	16,5%	13,9%	5,5%	5,8%	18,4%	5,8%	6,5%	27,7%	
Ukupno radno iskustvo	0	f	11	6	1	5	22	2	2	17	0,001
		%	16,7%	9,1%	1,5%	7,6%	33,3%	3,0%	3,0%	25,8%	
	1 - 3	f	12	25	10	10	21	7	11	32	
		%	9,4%	19,5%	7,8%	7,8%	16,4%	5,5%	8,6%	25,0%	
	4 - 6	f	24	11	3	3	13	6	6	33	
		%	24,2%	11,1%	3,0%	3,0%	13,1%	6,1%	6,1%	33,3%	
	+6	f	4	1	3	0	1	3	1	4	
		%	23,5%	5,9%	17,6%	0,0%	5,9%	17,6%	5,9%	23,5%	
Total	f	51	43	17	18	57	18	20	86		
	%	16,5%	13,9%	5,5%	5,8%	18,4%	5,8%	6,5%	27,7%		
Dužina nezaposlenosti pre uključivanja u obuku	0	f	4	3	0	0	9	1	0	10	0,059
		%	14,8%	11,1%	0,0%	0,0%	33,3%	3,7%	0,0%	37,0%	
	0,1 - 1	f	22	11	3	4	16	4	6	29	
		%	23,2%	11,6%	3,2%	4,2%	16,8%	4,2%	6,3%	30,5%	
	1,1 - 5	f	17	14	10	9	17	3	7	25	
		%	23,2%	11,6%	3,2%	4,2%	16,8%	4,2%	6,3%	30,5%	

Veza kvaliteta stručnih obuka sa položajem polaznika na tržištu rada

			Stručne obuke - nivo pojedinačne obuke								
			Obuka za operatera na CNC mašinama	Obuka za gerontodomačice	Obuka za knjigovođe	Obuka za kozmetičare	Obuka za krojenje i šivenje konfekcije - osnovni nivo	Obuka za negovanje starih lica	Obuka za rad na poslovima manikira-pedikira	Ostalo (manje od 5% u uzorku)	p
	5,1 - 10	%	16,7%	13,7%	9,8%	8,8%	16,7%	2,9%	6,9%	24,5%	
		f	5	6	3	1	2	5	2	11	
	+ 10 godina	%	14,3%	17,1%	8,6%	2,9%	5,7%	14,3%	5,7%	31,4%	
		f	3	9	1	4	13	5	5	11	
	Total	%	5,9%	17,6%	2,0%	7,8%	25,5%	9,8%	9,8%	21,6%	
		f	51	43	17	18	57	18	20	86	
		%	16,5%	13,9%	5,5%	5,8%	18,4%	5,8%	6,5%	27,7%	

Aneks 13 Položaj pojedinca na tržištu rada po završetku obue – nivo pojedinačne stručne obuke

		Radno angažovan/a			Nezaposlen/a i traži posao			Bez radnog angažovanja i ne traži posao		
		Ne	Da	Total	Ne	Da	Total	Ne	Da	Total
Obuka za operatera na CNC mašinama	f	26	25	51	28	23	51	48	3	51
	%	51,0%	49,0%	100,0%	54,9%	45,1%	100,0%	94,1%	5,9%	100,0%
Obuka za gerontodomačice	f	19	24	43	26	17	43	41	2	43
	%	44,2%	55,8%	100,0%	60,5%	39,5%	100,0%	95,3%	4,7%	100,0%
Obuka za knjigovođe	f	9	8	17	9	8	17	16	1	17
	%	52,9%	47,1%	100,0%	52,9%	47,1%	100,0%	94,1%	5,9%	100,0%
Obuka za kozmetičare	f	8	10	18	11	7	18	17	1	18
	%	44,4%	55,6%	100,0%	61,1%	38,9%	100,0%	94,4%	5,6%	100,0%
Obuka za krojenje i šivenje konfekcije - osnovni nivo	f	36	21	57	30	27	57	48	9	57
	%	63,2%	36,8%	100,0%	52,6%	47,4%	100,0%	84,2%	15,8%	100,0%
Obuka za negovanje starih lica	f	9	9	18	10	8	18	17	1	18
	%	50,0%	50,0%	100,0%	55,6%	44,4%	100,0%	94,4%	5,6%	100,0%
Obuka za rad na poslovima manikira-pedikira	f	15	5	20	5	15	20	20	0	20
	%	75,0%	25,0%	100,0%	25,0%	75,0%	100,0%	100,0%	0,0%	100,0%
Ostalo (manje od 5% u uzorku)	f	51	35	86	48	38	86	73	13	86
	%	59,3%	40,7%	100,0%	55,8%	44,2%	100,0%	84,9%	15,1%	100,0%
Total	f	173	137	310	167	143	310	280	30	310
	%	55,8%	44,2%	100,0%	53,9%	46,1%	100,0%	90,3%	9,7%	100,0%

Aneks 14 Socio-demografske karakteristike i položaj pozaknika na tržištu rada po završetku stručne obuke

			Položaj na tržištu rada			
			Radno angažovan/a	Nezaposlen/a i traži posao	Bez radnog angažovanja i ne traži posao	P
Pol	Ženski	f	99	109	26	0,242
		%	42,3%	46,6%	11,1%	
	Muški	f	38	34	4	
		%	50,0%	44,7%	5,3%	
	Total	f	137	143	30	
		%	44,2%	46,1%	9,7%	
Starost (god.)	Do 30 godina	f	28	39	9	0,656
		%	36,8%	51,3%	11,8%	
	31 - 45 godina	f	56	56	11	
		%	45,5%	45,5%	8,9%	
	+ 46 godina	f	53	48	10	
		%	47,7%	43,2%	9,0%	
	Total	f	137	143	30	
		%	44,2%	46,1%	9,7%	
Nivo obrazovanja	Lica bez kvalifikacija	f	32	24	7	0,537
		%	50,8%	38,1%	11,1%	
	Srednji nivo obrazovanja	f	90	97	18	
		%	43,9%	47,3%	8,8%	
	Visoko obrazovanje	f	15	22	5	
		%	35,7%	52,4%	11,9%	
	Total	f	137	143	30	
		%	44,2%	46,1%	9,7%	
Ukupno radno iskustvo	0	f	20	34	12	0,065
		%	30,3%	51,5%	18,2%	
	1 - 3	f	57	60	11	
		%	44,5%	46,9%	8,6%	
	4 - 6	f	51	42	6	
		%	51,5%	42,4%	6,1%	
	+6	f	9	7	1	
		%	52,9%	41,2%	5,9%	
Total	f	137	143	30		
	%	44,2%	46,1%	9,7%		
Dužina nezaposlenosti pre uključivanja u obuku	0	f	14	10	3	0,072
		%	51,9%	37,0%	11,1%	
	0,1 - 1	f	45	42	8	
		%	47,4%	44,2%	8,4%	
	1,1 - 5	f	40	55	7	
		%	39,2%	53,9%	6,9%	
	5,1 - 10	f	17	17	1	
		%	48,6%	48,6%	2,9%	
	+ 10 godina	f	21	19	11	
		%	41,2%	37,3%	21,6%	
	Total	f	137	143	30	
		%	44,2%	46,1%	9,7%	

Lista tabela, slika i grafikona:

Tabela 1 Formalno, neformalno i informalno obrazovanje/učenje u RS.....	12
Tabela 2 Usklađivanje mera i ciljeva APTR.....	17
Tabela 3 Standardi NSZ za izbor izvođača stručnih obuka za potrebe nezaposlenih lica u 2019. godini	22
Tabela 4 Kajzer Majer Oklin i Bartletov test.....	36
Tabela 5 Kajzer Majer Oklin i Bartletov test.....	38
Tabela 6 Karakteristike stručnih obuka u organizaciji službe za zapošljavanje.....	64
Tabela 7 Kvalitet realizacije kratkotrajnih stručnih obuka i zaposlenost polaznika po završetku stručne obuke (T - test)	76
Tabela 8 Kvalitet realizacije kratkotrajnih stručnih obuka i radno angažovanje polaznika na poslovima za koje su se obučavali (T - test)	77
Tabela 9 Kvalitet realizacije kratkotrajnih stručnih obuka i nezaposlenost polaznika po završetku stručne obuke (T - test)	77
Tabela 10 Kvalitet realizacije kratkotrajnih stručnih obuka i neaktivnost polaznika po završetku stručne obuke (T - test)	78
Tabela 11 Kvalitet usluge karijernog vođenja i savetovanja i nezaposlenost polaznika po završetku stručne obuke (T - test).....	82
Tabela 12 Radno iskustvo srodno pohađanoj obuci i zaposlenost polaznika po završetku stručne obuke (Hi kvadrat test).....	86
Tabela 13 Radno iskustvo srodno pohađanoj obuci i radno angažovanje na poslovima za koje je organizovana stručna obuka (Hi kvadrat test)	86
Tabela 14 Radno iskustvo srodno pohađanoj obuci i nezaposlenost polaznika po završetku stručne obuke (Hi kvadrat test).....	87
Tabela 15 Radno iskustvo srodno pohađanoj obuci i neaktivnost polaznika po završetku stručne obuke (Hi kvadrat test).....	87
Tabela 16 Ukupno radno iskustvo i neaktivnost polaznika po završetku stručne obuke i (T - test)	92
Tabela 17 Ukupno radno iskustvo i zaposlenost polaznika po završetku stručne obuke (T - test)	92
Tabela 18 Kvalitet realizacije kratkotrajnih stručnih obuka i kvalitet usluge karijernog vođenja i savetovanja (Pirsonov koeficijent korelacije).....	94
Tabela 19 - Kvalitet realizacije kratkotrajnih stručnih obuka i fond časova stručne obuke	95
Tabela 20 Kvalitet realizacije kratkoročnih stručnih obuka i pojedinačne stručne obuke (ANOVA test).....	97
Tabela 21 Kvalitet realizacije kratkotrajnih stručnih obuka i mesto realizacije stručne obuke (ANOVA test).....	99
Tabela 22 Kvalitet realizacije kratkotrajnih stručnih obuka i radno iskustvo srodno stručnoj obuci i (t test)	100
Tabela 23 Kvalitet realizacije kratkotrajnih stručnih obuka i pol polaznika (T - test)	102

Slika 1 Stopa učešća odraslih u obrazovanju i obukama u 2019. godini.....	15
Grafikon 1 Struktura uzorka prema polu	30
Grafikon 2 Struktura uzorka prema nivou obrazovanja.....	31
Grafikon 3 Struktura uzorka prema godinama života.....	32
Grafikon 4 Struktura uzorka prema dužini radnog iskustva	33
Grafikon 5 Struktura uzorka prema dužini nezaposlenosti.....	34
Grafikon 6 Kvalitet realizacije kratkotrajnih stručnih obuka – prema dimenzijama kvaliteta	42
Grafikon 7 Kvalitet realizacije kratkotrajnih stručnih obuka – nivo pojedinačne obuke	50
Grafikon 8 Kvalitet obuke za knjigovođe - po dimenzijama kvaliteta	51
Grafikon 9 Kvalitet Obuke za negovanje starih lica – po dimenzijama kvaliteta	52
Grafikon 10 Kvalitet Obuke za gerontodomačice – po dimenzijama kvaliteta	53
Grafikon 11 Kvalitet Obuka za operatera na CNC mašinama – po dimenzijama kvaliteta	54
Grafikon 12 Kvalitet Obuka za krojenje i šivenje – osnovni nivo– po dimenzijama kvaliteta	55
Grafikon 13 Kvalitet Obuka za kozmetičare – osnovni nivo– po dimenzijama kvaliteta	57
Grafikon 14 Kvalitet Obuka za rad na poslovima pedikira – manikira – osnovni nivo– po dimenzijama kvaliteta	58
Grafikon 15 Karijerno vođenje i savetovanje - nivo pojedinačne stručne obuke (ANOVA test)	60
Grafikon 16 Fond časova stručnih obuka	62
Grafikon 17 Distribucija polaznika po stručnim obukama - nivo područja rada.....	63
Grafikon 18 Mesto realizacije stručnih obuka	65
Grafikon 19 Srodnost radnog iskustva polaznika sa pohađanim stručnim obukama	68
Grafikon 20 Srodnost kvalifikacija polaznika sa pohađanim stručnim obukama.....	69
Grafikon 21 Položaj polaznika na tržištu rada po završetku stručne obuke	71
Grafikon 22 Položaj polaznika na tržištu rada po završetku stručne obuke – nivo pojedinačne obuke.....	72

Reference

1. Anketa o obrazovanju odraslih 2016 (Adult Education Survey – AES) (RZS, 2018).
2. Arandarenko, M., & Krstić, G. (2008). Analiza uticaja politike zapošljavanja i aktivnih mera tržišta rada u Republici Srbiji 2003–2007. Beograd: Vlada republike Srbije, Tim potpredsednika Vlade za implementaciju Strategije za smanjenje siromaštva.
3. Arandarenko, M., Krstić, G., Golicin, P., & Vujić, V. (2013). Studija: Procena uticaja politika u oblasti zapošljavanja. Beograd: FREN.
4. Betcherman, G., Dar, A., & Olivás, K. (2004). Impacts of active labor market programs: New evidence from evaluations with particular attention to developing and transition countries. Social Protection, World Bank.
5. Bjerre, M, Emmerich, K, Milošević, D, (2011) Evaluacija ishoda aktivnih mera tržišta rada u Republici Srbiji, Beograd: Tehnička pomoć za unapređenje kapaciteta Nacionalne službe za zapošljavanje Srbije za upravljanje podacima, pravljenje prognoza i monitorinig i evaluaciju.
6. Bonin, H., & Rinne, U. (2006). Evaluation of the Active Labor Market Program" Beautiful Serbia".
7. Dinkić, M., Đurić, D., Ognjenović, K., & Savčić, R. (2006). Procena efektivnosti mera i programa aktivne politike zapošljavanja. Finalni izveštaj I: Beograd: Institut za ekonomska i socijalna istraživanja.
8. Godišnji plan obrazovanja odraslih u Republici Srbiji za 2021. godinu (Sl. glasnik RS br. 20/2021).
9. European Training Foundation (ETF). (2013). Work-based learning: benefits and obstacles: a literature review for policy makers and social partners in ETF partner countries.
10. European Training Foundation (ETF). (2020). Neformalno obrazovanje odraslih u Srbiji.
11. European Commission (2007): Toward common principles of Flexicurity, More and better jobs through flexibility and security, Office for Official publications of The European Communities, Luxemburg.
12. European Commission (2013). Work-based learning in Europe: practices and policy pointers.
13. Ex post analize Nacionalne strategije zapošljavanja za period 2011-2020. godine.
http://socijalnoukljucivanje.gov.rs/wpcontent/uploads/2021/02/Ex_post_analiza_Nacionalne_strategije_zaposljavanja_za_period_2011-2020.pdf
14. Fabian, V. (2018). Stručne obuke i položaj pojedinca na tržištu rada. Istraživanje na primeru Srbije, doktorska disertacija.
15. Follow-up survey of the graduated FEEA participants (2013). Beograd: Projekat „Second Chance” - Systemic Development of Elementary, Practice Based Adult Education in Serbia - interni materijal projekta.

16. Goleman, D., Bojancis, R., & Maki, E. (2008). Emocionalna inteligencija u liderstvu. Novi Sad: Asee.
17. Izveštaj o povezivanju Nacionalnog okvira kvalifikacija Republike Srbije sa Evropskim okvirom kvalifikacija za celozivotno učenje i Okvirom kvalifikacija Evropskog prostora visokog obrazovanja <http://noks.mpn.gov.rs/wp-content/uploads/2017/07/Izve%C5%A1taj-o-povezivanju-NOKS-a-sa-EOK-om-SRPSKI-1.pdf>
18. Izveštaj o radu NSZ za 2019. godinu http://www.nsz.gov.rs/live/dokumenti/izve_taj_i_program_rada_nsz.cid4040
19. Jandrić, M., & Aleksić, D. (2018). Institucije i politike tržišta rada. In A. Kostić (Ed.), Zaposlenost i rad u Srbiji u XXI veku (pp. 191–226).
20. Jandrić (2014), prema: Betcherman, G., Olivás, K., Dar, A., Impacts of Active Labor Market Programs: New Evidence from Evaluations with Particular Attention to Developing and Transition Countries, Employment Policy Primer, 2004., str. 12.
21. Jedinstvena nomenklatura zanimanja u Socijalističkoj Federativnoj Republici Jugoslaviji ("Službeni list SFRJ", br. 31/1990).
22. Kolb, D. (1984). Experiential education: Experience as the source of learning and development. Englewood Cliffs, NJ.
23. Konkursna dokumentacija - otvoreni postupak Javna nabavka broj 71/19 - predmet javne nabavke: nabavka usluga izvođenja obuka nezaposlenih lica, za potrebe tržišta rada http://www.nsz.gov.rs/live/dokumenti/usluge_izvo_enja_obuka_nezaposlenih_lica_za_potrebe_tr_i_ta_rada_jn_71_19.cid55214
24. Kuddo, A. (2009). Employment services and active labor market programs in Eastern European and Central Asian Countries. Washington DC: World Bank, 4.
25. Lehmann, H. (2010). Macedonia's Accession to the EU and the Labor Market: What can be Learned from the New Member States. IZA Policy Paper, (14).
26. Marjanović, D., (2015). Active Labour Market Programme Impact Assessment - The impact of three programmes implemented by the National Employment Service of Serbia. ILO.
27. Martin, J. P., & Grubb, D. (2001). What Works and for Whom: A Review of OECD Countries' experiences with active labour market policies. Swedish economic policy review, 8(2), 9-56.
28. Mincer, J. (1991). Education and unemployment (No. w3838). National bureau of economic research.
29. Ognjenović, K. (2007). Ocena neto efekata aktivnih mera na tržištu rada. Beograd: Institut za ekonomska i socijalna istraživanja.
30. Pejatović, A. (2007). Centri za kontinuirano obrazovanje odraslih – bliski susret obrazovanja i rada, U Š. Alibabić, & A. Pejatović (ur), Andragogija na početku trećeg milenijuma (str. 347-357). Beograd: Univerzitet u Beogradu, Filozofski fakultet, Institut za pedagogiju i andragogiju.

31. Pejatović, A., & Orlović Lovren, V. (2014). Zaposlenost i obrazovanje posle pedesete. Beograd: Institut za pedagogiju i andragogiju Filozofskog fakulteta Univerziteta u Beogradu, Društvo andragoga Srbije.
32. Pravilnik o bližim uslovima u pogledu programa, kadra, prostora, opreme i nastavnih sredstava za sticanje statusa javno priznatog organizatora aktivnosti obrazovanja odraslih ("Službeni glasnik RS", broj 89/2015.).
33. Pravilnik o vrsti, nazivu i sadržaju obrazaca i načinu vođenja evidencija i nazivu, sadržaju i izgledu obrazaca javnih isprava i uverenja u obrazovanju odraslih ("Službeni glasnik RS", broj 89/2015 i 102/15).
34. Pravilnik o kriterijumima, načinu i drugim pitanjima od značaja za sprovođenje mera aktivne politike zapošljavanja (Sl. glasnik RS br. 102/15 , 5/17 , 9/18).
35. Predlog strategije razvoja obrazovanja i vaspitanja u Republici Srbiji do 2030. godine http://www.mpn.gov.rs/wp-content/uploads/2021/02/1-SROVRS-2030_MASTER_0402_V1.pdf
36. Program ekonomskih reformi 2021-2023. godine <https://www.mfin.gov.rs/wp-content/uploads/2020/02/Program-ekonomskih-reformi-RS-2021-2023.pdf>
37. Program rada NSZ za 2019. godinu http://www.nsz.gov.rs/live/dokumenti/izve_taj_i_program_rada_nsz.cid4040
38. Program reformi politike zapošljavanja i socijalne politike u procesu pristupanja Evropskoj uniji (2016).
39. Schiffman, L. G., & Kanuk, L. L. (2004). Ponašanje potrošača, MATE.
40. Strategija razvoja obrazovanja u Republici Srbiji do 2020. godine ("Službeni glasnik RS", br. 107/2012 od 9.11.2012. godine).
41. Strategija zapošljavanja u Republici Srbiji za period od 2021. do 2026. godine <https://www.minrzs.gov.rs/sr/dokumenti/ostalo/sektor-za-rad-i-zaposljavanje>
42. Sultana, R. G., & Watts, A. G. (2005). Career guidance in Europe's public employment services: trends and challenges. EC.
43. Udovički, K., & Medić, P. (2021). Uticaj COVID-19 krize na zaposlenost: Fokus na ranjive kategorije. Tim za socijalno uključivanje i smanjenje siromaštva Vlade Republike Srbije.
44. Zakon o osnovama sistema obrazovanja ("Sl. glasnik RS", br. 88/2017, 27/2018 - dr. zakon, 10/2019, 27/2018 - dr. zakon i 6/2020).
45. Zakon o obrazovanju odraslih ("Službeni glasnik RS, br. 55/13, 88/17, 27/18 i 6/20).
46. Zakon o nacionalnom okviru kvalifikacija Republike Srbije ("Sl. glasnik RS", br. 27/2018 i 6/2020).
47. Zubović, J. (ur.) (2011). Aktivne mere na tržištu rada i pitanja zaposlenosti. Beograd: Institut za ekonomskih nauka.