

Andragoški glasnik
Vol. 28(2024), Broj 44, str. 4-13
Stručni rad

Primljeno: 24. veljače 2025.
Prihvaćeno: 5. svibnja 2025.

UPRAVLJANJE PROCESOM UVOĐENJA PROGRAMA MIKROKVALIFIKACIJE U SREDNJOŠKOLSKU USTANOVU

Radenko Bradić, dipl. ing. graf. tehn.

Prirodoslovna i grafička škola Rijeka, Rijeka, Hrvatska

radenko.bradic@skole.hr

Sažetak

U radu se analizira proces implementacije programa obrazovanja odraslih putem mikrokvalifikacije u redovnu strukovnu srednjoškolsku ustanovu obrazovnoga sustava Republike Hrvatske. Proces je prikazan na primjeru Prirodoslovne i grafičke škole Rijeka, odnosno na uvođenju mikrokvalifikacije Upravljanje procesnim pogonom u rafineriji nafte. U fokusu analize ključni su koraci u upravljanju procesom uvođenja mikrokvalifikacije u sustav obrazovanja odraslih, kao i izazovi s kojima se susreće menadžment srednjoškolskih ustanova u pronalaženju optimalnih rješenja za provedbu edukacije polaznika. Posebna pažnja posvećena je pravnim i regulatornim aspektima provedbe ovoga modela obrazovanja, čime se doprinosi boljem razumijevanju institucionalnih prilagodbi nužnih za uspješnu implementaciju. Rezultati analize mogu poslužiti kao smjernice vodstvu srednjih škola.

Ključne riječi: mikrokvalifikacija; obrazovanje odraslih; srednjoškolski sustav; stručno osposobljavanje i usavršavanje.

Uvod

Obrazovanje odraslih u redovnom srednjoškolskom sustavu obrazovanja u pravilu je sekundarna djelatnost za srednjoškolsku ustanovu, te kao takvo može nailaziti na različite probleme i poteškoće – kako prilikom uvođenja pojedinih strukovnih kvalifikacija, tako i provedbi različitih modela obrazovanja odraslih. Međutim, da bi srednjoškolski sustav bio uspješan u svojoj obrazovnoj misiji, potrebno je kontinuirano pratiti promjene u industrijama i zanimanjima, te odgovarati na promijenjene potrebe poslodavaca, a time i na zahtjeve koje stavljaju pred svoje zaposlenike. Visokokvalitetno strukovno obrazovanje i osposobljavanje ima ključnu ulogu u osiguravanju potrebnih vještina čovjeka koje će mu pomoći u rješavanju njegovih socioekonomskih izazova, ali i u osobnom i profesionalnom napredovanju. Sve navedeno odnosi

se kako na mlade osobe kojima strukovno obrazovanje i osposobljavanje omogućuje neometan put na tržište rada nakon obaveznog obrazovanja, tako i na odrasle osobe koje se moraju usavršavati i usvajati nove vještine da bi se prilagodile promjenjivom i sve zahtjevnijem tržištu rada. U dokumentu *Strukovno obrazovanje i osposobljavanje: Vještine potrebne danas i sutra* (EU, 2022) analizira se uloga strukovnog obrazovanja i osposobljavanja u kontekstu tržišta rada i digitalne transformacije, te se ističe potreba za fleksibilnim i modularnim pristupom obrazovanju, mikrokvalifikacijama, važnosti suradnje škola, poduzeća i lokalnih zajednica radi osiguravanja relevantnosti obrazovnih programa i izazova – poput financiranja, osiguranja kvalitete i pravnih okvira za uvođenje novih modela obrazovanja.

Promicanje razvoja poduzetničkoga duha i kontinuirano učenje kako bi se odrasle osobe mogle prilagoditi budućim izazovima od posebne je važnosti, što se ističe i u drugim studijama (OECD, 2021; 2023; CEDEFOP, 2023), a posebno se očituje kod uvođenja noviteta u obrazovanju odraslih – poznatijega kao sustav mikrokvalifikacija. U preporukama Europskoga vijeća od 16. lipnja 2022. o europskom pristupu mikrokvalifikacijama za cjeloživotno učenje i zapošljivost (Vijeće EU, 2022) mikrokvalifikacije su definirane kao potvrda o ishodima učenja koje je polaznik stekao na temelju manjeg opsega učenja, a ishodi učenja vrednuju se prema transparentnim i jasno definiranim kriterijima. Iskustva učenja kojima se stječu mikrokvalifikacije osmišljena su da polazniku pruže određena znanja, vještine i kompetencije koje odgovaraju društvenim, osobnim i kulturnim potrebama ili potrebama tržišta rada. Isto tako, mogu biti samostalne ili se mogu kombinirati u svjedodžbe više razine, a temelje se na osiguravanju kvalitete u skladu s dogovorenim standardima u relevantnom sektoru ili području aktivnosti. Države članice EU-a trebaju osigurati da su programi strukovnog obrazovanja i osposobljavanja personalizirani i usmjereni na polaznika, čime se pomaže u postizanju snažne angažiranosti, a puteve strukovnog obrazovanja i osposobljavanja čini privlačnijima, što u konačnici dovodi do povećane zapošljivosti. Strukovne kvalifikacije trebalo bi raščlaniti na manje jedinice i relevantne ishode učenja, čime bi se omogućilo fleksibilno ažuriranje sadržaja i njihovu prilagodbu pojedinačnim potrebama (Vijeće EU, 2022, str. 9). Tradicionalni modeli poučavanja i učenja suočeni su s promjenjivim obrazovnim okruženjem, sveprisutnim utjecajem tehnologije i fluktuirajućim zahtjevima tržišta rada. Polaznici edukacija u 21. stoljeću sada mogu istraživati različite načine pristupa učenju, pri čemu im se daje prilika da steknu znanja na različite načine, ali se od njih, također, traži da steknu više od teorijskoga znanja kako bi postali *spremni za rad* i napredovali u ekonomiji koja se stalno mijenja. Kratka iskustva učenja i fleksibilniji oblici osposobljavanja usmjereni na polaznika počeli su dobivati na važnosti tijekom posljednjih godina, iako je njihovo postojanje već dugo prisutno u strukovnom obrazovanju i osposobljavanju, a posebno u kontinuiranom strukovnom obrazovanju i osposobljavanju (Pouliou, 2024).

U ovom će se radu na konkretnom primjeru prikazati jedan od pristupa upravljanja procesom uvođenja i implementacije novoga programa strukovnog obrazovanja i osposobljavanja u okviru obrazovanja odraslih u Prirodoslovnoj i grafičkoj školi Rijeka, s naglaskom na primjenu mikrokvalifikacija kao modela obrazovanja.

Strukovno srednjoškolsko obrazovanje u Republici Hrvatskoj

Neke od značajnih razlika između redovnoga strukovnog sustava obrazovanja i obrazovanja odraslih jesu, između ostaloga, struktura polaznika i dominantno tržišna dimenzija u ponudi

programa kvalifikacija. Naime, te dvije razlike determiniraju vrstu programa obrazovanja odraslih koju će pojedina srednja strukovna škola ponuditi na dispoziciju potencijalnim polaznicima edukacija. Postojeći sustav strukovnog odgoja i obrazovanja u RH obuhvaća približno 70 % ukupne srednjoškolske populacije (Strategija razvoja sustava strukovnog obrazovanja u Republici Hrvatskoj 2008. – 2013.). Sustav redovitoga strukovnog obrazovanja za stjecanje niže i srednje stručne spreme prema obrazovnim programima čine:

- *jednogodišnji i dvogodišnji programi* niže stručne spreme u 23 obrazovna programa (broj učenika koji polazi ove programe je 0,7 % ukupnoga broja učenika strukovnog obrazovanja, odnosno 0,5 % ukupne srednjoškolske populacije) (Strategija razvoja sustava strukovnog obrazovanja u Republici Hrvatskoj 2008. – 2013.).
- *trogodišnji programi* za zanimanja u industriji i obrtništvu u 93 obrazovna programa (polazi približno 36,5 % ukupnoga broja učenika strukovnog obrazovanja, odnosno 25,9 % ukupne srednjoškolske populacije) (Strategija razvoja sustava strukovnog obrazovanja u Republici Hrvatskoj 2008. – 2013.).
- *četverogodišnji programi* tehničkog i sličnih usmjerenja u 83 obrazovna programa (polazi približno 62,8 % ukupnoga broja učenika strukovnog obrazovanja, odnosno 44,5 % ukupne srednjoškolske populacije) (Strategija razvoja sustava strukovnog obrazovanja u Republici Hrvatskoj 2008. – 2013.).

Temeljem prethodno spomenute podjele bilo je za očekivati heterogenu strukturu budućih upisanih polaznika edukacije, što je zahtijevalo optimalni pristup u rješavanju takvoga problema, prvenstveno stoga što samo 67 % stanovnika u dobi od 20 do 65 godina sudjeluje na tržištu rada. Aktivnost ženske radne snage (62 %) pritom je 10 strukturnih bodova niža od muške radne snage (72 %), a stopa nezaposlenosti žena kontinuirano je viša od stope nezaposlenosti muškaraca (Strategija razvoja sustava strukovnog obrazovanja u Republici Hrvatskoj 2008. – 2013.). Aktiviranje većega broja ljudi na tržištu rada omogućava značajan izvor mogućega povećanja radne snage. Međutim, osim osiguravanja dovoljne količine radne snage, izazov novoga desetljeća je uz zapošljavanje mladih i osiguranje zapošljavanja osoba s nižom razinom kvalifikacija i vještina. Upravo stoga, aktivne politike tržišta rada u ovom desetljeću usmjeravaju se prema mladima i skupinama koje se teže zapošljavaju.

Osim navedenoga, produktivnost i sposobnost rasta gospodarstva ovisi i o dostupnoj radnoj snazi, ali i o njezinim sposobnostima, vještinama i znanju koji zajedno čine ljudski kapital kojim raspolaže društvo i gospodarstvo. Prema indeksu ljudskog kapitala Svjetske banke za 2020. godinu Hrvatska se nalazi na 31. mjestu od 174 države, što pokazuje da će danas rođeno dijete u Hrvatskoj nakon završenog obrazovanja dosegnuti 71 % svoje maksimalne produktivnosti. (Strategija razvoja sustava strukovnog obrazovanja u Republici Hrvatskoj 2008. – 2013.). Iako je takav položaj bolji od dijela usporedivih država srednje i istočne Europe, nedvojbeno postoji prostor za poboljšanje kvalitete ljudskoga kapitala kroz proces obrazovanja, uključujući i cjeloživotno obrazovanje. S druge strane, brze tehnološke promjene snažno utječu na vrstu znanja, vještina i kompetencija čije stjecanje postaje imperativ za održavanje konkurentnosti država i dobrobiti pojedinaca. Prepoznavši te trendove, Hrvatska je pokrenula značajne reforme u sustavu strukovnog obrazovanja radi prilagodbe svih razina obrazovanja izazovima suvremenoga tržišta rada. Imajući u vidu starenje stanovništva, brzinu tehnoloških promjena i vrijeme koje je potrebno za ostvarivanje ekonomskih učinaka povećane kvalitete ljudskoga kapitala, ubrzavanjem i produbljivanjem tih reformi u narednom razdoblju stvorit će se temelji

za povećanje produktivnosti i podizanje potencijala rasta u ovom desetljeću (Nacionalna razvojna strategija Republike Hrvatske do 2030. godine, 2021). U skladu s predloženim podacima potpuno je jasno da redovno strukovno obrazovanje u našem srednjoškolskom sustavu ne može u potpunosti zadovoljiti izazove stalnih promjena na tržištu rada. Iz svega navedenoga razvidna je nužnost da u rješavanju te problematike značajnu ulogu imaju ustanove koje provode programe obrazovanja odraslih kroz različite oblike stručnog osposobljavanja i usavršavanja.

Mikrokvalifikacije u strukovnom obrazovanju

Klasični sustav obrazovanja odraslih u Republici Hrvatskoj poznaje programe za stjecanje cjelovite kvalifikacije ili prekvalifikacije, te programe za stjecanje djelomične kvalifikacije kroz osposobljavanje ili usavršavanje. Cjelovita kvalifikacija koja bi u potpunosti zadovoljila potrebe poslodavca (konkretno Industrija nafte – INA), u smislu poznavanja potrebnih ishoda učenja i traženih vještina za buduće zaposlenike, jest *kemijski tehničar*. Da bi se navedena cjelovita kvalifikacija realizirala, trebalo bi provesti edukaciju polaznika iz cijeloga niza razlikovnih ispita iz općeobrazovnog dijela strukovne kvalifikacije *kemijskoga tehničara* te cjelokupnu edukaciju svih strukovnih sadržaja. Važno je naglasiti da je značajan dio polaznika imao završeno samo trogodišnje obrazovanje te bi se za njih trebalo prvo organizirati usvajanje razlika nastavnih sadržaja za prve tri godine stjecanja kvalifikacije *kemijskoga tehničara*, a nakon toga i nastavnih sadržaja cjelokupne četvrte godine, što bi uvelike usporilo cjelokupni proces. S obzirom na to da sustav obrazovanja odraslih u Republici Hrvatskoj ima programe obrazovanja koji obuhvaćaju programe na razinama 1, 2, 3, 4.1 i 4.2 te na razini 5 (u dijelu koji se odnosi na strukovno specijalističko usavršavanje) Hrvatskoga kvalifikacijskoga okvira, trebalo je naći pravo rješenje za heterogene zaposlenike INA-e. Paleta programa obrazovanja odraslih nudila je programe obrazovanja za stjecanje djelomične kvalifikacije i program obrazovanja za stjecanje cjelovite kvalifikacije (Zakon o obrazovanju odraslih, 2021).

Programi obrazovanja za stjecanje djelomične kvalifikacije obuhvaćaju:

- a) osposobljavanje – djelomične kvalifikacije koje se stječu na razini 2, 3 i 4 HKO-a, a pristupa im se najmanje s razine 1;
- b) usavršavanje – djelomične kvalifikacije koje se stječu na razini 4 HKO-a, a pristupa im se najmanje s iste razine;
- c) strukovno specijalističko usavršavanje – djelomične kvalifikacije koje se stječu na razini 5 HKO-a u dijelu koji se odnosi na strukovno specijalističko usavršavanje, a pristupa im se najmanje s razine 4.1.

Navedeni oblici obrazovanja odraslih zahtijevaju dosta vremena u realizaciji nastave i uložena truda polaznika u njezino praćenje. Isto tako, polaznici bi zasigurno zbog svoje životne dobi i prethodnog obrazovanja imali ograničene mogućnosti da budu uspješni u savladavanju takvih vrsta programa.

Kako se radilo o radnicima koji već obavljaju određene poslove kao zaposlenici INA-e, a imaju završene razine 3 i 4 HKO-a, odlučili smo krenuti u kreiranje programa stručnog osposobljavanja kroz sustav mikrokvalifikacija, tj. stjecanje djelomične kvalifikacije. S obzirom

na to da je osposobljavanje obrazovanje za stjecanje skupova ishoda učenja (mikrokvalifikacija) i/ili kvalifikacije koje se stječu na razinama 2, 3 i 4 HKO-a, a pristupa im se najmanje s razine 1 HKO-a (Zakon o obrazovanju odraslih, 2021), zadovoljen je uvjet da svi zaposlenici mogu biti polaznici edukacije. Međutim, odabir mikrokvalifikacije kao optimalnoga rješenja za edukaciju postojećih zaposlenika INA-e zahtijevao je pravilan mogući scenarij za mikrokvalifikacije u strukovnom obrazovanju i osposobljavanju.

Vrste scenarija kod mikrokvalifikacije u strukovnom obrazovanju

Dosadašnja praksa pokazala je da kod mikrokvalifikacija možemo prepoznati više scenarija po kojima ih kreiramo. Prema Pouliou (2024, str. 23-25) četiri su osnovna scenarija:

Scenarij 1.: Mikrokvalifikacije temeljene na ponudi (kao dio formalnog obrazovanja) za daljnje učenje

U ovom scenariju mikrokvalifikacije djeluju kao integrirani dijelovi cjelovitih kvalifikacija. One predstavljaju kratke jedinice učenja i rezultiraju certifikacijom nakon procesa vrednovanja. Pojava mikrokvalifikacija nadopunjuje cjelovite kvalifikacije jer zemlje rade s modularnim sustavima strukovnog obrazovanja i osposobljavanja koji imaju velik broj manjih jedinica učenja, koje pojedinci mogu kombinirati na fleksibilan način, što znači da se mikrokvalifikacije mogu koristiti kao sastavni dijelovi koji se kombiniraju s kvalifikacijama drugih institucija i sektora.

Scenarij 2.: Mikrokvalifikacije temeljene na ponudi za ulazak na tržište rada (profesionalne kvalifikacije)

U ovom scenariju naglasak je na strukovnom učenju i učenju usmjerenom na tržište rada, čime se nadopunjuje postojeća početna i daljnja ponuda strukovnog obrazovanja i osposobljavanja. Ustanove i organizacije za obrazovanje i osposobljavanje odraslih (tj. pružatelji strukovnog obrazovanja i osposobljavanja ili sveučilišta primijenjenih znanosti/veleučilišta) pružaju osposobljavanje za potrebe tržišta rada i izdaju transparentne mikrokvalifikacije. Stvorene ili akreditirane od strane obrazovnih institucija, smatraju se profesionalnim kvalifikacijama posebno osmišljenim za polaznike kako bi izgradili tražene vještine u karijeri. Osobe koje su stekle takvu kvalifikaciju mogle bi imati bolju priliku kada nastave svoje obrazovanje ili traže posao, jer poslodavci koji zapošljavaju mogu koristiti te mikrokvalifikacije kao odlučujući faktor za odabir kandidata koji pružaju dokaze (putem certifikata) o specifičnim kompetencijama u svojim područjima.

Scenarij 3.: Mikrokvalifikacije temeljene na potražnji (primjeri iz poduzeća/sektora)

U ovom scenariju mikrokvalifikacije nastaju izvan formalnih sustava obrazovanja i osposobljavanja te se razvijaju neovisno o njima, pri čemu ih nude poduzeća, strukovne organizacije i druge institucije. Velike korporacije i iskusni poslodavci (u našem slučaju INA d.d.) kreiraju mikrokvalifikacije koje obuhvaćaju različite strukovne vještine, s ciljem prilagodbe radne snage promjenjivim zahtjevima tržišta. Poslodavci mogu koristiti ove

mikrokvalifikacije za rješavanje nesklada između ponude i potražnje za određenim vještinama, kao i za prevladavanje njihovoga nedostatka u poduzećima, posebno u kontekstu tehnoloških, digitalnih, društvenih i ekoloških promjena i razvoja. U određenim gospodarskim sektorima i regijama (uključujući naftnu industriju) cilj je osposobiti radnu snagu posebnim vještinama koje su potrebne. Osim toga, njihova primjena može biti usmjerena na ispunjavanje regulatornih zahtjeva za stručnost u određenim vrstama rada (npr. dozvole za rad na specifičnim postrojenjima, obvezno osposobljavanje i dozvole). Navedeni scenarij temelji se na sustavu koji je vođen tržišnom potražnjom, omogućujući bržu prilagodbu kratkoročnim interesima različitih dionika te dinamične promjene u skladu s potrebama.

Scenarij 4.: Mikrokvalifikacije za ranjive skupine/ rizične skupine (usavršavanje/prekvalifikacija)

U ovom scenariju mikrokvalifikacije se promatraju kao sastavni dijelovi širega sustava kvalifikacija, obuhvaćajući različite razine obrazovanja i institucionalna okruženja prilagođena ciljanim skupinama polaznika. Njihova vrijednost prepoznata je u strategijama i praksama stručnog usavršavanja i prekvalifikacije, pri čemu imaju ključnu ulogu u modelu cjeloživotnog učenja. Navedeni pristup omogućava pojedincima stjecanje relevantnih vještina potrebnih za društveni, profesionalni i osobni napredak. Poseban naglasak stavlja se na priznavanje praktičnih kompetencija stečenih izvan formalnog obrazovanja, čime se mladima, odraslim polaznicima, stručnjacima i nezaposlenima olakšava pristup tržištu rada, daljnjem obrazovanju i profesionalnom razvoju. Upravo stoga, sve se veći broj pojedinaca tijekom života uključuje u dodatno obrazovanje i usavršavanje s ciljem (re)integracije na tržište rada. Ovaj proces uključuje i ranjive skupine, poput osoba s invaliditetom, starijih, niskokvalificiranih ili nekvalificiranih pojedinaca, pripadnika manjina, migranata, izbjeglica i osoba iz socioekonomski nepovoljnog okruženja, kao i samozaposlene te radnike angažirane putem digitalnih platformi.

Zbog raznolikih potreba pojedinaca i promjenjivih zahtjeva tržišta rada, moguće su brojne kombinacije mikrokvalifikacija unutar različitih scenarija, čime se omogućava fleksibilan i prilagodljiv pristup obrazovanju i zapošljavanju. Važno je za naglasiti da je unutar sva četiri scenarija moguće zamisliti više međusobnih kombinacija zbog različitih potreba i ponuda na tržištu rada.

Primjer procesa uvođenja programa za stjecanje mikrokvalifikacije u srednjoškolsku ustanovu

U okviru obrazovanja odraslih u Prirodoslovnoj i grafičkoj školi Rijeka specifičnost situacije odražavala se zbog zadanih okvira, tj. jasno definirane strukture polaznika (zaposlenici INA-e), kao i unaprijed postavljenim vizijama o potrebnim vještinama i znanjima koje su polaznici trebali usvojiti odgovarajućom edukacijom. Jedan od načina bio je omogućiti polaznicima stjecanje temeljnih i strukovnih kompetencija za dobivanje kvalifikacija potrebnih tržištu rada, za daljnje obrazovanje te cjeloživotno učenje, a u funkciji osobnoga razvoja te gospodarskoga i općega razvoja društva (Zakon o strukovnom obrazovanju, 2018), kroz redovni sustav. Međutim, to nije bilo izvedivo jer se radilo o već postojećim zaposlenicima INA-e koji nisu imali

odgovarajuće strukovno obrazovanje te im je trebalo omogućiti da ga steknu kroz program obrazovanja odraslih. Jedna od opcija bila je stjecanje cjelovite kvalifikacije *kemijskoga tehničara* kroz prekvalifikaciju. Međutim, i tu se pojavio značajan problem u činjenici da potencijalni polaznici nisu imali ni približno homogenu strukturu prethodno stečenog obrazovanja. Kako INA kao kompanija ima razrađen plan osposobljavanja kroz interne edukacije svojih proizvodnih radnika na nivou same kompanije za specifična radna mjesta, potrebno je bilo iznaći mogućnost vanjske edukacije kroz sistem vaučera kao individualnog oblika rješavanja obrazovnih potreba u smislu stjecanja temeljnih znanja i vještina na nivou sektora *Geologije, rudarstva, nafte i kemijske tehnologije*. Time kompanija nije odustala od strateške odluke stjecanja potrebnih znanja i vještina preko internih kvalifikacija, već je samo iskoristila mogućnost dopune palete obrazovnih programa usavršavanja i osposobljavanja kroz sustav mikrokvalifikacija i vaučera. Za ostvarenje toga cilja bilo je nužno prvo formirati stručni tim odgovoran za definiranje kompetencija i skupova ishoda učenja potrebnih polaznicima za obavljanje radnih zadataka na svojim radnim mjestima u rafineriji nafte. Takav ekspertni tim bio je sastavljen od školskih nastavnika strukovnih predmeta iz sektora *Geologija, rudarstvo, nafta i kemijska industrija*, te predstavnika INA-e zaduženih za tehnološke procese u postrojenjima za preradu nafte i naftnih derivata, čime su se kombinirale potrebe poslodavaca temeljene na potražnji (*Scenarij 3*) i ponudi naše škole za nadopunjavanje postojećih kvalifikacija polaznika (*Scenarij 1*).

Zadatak stručnoga tima bio je precizno određen te se sastojao u definiranju svih ključnih poslova, potrebnih znanja, vještina i kompetencija, kao i određivanju razina samostalnosti i odgovornosti nužnih za uspješno obavljanje predviđenih traženih poslova u rafineriji. Temeljem analiza prikupljenih podataka o ključnim poslovima, znanjima, vještinama i kompetencijama prišlo se izradi ishoda učenja jer u bazama HKO-a nije bilo odgovarajućih – ni u postojećim standardima kvalifikacija ni u skupovima ishoda učenja, upravo zbog specifične situacije u rafineriji nafte. Navedeni dio bio je ključan u izradi programa osposobljavanja (mikrokvalifikacije) jer su se strukovni obrazovni djelatnici i izvršni procesni tehnolozi iz INA-e našli zajedno u ekspertnom timu kako bi u sinergiji stvorili kvalitetan program. Nakon pozitivnoga vrjednovanja i upisa standarda kvalifikacije ili skupa(ova) ishoda učenja u Registar HKO-a, škola je mogla izraditi program obrazovanja koji se temelji na standardu kvalifikacije ili skupu(ovima) ishoda učenja. Značaj kvalitetnog obrazovnog programa, uz jasno definirane ishode učenja i njihovu usmjerenost, potvrđuju naglasci sadržani u brojnim dokumentima koji se bave obrazovnim politikama EU-a. Na primjer, u kontekstu Europskoga kvalifikacijskog okvira (EQF) ishodi učenja pomažu da kvalifikacije povezane s Europskim kvalifikacijskim okvirom (njihovim uključivanjem u nacionalne kvalifikacijske okvire) budu transparentnije, razumljivije, usporedivije i prenosivije. Ishodi učenja smatraju se alatom za olakšavanje osmišljavanja, izvođenja i ocjenjivanja cjelovitih kvalifikacija ili mikrokvalifikacija. Kako se kvalifikacije mijenjaju, diljem Europe povećava se fleksibilnost i omogućava polaznicima da prenesu učenje u različita okruženja, u obrazovanje i osposobljavanje, na poslu, u slobodno vrijeme i kod kuće (Pouliou, 2024).

Praktična znanja i iskustva članova ekspertnoga tima iz INA-e u kombinaciji s pedagoškim pristupom i poznavanjem metodologije pri izradi obrazovnoga programa stručnjaci iz škole, stvorili su optimalnu platformu za izradu novoga programa mikrokvalifikacije koji su nazvali *Upravljanje procesnim postrojenjem u rafineriji nafte*. Razlog tom nazivu proizlazio je iz činjenice da nazivi programa koji nastaju kombiniranjem više skupova ishoda učenja trebaju

transparentno sadržavati sažetu informaciju iz koje se može iščitati koje se kompetencije stječu njegovim završetkom (Krešić Klaucke, Ištvančić i Cipriš Madunić, 2022).

Po završetku izrade programa mikrokvalifikacije *Upravljanje procesnim postrojenjem u rafineriji nafte*, izrađeni program trebalo je dati na vrednovanje u Agenciju za strukovno obrazovanje i obrazovanje odraslih kako bi se dobilo stručno mišljenje na prijedlog programa mikrokvalifikacije. Nakon obavljene stručne i andragoške procjene stručnih tijela ASOO-a te uspješno unesenih potrebnih promjena u novi program mikrokvalifikacije, ASOO je donio Stručno mišljenje. Stručnim mišljenjem Prirodoslovnoj i grafičkoj školi Rijeka odobrava se zahtjev, odnosno navodi se da program mikrokvalifikacije udovoljava odredbama Zakona o obrazovanju odraslih i Pravilnika o standardima i normativima za izvođenje programa obrazovanja odraslih, te da je izrađen u skladu s metodološkim preporukama za izradu programa obrazovanja odraslih. Dobiveno mišljenje odnosilo se na program obrazovanja svrstan u sektor *Geologija, rudarstvo, nafta i kemijska tehnologija* za stjecanje mikrokvalifikacije *Upravljanje procesnim postrojenjem u rafineriji nafte* (osposobljavanje; 8 CSVET bodova; 200 sati, redovita nastava, uz mogućnost izvođenja teorijskoga dijela programa putem *online* prijenosa u stvarnom vremenu).

Temeljem stručnoga mišljenja ASOO-a škola je predala zahtjev nadležnom ministarstvu za izvođenje programa obrazovanja odraslih, sukladno članku 8. stavku 8. Zakona o obrazovanju odraslih, te priložila potrebnu dokumentaciju propisanu člankom 8. stavkom 9. Zakona o obrazovanju odraslih. Shodno tome Ministarstvo znanosti, obrazovanja i mladih utvrdilo je da zahtjev ispunjava uvjete propisane odredbama članka 8. stavka 2. Zakona o obrazovanju odraslih, te izdalo Rješenje o odobravanju izvođenja programa obrazovanja za stjecanje mikrokvalifikacije *Upravljanje procesnim postrojenjem u rafineriji nafte*.

Završetkom dugotrajnoga i složenoga procesa vođenja škola je mogla pristupiti planiranju i implementaciji postupaka neophodnih za početak izvođenja nastavnoga procesa namijenjenoga ciljanoj skupini polaznika – zaposlenicima INA-e. Izvršena je selekcija predavača unutar obrazovne ustanove i INA-e za pojedine obrazovne module, određeni su vrijeme i mjesto izvođenja nastave te utvrđen ukupan broj polaznika u svakoj obrazovnoj skupini. Dodatna pogodnost za izvođenje programa bila je mogućnost korištenja financijske podrške za stjecanje zelenih, digitalnih i drugih traženih vještina kroz obrazovne programe izrađene prema HKO standardu u sustavu vaučera (financijskih instrumenata dodjele javnih sredstava polaznicima obrazovanja odraslih koji se dodjeljuje na temelju ugovora o obrazovanju odraslih između obrazovne ustanove i Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje). Kako je Prirodoslovna i grafička škola Rijeka već ranije aplicirala pri Hrvatskom zavodu za zapošljavanje i dobila potrebnu suglasnost za korištenje vaučera iz domene zelenih vještina, u velikoj je mjeri olakšano pohađanje edukacije samim polaznicima i potencijalnim poslodavcima.

Zaključak

Zaključno može se utvrditi kako je za uvođenje novoga programa mikrokvalifikacije u obrazovnu ustanovu presudno kvalitetno upravljanje cijelim procesom vodstva škole u smislu kvalitetne analize potreba na tržištu rada, te zadovoljavanja potreba gospodarskih subjekata za novom radnom snagom s odgovarajućim kompetencijama, kao dopunom za sve ostale oblike obrazovanja odraslih koje se provode u samim kompanijama ili drugim ustanovama za obrazovanje odraslih. Također, neophodna su specifična znanja i vještine u upravljanju i

vođenju ekspertnih timova, kao i temeljito poznavanje procedura i protokola usklađenih s važećom zakonskom regulativom u području obrazovanja odraslih. Samo kroz učinkovito vođenje i upravljanje obrazovnim procesima moguće je u potpunosti ispuniti očekivanja od provedbe obrazovanja odraslih, osiguravajući time kvalitetno zadovoljenje kadrovskih potreba tržišta rada u skladu s trenutnim zahtjevima i budućim trendovima. Dobro planiranje i koordinacija na institucionalnoj razini, kao i jasan cilj, kvalitetna komunikacija i suradnja, neki su od temeljnih preduvjeta za uspješnu koordinaciju ovoga procesa na razini škole. U tom kontekstu, stjecanje mikrokvalifikacija u srednjoškolskim ustanovama predstavlja važan čimbenik za fleksibilno i ciljno usmjereno osposobljavanje polaznika, omogućujući im stjecanje specifičnih kompetencija koje odgovaraju dinamičnim potrebama gospodarstva.

Literatura

- CEDEFOP (2023). *Microcredentials for labour market education and training: the added value for end users*. Luxembourg: Publications Office. Cedefop research paper. <http://data.europa.eu/doi/10.2801/141643> Pristupljeno 27.1.2025
- EU (2022). *Strukovno obrazovanje i osposobljavanje: Vještine potrebne danas i sutra*. Ured za publikacije Europske unije. <https://op.europa.eu/webpub/empl/VET-skills-for-today-and-future/hr/index.html> Pristupljeno 27.1.2025
- Krešić Klaucke, I., Ištvančić, I. i Cipriš Madunić, H. (2022). *Metodologija za izradu programa obrazovanja odraslih za stjecanje mikrokvalifikacija, djelomičnih kvalifikacija i cjelovitih kvalifikacija financiranih putem vaučera i drugih izvora financiranja*. Zagreb: Agencija za strukovno obrazovanje i obrazovanje odraslih. https://www.asoo.hr/wp-content/uploads/2022/06/Metodologija_pdf.pdf Pristupljeno 27.1.2025.
- Nacionalna razvojna strategija Republike Hrvatske do 2030. godine (2021). https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2021_02_13_230.html Pristupljeno 27.1.2025.
- OECD (2021). *OECD Skills Outlook 2021: Learning for Life*. Paris: OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/0ae365b4-en>
- OECD (2023). *Micro-credentials for lifelong learning and employability: Uses and possibilities. OECD Education Policy Perspectives*, No. 66. Paris: OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/9c4b7b68-en>
- Pouliou, A. (2024). *Exploring the emergence of microcredentials in vocational education and training (VET)*. Publications Office of the European Union. Cedefop working paper series, 22 <http://data.europa.eu/doi/10.2801/671358>
- Strategija razvoja sustava strukovnog obrazovanja u Republici Hrvatskoj 2008. – 2013. Zagreb: Vlada Republike Hrvatske - Ministarstvo znanosti, obrazovanja i športa. <https://www.asoo.hr/wp-content/uploads/2020/04/Strategija-razvoja-strukovnog-obrazovanja-u-RH.pdf>
- Vijeće EU (2022). Preporuke Vijeća od 16. lipnja 2022. o europskom pristupu mikrokvalifikacijama za cjeloživotno učenje i zapošljivost (2022/C 243/02) <https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/HR/TXT/?uri=CELEX:52021DC0770> Pristupljeno 4.2.2024.
- Zakon o obrazovanju odraslih (2021). https://www.zakon.hr/z/384/zakon-o-obrazovanju-odraslih#google_vignette
- Zakon o strukovnom obrazovanju (2018). <https://www.zakon.hr/z/383/Zakon-o-strukovnom-obrazovanju>

LEADING AND MANAGING THE PROCESS OF INTRODUCING MICRO-CREDENTIAL PROGRAMS INTO A SECONDARY EDUCATION INSTITUTION

Radenko Bradić, dipl. ing. graf. tehn.

Natural Sciences and Graphic Art Secondary School Rijeka, Rijeka, Croatia

radenko.bradic@skole.hr

Abstract

The paper analyses the process of implementing adult education programs through micro-credentials within a regular vocational secondary school in the educational system of the Republic of Croatia. The process is examined using the example of the Natural Sciences and Graphic Art Secondary School Rijeka, specifically through the introduction of the micro-credential Management of Process Operations in an Oil Refinery. The analysis focuses on the key steps involved in leading and managing the introduction of a micro-credential program into the adult education system, as well as on the challenges faced by secondary school management in identifying optimal solutions for the effective delivery of training programs. Particular attention is devoted to the legal and regulatory aspects of implementing this educational model, thereby contributing to a deeper understanding of the institutional adjustments required for its successful realization. The findings of the analysis may serve as guidelines for the leadership of secondary education institutions.

Keywords: *micro-credentials; adult education; secondary school system; professional training and advanced training.*