

VirtuOS - uspostava RCK u sektoru turizma i ugostiteljstva

Strategija razvoja za razdoblje do 2030. godine

REGIONALNI CENTAR KOMPETENTNOSTI
UGOSTITELJSKO–TURISTIČKA ŠKOLA

Dokument se izradio u okviru EU projekta UP.03.3.1.05.0006 RCK VirtuOS - uspostava regionalnog centra kompetentnosti u sektoru turizma i ugostiteljstva.

UGOSTITELJSKO–TURISTIČKA ŠKOLA

VIRTUOS

ŠKOLA

Europska unija
"Zajedno do fondova EU"

EUROPSKI STRUKTURNI I INVESTICIJSKI FONDOVI

ESF UČINKOVITI LJUDSKI POTENCIJALI

SADRŽAJ

Popis kratica ..... - 1 -

1. UVOD 1

2. RELEVANTNI DOKUMENTI I ZAKONODAVNI OKVIR 3

2.1. Nacionalna razvojna strategija Republike Hrvatske do 2030. godine 4

2.2. Nacionalni plan oporavka i otpornosti 5

2.3 Operativni program Učinkoviti ljudski potencijali 2014. - 2020. 6

2.4. Operativni program Konkurentnost i kohezija 2014. – 2020. 6

2.5. Strategija znanosti, obrazovanja i tehnologije (NN 124/2014) 7

2.6. Zakon o strukovnom obrazovanju 7

2.7. Program razvoja sustava strukovnog obrazovanja i osposobljavanja 8

2.8. Strategija cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja i razvoja karijere u Republici Hrvatskoj 2016. – 2020. 8

2.9. Program vještina za Europu za održivu konkurentnost, socijalnu pravednost i otpornost 9

2.10. Ostali relevantni dokumenti 9

3. ANALIZA STANJA I MOGUĆI PRAVCI RAZVOJA 14

3.1. Demografska kretanja 14

3.2. Socio – ekonomska pozadina – lokalno, regionalno i nacionalno društveno-ekonomske karakteristike projekta 21

3.3. Osvrt na centre strukovne izvrsnosti 25

3.3.1. Pregled centara strukovne izvrsnosti na razini Europske unije 25

3.3.2. Vrste centara strukovne izvrsnosti 26

3.4 Relevantnost centara strukovne izvrsnosti i regionalnih centara kompetentnosti 29

3.5. Analiza sustava strukovnog obrazovanja na razini RH 32

3.5.1. Usklađenost strukovnih škola s potrebama gospodarstva i tržišta rada 41

3.6. Analiza sustava strukovnog obrazovanja na regionalnoj razini 44

3.7 Novi trendovi u turizmu i ugostiteljstvu 47

3.8. Nove tehnologije u turizmu i ugostiteljstvu 47

3.9. Tržište rada i gospodarstvo 48

3.10. Dodana vrijednost RCK UTŠO i pravci razvoja 61

4. KAPACITETI UGOSTITELJSKO – TURISTIČKE ŠKOLE OSIJEK 63

4.1. Organizacijska struktura i ustroj 63

4.2. Prostorni kapaciteti i uvjeti rada 64

4.3. Nastavni programi i organizacija nastave 66

4.3.1. Programi redovnog obrazovanja 66

4.3.2. Program obrazovanja odraslih 68
4.4. Učenici 68
4.5. Nastavnici, vanjski suradnici 69
4.6. Sustav osiguravanja kvalitete 70
4.7. Suradnja sa srodnim institucijama i gospodarstvom te međunarodna suradnja 71
5. SWOT ANALIZA 73
6. VIZIJA I MISIJA 76
6.1. TEMELJNE VRIJEDNOSTI RCK UTŠO 76
7. STRATEŠKI CILJEVI I PRIORITETI 77
8. KLJUČNI IZAZOVI 80
9. KLJUČNI POKAZATELJI DOSTIGNUĆA 84
10. AKCIJSKI PLAN 86
11. ORGANIZACIJSKA STRUKTURA 95
12. PRAĆENJE I IZVJEŠTAVANJE 97
13. PROMIDŽBA I VIDLJIVOST/KOMUNIKACIJSKI PLAN 98
POPIS TABLICA I SLIKA 101

Popis kratica

ASOO	Agencija za strukovno obrazovanje
BDP	Bruto domaći proizvod
CEDEFOP	Europski centar za razvoj strukovnog osposobljavanja
CEKOM	Centar kompetencija
DZS	Državni zavod za statistiku
EK	Europska komisija
EU	Europska unija
EUROSTAT	Statistički ured Europske unije
HGK	Hrvatska gospodarska komora
HKO	Hrvatski kvalifikacijski okvir
HZMO	Hrvatski zavod za mirovinsko osiguranje
HZZ	Hrvatski zavod za zapošljavanje
ICT	Informacijske i komunikacijske tehnologije (eng. Information and Communications technologies)
KET	Ključna razvojna tehnologija (eng. Key Enabling Technology)
MRRFEU	Ministarstvo regionalnoga razvoja i fondova Europske unije
MSP	Malo i srednje poduzetništvo
MZOS	Ministarstvo znanosti, obrazovanja i sporta
NPOO	Nacionalni plan oporavka i otpornosti
NUTS	Nomenklatura prostornih jedinica za statistiku (eng. Nomenclature of Units for Territorial Statistics)
OBŽ	Osječko -baranjska županija
OECD	Organizacija za gospodarsku suradnju i razvoj (eng. Organisation for Economic Cooperation and Development)
OPKK	Operativni program Konkurentnost i kohezija 2014. – 2020
OPULJP	Operativni program Učinkoviti ljudski potencijali 2014. – 2020
RCK	Regionalni centar kompetentnosti
RCK UTŠO	Regionalni centar kompetentnosti Ugostiteljsko-turističke škole, Osijek
RH	Republika Hrvatska
SWOT	▪ S - *Strengths* → snaga ▪ W - *Weaknesses* → slabosti ▪ O - *Opportunities* → prilike ▪ T - *Threats* → prijetnje
ZCI	Znanstveni centar izvrsnosti



1. UVOD

Ugostiteljsko-turistička škola u Osijeku jedna je od šest strukovnih škola u Hrvatskoj imenovana Regionalnim centrom kompetentnosti u području turizma i ugostiteljstva (RCK), od ukupno 25 strukovnih škola imenovanih regionalnim centrima kompetentnosti.

Svrha RCK je osigurati kvalitetan sustav obrazovanja mladih, obrazovanja odraslih i cjeloživotnog učenja uz potporu i suradnju s poslodavcima, osnivačima, razvojno-gospodarskim subjektima, strukovnim udruženjima, visokim učilištima, javnim te civilnim sektorom i postati mjestom izvrsnosti.

Za projekte Regionalnog centra kompetentnosti Ugostiteljsko-turističke škole osigurana su bespovratna sredstva u iznosu od 95.673.388,63 kuna i financirat će se iz dva fonda:

- Europskog fonda za regionalni razvoj kroz Operativni program Konkurentnost i kohezija 2014-2020 – projekt RCK VIRTUS ukupne vrijednosti 24.214.510,51 HRK i
- Europskog socijalnog fonda kroz Operativni program Učinkoviti ljudski potencijali 2014-2020 – UP.03.3.1.05. projekt RCK VirtuOS – ukupne vrijednosti 71.458.878,12 HRK.

Cilj projekta RCK VirtuOS je unaprijediti kvalitetu obrazovanja u sektoru turizma i ugostiteljstva uspostavom mjesta izvrsnosti – kroz jačanje kompetencija odgojno-obrazovnih radnika i provedbu novih i moderniziranih obrazovnih programa za različite kategorije korisnika čime će se doprinijeti usklađivanju s potrebama tržišta rada, unapređenju praktičnih znanja i vještina te veće zapošljivosti u sektoru.

Nositelj: Ugostiteljsko-turistička škola, Osijek
Partneri: Osječko-baranjska županija,
Srednja strukovna škola Antuna Horvata Đakovo,
Obrtnička škola Požega,
Srednja strukovna škola Vinkovci,
Strukovna škola Virovitica,
Sunčane toplice d.o.o. Bizovac,
HUP Zagreb d.o.o.,
Palisada d.o.o. Opatija,
Ekonomski fakultet u Osijeku,
Filozofski fakultet Sveučilišta Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku,
Udruga djece i mladih s poteškoćama u razvoju „Zvono“, Belišće.

Ključne aktivnosti: Uspostava organizacije rada i razvoja RCK Ugostiteljsko-turističke škole, Osijek, (RCK UTŠO), razvoj i/ili unaprjeđenje te provedba programa redovitog strukovnog obrazovanja i obrazovanja odraslih, jačanje kompetencija odgojno-obrazovnih radnika i mentora zaposlenih kod poslodavaca vezanih za provedbu programa redovitog strukovnog obrazovanja, odnosno formalnih i neformalnih programa za obrazovanje odraslih, promocija strukovnih zanimanja i rada RCK

Ugostiteljsko-turističke škole, Osijek, aktivnosti promidžbe i vidljivosti te aktivnosti upravljanja projektom i administraciju.
Razdoblje provedbe: 27. ožujka 2020. godine – 27. prosinca 2023. godine.

Strategija razvoja RCK Ugostiteljsko-turističke škole, Osijek je krovni dokument kojim će se identificirati i definirati izazovi i prilike te utvrditi mogući pravci razvoja odnosno strateški ciljevi, mjere za postizanje istih te pokazatelji dostignuća samog RCK.

Metodološki pristup izradi strategije razvoja temelji se na uključivom i konstruktivnom dijalogu značajnog broja dionika uključenih u rad RCK čime se osigurava kontinuirana i aktivna uključenost i vlasništvo nad sadržajem dokumenta.

Strategija razvoja RCK UTŠO obuhvaća razdoblje do 2030. godine. Ovakav vremenski okvir, zajedno s temeljnim zahtjevom za praktičnu učinkovitost, omogućiti će sustavan nadzor nad provedbom, pravovremenu prilagodbu, kao i održivost samog Centra.



2. RELEVANTNI DOKUMENTI I ZAKONODAVNI OKVIR

Regionalni centri kompetentnosti mjesta su izvrsnosti u strukovnom obrazovanju i osposobljavanju (SOO) u kojima će se provoditi programi redovitog strukovnog obrazovanja, stručnog usavršavanja i cjeloživotnog obrazovanja kao i drugi oblici formalnog i neformalnog obrazovanja (učenje temeljeno na radu, natjecanja i prezentacije znanja i vještina i slično). Financijska sredstva za osnivanje regionalnih centara kompetentnosti osigurana su u Operativnom programu Učinkoviti ljudski potencijali 2014. – 2020. te Operativnom programu Konkurentnost i kohezija 2014. – 2020.

Relevantnost regionalnih centara kompetentnosti za daljnji razvoj i postizanje izvrsnosti u strukovnom obrazovanju temelji se na cijelom nizu strateških i zakonodavnih dokumenata na europskoj i nacionalnoj razini, a smjernice koje se kroz njih sve protežu pozivaju na uspostavljanje centara koji će svojim prostornim rasporedom na području Republike Hrvatske udovoljavati zahtjevima dostupnosti i racionalnoga ustroja upisnog područja za pojedine obrazovne sektore u odnosu na postojeće gospodarske kapacitete, planove gospodarskoga razvoja, kulturne i socijalne potrebe pojedinog područja, pri čemu će se uzeti u obzir različiti razvojni izazovi te voditi računa o zaštiti nacionalnih i regionalnih/lokalnih interesa.

Dugoročni strateški ciljevi u strukovnom obrazovanju i osposobljavanju (u daljnjem tekstu: SOO) u Europskoj uniji definirani su Izjavom (Communiqué) iz Brugesa o pojačanoj europskoj suradnji u strukovnom obrazovanju i osposobljavanju za razdoblje 2011. - 2020.[1] . Sustav SOO-a ima ključnu ulogu za ostvarivanje ciljeva strategije Europa 2020[2] usmjerenih na podizanje kvalitete obrazovanja i obrazovnih rezultata usklađenih s potrebama tržišta rada, moderniziranje tržišta rada, cjeloživotno učenje i mobilnost radne snage. U strategiji Europa 2020, Programu za nove vještine i radna mjesta, navodi se da je razvoj obrazovne infrastrukture potreban za ostvarivanje cilja razvoja vještina i njihove prikladnosti. Povećanje razine vještina stanovništva, odgovor na izazov usklađivanja potražnje i ponude vještina na tržištu rada, poboljšanje rezultata SOO-a i povećanje sudjelovanja u obrazovnom sustavu prioritet su financiranja za ESI fondove.

Alati i smjernice Europske unije uspostavljaju osnovu za približavanje prema istinskom europskom području obrazovanja i osposobljavanja poput: Kopenhaške deklaracije[3] iz 2002. godine, Izjave

[1] http://www.asoo.hr/UserDocsImages/Dokumenti/Bruges%20Communique_hrv.pdf
[2] https://vlada.gov.hr/europa-2020/19454
[3] http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/repository/education/policy/vocational-policy/doc/copenhagen-declaration_en.pdf

(Communiqué) iz Maastrichta[4] iz 2004. godine, Izjave (Communiqué) iz Helsinkija[5] iz 2006. godine, Izjave (Communiqué) iz Bordeauxa[6] iz 2008. godine, Zaključaka iz Rige (Riga Conclusions)[7] iz 2015. godine, Europskog okvira za osiguranje kvalitete u strukovnom obrazovanju i osposobljavanju (EQAVET), Europskog kvalifikacijskog okvira (EQF) te Europskog kreditnog sustava za strukovno obrazovanje i osposobljavanje (ECVET).

U ovom kontekstu treba spomenuti i Mehanizam za oporavak i otpornost koji će zajedno s europskim strukturnim i investicijskim fondovima povećati sredstva EU-a koja se usmjeravaju na obrazovanje i osposobljavanje. Ulaganja i reforme u obrazovanju i osposobljavanju imaju važnu ulogu u nacionalnim planovima za oporavak i otpornost. Kako bi mogle dobiti potporu u okviru tog mehanizma, države članice morale su dostaviti svoje planove za oporavak i otpornost, u kojima su navele niz reformi i ulaganja koje trebaju provesti do 2026.

Uvažavajući aktualne značajne promjene društvenih, gospodarskih i tehnoloških okolnosti te potrebu modernizacije postojećih i kreiranja novih programa, Republika Hrvatska provodi reformu strukovnog obrazovanja. U skladu s vizijom strukovnog obrazovanja ono bi trebalo biti usmjereno na kvalitetu i učinkovitost, postati privlačno, inovativno, relevantno i povezano s tržištem rada[8]. Takvo strukovno obrazovanje omogućit će stjecanje kompetencija za osobni i profesionalni razvoj te nastavak obrazovanja i cjeloživotno učenje u okruženju brzih tehnoloških promjena i zahtjeva tržišta rada.

Zakonodavni okvir strukovnog obrazovanja i osposobljavanja u RH:

- Odluka o donošenju Nacionalnog kurikuluma za strukovno obrazovanje NN 62/2018
- Nacionalni kurikulum za strukovno obrazovanje
- Zakon o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi NN , 64/20
- Zakon o strukovnom obrazovanju. NN , 25/18
- Zakon o obrtu NN 41/20
- Zakon o obrazovanju odraslih NN 144/21.

2.1. Nacionalna razvojna strategija Republike Hrvatske do 2030. godine

Temelj trajno održive budućnosti jest u sustavu odgoja i obrazovanja koji će svakom djetetu pružiti sustavno obrazovanje, stjecanje temeljnih kompetencija za cjeloživotno učenje, stjecanje strukovnih i visokoobrazovnih kvalifikacija u kvalitetnim odgojno-obrazovnim ustanovama te omogućiti zaposlenima karijerne puteve u skladu s potrebama gospodarstva i tržišta rada te osobnim sklonostima i sposobnostima.

[4] http://www.asoo.hr/default.aspx?id=707
[5] http://www.asoo.hr/default.aspx?id=707
[6] http://www.asoo.hr/default.aspx?id=707
[7] 3 http://www.asoo.hr/default.aspx?id=707
[8] Iva Konda, I., Starc, J., Rodica, B. Development of social innovations and their marketing: a Slovenian case study. Informatol. 48, 2015., 3-4, 154-168

Nacionalna razvojna strategija Republike Hrvatske do 2030. godine (NRS), posebice u okviru Strateškog cilja 2. »Obrazovani i zaposleni ljudi«, navodi kako će poseban izazov za unaprjeđenje kvalitete rada strukovnih škola biti daljnji razvoj regionalnih centara kompetentnosti. U središtu reformi strukovnog obrazovanja bit će i čvršće povezivanje strukovnih škola s gospodarstvom i tržištem rada, kao i otvorenost škola odraslim osobama (nezaposlenima i onima koji mijenjaju karijerni put). Nadalje, uvest će se obvezna profesionalna orijentacija učenika viših razreda osnovnih škola, a uspostavom koherentnog sustava priznavanja neformalno i formalno stečenih znanja i vještina osigurat će se veća prohodnost kroz sustav cjeloživotnog učenja. Promovirat će se privlačnost i relevantnost strukovnih zanimanja kako bi se ojačao društveni ugled i interes za strukovnim zanimanjima, a nastavit će se i s podizanjem kvalitete programa obrazovanja odraslih te povećanjem udjela odraslog stanovništva koje sudjeluje u procesima cjeloživotnog učenja radi povećanja produktivnosti i kvalitete radne snage te sposobnosti prilagodbe brzim promjenama. U kombinaciji s konceptom učenja temeljenog na radu omogućit će se stjecanje i razvoj kompetencija vezanih za zapošljavanje i daljnje učenje.

2.2. Nacionalni plan oporavka i otpornosti 2021.-2026.

Budućnost i konkurentnost Hrvatske u europskom i globalnom okruženju dugoročno počiva ponajprije na sustavu odgoja, obrazovanja i znanosti, što je prepoznato i u Nacionalnom planu oporavka i otpornosti kao dijelu Mehanizma za oporavak.

Komponenta 3 plana oporavka i otpornosti „Obrazovanje, znanost i istraživanje“ je usmjerena na unaprjeđenje kvalitete sustava odgoja i obrazovanja, i usredotočen na postignuća učenika i studenata na svim razinama obrazovanja, kao i na istraživačku izvrsnost znanstvenika. Reformama i ulaganjima poticat će se izvrsnost koja će djecu i mlade pripremati za poslove budućnosti, uz kvalitetnu obrazovnu infrastrukturu. Nastavit će se s modernizacijom sustava odgoja i obrazovanja, strukovnog obrazovanja te osigurati dostupnost, kvaliteta i relevantnost visokog obrazovanja za svu djecu na svim razinama obrazovanja.

Hrvatskim planom oporavka i otpornosti nastoji se pojednostavniti strukovno obrazovanje i osposobljavanje te povećati njegova relevantnost na tržištu rada, kao i relevantnost obrazovanja odraslih.[9]

Za hrvatski plan oporavka i otpornosti (NPOO, 2021.) predviđen je proračun od ukupno 6,4 milijarde EUR bespovratnih sredstava. Ulaganja povezana s obrazovanjem, osposobljavanjem i vještinama čine oko 10 % proračuna hrvatskog Plana oporavka i otpornosti. Dodatak 5 NPOO-a.

U kontekstu RCK Ugostiteljsko-turističke škole, Osijek svakako treba spomenuti i komponentu 1 NPOO-a Gospodarstvo odnosno cilj C1.6. Razvoj održivog, inovativnog i otpornog turizma, na koji će se RCK u svojim aktivnostima posebno referirati.

[9] https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/5351f938-57de-11ec-91ac-01aa75ed71a1/language-en

2.3 Operativni program Učinkoviti ljudski potencijali 2014. - 2020.

Operativni program Učinkoviti ljudski potencijali 2014. - 2020. (OP ULJP) je plansko programski dokument u kojem se detaljno opisuju i razrađuju mjere i aktivnosti za učinkovitu provedbu i korištenje Europskog socijalnog fonda, jednog od glavnih instrumenta Europske unije usmjerenog na pružanje potpora za ulaganje u ljudski kapital i jačanje konkurentnosti europskog gospodarstva. Osnovni cilj OP ULJP-a je pridonijeti rastu zapošljavanja i jačanju socijalne kohezije u Hrvatskoj, a uspostava Regionalnih centara kompetentnosti u strukovnom obrazovanju provodi se u okviru njegove Prioritetne osi 3. *Obrazovanje i cjeloživotno učenje*, Investicijskog prioriteta 10.iv *Poboljšanje značaja obrazovnih sustava i sustava osposobljavanja za tržište rada, olakšavanje prijelaza iz škole na posao, jačanje sustava strukovnog obrazovanja i osposobljavanja te njihove kvalitete, između ostalog mehanizmima za predviđanje vještina, prilagodbom nastavnih planova i programa te uvođenjem i razvojem sustava učenja koji se temelje na radu, uključujući dualne sustave učenja i programe naukovanja*, Specifičnog cilja 10.iv.1. *Modernizacija ponude strukovnog obrazovanja te podizanje njegove kvalitete u svrhu povećanja zapošljivosti učenika kao i mogućnosti za daljnje obrazovanje*.

2.4. Operativni program Konkurentnost i kohezija 2014. – 2020.

Ulaganja u infrastrukturu i opremu regionalnih centara kompetentnosti vrši se u okviru Operativnog programa Konkurentnost i kohezija OPKK-a financiranog sredstvima ESI fondova, Prioritetne osi 9 Obrazovanje, vještine i cjeloživotno učenje, Investicijskog prioriteta 10a Ulaganje u obrazovanje, osposobljavanje i strukovno osposobljavanje s ciljem stjecanja vještina te cjeloživotno učenje razvijanjem infrastrukture za obrazovanje i osposobljavanje, SC 10a3 Povećanje relevantnosti strukovnog obrazovanja kroz poboljšanje uvjeta za stjecaje praktičnih vještina u ciljanim sektorima srednjeg strukovnog obrazovanja s ciljem postizanja veće zapošljivosti učenika srednjeg strukovnog obrazovanja.

OPKK[10] i OPULJP 2021.-2027.[11] predstavljaju kontinuitet u odnosu na aktualno financijsko razdoblje te objedinjuju dosadašnja iskustva i znanja u okviru Operativnog programa Konkurentnost i kohezija (bez teritorijalnog pristupa) i Operativnog programa Učinkoviti ljudski potencijali.

Predmetni programi će se orijentirati na sve one sektore/politike koji se prema svojoj prirodi provode na nacionalnoj razini, proizlaze iz same upravne nadležnosti državnih tijela ili gdje su korisnici EU sredstava tijela čiji je osnivač Republika Hrvatska. U prvom redu radi se o provedbi sektorskih i više sektorskih strategija, nacionalnih planova, provedbenih programa, te nacionalnog programa reformi.

Uspostavom Integriranog teritorijalnog programa (ITP)[12] temeljem naučenih lekcija vezanih uz teritorijalni razvoj, uključujući i one koje proizlaze iz projekta Slavonija, Baranja i Srijem, u novom programskom razdoblju proširuje se mogućnost financiranja lokalnih i regionalnih inicijativa, a

[10] https://strukturnifondovi.hr/wp-content/uploads/2021/09/Opkk.pdf
[11] https://strukturnifondovi.hr/wp-content/uploads/2021/11/OPULJP-v1.0-20210723.pdf
[12] https://strukturnifondovi.hr/wp-content/uploads/2021/09/ITP.pdf

sukladno identificiranim potrebama. Ono što je za ovu vrstu programa karakteristično jest fokus na regionalni rast i razvoj.

2.5. Strategija znanosti, obrazovanja i tehnologije (NN 124/2014)

Jedan od strateških ciljeva Strategije znanosti, obrazovanja i tehnologije, u dijelu ranog i predškolskog, osnovnoškolskog i srednjoškolskog odgoja i obrazovanja, jest *Osigurati optimalne uvjete rada odgojno-obrazovnih ustanova* (7. cilj). Strategijom je predviđena uspostava regionalnih centara kompetentnosti za strukovno obrazovanje povezanih sa svijetom rada, koji će svojom opremljenošću i stručnim kadrovima biti nositeljima kvalitetnoga strukovnog obrazovanja.

U tu svrhu formulirana je Mjera 7.1.11. *Izraditi i implementirati plan razvoja regionalnih centara kompetentnosti strukovnog obrazovanja i osposobljavanja*, a kojoj ova Strategija razvoja Regionalnog centra kompetentnosti u turizmu i ugostiteljstvu Ugostiteljsko-turističke škole, Osijek izravno doprinosi.

Ciljevi projekata koji provodi Ugostiteljsko-turistička škola, Osijek doprinose reformi strukovnog obrazovanja, a aktivnosti projekta usmjerene su osiguravanju visoko kvalitetnih uvjeta rada koja će obuhvaćati srednjoškolski odgoj i obrazovanje, kao i cjeloživotno obrazovanje.

2.6. Zakon o strukovnom obrazovanju

Zakon o strukovnom obrazovanju uređuje srednje strukovno obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje kao djelatnost kojom se omogućava razvoj i stjecanje kompetencija potrebnih za dobivanje strukovnih kvalifikacija. Sukladno Zakonu, djelatnost strukovnog obrazovanja obavljaju ustanove na temelju rješenja ministarstva nadležnog za obrazovanje.

Osim navedenoga, Zakonom je postavljen i temelj za uspostavu regionalnih centara kompetentnosti kojim je detaljno opisan postupak i rad centara koji će u obavljanju djelatnosti provoditi učenje temeljeno na radu, provoditi stručno osposobljavanje i usavršavanje te cjeloživotno učenje za potrebe gospodarskih subjekata, nezaposlenih i drugih polaznika, provoditi stručno usavršavanje nastavnika strukovnih predmeta, suradnika u nastavi, mentora kod poslodavaca i drugih stručnjaka u obrazovanju, poticati suradnju obrazovnih ustanova na svim razinama s gospodarskim subjektima s ciljem prilagodbe obrazovnih programa potrebama na tržištu rada, provoditi aktivnosti promocije strukovnih zanimanja i organizaciju smotri i drugih skupova, obavljati profesionalno usmjeravanje vezano uz učenje temeljeno na radu, nastavak obrazovanja i pronalazak posla, poticati suradnju i sudjelovati u provedbi projekata vezanih uz poboljšanje kvalitete strukovnog obrazovanja i njegove prilagodbe gospodarskim potrebama te obavljati druge poslove koji pridonose poboljšanju kvalitete strukovnog obrazovanja i njegove prilagodbe potrebama na tržištu rada.

2.7. Program razvoja sustava strukovnog obrazovanja i osposobljavanja

Sukladno mjeri 2.4.16. Strategije znanosti, obrazovanja i tehnologije, Vlada Republike Hrvatske donijela je Program razvoja sustava strukovnog obrazovanja i osposobljavanja (2016. – 2020). Kao jedan od prioriteta Programa naglašava se jačanje učenja temeljenog na radu kako bi se učenicima olakšao prelazak iz sustava obrazovanja u svijet rada. Jedan od uvjeta za provedbu ovakvog strukovnog obrazovanja i osposobljavanja su ulaganja u visokokvalitetnu, svrsishodnu te racionalnu infrastrukturu i objekte.

Uspostavljanje regionalnih centara kompetentnosti jedna je od mjera za provedbu Programa razvoja sustava strukovnog obrazovanja i osposobljavanja (Mjera 1.4.), a iste Program definira kao mjesta izvrsnosti strukovnog obrazovanja i osposobljavanja u kojima će se provoditi programi redovitog strukovnog obrazovanja, stručnog usavršavanja i cjeloživotnog obrazovanja kao i drugi oblici formalnog i neformalnog obrazovanja. Temeljna obilježja centara kompetentnosti su inovativni modeli učenja, izvrsnost nastavnika, predavača i mentora kod poslodavaca te visokokvalitetna infrastruktura, konstruktivna i kreativna suradnja sa socijalnim partnerima, javnim sektorom te gospodarskim subjektima i drugim zainteresiranim institucijama šire zajednice. Sve navedeno predstavlja temelje razvoja Regionalnog centra kompetentnosti u turizmu i ugostiteljstvu Ugostiteljsko-turističke škole, Osijek čime se dokazuje usklađenost njegove uspostave s mjerama *Programa razvoja sustava strukovnog obrazovanja i osposobljavanja*.

2.8. Strategija cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja i razvoja karijere u Republici Hrvatskoj 2016. – 2020.

Cilj Strategije cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja i razvoja karijere u Republici Hrvatskoj 2016. – 2020. jest uspostaviti koherentan, jasno strukturiran institucionalni sustav potpore procesu cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja i razvoja karijere, utemeljen na multidisciplinarnom partnerskom pristupu, s jasno definiranom svrhom, konkretnim ciljevima i usklađenom matricom nadležnosti i odgovornosti.

Strategija navodi da je ključni cilj centara kompetentnosti usklađivanje strukovnog obrazovanja s potrebama tržišta rada intenziviranjem suradnje s poslodavcima, osobito u području definiranja potrebnih kompetencija i kvalifikacija te kroz izradu i primjenu novih kurikuluma temeljenih na kvalifikacijama i standardima zanimanja i osiguranjem visoko kvalitetne praktične nastave i naukovanja, što će u konačnici utjecati na povećanje kvalitete izlaznih kompetencija strukovnog obrazovanja svih polaznika.

Strategija postavlja četiri prioriteta koji se trebaju ostvariti za ostvarenje svrhe Strategije, a to su: 1. *Uspostavljanje sustava za cjeloživotno profesionalno usmjeravanje*; 2. *Poticanje cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja prema potrebama tržišta rada i gospodarstva*; 3. *Osiguravanje kvalitete usluga cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja*; te 4. *Jačanje svijesti o potrebi za cjeloživotnim profesionalnim usmjeravanjem i razvojem vještina upravljanja karijerom*.

Strategija razvoja Regionalnog centra kompetentnosti u turizmu i ugostiteljstvu Ugostiteljsko-turističke škole, Osijek obuhvaća i doprinositi će postavljenim prioritetima planiranim aktivnostima i mjerama.

2.9. Program vještina za Europu za održivu konkurentnost, socijalnu pravednost i otpornost

Komunikacija Komisije Europskom parlamentu, Vijeću, Europskom gospodarskom i socijalnom odboru i Odboru regija o novom Programu vještina za Europu navodi da postoje veliki nedostaci vještina i neusklađenost s potrebama na tržištu rada te da mnogi ljudi rade poslove koji ne odgovaraju njihovim talentima.

Istovremeno, 40 % europskih poslodavaca ne može pronaći osobe s vještinama koje su im potrebne za rast i inovacije, dok obrazovne ustanove s jedne strane i poslodavci i učenici s druge strane imaju različite percepcije o tome koliko su osobe sa završenim visokim obrazovanjem spremne za tržište rada.

Nadalje, Komunikacija navodi sve stariju prosječnu dob nastavnika kao zabrinjavajući trend u mnogim zemljama te naglašava da postoji opasnost da će se s njihovim umirovljenjem izgubiti iskustvo te da neće biti dovoljno nastavnog osoblja. Za stvaranje nove generacije nastavnika potrebni su inovativno zapošljavanje, privlačni uvjeti rada i politike zadržavanja. Razvoj kompetencija nastavnog osoblja, uključujućih onih koji se dugo bave tim zanimanjem, također je aktualan i sve hitniji prioritet u cijeloj EU.

Cilj samog Programa jest svim Europljanima, u gradovima i ruralnim područjima, zajamčiti mogućnost osposobljavanja i cjeloživotnog učenja, u skladu s europskim stupom socijalnih prava. Naglašava se i da poduzećima trebaju radnici s vještinama za postizanje zelene i digitalne tranzicije, a građanima treba dostupno odgovarajuće obrazovanje i osposobljavanje kako bi napredovali.

Jedan od zadanih pokazatelja za praćenje napretka jest sudjelovanje odraslih osoba u dobi od 25 do 64 godine u aktivnostima učenja tijekom 12 mjeseci, za koji je cilj postići 50 % uključenosti, dok je trenutačna razina 38%. Kao pokazatelji još su navedeni „*Sudjelovanje niskokvalificiranih odraslih osoba u dobi od 25 do 64 godine u aktivnostima učenja tijekom 12 mjeseci (u %)*“ i „*Udio nezaposlenih odraslih osoba u dobi od 25 do 64 godina s nedavnim iskustvom učenja*“.

Navedeni pokazatelji relevantni su u kontekstu osnivanja Regionalnog centra kompetentnosti u turizmu i ugostiteljstvu Ugostiteljsko-turističke škole, Osijek, odnosno isti će doprinositi ostvarenju ovih pokazatelja jer će provoditi programe obrazovanja odraslih.

2.10. Ostali relevantni dokumenti

Erasmus+[13]

[13] https://erasmus-plus.ec.europa.eu/hr

Posebni ciljevi programa Erasmus + su sljedeći: 1. povećati razinu ključnih kompetencija i vještina, posebno u pogledu njihove važnosti na tržištu rada i njihova doprinosa socijalnoj koheziji; 2. poticati poboljšanje kvalitete, izvrsnost u inovacijama i internacionalizaciju ustanova za obrazovanje i osposobljavanje; 3. poticati stvaranje i podizanje razine osviještenosti o europskom prostoru cjeloživotnog učenja koje dopunjuje reforme politika na nacionalnoj razini; 4. unaprijediti međunarodnu dimenziju obrazovanja i osposobljavanja; 5. poboljšati podučavanje i učenje stranih jezika. Ciljevi programa u sektoru obrazovanja nastoje se ostvariti nizom ključnih aktivnosti: — Ključna aktivnost 1: obrazovna mobilnost pojedinaca; — Ključna aktivnost 2: suradnja za inovacije i razmjenu dobre prakse; — Ključna aktivnost 3: potpora reformi politike.

Preporuka Vijeća od 22. svibnja 2018. o promicanju zajedničkih vrijednosti, uključivog obrazovanja i europske dimenzije poučavanja ST/9010/2018/INIT[14] kojom je potvrđena potreba za osiguranjem „učinkovitoga jednakog pristupa kvalitetnom uključivom obrazovanju za sve učenike, što je nužno za izgradnju povezanijih društava". U Preporuci se države članice EU-a poziva da pruže „potrebnu potporu svim učenicima u skladu s njihovim specifičnim potrebama, uključujući učenike u nepovoljnom socioekonomskom položaju" i „olakšaju prelazak između različitih obrazovnih smjerova i razina".

Rezolucija Vijeća o strateškom okviru za europsku suradnju u području obrazovanja i osposobljavanja u smjeru europskog prostora obrazovanja i šire (2021.–2030.)[15] Rezolucijom se utvrđuju strateški ciljevi suradnje u području obrazovanja i osposobljavanja država članica u razdoblju 2021. – 2030., odnosno pet ciljeva:

- povećanje kvalitete, pravednosti, inkluzije i uspjeha za sve,
- cjeloživotno učenje i mobilnost za sve,
- osnaživanje kompetencija i motivacije učitelja i nastavnika,
- osnaživanje europskoga visokog obrazovanja,
- potpora zelenoj i digitalnoj tranziciji u obrazovanju i osposobljavanju i putem obrazovanja.

Akcijski plan za digitalno obrazovanje 2021-2027[16] - u Akcijskom planu utvrđena su dva prioritetna područja: 1. Poticanje razvoja uspješnog ekosustava digitalnog obrazovanja i 2. Razvoj digitalnih vještina i kompetencija za digitalnu transformaciju.

CEDEFOP Izvješće - Strukovno obrazovanje i osposobljavanje u Hrvatskoj[17]. CEDEFOP je referentni centar Europske unije za strukovno obrazovanje i osposobljavanje, vještine i kvalifikacije, i provodi periodična istraživanja i analize strukovnog obrazovanja na području Europske unije.

Strateški dokumenti na regionalnoj razini:

U kontekstu usklađenosti ove Strategije razvoja treba svakako spomenuti i strateške dokumente na regionalnoj razini odnosno na razini funkcionalne regije Istočna Hrvatska. Funkcionalna regija Istočna Hrvatska obuhvaća geografsko područje Brodsko-posavsku županiju, Osječko-baranjsku županiju,

[14] https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/?uri=CELEX:32018H0607(01)
[15] https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/PDF/?uri=CELEX:32021G0226(01)&from=EN
[16] https://education.ec.europa.eu/hr/akcijski-plan-za-digitalno-obrazovanje-2021-2027
[17] https://www.cedefop.europa.eu/files/4181_hr.pdf

Požeško-slavonsku županiju, Virovitičko-podravsku županiji i Vukovarsko-srijemsku županiju. S obzirom da je Osječko-baranjska županija osnivač nositelja projekta koji je i imenovan Regionalnim centrom kompetentnosti, za potrebe izrade ove Strategije i analize stanja, kao referentni strateški dokumenti uzeti su prvenstveno oni Osječko-baranjske županije te je dat kratki osvrt i na strateške dokumente i podatke drugih županija koje čine Regiju Istok.

- Županijska razvojna strategija Osječko-baranjske županije do 2020. (* na snazi do 2023.)

Strategija razvoja RCK UTŠO je u skladu sa vizijom razvoja Županije „Osječko-baranjska županija, ponosna je, transparentna i privlačna regija, temeljena na bogatoj tradiciji i kulturnoj baštini, a usmjerena k modernoj i konkurentnoj budućnosti. Kontinuiranim gospodarskim razvojem, jačanjem poljoprivrede ulaganjem u nove tehnologije i znanje, širenjem turističke ponude korištenjem vlastitih prirodnih resursa gradi ulogu lidera regije istočne Hrvatske.“, posebno u dijelu koji se odnosi na strateški cilj unaprjeđenja kvalitete života (razvoj ljudskih potencijala u području razvoja tržišta rada i poticanja zapošljavanja, cjeloživotnog učenja tj. na .1. strateški cilj: Unaprjeđenje kvalitete života te na 3. strateški cilj: Povećanje konkurentnosti gospodarstva i zaposlenosti.

- Provedbeni program OBŽ 2021-2025

Provedbenim programom je ažurirana vizija Osječko-baranjske županije sukladno provedenim analizama te je vizija OBŽ za budući period: suvremena, otvorena i prepoznatljiva destinacija sa snažnim gospodarstvom, odnosno sredina gdje se poduzetništvo, turizam i ekološka poljoprivreda temelje na inovacijama, znanju i kreativnosti te na održivoj valorizaciji prirodnih i kulturnih resursa. Iz vizije se mogu iščitati prioritetna područja javnih politika u razdoblju do 2025. godine na području Osječko-baranjske županije. Uz poslove iz temeljnog županijskog djelokruga u kojima je naglasak na povećanju kvalitete života i osiguranju jednakih prilika za sve građane, prioriteti su također kvaliteta, sigurnost i očuvanost životnog prostora, regionalna prepoznatljivost i privlačnost, konkurentnost i inovativnost gospodarstva, kao i osiguravanje učinkovitog i djelotvornog upravljanja razvojem.

Jedan od glavnih prioriteta EU za sljedeće desetljeće je obrazovanje, i to obrazovanje koje može i voditi i pratiti resursno učinkovito, kružno, digitalizirano i klimatski neutralno gospodarstvo, široku primjenu umjetne inteligencije i robotike. Visoku razinu obrazovanja OBŽ će osiguravati kroz usklađivanje nastavnih planova i programa s realnim potrebama gospodarstva, centre kompetentnosti, ujednačenu dostupnost obrazovnih usluga u ruralnim sredinama, stipendiranja, stručna usavršavanja, opremanje ustanova i druge mjere.

Iz navedenog je vidljivo da je Centar kompetentnosti komplementaran s najvažnijim razvojnim dokumentima županije, posebice sa strateškim ciljem 2 (Provedbenog programa) Obrazovani i zaposleni ljudi. RCK UTŠO u svom radu će pokrivati i doprinositi svim planiranim Mjerama u okviru navedenog strateškog cilja Provedbenog programa.

- Plan razvoja Požeško-slavonske županije za razdoblje 2021. – 2027. godine

Ova Strategija razvoja RCK UTŠO je komplementarna s usmjerenjem Županije na razvoj kontinentalnog turizma visoke kvalitete ukazuje na potrebe boljeg osmišljavanja postojeće ponude i korištenja resursa, usklađivanja i poboljšanja rada turističkih agencija i na obrazovanje turističkih djelatnika, i

onih koji se žele baviti poslovima u turizmu, kao i educiranje u području turizma te na taj način jačati konkurentnost turizma županije.

- Razvojna strategija Vukovarsko-srijemske županije za razdoblje do 2020. godine

Planirane aktivnosti RCK UTŠO komplementarne su sa županijskim strateškim prioritetom 1.2. Razvoj gospodarstva temeljenoga na znanju i tehnologiji, sa prioritetom 1.6. Razvoj tržišta rada te s prioritetom 2.1. Razvoj sustava odgoja i obrazovanja..

- Plan razvoja Virovitičko- podravske županije 2021-2027

Cjelokupna strategija razvoja RCK UTŠO je usklađena s planiranim ciljem 1.3. Unapređenje obrazovanja u funkciji gospodarskog razvoja i povećanje zapošljivosti te ciljem 1.2. Razvoj konkurentne i održive poljoprivrede, ribarstva i turizma.

- Plan razvoja Brodsko-posavske županije za razdoblje 2021.-2027.godine

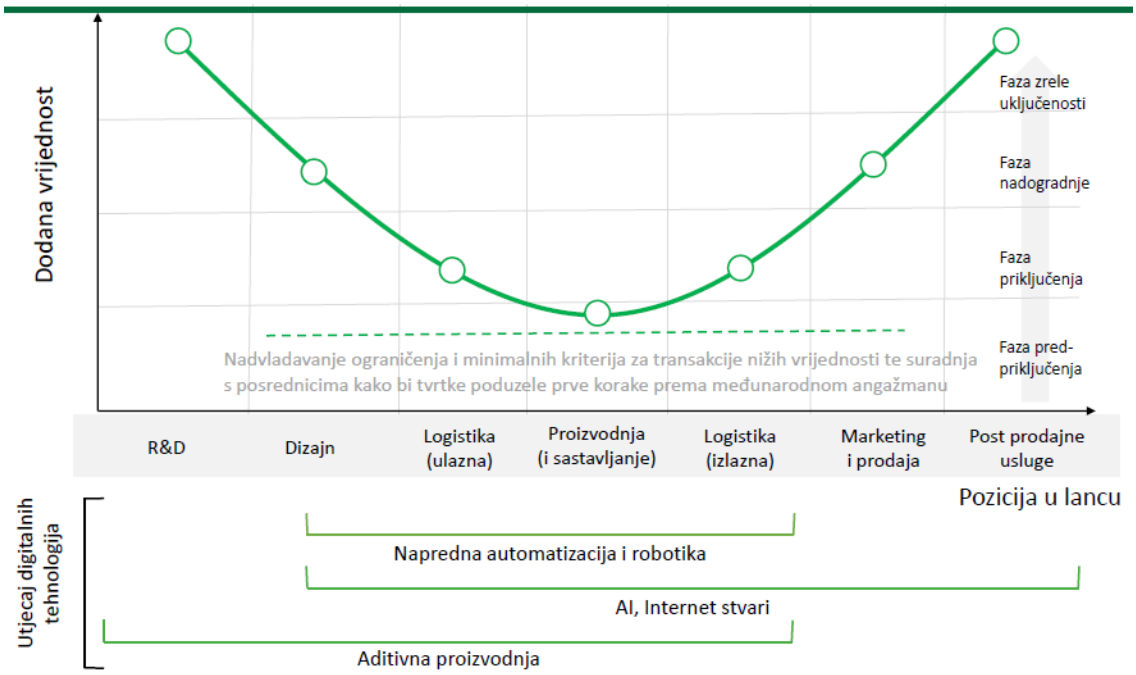
Strategija razvoja RCK UTŠO je komplementarna sa planiranom Mjerom 3.2. Unapređenje kvalitete sustava odgoja i obrazovanja kroz nove obrazovne programe i novu infrastrukturu.

Kao što će se u nastavku detaljnije prikazati, treba istaknuti da se planiranim mjerama i aktivnostima RCK UTŠO direktno pridonosi reformi strukovnog obrazovanja, prate se trendovi kako u stjecanju kompetencija, novim tehnologijama i trendovima tako i potrebe tržišta rada.

Budući pravci razvoja RCK UTŠO će se referirati i temeljiti na odrednicama *Plana za industrijsku tranziciju Panonske Hrvatske.* Plan je usredotočen na 5 prioritetnih industrija. Uz poljoprivredno-prehrambenu, drvno-prerađivačku te metaloprerađivačku i strojarsku industriju, planom su obuhvaćene još i informacijsko-komunikacijske tehnologije (IKT) te turizam. Tvrtke (i znanost) moraju ići u smjeru lanaca vrijednosti.[18]

[18] *https://strukturnifondovi.hr/wp-content/uploads/2021/10/8.-Industrijska-tranzicija-u-Panonskoj-Hrvatskoj.pdf*

Slika 1 *Lanac vrijednosti*



Izvor: Industrijska tranzicija u Panonskoj Hrvatskoj, Ministarstvo regionalnoga razvoja i fondova Europske unije

Imajući sve gore navedeno u vidu, Regionalni centar kompetentnosti mora biti baziran na globalnim strategijama sa strukovnim obrazovanjem u fokusu.
Očekivani temeljni pomaci i dodana vrijednost koje bi osigurao RCK UTŠO su:

- obrazovanje usklađeno potrebama gospodarstva
- iskorak u reformi obrazovanja
- unaprjeđenje infrastrukture
- udruživanje samostalnih institucija u jedinstvenu mrežu
- povezivanje sa gospodarstvom (i drugim institucijama) kroz inovativne i fleksibilne obrazovne programe
- osiguravanje vertikalne prohodnosti
- privlačenje najboljih polaznika
- transformiranje na globalne tokove obrazovnih sadržaja, nastavnih resursa i inovacija
- promocija informacijske tehnologije u procesima učenja
- promocija novog profesionalizma koji koristi kompetencije i kvalifikacije kao objektivne kriterije za klasifikaciju radnika
- razvijanje zajedničkog niza vrijednosti usmjerenih na društveno odgovorno ponašanje
- prepoznatljivost
- promicanje kulture kvalitete i uspostava sustava upravljanja i osiguravanja kvalitete u svim segmentima djelovanja
- unaprjeđenje kompetencija nastavnika
- osiguranje održivosti kroz transfer znanja, vještina i kompetencija te povećanje vidljivosti.



3. ANALIZA STANJA I MOGUĆI PRAVCI RAZVOJA

Analiza stanja je prikazana posebice sa aspekta vanjskih čimbenika koji mogu biti od utjecaja na RCK UTŠO odnosno sa aspekta opravdanosti uspostave i održivosti RCK.

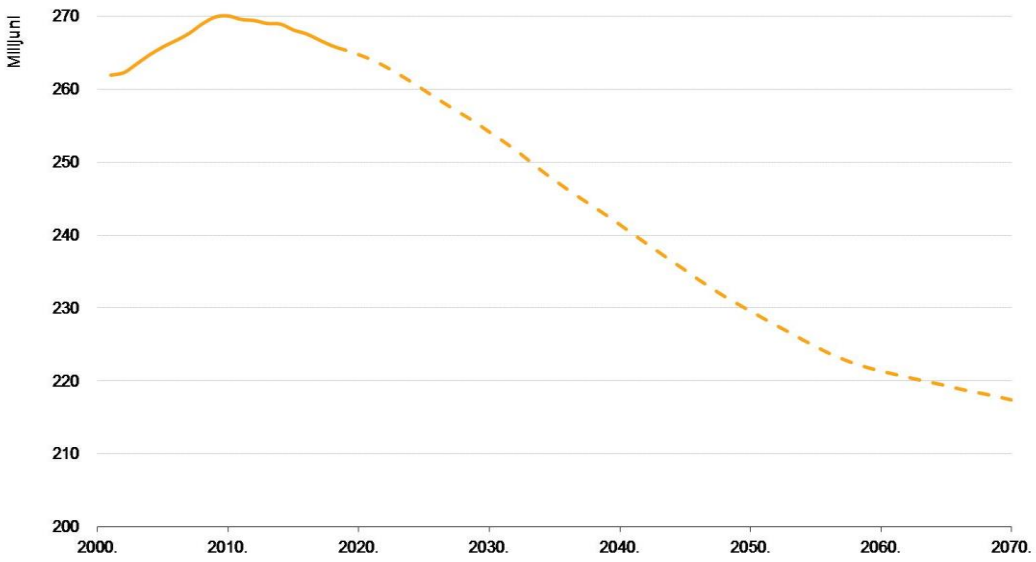
U tom smislu prikazana su demografska kretanja na EU, RH i regionalnoj razini, odnosno primarno na razini OBŽ kao najreferentnije u izradi ove Strategije te su prikazani podaci vezani uz gospodarstvo i tržište rada te sustav obrazovanja i osposobljavanja.

3.1. Demografska kretanja

Na razini EU:

Utjecaj demografskog starenja na tržište rada sve je izraženiji. Radno sposobno stanovništvo 27 država članica EU-a smanjuje se već cijelo desetljeće te se predviđa da će se do 2070. smanjiti za 18 %. Situacija se znatno razlikuje ovisno o državi članici odnosno regiji.

Slika 2 *Radno sposobno stanovništvo (20-64) EU 2001. – 2070.*



Izvor: Eurostat

S obzirom da se udio radno aktivnog stanovništva počinje smanjivati, gospodarska otpornost i rast produktivnosti postat će još važniji. To će biti važno i za održiv oporavak od krize.

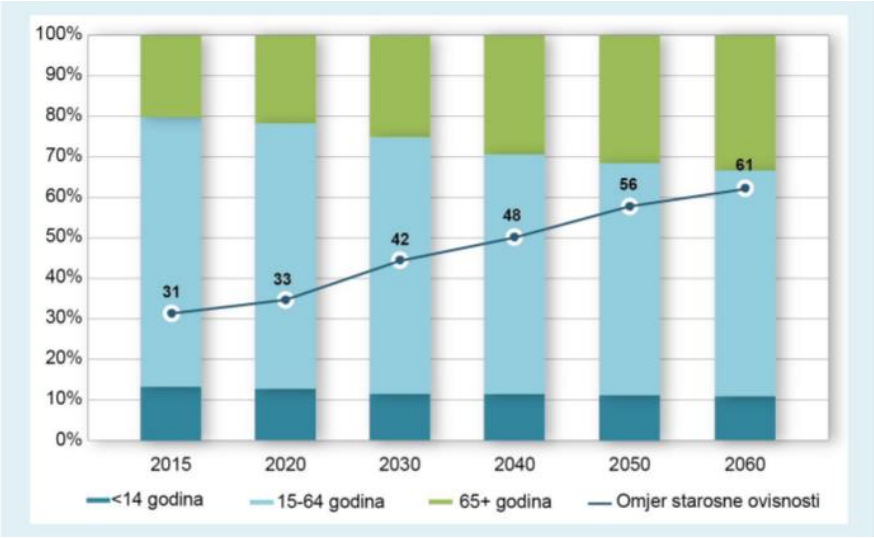
Prelazak na klimatski neutralno i digitalno gospodarstvo može pridonijeti povećanju produktivnosti. Za tu dvostruku tranziciju potrebne su inovacije i širenje novih tehnologija te razvoj novih poslovnih modela i načina rada u okviru kružnog i digitalnog gospodarstva. Ostvarenje načela cjeloživotnog učenja za sve postat će još važnije. U narednim godinama milijuni Europljana morat će se dodatno usavršiti ili prekvalificirati. Nadalje, uspješnijim privlačenjem osoba iz inozemstva koje posjeduju potrebne vještine i talent pridonijet će se zadovoljavanju potreba tržišta rada. Paralelna tranzicija ubrzava, a Europa će se morati pobrinuti da vještine njezina stanovništva, uključujući zelene i digitalne vještine, održe korak s tranzicijom.

Rješenje je u ulaganju u ljude i njihove vještine te poboljšanje pristupa osposobljavanju i obrazovanju. Ažuriranje programa vještina i preporuka o strukovnom obrazovanju i osposobljavanju bit će važni koraci za postizanje toga cilja.[19]

Na razini RH:

Hrvatska je suočena s promjenjivim i izazovnim demografskim pitanjima, kao što je i zadnji popis stanovništva 2021. pokazao. Prema projekciji broja stanovnika iz 2019. godine, očekuje se pad broja stanovnika od 16 % do 2050. godine.

Slika 3 *Projekcije stanovništva prema dobnim skupinama i omjeru starosne aktivnosti*



[19] Izvješće Komisije Europskom parlamentu, Vijeću, Europskom gospodarskom i socijalnom odboru i Odboru regija o utjecaju demografskih promjena {SWD(2020) 109 final}. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0241

Prirodna depopulacija i iseljavanje zahvatilo je gotovo sve županije. Danas Hrvatska ima regresivan tip dobne strukture, što znači da broj i udio stanovništva starog 65 i više godina nadvisuje broj i udio mladih do 14 godina starosti.

Tablica 1 *Projekcija stanovništva Hrvatske do 2051. godine*

Dob/godina	2011.	2021.	2031.	2041.	2051.
0-14	652.428	554.300	474.300	424.500	379.600
15-64	2.873.828	2.455.900	2.232.900	2.036.600	1.826.100
65+	758.633	872.500	966.100	959.500	943.800
Ukupno	4.284.889	3.882.700	3.673.300	3.420.600	3.149.500
Indeks (2011. = 100,0)					
Dob/godina	2011.	2021.	2031.	2041.	2051.
0-14	100	85	72,7	65,1	58,2
15-64	100	85,5	77,7	70,9	63,5
65+	100	115	127,3	126,5	124,4
Ukupno	100	90,6	85,7	79,8	73,5
Indeks (ukupno = 100,0)					
Dob/godina	2011.	2021.	2031.	2041.	2051.
0-14	15,2	14,3	12,9	12,4	12,1
15-64	67,1	63,3	60,8	59,5	58
65+	17,7	22,5	26,3	28,1	30
Ukupno	100	100	100	100	100

Izvor: dr.sc. Anđelko Akrap

Demografska kretanja utjecala su na ukupno pohađanje srednjoškolskog obrazovanja. Prema podacima iz e-rudnika, trogodišnji programi redovitog strukovnog obrazovanja i osposobljavanja (redovito SOO) posebno su pogođeni; ukupni broj učenika u Republici Hrvatskoj smanjio se za 27,44 % odnosno za više od 10.000 učenika u razdoblju od 2013./2014. do 2021./2022.

Regionalno i lokalno

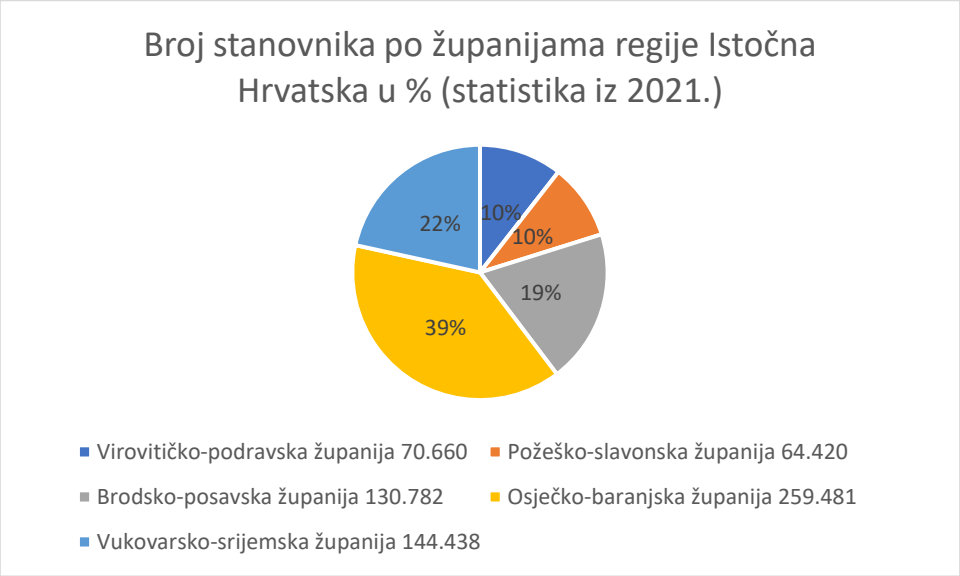
Funkcionalna regija Istočna Hrvatska obuhvaća geografsko područje Brodsko-posavske županije, Osječko-baranjske županije, Požeško-slavonske županije, Virovitičko-podravske županije i Vukovarsko-srijemske županije.

Prema podacima Državnog zavoda za statistiku, RH bilježi znatno smanjenje broja stanovnika. U usporedbi s 2011. godinom, broj stanovnika se smanjio za 9,25 %, odnosno za 396.360 stanovnika. To je odražava i na broju stanovnika Istočne Hrvatske: najveći pad broja stanovnika bilježi Vukovarsko-srijemska županija, gdje je smanjen za 19,54 %, odnosno za 35.083 stanovnika, kao i Brodsko-posavska županija, gdje je zabilježen pad za 17,53 %, tj. 27.793 stanovnika.

Tablica 2 Broj stanovnika po županijama regije Istočna Hrvatska (statistika iz 2021. godine)

DRŽAVNI ZAVOD ZA STATISTIKU REPUBLIKE HRVATSKE CROATIAN BUREAU OF STATISTICS		Ukupno popisane osobe *Total number of enumerated persons*	Ukupan broj stanovnika *Total population*
		1	2
Republika Hrvatska		3.937.024	3.888.529
	Virovitičko-podravska županija	71.432	70.660
	Požeško-slavonska županija	65.158	64.420
	Brodsko-posavska županija	134.283	130.782
	Osječko-baranjska županija	262.852	259.481
	Vukovarsko-srijemska županija	147.022	144.438

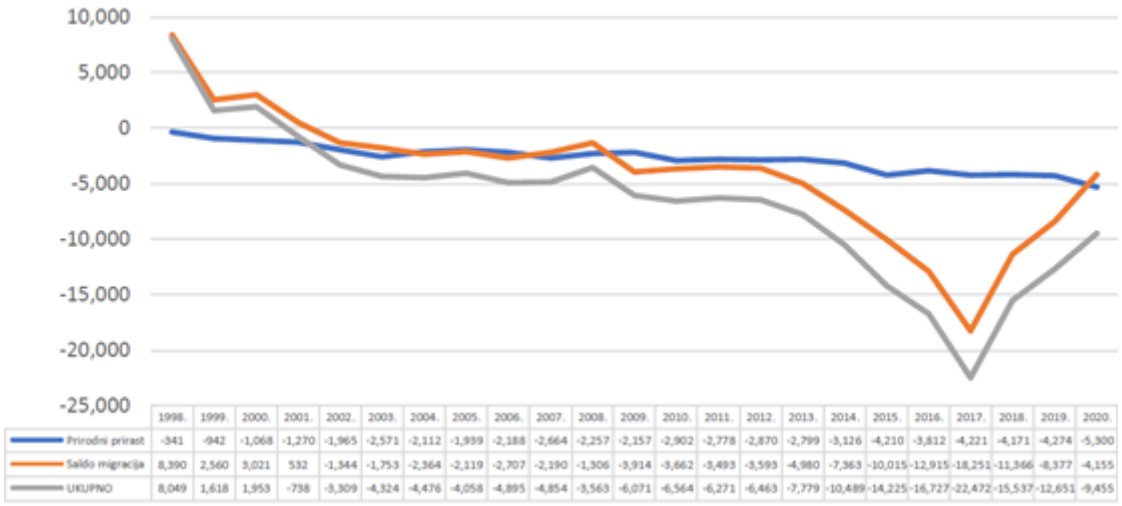
Izvor: Državni zavod za statistiku



Izvor: DSZ

Još nisu objavljeni najnoviji podaci vezano uz migracijski saldo te su u nastavku prikazani najrecentnije dostupni podaci:

Slika 4 *Migracijski saldo i prirodni prirast stanovništva u slavonskoj regiji, 1998.-2020. godine*



	1998.	1999.	2000.	2001.	2002.	2003.	2004.	2005.	2006.	2007.	2008.	2009.	2010.	2011.	2012.	2013.	2014.	2015.	2016.	2017.	2018.	2019.	2020.
Prirodni prirast	-341	-942	-1,068	-1,270	-1,965	-2,571	-2,112	-1,939	-2,188	-2,664	-2,257	-2,157	-2,902	-2,778	-2,870	-2,799	-3,126	-4,210	-3,812	-4,221	-4,171	-4,274	-5,300
Saldo migracija	8,390	2,560	3,021	532	-1,344	-1,753	-2,364	-2,119	-2,707	-2,190	-1,306	-3,914	-3,662	-3,493	-3,593	-4,980	-7,363	-10,015	-12,915	-18,251	-11,366	-8,377	-4,155
UKUPNO	8,049	1,618	1,953	-738	-3,309	-4,324	-4,476	-4,058	-4,895	-4,854	-3,563	-6,071	-6,564	-6,271	-6,463	-7,779	-10,489	-14,225	-16,727	-22,472	-15,537	-12,651	-9,455

Izvor: Državni zavod za statistiku[20]

Detaljniji podaci o migracijskom kretanju stanovništva na području Osječko-baranjske županije za razdoblje 2011. – 2021. prikazani su u tablici u nastavku.

Tablica 3 *Broj stanovnika po godinama*

Godina	Republika Hrvatska	Osječko-baranjska županija	Grad Osijek
2011.*	**4.284.889**	**305.032**	**108.048**
2012.	**4.262.140**	**301.961**	**107.495**
2013.	**4.246.809**	**299.715**	**107.187**
2014.	**4.225.316**	**296.685**	**106.610**
2015.	**4.190.669**	**292.494**	**105.921**
2016.	**4.154.213**	**287.124**	**104.638**
2017.	**4.105.493**	**280.145**	**103.162**
2018.	**4.076.246**	**275.056**	**101.911**
2019.	**4.058.165**	**270.877**	**101.117**
2020.	**4.036.355**	**267.821**	**100.397**

[20] Državni zavod za statistiku, Priopćenje 7.4.1 i 7.4.2

2021.	**3.888.529**	**259.481**	**96.848**

U okviru indeksa razvijenosti svih pet istočnih hrvatskih županija ima status potpomognutih područja, što znači da je cijela Istočna Hrvatska ispod prosjeka razvijenosti Republike Hrvatske (Osječko-baranjska i Požeško slavonska su u 2. skupini, a ostale u 1. skupini koju čine najmanje razvijene županije). Slično je i na razini jedinica lokalne samouprave jer svega 8 od ukupno 127 jedinica lokalne samouprave nema status potpomognutih područja. Među 8 najrazvijenijih upravnih područja su upravni gradovi Našice, Orahovica, Osijek, Požega, Slavonski Brod, Virovitica i Vinkovci te Općina Antunovac (MRRFEU, 2018).[21]

Na temelju rezultata istraživanja utvrđeno je da je ukupna depopulacija u recentnom razdoblju zahvatila sve županije, gradove i općine u Istočnoj Hrvatskoj, pri čemu je osobito izražena emigracijska depopulacija. S druge strane, prirodna depopulacija kao posljedica selektivne migracije osobito je izražena u onim područjima, poglavito ruralnim, u kojima je dobno-spolna struktura stanovništva otprije narušena. S obzirom na to da je Istočna Hrvatska slojevita problemska regija (ruralna, pogranična, dijelom brdsko-planinska i područje koje je bilo zahvaćeno ratom), depopulacija nakon ulaska u EU nije bila neočekivani scenarij.

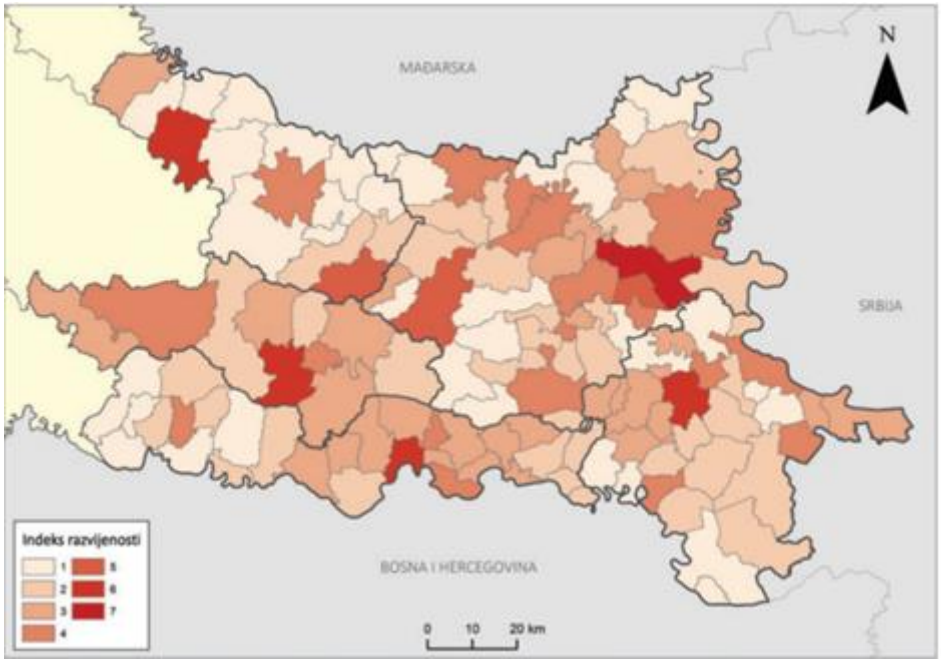
Jedan od ciljeva odnosno očekivanih pozitivnih promjena koje će nastati radom RCK UTŠO upravo je ublažavanje daljnjeg iseljavanja i stvaranje preduvjeta za dinamičniji regionalni razvoj.

Kako je navedeno, u analizi stanja primarno su analizirali podaci za OBŽ kao najreferentniju u izradi ove Strategije.

Osječko-baranjska županija po najnovijem popisu broji 259.481 stanovnika, što je više od 45 tisuća stanovnika manje nego 2020.godine.

Slika 5 *Indeks razvijenosti po upravnim gradovima i općinama Istočne Hrvatske u 2017.*

[21] https://razvoj.gov.hr/o-ministarstvu/regionalni-razvoj/indeks-razvijenosti/112



Izvor: Ministarstvo regionalnog razvoja i fondova EU (2020.)

Promatrajući demografska kretanja možemo utvrditi prisutnost kontinuiranog negativnog trenda kretanja broja stanovnika na nacionalnoj, regionalnoj i lokalnoj razini, čemu su uzorci prvenstveno negativni prirodni prirast te negativan migracijski saldo.

Tablica 4 *Prirodno kretanje stanovništva (2011. – 2020.)*

	Republika Hrvatska		Osječko – baranjska		Grad Osijek	
	Živorođeni	Umrli	Živorođeni	Umrli	Živorođeni	Umrli
2011.	41.197	51.019	2.835	3.914	1.105	1.296
2012.	41.771	51.710	2.919	4.096	1.019	1.382
2013.	39.939	50.386	2.789	3.825	996	1.282
2014.	39.566	50.839	2.685	3.945	918	1.370
2015.	37.503	54.205	2.551	4.108	990	1.402
2016.	37.537	51.542	2.399	3.817	862	1.307
2017.	36.556	53.477	2.378	3.897	873	1.321
2018.	36.945	52.706	2.339	3.886	857	1.423
2019.	36.945	51.794	2.217	3.839	819	1.382
2020.	36.135	57.023	2.317	4.425	851	1.626

Izvor: Državni zavod za statistiku; Gradovi u statistici; Procjena stanovništva na dan 31. prosinca; obrada autora

Promatrajući kretanje broja živorođenih u Osječko – baranjskoj županiji i Gradu Osijeku od popisa stanovništva 2011. godine do 2020. godine, primjetno je gotovo kontinuirano smanjenje broja

živorođenih i povećanje broja umrlih, iz čega se može zaključiti kako su demografska kretanja na području grada Osijeka, ali i čitave Osječko – baranjske županije nepovoljna. Što se tiče dobne i spolne strukture stanovnika, prosječna životna dob stanovnika Osječko – baranjske županije je 41,2 godine, što je nešto niže od državnog prosjeka (41,7 godina). U ukupnom broju stanovnika na razini Županije prevladavaju žene s 51,84 %, odnosno gotovo identično kao i na državnoj razini (51,78 %).

Prema popisu stanovništva 2011. godine, u Osječko – baranjskoj županiji 5.502 stanovnika nema završenu školu, osnovna škola najviša je završena razina obrazovanja za 68.694 stanovnika, a srednja škola za 132.290 stanovnika. Stručni studij završilo je 11.286 stanovnika, sveučilišni studij 20.922 stanovnika, dok je stupanj doktora znanosti ostvarilo 670 stanovnika. Za 154 stanovnika podaci su nepoznati. Sukladno navedenim podacima, najveći udio stanovništva – njih 51,23 %[22] ima srednjoškolsko obrazovanje. Završeno obrazovanje u području usluga u 2011. godini imalo je 21.095 stanovnika, od čega je 34,11 % ženskog spola. Po strukturi obrazovanih u istom području najviše je onih sa završenom srednjom strukovnom školom u trajanju od 1 do 3 godine (90,52 %), dok preostalih 9,48 % ima visoko obrazovanje[23].

Glavni izazovi u demografskim kretanjima i strukturi stanovništva odnose se na pad broja stanovnika uzrokovan kombinacijom negativnog prostornog i prirodnog kretanja stanovništva. Prema procjeni Državnog zavoda za statistiku, broj stanovnika je nastavio negativan trend iz prethodnog razdoblja te je u razdoblju od 2011. do 2019. godine padao prosječnom godišnjom stopom od 1,78 %. Negativna migracijska bilanca primarni je uzrok depopulacijskih promjena, a emigracijski tokovi vidljivi su prema drugim županijama unutar RH, ali većim udjelom u inozemstvo.

Iseljavanje ima selektivan karakter, odnosno iseljava se pretežito mlađe, radno aktivno stanovništvo. Takve odrednice dovode do starenja stanovništva na području OBŽ (trend koji je prisutan u većoj ili manjoj mjeri na sveukupnom području RH), te dugoročnog smanjenja prirodnog prirasta i demografskog potencijala za ekonomski rast, a samim time i mogućnosti preokretanja negativnih trendova prisutnih posljednjih godina.

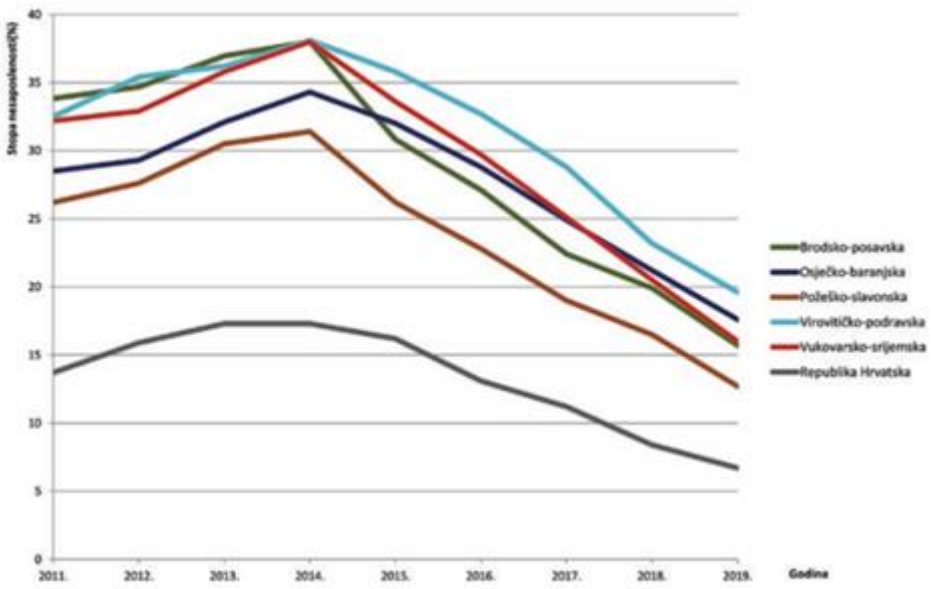
3.2. Socio – ekonomska pozadina – lokalno, regionalno i nacionalno društveno-ekonomske karakteristike projekta

Prema podacima Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, prosječni broj nezaposlenih u 2020. godini na razini Republike Hrvatske iznosila je 150.824 osobe, odnosno 22.174 nezaposlene osobe više ili 17,24 % u usporedbi s 2019. godinom. U istom je razdoblju na razini Osječko – baranjske županije također zabilježeno povećanje nezaposlenosti, s 16.193 na 17.369 nezaposlene osobe, odnosno za 7,26 % što je ipak niže od ukupne nezaposlenosti na državnoj razini.

[22] Računato na ukupnom broju od 258.226 stanovnika Osječko – baranjske županije starih 15 i više godina.

[23] Državni zavod za statistiku; Popis stanovništva, kućanstava i stanova 2011.; Stanovništvo prema obrazovnim obilježjima

Slika 6 *Kretanje stope nezaposlenosti po županijama Hrvatske 2011.-2019.*



Izvor: Digitalna komora, HGK Zagreb

Gospodarska kriza produbila je nezaposlenost u regiji zbog čega su stope nezaposlenosti tijekom recesija bile izrazito visoke, posebno u 2014. kada dosežu svoj vrhunac (Virovitičko podravska 38,1 %, Brodsko-posavska i Vukovarsko-srijemska 38,0 %, Osječko-Baranjska 34,3 % i Požeško-Slavonska 31,4 %) (sl. 2). Istovremeno, najviša stopa nezaposlenosti u Republici Hrvatskoj bila je 17,3 % u 2013. i 2014., što znači da je Istočna Hrvatska u razdoblju recesije imala stope nezaposlenosti i dvostruko veće od nacionalnog prosjeka, a od pojedinih županija i višestruko veće (npr. vrhunac stopa nezaposlenosti 2014. u Gradu Zagrebu je iznosio 11,2 %, a u Istarskoj županiji 12,9 %) (HGK, 2020).

U djelatnosti pružanja smještaja te pripreme i usluživanja hrane (područje I, odjeljak 55 prema NKD 2007), u 2020. godini na razini Hrvatske ukupno je bilo zaposleno 99.240 osoba, što je za 6,43 % od ukupnog broja zaposlenih osoba (godišnji prosjek 2020.).[24]

Prema podacima Hrvatskog zavoda za zapošljavanje[25], u trenutku izrade ovog dokumenta, u Osječko – baranjskoj županiji evidentirano je 15.150 nezaposlenih osoba, od čega je 60,28 % žena što ju čini trećom županijom s najvećim apsolutnim brojem nezaposlenih, nakon Splitsko – dalmatinske županije i Grada Zagreba.

Osim visokih stopa nezaposlenosti u navedenom razdoblju, OBŽ karakterizira visoki udio od 52,9 % radno neaktivnog stanovništva, tj. više od polovine stanovnika nalazi su u grupi uzdržavanog stanovništva (učenici, studenti, umirovljenici) ili stanovnika koji se teže zapošljavanju (kućanice).

[24] Hrvatski zavod za zapošljavanje; Godišnjak 2020.; ISSN 1849-4854

[25] Hrvatski zavod za zapošljavanje; Mjesečni statistički bilten 10/2021.; ISSN 1849-3378

Ovakve brojke pokazatelj su nedostatnog demografskog potencijala za gospodarski rast te potrebe za uvozom radne snage.

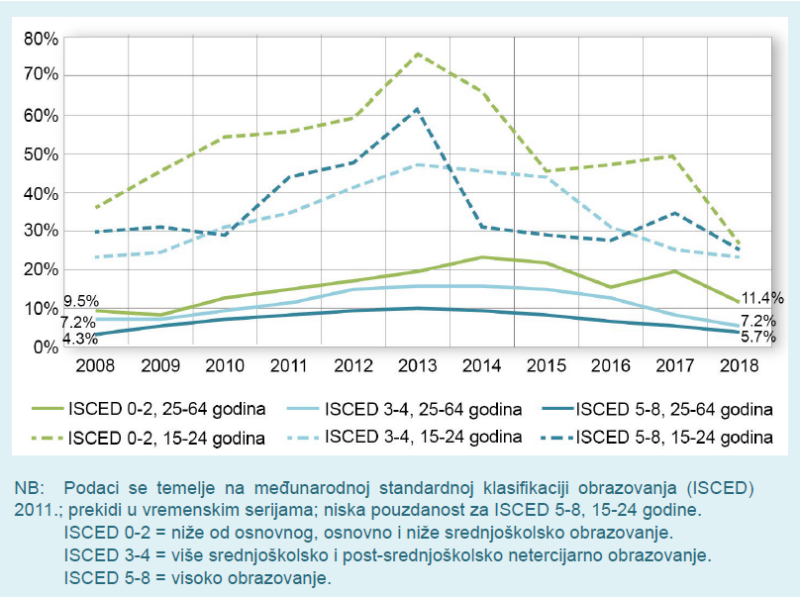
U obrazovnoj strukturi nezaposlenih najbrojnije su osobe sa završenom srednjom školom u trajanju od 3 godine – ukupno 4.610, potom sa završenom srednjom školom u trajanju od 4 i više godina – ukupno 4.402 i završenom osnovnom školom – ukupno 3.427. Prema dobnoj skupini, najviše nezaposlenih je u dobnoj skupini od 55 do 59 godina – ukupno 2.126, potom u skupini od 20 do 24 godine – ukupno 1.992 i skupini od 25 do 29 godina – ukupno 1.905.

OBŽ karakterizira niži stupanj obrazovanja nego što je to slučaj na razini RH.

Glavni izazovi u području srednjoškolskog obrazovanja su slabija dostupnost obrazovnih usluga u ruralnim sredinama, kao i problem slabog upisa učenika u određena proizvodna zanimanja koja su potrebna tržištu rada. Navedeni izazov u direktnoj je korelaciji s problemom neusklađenosti nastavnih planova i programa s potrebama gospodarstva i tržištem rada.
U Gradu Osijeku postoje dva samostalna učenička doma i tri u sastavu školskih ustanova za učenike iz udaljenih mjesta sa slabim prometnim vezama kao i učenike slabijeg materijalnog stanja. Ipak, kapaciteti još uvijek ne zadovoljavaju potrebe učenika pa je potrebno izgraditi barem još jedan učenički dom ili pojačati prometnu povezanost udaljenijih mjesta. Škole se suočavaju s problemom nedostatka financijskih sredstava potrebnih za sustavnije i bolje stručno usavršavanje (nedostatak nove stručne literature, novije informatičke opreme, nedovoljna opremljenost školskih radionica i praktikuma te sportskih dvorana). U tom pogledu, važan iskorak je osnivanja regionalnih centara kompetentnosti (RCK Elektrotehničke i prometne škole Osijek i RCK Ugostiteljsko-turističke škole Osijek). Osim toga, postoje poteškoće u osiguravanju stručnih djelatnika u stručnim predmetima strukovnih škola, što se rješava angažiranjem vanjskih suradnika ugovorom o djelu. U cilju internacionalizacije i unaprjeđenja kvalitete rada ustanova, potrebno je ulagati napore za priznavanje kompetencija stečenih neformalnim obrazovanjem i korištenje mogućnosti za mobilnost kroz program ERASMUS+ kao potporu učenicima, učiteljima nastavnicima, voditeljima osposobljavanja i drugom osoblju za profesionalni i osobni razvoj, jer postoji značajan broj nastavnika motiviranih za usavršavanje, mobilnost, projektni rad i rad s darovitim učenicima.
Potrebno je i obrazovanje odraslih te povećanje obuhvata odraslih uključenih u cjeloživotno učenje pri čemu je najvažnije podići razinu ključnih kompetencija i novih znanja i vještina te priznavanje neformalno i informalno stečenog znanja i vještina.

Od 2015. godine gospodarski rast praćen je rastom zaposlenosti, koji je u 2018. godini dosegnuo 7,1 %. To je nešto više od prosjeka EU-a, koji iznosi 6,0 %.
Nezaposlenost je značajno viša među mladima (u dobi od 15 do 24 godine) nego među osobama u dobi od 25 do 64. Također, neravnomjerno je raspoređena među nisko i visoko kvalificiranim osobama. Godine 2018. postotak nezaposlenosti nekvalificirane radne snage iznosio je 11,4 % te je i dalje visok u odnosu na osobe sa srednjom stručnom spremom, uključujući većinu polaznika koji su završili SOO (7,2 %) i one s visokim obrazovanjem (5,7 %).

Slika 7 *Stopa nezaposlenosti 2008-2018 prema stečenom obrazovanju*



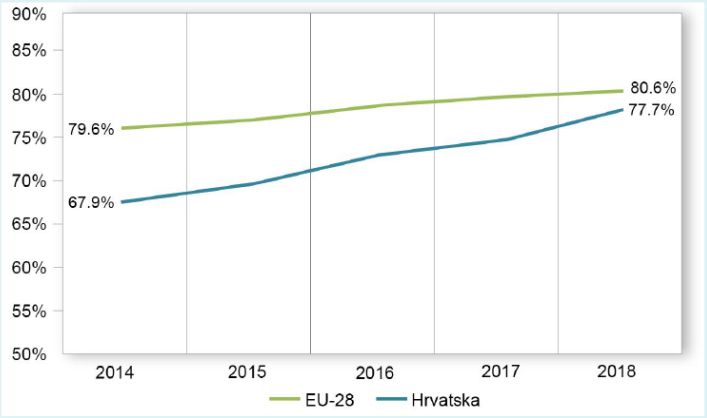
NB: Podaci se temelje na međunarodnoj standardnoj klasifikaciji obrazovanja (ISCED) 2011.; prekidi u vremenskim serijama; niska pouzdanost za ISCED 5-8, 15-24 godine.
ISCED 0-2 = niže od osnovnog, osnovno i niže srednjoškolsko obrazovanje.
ISCED 3-4 = više srednjoškolsko i post-srednjoškolsko netercijarno obrazovanje.
ISCED 5-8 = visoko obrazovanje.

Izvor: Cedefop (2020)[26]

U razdoblju od 2014. do 2018. godine stopa zaposlenosti polaznika koji su završili SOO (u dobi od 20 do 34, ISCED razine 3 i 4) porasla je za 9,8 postotnih bodova i dosegnula 77,7 %.

Slika 8 *Stopa nezaposlenosti osoba koje su završile SOO*

Slika 3. **Stopa zaposlenosti osoba koje su zavrsile strukovno obrazovanje (u dobi od 20 do 34, ISCED razine 3 i 4)**



NB: Podaci se temelje na klasifikaciji ISCED 2011.; prekidi u vremenskim serijama.
ISCED 3-4 = više srednjoškolsko i post-srednjoškolsko netercijarno obrazovanje.
Izvor: Eurostat, edat_lfse_24 [preuzeto 14. 11. 2019.].

Izvor: Cedefop (2020)[27]

[26] Cedefop (2020). *Strukovno obrazovanje i osposobljavanje u Hrvatskoj: kratki pregled. Luksemburg: Ured za publikacije.* http://data.europa.eu/doi/10.2801/259867

[27] Cedefop (2020). Strukovno obrazovanje i osposobljavanje u Hrvatskoj: kratki pregled. Luksemburg: Ured za publikacije. http://data.europa.eu/doi/10.2801/259867

3.3. Osvrt na centre strukovne izvrsnosti

U cilju pružanja relevantne i kvalitetne podloge za identifikaciju strateških ciljeva, prioriteta i mjera za daljnji razvoj RCK UTŠO, dat je osvrt na najvažnije značajke centara strukovne izvrsnosti s ciljem prikupljanja primjera dobre prakse te analize postojećeg sustava mreže strukovnih škola i njezine usklađenosti s potrebama gospodarstva i tržišta rada na razini EU, nacionalnoj te regionalnoj razini.

3.3.1. Pregled centara strukovne izvrsnosti na razini Europske unije

Na razini Europske unije već postoje zreli i napredni centri kompetencija u strukovnom obrazovanju, za razliku od Republike Hrvatske gdje je razvoj centara tek u začecima. Na EU razini postoje i razlike u nazivlju centara strukovne izvrsnosti: u Belgiji ih nazivaju centrima kompetencija, u Španjolskoj su to centri za istraživanja i inovacije, u Sloveniji partnerstva za izvrsnost, u Francuskoj kampusi struka i kvalifikacija (ponekad i centri izvrsnosti i centri za osposobljavanje) i sl.

Radna skupina ET 2020. za strukovno obrazovanje i osposobljavanje Europske komisije izradila je 2019. godine publikaciju pod nazivom „*Centri strukovne izvrsnosti – Pregled stanja*“[28], u kojoj se analiziraju centri strukovne izvrsnosti na razini EU, a koji služe kao temelj za aktivnosti radne skupine za SOO u okviru ET 2020. Cilj tog postupka bilo je utvrđivanje osnovnih odrednica centara strukovne izvrsnosti s obzirom na njihove glavne karakteristike kako bi se prikupili podaci za načela i razvoj programa potpore koje provodi EU. Za potrebe ove strategije pruženi su primjeri funkcioniranja centara izvrsnosti u različitim državama.

Države s dualnim sustavom obrazovanja, odnosno kombinacijom strukovnog obrazovanja u obrazovnoj instituciji i naukovanja u poduzeću (npr. Austrija, Češka, Njemačka) karakterizira bliska suradnja između obrazovanja i poslovnog sektora kao ključna i temeljna sastavnica njihovih nacionalnih sustava te, u tom okviru, u njima postoji uobičajena regionalna i/ili sektorska suradnja među dionicima iz različitih mreža.

Rumunjsko dualno obrazovanje za pojedinačne pružatelje SOO-a čini inovativan pristup provođenju početnog obrazovanja i osposobljavanja, koje se pruža u okviru koji uključuje javne i privatne organizacije. Jedan primjer u gradu Cluj-Napoca uključuje javno – privatno partnerstvo u dualnom strukovnom obrazovanju u ugostiteljskoj industriji. Tehničko učilište Raluca Ripan sklopilo je partnerstva s poduzećima koja trebaju specijaliziranu radnu snagu i u svoj je kurikulum uvelo osposobljavanje velikog broja studenata. Praksa čini 40 – 60 % nastavnog programa i odvija se isključivo u prostorijama poduzeća s kojima je potpisan ugovor o stručnoj praksi. Poduzeća su pružila učinkovite i integrirane usluge usmjeravanja te fleksibilne i prenosive smjernice za učenje.

[28] Centri strukovne izvrsnosti – Pregled stanja; Radna skupina ET 2020. za strukovno obrazovanje i osposobljavanje (SOO); ISBN 978-92-76-17272-7; 2019.

U Finskoj svi pružatelji obrazovanja moraju surađivati s lokalnim malim i srednjim poduzećima ili općenito s gospodarstvom, a moguće je i da se ponegdje postupcima osiguranja kvalitete pružatelja strukovnog obrazovanja i osposobljavanja provjerava jesu li te aktivnosti sastavan dio ponude visokokvalitetnog SOO-a (kao u Ujedinjena Kraljevina Velike Britanije i Sjeverne Irske).

3.3.2. Vrste centara strukovne izvrsnosti

Na razini EU razlikuju se dvije vrste centara strukovne izvrsnosti:

I. Centri strukovne izvrsnosti koji su „namjenski osmišljeni“ ili imenovani subjekti u okviru nacionalnih/regionalnih mjera strukovne izvrsnosti:
   - mreže imenovanih centara s konkretnim ciljem razvoja strukovne izvrsnosti
   - povezani sa strategijama regionalnog razvoja, inovacija i pametne specijalizacije

II. Centri strukovne izvrsnosti koji su pojedinačni pružatelji strukovnog obrazovanja i osposobljavanja, a djeluju kao centri strukovne izvrsnosti za regiju, pod-regiju ili sektor:
   - ne postoje nacionalne odnosno regionalne mreže, već pojedinačni pružatelji SOO
   - većinom se temelje na projektima (koje najčešće sufinancira EU)
   - često su specijalizirani za određene sektore.

<u>Namjenski osmišljeni centri strukovne izvrsnosti</u>

U brojnim europskim zemljama i regijama uspostavljene su mreže imenovanih centara s konkretnim ciljem razvoja strukovne izvrsnosti, a ti centri strukovne izvrsnosti čvrsto su povezani sa strategijama regionalnog razvoja, inovacija i pametne specijalizacije ili izričito služe kao instrumenti takvih strategija. Centri strukovne izvrsnosti mogu obuhvaćati jedan sektor ili više njih, a mreže centara imaju različite oblike (koji su djelomično oblikovani nacionalnim/regionalnim sustavom SOO-a na kojem se temelje), no pojedinačni centri strukovne izvrsnosti unutar tih mreža obično uključuju suradnju među pružateljima SOO-a, poduzećima i sveučilištima. Ova se partnerstva sklapaju prema potrebi, kad treba ispuniti određene zahtjeve, zbog čega se centri strukovne izvrsnosti unutar jedne mreže mogu jako razlikovati s obzirom na dionike i točnu strukturu aktivnosti. Ovakvim se tipom suradnje želi otići korak dalje od jednostavnog pružanja „tradicionalnog” SOO-a kako bi se inovativnim pedagoškim metodama i kurikulumima, inovacijskim središtima, poduzetničkim inkubatorima i sl. bolje ispunile potrebe poslovnog sektora.

Primjer nacionalne mreže centara strukovne izvrsnosti je mreža Katapult u Nizozemskoj, koja predstavlja zajednicu od 160 centara inovacija u strukovnom obrazovanju i definirana je kao skup partnerstava među obrazovnim ustanovama, poduzećima, vladama i drugim javnim organizacijama koje su usmjerene na djelovanje i kojima se prije svega želi postići stvaranje odlične veze između obrazovanja i tržišta rada, obrazovanje inovativnih i vještih stručnjaka, obrtnika, promicanje cjeloživotnog učenja i pravodobne prekvalifikacije te ubrzanje i poboljšanje inovacijskog kapaciteta poduzeća.

Pojedinačni centri ove zajednice mogu se organizirati u skladu s lokalnim i/ili regionalnim i/ili nacionalnim potrebama, i to s obzirom na sektorsku usmjerenost, aktivnosti i dionike. Zahvaljujući važnoj ulozi „trokuta znanja" koji se definira kao kombinacija istraživanja i razvoja, SOO-a i poslovnog sektora/industrije, ova inicijativa ide korak dalje od „tradicionalnog" visokokvalitetnog SOO-a.

U Italiji postoji mreža viših tehničkih škola koje su osnovane kao postsekundarne netercijarne ustanove za osposobljavanje i smatraju se „školama za visokotehnološku specijalizaciju" koje promiču specijalizirano obrazovanje kako bi studentima pružile tehničke vještine koje su atraktivne na tržištu rada. Kako bi im pružio potporu na putu da postanu sustavi inovacija, Nacionalni institut za dokumentaciju, inovacije i istraživanje u obrazovanju (istraživačka organizacija talijanskog ministarstva) u ime Ministarstva obrazovanja izrađuje i vodi nacionalnu bazu podataka viših tehničkih škola i nacionalno praćenje te provodi istraživanja kojima istražuje strukturne, organizacijske, didaktičke i razvojne elemente koji se prakticiraju u različitim višim tehničkim školama.

U Španjolskoj 150 škola za strukovno obrazovanje i osposobljavanje čini mrežu integriranih centara za osposobljavanje koji nude početno strukovno osposobljavanje u okviru obrazovnog sustava, ali i osposobljavanje u poduzećima za osobe koje su već zaposlene. Glavni ciljevi te mreže uključuju osmišljavanje, vođenje i razvoj programa osposobljavanja za početno strukovno osposobljavanje i zapošljavanje te prvo uključivanje i ponovno uključivanje radnika u rad. Mreža je u tom pogledu usmjerena na unapređenje razine kvalifikacija i prekvalifikacija pružanjem kvalitetnog osposobljavanja koje se temelji na potrebama u svim fazama ciklusa cjeloživotnog učenja.

Integrirane škole za SOO imaju društveno vijeće koje čine predstavnici uprave, predstavnici centara i predstavnici najreprezentativnijih poslovnih i sindikalnih organizacija. Imaju i koordinacijska tijela koja jamče ostvarivanje integriranog i kvalitetnog osposobljavanja u centrima za SOO, stručne informacije i smjernice, provođenje procjene i priznavanja stručne osposobljenosti, ali i održavanje veza i suradnje s poduzećima.

Centres de Compétence u belgijskoj regiji Valoniji čine regionalnu mrežu (25 centara na 42 lokacije) u kojoj je svaki centar specijaliziran za određeni sektor koji je važan za lokalni gospodarski razvoj. Među nekim centrima postoje preklapanja u pogledu sektora. Primjerice, dva su posvećena graditeljstvu, no uglavnom postoji po jedan centar za pojedini sektor. Osim toga, centri mogu primati učenike iz drugih dijelova belgijske regije Valonije. Neki gradovi imaju nekoliko centara. Kao primjer može se navesti Mons koji ih ima pet, a unutar mreže provodi se koordinacija radi razmjene dobre prakse i postizanja sinergija. Svaki je centar javno-privatno partnerstvo i zaseban pružatelj osposobljavanja.

Belgijska regija Flandrija također ima mrežu regionalnih tehnoloških centara, a oni djeluju kao projektni posrednici koji usklađuju obrazovanje, inovacijske izazove i tržište rada tako što nude usluge podrške za 500 flamanskih srednjih škola strukovnog usmjerenja. Ovi centri uspostavljaju platforme za razmjenu informacija na pokrajinskoj i lokalnoj razini te omogućavaju optimalan prelazak iz obrazovanja na tržište rada. Njihovo djelovanje može obuhvaćati više sektora, no odvija se samo unutar obrazovnog okruženja. U svakoj flamanskoj pokrajini postoji jedan regionalni tehnološki centar,

a ukupno ih je pet. Njihova se mreža sastoji od ustanova za osposobljavanje i obrazovanje, čitavih sektora i poduzeća, dok se njihov rad često temelji na općim sporazumima, zahvaljujući kojima ustanove za osposobljavanje imaju pristup vrhunskoj infrastrukturi i opremi te dobivaju priliku da istražuju najsuvremenije i inovativne postupke i opremu u okviru suradnje s javnim i privatnim organizacijama.

Pojedinačni pružatelji SOO-a koji djeluju kao centri strukovne izvrsnosti za regiju (ili podregiju) ili sektor

U mnogim zemljama ne postoje nacionalne ili regionalne mreže koje nalikuju centrima strukovne izvrsnosti i koje su povezane s općim strategijama regionalnog razvoja, inovacija ili pametne specijalizacije kako je prethodno opisano, već kao centri strukovne izvrsnosti djeluju pojedinačni pružatelji SOO-a. Portfelj aktivnosti takvih centara strukovne izvrsnosti obično se neprestano mijenja i razvija te se temelji na projektima (koje najčešće sufinancira EU) za podupiranje inovacija i transnacionalnu mobilnost osoblja i učenika. Ti centri često su specijalizirani za određene sektore i imaju napredne specijalizirane objekte kojima podupiru svoje aktivnosti. Mogu obuhvaćati regiju, podregiju ili, u slučaju manjih zemalja, cijelu državu.

Primjer pojedinačnih pružatelja SOO-a koji djeluju kao centri strukovne izvrsnosti u Europi je Omnia u Finskoj, a koja je zajedničko obrazovno tijelo za regiju Espoo te ima i nacionalne i regionalne nadležnosti. U vlasništvu je triju općina i nudi više sekundarno strukovno obrazovanje i osposobljavanje, naučničko osposobljavanje, opće više sekundarno obrazovanje, radionice i programe humanističkog obrazovanja odraslih. Ministarstvo obrazovanja i kulture izdalo joj je dozvolu i surađuje s ministarstvima (nacionalnim i inozemnim), gradovima, gospodarskim komorama i poduzetnicima (zaključila je sporazume o suradnji s više od 2.000 poduzeća u regiji), ali i sa sindikatima u obrazovanju i osposobljavanju. Omnia svake godine primi i pošalje u inozemstvo stotine stručnjaka i učenika, upravlja projektima razvoja mreže na razini EU-a i sudjeluje u različitim globalnim obrazovnim mrežama. Omnijina povelja o mobilnosti u SOO-u za razdoblje od 2016. do 2020. u tom kontekstu Omniji omogućava da blisko poveže svoje razvojne projekte, globalno umrežavanje i aktivnosti međunarodne mobilnosti sa svojim programima osposobljavanja i metodama učenja.

U Sloveniji Šolski center Nova Gorica nudi velik izbor obrazovnih programa i osposobljavanja u različitim područjima, koja uključuju elektrotehniku, računalstvo, drvodjelstvo, strojarstvo, mehatroniku, automobilske usluge, prijevoz, zdravlje, poljoprivredu, ugostiteljstvo, hranu i ekonomiju. Taj centar nudi i program tehničke gimnazije s tri smjera (elektrotehnika, strojarstvo i računalstvo) za učenike koji odaberu opće obrazovanje. Osim toga, Nova Gorica je u području informatike, mehatronike i poljoprivrede otišla korak dalje uvođenjem postsekundarnog stručnog studija. Usporedno s formalnim obrazovanjem, taj centar provodi niz drugih aktivnosti za sveobuhvatan stručni i osobni razvoj, kao što su sudjelovanje u sportskim natjecanjima i uključivanje u domaće i međunarodne projekte, kulturne događaje i natjecanja u znanju.

South West College u Sjevernoj Irskoj nudi čitav niz programa višeg i daljnjeg (strukovnog) obrazovanja, koje pruža u suradnji sa sveučilištima koja provode visoko obrazovanje i poduzećima. Mnogi programi obrazovanja i prakse koji se nude u toj ustanovi u skladu su s Okvirom Sjeverne Irske za pametnu specijalizaciju. Osim toga, u sastavu tog učilišta nalazi se centar InnoTech koji provodi različite aktivnosti usmjerene na razvoj inovacija i potporu lokalnim poduzećima. Nudi i raznolike oblike pomoći, među ostalim potporu za inovacije i mentorstvo za mala poduzeća i mikropoduzeća, ali i osposobljavanje za osoblje koje se temelji na potrebama gospodarstva i koje subvencionira vlada.

3.4 Relevantnost centara strukovne izvrsnosti i regionalnih centara kompetentnosti

Centri strukovne izvrsnosti odražavaju nacionalne i regionalne gospodarske prioritete te obično obuhvaćaju sektore u kojima se odvijaju brze tehnološke promjene i promjene potaknute inovacijama i čiji razvoj države i regije žele potaknuti. Bolje prilagođavanje SOO-a potražnji za vještinama na tržištu rada zajednički je cilj svih centara strukovne izvrsnosti i ključni pokretač njihovih aktivnosti.

Jedno od načela mreža centara strukovne izvrsnosti u belgijskoj regiji Valoniji, Francuskoj i Italiji bilo je približavanje tržištu rada, što među ostalim provode sklapanjem partnerstava u kojima se povezuju s poduzećima na načine koji najbolje odgovaraju njihovim potrebama. Nadalje, održavanjem redovitog dijaloga između SOO-a i poduzeća centri strukovne izvrsnosti osiguravaju da se u obzir uzme ne samo potražnja za vještinama, već i ponuda vještina.

Analizirajući djelovanje centara strukovne izvrsnosti na razini EU može se primijetiti da poduzeća više sudjeluju u centrima strukovne izvrsnosti od sindikata i ostalih socijalnih partnera. Teško je pronaći primjere suradnje sa sindikatima, osim u slučajevima u kojima postoji čvrsta tradicija i/ili institucionalni mehanizmi uključivanja socijalnih partnera.

Postoji mnogo primjera prilagođenog osposobljavanja za poduzeća koje se naplaćuje. Na primjer, međupoduzetnički Šolski center Nova Gorica u Sloveniji provodi formalno obrazovanje za odrasle i cjeloživotno stručno i praktično osposobljavanje. To uključuje usavršavanje i prekvalifikaciju za razne ciljne skupine, kao što su zaposlene i nezaposlene osobe, poduzeća, obrtnici i učitelji. Taj centar za osposobljavanje u širem smislu nastoji olakšati mobilnost među različitim radnim mjestima u modernoj industriji, potaknuti osobni rast i pomoći u odgovaranju na šire probleme modernog društva. Konkretne usluge koje nudi uključuju: karijerno savjetovanje; potporu međunarodnoj mobilnosti; praktično osposobljavanje na radnome mjestu; učenje koje se temelji na projektima i koje pokreću inovacije; praktično osposobljavanje za učitelje u poduzećima; osposobljavanje mentora u poduzećima; te inicijative koje nude potporu migrantima.

Drugi centri strukovne izvrsnosti idu korak dalje i imaju posebne centre za cjeloživotno učenje. Ti centri mogu imati različite funkcije. Neki od tih centara okupljaju odgovarajuću ponudu učenja, a drugi (u koje su obično uključene ustanove za SOO više razine) provode istraživanja na kojima se potom temelje aktivnosti centara strukovne izvrsnosti.

Usklađivanje ponude SOO-a s potrebama tržišta rada važan je pokretač centara strukovne izvrsnosti, no primjeri prikazani u ranijim poglavljima ukazuju na to da izvrsnost podrazumijeva poduzimanje dodatnih koraka, poput jačanja razmjene znanja i iskustava s gospodarstvom, kao i prepoznavanje uzajamnih potreba te stvaranje međusobnih povezanosti i partnerstava s boljom sinergijom. U takvim okolnostima SOO nije samo „otvoreniji" za potrebe poslovnog sektora, već postaje neophodnim i proaktivnim elementom ekosustava vještina.

Najosnovnija vrsta suradnje između SOO i gospodarstva odnosi se na stjecanje radnog iskustva učenika u poduzećima, primjerice u okviru naukovanja. Sljedeća faza suradnje je dijeljenje opreme i stručnog znanja, gdje institucije strukovnog obrazovanja i pojedini poduzetnici razmjenjuju materijalne, pa i kadrovske resurse kroz aktivnosti poput studijskih posjeta, *in house* edukacija, gostujućih predavanja, ustupanja opreme i slično. Još jedna stepenica dalje u smjeru međusobne suradnje SOO i gospodarstva predstavljaju zajedničke aktivnosti inovacije i poslovne inkubacije, kroz zajedničko sudjelovanje u projektima, zajednički razvoj određenih proizvoda ili usluga i slično. Možemo razlikovati te različite vrste aktivnosti, no u praksi među njima ne postoje čvrste granice. Mnogo pojedinačnih centara strukovne izvrsnosti zapravo provodi sva tri elementa, s tim da je u nekim sektorima prisutan cijeli spektar tih aktivnosti, dok se u nekima odvija samo suradnja koja se temelji na stjecanju radnog iskustva u poduzećima.

U kontekstu relevantnosti Regionalnog Centra Kompetentnosti u turizmu i ugostiteljstvu potrebno je spomenuti i provedenu anketu poslodavaca o ugostiteljskim i turističkim zanimanjima i njihovim praksama zapošljavanja, osposobljavanja i naukovanja u Slavonskoj regiji u smislu kompetencija radne snage. Provedena anketa, zbog male veličine uzorka ne može u cijelosti predstavljati stavove svih poslodavaca u turističkoj djelatnosti, ali može dati uvid u njihova razmišljanja i stavove koji mogu biti korisni za razradu strategije razvoja RCK.

Zaključci koje možemo donijeti temeljem rezultata ankete su sljedeći:

1. Većina poslodavaca, kako iz Ugostiteljstva, tako i iz Hotelijerstva i turizma osjeća nedostatak potrebnih radnika odnosno kompetencija radne snage i prisiljeni su koristiti više načina osiguravanja potrebne radne snage. Međutim, struktura uzorka je takva da se nije mogla ocijeniti potreba za sezonskim radnicima, budući da intervjuirana poduzeća uglavnom nisu zapošljavala sezonsku radnu snagu. Za pretpostaviti je, što je vidljivo iz analize tržišta rada, da je ta potražnja, a time i razina nezadovoljene potrebe, izuzetno veća u Jadranskoj Hrvatskoj. Zanimanja koja su se pokazala deficitarnima su recepcionari, kuhari i osoblje za domaćinstvo. Posebno se ističe i rukovodeći kadar, ponajviše za srednji management i to u najvećoj mjeri u ugostiteljstvu. Iako upravljačka zanimanja, kao ni zanimanja prodaje i marketinga ne spadaju u sektor Ugostiteljstva i turizma, već u Ekonomiju i trgovinu, važno je spomenuti da su i ta zanimanja deficitarna i koče optimalni razvoj sektora.

2. Osim nedostatka radnika ističu se zanimanja za koja ne postoje obrazovni programi. U sektorskim zanimanjima tu se ističe *concierge* kod hotelijerstva i kuhari specijalisti za razne vrste kuhinja, od priprema roštilja do sushija, veganske kuhinje, kao i specifičnih jela iz drugih nacionalnih kuhinja, te *sommelier* u sektoru pića kod ugostiteljstva. U sektoru slastičarstva to je slastičar specijalist, a u hotelijerstvu domar. Nedostaju specijalizirana turistička zanimanja poput vodiča. Također, ističe se potreba da se za mala poduzeća gdje nema značajne podjele rada pripreme programi koji osposobljavaju za znanja i vještine koja pokrivaju više zanimanja, kako u ugostiteljstvu, tako i u hotelijerstvu.
3. Nove vještine i znanja koja su ispitanici istaknuli dijele se na specifična i opća. U dijelu specifičnih vještina vezanih za kulinarstvo prisutna je potreba za više specijalizacije prema raznim vrstama kuhinje, povezivanje pića i hrane kroz eno-gastronomiju, eko i bio kulinarskog pravca, poznavanje trendova, posebno urbanih kulinarskih trendova te poznavanje nutricionističkog pristupa prehrani za posebne skupine. U spektru općih vještina koje bi se trebale unaprijediti su komunikacijske vještine, više poduzetničkog ponašanja, odnos prema korisnicima usluga, i slično. U trećem segmentu naglasak je na poznavanju autohtonih elemenata turističke ponude, poznavanje destinacije i njenih karakteristika u svim segmentima od kulinarstva do arhitekture, interesantnih destinacija i ostale turističke ponude.
4. Poslodavci su svoj doprinos znanjima i vještinama mladih koji dolaze na stručnu praksu visoko vrednovali, ali istovremeno imaju značajnih primjedbi na način kako se stručna praksa provodi. Smatraju da nisu dobro definirani ishodi učenja za praktična znanja, priprema u školi prije prakse nije dostatna, kurikulumi nisu dovoljno vezani za proces rada na radnim mjestima i da nema kontrole naučenog. Također, smatraju da bi se stručna praksa trebala proširiti i na polaznike relevantnih četverogodišnjih obrazovnih programa, kao i na studente.
5. Suradnju s RCK podupire većina poslodavaca na način da se uključe u obrazovne procese kao gosti predavači i za učenike i za profesore, da se iniciraju posjete lokalnim poduzećima nakon čega bi mogle slijediti stručne prakse i da se organizira međusobna suradnja u razvoju kurikuluma koji se odnosi na stjecanje praktičnih znanja.

Zaključno, RCKUTŠO će svojom ponudom usluga, sukladnih zahtjevima tržišta rada, izravno utjecati na razvoj gospodarstva, posebice zbog uvođenja inovativnih aktivnosti i umreženog nastavnog okruženja za područje turizma i ugostiteljstva, ali i kako bi se ostvarila konkurentnija suradnja s relevantnim gospodarskim subjektima u osmišljavanju i provedbi promjena u strukovnom obrazovanju.

Provodit će se sljedeće aktivnosti:

- trajno samovrednovanje i vrednovanje procesa poučavanja i učenja, uključujući formativnu provjeru

- širenje intelektualnih obzora, usvajanje i stalno unapređivanje profesionalnih vještina i znanja

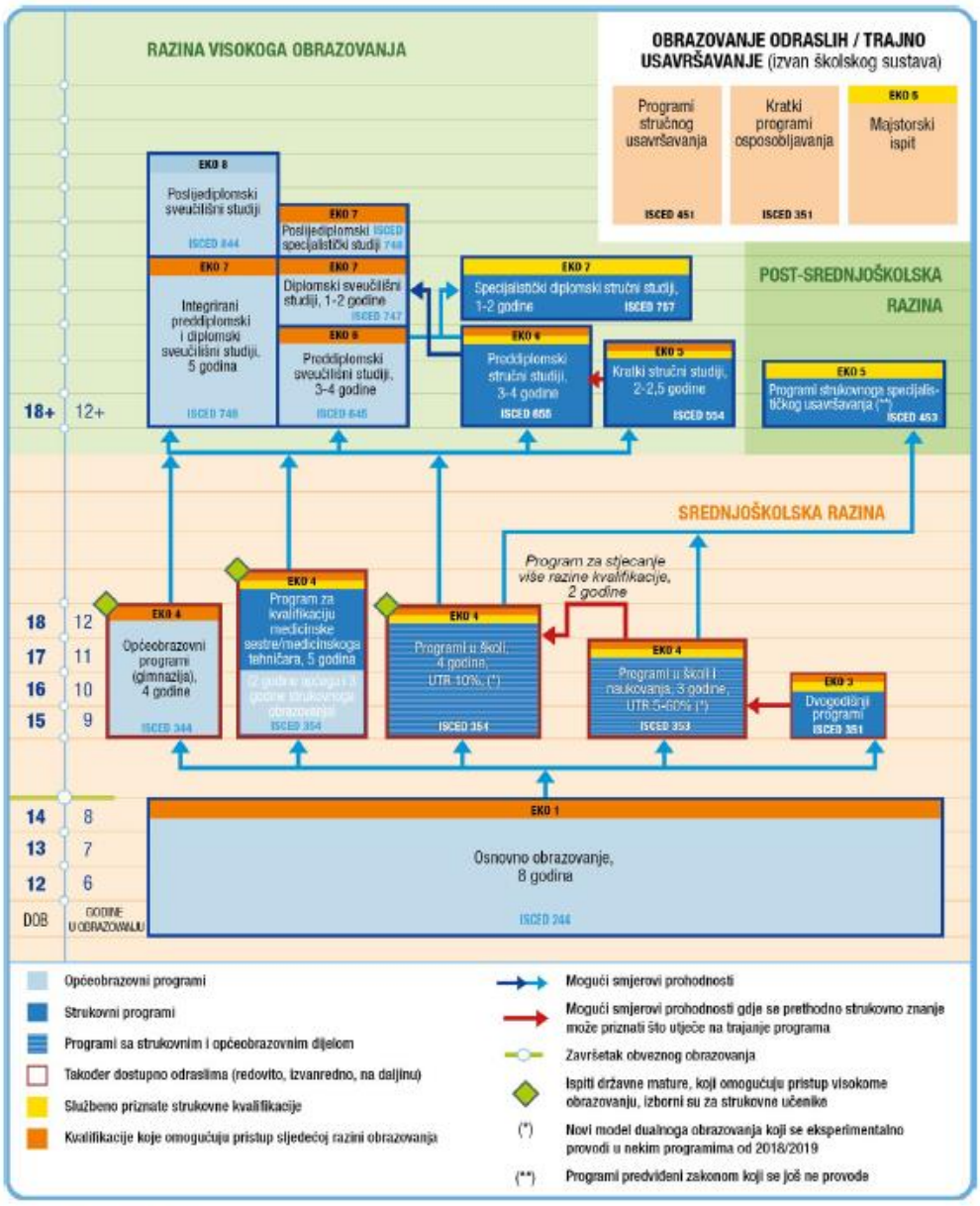
- cjeloživotno učenje razvijajući neophodne alate, tehničke i poduzetničke vještine
- korištenje moderne tehnologije u ponudi strukovnog školstva
- stručno usavršavanje nastavnika strukovnih predmeta, suradnika u nastavi i mentora kod poslodavac, te cjeloživotnog učenja za potrebe gospodarskih subjekata, nezaposlenih i drugih polaznika primjenom ICT-a
- podizanje kvalitete, učinkovitosti i otvorenosti obrazovnog sustava.

Usmjerenošću aktivnosti RCK-a na tržište rada povećat će se interes gospodarskih subjekata, što će doprinijeti daljnjem razvoju strukovnog obrazovanja, posebice uvođenju novih programa koji imaju uporište u realnom sektoru te napretku gospodarstva.

3.5. Analiza sustava strukovnog obrazovanja na razini RH

Strukovno obrazovanje i osposobljavanje u Republici Hrvatskoj priprema učenike za uključivanje na tržište rada, ali i za nastavak obrazovanja na visokim učilištima (četverogodišnji i petogodišnji strukovni programi). Strukovno obrazovanje u Republici Hrvatskoj provodi se u ustanovama za strukovno obrazovanje i dijelom kod poslodavaca.

Slika 9 *Strukovno obrazovanje i osposobljavanje u hrvatskom sustavu obrazovanja i osposobljavanja u 2019./2020.*



NB: ISCED-P, 2011.

Izvor: Cedefop i ReferNet Hrvatska, 2020.

Slika 10 *Pregled ključnih pokazatelja*

Slika 1. – Pregled ključnih pokazatelja

			Hrvatska		EU-27	
			2010	2020	2010	2020
Ciljevi na razini EU-a		**Cilj za 2030.**				
Sudjelovanje u predškolskom obrazovanju (od 3. godine do dobi uključivanja u obvezno osnovnoškolsko obrazovanje)		≥ 96 %	67,6% [13]	79,4% [19]	91,8% [13]	92,8% [19]
Učenici osmih razreda sa slabim rezultatima u digitalnim vještinama		< 15 %	35,9% [13]	:	:	:
Petnaestogodišnjaci sa slabim rezultatima u:	čitanju	< 15 %	22,4% [09, b]	21,6% [18]	19,7% [09, b]	22,5% [18]
	matematici	< 15 %	33,2% [09]	31,2% [18]	22,7% [09]	22,9% [18]
	prirodoslovlju	< 15 %	18,5% [09]	25,4% [18]	17,8% [09]	22,3% [18]
Osobe koje rano napuštaju obrazovanje i osposobljavanje (u dobi od 18 do 24 godine)		< 9 %	5,2% [b]	2,2%	13,8%	9,9%
Izloženost osoba koje su završile strukovno obrazovanje i osposobljavanje učenju temeljenom na radu		≥ 60 %	:	:	:	:
Kvalifikacija u tercijarnom obrazovanju (u dobi od 25 do 34 godine)		≥ 45 % (2025.)	25,8% [b]	36,6%	32,2%	40,5%
Sudjelovanje odraslih u obrazovanju (u dobi od 25 do 64 godine)		≥ 47 % (2025.)	:	:	:	:
Drugi kontekstualni pokazatelji						
Ulaganja u obrazovanje	Javni rashodi za obrazovanje kao postotak BDP-a		4,7%	4,8% [19]	5,0%	4,7% [19]
	Rashodi za javne i privatne ustanove po učeniku/studentu na temelju EPRV-a u PPS EUR	ISCED 1-2	:	:	€6 072 [12, d]	€6 359 [17, d]
		ISCED 3-4	€3 337 [12]	€4 963 [18]	€7 366 [13, d]	€7 762 [17, d]
		ISCED 5-8	: [12]	€6 316 [18]	€9 679 [12, d]	€9 995 [17, d]
Osobe koje rano napuštaju obrazovanje i osposobljavanje (u dobi od 18 do 24 godine)	Rođeni u dotičnoj državi		5,3% [b]	2,2% [u]	12,4%	8,7%
	Rođeni u EU-u		: [u]	:	26,9%	19,8%
	Rođeni izvan EU-a		5,0% [b, u]	: [u]	32,4%	23,2%
Stjecanje srednjoškolskog obrazovanja (u dobi od 20 do 24 godine, ISCED 3-8)			94,2% [b]	97,2%	79,1%	84,3%
Stjecanje tercijarnog obrazovanja (u dobi od 25 do 34 godine)	Rođeni u dotičnoj državi		25,9% [b]	36,2%	33,4%	41,3%
	Rođeni u EU-u		31,9% [b, u]	45,2% [u]	29,3%	40,4%
	Rođeni izvan EU-a		22,8% [b, u]	42,0%	23,1%	34,4%

Izvor: Eurostat (UOE, LFS, COFOG); OECD (PISA). Dodatne informacije nalaze se u Prilogu I. i svesku 1.

Izvor: Glavna uprava za obrazovanje, mlade, sport i kulturu EK

U kontekstu sustava obrazovanja i osposobljavanja u RH treba spomenuti da se ulaganje u obrazovanje posljednjih godina povećava, ali rashodi po učeniku/studentu i dalje su niski u ranom i predškolskom odgoju i obrazovanju te tercijarnom obrazovanju. Ulaganja u obrazovanje povećala su se 2019. za 4,3 % u odnosu na prethodna razdoblja. Potrošnja na obrazovanje kao udio u BDP-u (4,8 % u usporedbi s 4,7 % u EU-u) i kao udio u ukupnim rashodima opće države (10,2 % u usporedbi s 10 % u EU-u) malo je veća od prosjeka EU-a[29]. Godišnji rashodi po studentu u standardu kupovne moći za tercijarno obrazovanje (standard kupovne moći 6.316,1) manji su nego u drugim zemljama[30].

Pokrenuti su novi programi dualnog obrazovanja te se jača i osposobljavanje i usavršavanje nastavnika u strukovnom obrazovanju i osposobljavanju. Nakon procjene i revizije u školskoj godini 2020./2021. u 14 škola uvedena su četiri eksperimentalna programa početnog strukovnog obrazovanja i osposobljavanja (prodavač, dimnjačar, staklar i kozmetičar) prema modelu dualnog obrazovanja. Preostalih pet programa revidirat će se i bit će spremni za provedbu do kraja 2021./2022. Regionalni centri kompetentnosti još ne rade, ali usmjereni su na infrastrukturna ulaganja, razvoj programâ i

[29] Eurostat, COFOG, 2019
[30] Eurostat, [educ_uoe_fini04]

jačanje ljudskih resursa. Sastavljen je novi materijal za trajno stručno usavršavanje nastavnika i voditelja osposobljavanja te je objavljen na internetu[31], ali mogućnost za njegovo ostvarivanje ograničena je zbog pandemije bolesti COVID-19 (Cedefop i ReferNet, 2021.).

Strukovno obrazovanje i osposobljavanje i dalje se suočava s poteškoćama jer obrazovni profili osoba sa srednjoškolskom strukovnom kvalifikacijom i njihove vještine ne odgovaraju potrebama tržišta rada, kao i zbog prekomjerne usmjerenosti na teorijsko znanje i nedostatka osposobljavanja za praktične vještine (Cedefop, 2020.). Stoga je ključno modernizirati strukovno obrazovanje i osposobljavanje te ažurirati kurikulum u skladu s predviđanjima potreba za vještinama i postojećim potrebama. U tu se svrhu Planom oporavka i otpornosti predviđa sveobuhvatna analiza potreba kako bi se pojednostavnili programi srednjoškolskog strukovnog obrazovanja i osposobljavanja.

I dalje su prisutne poteškoće povezane s kvalitetom obrazovanja odraslih i pristupom tom obrazovanju. Stopa sudjelovanja u obrazovanju odraslih (četverotjedno referentno razdoblje) 2020. bila je četvrta najniža u EU-u (3,2 % u odnosu na 9,2 % u EU-u). Budući da još nije uspostavljeno praćenje ishoda programa obrazovanja odraslih, nije poznata njihova učinkovitost ni učinak na zapošljivost. Osim toga, zakonodavni okvir zastario je, kontrola kvalitete programa nije zadovoljavajuća, a nije dovoljno razvijeno ni priznavanje informalnog učenja (Europska komisija, 2019.). Donošenje novog Zakona o obrazovanju odraslih i provedba sustava vaučera za stjecanje vještina, što je najavljeno u Planu oporavka i otpornosti, trebalo bi pomoći ukloniti te poteškoće.

S aspekta budućeg rada Centra, ništa manje važna nije ni modernizacija sustava osposobljavanja nastavnika u strukovnom obrazovanju i osposobljavanju, čiji je nositelj Agencija za strukovno obrazovanje i obrazovanje odraslih, a čiji je cilj poboljšati kvalitetu poučavanja i provesti reformu kapaciteta za provedbu kako bi se poboljšali ishodi učenja. Osposobljavanje će uključivati praktičnu primjenu znanja stečenog tijekom nastave, a uvodi se i praktično osposobljavanje za nastavnike kod poslodavaca.

Također, u kontekstu jednog od ciljeva ove Strategije razvoja, a koji je osiguravanje vertikalne prohodnosti, treba izdvojiti i podatak da su učenici srednjih škola zainteresirani za studij te se povećala stopa stjecanja tercijarnog obrazovanja. Međutim, stopa stjecanja tercijarnog obrazovanja ispod je prosjeka EU-a i postoje razlike među spolovima te između urbanih i ruralnih područja. Postotak osoba u dobi od 25 do 34 godine sa završenim tercijarnim obrazovanjem iznosio je 2020. 36,6 % (1,1 postotni bod više nego 2019.), što je manje od prosjeka EU-a (40,5 %) i cilja na razini EU-a do 2030., koji iznosi 45 %.

[31] www.asoo.hr

Tablica 5 *Učenici koji su završili osnovnu ili srednju školu i studenti koji su diplomirali na visokim učilištima u RH*

Godina	Učenici koji su završili osnovnu školu		Učenici koji su završili srednju školu		Studenti koji su diplomirali na visokim učilištima			
					Stručni studij		Sveučilišni studij	
	Ukupno	Učenice	Ukupno	Učenice	Ukupno	Studentice	Ukupno	Studentice
2015.	42 161	20 443	46 934	23 515	11 381	6 448	23 364	14 252
2016.	39 617	19 258	44 854	22 466	10 304	5 672	22 591	14 046
2017.	38 020	18 585	42 711	21 397	10 210	5 541	22 518	14 002
2018.	37 503	18 184	41 259	20 612	9 872	5 519	23 369	14 617
2019.	38 646	18 722	38 874	19 235	10 128	5 550	23 576	14 736

Izvor: Državni zavod za statistiku RH

Promatra li se razdoblje 2015. godine u odnosu na 2019. godinu, vidljiv je pad broja učenika koji su završili osnovnu školu od 8,34 %. Budući da u ovoj analizi sagledavamo područje strukovnog obrazovanja i osposobljavanja, zabrinjavajući podatak je pad broja učenika od 17,17 % koji su završili srednju školu, od čega učenice ostvaraju pad od čak 18,20 %, dok su učenici koji završavaju srednju školu u promatranom razdoblju u padu od 16 %. Tri uzastopne godine u razdoblju od 2015. do 2017. veći broj učenica završava srednju školu, dok se taj trend okreće i u 2018. i 2019. godini veći broj učenika završava srednju školu. Jedino povećanje od 0,9 % u promatranom razdoblju bilježi se kod broja studenata koji su završili sveučilišni studij.
Navedene podatke treba sagledati i u kontekstu demografskih čimbenika. Naime, razvidno je generalno smanjenje broja djece kao što je pojašnjeno iznad.

Tablica 6 *Udio stanovništva od 18 do 24 godine koji rano napuštaju obrazovanje i osposobljavanje u RH i EU 27 u razdoblju od 2015. do 2020. godine*

	2015.	2016.	2017.	2018.	2019.	2020.
Ukupno EU 27	**11**	**10,6**	**10,5**	**10,5**	**10,2**	**9,9**
Žene	**9,4**	**9,1**	**8,9**	**8,8**	**8,4**	**8**
Muškarci	**12,5**	**12,1**	**12,1**	**12,1**	**11,8**	**11,8**
Ukupno RH	**2,8**	**2,8**	**3,1**	**3,3**	**3**	**2,2**
Žene	**2**	**2**	**2,2**	**3,1**	**3**	**2**
Muškarci	**3,5**	**3,5**	**3,8**	**3,5**	**3,1**	**2,4**

Izvor: Eurostat[32]

Prema udjelu stanovništva od 18 do 24 godine koji rano napuštaju obrazovanje i osposobljavanje u RH i EU 27, u razdoblju od 2015. do 2020. godine vidljiv je trend stagnacije, ali od 2018. godine i blagi pad na razini EU 27, za razliku od RH u kojoj je ostvaren pad udjela broja stanovništva od 33 % u kojem najviši trend pada ostvaruju žene između 18 i 24 godine života. Iz navedenog proizlazi da je obrazovni sustav u Hrvatskoj izrazito je uspješan u sprečavanju ranog napuštanja obrazovanja i osposobljavanja, s vrlo niskom stopom napuštanja koja je 2020. godine iznosila 2,4 %, što je znatno niže od prosjeka EU 27 koji iznosi 9,9 %.

Gospodarska kriza uzrokovana pandemijom i nužnost pohađanja školske nastave *on-line* radi smanjenja broja oboljelih i zaštite zdravlja dodatno utječe na sve veću stopu nezaposlenosti mladih, a time dovodi i do socijalne isključenosti mladih ljudi. Slijedom navedenom, u narednim će se godinama analizirati efekti narušenih društvenih prilika i socioekonomskih statusa na rezultate završenosti stupnjeva obrazovanja i osposobljavanja odnosno trendovi ranog napuštanja sustava obrazovanja i osposobljavanja.

S druge strane, sudjelovanje odraslih u cjeloživotnom učenju ostaje među najnižima u EU (2,9 %), što je znatno ispod prosjeka EU 28 od 11,1 %. Agencija za strukovno obrazovanje i obrazovanje odraslih (ASOO) provela je istraživanje o obrazovanju odraslih u Hrvatskoj u 2017. godini.[33] Uočene su prepreke sudjelovanju u formalnim programima koje uključuju visoke cijene programa obrazovanja odraslih (30,2 %), druge osobne prioritete (27,8 %), profesionalne (26,4 %) i obiteljske (21,8 %) obveze, nedovoljno informacija o dostupnim programima (14,8 %), udaljenost lokacije pružatelja obrazovanja (14,3 %), zdravstvene probleme (11,7 %) ili nepravovremenu prijavu (9,9 %).

Izazovi u obrazovanju odraslih i dalje postoje te iz toga proizlazi potreba za dodatnim ulaganjem u cjeloživotno obrazovanje i uspostavom vrednovanja znanja i vještina sukladno potrebama na tržištu rada. Budući da je tržište rada sve zahtjevnije u odnosu na potrebe i primjenu novih tehnologija i usluga, sve se više zastupa koncept cjeloživotnog obrazovanja svakog čovjeka, a kako bi kroz cijeli svoj život razvijao nove i usavršavao postojeće vještine radi konkurentnosti na tržištu rada.

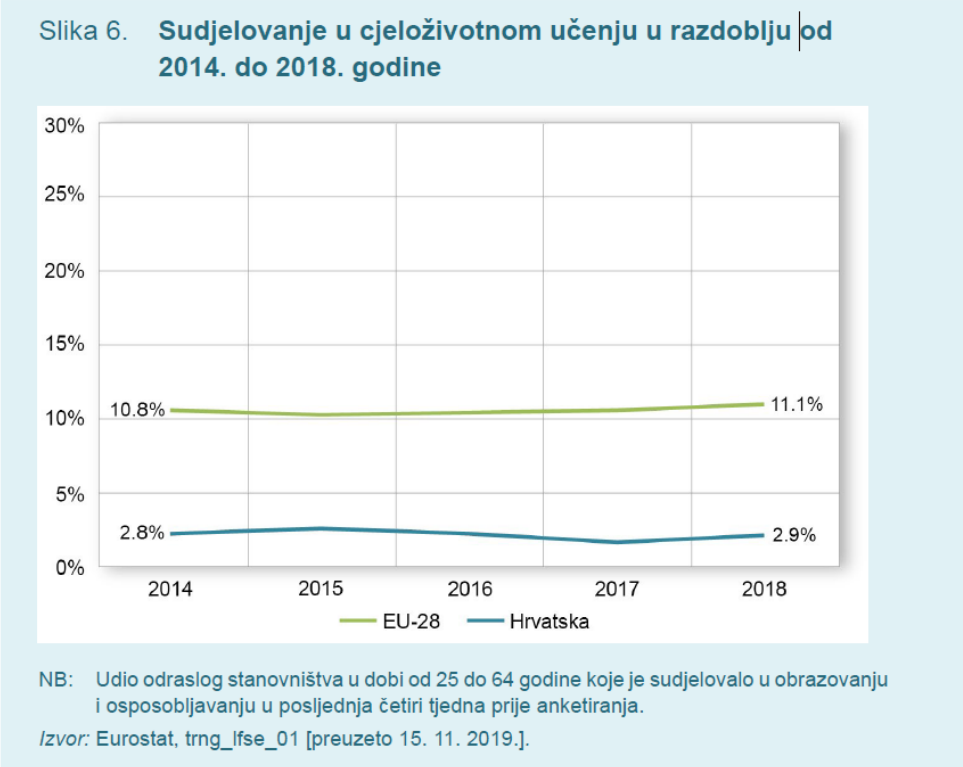
Novi Zakon o obrazovanju odraslih NN 144/21 uvodi značajne promjene i novine u cjeloživotnom obrazovanju odnosno obrazovanju odraslih. Novi zakon snažnije odgovara na potrebe tržišta rada i pridonosi stjecanju boljeg socijalnog statusa obrazovanjem odraslih. Od novina koje osiguravaju veću mobilnost u sustavu cjeloživotnog obrazovanja izdvajaju se sljedeće promjene:

- uključivanje niskokvalificiranih odraslih osoba u cjeloživotno učenje
- uvođenje sustava osiguravanja kvalitete rada ustanova za obrazovanje odrasli
- obveza trajnog stručnog usavršavanja za učitelje, nastavnike i predavače
- priznavanje znanja i vještina stečenih prethodnim životnim ili radnim iskustvom.

[32] https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=edat_lfse_14&lang=en
[33] Vučić i sur., 2017.

Potrebu za daljnjim ulaganjem u strukovno obrazovanje potvrđuje i istraživanje Programa za međunarodnu procjenu znanja i vještina učenika (PISA) iz 2018. godine o globalnim kompetencijama učenika, koje ističe da su u odnosu na gimnazijski program učenici strukovnih programa iz Republike Hrvatske postigli značajno lošije rezultate u globalnim kompetencijama, od kojih najbolje rezultate među njima ostvaruju učenici četverogodišnjih ili petogodišnjih strukovnih programa, a najlošije učenici obrtničkih programa.

Slika 11 *Sudjelovanje u cjeloživotnom obrazovanju 2014.-2018.*



Izvor: Cedefop (2020)[34]

SOO se u Hrvatskoj definira kao proces koji vodi do kvalifikacije za obavljanje određenog posla ili zanimanja i omogućuje nastavak obrazovanja te cjeloživotno učenje[35]. Područje SOO-a također uključuje daljnje profesionalno usavršavanje koje ne vodi ka kvalifikaciji, već je dio procesa cjeloživotnog učenja za odrasle. Većina programa redovitog SOO-a traju tri ili četiri godine i vode ka stjecanju formalnih srednjoškolskih strukovnih kvalifikacija[36] na razini 3 ISCED-P-a i 4 EKO-a[37].

[34] Cedefop (2020). *Strukovno obrazovanje i osposobljavanje u Hrvatskoj: kratki pregled. Luksemburg: Ured za publikacije.* http://data.europa.eu/doi/10.2801/259867

[35] Zakon o strukovnom obrazovanju (Narodne novine br. 30/2009, 24/2010, 22/2013, 25/2018).

[36] Programi strukovnoga obrazovanja i osposobljavanja nakon srednjeg obrazovanja) na razini 5 EKO-a, ISCED 453 predviđeni su Zakonom o HKO-u (2013.) i Nacionalnim kurikulumom za strukovno obrazovanje (2018.)

[37] Nacionalni kvalifikacijski okvir razlikuje razine 4.1 i 4.2 koje se obje odnose na razinu 4 EKO-a.

Slika 12 *Sudjelovanje u redovitom SOO*



Izvor: Cedefop (2020)[38]

Pregled prednosti i nedostataka u strukovnom obrazovanju i osposobljavanju u Hrvatskoj prema analizi Europske unije za 2020. godinu[39] pokazuje sljedeće:

- Digitalno obrazovanje brzo se razvija, a Hrvatska je uspješno odgovorila na krizu uzrokovanu bolešću COVID-19
- Sudjelovanje u ranom i predškolskom odgoju i obrazovanju i rezultati istraživanja PISA-e (Programa za međunarodnu procjenu znanja i vještina učenika (PISA), eng. *Programme for International Student Assessment)* su slabi, ali poduzimaju se mjere za njihovo poboljšanje
- Stopa stjecanja tercijarnog obrazovanja niska je u odnosu na druge zemlje, kao i stopa zaposlenosti osoba sa završenim tercijarnim obrazovanjem.

Dodatno,

[38] Cedefop (2020). *Strukovno obrazovanje i osposobljavanje u Hrvatskoj: kratki pregled. Luksemburg: Ured za publikacije.* http://data.europa.eu/doi/10.2801/259867

[39] https://op.europa.eu/webpub/eac/education-and-training-monitor-2020/countries/croatia_hr.html#six

- Srednje škole imaju u prosjeku 400 učenika i 10 obrazovnih programa, što može biti izazovno u pogledu financiranja, organizacije i upravljanja ljudskim resursima
- Programi se smatraju skupima, a njihova ponuda nije usklađena s potrebama tržišta rada te demografskim ili lokalnim razvojnim potrebama što utječe na dostupnost učenja temeljenog na radu te na kvalitetu i ishode učenja u SOO-u[40]

U tijeku je razvoj novih standarda zanimanja, a stopa zaposlenosti osoba koje su završile strukovno obrazovanje i osposobljavanje (SOO) je u porastu. Potrebno je istaknuti da već godinama aktivnosti usklađenja strukovnog obrazovanja i osposobljavanja s tržištem rada sporo napreduje. Stopa zapošljavanja osoba koje su nedavno završile strukovno obrazovanje i osposobljavanje povećava se, no još uvijek je ispod prosjeka EU 27. Osnivanjem regionalnih centara kompetentnosti te uvođenjem eksperimentalnih programa u dualnom obrazovanju trebala bi se povećati kvaliteta i olakšati utvrđivanje potreba za određenim vještinama.

U razdoblju 2019. – 2020. ostvaren je napredak u pogledu razvoja standarda zanimanja, ali sveobuhvatna kurikularna reforma tek predstoji, odnosno potrebno je izraditi standarde kvalifikacija u području strukovnog obrazovanja i osposobljavanja, sektorske kurikulume i model nastavnog programa.

Postizanje izvrsnosti u području strukovnog obrazovanja i osposobljavanja temelji se na provedbi programa ulaganja u infrastrukturu, opremanje i jačanje kapaciteta samih centara strukovne izvrsnosti s izravnim inovativnim metodama pristupu obrazovanja svakog učenika, uzevši u obzir i nepovoljni socioekonomski status i društvene prilike, ali i ostalih polaznika kao i nositelja obrazovnih programa (nastavnici, mentori) u suradnji s poslodavcima, nositeljima politike razvoja i drugim dionicima iz obrazovnog sektora i tržišta rada, uz poseban pristup prema osobama s invaliditetom s ciljem jačanja socijalne inkluzije i njihove konkurentnosti na tržištu rada.

Sukladno podacima Programa razvoja sustava strukovnog obrazovanja i osposobljavanja, evidentan je trend prelaska većeg broja škola na „klasičan model“ obrazovanja za obrtništvo i industriju u kojima se veći broj sati praktične nastave i vježbi izvodi u školama, što je rezultat složene gospodarske situacije, propadanja obrta i pravnih osoba, nemotiviranosti izvođača praktične nastave te slaboga interesa poslodavaca za licenciranje s kojim učenik sklapa ugovor o naukovanju. Program navodi podatke HZZ-a za razdoblje od 2010. do 2015. godine koji pokazuju da se najveći broj registriranih nezaposlenih osoba, prosječno 58 %, odnosi na osobe sa srednjoškolskim obrazovanjem, točnije osobe sa završenim strukovnim obrazovanjem u trajanju od jedne do četiri godine. Također, Izvješće o globalnoj konkurentnosti 2017. – 2018. definira problem neadekvatnih kompetencija radne snage kao jedan od ključnih problema za poslovanje u Republici Hrvatskoj. Osim toga, stopa zaposljivosti mladih nakon završetka obrazovanja je 52,7 %, što je niže od europskog prosjeka koji iznosi 75,4 %.

Nastavno na navedeno, potrebno je dodatno intenzivirati procese, metode i postupke koji će osigurati kontinuirano osuvremenjivanje obrazovne ponude, posebice jačati učenje temeljeno na radu u skladu

[40] Cedefop (2020). Strukovno obrazovanje i osposobljavanje u Hrvatskoj: kratki pregled. Luksemburg: Ured za publikacije. http://data.europa.eu/doi/10.2801/259867

s potrebama tržišta rada u sinergiji s dodatnim ulaganjima u prostorne, materijalne i kadrovske uvjete strukovnih škola. Na taj će način ustanove za strukovno obrazovanje i osposobljavanje moći primjereno odgovoriti novim i složenim okolnostima naglog tehnološkog razvoja, promijenjenim društvenim odnosima i potrebama tržišta rada.

U skladu s odredbama Zakona o strukovnom obrazovanju uspostavljena je Mreža regionalnih centara kompetentnosti u strukovnom obrazovanju u Republici Hrvatskoj te je imenovano njih ukupno 25 za čiju uspostavu su osigurana bespovratna sredstva Europske unije kao financijska potpora za rekonstrukciju, obnovu, dogradnju i adaptaciju imenovanih regionalnih centara kompetentnosti, nabavu specijalizirane opreme, razvoj kadrovskih i stručnih kapaciteta, razvoj i modernizaciju različitih vrsta programa koji će se provoditi na razini centara i druge aktivnosti koje su usmjerene k uspostavi organizacije rada i razvoja regionalnih centara kompetentnosti.

Regionalni centri kompetentnosti nude opsežan niz usluga koje daleko premašuju ponudu redovnog obrazovanja u području strukovnog obrazovanja i osposobljavanja u sljedećih pet pod-sektora:

- Turizam i ugostiteljstvo
- Strojarstvo
- Elektrotehnika i računalstvo
- Poljoprivreda
- Zdravstvo.

Kako bi se u narednim godinama pratili učinci uspostave regionalnih centara kompetentnosti na razvoj i provedbu reforme strukovnog obrazovanja na razini Hrvatske, prije svega je potrebno sagledati trenutno stanje na tržištu obrazovanja, kao i današnje prednosti i nedostatke strukovnog obrazovanja i osposobljavanja.

3.5.1. Usklađenost strukovnih škola s potrebama gospodarstva i tržišta rada

Hrvatska dobro kotira u području usklađivanja vještina koje pokazuje stupanj uspješnog korištenja vještina i stupanj učinkovitog usklađivanja s potrebama tržišta rada. Među državama EU-a, Hrvatska je zauzela 7. mjesto.

Hrvatska ima jedan od najvećih udjela učenika na višoj srednjoškolskoj razini strukovnoga obrazovanja u Europi (68,95 % u 2019. godini).[41] U Republici Hrvatskoj od 403 ustanove koje provode srednjoškolski program, 316 ustanova u školskoj godini 2021./2022. je provodilo 254 dvogodišnja, trogodišnja, četverogodišnja i petogodišnja strukovna te četverogodišnja međustrukovna programa putem 5.429 odjela. Strukovne i međustrukovne srednjoškolske programe upisalo je 97.911 učenika, od čega skoro 60% učenika u odnosu na 40% učenica. U odnosu na školsku godinu 2018./2019. broj upisanih učenika u strukovne programe porastao je za 1,1 %. Udio učenika koji pohađa srednjoškolsko strukovno obrazovanje u odnosu na ukupan broj učenika srednjoškolskih programa čini 21, 46 %.[42]

[41] Eurostat, [educ_uoe_enrs05],28-10-2021
[42] ŠeR – Školski e-Rudnik

Promatra li se područje djelovanja Regionalnog centra kompetentnosti u turizmu i ugostiteljstvu, u Republici Hrvatskoj se strukovno obrazovanje u području ugostiteljstvo i turizam provodi u 105 srednjoškolskih ustanova putem 884 odjela kroz 14 trogodišnjih i četverogodišnjih programa. U školskoj godini 2021./2022. upisano je 13.555 učenika, od čega 7.727 učenica i 5.828 učenika, što čini udio od 13,84 % u odnosu na ukupni broj upisanih u strukovne i međustrukovne srednjoškolske programe. Zanimljiva je činjenica da u ovom sektorskom području ima 32,58 % više zainteresiranih učenica za pohađanje strukovnih programa.

Planovi i programi strukovnih škola u Republici Hrvatskoj još uvijek nisu u potpunosti usklađeni s potrebama tržišta rada. Potrebe tržišta nisu se ispitivale pa se stoga ni obrazovni planovi i programi godinama nisu mijenjali, već su odražavali potrebe prošlih vremena. Navedeno potvrđuje i *Program razvoja sustava strukovnog obrazovanja i osposobljavanja (2016. – 2020.)*[43], izrađen kao dokument koji za cilj ima jasnije definiranje načina realizacije ciljeva postavljenih *Strategijom obrazovanja, znanosti i tehnologije*. Programom su planirane postupne promjene u sustavu strukovnog obrazovanja (redovito srednjoškolsko obrazovanje, stjecanje srednjoškolskih strukovnih kvalifikacija u sustavu obrazovanja odraslih), a već je početkom njegova provođenja, s ciljem razvoja strukovnih kvalifikacija koje će biti konkurentne na tržištu rada i osigurati dobar temelj za daljnje obrazovanje, razvijeno 29 novih ishodovno orijentiranih strukovnih kurikuluma. Međutim, istaknuta je potreba za dodatnim intenziviranjem procesa, metoda i postupaka kako bi se osiguralo kontinuirano osuvremenjivanje obrazovne ponude u skladu s potrebama tržišta rada. Naime, većina nastavnih planova i programa okarakterizirana je kao nerelevantna i zastarjela (datira još iz 1996./1997. godine) te orijentirana na nastavnike i poučavanje, a ne na učenike i stjecanje ishoda učenja. S nastavnim programima za zanimanja u obrtništvu situacija je nešto bolja (oni datiraju iz razdoblja između 2003. i 2007. godine), ali su i oni zastarjeli i nisu reprezentativni za današnje, a pogotovo za buduće potrebe tržišta rada. Program razvoja sustava strukovnog obrazovanja i osposobljavanja, kao značajan problem u sustavu strukovnog obrazovanja i osposobljavanja, ističe i neracionalnu i skupu mrežu programa koju treba temeljito i dubinski analizirati kako bi se povećala dostupnost, racionalnost i relevantnost programa obrazovanja u odnosu na potrebe tržišta rada.

Program definira 4 prioriteta:

- Prioritet 1. Poboljšanje relevantnosti strukovnog obrazovanja i osposobljavanja u odnosu na tržište rada
- Prioritet 2. Poboljšanje kvalitete strukovnog obrazovanja i osposobljavanja
- Prioritet 3. Promicanje izvrsnosti, privlačnosti i uključivosti strukovnog obrazovanja i osposobljavanja
- Prioritet 4. Internacionalizacija strukovnog obrazovanja i osposobljavanja, poticanje međunarodne mobilnosti učenika i nastavnika.

Svi navedeni prioriteti naglašavaju važnost povezivanja strukovnog obrazovanja i osposobljavanja s tržištem rada jer cilj osiguravanja kvalitete u strukovnom obrazovanju i osposobljavanju nije samo u

[43] https://www.asoo.hr/UserDocsImages/Program%20SOO_HR.pdf

praćenju kvalitete i uvjeta poučavanja, već i u tome da obrazovanje bude svrhovito, odnosno u skladu s potrebama polaznika i tržišta rada. Kvaliteta će osigurati da odgojno-obrazovni proces dovede do usvajanja znanja i vještina primjerenih za buduće karijere polaznika programa i relevantnih u odnosu na tržište rada.

Publikacija *U fokusu: Strukovno obrazovanje u Hrvatskoj*[44] ističe kako su trenutni prioriteti za razvoj strukovnog obrazovanja i osposobljavanja u Republici Hrvatskoj usmjereni na povećanje njegove relevantnosti za tržište rada, kvalitetu, privlačnost i internacionalizaciju. Napominje se i kako su u tijeku reformske mjere koje su usmjerene na zastarjele kurikulume, smanjivanje neusklađenosti vještina te poboljšanje kvalitete učenja temeljenog na radu kao i slike strukovnog obrazovanja i osposobljavanja u javnosti. Kao vodeća inicijativa izdvaja se reforma kurikuluma za strukovno obrazovanje i osposobljavanje usmjerena na sveobuhvatno osuvremenjivanje u skladu s potrebama tržišta rada s naglaskom na ishode učenja, učenje temeljeno na radu, suvremeno poučavanje i prateću podršku pružateljima strukovnog obrazovanja.

Ministarstvo znanosti i obrazovanja je u srpnju 2018. godine donijelo je Odluku o imenovanju regionalnih centara kompetentnosti u strukovnom obrazovanju[45] temeljem koje je 25 ustanova strukovnog obrazovanja imenovano regionalnim centrima kompetentnosti u sljedećim (pod)sektorima: turizam i ugostiteljstvo, strojarstvo, elektrotehnika i računalstvo, poljoprivreda i zdravstvo. Tablica u nastavku daje pregled ustanova strukovnog obrazovanja koje su imenovane regionalnim centrima kompetentnosti u području turizma i ugostiteljstva.

Tablica 7 *Popis ustanova strukovnog obrazovanja imenovanih regionalnim centrima kompetentnosti u području turizma i ugostiteljstva*

Ustanova strukovnog obrazovanja	Sektor/podsektor
Srednja škola Zabok	Turizam i ugostiteljstvo
Turističko – ugostiteljska škola Split	Turizam i ugostiteljstvo
Ugostiteljsko – turistička škola Osijek	Turizam i ugostiteljstvo
Ugostiteljska škola Opatija	Turizam i ugostiteljstvo
Škola za turizam, ugostiteljstvo i trgovinu, Pula	Turizam i ugostiteljstvo
Turistička i ugostiteljska škola Dubrovnik	Turizam i ugostiteljstvo

Izvor: Odluka o imenovanju regionalnih centara kompetentnosti u strukovnom obrazovanju

Strategija cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja i razvoja karijere u Republici Hrvatskoj 2016. – 2020. opisuje centre kompetentnosti kao višenamjenske centre mreže škola u regiji, mjesta izvrsnosti strukovnog obrazovanja. Centre kompetentnosti karakteriziraju suvremeni kurikulumi i inovativni modeli učenja, izvrsnost nastavnika, predavača i mentora te visokokvalitetna infrastruktura, konstruktivna i kreativna partnerstva s poslodavcima, javnim sektorom, socijalnim partnerima te

[44] U fokusu: Strukovno obrazovanje u Hrvatskoj, 2020.

[45] Odluka o imenovanju regionalnih centara kompetentnosti u strukovnom obrazovanju; KLASA: 602-03/18-03/00117; URBROJ: 533-05-18-0047

inovativnim i kreativnim tvrtkama i institucijama kojima se premošćuje jaz između svijeta rada i svijeta obrazovanja. Osnovna svrha centara je visoko kvalitetno inicijalno i kontinuirano strukovno obrazovanje usmjereno na učenike, studente, zaposlene i nezaposlene osobe te kontinuirano stručno usavršavanje nastavnika i mentora. Cilj je razviti optimalne mreže centara kompetentnosti unutar pojedinih sektora te uspostaviti suradnju (umrežavanje) između regionalnih centara kompetentnosti različitih sektora i, u konačnici, sa sličnim centrima u inozemstvu. Ključni cilj centara kompetentnosti je usklađivanje strukovnog obrazovanja s potrebama tržišta rada intenziviranjem suradnje s poslodavcima, osobito u području definiranja potrebnih kompetencija i kvalifikacija te kroz izradu i primjenu novih kurikuluma temeljenih na kvalifikacijama i standardima zanimanja i osiguranjem visoko kvalitetne praktične nastave i naukovanja, što će u konačnici utjecati na povećanje kvalitete izlaznih kompetencija strukovnog obrazovanja svih polaznika.

Imenovanjem navedenih strukovnih škola vidljiva je prisutnost ravnomjerne rasprostranjenosti regionalnih centara kompetentnosti u turizmu i ugostiteljstvu na teritoriju RH. Ugostiteljsko – turistička škola Osijek jedini je regionalni centar kompetentnosti u turizmu i ugostiteljstvu u Osječko – baranjskoj županiji, ali i u županijama takozvane Regije Istok[46].

3.6. Analiza sustava strukovnog obrazovanja na regionalnoj razini

Turističko – ugostiteljski programi na području Regije Istok izvode se u 19 obrazovnih ustanova. Unutar svake županije nekoliko škola nudi iste ili slične programe s manjim brojem polaznika, a ponekad bez upisanih polaznika. Vrsta programa koji se nude gotovo je istovjetna u svim županijama, premda se i struktura gospodarstva, a unutar nje i vrsta dominantnih djelatnosti razlikuje. Navedeno je posljedica generiranja obrazovne ponude bez adekvatne analize tržišta rada, koja se može ispraviti boljim analitičkim podlogama i bliskijim vezama sa poslodavcima. Ima prostora i za regionalne specijalizacije u Centrima kompetentnosti koji bi mogli osiguravati razvoj znanja i vještina za pojedina zanimanja ili skupine zanimanja kako bi se izvrsnost postizala temeljem profesionalnog razvoja nastavnika na tehnološki modernijim sredstvima učenja na regionalnoj, a ne županijskoj razini.

Tablica 8: *Polaznici ugostiteljsko - turističkih obrazovnih programa u školskoj godini 2021./22.*

ŠKOLA/PROGRAM	1. godina	2. godina	3. godina	4. godina	Prosjek upisanih	2021./22.	2017./18.
Druga srednja škola Beli Manastir	**20**	**24**	**28**	**15**	**22**	**87**	**135**
Hotelijersko – turistički tehničar	7	11	7	15	10	40	74
Kuhar	8	13	17		13	38	44
Konobar	5	-	4		5	9	17
Srednja škola Donji Miholjac	**14**	**-**	**-**	**-**	**14**	**14**	**/**
Turističko – hotelijerski komercijalist	14	-	-	-	14	14	/

[46] Regija Istok je neformalna zajednica Virovitičko – podravske, Požeško – slavonske, Brodsko – posavske, Osječko – baranjske i Vukovarsko – srijemske županije.

Srednja škola Isidora Kršnjavoga Našice	**23**	**24**	**28**		**25**	**75**	**95**
Kuhar	20	17	22		20	59	60
Konobar	3	6	6		5	15	34
Pomoćni kuhar i slastičar - TES	-	1	-	-	1	1	1
Prosvjetno – kulturni centar Mađara u Republici Hrvatskoj (Osijek)	**3**	**10**	**5**		**6**	**18**	**19**
Hotelijersko – turistički tehničar	3	7	4		5	14	14
Kuhar	-	3	1		2	4	5
Ugostiteljsko – turistička škola Osijek	**151**	**153**	**167**	**95**	**142**	**566**	**533**
Hotelijersko – turistički tehničar	20	22	27	36	26	105	91
Turističko – hotelijerski komercijalist	44	46	46	59	49	195	109
Kuhar	50	49	57		52	156	172
Konobar	18	23	17		19	58	107
Slastičar	19	13	20		17	52	54
Srednja strukovna škola Antuna Horvata Đakovo							
JMO Kuhar	19	19	19	/	19	19	
Agroturistički tehničar				18			
Obrtnička škola Osijek							
Pomoćni kuhar i slastičar	6						

Izvor: E-matica[47]

U Tablici 8. primjetan je pad broja učenika u svim školama, izuzev Prosvjetno – kulturnog centra Mađara u Republici Hrvatskoj, čiji broj učenika stagnira, te u Ugostiteljsko – turističkoj školi Osijek, koja bilježi rast broja učenika za 6,19 %.

Na području Osječko – baranjske županije, uz Ugostiteljsko-turističku školu, postoje još **četiri ustanove** strukovnog obrazovanja koje pružaju obrazovanje iz područja turizma i ugostiteljstva. Šire gledano, na području Regije Istok djeluje ukupno još 19 ustanova.

1. **Srednja škola Orahovica**
2. **Industrijsko – obrtnička škola Slatina**
3. **Industrijsko – obrtnička škola Virovitica**
4. **Strukovna škola Virovitica**
5. **Srednja škola Stjepana Sulimanca – Pitomača**
6. **Ekonomska škola Požega**
7. **Obrtnička škola Požega**
8. **Obrtnička škola Požega – izdvojena lokacija Pleternica**
9. **Industrijsko – obrtnička škola Nova Gradiška**
10. **Obrtničko – tehnička škola Slavonski Brod**
11. **Srednja strukovna škola Vinkovci**
12. **Srednja strukovna škola Marko Babić – Vukovar**

[47] https://app.powerbi.com

13. **Obrtničko – industrijska škola Županja.**
14. **Obrtnička škola Osijek**
15. **Prosvjetno kulturni centar Mađara u Republici Hrvatskoj,**
16. **Srednja škola Isidora Kršnjavoga Našice,**
17. **Srednja strukovna škola Antuna Horvata, Đakovo**
18. **Poljoprivredno-prehrambena škola Požega**
19. **Ekonomsko-birotehnička škola Slavonski Brod**

Na području istočne Hrvatske postoji dovoljan broj ustanova koje nude obrazovne programe iz područja turizma i ugostiteljstva za zadovoljavanje trenutnih potreba tržišta rada. Upitna je razina kvalitete programa, usklađenost s tržištem rada te adekvatna opremljenost ustanova strukovnog obrazovanja.

Osječko – baranjsku županiju, kao i obližnje županije, karakterizira nedostatak kvalificirane radne snage u području turizma i ugostiteljstva. Posljedice su neusklađenost ishoda učenja i potreba tržišta rada te slaba motivacija učenika za upis strukovnih zanimanja u području turizma i ugostiteljstva i odraslih polaznika za programe osposobljavanja. S druge strane, u regiji se sve više razvija kontinentalni turizam koji generira rastuću potrebu za kadrovima proizašlih iz strukovnih škola čiji su programi usmjereni prema ugostiteljstvu i turizmu. Također, prisutno je i nezadovoljstvo poslodavaca razinom kompetencija novih zaposlenika, odnosno nemogućnost pronalaska adekvatno kvalificirane radne snage.

Vidljivi su napori Županije koje je napravio obrazovni sustav da se očuvaju i prilagođavaju ugostiteljski i turistički programi, a došlo je i do uvođenja jednog novog programa (turističko – hotelijerski komercijalist u Donjem Miholjcu). Obrazovna ponuda disperzirana je ravnomjerno po Županiji te su ugostiteljski i turistički programi prisutni u 4 od 7 gradova s manjim brojem polaznika.

Ovdje treba svakako spomenuti zanimanje koje je također u fokusu, a to je agroturistički tehničar kao međusektorsko zanimanje u Srednjoj strukovnoj školi Antuna Horvata Đakovo.

Agroturizam postaje sve interesantnija djelatnost kojom se proširuje turistička ponuda na područja nezagađene prirode i sačuvanog tradicionalnog načina života. To je djelatnost koja može omogućiti izvor prihoda velikom broju ljudi koji žele ostati na svojim gospodarstvima, baviti se poljoprivredom i kroz seoski turizam plasirati svoje proizvode.

Slijedom navedenog, ukazala se potreba za školovanjem kadrova koji bi, uz osnovna znanja iz ugostiteljstva i turizma, stekli naobrazbu iz područja ekološke proizvodnje poljoprivrednih i prehrambenih proizvoda.

Izrađeni programi obrazovanja predstavljaju zajedno s prethodno navedenim dodanu vrijednost RCK:

- Voditelj turističke destinacije
- Kuhar jela slavonsko-baranjske kuhinje

- Pivski *sommelier*
- Poznavatelj vina
- Priprematelj tradicionalnih slastica Hrvatske na moderan način
- Ponuditelj gastro suvenira

3.7 Novi trendovi u turizmu i ugostiteljstvu

Suvremeni trendovi turizma i ugostiteljstva usmjereni su individualiziranom pristupu, stavljajući želje i potrebe gostiju u središte poslovanja. Gosti sve više traže jedinstvena iskustva s naglaskom na autentičnost i održivost.

Epitet turističke zemlje za Republiku Hrvatsku obično se povezuje s morskim turizmom kojeg obilježava visoka sezonalnost tijekom ljetnih mjeseci. Ipak, sve veće priznanje počinje dobivati i kontinentalni turizam koji je manje vezan za destinaciju, a više za aktivnosti, kvalitetu i usluge. Raznovrsnost kontinentalnog turizma osigurava dostupnost ponude tijekom cijele godine, a selektivni oblici kontinentalnog turizma (kao što su seoski, sportsko – rekreacijski, zdravstveni, kulturni, gastronomski i dr.) pružaju širok spektar mogućnosti za odabir vrste odmora. Valja napomenuti i kako kontinentalni turizam ima značajan utjecaj na razvoj ruralnih područja, a njegova važnost posebno se ističe u očuvanju lokalnih običaja i tradicije te zadržavanju autohtonosti i lokalnog identiteta.
Područje Istočne Hrvatske raspolaže brojnim kulturnim i prirodnim resursima koje je moguće valorizirati u turističke svrhe. Prirodna i kulturna baština, gastronomija, vinarstvo, seoska gospodarstva i druge specifične karakteristike veliki su potencijal razvoja turizma.

Posljednjih se godina turistička infrastruktura Osječko – baranjske županije značajno poboljšala zbog ulaganja u smještajne kapacitete i time podigla razinu konkurentnosti ponude. Povećanje turističko – ugostiteljskih kapaciteta jedna je od najvažnijih preduvjeta za razvoj i jačanje turističkog sektora Županije. Ugostiteljska ponuda također je doživjela diferencijaciju kroz otvaranje niza objekata koji svoju ponudu temelje na bogatoj eno-gastronomskoj tradiciji regije. Potrebno je ulagati u promociju tradicionalne gastronomije i mogućnosti njezine suvremene interpretacije, specijalizaciju ugostiteljskih objekata, sustave i oznake kvalitete s naglaskom na autentične proizvode, jela i doživljaje.

Suradnjom s poljoprivrednim sektorom dodatno se može obogatiti postojeća turistička ponuda te povećati plasman većeg broja proizvoda i roba iz domaće proizvodnje, što ima multiplikativni učinak na cjelokupno gospodarstvo.

3.8. Nove tehnologije u turizmu i ugostiteljstvu

Informacijsko – komunikacijska tehnologija (IKT) nezaobilazna je sastavnica suvremenog života, ali i poslovanja. Dionici u ugostiteljstvu i turizmu (poslodavci, zaposlenici, gosti i dr.) sve se češće okreću novim tehnološkim dostignućima kako bi se olakšala dostupnost informacija i komunikacija, povećala razina usluga i ostvario individualizirani pristup prema svakom gostu. Ulaganje u informatizaciju

poslovanja osigurava konkurentnost na sve zahtjevnijom tržištu, a pametno korištenje IKT-a dovodi do optimizacije poslovanja. Također, IKT dovodi do smanjenja ponavljajućih poslova, eliminacije suvišne komunikacije, automatizacije poslovnih procesa kada god je to moguće, kontrolu i smanjenje operativnih troškova i dr.

Neke od tehnologija u turizmu i ugostiteljstvu su informatizacija sustava naručivanja i obrade rezervacija, korištenje chatbotova, korištenje umjetne inteligencije, tehnologija proširene stvarnosti, optimizacija dostave ugostiteljskih usluga te korištenje robota u turističkim i ugostiteljskim objektima.

Informatizacija sustava naručivanja i obrade rezervacija jedna je od tehnologija koja se koristi već dugi nit godina, no ne prestaje razvoj novih tehnologija koji olakšavaju poslovne procese. Naglasak je stavljen na dvosmjernu komunikaciju koja ima za cilj jednostavnu i učinkovitu obradu podataka (komunikacija s gostom prije njegova dolaska, prikupljanje podataka o gostu i njegovim potrebama, obrada plaćanja, zadovoljstvo uslugom, optimizacija i dr.)

Za poboljšanje korisničke usluge sve češće se koriste i *chatbotovi* – računalni programi koji komuniciraju putem chat sučelja. *Chatbotovi* u nekoliko sekundi daju odgovore na najosnovnija pitanja, smanjuju nepotrebne komunikacijske lance, štede vrijeme i ubrzavaju procese.

Sve češće se koristi umjetna inteligencija koja pojednostavljuje korištenje usluga koja gostima omogućava individualni pristup u praćenju njihovim želja i potreba, kao što su rezervacija hotelskih usluga, stola u restoranu, karata za koncerte/kazalište/utakmice putem daljinskih upravljača iz udobnosti smještajne jedinice.

Tehnologija proširene stvarnosti proširuje fizički svijet na način da kroz korištenje pametnih uređaja dodaje slojeve digitalnih informacija. Tako je postojeće okruženje obogaćeno grafikom, zvukom i videozapisima čime se dobiva potpunije iskustvo.

Optimizacija dostave ugostiteljskih usluga korištenjem aplikacija koje kupcima nude mogućnost naručivanja hrane i pića od kuće, praćenje dostave i mogućnost beskontaktnog plaćanja.

Korištenje robota u turističkim i ugostiteljskim objektima ima za cilj povećati učinkovitost i smanjiti operativne troškove poslovanja. Roboti se tako koriste za poslove čišćenja i održavanja, ali i za usluživanje hrane i pića.

3.9. Tržište rada i gospodarstvo

Regionalni centri kompetentnosti osmišljeni su kao odgovor na potrebe gospodarstva u kojima će se tržište rada povezivati s obrazovanjem. Koncept regionalnih centara kompetentnosti zasniva se na učenju temeljenom na radu, pri čemu su poslodavci ključni partneri ustanovama za strukovno obrazovanje, a temelj održivosti centara leži u trajnoj suradnji s gospodarskim subjektima

(poslodavcima) i pravodobnom reagiranju na potrebe tržišta rada. Regionalnim centrima kompetentnosti zadatak je eliminirati ili minimizirati trenutačna uska grla u obrazovanju te usklađivanje sa potrebama gospodarskog sektora i tržišta rada.

Iz analize tržišta rada za turističkim i ugostiteljskim zanimanjima slavonske regije izdvajamo sljedeće:

Osnovni okvir za analizu tržišta rada je ukupno i radno sposobno stanovništvo, a oba pojma su demografske kategorije. Radna snaga se formira iz radno sposobnog stanovništva, odnosno svih stanovnika u dobi od 15 do 65 godina. Brojnost radno sposobnih stanovnika ovisi o prirodnom kretanju stanovništva, tj. broju rođenih i umrlih, ali je i pod snažnim utjecajem migracijskih kretanja, kako je iznad detaljnije objašnjeno.

Tablica 9 *Aktivni, zaposleni, nezaposleni i stope aktivnosti i nezaposlenosti u RH, regiji i po županijama*

Županija	Broj stanovnika 15-64 godine, 2019.	Aktivno stanovništvo-radna snaga 31.3.2020.	Neaktivno stanovništvo	Zaposleni ukupno 31.03.2020.	Nezaposleni 31.3.2020.	Stopa aktivnosti 31.3.2020.	Stopa zaposlenosti	Stopa nezaposlenosti 31.3.2020.
Brodsko-posavska	89.179	42.498	46.681	36.308	6.190	47,7%	40,7%	14,6%
Osječko-baranjska	180.190	102.628	77.562	85.426	17.202	57,0%	47,4%	16,8%
Požeško-slavonska	42.522	21.300	21.222	18.544	2.756	50,1%	43,6%	12,9%
Virovitičko-podravska	48.238	24.847	23.391	20.169	4.678	51,5%	41,8%	18,8%
Vukovarsko-srijemska	97.354	49.732	47.622	42.223	7.509	51,1%	43,4%	15,1%
REGIJA	**457.483**	**241.005**	**216.478**	**202.670**	**38.335**	**52,7%**	**44,3%**	**15,9%**
Republika Hrvatska	2.635.611	1.684.462	951.149	1.541.001	143.461	63,9%	58,5%	8,5%

Izvor: *Državni zavod za statistiku, Priopćenje 9.2.4. - Zaposleni prema područjima djelatnosti i po županijama, stanje 31. ožujka 2020., Baze podataka: Procjena stanovništva prema dobnim skupinama i spolu, po županijama, 30.06., izračun Sanja Crnković-Pozaić*

Stopa nezaposlenosti prikazuje stupanj iskorištenosti aktivnog stanovništva, tj. postotak osoba koje žele raditi, a ne nalaze posao. U RH je u ožujku 2020. stopa nezaposlenosti iznosila 8,5 % dok je u regiji bila gotovo dvostruko viša te je iznosila 15,9 %. Najviše stope nezaposlenosti imale su Virovitičko-podravska (18,8 %) i Osječko-baranjska (16,8 %), dok su stopu nezaposlenosti ispod regionalnog prosjeka imale Vukovarsko-srijemska (15,1 %), Brodsko-posavska (14,6 %) i Požeško-slavonska (12,9 %).

Možemo zaključiti da regija nije uspjela adekvatno iskoristiti svoju radnu snagu, što se očituje u ispodprosječnim stopama aktivnosti i vrlo visokim stopama nezaposlenosti ali se javljaju i druge

vanjske okolnosti koji doprinose ovoj situaciji, a to je prisutnost individualnih poljoprivrednika i visoka razina umirovljene radno sposobne populacije.

Gospodarski položaj regije i pripadajućih županija u RH okvirima najjednostavnije se mjeri bruto domaćim proizvodom po stanovniku.

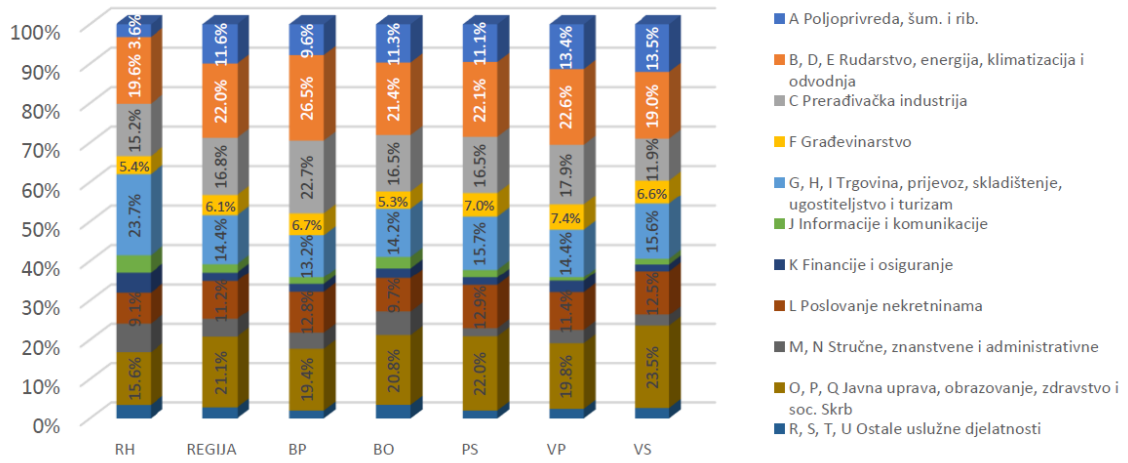
Tablica 10 *Bruto domaći proizvod za županije u 2018., tekuće cijene*

RH/regija/županija	Bruto domaći proizvod, tis. HRK,	Stanovništvo, tis.,	Bruto domaći proizvod po stanovniku, HRK	Bruto domaći proizvod po stanovniku po SKM (EU28=100)	Bruto domaći proizvod po stanovniku RH=100
Republika Hrvatska	**385.376.571**	**4.171**	**92.389**	**66,8**	**100,0**
Brodsko-posavska	7.651.408	154	49.748	36,0	53,8
Osječko-baranjska	19.366.366	296	65.382	47,3	70,8
Požeško-slavonska	3.757.659	75	49.846	36,1	54,0
Virovitičko-podravska	4.038.572	82	49.131	35,5	53,2
Vukovarsko-srijemska	8.814.445	174	50.673	36,7	54,8
REGIJA	**35.977.041**	**628**	**57.312**	**41,5**	**62,0**

Izvor: DZS, Priopćenje br. 12.1.3.

Premda su sve županije prema razini razvijenosti zaostajale u odnosu na RH, njihov se položaj prema prosječnoj razini razvijenosti EU poboljšao. Godine 2000. regija je bila na 33,9 % EU BDP po stanovniku, a u 2018. je bila na 41,5 %. Vukovarsko-srijemska županija najviše je poboljšala svoj relativan položaj s 29,2 % na 36,7 %, Osječko-baranjska županija s 37,9 % na 47,3 %, Brodsko-posavska s 30,6 % na 36,0 %, Požeško-slavonska s 34,8 % na 36,1 % i Virovitičko-podravska s 34,7 % na 35,5 %. U okviru promatrane regije županije su ostvarile različitu dinamiku uspjeha.

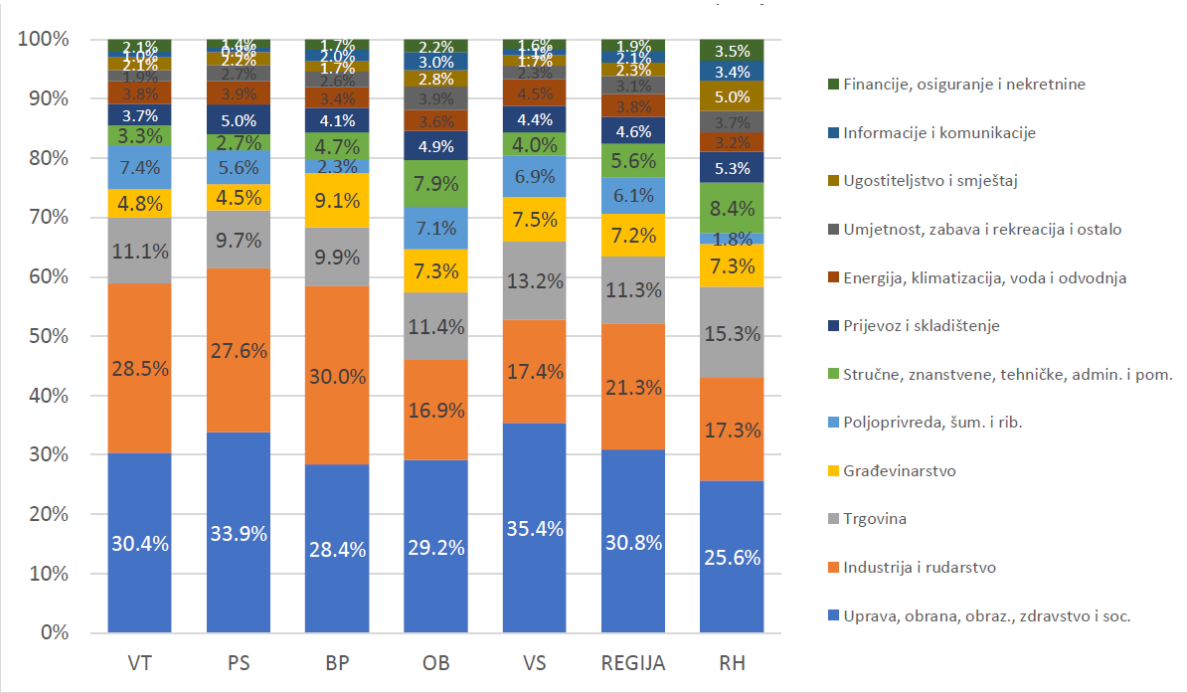
Slika 13 *Struktura gospodarstva prema bruto dodanoj vrijednosti*



Dominantne djelatnosti u nekom prostoru značajno utječu na tržište rada i potražnju za zanimanjima Svaka promjena zaposlenosti u nekoj djelatnosti može značiti da je došlo do povećanja broja zaposlenih uz zadržavanje iste strukture zaposlenih po zanimanjima ili da je uz povećanje zaposlenosti došlo i do promjene strukture zaposlenih po zanimanjima.

Praćenje promjena te strukture izuzetno je važno za formiranje obrazovne ponude najviše zbog proteka vremena koje je potrebno da se prilagode obrazovni programi potrebama do vremena kada mladi steknu svoje kvalifikacije.

Slika 14 *Udjeli zaposlenih po djelatnostima*



Nadalje, analizirana su zanimanja iz T&U sektora. Što je veći udio T&U zaposlenih u radnoj snazi, to će i potražnja za zanimanjima za koje se pripremaju obrazovni programi u RCK UTŠO biti veća.

Tablica 11 *Zaposleni, nezaposleni i radna snaga, ukupno i u U&T sektoru, po županijama i regijama RH prosincu 2019. godine*

	Zaposleni			Nezaposleni			Radna snaga			Stopa nezaposlenosti,%		
RH, regije	T	U	Ukupno	T	U	Ukupno	T	U	Ukupno	T	U	Ukupno
T&U RH	19.756	78.193	97.949	3.529	10.371	13.900	23.285	88.564	111.849	15,16	11,7	12,4
VT	62	847	909	94	262	356	156	1.109	1.265	60,26	23,6	28,1
PŽ	82	866	948	52	183	235	134	1.049	1.183	38,81	17,4	19,9
SB	109	1.434	1.543	81	402	483	190	1.836	2.026	42,63	21,9	23,8
OS	444	3.473	3.917	242	1.103	1.345	686	4.576	5.262	35,28	24,1	25,6
VU	165	1.646	1.811	147	487	634	312	2.133	2.445	47,12	22,8	25,9
Slavonska	862	8.266	9.128	616	2.437	3.053	1.478	10.703	12.181	41,68	22,8	25,1
Dalmatinska	6.984	21.240	28.224	1.613	4.197	5.810	8.597	25.437	34.034	18,76	16,5	17,1
Primorska	6.029	17.201	23.230	694	1.343	2.037	6.723	18.544	25.267	10,32	7,2	8,1
Zagrebačka	5.336	26.221	31.557	559	2.178	2.737	5.895	28.399	34.294	9,48	7,7	8,0
Varaždinska	545	5.265	5.810	47	216	263	592	5.481	6.073	7,94	3,9	4,3

Izvor: Ministarstvo rada i mirovinskog sustava[48]

Zanimanja iz T&U sektora nisu ravnomjerno raspoređena u gospodarstvu. U nekim djelatnostima je sektorska zaposlenost značajan dio ukupne zaposlenosti, a u nekim djelatnostima je taj udio marginalan.

Slika 15 *Udjeli T&U zanimanja u ukupnoj zaposlenosti*



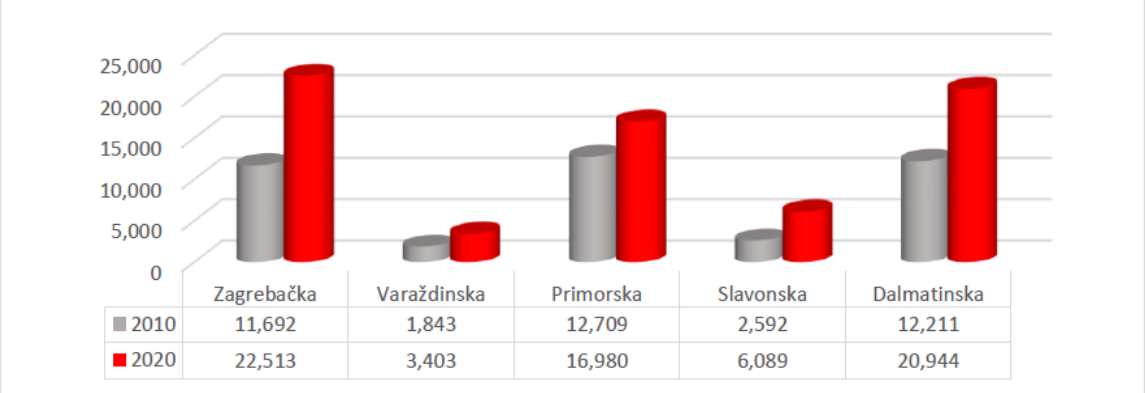
Može se primijetiti da postoje razlike između dva podsektora s obzirom na prisutnost u pojedinim razredima djelatnosti. Čak 68 % zaposlenosti iz podsektora Ugostiteljstvo javlja se kod razreda

[48] http://hko.mrms.hr/

djelatnosti Smještaj i priprema i usluživanje hrane dok je kod podsektora Turizam taj udio 40,8 %. Drugi najvažniji razred djelatnosti su Administrativne i pomoćne uslužne djelatnosti kod kojeg je udio turističkih zanimanja 14,3 % što se najviše odnosi na djelatnost Putničke agencije i organizatori putovanja. Udio ugostiteljskih zanimanja među zaposlenima u toj djelatnosti svega je 1,6 %. U Trgovini na veliko imamo 11,3 % zaposlenih s turističkim zanimanjima i 7,8 % zaposlenih s ugostiteljskim zanimanjima što ovaj razred djelatnosti čini vrlo važnim za oba podsektora. Četvrti razred djelatnost po važnosti za sektor Turizam i ugostiteljstvo je Umjetnost, zabava i rekreacija koji zapošljava 5,2 % zanimanja iz podsektora Turizam i 1,6 % zanimanja iz podsektora Ugostiteljstvo. Kao što se može vidjeti udjeli u drugim djelatnostima su mali, ali je važno uočiti da se zanimanja iz sektora mogu naći u gotovo svim razredima djelatnosti s niskim postotcima.

Svi razredi djelatnosti koji su važni za sektor Turizam i ugostiteljstvo nemaju značajne udjela u ukupnoj zaposlenosti slavonske regije. Ako se promatra porast zaposlenosti ključnog razreda djelatnosti Ugostiteljstvo i smještaj, vidljivo je da je došlo do velikog porasta zaposlenosti te djelatnosti u svim regijama RH.

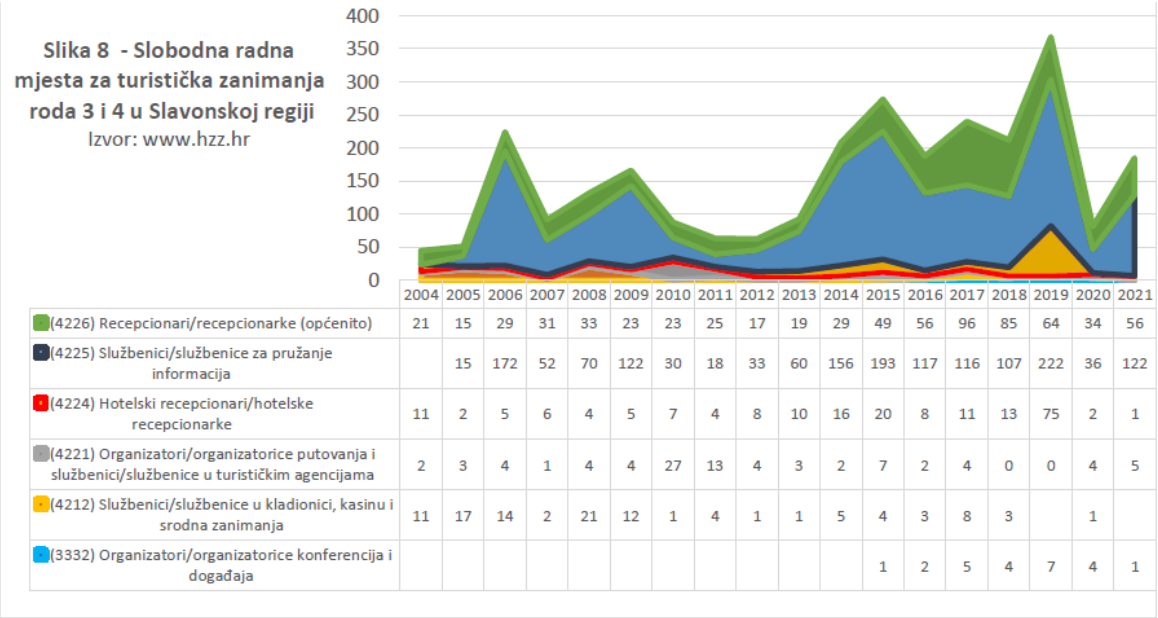
Slika 16 *Zaposlenost u djelatnostima Smještaj i priprema hrane i pića*



Izvor: Analiza tržišta rada - Sanja Crnković-Pozaić

Obrazovni programi trebali bi pratiti potrebe regionalnog gospodarstva, kako po pitanju broja radnih mjesta koja poslodavci potražuju, tako i njihovu strukturu prema zanimanjima.

Slika 17 *Slobodna radna mjesta turistička zanimanja*

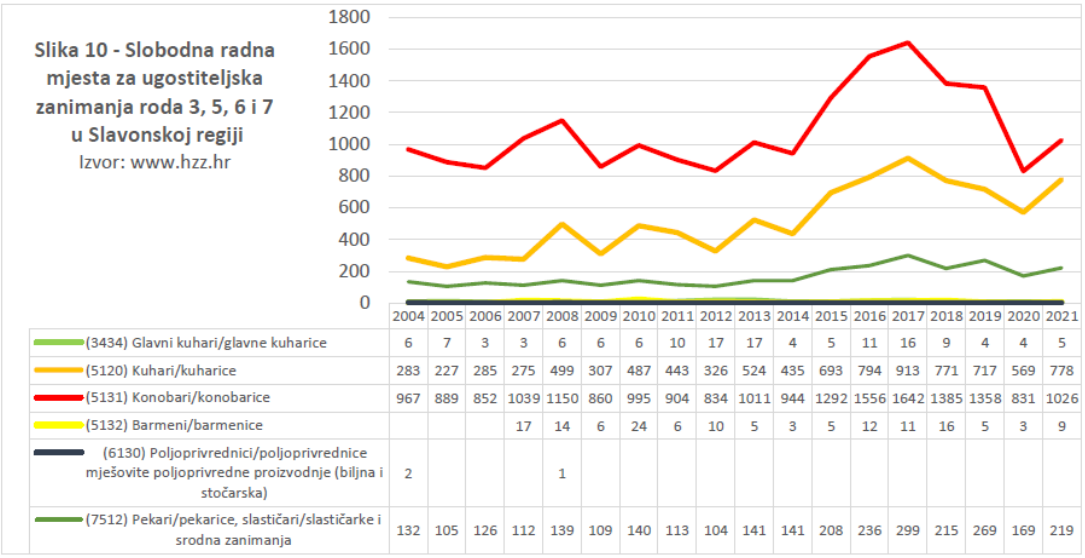


	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
(4226) Recepcionari/recepcionarke (općenito)	21	15	29	31	33	23	23	25	17	19	29	49	56	96	85	64	34	56
(4225) Službenici/službenice za pružanje informacija		15	172	52	70	122	30	18	33	60	156	193	117	116	107	222	36	122
(4224) Hotelski recepcionari/hotelske recepcionarke	11	2	5	6	4	5	7	4	8	10	16	20	8	11	13	75	2	1
(4221) Organizatori/organizatorice putovanja i službenici/službenice u turističkim agencijama	2	3	4	1	4	4	27	13	4	3	2	7	2	4	0	0	4	5
(4212) Službenici/službenice u kladionici, kasinu i srodna zanimanja	11	17	14	2	21	12	1	4	1	1	5	4	3	8	3		1	
(3332) Organizatori/organizatorice konferencija i događaja												1	2	5	4	7	4	1

Podaci ukazuju da je potražnja za turističkim zanimanjima iz rodova 3 i 4 (za koje je potrebno četverogodišnje srednjoškolsko strukovno obrazovanje) u regiji smanjena u trećoj godini recesije (koja je u Hrvatskoj trajala od 2009. do 2014. godine) te da je svoj vrhunac dostigla 2019. godine, kada su poslodavci iskazali potrebu za zapošljavanjem čak 368 radnika s turističkim kvalifikacijama. Tri skupine zanimanja imala su posebno dinamičan rast potražnje, a to su Službenici za pružanje informacija i Recepcionari (općenito) i Hotelski recepcionari.

Na slici niže prikazana su slobodna radna mjesta koja poslodavci prijavljuju Hrvatskom zavodu za zapošljavanje za ugostiteljska zanimanja (za koje je potrebno trogodišnje srednjoškolsko strukovno obrazovanje), a koja su ovdje prikazana prema skupinama zanimanja. Radi se o ukupno 20 zanimanja iz roda 3, 5, 6 i 7 iz NKZ-98 za koje je potrebno trogodišnje obrazovanje, a koja su raspoređena u ukupno 6 skupina prema NKZ-10. Od svih zanimanja iz ovih rodova najznačajniji doprinos ukupnoj potražnji daju Konobari i Kuhari. Slično kao i kod turističkih zanimanja za koja je potrebno četverogodišnje strukovno obrazovanje iz područja turizma, potražnja je u recesiji pala da bi se naglo oporavila u post recesijskom razdoblju. Od 2015. godine potražnja za ugostiteljskim zanimanjima, a naročito za Konobarima i Kuharima, značajno raste u regiji tako da je najvišu točku dosegla u 2017. godini kada se tražilo približno 2.900 ugostiteljskih radnika. Od tada pada broj slobodnih radnih mjesta za ugostiteljskim zanimanjima, a najviše u 2020. godini da bi se potražnja donekle oporavila u 2021. godini.

Slika 18 *Slobodna radna mjesta ugostiteljska zanimanja*



	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
(3434) Glavni kuhari/glavne kuharice	6	7	3	3	6	6	6	10	17	17	4	5	11	16	9	4	4	5
(5120) Kuhari/kuharice	283	227	285	275	499	307	487	443	326	524	435	693	794	913	771	717	569	778
(5131) Konobari/konobarice	967	889	852	1039	1150	860	995	904	834	1011	944	1292	1556	1642	1385	1358	831	1026
(5132) Barmeni/barmenice				17	14	6	24	6	10	5	3	5	12	11	16	5	3	9
(6130) Poljoprivrednici/poljoprivrednice mješovite poljoprivredne proizvodnje (biljna i stočarska)	2				1													
(7512) Pekari/pekarice, slastičari/slastičarke i srodna zanimanja	132	105	126	112	139	109	140	113	104	141	141	208	236	299	215	269	169	219

Iz ove bi se analize moglo zaključiti da kod poslodavaca postoji najveća potražnja za ugostiteljskim zanimanjima, a potom za ostalim turističkim zanimanjima za koje je dovoljno trogodišnje srednjoškolsko obrazovanje ili manje. U odnosu na to, potražnja za turističkim zanimanjima za koja je potrebno završiti četverogodišnju strukovnu školu značajno je manja. Preporuke za planiranje obrazovanja temeljem takvih kretanja bi trebale stremiti većim upisnim kvotama za trogodišnje obrazovne programe za ugostiteljska zanimanja u odnosu na četverogodišnje obrazovne programe za turistička zanimanja, dok bi se za ostala zanimanja u turizmu, koja se mogu raditi i bez završene turističke škole, mogli organizirati specijalizirani tečajevi.

Tablica 12 *Ponuda i potražnja za T&U zanimanjima u slavonskoj regiji, po skupinama zanimanjima, prosjek 2017.-2021.*

	Potražnja	Ponuda 1	Ponuda 2		
Naziv zanimanja	Slobodna radna mjesta, prosjek 2017.-2021.	Nezaposleni, prosjek 2017.-2021.	Prosječan priliv mladih u HZZ evidenciju iz školovanja, prosjek 2017.-2021.	Ukupna ponuda	Razlika
(3332) Organizatori/organizatorice konferencija i događaja	4	15	6	21	17
(4212) Službenici/službenice u kladionici, kasinu i srodna zanimanja	4	5		5	1
(4221) Organizatori/organizatorice putovanja i službenici/službenice u turističkim agencijama	3	14	16	30	28
(4224) Hotelski recepcionari/hotelske recepcionarke	20	301	88	389	369
(4225) Službenici/službenice za pružanje informacija	121	9	1	10	-111
(4226) Recepcionari/recepcionarke (općenito)	67	30	2	32	-35
(5111) Članovi/članice kabinske posade		1		1	1
(5113) Vodiči/vodičice	4	3		3	0
(5151) Djelatnici/djelatnice za čišćenje i održavanje u uredima, hotelima i drugim objektima	4	27		27	23
(5249) Prodavači/prodavačice, d. n.	6	1		1	-5
(5419) Djelatnici/djelatnice za zaštitu osoba i imovine	31	112		112	80
(9112) Domaćinska zanimanja u uredima, hotelima i ostalim objektima	847	2.758	9	2.767	1.920
(9129) Ostali čistači/ostale čistačice	7	2		2	-5
(9621) Dostavljači, nosači/dostavljačice, nosačice i srodna zanimanja	144	152	1	153	9
(3434) Glavni kuhari/glavne kuharice	8	13		13	5
(5120) Kuhari/kuharice	750	1.433	182	1.615	865
(5131) Konobari/konobarice	1.248	732	83	815	-434
(5132) Barmeni/barmenice	9	17	1	18	9
(6130) Poljoprivrednici/poljoprivrednice mješovite poljoprivredne proizvodnje (biljna i stočarska)		8	2	10	10
(7512) Pekari/pekarice, slastičari/slastičarke i srodna zanimanja	234	361	40	402	167
Ukupno turistička zanimanja rod 3&4 (4-godišnja srednja strukovna škola)	**217**	**375**	**112**	**487**	**269**
Ukupno turistička zanimanja rod 5 i 9 (3-godišnja srednja škola ili manje)	**1.034**	**3.054**	**10**	**3.064**	**2.030**
Ukupno ugostiteljska zanimanja rod 3, 5, 6 i 7 (3-godišnja srednja strukovna škola)	**2.249**	**2.564**	**307**	**2.870**	**622**
UKUPNO	**3.500**	**5.992**	**429**	**6.421**	**2.921**

Izvor: Hrvatski zavod za zapošljavanje[49]

Temeljem analize može se zaključiti sljedeće:

a) U regiji Istočna Hrvatska za sektor T&U postoji prosječna godišnja potražnja za 3.500 radnika svih T&U zanimanja za koje je potrebno četverogodišnje ili trogodišnje obrazovanje ili manje
b) Broj slobodnih radnih mjesta oglašenih na HZZ je znatno manji od ukupne ponude (nezaposleni i mladi) te dolazi do viška radnika od 2.921 prosječno godišnje

[49] www.hzz.hr

c) U podsektoru Turizam na razini skupina zanimanja postoje manjkovi Službenika za pružanje informacija i Recepcionare (općenito), a najveći viškovi prisutni su kod Hotelskih recepcionara.
d) U podsektoru Ugostiteljstvo nedostaje ponude rada za skupinu Konobari (-434)
e) Viškovi su izraženi kod sljedećih skupina zanimanja: Domaćinska zanimanja u uredima, hotelima i ostalim objektima, Kuhari i Pekari, slastičari i srodna zanimanja.

Gospodarstvo Osječko – baranjske županije

Gospodarstvo Osječko – baranjske županije temelji se na poljoprivredi i pratećoj industriji (posebice prerađivačkoj), uz jačanje IT industrije koja otvara prostor za daljnje širenje i jačanje gospodarstva. Bogatstvo prirodnih resursa i povoljan prometni položaj usmjeravaju Osječko – baranjsku županiju ka izvozno orijentiranom regionalnom gospodarstvu, dok očuvanost prirode i bioraznolikost čine temelj za razvoj ruralnog turizma.

Prema podacima Županijske komore Osijek pri Hrvatskoj gospodarskoj komori[50], u 2019. godini u Osječko – baranjskoj županiji poslovalo je ukupno 5.787 poduzetnika obveznika poreza na dobit, od čega je njih 3.927 (67,9 %) poslovalo s dobiti. Najviše poduzetnika poslovalo je u djelatnosti trgovine (21,7 %), potom u djelatnosti stručne, znanstvene i tehničke djelatnosti (14,2 %), prerađivačke industrije (11,7 %), graditeljstva (11,1 %) te pružanja smještaja i usluživanja hrane (9 %). Obzirom na veličinu, u Županiji je 19 velikih, 69 srednje velikih, 568 malih i 5.126 mikro poduzeća.
Ukupan prihod koji su ostvarila poduzeća sa sjedištem u Osječko – baranjskoj županiji u 2019. godini iznosio je 28,14 milijardi kuna (rast od 1,5 % naspram 2018. godine), dok je ukupan rashod iznosio 27,36 milijardi kuna (rast od 0,3 % naspram 2018. godine).

Tijekom 2019. godine tvrtke s područja Županije su izvezle roba u vrijednosti 4,43 milijarde kuna, a uvezle u vrijednosti 4,19 milijardi te je ostvaren pozitivan saldo razmjene roba u iznosu od 244 milijuna kuna. Prihodi od prodaje u inozemstvu u 2019. su iznosili 5,56 milijardi kuna (7,5 % manje nego u 2018. godini), dok je uvoz iznosio 3,65 milijardi kuna (rast od 2,9 %). Pozitivan trgovinski saldo iznosio je 1,9 milijardi kuna, odnosno 22,5 % manje nego u 2018. godini. Najznačajnija zemlja robnog uvoza je Njemačka (864 milijuna kuna), dok je najznačajnija zemlja robnog izvoza Mađarska (671 milijun kuna).
Glavni izazovi u sektoru gospodarstva i tržišta rada odnose se na nedostatak kvalificirane radne snage, kao i smanjen udio radno sposobnog i veliki udio neaktivnog stanovništva. To je u izravnoj vezi s nezadovoljavajućom obrazovnom strukturom i zapostavljanjem cjeloživotnog obrazovanja, odnosno neusklađenošću, nefleksibilnošću i sporoj prilagodbi obrazovnog i istraživačkog sustava tržištu radu, posebice u obrtništvu.
U strukturi gospodarskih subjekata dominiraju mikro i mala poduzeća s jedne strane, dok s druge strane pojedine gospodarske sektore karakterizira ovisnost o velikim korporacijama.

[50] Informacija o stanju u gospodarstvu na području Osječko - baranjske županije ; Hrvatska gospodarska komora – Županijska komora Osijek, listopad 2020.

Isto tako, neujednačena je njihova prostorna distribucija te razvoj pojedinih jedinica lokalne samouprave. Iz tog razloga potrebna je dodatna razina umrežavanja poslovnih subjekata i proaktivan pristup prepoznatim strateškim gospodarskim granama: poljoprivredi, prehrambeno-prerađivačkoj industriji, turizmu, metaloprerađivačkoj, drvoprerađivačkoj i IKT industriji. Primjetno je nedostatno privlačenje brownfield i greenfiled investicija, nedostatno ulaganje u istraživanje i razvoj postojećih gospodarskih subjekata, kao i veza sa znanstveno-obrazovnim institucijama dostupnima na području OBŽ.

U infrastrukturnom smislu, nedovoljno je razvijena poslovna infrastruktura koja može pružiti podršku razvoju, unaprjeđenju i umrežavanju poslovnih subjekata, kao što je potrebno i jačati kapacitete potpornih institucija te poduzetničkih vještina. Osim neusklađenosti obrazovnog sustava s tržištem rada, prisutan je i nedostatak specijalizacije u poduzetničkim potpornim institucijama.

Tablica 13 *Prikaz pojedinih financijskih rezultata poduzetnika Osječko – baranjskog gospodarstva prema djelatnostima u 2019. godini*

DJELATNOSTI	Broj poduzeća	Ukupni prihod		Dobit razdoblja		Gubitak razdoblja	
		2019.	Indeks 2019./18.	2019.	Indeks 2019./18.	2019.	Indeks 2019./18.
Subjekti bez djelatnosti	9	7	161,1	3	167,7	0	17,6
Poljoprivreda, šumarstvo i ribarstvo	410	6.769	102,9	422	106,2	15	17,3
Rudarstvo i vađenje	3	22	87,6	3	255,5	1	82,8
Prerađivačka industrija	676	7.996	94,9	250	67,8	306	121,3
Opskrba el. energijom, plinom, parom	53	459	114,4	7	262,4	4	70,4
Opskrba vodom, uklanjanje otpada, gosp. otpada	45	803	104,2	19	134,1	4	69,3
Građevinarstvo	641	2.420	95,7	120	37,4	63	146,5
Trgovina na veliko i malo, popravak mot. vozila	1.258	5.567	107,8	224	96,8	197	326
Prijevoz i skladištenje	345	1.370	96	32	76	93	224,5
Djelatnosti pružanja smještaja i pripremanja hrane	522	414	105,1	14	84,8	47	117,5
Informacije i komunikacije	272	378	88,1	49	119,7	17	1,6
Financijske djelat. i djelatnosti osiguranja	28	12	102,5	1	122,2	2	27
Poslovanje nekretninama	92	112	99,5	14	89,3	14	135,3
Stručne, znanstvene i tehničke djelatnosti	824	1.025	66,5	132	26,1	29	73,6
Administrativne i pomoćne uslužne djelatnosti	174	307	109,3	17	87,9	2	0
Javna uprava i obrana, obvezno socijalno osiguranje	2	1	127,3	0	79,1	0	55,1
Obrazovanje	73	46	101,5	2	76,2	0	187,2
Djelatnosti zdravstvene zaštite i socijalne skrbi	82	139	118	12	91,6	6	94,5
Umjetnost, zabava i rekreacija	66	182	90,1	6	23,3	1	39,2
Ostale uslužne djelatnosti	211	115	107,7	7	152,5	2	0
Djelatnosti kućanstva kao poslodavac	1	0	0	0	0	0	85,5
UKUPNO gospodarstvo	**5.787**	**28.144**	**98,5**	**1.333**	**65,9**	**805**	**85,5**

Iznosi u milijunima kuna

Izvor: Fina, obrada: HGK – Županijska komora Osijek

Broj zaposlenih u svim poduzećima 2019. godine iznosio je 42.786 djelatnika s prosječnom neto plaćom od 4.817 kuna što je za 17,2 % ,manje u odnosu na prosječnu mjesečnu neto plaću poduzetnika na državnoj razini. U strukturi gospodarstva Osječko – baranjske županije u 2020. godini, prema kriteriju broja zaposlenih, dominantnu ulogu imaju poduzeća u sljedećim područjima djelatnosti: c – Prerađivačka industrija (28,5 %), F – Građevinarstvo (12,0 %) i A – Poljoprivreda, lov i šumarstvo (12,4 %).

Tablica 14 *Prikaz prosječnog broja zaposlenih poduzetnika Osječko - baranjske županije prema djelatnostima u 2019. godini*

DJELATNOSTI	Broj poduzeća	Prosječan broj zaposlenih		Prosječna neto plaća	
		2019.	Indeks 2019./18.	2019.	Indeks 2019./18
Subjekti bez djelatnosti	9	1	0	/	/
Poljoprivreda, šumarstvo i ribarstvo	410	5.290	107,5	5.128	92,2
Rudarstvo i vađenje	3	9.	150	4.287	94,2
Prerađivačka industrija	676	12.180	98,6	4.802	106,0
Opskrba el. energijom, plinom, parom	53	226	97	7.136	114,1
Opskrba vodom, uklanjanje otpada, gosp. otpada	45	2.097	98,9	5.307	102,7
Građevinarstvo	641	5.142	103,9	4.801	98,5
Trgovina na veliko i malo, popravak mot. vozila	1.258	5.041	104,9	4.636	105,2
Prijevoz i skladištenje	345	2.672	112,2	4.613	101,1
Djelatnosti pružanja smještaja i pripremanja hrane	522	1.966	104,9	3.441	110,5
Informacije i komunikacije	272	1.241	111,7	5.843	101,6
Financijske djelat. i djelatnosti osiguranja	28	48	109,1	4.063	120,6
Poslovanje nekretninama	92	200	79,1	5.104	111,4
Stručne, znanstvene i tehničke djelatnosti	824	2.849	102,3	5.698	107,1
Administrativne i pomoćne uslužne djelatnosti	174	1.979	103,5	3.878	99,9
Javna uprava i obrana, obvezno socijalno osiguranje	2	6	120	5.540	104,9
Obrazovanje	73	301	103,8	3.903	103,0
Djelatnosti zdravstvene zaštite i socijalne skrbi	82	577	112,5	4.816	108,8
Umjetnost, zabava i rekreacija	66	317	106,4	5.781	43,4
Ostale uslužne djelatnosti	211	644	105,1	3.704	104,1
Djelatnosti kućanstva kao poslodavac	1	0	0	/	/
UKUPNO gospodarstvo	**5.787**	**42.786**	**103,2**	**4.817**	**101,3**

Izvor: Fina, obrada: HGK – Županijska komora Osijek



Izvor: HGK

3.10. Dodana vrijednost RCK UTŠO i pravci razvoja

Regionalni centar kompetentnosti mjesto je izvrsnosti strukovnog obrazovanja i osposobljavanja u kojemu se uz osnovnu djelatnost strukovnog obrazovanja, koja obuhvaća i provedbu učenja temeljenog na radu, obavlja i osposobljavanje i usavršavanje i druge djelatnosti koje doprinose poboljšanju kvalitete strukovnog obrazovanja i osposobljavanja i njegove prilagodbe potrebama gospodarstva i tržišta rada, cjeloživotnog učenja za potrebe gospodarskih subjekata, nezaposlenih i drugih polaznika, stručnog usavršavanja nastavnika strukovnih predmeta, suradnika u nastavi, stručnog usavršavanja mentora kod poslodavaca i drugih stručnjaka u obrazovanju. Koncept RCK UTŠO zasniva se na učenju temeljenom na radu, pri čemu su poslodavci ključni partneri, a temelj održivosti leži u trajnoj suradnji s gospodarskim subjektima (poslodavcima) i pravodobnom reagiranju na potrebe tržišta rada.

RCK UTŠO će svojim djelovanjem značajno podignuti kvalitetu obrazovanja u turizmu i ugostiteljstvu. Djelovanje RCK UTŠO usmjereno je na koncept profesionalne izvrsnosti kojeg karakterizira holistička metoda usmjerena na polaznike, a istovremeno je sastavni dio ekosustava vještina, doprinosi strategijama regionalnog razvoja, kao i specifičnim industrijskim lancima vrijednosti.

RCK UTŠO će svojim polaznicima omogućiti stjecanje vještina kroz visokokvalitetnu ponudu temeljenu na osiguravanju kvalitete, snažnom partnerstvu s tržištem rada te podržavajući kontinuirano stručno usavršavanje nastavnika i mentora, inovativnu pedagogiju, mobilnost učenika i osoblja te internacionalizacijske strategije.

Jedan od ključnih elemenata organizacije rada centra je umrežavanje te se očekuje uspostava suradnje radi doprinosa razvoju gospodarstva i obrazovanja s dionicima gospodarskoga sektora (obrtima, poduzećima, poduzetničkim potpornim institucijama, poduzetničkim te obrtničkim udruženjima, centrima kompetencija (CEKOM) i dr). To također uključuje suradnju s visokim obrazovanjem i znanstvenom zajednicom, suradnju s drugim ustanovama za strukovno obrazovanje i regionalnim centrima kompetentnosti te suradnju sa sličnim međunarodnim centrima i mrežama u području strukovnog obrazovanja.

Prilikom odluka o modelima umrežavanja i upravljačkim modelima značajnu ulogu mogu imati primjeri dobre prakse centara izvrsnosti u drugim zemljama Europske unije (kao što je navedeno iznad).

Na razini RH u tijeku su projekti izrade standarda zanimanja i standarda kvalifikacija koji mogu značajno doprinijeti stvaranju kvalitetnije i relevantnije obrazovne ponude. Tendencija kod predlaganja novih standarda je objedinjavanje usitnjenih zanimanja koja su neprimjerena današnjem načinu poslovanja i posljedica su povijesnog razvoja gospodarstva. Na našem, relativno malom tržištu rada, gdje sve više dominiraju mala i srednja poduzeća, radnici moraju biti mnogo više upućeni na razne poslove koji nisu uvijek u opisu uskog zanimanja.

Ugostiteljsko – turistička škola Osijek u okviru projekta „VirtuOS – uspostava regionalnog centra kompetentnosti u sektoru turizma i ugostiteljstva“ u okviru redovitog srednjoškolskog obrazovanja razvijat će standard kvalifikacija za zanimanje slastičar na razini 4.1. i izborni dio kurikuluma na razini 4.2 iz područja održivog razvoja, brendiranja i promocije turističke destinacije i poduzetništva u turizmu. Izrađuje i četiri standarda zanimanja, standarda kvalifikacije i strukovna kurikuluma s pripadajućim nastavnim materijalima HKO razine 5. u okviru područja:

- iz područja ugostiteljstva, grana slastičarstvo, na razini 5. (Slastičar specijalist)
- iz područja ugostiteljstva, grana kuharstvo, razini 5. (Kuhar nutricionist)
- iz područja ugostiteljstva, grana posluživanje, razina 5. (Konobar specijalist)
- iz područja turizma, razina 5. (Specijalist destinacije kontinentalnog turizma).

Kako je identificirana potreba za usvajanjem specifičnih znanja koje poslodavci u regiji traže, izradit će se 6 neformalnih programa u okviru obrazovanja odraslih i cjeloživotnog učenja koje izrađuju RCK UTŠO i škole partneri. RCK će razviti programe: Pivski sommelier; Sommelier vina za kontinentalnu regiju Hrvatske nacionalne kuhinje; Kuhar jela hrvatske nacionalne kuhinje – kuhinja Slavonije i Baranje; Priprematelj tradicionalnih slastica Hrvatske i tradicije u novom ruhu; Hrana kao funkcionalni suvenir; Voditelj turističke destinacije/Voditelj selektivnih oblika turizma. U suradnji s partnerskom udrugom Inkluzivnom kućom Zvono razvijat će se individualizirani programa za osobe s invaliditetom Priprematelj jednostavnih jela i slastica.

RCK UTŠO će u svojoj ponudi imati osposobljavanje za poslužitelja jela i pića, priprematelja bureka i pizza, priprematelja jednostavnih jela i slastica, program osposobljavanja za poslove hotelskog/e sobara/ice, programe osposobljavanja i/ili usavršavanja a za poslove barmena/ice i koktel majstora/ice.

Cilj RCK UTŠO i Strategije razvoja je stvoriti preduvjete za kvalitetnije obrazovanje budućih generacija učenika i odraslih polaznika. Kroz projektne aktivnosti unaprijedit će se i izraditi novi kurikulum za zanimanje slastičar sa pripadajućim udžbenicima i nastavnim materijalima. Izraditi će se četiri nova specijalistička kurikuluma za zanimanje kuhar, konobar, slastičar i specijalist destinacije kontinentalnog turizma sa svim popratnim nastavnim sredstvima, namijenjenim polaznicima i nastavnicima. Podići će se razina znanja nastavnika i mentora kod poslodavaca te u renomiranim školama i akademijama iz područja kuharstva, slastičarstva, posluživanja i turizma u Europi. Regionalni centar kompetentnosti mjesto je izvrsnosti stoga je pokretač reforme strukovnoga obrazovanja i osposobljavanja za zanimanja u ugostiteljstvu i turizmu.



4. KAPACITETI UGOSTITELJSKO – TURISTIČKE ŠKOLE OSIJEK

4.1. Organizacijska struktura i ustroj

Školske godine 1956./57. rješenjem NOK-a Osijek s radom je počela Centralna ugostiteljska škola Osijek. Škola je imala dva odjeljenja bez nastavnika u stalnom radnom odnosu. Djelovala je u okviru Ugostiteljskog poduzeća "Zvečevo". Sljedeće godine škola se seli u adaptirani prostor bivšeg skladišta duhana, na mjestu gdje je danas nalazi Hotel Osijek. Te godine Škola upisuje 12 razrednih odjela i ima vlastito Nastavničko vijeće. Sedam godina kasnije škola je imala 32 razredna odjela s 1050 učenika u periodičnoj nastavi (radu u ugostiteljskim radnim organizacijama). Škola je nastala u krilu ugostiteljskog gospodarstva Osijeka i regije i zbog potreba gospodarstva škola se tijekom gotovo pola stoljeća postojanja razvijala, jačala i rasla usporedo s razvojem, jačanjem i rastom gospodarstva.

Od 01. siječnja 1989. godine Škola djeluje kao samostalna odgojno obrazovna institucija pod nazivom Ugostiteljsko- turistička škola koja u svom sastavu ima Dom za smještaj i prehranu učenika.

Ugostiteljsko – turistička škola Osijek javna je ustanova srednjoškolskog odgoja i obrazovanja od strane Osječko – baranjske županije od 01. rujna 1992. godine. Škola je javna ustanova koja obavlja djelatnost odgoja i srednjeg strukovnog obrazovanja u skladu s aktom o osnivanju Škole i rješenjima ministarstva nadležnog za poslove obrazovanja o odobrenju izvođenja programa.

Djelatnosti Škole obuhvaćaju:

- ostvarivanje odgojno obrazovnih programa za mladež i odrasle za stjecanje srednje stručne spreme

- ostvarivanje odgojno obrazovnih programa za mladež i odrasle za stjecanje niže stručne spreme
- ostvarivanje programa prekvalifikacije
- smještaj i prehrana u Domu učenika
- posredovanje za povremeni rad učenika u zemlji.

Djelatnost srednjeg odgoja i obrazovanja Škola ostvaruje na temelju nacionalnog kurikuluma, strukovnog kurikuluma, propisanog nastavnog plana i programa, Školskog kurikuluma i Godišnjeg plana i programa rada škole u skladu sa zakonom. Škola radi na temelju Školskog kurikuluma i Godišnjeg plana i programa rada. Školskim kurikulumom utvrđuju se aktivnosti programa Škole te ciljevi, namjena, nositelji, način realizacije, okviran troškovnik i način njegova praćenja.

Dio kurikuluma Škola izrađuje sukladno lokalnim i regionalnim potrebama u skladu sa Zakonom o strukovnom obrazovanju.

Školu zastupa i predstavlja ravnatelj, a Školom upravlja Školski odbor. Stručna tijela škole su Nastavničko vijeće i Razredno vijeće. Nastavničko vijeće čine nastavnici, stručni suradnici i ravnatelj Škole, a Razredno vijeće čine nastavnici koji izvode nastavu u razrednom odjelu.

Škola ima ustrojbenu jedinicu, Dom učenika , u Osijeku, Lučki prilaz 4. Dom posluje pod nazivom Škole.

Projektom VIRTUS – Uspostava infrastrukture regionalnih centara kompetentnosti predviđena je rekonstrukcija i adaptacija doma, koji je do školske godine 2018./2019. imao kapacitet od 108 učenika. Adaptacijom će Dom postati Akademis - učenički dom i prostor za učenje temeljeno na radu, s kapacitetom od 54 ležaja (dvokrevetne sobe sa kupaonom). Svjesni da je taj kapacitet nedostatan, Škola se već angažirala u pronalaženju novih kapaciteta i proširenja djelatnosti. Obzirom na provedbu navedenog infrastrukturnog projekta, Škola trenutno radi na dvije lokacije.

4.2. Prostorni kapaciteti i uvjeti rada

Nastava je organizirana u petodnevnom radnom tjednu u dvije smjene, izuzev nastave kuharstva i ugostiteljskog posluživanja čiji je rad organiziran u jednoj smjeni. Iznimno se nastava izvodi subotom, kada to zahtjeva nastavni proces (nadoknada sati, sat razredne zajednice i sl.).

Nastavni plan i program izvodi se u Školi, u Domu učenika te drugim ustanovama, trgovačkim društvima ili kod obrtnika, u skladu sa sporazumom o izvođenju praktične nastave.

Ukupna bruto površina zgrade škole iznosi 5.330 m², a površina zemljišta na kojoj je izgrađena je 7.830 m². Navedeni prostori raspoređeni su na učionice, praktikume, kabinete, zbornicu za nastavnike te prostore i urede za ostalo osoblje škole. Učenicima je na raspolaganju 16 učionica koje su opremljene didaktičkom opremom koja omogućava odvijanje suvremenog odgojno-obrazovnog procesa. Pored

učionica, nastavnicima je na raspolaganju 6 kabineta koji su raspoređeni po dva na svakom katu i u suterenu, a služe za kratke odmore i pripremu nastave.

Prostori[51] u kojima se održava nastava zadovoljavaju sve zahtjeve predviđene državnim pedagoškim standardom. Sadržaj prostora u zgradi škole obuhvaća:

- suteren škole – 2 praktikuma kuharstva (oba ukupne površine 198 m²), pokazni praktikum (95 m²), prostori namijenjeni proizvodnji piva, učenička kantina, prostor za skladištenju namirnica, ekonomat i praonica rublja te pripadajući sanitarni čvorovi, kupaonice i garderobe
- prizemlje škole – 2 praktikuma kuharstva (oba ukupne površine 203 m²), praktikum slastičarstva (62 m²), 3 kabineta za nastavnike (35 m²), knjižnica ukupne površine 125 m²
- 1. kat škole – 3 praktikuma posluživanja ukupne površine 183 m², 4 učionice za izvođenje teorijske nastave (250 m²), 3 kabineta za nastavnike (50 m²) te pripadajući sanitarni čvorovi i garderobe
- 2. kat škole – 5 učionica za izvođenje teorijske nastave ukupne površine 312 m², 2 nastavnička kabineta (40 m²), uredski prostori za administrativno i drugo osoblje - ured ravnatelja, tajništvo, voditelj smjene i satničara, zbornica za nastavnike, prostori za prijam roditelja te pripadajući sanitarni čvorovi i garderobe
- 3. kat škole – informatička učionice (63 m²), 6 učionica za izvođenje teorijske nastave ukupnih površina 250 m², 2 nastavnička kabineta (39 m²), kabineti stručnih službi pedagoga i psihologa i ured za računovodstvene poslove (ukupnih površina 80 m²) te pripadajući sanitarni čvorovi i garderobe.

Nastavno – sportska dvorana je ukupne bruto površine 2.430 m^2, od čega se 1.730 m^2 odnosi na trodijelnu nastavno-sportsku dvoranu s popratnim sadržajima (nastavnički kabineti, svlačionice, sanitarni čvorovi, tribine, prostorije za reguliranje sustava, prostorije za opremu). Nastavno-sportska dvorana ima kapacitet provedbe simultane nastave za tri odjeljenja i opremljena je svom neophodnom opremom za obavljanje nastavne tjelesne kulture, te sportskih i rekreacijskih sadržaja. Na prvom katu zgrade nastavno-sportske dvorane uređeni su prostori karijernog centra, obrazovanja odraslih (kabinet/kancelarija/dvorana za predavanja/sastanke) i projektnog tima regionalnog centra kompletnosti.

Učenički dom od 2020. godine djelatnost smještaja i prehrane učenika obavlja na alternativnoj lokaciji - Grgura Čevapovića 26 u Osijeku zbog rekonstrukcije postojećeg na adresi Lučki prilaz 4 u Osijeku. Dom učenika je mješoviti, kapaciteta 108 učeničkih ležajeva koji su u kontinuitetu u potpunosti bili popunjeni. Rekonstrukcijom i adaptacijom doma u Akademis, sukladno pedagoškom standardu, kapacitet će biti smanjen na 54 ležaja što nije dovoljno za daljnje unaprjeđenje aktivnosti RCK. Naime, samo pet učeničkih domova predstavljaju trenutačne smještajne kapacitete na području grada Osijeka i Osječko-baranjske županije. Njihova popunjenost je već godinama 100% i u okviru istih nema mogućnosti povećanja kapaciteta. Kako status RCK sa sobom nosi nove izazove u vidu razvoja novih kurikuluma i programa prilagođenih tržištu rada te se unaprjeđuju praktične vještine nastavnika i

[51] Iz godišnjeg plana 2020/2021.

polaznika, tako se očekuje i privlačenje većeg broja (potencijalnih) korisnika u sektor turizma i ugostiteljstva i to upravo u smislu strukovnog obrazovanja.

U okviru projekta „VirtuOS – uspostava regionalnog centra kompetentnosti u sektoru turizma i ugostiteljstva“ RCK Ugostiteljsko-turistička škola će, između ostalog, nabaviti potrebnu specijaliziranu, IKT i ostalu opremu potrebnu za realizaciju aktivnosti projekta.

4.3. Nastavni programi i organizacija nastave

Rad Škole temelji se na Školskom kurikulumu i Godišnjem planu i programu rada. Školski kurikulum utvrđuje dugoročni i kratkoročni plan i program Škole s izvannastavnim i izvanškolskim aktivnostima, a donosi se na temelju Nacionalnog kurikuluma i nastavnog plana i programa. Školski kurikulum određuje nastavni plan izbornih i fakultativnih predmeta, izvannastavne i izvanškolske aktivnosti, izborni dio međupredmetnih i/ili interdisciplinarnih tema i/ili modula i druge odgojno-obrazovne aktivnosti, programe, projekte te njihove kurikulume ako nisu određeni Nacionalnim kurikulumom.

4.3.1. Programi redovnog obrazovanja

Sukladno godišnjem planu i programu rada Ugostiteljsko – turističke škole Osijek za 2021./2022. godinu, redoviti učenici se obrazuju za pet zanimanja u dva obrazovna sektora – ugostiteljstvo i turizam.

Tablica u nastavku daje pregled svih obrazovnih programa koje Škola nudi te njihovo trajanje.

Tablica 15 *Popis obrazovnih programa Ugostiteljsko – turističke škole Osijek*

OBRAZOVNI SEKTOR/KVALIFIKACIJA - PROGRAM	TRAJANJE OBRAZOVANJA
1. UGOSTITELJSTVO	
1.1. Konobar	3 godine
1.2. Kuhar	3 godine
1.3. Slastičar	3 godine
2. TURIZAM	
2.1. Hotelijersko – turistički tehničar	4 godine
2.2. Turističko – hotelijerski komercijalist	4 godine

Izvor: Godišnji plan i program rada za školsku godinu 2020./2021.;Ugostiteljsko – turistička škola Osijek

Iz prethodnog popisa programa vidljivo je da je omjer trogodišnjih i četverogodišnjih programa gotovo isti, uz blagu prednost trogodišnjih programa (3 trogodišnja programa, a 2 četverogodišnja).

Tablica 16 *Podaci o broju upisanih učenika u pojedina zanimanja Ugostiteljsko – turističke škole Osijek - od 2016. do 2021. godine*

		2016./17.	2017./18.	2018./19.	2019./20.	2020./21.	2021./22.	Ukupno
UGOSTITELJSTVO	Konobar	121	107	93	79	68	54	522
	Kuhar	171	172	179	183	178	151	1034
	Slastičar	56	54	55	57	51	51	324
TURIZAM	Hotelijersko – turistički tehničar	98	91	86	92	100	104	571
	Turističko – hotelijerski komercijalist	102	109	134	154	181	192	872

Izvor: e-rudnik

U okviru projekta „VirtuOS – uspostava regionalnog centra kompetentnosti u sektoru turizma i ugostiteljstva“ uspostavljen je karijerni centar u svrhu pružanja karijernog savjetovanja za učenike i polaznike.

Izvođenje praktične nastave

Za učenike u zanimanju kuhar, slastičar i konobar, nastava struke (kuharstvo, slastičarstvo i ugostiteljsko posluživanje) realizira se u grupama do najviše 14 učenika. Planirani sati struke za kuhare i slastičare realiziraju se s 245 sati u prvom i drugom razredu te 256 sati u trećem razredu. Planirani sati struke za konobare realiziraju se sa 175 sati u prvom i drugom razredu te 192 sata u trećem razredu. Za učenike u zanimanju turističko – hotelijerski komercijalist nastava iz ugostiteljskog posluživanja realizira se u grupama i to s 2 sata tjedno u prvom razredu te po 3 sata tjedno u drugom, trećem i četvrtom razredu. Nastava iz predmeta kuharstvo sa slastičarstvom za turističko – hotelijerske komercijaliste održava se po 3 sata tjedno u prvom razredu te po 4 sata tjedno u drugom, trećem i četvrtom razredu.

Zakonom o zaštiti na radu propisana je obveza da svi učenici strukovnih škola moraju savladati program zaštite na radu te se mora obaviti provjera stečenog znanja. Budući da učenici rade u praktikumu te objektima sa strojevima i uređajima gdje su izloženi različitim izvorima opasnosti, učenici se osposobljavaju za rad na siguran način u okviru osnovnog predmeta struke.

Učenici prema nastavnom planu odrađuju praktičnu nastavu tijekom nastavne godine kroz određeni fond sati tjedno (3 do 8 sati ovisno o programu) i 182 sata tijekom ljetnih školskih praznika. Praktična nastava kroz godinu se prati i ocjenjuje u suradnji s mentorom.

Praktična nastava za turističko – hotelijerske komercijaliste planirana kroz 105 sati tijekom nastavne godine za prva tri razreda, dok se u 4. razredu odrađuje kroz 96 sati tijekom školske godine u hotelima (recepcija). Učenici tog zanimanja dužni su odraditi ljetnu praktičnu nastavu (182 sata) po završetku nastavne godine u prvom, drugom i trećem razredu. Praktična nastava za hotelijersko – turističke

tehničare odrađuje se kroz 70 sati tijekom školske godine u hotelima u drugom i trećem razredu te 64 sata tijekom školske godine u putničkim agencijama u četvrtom razredu te 182 sata u prvom, drugom i trećem razredu tijekom ljetnih mjeseci.

Uspostavljena je dugogodišnja suradnja s tridesetak restorana i hotela na području Osječko – baranjske županije u koje se upućuju učenici na praktičnu nastavu tijekom školske godine, kao i tijekom ljetnog odmora učenika.

4.3.2. Program obrazovanja odraslih

Uz redovno obrazovanje, Škola provodi obrazovanje odraslih. Djelatnost obrazovanja odraslih, program stjecanja srednje stručne spreme i prekvalifikacija provodi se sukladno Zakonu o obrazovanju odraslih, Zakonu o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi i drugim propisima koji su u skladu s navedenim zakonima.
Odobrenjem Ministarstva od 31. kolovoza 2015. godine Školi je odobreno, u sklopu programa obrazovanja odraslih, izvođenje programa osposobljavanja i prekvalifikacije za sljedeće poslove:

A. Programi prekvalifikacije:
   - Konobar
   - Kuhar
   - Slastičar
   - Hotelijersko – turistički tehničar
   - Turističko – hotelijerski komercijalist

B. Programi osposobljavanja:
   - Barmen i koktel majstor
   - Hotelska sobarica
   - Poslužitelj jela i pića
   - Priprematelj bureka i pizza
   - Priprematelj jednostavnih jela i slastica

Upis u navedene programe obavlja se na temelju raspisanog natječaja koji se objavljuje u listopadu tekuće godine.

4.4. Učenici

Prema podacima Godišnjeg plana i programa rada Ugostiteljsko – turističke škole Osijek za 2021./2022. godinu, Školu pohađa ukupno 558 učenika. Tablica u nastavku prikazuje raspodjelu učenika po razredima i drugim odabranim kriterijima.

Trogodišnji program

Zanimanje	Razred	Broj odjela	Broj učenika	Ukupno po odjelu
Konobar	1.	1	20	20
Konobar	2.	2	24	12
Konobar	3.	2	18	9
Ukupno		5	62	12,4
Kuhar	1.	3	51	17
Kuhar	2.	3	50	16,6
Kuhar	3.	3	58	19,3
Ukupno		9	159	17,6
Slastičar	1.	1	19	19
Slastičar	2.	1	22	22
Slastičar	3.	1	20	20
Ukupno		3	61	20,3
Sveukupno	**1.-3. Raz.**	**17**	**282**	**16,5**

Četverogodišnji program

Zanimanje	Razred	Broj odjela	Broj učenika	Ukupno po odjelu
Hoteijersko-turistički tehničar	1.	1	20	20
	2.	1	23	23
	3.	1	26	26
	4.	1	24	24
Ukupno		4	93	23,25
Turističko-hotelijerski komercijalist	1.	2	46	23
	2.	2	44	22
	3.	2	44	22
	4.	2	49	24,5
Ukupno		8	183	22,8
Sveukupno	1.-4. raz.	12	276	23
UKUPNO ŠKOLA		**29**	**558**	**19,2**

4.5. Nastavnici, vanjski suradnici

Zaposlenici u Školi su ravnatelj, nastavnici, stručni suradnici i ostali zaposlenici.

DJELATNICI ŠKOLE I DOMA

Nastavnici i odgajatelji	Stručni Suradnici	Ravnatelj	Admin. Rač. Djelat.	Tehničko i Pomoćno osoblje	Ukupno	Vanjski suradnici
67	3	1	4	19	94	0

Nastavnici, strukovni učitelji, odgajatelji

	VSS	VŠS	SSS	VKV	UKUPNO
nastavnici		46			46
strukovni učitelji		8	4	5	17
odgajatelj		4			4
Ukupno angažirano:		58	4	5	67

4.6. Sustav osiguravanja kvalitete

Okosnicu sustava osiguravanja kvalitete odgoja i obrazovanja čine tri pristupa:

- samovrednovanje odgojno-obrazovnih ustanova
- vanjsko vrednovanje odgojno-obrazovnih ustanova
- vrednovanje ishoda učenja učenika.

Škola provodi samovrednovanje za ključna područja u skladu s odredbama Zakona o strukovnom obrazovanju. Samovrednovanje Škole prati i vrednuje Povjerenstvo za kvalitetu koje imenuje Školski odbor sastavljen od sedam članova: četiri člana iz reda nastavnika i stručnih suradnika, jednog člana iz reda dionika na prijedlog Osnivača, jednog člana iz reda polaznika i jednog člana iz reda roditelja.
RCK UTŠO trenutno radi na unaprjeđenju sustava osiguravanja kvalitete (i uvođenjem dodatnih kriterija, obrazaca i upitnika) koji će u razvojnim pravcima RCK UTŠO imati stratešku ulogu. Nema održivog RCK bez dobrog sustava osiguranja kvalitete. RCK UTŠO izrađuje dokument za osiguranje kvalitete, koji sadrži kriterije vrednovanja, smjernice i metode vrednovanja.

Strategija razvoja RCK UTŠO predviđa ustrojavanje cjelovitog sustava osiguravanja kvalitete koji će omogućiti integraciju različitih postupaka vrednovanja u funkciji ostvarivanja visoke kvalitete rada škole/RCK i boljih obrazovnih ishoda te koji će osigurati višu razinu odgovornosti svih dionika. Osim kvalitete poučavanja, osiguranje kvalitete i samovrednovanje odgovoriti će na pitanje je li strukovno obrazovanje i osposobljavanje „svrhovito“ – je li u skladu s potrebama polaznika i zadovoljava li potrebe tržišta rada. Temelj navedenih procesa čine iskustva i postignuća polaznika/korisnika te korisnost za tržište rada.

Kvalitetno strukovno obrazovanje i osposobljavanje poreznim obveznicima znači da je njihov novac dobro uložen, a poslodavcima daje povjerenje u dodijeljene kvalifikacije. Osiguravanje kvalitete podrazumijeva niz instrumenata kojima se osigurava da je kvaliteta „svrhovita“. Osiguravanje kvalitete također treba funkcionirati na tri različite razine: na razini kvalifikacija za koje se polaznici obrazuju; na razini ustanova za strukovno obrazovanje, i na razini čitavoga nacionalnog sustava strukovnog obrazovanja i osposobljavanja. Ove tri razine nalaze se u Europskome referentnom okviru za osiguravanje kvalitete (EQARF, kasnije EQAVET)[52]. Instrumenti koji se obično koriste na svakoj od njih u sustavima strukovnog obrazovanja i osposobljavanja diljem Europske unije sažeti su u sljedećemu grafičkom prikazu:



U osiguranju sustava kvalitete RCKUTŠO će se posebno voditi računa i o europskom kontekstu iz kojeg je razvidno da se kvaliteta shvaća mnogo šire te da uključuje i sljedeća pitanja:

- odgovaraju li obrazovni programi potrebama tržišta rada
- 'proizvodi' li sustav strukovnog obrazovanja i osposobljavanja odgovarajući broj ljudi, uzimajući u obzir potrebe tržišta rada
- je li pristup strukovnom obrazovanju i osposobljavanju omogućen dovoljnom broju polaznika i je li im ono dostupno pod jednakim uvjetima
- je li sustav strukovnog obrazovanja i osposobljavanja dovoljno atraktivan
- radi li se na poboljšavanju i unaprjeđenju sustava strukovnog obrazovanja i osposobljavanja
- promiču li iskustva polaznika obrazovanje, osposobljavanje i stjecanje vještina na najučinkovitiji način?

Osiguravanje kvalitete je kontinuiran proces vrednovanja (ocjenjivanja, praćenja, održavanja i poboljšanja) kvalitete srednjoškolskog obrazovanja. Kvalitetno strukovno obrazovanje, osposobljavanje i stjecanje vještina je ključni cilj i prioritet koji će doprinijeti razvoju konkurentnosti gospodarstva i društva.

4.7. Suradnja sa srodnim institucijama i gospodarstvom te međunarodna suradnja

Analizirajući centre strukovne izvrsnosti na razini EU koji imaju dugogodišnju tradiciju uspješnog djelovanja, može se zaključiti da centri strukovne izvrsnosti sudjeluju u nizu aktivnosti suradnje, kao

[52]https://www.qavet.hr/hr/qavethr/osiguravanje-kvalitete-u-rh/

što su pružanje prakse učenicima u poduzećima, dijeljenje opreme i stručnog znanja, provođenje aktivnosti inovacije i poslovne inkubacije i dr. Većina centara strukovne izvrsnosti sudjeluje u stvaranju novog znanja, ali u različitoj mjeri te se rijetko mogu pronaći centri strukovne izvrsnosti s vlastitim istraživačkim kapacitetima.

Okosnicu upravljanja centrima strukovne izvrsnosti čine partnerstva. Njima se osigurava zajednička odgovornost u pogledu ciljeva i aktivnosti te zajednička predanost ispunjenju očekivanih rezultata i to udruživanjem i dijeljenjem resursa.

Centri strukovne izvrsnosti su vrlo često uključeni u razne oblike međunarodne suradnje te sudjeluju u raznim aktivnostima mobilnosti i razvojnim projektima financiranih (i/ili sufinanciranih) EU sredstvima. Određene mreže centara strukovne izvrsnosti same su po sebi međunarodne, a ne nacionalne/regionalne mreže.

Škola sudjeluje u ugostiteljskom i turističkom gospodarstvu grada i blisko surađuje s drugim brojnim gospodarskim subjektima, organizacijama i zajednicama u zemlji i inozemstvu. Škola surađuje s društvenim, humanitarnim organizacijama i udrugama, a prisutno je i volontiranja učenika uz veliku potporu nastavnika.

RCK UTŠO u okviru provedbe projekta uspostavlja i jača postojeću suradnju s nacionalnim i međunarodnim dionicima, prvenstveno kroz uključivanje prepoznatih relevantnih dionika u partnerstvo na projektu. Kroz aktivnosti razmjene iskustava i primjera najboljih praksi sa raznim dionicima/institucijama na nacionalnoj i međunarodnoj razini osigurava se održivost RCK UTŠO i nakon provedbe projektnih aktivnosti.

Navedene aktivnosti obuhvaćaju:

- Umrežavanje i suradnja dionika na temu „Ključne kompetencije u području turizma i ugostiteljstva“, „Stručno – pedagoški i andragoški aspekt RCK“ i „RCK nositelj razvojnih procesa u području turizma i ugostiteljstva“
- Uspostava Vijeća za regionalnu suradnju u sektoru turizma i ugostiteljstva
- Suradnja i razmjena iskustva RCK u turizmu i ugostiteljstvu s drugim RCK na području turizma i ugostiteljstva u RH (RCK Dubrovnik, RCK Split, RCK Opatija, RCK Pula i RCK Zabok)
- Posjet i razmjena iskustva s inozemnom akademijom Le Cordon Bleu u Francuskoj
- Posjet i razmjena iskustva s inozemnom školom BHMS u Švicarskoj
- Posjet i razmjena iskustva s inozemnom školom Cafa Wine School u Francuskoj
- Posjet i razmjena iskustva s inozemnom akademijom The Beer & Cider Academy u Engleskoj
- Posjet i razmjena iskustva s drugim centrima, školama i institucijama u zemljama okruženja i Europe
- Organizacija raznih stručna usavršavanja u RH i inozemstvu
- Uspostavljanje suradnje s visokim učilištima

- Razmjena znanja, vještina i usluga sa strukovnim komorama i udruženjima te gospodarskim subjektima.

Aktivnosti suradnje i razmjene iskustava rezultirat će novim prilikama i smjerovima daljnjeg razvoja RCK UTŠO i nakon provedbe projektnih aktivnosti.



5. SWOT ANALIZA

SWOT analiza u nastavku izrađena je temeljem informacija dobivenih tijekom radionice za izradu SWOT analize, koja je održana online 19. studenog 2021. godine. Na radionici su sudjelovali relevantni dionici, koji su imali priliku svoje komentare dostaviti i nakon održane radionice.
SWOT analiza predstavlja alat za prepoznavanje snaga, slabosti, prilika i prijetnji razvoju, u ovom slučaju RCK UTŠO, uzimajući u obzir unutarnje i vanjsko okruženje. SWOT analiza je kvalitativna analiza koja prikazuje unutrašnje snage i slabosti te vanjske prilike i prijetnje. Snage predstavljaju jake točke razvoja RCK UTŠO dok se slabostima određuju njegove slabe točke. Prilike predstavljaju mogućnosti za rast, a prijetnje su vanjski čimbenici koji su donositeljima odluka izvan kontrole, ali ih je važno pravovremeno prepoznati kako bi se mogle uključiti u proces odlučivanja.

U nastavku je prikazana SWOT analiza razvoja Regionalnog centra kompetentnosti u turizmu i ugostiteljstvu Ugostiteljsko-turističke škole, Osijek.

S SNAGE

- Visoko kvalificiran, motiviran i stručan nastavni kadar
- Iskustvo i dugogodišnja tradicija u izvođenju nastave,
- Svjesnost promjena na tržištu i u prosvjeti, volja i želja za sudjelovanjem u direktnom utjecaju i izmjeni staromodnih načina školovanja
- Direktno uključivanje poslodavaca u projekt, stvaranje novih vrijednosti, uzimanje iskustva i spajanje sa načinom obrazovanja novih generacija
- Međunarodna suradnja i internacionalizacija
- RCK UTŠO će omogućiti kvalitetnije opremljen prostor
- Suvremena oprema
- Iskustvo u pripremi i provođenju EU projekata
- Iskustvo u izvođenju programa cjeloživotnog obrazovanja i obrazovanja odraslih
- Mogućnost suradnje s raznim gospodarstvenicima i malim poduzetnicima (stručna praksa)
- Geografska povezanost grada
- Blizina 3 granice
- Suradnja s drugim ustanovama

W SLABOSTI

- Zastarjeli obrazovni programi (ne prate potrebe tržišta rada)
- Odljev stručnih kadrova na lokalnoj i regionalnoj razini
- Nedostatak iskustva u djelovanju regionalnih centara kompetentnosti u strukovnom obrazovanju
- Usklađivanje redovnog djelovanja sa radom u centru (kako promijeniti način nastave)
- Nedostatak adekvatnih uslužnih kapaciteta u sklopu škola
- Složenost/rigoroznost i dugotrajnost procedura za nastavnički kadar u stručnim predmetima
- Loša percepcija dijela ugostiteljskih zanimanja
- Preopterećenost nastavnika administrativnim poslovima
- Nedovoljna motiviranost za cjeloživotno obrazovanje
- Nemogućnost motiviranja (nagrađivanja) djelatnika koji daju iznad prosječan doprinos

O PRILIKE

- Interes i kapacitet poslodavaca za uključivanje u programe stručne prakse
- Izražena potreba za radnom snagom u sektoru na lokalnom i regionalnom tržištu rada
- Mogućnosti (daljnjeg) sufinanciranja iz ESI fondova
- Mogućnosti međunarodne suradnje
- Stjecanje kvalifikacija i zapošljavanje teže zaposlivih skupina
- Očekivani snažan rast turizma na kontinentu
- Kreiranje novih radnih mjesta koje zahtijeva tržište
- Izražena potreba za radnom snagom u sektoru na lokalnom i regionalnom tržištu rada
- Rastući sektor
- Jačanje suradnje sa srodnim ustanovama strukovnog obrazovanja
- Suradnja s HZZ-om
- Neformalno obrazovanje
- Suradnja s lokalnom samoupravom, gospodarstvenicima, poduzetnicima
- Intenzivniji rad na EU i ostalim projektima

T PRIJETNJE

- Financijska kriza i nemogućnost poslodavaca za ulaganje u usavršavanje zaposlenika
- Situacija Covid-19
- Nedovoljna motiviranost za cjeloživotno obrazovanje
- Manji broj stanovnika
- Stalne promjene u financiranju
- Nedostatak kadra
- Sporo usavršavanje
- Manji broj učenika i polaznika uslijed demografskih promjena
- Negativne migracije radno sposobnog stanovništva s naglaskom na mladima
- Nepotpuna slika potreba tržišta rada (prijave nisu zakonom obavezne)
- Nedostatak financijskih sredstava za adekvatna daljnja ulaganja (iz državnog proračuna) u Centar
- Depopulacija i nastavak iseljavanja



6. VIZIJA I MISIJA

Opći cilj RCK UTŠO: Unaprijediti kvalitetu obrazovanja u sektoru turizma i ugostiteljstva uspostavom mjesta izvrsnosti – RCK Ugostiteljsko-turističke škole, Osijek kroz jačanje kompetencija odgojno-obrazovnih radnika i provedbu novih i moderniziranih obrazovnih programa za različite kategorije korisnika čime će se doprinijeti usklađivanju s potrebama tržišta rada, unapređenju praktičnih znanja i vještina i veće zapošljivosti u sektoru.

Vizija (Strategije razvoja) RCK Ugostiteljsko-turističke škole, Osijek temelji se na: tradiciji i iskustvu nositelja RCK od preko 60 godina; na obrazovnoj dimenziji koja podrazumijeva dovoljno znanja za tržište rada, ali i vertikalnu prohodnost (dovoljno znanja za lakše upise na fakultete), inovativnosti, reformi strukovnog obrazovanja, strateškim partnerstvima te izvrsnosti**.**

Imajući prethodno navedeno u vidu, participativnim pristupom svih relevantnih dionika određena je sljedeća vizija RCK Ugostiteljsko-turističke škole, Osijek:

Vizija RCK UTŠO 2030.: Koristeći inovativne metode poučavanja i učenje temeljeno na radu te stalnim ulaganjem u kvalitetu obrazovne usluge, Regionalni centar kompetentnosti UTŠO je prepoznati centar strukovne izvrsnosti i proaktivni dionik ugostiteljsko-turističke djelatnosti Istočne Hrvatske.

Iz tako definirane vizije, razvidno je da će RCK Ugostiteljsko-turističke škole, Osijek kao nositelj novih ideja, znanja i inovacija težiti postati referentna točka za obrazovanje u sektoru turizma i ugostiteljstva i kao takav pridonijeti razvoju regije. Referentna točka koja okuplja i korisnike i pružatelje usluga te osigurava izvrsnost u pružanju fleksibilnog obrazovanja i razvoja i doprinosi stvaranju modernijeg i konkurentnijeg regionalnog gospodarstva.

Misija RCK UTŠO odnosi se na svrhu njegova postojanja i djelatnost koju izvodi te smjer kojim želi krenuti upućujući i na temeljne vrijednosti koje zastupa. Misija Centra temelji se na razvoju, stjecanju i promicanju korisnih znanja iz turizma i ugostiteljstva, a koja doprinose poboljšanju kvalitete života i rada, promiču cjeloživotno učenje te pozitivno utječu na gospodarstvo i društvo.

Misija RCK UTŠO: Regionalni centar kompetentnosti Ugostiteljsko-turističke škole, Osijek posvećen je obrazovanju učenika i polaznika koji će uspješno odgovoriti na suvremene poslovne i društvene izazove u sektoru turizma i ugostiteljstva, podižući tako kvalitetu srednjoškolskog obrazovanja i obrazovanja odraslih u nacionalnom i regionalnom okruženju.

Ovakvom misijom RCK UTŠO će biti spreman na konstantno prilagođavanje potrebama gospodarstva i tržišta rada te biti referentan i kao moderan, zdrav i učinkovit sustav strukovnog obrazovanja s aktivnom ulogom u razvoju i usvajanju novih kompetencija u području ugostiteljstva i turizma.

Slogan RCK UTŠO: Izvrsni radi sebe, posebni za druge!

6.1. TEMELJNE VRIJEDNOSTI RCK UTŠO

Temeljna obilježja regionalnih centara kompetentnosti su primjene inovativnih metoda učenja i poučavanja, s ciljem učinkovitijeg uključivanja polaznika na tržište rada, izvrsnost nastavnika,

visokokvalitetna infrastruktura, kreativna i konstruktivna suradnja sa socijalnim partnerima, javnim sektorom, gospodarskim subjektima, visokim učilištima te drugim institucijama.

Vrijednosti po kojima se neka institucija vodi određuju kako će se ona ponašati u provedbi svoje misije i strateške vizije, a u skladu sa svime navedenim, temeljne vrijednosti na kojima će se zasnivati provedba ove Strategije razvoja su sljedeće:

- Relevantnost
  - Kvaliteta obrazovanja i obrazovnih rezultata usklađenih s potrebama tržišta rada
  - Visoka razina kvalitete prostornih, materijalnih i kadrovskih uvjeta
- Izvrsnost - dodana vrijednost RCK UTŠO
- Inovativnost - dodana vrijednost RCK UTŠO
- Učinkovita suradnja s relevantnim institucijama na nacionalnoj i regionalnoj razini
- Učinkovitost i racionalnost
- Digitalno i zeleno
- Umrežavanje
- Vertikalna prohodnost
- Fleksibilnost i prilagodljivost
- Vidljivost (promidžba i vidljivost) – Brendiranje
- Društvena odgovornost

Produktivnost i sposobnost rasta gospodarstva ne ovisi samo o udjelu radno sposobnog stanovništva već i o stečenom znanju, vještinama i sposobnostima, kao i mogućnostima za daljnje obrazovanje, uključujući i cjeloživotno obrazovanje.



Strateški cilj uspostave Regionalnog centra kompetentnosti u turizmu i ugostiteljstvu Ugostiteljsko-turističke škole, Osijek je provedba visoko kvalitetnih programa redovitog strukovnog obrazovanja i osposobljavanja i obrazovanja odraslih u području turizma i ugostiteljstva te osiguranje relevantnosti tih programa za tržište rada. Analizom stanja ustanovljeno je kako strukovno obrazovanje u Republici Hrvatskoj, usprkos velikom broju različitih programa, učenicima i polaznicima ne osigurava kompetencije tražene na tržištu rada.

Analizom stanja u regiji prepoznat je manjak praktičnih znanja potrebnih za obavljanje određenog posla. Posljedice problema su neusklađenost ishoda učenja i potreba tržišta rada te slaba motivacija učenika za upis strukovnih zanimanja u području turizma i ugostiteljstva i odraslih polaznika za programe osposobljavanja.

Uz stvaranje odgovarajućih uvjeta za vrhunsko obrazovanje, cilj je RCK UTŠO omogućiti učenje temeljeno na radu te pružiti jedinstven primjer dobre prakse.

Cilj, prioriteti i mjere definirani u nastavku, odnosno aktivnosti definirane u Akcijskom planu, rezultat su zajedničkog rada relevantnih dionika te predstavljaju buduće srednjoročno usmjerenje razvoja RCK UTŠO.

Prioriteti

1. Osiguravanje usklađenosti obrazovnih programa s tržištem rada
2. Održavanje visoke kvalitete programskih i kadrovskih kapaciteta
3. Uspostavljanje visoke razine suradnje s privatnim i javnim dionicima na nacionalnoj i međunarodnoj razini
4. Osiguravanje održivosti i prepoznatljivosti RCK UTŠO

PRIORITETI	MJERE
1. Usklađivanje obrazovnih programa s potrebama tržišta rada	1.1. Unaprjeđenje postojećih programa redovitog strukovnog obrazovanja i osposobljavanja, kao i cjeloživotnog obrazovanja usklađivanjem s potrebama tržišta rada 1.2. Razvoj i izrada novih programa redovitog strukovnog obrazovanja i osposobljavanja, kao i cjeloživotnog obrazovanja usklađenih s potrebama tržišta rada 1.3. Provedba programa redovitog strukovnog obrazovanja i osposobljavanja, kao i cjeloživotnog obrazovanja uz praćenje ostvarenja ishoda učenja
2. Održavanje visoke kvalitete programskih i kadrovskih te infrastrukturnih kapaciteta	2.1. Kontinuirano usavršavanje nastavnog osoblja i ostalog stručnog kadra kroz formalne i neformalne edukacije 2.2. Praćenje novih tehnologija u području turizma i ugostiteljstva i prilagodba istima 2.3. Unapređenje prostornih i tehničkih uvjeta te didaktičke opreme 2.4. Privlačenje stručnih i kvalitetnih kadrova za rad u RCK UTŠO
3. Uspostavljanje visoke razine suradnje s privatnim i javnim dionicima na regionalnoj, nacionalnoj i međunarodnoj razini	**3**.1. Kontinuirani razvoj suradnje s gospodarskim sektorom 3.2. Kontinuirani razvoj suradnje s visokim učilištima i istraživačkim centrima 3.3. Redovito sudjelovanje na stručnim skupovima i drugim relevantnim događanjima za promociju Centra 3.4. Sudjelovanje na natjecanjima učenika
4. Osiguravanje održivosti i prepoznatljivosti RCK	4.1. Provedba programa novih osposobljavanja i usavršavanja te cjeloživotnog obrazovanja učenja temeljenih na novim modelima učenja i novim metodologijama 4.2. Odgovorno upravljanje (Management i Leadership) 4.3. Razvoj EU projekata 4.4. Brendiranje i pozicioniranje RCK UTŠO



8. KLJUČNI IZAZOVI

Glavni izazovi u području srednjoškolskog obrazovanja su slabija dostupnost obrazovnih usluga u ruralnim sredinama kao i problem slabog upisa učenika u određena proizvodna zanimanja koja su potrebna tržištu rada. Navedeni izazov u direktnoj je korelaciji s problemom neusklađenosti nastavnih planova i programa s potrebama gospodarstva i tržištem rada. U Gradu Osijeku postoje dva samostalna učenička doma i tri u sastavu školskih ustanova za učenike iz udaljenih mjesta sa slabim prometnim vezama, kao i učenike slabijeg materijalnog stanja. Ipak, kapaciteti još uvijek ne zadovoljavaju potrebe učenika pa je potrebno izgraditi barem još jedan učenički dom ili pojačati prometnu povezanost udaljenijih mjesta.

Škole se suočavaju s problemom nedostatka financijskih sredstava potrebnih za sustavnije i bolje stručno usavršavanje (nedostatak nove stručne literature, novije informatičke opreme, nedovoljna opremljenost školskih radionica i praktikuma te sportskih dvorana). U tom pogledu, važan iskorak je osnivanja regionalnih centara kompetentnosti (RCK Elektrotehničke i prometne škole Osijek i RCK Ugostiteljsko-turističke škole Osijek). Osim toga, postoje poteškoće u osiguravanju stručnih djelatnika u stručnim predmetima strukovnih škola, što se rješava angažiranjem vanjskih suradnika ugovorom o djelu. U cilju internacionalizacije i unaprjeđenja kvalitete rada ustanova potrebno je ulagati napore za priznavanje kompetencija stečenih neformalnim obrazovanjem i korištenje mogućnosti za mobilnost kroz program ERASMUS+ kao potporu učenicima, učiteljima nastavnicima, voditeljima osposobljavanja i drugom osoblju za profesionalni i osobni razvoj, jer postoji značajan broj nastavnika motiviranih za usavršavanje, mobilnost, projektni rad i rad s darovitim učenicima.

Potrebno je i obrazovanje odraslih te povećanje obuhvata odraslih uključenih u cjeloživotno učenje pri čemu je najvažnije podići razinu ključnih kompetencija i novih znanja i vještina te priznavanje neformalno i informalno stečenog znanja i vještina.

Glavni izazovi u sektoru gospodarstva i tržišta rada odnose se na nedostatak kvalificirane radne snage, kao i smanjen udio radno sposobnog i veliki udio neaktivnog stanovništva. To je u izravnoj vezi s nezadovoljavajućom obrazovnom strukturom i zapostavljanjem cjeloživotnog obrazovanja, odnosno neusklađenošću, nefleksibilnošću i sporoj prilagodbi obrazovnog i istraživačkog sustava tržištu radu, pogotovo u obrtništvu.

U strukturi gospodarskih subjekata dominiraju mikro i mala poduzeća s jedne strane, dok s druge strane pojedine gospodarske sektore karakterizira ovisnost o velikim korporacijama. Isto tako, neujednačena je njihova prostorna distribucija te razvoj pojedinih jedinica lokalne samouprave. Iz tog razloga potrebna je dodatna razina umrežavanja poslovnih subjekata i proaktivan pristup prepoznatim

strateškim gospodarskim granama: poljoprivredi, prehrambeno-prerađivačkoj industriji, turizmu, metaloprerađivačkoj, drvoprerađivačkoj i IKT industriji.

Osim neusklađenosti obrazovnog sustava s tržištem rada, prisutan je i nedostatak specijalizacije u poduzetničkim potpornim institucijama.

Prema istraživanjima i prijavljenim slobodnim radnim mjestima na području OBŽ, poslodavci koji imaju poteškoće pri zapošljavanju, najčešće navode kao problem nedostatak osoba s traženim radnim iskustvom (55,6 %). Slijedi nedostatna razina obrazovanja (47,7 %), nezainteresiranost ili nemotiviranost kandidata (34,5 %) te nedostatak kandidata s prikladnim obrazovnim smjerom/programom (31,2 %).

Obrazovanje je ključno za sveukupnu društvenu koheziju i izgrađivanje proaktivnih i društveno odgovornih građana te čini najmoćniji alat za ostvarenje željenih promjena u društvu i gospodarstvu. Ulaganje u cjelokupnu obrazovnu vertikalu i sve vidove obrazovanja (formalno, neformalno i informalno) jamči najveći i najsigurniji povrat cjelokupnom društvu. Pritom je u sustavu obrazovanja i znanosti potrebno posebno voditi računa o uvođenju novih pristupa i metoda - osobito vezano za digitalnu transformaciju, ulaganje u modernizaciju i unaprjeđenje materijalnih uvjeta uvođenjem novih tehnologija i kompetencija, razvoj novih i modifikaciju postojećih obrazovnih programa za tržište rada vodeći računa o uključivanju poslodavaca u izradu kurikuluma, zatim povećanju privlačnosti strukovnog obrazovanja i izradi nove mreže škola, naročito uzevši u obzir demografske promjene u urbanim i ruralnim sredinama.

Škole nositelji projekata uspostave RCK imaju vrlo zahtjevne uvjete provedbe projekata. Između ostalog, izazov je financijska kompleksnost provedbe jer škole provode po dva projekta vrijednosti od više desetaka milijuna kuna u razdoblju kraćem od četiri godine. Drugi izazov je organizacija. Primjerice, na projektima je prosječno 12 projektnih partnera, istovremeno se provodi 6 grupa aktivnosti tj. Elemenata. Planiran je velik broj isporuka, a u provedbi se škole oslanjaju na velik broj vanjskih dobavljača usluga. Velik broj vanjskih usluga podrazumijeva i velik broj nabava, od kojih su mnoge vrlo kompleksne. Škole se nose i s velikim izazovima u upravljanju vremenom jer postoje razna kašnjenja koja su izvan utjecaja škola nositelja projekata. Osim toga, izazovi u provedbi odnose se i na administrativne prepreke za zapošljavanje, financijsko upravljanje, upravljanje nabavom, a pored svega tu su i problemi koji se odnose na poslovanje u doba pandemije.

Ključni čimbenici koji predstavljaju izazove u procesu uspostave Regionalnog centra kompetentnosti u turizmu i ugostiteljstvu Ugostiteljsko-turističke škole, Osijek kao i izazove njegova daljnjeg djelovanja nakon isteka financiranja iz projekata RCK, analizirani su u kontekstu izazova uspjeha, kako ih definira publikacija Centri strukovne izvrsnosti – Pregled stanja. Spomenuta publikacija, kao ključne čimbenike uspjeha regionalnih centara kompetentnosti, izdvaja: (1) Snažne i trajne odnose među dionicima, (2) Čvrstu utemeljenost u okvirima regionalnog razvoja, inovacija i pametne specijalizacije te (3) Integraciju aktivnosti. Prepoznati čimbenici uspjeha primjenjivi su i za regionalne centre kompetentnosti.

Ključni izazovi uspješnog razvoja Regionalnog centra kompetentnosti u turizmu i ugostiteljstvu Ugostiteljsko-turističke škole, Osijek i postizanja njegove dugoročne održivosti, kako financijske tako i institucionalne te održivosti na razini donošenja politika, očituju se kroz sljedeća četiri čimbenika:

1. **Osiguravanje financijske održivosti Centra,** odnosno pokrivanje operativnih troškova, kao i kontinuirano ulaganje u daljnji razvoj ljudskih resursa i infrastrukture.

Najčešći problem s kojim se susreću prijavitelji projekata sufinanciranih iz bespovratnih sredstava jest kako osigurati financijsku održivost projekta, odnosno kako nastaviti provoditi aktivnosti i osigurati trajnost rezultata projekta i nakon prestanka vanjskog financiranja.

Uspostava regionalnih centara kompetentnosti u RH je u svojim začetcima te nedostaje uvid u primjere iz prakse kako bismo pretpostavili kakvi će sve modeli financiranja biti dostupni ovim centrima, primarno iz javnih sredstava. Ono što je poznato i detaljnije predstavljeno u poglavlju *3.1. Analiza centara strukovne izvrsnosti na razini Europske unije* jesu načini kako postojeći centri na EU razini osiguravaju svoju financijsku održivost, a gdje je vidljivo da postoje različiti modeli i izvori financiranja.

Zakon o strukovnom obrazovanju govori da sredstva za obavljanje djelatnosti RCK osigurava osnivač, a Centar može stjecati prihode i iz drugih izvora. Provedbom ovog projekta te projekta infrastrukture osiguravaju se potrebni kvalitativni i infrastrukturni uvjeti za nesmetani rad Centra.

Nakon provedbe projekta financijske resurse primarno se planira osigurati od strane osnivača, sukladno Ugovoru o osnivanju, zatim kroz projektno financiranje, sudjelovanjem u lokalnim i međunarodnim projektima financiranim od različitih donatora. Dio sredstava za rad osigurat će se iz tržišnih aktivnosti Centra, što uključuje komercijalno pružanje usluga i proizvoda na tržištu.

U budućim periodima dio aktivnosti RCK UTŠO će prijavljivati na pozive iz ESF namijenjene razvoju strukovnog obrazovanja te koristiti mogućnosti koje pružaju programi Unije za stjecanje iskustva i znanja kroz primjere dobre prakse u zemljama EU. Radom RCK UTŠO prihodovati će se od obrazovanja odraslih, nastavka školovanja i pružanja ugostiteljskih usluga. Cjeloživotno učenje važan je budući izvor financiranja Centra.

Veliki utjecaj na potencijal za osiguravanje (dugoročne) financijske održivosti Regionalnog centra kompetentnosti u turizmu i ugostiteljstvu Ugostiteljsko-turističke škole, Osijek imat će suradnja s drugim institucionalnim i izvaninstitucionalnim dionicima te partnerstva koja je već sklopio, kao i ona koja će sklapati tijekom svog daljnjeg razvoja.

Svi nabrojeni izvori financiranja RCK UTŠO čine njegovo funkcioniranje održivim.

Također, profil Voditelja Centra izrazito je važan za osiguravanje održivosti, pošto će njegov glavni zadatak biti upravo odabrati smjer u kojem će se RCK UTŠO nastaviti razvijati i razviti modele

osiguravanja održivosti na svim razinama. Iz tog razloga veoma je bitno da se prilikom zapošljavanja Voditelja naglasak stavi na kompetencije potrebne za dobro obavljanje poslova vođenja i upravljanja.

2. **Osiguravanje institucionalne održivosti** i prepoznavanje važnosti Regionalnog centra kompetentnosti u turizmu i ugostiteljstvu Ugostiteljsko-turističke škole, Osijek za razvoj SOO od strane donositelja odluka, što je izravno vezano i uz mogućnost osiguravanja financijske održivosti, odnosno razinu financijskih sredstava koja će se za Centar namijeniti iz državnog proračuna.

Osiguravanje institucionalne održivosti u velikoj mjeri ovisi o vanjskim faktorima i odabranim strateškim prioritetima na nacionalnoj razini u danom trenutku, ali moguće je zaključiti da će daljnji razvoj regionalnih centara kompetentnosti imati veliki značaj na razini RH. Krovni strateški dokument Republike Hrvatske – Nacionalna razvojna strategija – kao jedan od prioriteta u području obrazovne politike navodi daljnji razvoj regionalnih centara kompetentnosti i unapređenje kvalitete rada strukovnih škola te njihovo povezivanje s gospodarstvom i tržištem rada.

Institucionalna održivost očituje se kroz podršku osnivača kao i niza ustanova za strukovno obrazovanje i visokih učilišta, komora i institucija s kojima je sklopljeno partnerstvo na razvoju centra kompetentnosti te sporazumi o suradnji.

Također, preporuča se kontinuirani nastavak suradnje s ostalim RCK u području turizma i ugostiteljstva, posebice onima u bližoj okolini, kao i s ostalim pružateljima usluga u sustavu SOO, kako bi se omogućio protok informacija i zajedništvo u postavljanju ciljeva za daljnji razvoj SOO u cjelini i utjecaj na donositelje javnih politika.

3. **Osiguravanje kvalitete i relevantnosti obrazovnih programa,** što osim o nacionalnoj razini koja te programe odobrava, također značajno ovisi o mogućnosti osiguravanja dostatnih financijskih sredstava za adekvatan rad, ali i o unutarnjoj organizaciji i usmjerenosti samog Centra, kao i kvaliteti ljudskih resursa, posebice onih na upravljačkim pozicijama.

Kvaliteta i relevantnost obrazovnih programa koje Regionalni centar kompetentnosti u turizmu i ugostiteljstvu Ugostiteljsko-turističke škole, Osijek nudi i/ili će nuditi će odrediti njegovu poziciju u sustavu SOO na regionalnoj, nacionalnoj, pa i EU razini, odnosno ovaj čimbenik izravno doprinosi osiguravanju institucionalne održivosti Centra.

Za ostvarenje ovog čimbenika ključno je postizanje i održavanje visoke razine suradnje s gospodarstvom i dionicima tercijarnog obrazovanja u turizmu i ugostiteljstvu, kako bi se pratili trendovi na tržištu rada, odnosno isti na vrijeme predvidjeli i obrazovni programi uskladili s njima. Suradnja sa sveučilištima potrebna je i kako bi se učenicima strukovnih škola omogućio lakši nastavak obrazovanja i time potaknuo veći udio visokoobrazovanih radnika u industriji.

4. **Osiguravanje dovoljnog broja učenika i odraslih polaznika** najbitniji je čimbenik uspjeha Regionalnog centra kompetentnosti u turizmu i ugostiteljstvu Ugostiteljsko-turističke škole, Osijek jer su polaznici obrazovnih programa ciljna skupina za koju se Centar uspostavlja, te se njegova financijska održivost namjerava osigurati i iz školarina iz programa cjeloživotnog obrazovanja i obrazovanja odraslih.

Za ostvarenje ovog čimbenika ključno je postizanje i održavanje visoke razine suradnje sa osnovnim školama, kao i s tržištem rada.

Osiguravanje kvalitete i relevantnosti obrazovnih programa ovdje igra veliku ulogu, a koristi koje polaznici ostvaruju i prednosti koje Regionalni centar kompetentnosti u turizmu i ugostiteljstvu Ugostiteljsko-turističke škole, Osijek ima u odnosu na druge ustanove SOO trebaju se predstaviti na način koji će privući učenike i polaznike obrazovanja odraslih, što će biti detaljnije razrađeno Marketinškim planom.



9. KLJUČNI POKAZATELJI DOSTIGNUĆA

Uspješnost provedbe određenog akta strateškog planiranja mjeri se ostvarenjem odabranih pokazatelja, a koji predstavljaju kvantitativni i kvalitativni mjerljivi podatak koji omogućuje praćenje, izvješćivanje i vrednovanje uspješnosti u postizanju utvrđenog cilja, prioriteta odnosno mjere.

Tablica u nastavku prikazuje pokazatelje uspješnosti provedbe Strategije razvoja Regionalnog centra kompetentnosti UTŠO za razdoblje od 2021. do 2026. godine, s dodatno istaknutom 2023. godinom koja predstavlja godinu završetka projekta RCK VirtuOS.

Pokazatelj	Mjerna jedinica	Polazna vrijednost (2020.)	Ciljana vrijednost (2023.)	Ciljana vrijednost (2026.)
Razvijeni novi strukovni kurikulumi i programi usklađeni s potrebama tržišta rada	**Broj razvijenih strukovnih kurikuluma**	**0**	**1**	**1**
Modernizirani redovni obrazovni programi u području turizma i ugostiteljstva	**Broj moderniziranih obrazovnih programa**	**0**	**5**	**5**
Razvijeni strukovni kurikulumi za programe obrazovanja odraslih	**Broj razvijenih strukovnih kurikuluma za obrazovanje odraslih**	**0**	**10**	**10**
Izrađeni/prilagođeni priručnici/nastavni materijali	**Broj izrađenih priručnika/nastavnih materijala**	**0**	**5**	**10**
Broj odraslih osoba koje završavaju programe obrazovanja odraslih u RCK	**Broj polaznika obrazovnih programa koji uspješno završavaju program**	**0**	**60**	**60**
Provedene aktivnosti stručnog usavršavanja zaposlenika	**Broj zaposlenika koji su sudjelovali u aktivnostima stručnog usavršavanja**	**0**	**20**	**20**
Sudjelovanje na stručnim skupovima sajmovima i kongresima	**Broj događanja; na godišnjoj razini**	**0**	**1**	**3**
Provedene informativne radionice za poslodavce i buduće mentore na temu vaučera	**Broj provedenih aktivnosti**	**0**	**3**	**3**
Potpisani sporazumi o međuinstitucionalnoj suradnji	**Broj potpisanih sporazuma**	**0**	**10**	**15**
Provedeni studijski posjeti s ciljem razmjene znanja i iskustava dobre prakse	**Broj studijskih posjeta**	**0**	**9**	**11**
Provedeni Otvoreni dani RCK UTŠO	**Broj događanja na godišnjoj razini**	**0**	**1**	**2**



10. AKCIJSKI PLAN

Akcijski plan provedbeni je akt kojim se pobliže definira provedba mjera i aktivnosti povezanih s ostvarivanjem prioriteta i ciljeva u određenom vremenskom razdoblju. Akcijski plan omogućuje nadležnim tijelima odnosno odgovornim osobama praćenje provedbe Strategije.

Nastavno na ranije definirani strateški cilj, prioritete i mjere za njegovo ostvarenje te pokazatelje uspješnosti, razrađen je i Akcijski plan provedbe Strategije razvoja Regionalnog centra kompetentnosti u turizmu i ugostiteljstvu Ugostiteljsko-turističke škole, Osijek.

Prioriteti i mjere		Aktivnost	2021.				2022.				2023.				2024.	2025.	2026.
			1 Q	2 Q	3 Q	4 Q	1 Q	2 Q	3 Q	4 Q	1 Q	2 Q	3 Q	4 Q			
1.1.	Unapređenje postojećih programa cjeloživotnog obrazovanja usklađivanjem s potrebama tržišta rada	Ispitivanje potreba poslodavaca/gospodarstva (provedbom anketa i upitnika)															
		Uvođenje novih tehnologija učenja															
1.2.	Razvoj i izrada novih programa cjeloživotnog obrazovanja usklađenih s potrebama tržišta rada	Ispitivanje potreba poslodavaca/gospodarstva (provedbom anketa i upitnika)															
		Izrada standarda zanimanja, standarda kvalifikacija i strukovnih kurikuluma za redovno obrazovanje i obrazovanje odraslih															
		Uvođenje novih tehnologija učenja															
		Uspostava Karijernog centra															
1.3.	Provedba programa cjeloživotnog obrazovanja uz praćenje ostvarenja ishoda učenja	Interno vrednovanje kvalitete programa cjeloživotnog obrazovanja – Razvijena platforma u svrhu osiguranja kvalitete i (samo)vrednovanja razvojnih procesa RCK UTŠO															
		Organiziranje dana otvorenih vrata Centra za učenike i polaznike															
2.1.	Kontinuirano usavršavanje nastavnog osoblja i ostalog stručnog	Pohađanje edukacija/radionica/konferencija u svrhu stručnog usavršavanja															

Prioriteti i mjere		Aktivnost	2021.				2022.				2023.				2024.	2025.	2026.
			1 Q	2 Q	3 Q	4 Q	1 Q	2 Q	3 Q	4 Q	1 Q	2 Q	3 Q	4 Q			
	kadra kroz formalne i neformalne edukacije	Organiziranje studijskih putovanja															
		Pohađanje edukacija/radionica/konferencija u svrhu unapređenja znanja i vještina iz pisanja i vođenja projekta iz vanjskih izvora financiranja															
2.2.	Praćenje novih tehnoloških dostignuća u području turizma i ugostiteljstva i prilagodba istima	Sudjelovanje u regionalnim i međunarodnim sajmovima na temu novih tehnologija u turizmu i ugostiteljstvu															
		Organiziranje studijskih putovanja															
2.3.	Unapređenje prostornih i tehničkih uvjeta te didaktičke opreme	Apliciranje na nacionalne i EU izvore financiranja															
2.4.	Privlačenje stručnih i kvalitetnih kadrova za rad u RCK	Osiguravanje vidljivosti Centra kroz promotivne aktivnosti i umrežavanje															
		Uspostava motivirajuće radne okoline kroz aktivnosti i pogodnosti za zaposlenike															
	Marketinški plan																
3.1.	Kontinuirani razvoj suradnje s gospodarskim sektorom	Organiziranje dana otvorenih vrata Centra za gospodarstvenike															

Prioriteti i mjere		Aktivnost	2021.				2022.				2023.				2024.	2025.	2026.
			1 Q	2 Q	3 Q	4 Q	1 Q	2 Q	3 Q	4 Q	1 Q	2 Q	3 Q	4 Q			
		Sudjelovanje u sajmovima karijere															
		Uključivanje stručnjaka iz relevantnih institucija i poduzeća kao gostujuće predavače															
		Partnerstvo s gospodarskim sektorom u prijavi i provedbi projekata															
3.2.	Kontinuirani razvoj suradnje s visokim učilištima i istraživačkim centrima	Uključivanje u mreže centara izvrsnosti															
		Uključivanje stručnjaka iz relevantnih institucija i poduzeća kao gostujuće predavače															
		Uspostavljanje suradnje s visokoškolskim ustanovama															

Prioriteti i mjere		Aktivnost	Pokazatelj rezultata	Nositelj aktivnosti/Odgovornost	Rok realizacije 2022.- 2026.
Prioritet 1: Osiguravanje usklađenosti obrazovnih programa s tržištem rada					
Mjera 1.1.	Unaprjeđenje postojećih programa redovitog strukovnog obrazovanja i osposobljavanja, kao i cjeloživotnog obrazovanja usklađivanjem s potrebama tržišta rada	1.1.1. Ispitivanje potreba poslodavaca/gospodarstva/tržišta rada (provedbom anketa/upitnika, HZZ statistika)	Program redovitog strukovnog obrazovanja i osposobljavanja poboljšan, unaprijeđen i usklađen s potrebama tržišta rada	Stručni suradnici Voditelj RCK UTŠO Ravnatelj	1 godišnje (prije početka školske godine)
		1.1.2. Izrada analize unutarnjih i vanjskih vrednovanja		Stručni suradnici Voditelj RCK UTŠO Ravnatelj	Krajem svake školske godine
		1.1.3. Uvođenje novih tehnologija u nastavni proces		Nastavnici Stručni suradnici Voditelj RCK UTŠO Ravnatelj	Kontinuirano
Mjera 1.2.	Razvoj i izrada novih programa redovnog strukovnog, kao i cjeloživotnog obrazovanja usklađenih s potrebama tržišta rada	1.2.1. Ispitivanje potreba poslodavaca/gospodarstva/tržišta rada (provedbom anketa/upitnika, HZZ statistika)	Izrađeni novi programi usklađeni s potrebama tržišta rada	Stručni suradnici Voditelj RCK UTŠO Ravnatelj	1 godišnje (prije početka školske godine)
		1.2.2. Izrada plana razvoja novih programa		Stručni suradnici Ravnatelj	Po potrebi
Mjera 1.3.	Provedba programa redovitog strukovnog, kao i cjeloživotnog obrazovanja uz praćenje ostvarenja ishoda učenja	1.3.1. Izrada analize postignuća polaznika	Poboljšana kvaliteta obrazovnih programa	Nastavnici Stručni suradnici Ravnatelj	Krajem svake školske godine
		1.3.2. Interno vrednovanje kvalitete programa		Nastavnici Stručni suradnici Ravnatelj	Krajem svake školske godine

Prioriteti i mjere		Aktivnost	Pokazatelj rezultata	Nositelj aktivnosti/Odgovornost	Rok realizacije 2022.- 2026.
Prioritet 2: Održavanje visoke kvalitete programskih i kadrovskih kapaciteta					
Mjera 2.1.	Kontinuirano usavršavanje nastavnog osoblja i ostalog stručnog kadra kroz formalne i neformalne edukacije	2.1.1 Pohađanje edukacija / radionica / konferencija u svrhu stručnog usavršavanja i poboljšanja nastavničkih kompetencija (metodičke, didaktičke i pedagoške kompetencije, ishodi učenja i načini vrednovanja učenja i poučavanja	Povećane kompetencije nastavnika	Nastavnici Stručni suradnici Ravnatelj	Kontinuirano i prema vremeniku ASOO
		2.1.2. Organizacija studijskih posjeta s ciljem razmjene iskustava dobre prakse		Nastavnici Stručni suradnici Voditelj RCK UTŠO Ravnatelj	1 tijekom svake školske godine
				Nastavnici Ravnatelj	2 puta tijekom školske godine
		2.1.3. Uvođenje novih metoda praćenja rada nastavnika (suradnička procjena / peer review)		Ravnatelj	U skladu sa internim vrednovanjima
		2.1.4. Pohađanje edukacija / radionica / konferencija u svrhu unapređenja znanja i vještina iz pisanja i vođenja projekta iz vanjskih izvora financiranja		Nastavnici Stručni suradnici Voditelj RCK UTŠO Ravnatelj	Kontinuirano /prema vremeniku
Mjera 2.2.	Praćenje novih tehnologija u području turizma i ugostiteljstva i prilagodba istima	2.2.1. Sudjelovanje u regionalnim, nacionalnim i međunarodnim sajmovima, stručnim skupovima na temu novih tehnologija u turizmu i ugostiteljstvu	Povećane kompetencije nastavnika, stručnih suradnika, ravnatelja	Nastavnici Stručni suradnici Voditelj RCK UTŠO Ravnatelj	Kontinuirano

Prioriteti i mjere		Aktivnost	Pokazatelj rezultata	Nositelj aktivnosti/Odgovornost	Rok realizacije 2022.- 2026.
		2.2.2. Uključivanje u nacionalne / međunarodne organizacije koje djeluju u relevantnim područjima		Nastavnici Stručni suradnici Voditelj RCK UTŠO Ravnatelj	Kontinuirano
		2.2.3. Uspostavljanje suradnje sa znanstvenim institucijama i institucijama koje se bave R&D		Nastavnici Stručni suradnici Voditelj RCK UTŠO Ravnatelj	Kontinuirano
Mjera 2.3.	Unaprjeđenje prostornih i tehničkih uvjeta te didaktičke opreme	2.3.1. Apliciranje na nacionalne i EU izvore financiranja	Pojačani financijski kapaciteti i održivost RCK UTŠO	Nastavnici Stručni suradnici Voditelj RCK UTŠO Ravnatelj	Kontinuirano
		2.3.2. Osiguranje donacija opreme kroz uspostavu suradnje s gospodarskim subjektima			
		2.3.3. Razvoj i izrada vlastite didaktičke opreme			Kontinuirano
Mjera 2.4.	Privlačenje stručnih i kvalitetnih kadrova za rad u RCK UTŠO	2.4.1. Osiguravanje vidljivosti Centra kroz promotivne aktivnosti i umrežavanje	Pojačani stručni kapaciteti RCK UTŠO	Nastavnici Stručni suradnici Voditelj RCK UTŠO Ravnatelj	Kontinuirano

Prioriteti i mjere		Aktivnost	Pokazatelj rezultata	Nositelj aktivnosti/Odgovornost	Rok realizacije 2022.- 2026.
		2.4.2.Uspostava motivirajuće radne okoline kroz aktivnosti i pogodnosti za zaposlenike		Ravnatelj	Kontinuirano
Prioritet 3 Uspostavljanje visoke razine suradnje s privatnim i javnim dionicima na regionalnoj, nacionalnoj i međunarodnoj razini					
Mjera 3.1.	Kontinuirani razvoj suradnje s gospodarskim sektorom	3.1.1. Uspostavljanje suradnje s poduzetnicima 3.1.2. Izrada baze mentora	Povećan broj poduzetnika s kojima je ostvarena suradnja	Nastavnici Stručni suradnici Voditelj RCK UTŠO Ravnatelj	Kontinuirano
Mjera 3.2.	Kontinuirani razvoj suradnje s visokim učilištima i istraživačkim centrima	3.2.1. Uspostavljanje suradnje s visokoškolskim ustanovama 3.2.2. Uspostavljanje suradnje sa znanstvenim organizacijama 3.2.3. Uspostavljanje suradnje s drugim relevantnim dionicima 3.2.4. Uključivanje stručnjaka iz relevantnih institucija i poduzeća kao gostujuće predavače	Povećan broj institucija s kojima je ostvarena suradnja te povećan broj sporazuma o suradnji	Nastavnici Stručni suradnici Voditelj RCK UTŠO Ravnatelj	Kontinuirano
Mjera 3.3.	Redovito sudjelovanje na stručnim skupovima i drugim relevantnim događanjima za promociju Centra	3.3.1. Sudjelovanje na stručnim skupovima i kongresima na temu turizma i ugostiteljstva 3.3.2. Sudjelovanje na stručnim događanjima na temu unaprjeđenja SOO	Unaprijeđene kompetencije nastavnika, stručnih suradnika, ravnatelja	Nastavnici Stručni suradnici Voditelj RCK UTŠO Ravnatelj	Kontinuirano i prema vremeniku najavljenih događanja
Mjera 3.4.	Sudjelovanje na natjecanjima učenika	3.4.1. Sudjelovanje na gastro natjecanjima/ priprema učenika za natjecanja	Unaprijeđene kompetencije učenika	Nastavnici Stručni suradnici/mentori Voditelj RCK UTŠO Ravnatelj	Kontinuirano i prema vremeniku najavljenih događanja

Prioriteti i mjere		Aktivnost	Pokazatelj rezultata	Nositelj aktivnosti/Odgovornost	Rok realizacije 2022.- 2026.
Prioritet 4: Osiguravanje održivosti i prepoznatljivosti RCK UTŠO					
Mjera 4.1.	Provedba programa novih osposobljavanja i usavršavanja te cjeloživotnog obrazovanja učenja temeljenih na novim modelima učenja i novim metodologijama	4.1.1. Provedba programa	Provedene aktivnosti za osiguranje održivosti RCK UTŠO	Nastavnici Stručni suradnici Ravnatelj	Tijekom svake školske godine
Mjera 4.2.	Odgovorno upravljanje (Management i Leadership)	4.2.1..Primjena organizacijskog dizajna 4.2.2..Unaprjeđenje sustava osiguranja kvalitete	Unaprijeđene organizacijske kompetencije, postignuta održiva konkurentska prednost Poboljšani financijski i infrastrukturni kapaciteti	Voditelj RCK UTŠO Ravnatelj	Kontinuirano
Mjera 4.3.	Razvoj EU projekata	4.3.1.Priprema i provedba projekata 4.3.2.Kontinuirano praćenje prilika za financiranje projekta	Povećan broj stručnih projekata kao dodatnih izvora financiranja	Nastavnici Stručni suradnici Voditelj RCK UTŠO Ravnatelj	Kontinuirano
Mjera 4.4.	Brendiranje i pozicioniranje RCK UTŠO	4.4.1.Povećanje atraktivnost web stranice i drugih komunikacijskih alata 4.4.2. Marketing mix	Povećan broj polaznika Veća atraktivnost i bolja preglednost mrežne stranice. Provedeni plan promidžbe	Nastavnici Stručni suradnici Voditelj RCK UTŠO Ravnatelj	Kontinuirano



11. ORGANIZACIJSKA STRUKTURA

Centar programski i tržišno samostalno djeluje, pri čemu svoje aktivnosti koordinira s aktivnostima Ugostiteljsko-turističke škole, Osijek, kroz čiju pravnu osobnost djeluje.

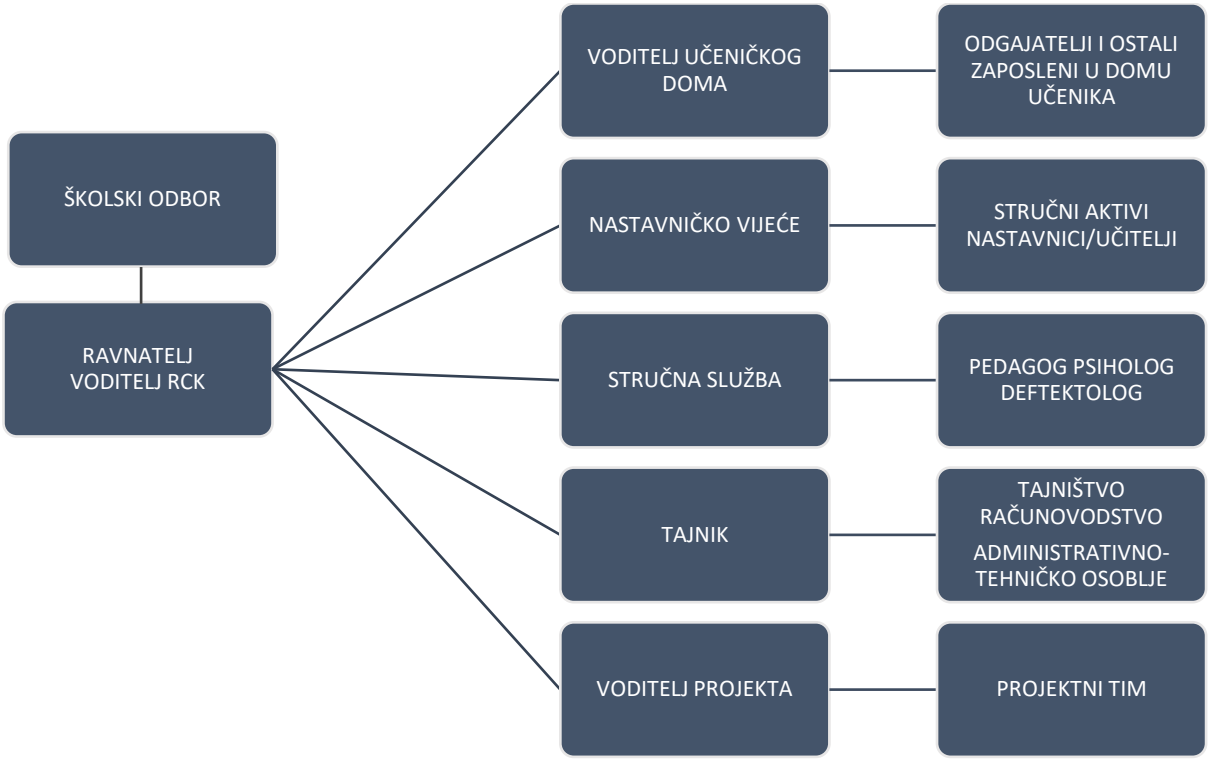
Organizacijska struktura uspostavljena tijekom provedbe projekta može poslužiti za uspostavu buduće organizacijske strukture RCK UTŠO.

Ugostiteljsko-turistička škola, Osijek, u svojem Statutu, ima jasno definirana tijela Škole te uspostavljenu strukturu koja je sukladna potrebama provedbe ove Strategije. Nadležno tijelo je Školski odbor.

Za usvajanje i provedbu Strategije nadležna su statutarna tijela Škole:

- Školski odbor upravlja Školom i nadležan je za usvajanje Strategije razvoja RCK UTŠO
- Ravnatelj je poslovodni i stručni voditelj Škole, zastupa Školu te je glavna odgovorna osoba za provedbu Strategije. Ravnatelj je i voditelj Regionalnog centra kompetentnosti.

Organigram: Organizacijska struktura





12. PRAĆENJE I IZVJEŠTAVANJE

Praćenje i izvještavanje o provedbi strateškog dokumenta dio je procesa strateškog planiranja, a predstavlja proces prikupljanja, analize i usporedbe pokazatelja kojima se sustavno prati uspješnost provedbe ciljeva, prioriteta i mjera definiranih u strateškom dokumentu.

Praćenje i izvještavanje vrši se s ciljem povezivanja politike, programa, ciljeva, prioriteta i mjera te osiguranja transparentnosti i odgovornosti za korištenje javnih sredstava i izvještavanja javnosti o učincima potrošnje javnih sredstava. Kvalitetno praćenje i izvještavanje o provedbi ove Strategije te korištenje rezultata praćenja i izvještavanja doprinijet će učinkovitom upravljanju njezinom provedbom i kontinuiranom unapređivanju daljnjeg smjera razvoja Centra.

Praćenjem provedbe se utvrđuje svrhovitost korištenja planiranih resursa (ljudskih, materijalnih, financijskih), ostvarenje željenih ishoda i učinaka prema ciljnim skupinama u zadanim rokovima. Sustavnim praćenjem provedbe smanjuju se rizici od neočekivanih i nepovoljnih situacija te se omogućuje pravovremena modifikacija u slučaju potrebe.

Svrha sustava praćenja i izvještavanja je osigurati dovoljno informacija za nositelje provedbe Strategije razvoja RCK UTŠO za donošenje ocjena o sljedećim ključnim elementima:

- uspješnosti provedbe postavljenih ciljeva za tekuće razdoblje,
- razlozima za eventualnu neuspješnu provedbu postavljenih ciljeva te mogućim rješenjima,
- adekvatnosti planiranih resursa (materijalnih, ljudskih, financijskih) za ostvarenje planiranih ciljeva, odnosno prijedlozima za eventualnim realokacijama resursa,
- relevantnosti planiranih prioriteta i mjera s obzirom na eventualne promijenjene okolnosti temeljem iskustava iz provedbe,
- financijskoj učinkovitosti provedbe mjera, i
- uspješnosti procesa partnerstva s ključnim socio-ekonomskim dionicima.



13. PROMIDŽBA I VIDLJIVOST/KOMUNIKACIJSKI PLAN

Komuniciranje strateških odrednica Strategije razvoja RCK UTŠO pretpostavka je uspješne provedbe odnosno postizanja postavljenih ciljeva. Opći cilj Komunikacijskog plana jest podizanje svijesti javnosti o ciljevima i važnosti projekta uspostave RCK, značaju i ulozi Strategije razvoja RCK UTŠO te informiranje o aktivnostima i postignućima tijekom izrade i provedbe Strategije razvoja RCK UTŠO.

U marketinškom planu su detaljnije razrađene i prikazane ostale marketinške aktivnosti.

Izazovi komunikacije primarno se odnose na razumijevanje važnosti i veličine projekta te na uspješnu uspostavu komunikacije sa ključnim ciljnim skupinama - učenici/polaznici (korisnici).

Iz tog razloga u Komunikacijskom planu (i Strategiji) koristi se koncept 3R:

- *Responsible* (odgovorno) komuniciranje odnosi se na dio koji je važan široj društvenoj zajednici. Uspostava RCK je velik (investicijom i angažmanom) projekt koji je važan za društveni i gospodarski razvoju kao i za reformu strukovnog obrazovanja.
- *Rational* (racionalno) u ovom kontekstu znači koristiti ključne kanale za prijenos poruke, na način koji će donijeti maksimalan/optimalan rezultat.
- *Relevant* (relevantno) znači adresirati ključne točke, mogućnosti i izazove te komunicirati ciljnim skupinama ono što je najvažnije za njih.

Specifični ciljevi Komunikacijskog plana:

- Specifični cilj 1. Uspostava učinkovite komunikacije i kolaboracija svih dionika u procesu izrade i provedbe Strategije razvoja RCK UTŠO.
- Specifični cilj 2. Unaprjeđenje informiranosti javnosti i jačanje transparentnosti pri procesu pripreme, provedbe i praćenja provedbe i vrednovanja Strategije razvoja RCK UTŠO., odnosno mjerenja učinka postavljenih strateških ciljeva.

Kroz specifične ciljeve želi se postići slijedeće: informacije učiniti dostupnima svim dionicima razvoja, ukazati na važnost strateškoga promišljanja, osigurati stalnu transparentnost pripreme i provedbe Plana razvoja, osigurati jednakost u mogućnosti pristupa informacijama, i to pomoću različitih oblika i metoda komunikacije te uspostaviti suradnju i dijalog između ciljnih skupina. Navedeni specifični ciljevi bit će ostvareni kroz komunikacijske aktivnosti i mjere koje su prikazane u nastavku.

Komunikacijski alati će osigurati jasne i otvorene komunikacijske kanale kako bi se omogućila učinkovitija provedba definiranih mjera i aktivnosti. Predviđa se korištenje sljedećih alata i metoda prenošenja informacija krajnjim korisnicima, odnosno ciljnim skupinama:

- Vizualni identitet Strategije razvoja
- Službena Internet stranica – predstavlja glavni izvor informacija za sve dionike kao i zainteresiranu javnost
- Komunikacija putem društvenih mreža
- Komunikacija dionika putem digitalnih alata (npr. Google, Asana ili sl.)
- Javno savjetovanje sa zainteresiranom javnošću
- Publikacija dokumenta u elektroničkom obliku, dostupnom na internetskim stranicama
- Medijska vidljivost – periodične objave, predstavljanje Strategije razvoja na lokalnim televizijskim i radijskim postajama, priopćenja za medije (ovaj alat omogućuje prijenos informacija do najšire publike te stoga predstavlja ključan alat za realizaciju drugog specifičnog cilja Komunikacijske strategije)
- Radionice, radni sastanci, okrugli stolovi, tematski skupovi i sl.
- Analize, istraživanja, anketni upitnici, evaluacije provedenih aktivnosti, programa i projekata
- Interna komunikacija – omogućit te podizanje informiranosti i educiranosti projektnog tima o Strategiji razvoja, tijeku izrade i provedbe te ostvarenim rezultatima.

Navedeni popis komunikacijskih alata prilagođavati će se potrebama pojedinih ciljnih skupina te će se sukladno istima proširivati/smanjivati.

U fazi izrade Strategije razvoja RCK UTŠO mjere i komunikacijske aktivnosti usmjerene su prema dionicima s ciljem jačanja interesa za sudjelovanjem. U fazi provedbe komunikacijske aktivnosti usmjeravaju se na što učinkovitiju provedbu, praćenje, vrednovanje i izvještavanje te na informiranje dionika i šire javnosti o rezultatima projekta kako bi se što veći krug dionika motivirao na sudjelovanje u procesu te u konačnici na kreiranje sinergije obrazovanja i osposobljavanja s tržištem rada.

Vrsta komunikacije

Obzirom da se informira više različitih ciljnih skupina, potrebno je i komunikaciju te vrstu informacija prilagoditi svakoj ciljnoj skupini. Svakoj ciljnoj skupini moguće je pristupiti kroz sve već navedene kanale komunikacije, ali s prilagođenom komunikacijom.

Kroz komunikaciju je bitno informirati ciljne skupine o postojanju projekta, ali i provesti edukativnu kampanju kako bi se kroz tu vrstu komunikacije potaknula ciljna skupina na promjenu i kako bi se upravo time osiguralo ostvarivanje zadanih ciljeva.



Prilikom educiranja ciljne skupine potrebno je naglašavati benefite projekta. Potrebno je zainteresirati ciljnu skupinu, potaknuti ih na razmišljanje. Potrebno je informirati ih o postojanju novih tehnologija, novih pristupa, ali ih ujedno i educirati o njihovim benefitima.

Promidžbeni materijali

Kako bi se osigurala prisutnost u već spomenutim komunikacijskim kanalima, a ujedno osigurala prepoznatljivost vizualnog identiteta potrebno je izraditi komunikacijske materijale:

- Letke: Letci su odličan komunikacijski materijal na kojem je moguće komunicirati potrebne informacije. Potrebno je izraditi letke namijenjene pojedinoj ciljnoj skupini. Letci bi se dijelili u osnovnim školama na području djelovanja projekta te na događajima.
- Brošure i katalozi: Kako bi se moglo ciljnoj skupini osigurati više informacija i potencijalno ih educirati o benefitima projekta, potrebno je izraditi brošure i kataloge, primjerene pojedinoj ciljnoj skupini.
- Promotivni materijali: Zbog osiguravanja atraktivnosti projekta, posebno prilikom održavanja događaja, potrebno je izraditi razne promotivne materijale na kojima će biti jasno vidljiv vizualan identitet i na kojima je moguće komunicirati određene informacije o projektu, a minimalno komunicirati web stranicu projekta. Odabir promotivnih materijala treba biti prilagođen ciljnim skupinama i treba biti u skladu s ciljevima projekta.
- Roll up: potrebno je izradit roll up projekta koji će se koristiti na događajima projekta, a na kojem će biti jasno vidljiv vizualni identitet projekta.
- Plakati: kako bi se dodatno informirala ciljna skupina, potrebno je izraditi plakate projekta i postaviti ih u osnovne škole i kod partnera.

POPIS TABLICA I SLIKA

Tablica 1 Projekcija stanovništva Hrvatske do 2051. godine 16
Tablica 2 Podaci za 2021. 17
Tablica 3 Broj stanovnika po godinama 18
Tablica 4 Prirodno kretanje stanovništva (2011. – 2020.) 21
Tablica 5 Učenici koji su završili osnovnu ili srednju školu i studenti koji su diplomirali na visokim učilištima u RH 37
Tablica 6 Udio stanovništva od 18 do 24 godine koji rano napuštaju obrazovanje i osposobljavanje u RH i EU 27 u razdoblju od 2015. do 2020. godine 36
Tablica 7 Popis ustanova strukovnog obrazovanja imenovanih regionalnim centrima kompetentnosti u području turizma i ugostiteljstva 43
Tablica 8: Polaznici ugostiteljsko - turističkih obrazovnih programa u školskoj godini 2021./22. 44
Tablica 9 Aktivni, zaposleni, nezaposleni i stope aktivnosti i nezaposlenosti u RH, regiji i po županijama 50
Tablica 10 Bruto domaći proizvod za županije u 2018., tekuće cijene 51
Tablica 11 Zaposleni, nezaposleni i radna snaga, ukupno i u U&T sektoru, po županijama i regijama RH prosincu 2019. godine Izvor: www.mrms.hko.hr 52
Tablica 12 Ponuda i potražnja za T&U zanimanjima u slavonskoj regiji, po skupinama zanimanjima, prosjek 2017.-2021. 56
Tablica 13 Prikaz pojedinih financijskih rezultata poduzetnika Osječko – baranjskog gospodarstva prema djelatnostima u 2019. godini 59
Tablica 14: Prikaz prosječnog broja zaposlenih poduzetnika Osječko - baranjske županije prema djelatnostima u 2019. godini 60
Tablica 15: Popis obrazovnih programa Ugostiteljsko – turističke škole Osijek 67
Tablica 16: Podaci o broju upisanih učenika u pojedina zanimanja Ugostiteljsko – turističke škole Osijek - od 2016. do 2021. godine 67

Slika 1 Lanac vrijednosti 13
Slika 2 Radno sposobno stanovništvo (20-64) EU 2001. – 2070. 15
Slika 3 Projekcije stanovništva prema dobnim skupinama i omjeru starosne aktivnosti 15
Slika 4 Migracijski saldo 18
Slika 5 Indeks razvijenosti po upravnim gradovima i općinama Istočne Hrvatske u 2017. 21
Slika 6 Kretanje stope nezaposlenosti po županijama 22
Slika 7 Stopa nezaposlenosti 2008-2018 prema stečenom obrazovanju 24
Slika 8 Stopa nezaposlenosti osoba koje su završile SOO 24
Slika 9 Strukovno obrazovanje i osposobljavanje u hrvatskom sustavu obrazovanja i osposobljavanja u 2019./2020. 33
Slika 10 Pregled ključnih pokazatelja 34
Slika 11 Sudjelovanje u cjeloživotnom obrazovanju 2014-2018 39
Slika 12 Sudjelovanje u redovitom SOO 40
Slika 13 Struktura gospodarstva prema bruto dodanoj vrijednosti 51
Slika 14 Udjeli zaposlenih po djelatnostima 52
Slika 15 Udjeli T&U zanimanja u ukupnoj zaposlenosti 52
Slika 16 Zaposlenost u djelatnostima Smještaj i priprema hrane i pića 53
Slika 17 Slobodna radna mjesta turistička zanimanja 54
Slika 18 Slobodna radna mjesta ugostiteljska zanimanja 55