



Republika Hrvatska
Ministarstvo turizma

PROJEKT:
PROGRAM JAČANJA
KONKURENTNOSTI
LJUDSKIH POTENCIJALA U
TURIZMU
(CENTRI STRUKOVNIH
KOMPETENTNOSTI)

Projekt:	Program jačanja konkurentnosti ljudskih potencijala u turizmu (Centri strukovnih kompetentnosti)
Naručitelj:	Ministarstvo turizma Zagreb, Prisavlje 14
Izvršitelj:	Institut za turizam, Zagreb, Vrhovec 5
Voditelj projekta:	Dr. sc. Renata Tomljenović
Autori:	Dr. sc. Renata Tomljenović
Dokument:	Program jačanja konkurentnosti ljudskih potencijala u turizmu (Centri strukovnih kompetentnosti)
Ravnatelj Instituta za turizam:	Dr. sc. Sanda Čorak
Mjesto i datum:	Zagreb, veljača 2015. godine

Sadržaj

1.	Uvod	5
1.2.	Metode izrade	6
1.3.	Sadržaj	7
2.	Strukovno obrazovanje za turizam i ugostiteljstvo	8
2.1.	Početno strukovno obrazovanje.....	8
2.2.	Cjeloživotno strukovno obrazovanje	10
2.3.	Visokoškolsko obrazovanje	11
2.4.	Zapošljivost i vertikalna mobilnost.....	12
3.	Obrazovanje za turizam i ugostiteljstvo u okviru nacionalnih i europskih obrazovnih politika	14
3.1.	Europski planski i financijski okvir za obrazovanje i osposobljavanje	14
3.2.	Nacionalni okvir za strukovno obrazovanje i osposobljavanje.....	17
4.	Analiza prednosti i nedostataka strukovnog obrazovanja za turizam i ugostiteljstvo	24
5.	Strateški ciljevi obrazovanja za turizam i ugostiteljstvo MINT-a.....	26
5.1.	Ciljevi obrazovne politike MINT-a	27
5.2.	Ciljne skupine	28
6.	Centri strukovnih kompetentnosti	29
6.1.	Svrha i ciljevi	29
6.2.	Programska koncepcija.....	30
6.3.	Infrastrukturni preduvjeti.....	33
6.4.	Prostorni raspored.....	33
6.5.	Organizacija i financiranje	33
7.	Akcijski plan.....	35

1. Uvod

Turizam se etablirao kao jedna od najvažnijih ekonomskih aktivnosti naše zemlje te izvor blagostanja njezinih stanovnika. Turizam sudjeluje s 8,3% u nacionalnom BDP-u¹ i stvara 14,7% ukupno ostvarene bruto dodane vrijednosti cijeloga gospodarstva². Samo djelatnosti ugostiteljstva (smještaj, priprema i usluge hrane i pića) te turističkog posredovanja zapošljavaju gotovo 7% ukupne radne snage (otprilike 95 tisuća djelatnika). Važnost turizma za gospodarstvo Hrvatske stoga je znatno veća nego u Europskoj uniji (EU), gdje turizam ostvaruje 5% BDP-a i zapošljava 5,2% ukupne radne snage³. Turizam će i u budućnosti imati važnu ulogu u hrvatskom gospodarstvu. Strategija razvoja turizma RH do 2020. godine (NN55/2013) kao cilj je odredila povećanje atraktivnosti i konkurentnosti hrvatskog turizma, što će do 2020. rezultirati ulaskom u 20 vodećih turističkih destinacija u svijetu po kriteriju konkurentnosti.

Potreba za osmišljavanjem programa jačanja konkurentnosti ljudskih potencijala u turizmu proizlazi iz činjenice da su ljudski potencijali jedno od ograničenja njegova razvoja. Naime, prema Izvješću o konkurentnosti turizma⁴, Hrvatska je na 35. mjestu od 140 zemalja, ali na znatno nižem 83. mjestu po obrazovanosti kadrova i 98. po raspoloživosti stručnog osoblja. Iz privatnog sektora kontinuirano dolaze upozorenja da je radna snaga i po kvalificiranosti i po motiviranosti, ograničavajući faktor razvoja. Slična upozorenja dolaze i iz javnog sektora, gdje je gotovo polovica županijskih uprava identificirala radnu snagu kao glavno ograničenje turističkog razvoja (48% županija)⁵.

S obzirom na problematiku obrazovanosti kadrova u turizmu i ugostiteljstvu s jedne strane te, s druge strane, s obzirom na ciljeve postavljene Strategijom razvoja turizam RH do 2020. (SRTRH 2020.) vezane za podizanje konkurentnosti, jedan od pet stupova strategije je Operativna strategija za razvoj ljudskih potencijala. Cilj je ove operativne strategije razviti tržišno orijentiran sustav strukovnog obrazovanja za potrebe turizma, usmjeren prema stvaranju tržišno konkurentnih ljudskih potencijala u svim segmentima i na svim razinama obavljanja turističke aktivnosti, kao preduvjet kvalitete i rasta konkurentnosti hrvatskog turizma.

U razradi ove operativne strategije Ministarstvo turizma stavilo je naglasak na strukovno obrazovanje jer je većina poslova u turizmu i ugostiteljstvu klasificirana na nižoj razini kompleksnosti te, u skladu s tim, većinu radne snage čine upravo djelatnici sa strukovnim kvalifikacijama. Istovremeno, velik broj budućih kadrova za turizam i ugostiteljstvo školuje se u

¹ Eksperimentalna TSA 2007 prema metodologiji svjetske turističke organizacije: izravni i neizravni učinci turizma u RH, Institut za turizam, 2010.

²Šutalo, I., Ivandić, N., Marušić, Z. (2011). Ukupan doprinos turizma gospodarstvu Hrvatske: Input-output model i satelitski račun turizma. Ekonomski pregled, 5-6, str. 267-285.

³Study on the Competitiveness of the EU tourism industry, September 2009

(cf.http://ec.europa.eu/enterprise/newsroom/cf/document.cfm?action=display&doc_id=5257&userservice_id=1&request.id=0).

⁴World Economic Forum (2013). The Travel & Tourism Competitiveness Report 2011. Geneva: World Economic Forum.

⁵Institut za turizam (2011). Istraživanje stavova javnog sektora o razvoju turizma.

strukovnim školama. U Hrvatskoj se svake godine upisuje oko 5 tisuća učenika⁶ u turističko-ugostiteljske programe. Pravodobno ulaganje u kvalitetu njihova obrazovanja imat će najveće i dalekosežne učinke na konkurentnost turizma s obzirom na to da je pred njima najmanje 30 godina rada, tijekom kojih će se morati kontinuirano prilagođavati novim trendovima i tehnologijama.

Sustav strukovnog obrazovanja u Hrvatskoj, kao i u svim zemljama Europske unije, osuvremenjuje se. Ipak, za potrebe turizma i ugostiteljstva taj se proces odvija suviše sporo. Stoga je Ministarstvo turizma RH odlučilo identificirati načine da se taj proces ubrza kako bi pravodobno stvorilo kadrovske pretpostavke za povećanje konkurentnosti hrvatskog turizma, poštujući pri tome postojeće reformske procese, institucionalni okvir i zadane ingerencije svih dionika u procesu reforme strukovnog obrazovanja.

Poštujući postojeći institucionalni okvir, cilj je ovog dokumenta osmisliti integrirani pristup unapređenju kvalitete strukovnog obrazovanja za turističko-ugostiteljska zanimanja kako bi se zadovoljila potreba za razvojem profesionalnih kadrova s praktičnim znanjima, vještinama i kompetencijama, s naglaskom na centre strukovne kompetentnosti. Razvojem takvog modela Ministarstvo turizma može direktno utjecati na povećanje konkurentnosti ljudskih resursa u turizmu tako što će putem tih centara osigurati visokokvalitetno obrazovanje temeljeno na praktičnim znanjima i vještinama te na međunarodnom standardu kvalitete obrazovanja za turističko-ugostiteljska zanimanja.

1.2. Metode izrade

Ovaj plan rezultat je opsežnih aktivnosti Ministarstva turizma na jačanju ljudskih potencijala za turizam i ugostiteljstvo. Tijekom izrade SRTRH 2020. provedene su konzultacije s dionicima privatnog sektora o kadrovskoj problematici te dubinski intervjui s predstavnicima obrazovnog sektora. Također je istražena problematika strukovnog i visokoškolskog obrazovanja za turizam i ugostiteljstvo te problematika osposobljavanja zaposlenih (Izveštaj 5)⁷.

Rad na unapređenju strukovnih znanja nastavljen je izradom Prijedloga za unapređenje strukovnog obrazovanja za turizam i ugostiteljstvo⁸. Tom prigodom provedeni su dubinski intervjui i radionice s nizom ključnih dionika. Problematika kadrova za turizam i ugostiteljstvo i uloga Ministarstva turizma sagledana je u svjetlu reforme cjelokupnog obrazovnog sustava te su detektirani ključni problemi u strukovnom obrazovanju turističko-ugostiteljskih kadrova. Pored tih aktivnosti, Ministarstvo turizma u prethodnih 12 mjeseci organiziralo je nekoliko aktivnosti/prezentacija kojima se afirmiralo kao jedni od ključnih dionika u procesu osmišljavanja politike obrazovanja za turizam i ugostiteljstvo.

⁶ E-matica Ministarstva znanosti, obrazovanja i sporta, podaci za školsku godinu 2014./2015.

⁷ Institut za turizam (2011). Izveštaj 5 Čimbenici razvoja turizma u Republici Hrvatskoj II: obrazovanje, suvremene tehnologije i inovacije, turističko posredovanje te marketing, promocija i imidž Hrvatske Glavnog plana i strategije razvoja turizma RH. Zagreb: Institut za turizam.

⁸ Institut za turizam (2012). Prijedlozi za unapređenje strukovnog obrazovanja za potrebe turizma u Hrvatskoj. Zagreb: Institut za turizam

Ovaj program nastavak je tih aktivnosti i temelji se na:

- senzibiliziranju ključnih institucionalnih dionika obrazovne reforme i generiranju njihove podrške (MZOS, MRRFEU, ASOO, HZZ) kroz individualne prezentacije i diskusije
- konzultaciji s dionicima putem ankete provedene krajem studenoga na skupu s više od 40 dionika
- radionici na kojoj su prezentirani rezultati i inicijalni programski koncepti održanoj početkom prosinca.

1.3. Sadržaj

Nakon uvodnog dijela slijedi pregled stanja strukovnog obrazovanja za turizam i ugostiteljstvo s ciljem identificiranja glavnih problema i ključnih izazova koje je potrebno premostiti kako bi se unaprijedio obrazovni sustav za potrebe turizma i ugostiteljstva. Potom se strukovno obrazovanje za turizam i ugostiteljstvo razmatra u širem kontekstu nacionalnih i europskih obrazovnih politika, nužnom za razumijevanje uloge resornog ministarstva u tom procesu. U četvrtom poglavlju identificira se i definira strateški okvir za obrazovanje Ministarstva turizma te se iznosi programska, organizacija i infrastrukturna koncepcija centara kompetentnosti. Zadnje poglavlje sadrži akcijski plan koji definira konkretne mjere koje valja poduzeti u realizaciji ovog programa.

2. Strukovno obrazovanje za turizam i ugostiteljstvo

Strukovno obrazovanje u kontekstu ovog dokumenta podrazumijeva početno (formalno) strukovno obrazovanje koje se stječe u srednjim strukovnim školama te cjeloživotno (kontinuirano) strukovno obrazovanje za odrasle. U ovom dijelu daje se kratak pregled strukovnog obrazovanja za turizam i ugostiteljstvo s osvrtom na ključne probleme koji se u tom obrazovanju pojavljuju. Iako strukovno obrazovanje ne obuhvaća visokoškolsku razinu, daje se kratak osvrt i na to obrazovanje, jer poslodavci upozoravaju na posvemašnji nedostatak praktičnih znanja i vještina kadrova po završetku ove razine obrazovanja.

2.1. Početno strukovno obrazovanje

U turističko-ugostiteljskim programima obrazuje se oko 11% svih upisanih učenika u srednje škole te su bila 5.324 takva učenika u školskoj godini 2013./2014. Postupan pad broja upisanih učenika evidentan od 2011. proporcionalan je padu broja ukupno upisanih učenika u sve srednje škole. U četverogodišnjim programima školuje se oko 2.300 učenika ili 11,5% svih upisanih u četverogodišnje strukovne programe. Oko 76% onih koji su završili četverogodišnje programe nastavlja školovanje, i to nešto više na sveučilišnim (55%) nego na stručnim studijima. Trogodišnje ugostiteljske programe upisuje oko 2.700 učenika ili oko petina svih upisanih.

Ovi se učenici obrazuju u šest temeljnih programa u obrazovnom sektoru turizma i ugostiteljstva: hotelijersko-turistički tehničar (HTT), turističko-hotelijerski komercijalist (THK) i agroturistički tehničar (ATT) u trajanju od četiri godine te konobar, kuhar i slastičar u trajanju od tri godine. Uz to, učenici se mogu školovati i za zanimanje pomoćni kuhar, pomoćni konobar i pomoćni slastičar. To su dvogodišnji programi za stjecanje niže stručne spreme i/ili posebni programi za učenike s poteškoćama u razvoju.

Trogodišnji programi provode se na dva načina: a) prema tzv. nastavnom modelu temeljenom na Zakonu o strukovnom obrazovanju (NN 30/2009) te b) prema jedinstvenom modelu obrazovanja (JMO) koji je reguliran Zakonom o obrtu (NN 143/2013). JMO model ima gotovo dvostruko više prakse nego nastavni model (900 sati) i ona se provodi naukovanjem na radnom mjestu (kod poslodavca). Četverogodišnji programi provode se samo prema Zakonu o strukovnom obrazovanju. Do 2013. JMO programi bili su nešto popularniji, ali od te godine nastavni programi postaju popularniji, s 1600 upisanih u odnosu na 1145 upisanih u JMO programe.

U oba obrazovna modela nastavni programi osmišljeni su prije dvadesetak godina i vrlo su se malo mijenjali. Trogodišnji programi visoko su specijalizirani te obrazuju za osnovna zanimanja u turizmu i ugostiteljstvu. Četverogodišnji su nešto složeniji. Hotelijersko-turistički tehničar osposobljava za hotelsko/recepcijsko poslovanje i turističko posredovanje. Nešto je noviji program agroturistički tehničar, koji se provodi u županijama tradicionalno oslonjenim na poljoprivredu, te turističko-hotelski komercijalist koji, za razliku od hotelsko-turističkog tehničara, stavlja nešto veći naglasak na strukovne vještine kuhanja i serviranja hrane i pića.

Nastavni programi za turističko-ugostiteljska zanimanja provode se u 17 specijaliziranih škola, uglavnom u većim gradovima i/ili turističkim središtima (Zagreb, Samobor, Karlovac, Bjelovar, Osijek, Poreč, Pula, Opatija, Zadar, Šibenik, Split, Dubrovnik) te u 75 ostalih škola mahom u manjim mjestima. Uzimajući u obzir da se oko 40% učenika upisuje u specijalizirane škole, prosjek učenika u turističko-ugostiteljskim programima u ostalim školama je 42 po školi. Geografska lokacija ovih škola obrnuto je proporcionalna turističkom prometu. Više od polovice učenika pohađa turističko-ugostiteljske programe u kontinentalnom dijelu Hrvatske, potom slijed južni Jadran te sjeverni Jadran s najmanjim udjelom upisanih učenika.

Velika i usitnjena mreža škola te zastarjeli nastavni programi koji obrazuju samo za osnovna zanimanja u turizmu i ugostiteljstvu izazivaju, posredno ili neposredno, cijeli splet problema u početnom strukovnom obrazovanju, što rezultira niskom i neujednačenom kvalitetom izlaznih kompetencija učenika. Specifični problemi su:

- niska razina strukovnih (praktičnih) znanja i vještina, ali i nedostatak općih kompetencija poput vještina komunikacije, elementarne pismenosti, proaktivnog stava i pristojnog ponašanja, poduzetništva, gostoljubivosti i multikulturalnosti;
- nekvalitetna praktična nastava, i ona u školskim praktikumima sa strukovnim učiteljima i ona kod poslodavca. Školski praktikumi, osobito u manjim školama, nisu adekvatno infrastrukturno opremljeni, dok poslodavci, pogotovo u područjima s niskim intenzitetom turističke aktivnosti i malom domicilnom potražnjom, ne mogu prihvatiti toliki broj učenika za naukovanje na radnom mjestu;
- tradicionalne metode podučavanja s nastavnim programima još uvijek usmjerenim na sadržaj i procese učenja umjesto na ishode učenja, udružene s upitnim kapacitetima nastavnika i mentora za prilagođavanje promjenama. Većini nastavnika nedostaju praktična znanja, a ona koja posjeduju brzo zastarijevaju. Mentorima pak nedostaju odgovarajuća pedagoška znanja za kvalitetno podučavanje na radnom mjestu.

Druga skupina problema odnosi se na neusklađenost obrazovne politike s potrebama tržišta rada, osobito na regionalnoj razini. Mreža škola i upisne kvote trenutno se određuju više prema ponudi strukovnih programa nego prema potrebama tržišta rada. U 2010./2011. u prosjeku su dolazila 3 mlada kvalificirana radnika na jedno slobodno mjesto u turizmu i ugostiteljstvu, s velikim regionalnim razlikama. Dubrovačko-neretvanska, Primorsko-goranska, Grad Zagreb i Istarska županija ispod su tog prosjeka te bi se uskoro mogli suočiti s nedostatkom kvalificiranih djelatnika. S druge strane, Virovitičko-podravska, Požeško-slavonska i Bjelovarsko-bilogorska županija imaju više od 18 mladih po jednom slobodnom radnom mjestu. Za pravodobno planiranje potreba tržišta rada na temelju kojeg bi se formulirale obrazovne potrebe potrebni su pravodobni i vjerodostojni kvantitativni (broj upisanih učenika, dinamika nalaženja posla, broj nezaposlenih sa sektorskim zanimanjima, dobna i obrazovna struktura zaposlenih) i kvalitativni pokazatelji (potrebne kompetencije, uvjeti rada, usklađivanje ponude i potražnje) s kvalitetnom i konstruktivnom suradnjom obrazovnih institucija i poslodavaca. Dosadašnja iskustva (npr. rad Sektorskog vijeća za turizam i ugostiteljstvo) pokazala su da se obrazovni sektor, zbog naslijeđenih obrazaca rada, glomaznosti i centraliziranosti, transformira sporo i teško.

Istovremeno, poslodavci sebe doživljaju kao slabe partnere u tom procesu, bez dovoljno znanja i informacija na temelju kojih bi donosili meritorne odluke.

2.2. Cjeloživotno strukovno obrazovanje

U svjetlu brzih i velikih promjena u okruženju, uvođenje kontinuiranog strukovnog obrazovanja za turizam i ugostiteljstvo postaje imperativ. Razina uključenosti zaposlenih u programe cjeloživotnog obrazovanja u Hrvatskoj je samo 2% i među najnižima je u Europi. S obzirom na to da se u Europi općenito pokazalo kako je stopa sudjelovanja u cjeloživotnom obrazovanju obrnuto proporcionalna stupnju formalnog obrazovanja, a da su u Hrvatskoj u turizmu i ugostiteljstvu zaposleni mahom oni sa srednjom (55%) ili nižom razinom kvalifikacija (33%), pretpostavlja se da je sudjelovanje u cjeloživotnom obrazovanju zaposlenih u turizmu i ugostiteljstvu ispod ionako niskog nacionalnog prosjeka. Osim razine obrazovanja, valja imati na umu i da velik udio zaposlenih, osobito sezonskih radnika, nema strukovne kvalifikacije te da su strukovne kompetencije stjecali kroz rad. Ovaj problem postaje to izraženiji zato što tvrtke u turizmu i ugostiteljstvu izdvajaju manje od nacionalnog prosjeka za obrazovanje svojih djelatnika. Velik je i raskorak u kadrovskim obrazovnim politikama velikih hotelskih kuća koje su uspostavile vlastite programe obrazovanja i usavršavanja i brojnih mikro i malih poduzeća, koja prevladavaju u turizmu i ugostiteljstvu, a imaju nedostatne ljudske i financijske resurse za ulaganje u programe cjeloživotnog obrazovanja.

Cjeloživotno obrazovanje i usavršavanje nije potrebno samo zbog prilagođavanja novim tehnologijama i procesima, nego ono proizlazi i iz potrebe za novim, specijaliziranim znanjima. Strategija razvoja turizma RH 2020. anticipira razvoj cijele palete proizvoda posebnih interesa, iz kojih proizlaze i određene specijalizacije. Za te specijalizacije idealno je uvođenje inovativnih modularnih kurikuluma kao izbornih modula u inicijalnom strukovnom obrazovanju ili kao dodatne, službeno priznate, kvalifikacije. U Hrvatskoj programe cjeloživotnog obrazovanja možemo podijeliti na:

- programe u svrhu službenog certificiranja (licenciranja) za turističke vodiče, animatore, pratitelje, voditelje poslovnica turističkih agencija koje provode visokoškolske ustanove. Kvaliteta je ovih programa upitna jer se svode na usvajanje činjeničnog znanja iz širokog spektra turističkih tema u vrlo malenom broju sati i bez ikakve praktične nastave te su, u suštini, vrlo formalnog karaktera;
- programi stručnog osposobljavanja – namijenjeni uglavnom nezaposlenim osobama koje se žele prekvalificirati. Ovi se programi provode temeljem odobrenja Ministarstva znanosti, obrazovanja i sporta. Međutim, tržište je neregulirano, a kvaliteta ovih programa upitna;
- Programi stručnog usavršavanja – razni stručni tečajevi i seminari koje provode državna tijela, strukovne udruge, jedinice lokalne uprave te znanstvene i obrazovne institucije.

Ovakva organizacija cjeloživotnog obrazovanja ne odgovara potrebama za osposobljavanjem i usavršavanjem u turizmu i ugostiteljstvu zato što ne obuhvaća:

- dostupne, atraktivne, kreativne i inovativne programe stručnog osposobljavanja za zaposlenike na operativnim razinama, kod kojih je zbog njihove niže razine obrazovanja, nedostatka strukovnih kvalifikacija, dobi i sezonske prirode posla izražena potreba za kontinuiranim obrazovanjem i usvajanjem novih vještina. Određene programe provode poslodavci, uglavnom velike hotelske kuće i strukovne udruge (npr. barmena, kuhara), no recentna istraživanja (Institut za turizam) pokazala su da kod velikog broja operativnog kadra (osobito na poslovima domaćinstva, usluživanja hrane i pića) zaposlenicima nedostaju opće kompetencije poput kompjutorske pismenosti, komunikacije i znanja stranih jezika;
- programe osposobljavanja za poslodavce, koji su u najvećem broju mali i srednji poduzetnici, često i sami bez potrebnih strukovnih znanja i kvalifikacija;
- programe za osposobljavanje i usavršavanje mentora na radnom mjestu koji bi znali kako sustavno raditi i pratiti učenike na praksi. U JMO programima mentori kod poslodavca moraju usvojiti pedagoška znanja te biti certificirani za rad s učenicima, no, kao i svako službeno certificiranje, ovakva vrsta obrazovanja često je formalnog karaktera. Uz to, mentori na radnom mjestu koji nisu u sustavu JMO programa, a imaju učenike iz tzv. školskih programa na praksi, nemaju ni obavezu usvajanja pedagoških znanja;
- programe za kontinuirano usavršavanje nastavnika, bilo da se radi o pedagoškim ili strukovnim znanjima. Iako je Zakon o strukovnom obrazovanju predvidio njihovu kontinuiranu naobrazbu formaliziranu licencom koja se obnavlja svakih pet godina, za sada se provodi samo polaganje stručnog ispita nakon dvije godine rada u nastavi. Licenciranje strukovnih nastavnika, za koje je zakonski zadužen ASOO, još nije uspostavljeno. Bez obaveze kontinuiranog obrazovanja, njihovo stručno usavršavanje ovisi o njihovoj vlastitoj motivaciji. Opći je dojam poslovnog sektora da nastavnici nisu pretjerano motivirani za stručno usavršavanje.

2.3. Visokoškolsko obrazovanje

Iako visokoškolsko obrazovanje nije direktno povezano sa strukovnim obrazovanjem i osposobljavanjem za turizam i ugostiteljstvo, ovdje se na njega osvrćemo zato što poslodavci imaju problema s kvalitetnim menadžerskim kadrom. Visokoškolsko obrazovanje ima posebnu ulogu u razvoju društva jer stvara kadrove koji su se spremniji nositi sa svim razvojnim izazovima suvremenog društva (npr. korištenje novih tehnologija, interneta, obilje informacija i sl.). Pred visokoškolskim obrazovanjem za turizam, i u globalnim i u nacionalnim okvirima, dva su ključna izazova: povećanje kvalitete obrazovanja za turizam kakav je danas te prilagodba programa za stalne, velike i većim dijelom nepredvidljive promjene koje očekujemo u budućnosti.

U Hrvatskoj danas postoje široke mogućnosti obrazovanja stručnih kadrova za potrebe turizma na svim razinama visokoškolskog obrazovanja. Pri tome Hrvatska slijedi trendove razvijenih zemalja u svijetu povećavajući obrazovne mogućnosti u turizmu na najvišem stupnju obrazovanja, odnosno u visokoškolskom obrazovanju, a diverzifikacijom tih programa omogućava se razvoj stručnjaka koji će moći udovoljiti zahtjevima izrazito diferenciranog

turističkog tržišta. U novije vrijeme izražen je trend povećanja broja stručnih programa koje nude veleučilišta i visoke škole. Ipak, turizam je još uvijek najvećim dijelom vezan za ekonomiju, čime se zanemaruje njegova multidisciplinarna priroda, a interdisciplinarni studiji turizma tek su u povoju. Studenti koji završavaju te programe usko su specijalizirani za potrebe turizma i na taj se način obrazuje mlada radna snaga osposobljena za pružanje specifičnih usluga u turizmu. Kritičari obrazovnog sustava u Hrvatskoj mahom prigovaraju da iz sustava ne dobivaju kadrove koji bi zadovoljili njihove radne potrebe, ali, s druge strane, ne daju prijedloge što bi trebalo promijeniti u sustavu obrazovanja. Postoje naznake o tome da poslodavci u turizmu smatraju kako su teoretski dio studijskih programa i stečena znanja na zadovoljavajućoj razini, ali ukazuju na nedovoljno stečena praktična znanja i vještine te znanja stranih jezika.

2.4. Zapošljivost i vertikalna mobilnost⁹

U 2012. u djelatnosti pružanja smještaja te usluga hrane i pića (Djelatnost I) te u djelatnosti turističkog posredovanja (Djelatnost N39) bilo je zaposleno gotovo 90 tisuća djelatnika, odnosno 6,6% ukupno zaposlenih. Obrazovnu strukturu moguće je utvrditi samo za 55 tisuća zaposlenih u pravnim osobama. U sektoru pružanja usluge hrane i pića najbrojniji su oni sa završenom četverogodišnjom srednjom školom (55%), potom 33% čine kvalificirani, polukvalificirani i nekvalificirani radnici, dok je 13% onih sa završenim višim ili visokim obrazovanjem, u odnosu na nacionalni prosjek koji je, redom, 49%, 22% i 23%. Prosječna neto plaća prema stupnju stručne sprema za zaposlene u djelatnosti pružanja smještaja na razini je nacionalnog prosjeka, no u djelatnosti usluga hrane i pića ona je 20 do 30% niža.

Važnost strukovnog obrazovanja za turizam i ugostiteljstvo nastavit će se i u budućnosti. Naime, srednjoškolski strukovni programi za turizam i ugostiteljstvo generiraju oko 110 zanimanja u turizmu te oko 75 zanimanja u ugostiteljstvu¹⁰. Većina tih zanimanja su uslužna i trgovačka (77,5% u turizmu i hotelijerstvu te 27,6% u ugostiteljstvu) koja zahtijevaju srednje strukovno obrazovanje te jednostavna zanimanja niske razine složenosti (44% u turizmu i hotelijerstvu te 17% u ugostiteljstvu).

Od preko 5000 učenika koji svake godine završavaju turističko-ugostiteljske programe, oko 1700 učenika četverogodišnjih programa (76% svih upisanih u četverogodišnje programe) nastavlja školovanje. Stoga ne iznenađuje što se približno samo trećina onih sa završenim četverogodišnjim programima registrira u Hrvatski zavod za zapošljavanje (HZZ), dok to čini oko 80% onih koji su završili trogodišnje programe. Većina prijavljenih na HZZ su od 2006. do 2010. pronalazili posao unutar jedne godine. Kuhari i slastičari te hotelsko-turistički tehničari

⁹Pokazatelji iz ovog poglavlja temeljeni su na analizama stručnog tima IPA projekta Jačanje institucionalnog okvira za razvoj strukovnih standarda zanimanja, kvalifikacija i kurikuluma, u sklopu izrade profila sektora (Profil sektora: Turizam i ugostiteljstvo, Zagreb: Agencija za strukovno obrazovanje i obrazovanje odraslih). To je alat koji na jednom mjestu objedinjuje relevantne podatke iz nekoliko baza podataka potrebne za prilagođavanje strukovnog obrazovanja tržištu rada.

¹⁰Ova podjela zanimanja zasnovana je na odluci Sektorskog vijeća – prema NKD klasifikaciji u podsektor Turizma i hotelijerstva ulaze svi turistički subjekti i djelatnosti vezani za turistički promet, organizaciju i posredovanje kod putovanja i organizaciju smještaja; podsektor Ugostiteljstva čine svi ugostiteljski objekti koji su prema NKD specifikaciji definirani kao pružatelji hrane i pića, od jednostavne ugostiteljske usluge do restorana i velikih subjekata.

zapošljavaju se uglavnom u zanimanjima za koja su školovani, dok je u zanimanju konobar vrlo malen udio onih sa strukovnim kvalifikacijama.

Da bi se turizmu i ugostiteljstvu osigurao dovoljan broj kadrova, na tržište treba ulaziti barem onoliko novih radnika koliko ih odlazi u mirovinu. Praćenje broja radnika koji odlaze u mirovinu jedan je od načina utvrđivanja potreba za novom radnom snagom. U Hrvatskoj su u 2010./2011. u prosjeku dolazila 3 mlada radnika na jedno slobodno mjesto u turizmu i ugostiteljstvu, s velikim regionalnim razlikama. Dubrovačko-neretvanska, Primorsko-goranska, Grad Zagreb i Istarska županija ispod su tog prosjeka te bi se uskoro mogli suočiti s nedostatkom kvalificiranih djelatnika. S druge strane, Virovitičko-podravska, Požeško-slavonska i Bjelovarsko-bilogorska županija imaju više od 18 mladih po jednom radnom mjestu.

Prema zanimanjima, veća je potreba za kuharom, konobarom i slastičarom nego za četverogodišnja HTT i THK zanimanja. Naime, HZZ svake godine donosi Preporuke za obrazovnu upisnu politiku i politiku stipendiranja temeljem istraživanja potreba tržišta rada. Tako, na primjer, predlaže povećanje upisa u zanimanja kuhar, konobar i slastičar u gotovo svim primorskim županijama, a u kontinentalnim i nekim primorskim destinacijama predlaže smanjenje upisa za zanimanje hotelijersko-turističkog tehničara i turističko-hotelskog komercijalista.

3. Obrazovanje za turizam i ugostiteljstvo u okviru nacionalnih i europskih obrazovnih politika

Problemi obrazovanja za turizam i ugostiteljstvo u Hrvatskoj zajednički su cijelom obrazovnom sustavu u Hrvatskoj te većim dijelom onom u Europskoj uniji. Na osuvremenjivanju obrazovnog sustava u skladu s odrednicama razvojne politike Europske unije¹¹ Hrvatska je počela raditi sredinom 2000-ih i otada je donesen niz planskih dokumenata, uključujući Plan razvoja sustava odgoja i obrazovanja 2005. – 2010. (Ministarstvo znanosti, obrazovanja i sporta RH, 2005) te Strategiju razvoja strukovnog obrazovanja u RH 2008. – 2013. (Vlada RH – Ministarstvo znanosti, obrazovanja i sporta). Tim dokumentima stvorene su pretpostavke za modernizaciju obrazovnog sustava prema smjernicama Europske unije, da bi u ožujku 2013. stupio na snagu Zakon o hrvatskom kvalifikacijskom okviru (HKO) koji slijedi Europski kvalifikacijski okvir. To je glavni instrument za usklađivanje obrazovnog sustava s potrebama tržišta rada, povećanje transparentnosti obrazovnih kvalifikacija te poticanje cjeloživotnog učenja i mobilnosti. Na razvoju HKO-a u Hrvatskoj se radilo od 2007., a potpora procesima osigurana je nizom projekata financiranih iz programa IPA-e. Konačno, krajem 2014. usvojena je Strategija obrazovanja, znanosti i tehnologije¹² kojom se stvaraju pretpostavke za intenziviranje reformskih procesa.

3.1. Europski planski i financijski okvir za obrazovanje i osposobljavanje

Odrednice europske razvojne strategije do 2020. godine integralno su prezentirane u dokumentu Europa 2020. Riječ je o dokumentu koji Europu u 2020. godini vidi kao pametan, održiv i integriran gospodarski prostor koji će zemljama članicama osiguravati visok stupanj zaposlenosti, produktivnosti i socijalne kohezije. Da bi to bilo moguće, program definira 5 ključnih ciljeva/područja djelovanja: (i) zaposlenost, (ii) inovacije, (iii) obrazovanje, (iv) socijalna uključenost i (v) klima/energija, pri čemu svaka zemlja članica mora definirati vlastite nacionalne ciljeve u svakom od ovih područja. Ostvarivanje ciljeva na nacionalnoj razini, a time i na razini cijele EU, podrazumijeva provođenje različitih aktivnosti u okviru 7 ključnih inicijativa, od kojih dvije najznačajnije predvodničke inicijative – Mladi u pokretu¹³ i Program za nove vještine i radna mjesta¹⁴ - ovise o modernizaciji sustava obrazovanja i osposobljavanja.

Dok su države članice odgovorne za nastavni sadržaj i ustroj obrazovnih sustava, Europska unija pridonosi razvoju kvalitetnog obrazovanja poticanjem suradnje i promicanjem važnosti visoke kvalitete obrazovanja. Prema tome, dugoročni strateški ciljevi Europske unije¹⁵ na području

¹¹Europska unija već je početkom ovog stoljeća, počevši od Lisabonske deklaracije (2000.), postavila viziju Europe kao najkonkurentnije i najdinamičnije ekonomije utemeljene na znanju, da bi u Europskoj strategiji za pametan, održiv i uključiv rast (Europa 2020) prvi prioritet bio rast razvijanjem ekonomije utemeljene na znanju i inovaciji.

¹²Narodne novine 124/14; Ministarstvo znanosti, obrazovanja i sporta, usvojeno od Hrvatskog sabora 17.10.2014.
<http://public.mzos.hr/Default.aspx>

¹³Riječ je o inicijativi čiji je cilj povećati obrazovnu razinu mladih te im omogućiti lakše zapošljavanje, u cilju osiguranja 75-postotne stope zaposlenosti radno sposobne populacije (osobe 24-64 godine). Ključna područja djelovanja su: (i) prilagođavanje obrazovanja i usavršavanja potrebama mladih, (ii) poticanje mladih za korištenje EU sredstava za studiranje/usavršavanje u drugim zemljama te (iii) poticanje zemalja EU da poduzmu mjere kojima bi olakšale prijelaz iz škola na posao.

¹⁴Program je usmjeren na: (i) ubrzanje reformi u funkciji unapređenja fleksibilnosti i sigurnosti na tržištu rada, (ii) osposobljavanje ljudi s potrebnim vještinama za danas i sutra, (iii) osiguranje boljih radnih uvjeta te (iv) unapređivanje uvjeta za stvaranje novih radnih mjesta.

¹⁵Strategic framework for European cooperation in education and training up to 2020. (ET 2020)

obrazovanja i osposobljavanja (ET2020) su: (i) osigurati da cjeloživotno učenje i mobilnost postaju realnost; (ii) unaprijediti kvalitetu i učinkovitost obrazovanja i osposobljavanja; (iii) promicati ravnopravnost, socijalnu koheziju te aktivno i odgovorno društveno ponašanje; (iv) ojačati kreativnost i inovativnost, uključujući poduzetništvo na svim razinama obrazovanja i osposobljavanja.

U okvirima Europske unije strukovno obrazovanje (početno i kontinuirano) ima ključnu ulogu za ostvarivanje ciljeva strategije Europa 2020 za pametan i uključiv rast, osobito u okviru predvodničkih aktivnosti Mladi u pokretu, usmjerenih na podizanje kvalitete obrazovanja i obrazovnih rezultata usklađenih s potrebama tržišta rada, i Nove vještine i radna mjesta za moderniziranje tržišta rada, cjeloživotno učenje i mobilnost radne snage. Ono treba odigrati ulogu u realizaciji dva glavna cilja – smanjenje stope onih koji rano napuštaju školu ispod 10% do 2020. te povećati udio tercijarno ili ekvivalentno obrazovanih osoba u dobi od 30 do 40 godina na 40%. Do 2020. europska vizija je privlačnije, relevantnije, inovativno, dostupno, fleksibilno i na izgradnju karijere usmjereno strukovno obrazovanje koje će pridonijeti izvrsnosti i ravnopravnosti u cjeloživotnom učenju kroz: atraktivno i dostupno srednjoškolsko obrazovanje (SOO) s visokokvalitetnim nastavnicima, mentorima, inovativnim metodama učenja, infrastrukturom, relevantno tržištu rada i vertikalno prohodno; visoka kvaliteta inicijalnog SOO s jednakom zastupljenošću ključnih kompetencija i strukovnih vještina; lako dostupno i karijeri usmjereno kontinuirano strukovno obrazovanje za zaposlenike, poslodavce, samostalne poduzetnike i nezaposlene; fleksibilne sustave SOO temeljene na pristupu ishoda učenja; europsko područje obrazovanja i osposobljavanja s transparentnim kvalifikacijskim sustavima; povećanje mogućnosti za transnacionalnu mobilnost polaznika i učitelja; lako dostupne i visokokvalitetne usluge cjeloživotnog informiranja, usmjeravanja i savjetovanja¹⁶.

Aktivnosti obrazovanja Europska unija financirala je kroz sedam različitih programa (npr. Comenius za škole, Erasmus za visoko obrazovanje, Leonardo da Vinci za strukovno obrazovanje i osposobljavanje, Grundtvig za obrazovanje odraslih). Ti su programi zamijenjeni jedinstvenim programom EU-a za obrazovanje, osposobljavanje, mlade i sport (2014. – 2020.) pod nazivom Erasmus+. Program je vrijedan 14,7 milijardi eura, od čega je 22% sredstava (3,24 milijarde eura) namijenjeno strukovnom obrazovanju. Tri su glavna područja aktivnosti programa Erasmus+: Mobilnost za pojedince, Suradnja za inovacije i razmjenu dobre prakse te Podrška reformama. Unutar svake aktivnosti alocirana su sredstva i definirani specifični ciljevi za svaku vrstu obrazovanja. Za inicijalno i kontinuirano strukovno obrazovanje definirani ciljevi prikazani su u Tablici 3.1.1. Korisnici ovog programa su obrazovne institucije (javne i privatne), istraživačke institucije (javne i privatne) te socijalni partneri (komorski sustavi, udruženja poslodavaca, zavodi za zapošljavanje).

¹⁶ Council of the EU (2010) Priorities for enhanced European cooperation in VET for the period 2010 – 2020. (conclusions). September, 2010.

Tablica 3.1.1.

Struktura, ciljevi i sredstva Erasmus+ za strukovno obrazovanje i osposobljavanje

Glavna aktivnost	Ciljevi za strukovno obrazovanje i osposobljavanje	Sredstva (% od ukupnih sredstava alociranih za SOO)
1. Mobilnost za pojedince	Povećati mogućnosti osposobljavanja u inozemstvu i osigurati vještine potrebne za tranziciju iz škole na posao kroz praksu u inozemstvu kod poslodavca ili u strukovnoj školi	2,04 milijarde eura (63%)
2. Suradnja za inovacije i razmjenu dobre prakse	Međunarodna suradnja strukovnih obrazovnih institucija i lokalnih/regionalnih poslodavaca kroz razmjenu dobrih praksi, novih obrazovnih materijala i metoda, strukturiranu i dugoročnu suradnju obrazovnih institucija i dionika, suradnju i razmjenu znanja između formalnih i neformalnih oblika obrazovanja i osposobljavanja mladih	0,9 milijardi eura (28%)
3. Podrška za reforme - partnerstva za sektorske vještine	Poboljšati reakciju na potrebe tržišta rada pridonoseći većoj konkurentnosti svakog sektora kroz nove kurikulume, projekte koji potiču učenje na radnom mjestu i priznavanje kvalifikacija na europskoj razini	0,14 milijardi eura; (4,3%)

 Izvor: http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/promo/erasmus-plus/pub/erasmus-plus-in-detail_en.pdf

Drugi instrument financiranja europske politike obrazovanja i osposobljavanja je Europski socijalni fond (ESF)¹⁷, jedan od pet europskih strukturnih i investicijskih fondova. Četiri su osnovna cilja ESF-a u programskom razdoblju 2014. – 2020.¹⁸:

- **poticanje zapošljavanja** namijenjeno je pomaganju mladim ljudima za ulazak na tržište rada, što će biti prioritet ESF-a u svim zemljama EU-a. ESF će pružiti potporu za provođenje projekata koji uključuju osposobljavanje i pomoć u zapošljavanju. Financijska potpora pružit će se inicijativama koje potpomažu start-up tvrtke i poduzeća koja se bore s restrukturiranjem ili nedostatkom kvalitetnih radnika;
- **poticanje socijalne uključenosti** – usmjereno je na projekte koji pomažu osobama s teškoćama i u nepovoljnom položaju kako bi usvojile vještine, pronašle posao i imale jednake mogućnosti kao i drugi;
- **bolje obrazovanje** - podrazumijeva inicijative za poboljšanje obrazovanja i osposobljavanja kako bi mladi dovršili svoje obrazovanje i usvojili vještine kojima će biti konkurentniji na tržištu rada. Prioritet je smanjenje broja ljudi koji napuštaju školu te poboljšanje strukovnih mogućnosti i mogućnosti tercijarnog obrazovanja;

¹⁷<http://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=383&langId=hr>

¹⁸<http://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=62&langId=hr>

- **snažnija javna uprava** – odnosi se na podršku državam članicama u njihovu nastojanju da poboljšaju kvalitetu javne uprave i upravljanja i tako pružaju podršku u njihovim strukturalnim reformama dajući im potrebne administrativne i institucionalne kapacitete.

Ostali programi važni za razvoj strukovnog obrazovanja su:

Obzor 2020 – Okvirni program za istraživanje i inovacije namijenjen poticanju znanstvenih istraživanja, inventivnosti i konkurentnosti. Obzor 2020 namijenjen je projektima koji osiguravaju: (i) izvrsnost u znanosti, (ii) industrijsko vodstvo kroz investicije u ključne tehnologije, jednostavniji pristup kapitalu te potporu malim i srednjim poduzećima te (iii) pozitivne društvene promjene na području: (a) zdravlja, demografske strukture i blagostanja, (b) sigurnosti hrane, održive poljoprivrede i marikulture, (c) sigurne, čiste i efikasne energetike, (d) 'pametnog', ekološki čistog i integriranog prometa, (e) efikasne upotrebe resursa i sirovina te (f) inovativnog i sigurnog društva koje osigurava socijalnu uključenost. Mogući korisnici su pružatelji usluga smještaja, pružatelji prometnih usluga, pružatelji usluga hrane i pića, institucije koje upravljaju turističkim atrakcijama te nositelji javne vlasti.

Programme for Social Change and Innovation

- Područje djelovanja: politika zapošljavanja
- Svrha: financiranje projekata u sferi: (i) koordiniranja nacionalnih politika, (ii) razmjene iskustava u sferi najbolje prakse, (iii) jačanja institucionalnog kapaciteta i razvoja društvenog poduzetništva te (iv) testiranja inovativnih politika, pri čemu će se najuspješnije mjere dodatno poticati sredstvima iz Europskog socijalnog fonda. Posebno valja naglasiti da će se u sklopu ovog programa (nekadašnji EURES - European Employment Services) uspostaviti on-line servis fokusiran isključivo na ugostiteljske djelatnosti. Taj će servis omogućiti poslodavcima lakšu provjeru stručnih kvalifikacija i osposobljenosti potencijalnih posloprimaca iz vlastitih, ali i drugih zemlja EU-a. Time će se unaprijediti efikasnost zapošljavanja te pojačati radna mobilnost.
- Mogući korisnici: pružatelji usluga smještaja, pružatelji prometnih usluga, pružatelji usluga hrane i pića, pružatelji usluga u turističkom posredovanju, institucije koje upravljaju turističkim atrakcijama te nositelji javne vlasti.

3.2. Nacionalni okvir za strukovno obrazovanje i osposobljavanje

Na osuvremenjivanju obrazovnog sustava, sukladno odrednicama razvojne politike Europske unije¹⁹, Hrvatska je počela raditi sredinom 2000-ih i od tada je donesen niz planskih dokumenata, uključujući Plan razvoja sustava odgoja i obrazovanja 2005. – 2010. (Ministarstvo znanosti, obrazovanja i sporta RH, 2005) te Strategiju razvoja strukovnog obrazovanja u RH 2008. – 2013. (Vlada RH – Ministarstvo znanosti, obrazovanja i sporta).

¹⁹Europska unija već je početkom ovog stoljeća, počevši od Lisabonske deklaracije (2000.), postavila viziju Europe kao najkonkurentnije i najdinamičnije ekonomije utemeljene na znanju, da bi u Europskoj strategiji za pametan, održiv i uključiv rast (Europa 2020) prioritet bio rast razvijanjem ekonomije utemeljene na znanju i inovaciji.

Kao krovni dokument, *Plan razvoja sustava odgoja i obrazovanja 2005. – 2010.* preporučio je da se 65% učenika školuje u strukovnim školama, a kvalitativni pomaci uključuju: prilagodbu nastavnih planova i programa potrebama tržišta rada kroz bolju suradnju s gospodarstvenicima i socijalnim partnerima te racionaliziranje mreže škola i programa paralelno s uspostavom regionalnih obrazovnih centara. Ovaj plan slijedila je *Strategija razvoja sustava strukovnog obrazovanja u RH 2008. – 2013.* Ključni ciljevi postavljeni ovom strategijom su: razvoj kvalifikacija temeljenih na kompetencijama i rezultatima učenja, trajno usklađivanje obrazovanja s potrebama tržišta rada, izgradnja sustava koji stvara dobre temelje za cjeloživotno učenje, (re)definiranje uloge nastavnika u sustavu orijentiranom na ishode učenje te uspostavljanje sustava osiguranja kvalitete.

Kako bi se reforma strukovnog obrazovanja na temelju ove strategije odvijala sustavno i koordinirano, usvojeno je nekoliko zakona, a osnovane su i nove agencije i vijeća kojima je povjeren dio zadaća MZOS-a. To su Agencija za odgoj i obrazovanje (AZOO), Agencija za strukovno obrazovanje i obrazovanje odraslih (ASOO), Nacionalni centar za vanjsko vrednovanje obrazovanja (NCVVO) te Vijeće za strukovno obrazovanje sa sektorskim vijećima, uključujući Sektorsko vijeće za turizam i ugostiteljstvo.

U 2009. usvojen je Zakon o strukovnom obrazovanju (NN br. 30), koji tragom preporuka *Strategije razvoja sustava strukovnog obrazovanja u RH 2008. – 2013.* postavlja okvir za njegovu reformu. U zakon je ugrađen proces usklađivanja obrazovanja s potrebama tržišta rada. On, uz ostalo, uključuje izradu standarda zanimanja, standarda kvalifikacija te kurikulum kvalifikacija. Prema Zakonu, standarde zanimanja i kvalifikacija trebao je izraditi i odobriti MZOS do kraja 2012., a strukovni kurikulumi trebali su biti doneseni do kraja 2013. Do usvajanja strukovnih kurikuluma koji se upisuju u HKO registar na snazi su nastavni planovi i programi.

Pored Ministarstva znanosti, obrazovanja i sporta i njegovih agencija, za dio srednjoškolskog strukovnog obrazovanja za tzv. vezane obrte odgovorno je **Ministarstvo poduzetništva i obrta**. Obrazovanje za vezane obrte izuzeto je iz Zakona o strukovnom obrazovanju te se provodi temeljem Zakona o obrtu, prema tzv. jedinstvenom modelu obrazovanja (JMO). U turističko-ugostiteljskoj djelatnosti uključuje obrazovanje za zanimanja kuhar, konobar i slastičar. Za implementaciju, koordinaciju, kontrolu i razvoj JMO modela obrazovanja odgovorna je Hrvatska obrtnička komora (HOK). JMO karakterizira:

- praksa u dvostruko većem omjeru nego u programima usklađenim sa Zakonom o strukovnom obrazovanju, pri čemu se većina sati prakse održava kod poslodavca;
- kontrola kvalitete prakse kod poslodavca licenciranjem mentora kod poslodavca koji pri HOK-u polažu ispit iz osnovnih pedagoških znanja, licenciranjem objekata u kojima se provodi praksa, ograničavanjem broja naučnika po mentoru, vođenjem mape praktičnog dijela naukovanja koja formalizira suradnju stručnih nastavnika i mentora kod poslodavca.

Iako je prvotno bilo zamišljeno da će se cjelokupno strukovno obrazovanje odvijati prema JMO modelu, u praksi se omogućilo da se ono odvija i prema 'školskom' modelu temeljenom na Zakonu o strukovnom obrazovanju. O modelu prema kojem će se odvijati obrazovanje za trogodišnje strukovne programe u najvećoj mjeri odlučuju škole. U nekoliko posljednjih godina škole sve više napuštaju JMO model, iako je to u suprotnosti s preporukama Europske unije, koje upravo potiču naučavanje na radnom mjestu. Kao glavni razlog odustajanja od JMO modela škole navode nedostatak mjesta za naučavanje kod poslodavaca i njihovu potkapacitiranost u obrazovanju naučnika te neučinkovitu provedbu nadzora te nastave. Nositelji JMO modela obrazovanja smatraju pak da nastavnici, suočeni s padom broja učenika i smanjenjem fonda sati, nastoje što više učenika zadržati u nastavi.

U Hrvatskoj je također usvojen Nacionalni okvirni kurikulum (NOK) odlukom MZOS-a u srpnju 2011. NOK standardizira predškolski odgoj i obrazovanje te opće obavezno i srednjoškolsko obrazovanje. U kontekstu strukovnog obrazovanja NOK je važan jer, uz osmogodišnje opće obrazovanje, propisuje:

- obavezni općeobrazovni kurikulum koji u prvoj godini čini 60%, a u drugoj godini 40% strukovnog kurikulumu. Time se kroz prvi i drugi razred srednje strukovne škole produljilo obavezno osnovno obrazovanje sukladno europskoj praksi (devet ili deset godina), a bez zadiranja u postojeću organizaciju obrazovanja (8 razreda osnovne škole i 3 ili 4 razreda srednje škole);
- poseban strukovni dio koji se dijeli na obavezni i izborni; izborni dio čini 15% ukupnog strukovnog kurikulumu.

NOK osigurava vertikalnu prohodnost, odnosno nastavak obrazovanja na visokoškolskoj razini, time što svim učenicima omogućava polaganje državne mature. Za učenike četverogodišnjih strukovnih škola priprema za polaganje ispita državne mature provodi se kontinuirano, dok se za trogodišnje strukovne škole ona izvodi kroz izborne i fakultativne nastavne predmete.

Podjela strukovnog kurikulumu na zajednički općeobrazovni dio koji je obavezan i izborni dio strukovnog kurikulumu rezultira paralelizmom, bez integracije općeobrazovnog i strukovnog kurikulumu. Naime, svaki kurikulum ima svoje programe, nastavnike i agencije. Za strukovni dio kurikulumu nadležna je Agencija za strukovno obrazovanje i obrazovanje odraslih (ASOO). On se razrađuje pomoću radnih grupa i temeljem propisane metodologije, a proizlazi iz standarda zanimanja i standarda kvalifikacija. Za zajednički, općeobrazovni dio kurikulumu odgovorna je Agencija za odgoj i obrazovanje (AZOO).

U veljači 2013. usvojen je i **Zakon o hrvatskom kvalifikacijskom okviru (HKO)**²⁰, koji je ključni reformski instrument za usklađivanje obrazovnog sustava s potrebama tržišta rada te povećanje socijalne uključenosti i zapošljivosti. On slijedi Europski kvalifikacijski okvir (EKO), koji je EU prihvatila 2008., kako bi se povećala transparentnost obrazovnih kvalifikacija, potaknulo cjeloživotno učenje i mobilnost građana EU-a. Temeljem HKO-a, kvalifikacije se više ne određuju

²⁰Narodne novine, 12/2013

prema sadržajima koji su obrađivani kroz proces učenja, nego prema ishodima učenja, odnosno onome što učenik na kraju obrazovanja zna. Za svako zanimanje propisuju se vještine i znanja koje je potrebno imati na određenim razinama kvalifikacije. Za svaku kvalifikaciju i skup ishoda učenja određuje se obujam – ukupno vrijeme potrebno za njezino stjecanje izraženo ECVET bodovima (Europskim sustavom bodova - od engl. *European Credit System for Vocational Education and Training*). Svakoj kvalifikaciji pridružena je HKO razina, pa se tako trogodišnje i troipolgodišnje strukovno obrazovanje stječe na razini 4.1., četverogodišnje i petogodišnje strukovno obrazovanje na razini 4.2, razina 3 je jednogodišnje i dvogodišnje, a razina 2 je kraće strukovno obrazovanje. Za svaku razinu propisani su minimalni ECVET bodovi.

Zakon o HKO-u propisuje tijela i dionike u primjeni HKO-a, koja se razlikuje od dosadašnje, propisane Zakonom o strukovnom obrazovanju. Ključni dionici u reformi srednjoškolskog strukovnog obrazovanja, odnosno u razvoju i implementaciji HKO-a su:

- **Nacionalno vijeće za razvoj ljudskih potencijala** čijeg predsjednika/cu i članove bira Hrvatski sabor na prijedlog Vlade RH. To je središnje strateško tijelo za razvoj HKO-a²¹.
- **Sektorska vijeća**, koja su savjetodavna i stručna tijela, odnosno tijela koja sustavu strukovnog obrazovanja i osposobljavanja kompetentno prezentiraju potrebe tržišta rada koje strukovno obrazovanje treba zadovoljiti. Za razliku od prethodnih vijeća koja su obuhvaćala samo strukovno obrazovanje te su imala 20 članova koje je predlagalo resorno ministarstvo prema zadanoj strukturi, novoformirana sektorska vijeća obuhvaćaju cijelu vertikalnu obrazovanja. Sastoje se od predsjednika i 10 članova. Većina članova bira se temeljem javnog poziva, dok je resorno ministarstvo zastupljeno jednim predstavnikom. Sektorska su vijeća izuzetno važna jer ona daju:
 - preporuke nadležnim ministarstvima vezane uz standarde zanimanja i standarde kvalifikacija
 - analiziraju potrebne kompetencije unutar sektora
 - Nacionalnom vijeću daju preporuke o upisnoj politici, kvotama i financiranju
 - provode vrednovanje skupina ishoda učenja, standarda zanimanja i kvalifikacija.
- **Ministarstvo nadležno za obrazovanje (MZOS)** donosi sve ključne odluke vezane za HKO, temeljem preporuka ministarstava nadležnih za rad i regionalni razvoj korigira obrazovne programe i mrežu obrazovnih institucija.

²¹Prema Zakonu o HKO-u, zadaće ovog vijeća su: procjena i vrednovanje javne politike, i to u prvom redu politike obrazovanja, zapošljavanja, cjeloživotnoga profesionalnog usmjeravanja i regionalnog razvoja sastajališta utjecaja na razvoj ljudskih potencijala i njihov doprinos postizanju strateških ciljeva i konkurentnosti Republike Hrvatske; davanje preporuka o procesu planiranja i razvoja ljudskih potencijala u skladu s razvojnom strategijom RH; predlaganje mjera integriranih i međusobno usklađenih politika zapošljavanja, obrazovanja i regionalnog razvoja; praćenje i vrednovanje učinaka HKO-a i pojedinih kvalifikacija te davanje preporuka o poboljšanjima u povezivanju obrazovanja i potreba tržišta rada; davanje mišljenja ministru nadležnom za obrazovanje i znanost o preporukama sektorskih vijeća oko upisne politike, upisnih kvota i financiranja kvalifikacija iz javnih izvora, prema kvalifikacijama i prema županijama; praćenje i vrednovanje rada sektorskih vijeća i davanje preporuke za poboljšanja na temelju redovitih izvješća o radu sektorskih vijeća.

- **Ministarstvo nadležno za rad** (Ministarstvo rada i mirovinskog sustava) ima zadaću pratiti potrebe tržišta rada, uključujući razvoj analitičkih podloga i metodologije potrebnih za izradu standarda zanimanja i vođenje njihova registra te zapravo povezuje gospodarstvo i obrazovanje. Dio ovih zadaća povjeren je Hrvatskom zavodu za zapošljavanje (HZZ) kao operativnom tijelu ovog ministarstva.
- **Ministarstvo nadležno za regionalni razvoj** zaduženo je za praćenje učinka kvalifikacijskih struktura i regionalne potrebe tržišta te propisuje profil radnika potrebnih svakoj regiji.

Nedavno je usvojena i **Strategija obrazovanja, znanosti i tehnologije**²². Misija hrvatskog obrazovnog sustava je „kvalitetno obrazovanje dostupno svima pod jednakim uvjetima, u skladu s mogućnostima svakog korisnika sustava“. Ona se temelji na sljedećim principima: obveznom općem obrazovanju, horizontalnoj i vertikalnoj prohodnosti, socijalnoj uključenosti, poštivanju ljudskih prava i prava djece, kompetentnim djelatnicima u sustavu, demokratskom načinu donošenja odluka, samostalnosti škola i nastavnika u osmišljavanju svog rada te poštivanju interkulturalizma i europske dimenzije obrazovanja. U dijelu koji se odnosi na srednjoškolsko obrazovanje, strategija nastoji premostiti dosadašnji fragmentirani pristup u moderniziranju obrazovanja (npr. paralelni rad na HKO-u, NOK-u, ASOO-a na izradi standarda zanimanja, kvalifikacija i kurikuluma) te postavlja sljedeće ciljeve relevantne za strukovno obrazovanje:

- 1) provođenje cjelovite kurikularne reforme uključujući (i) razvoj sustava podrške izradi i uvođenju nacionalnih i predmetnih/modularnih kurikuluma uz (ii) osiguranje sustava podrške za izradu kurikularnih dokumenata ustrojem stručnih radnih skupina; (iii) razvoj i uvođenje nacionalnog kurikuluma za strukovno obrazovanje i kurikuluma za stjecanje strukovnih kvalifikacija u redovnom sustavu obrazovanja temeljenih na načelima fleksibilnosti, ravnoteži između temeljnih znanja i vještina te stručnih kompetencija, usklađivanje s potrebama tržišta rada, razvoj modela učenja na radnom mjestu, planiranje upisne politike temeljem predviđanja potreba tržišta rada te vertikalna prohodnost; (iv) razvoj digitalnih obrazovnih sadržaja, alata i metoda korištenja informacijsko-komunikacijskih tehnologija u učenju i podučavanju;
- 2) podizanje kvalitete rada i društvenog ugleda učitelja uključujući niz mjera za unapređenje sustava trajnog profesionalnog razvoja učitelja;
- 3) osigurati optimalne uvjete za rad svih odgojno-obrazovnih ustanova, što za strukovne škole podrazumijeva (i) usklađivanje strukovnih programa s razvojnim potrebama regija; (ii) analiziranje materijalnih i kadrovskih uvjeta rada i razvojnih kapaciteta u strukovnim školama po regijama, osobito za provođenje praktične nastave i povezivanje strukovnog obrazovanja sa svijetom rada; (iii) izraditi plan potrebnih promjena u regionalnim mrežama strukovnih škola/programa; (iv) izraditi projekt mreže strukovnih škola i programa te tu mrežu uspostaviti. Strategija također predviđa uspostavu **regionalnih centara kompetentnosti za strukovno obrazovanje i osposobljavanje** koji su povezani sa svijetom rada, a svojom će opremljenošću i stručnim kadrovima biti nositelji kvalitetnog

²²Vlada RH (2014) Strategija obrazovanja, znanosti i tehnologije. Narodne novine 124/14.

strukovnog obrazovanja. Konkretno, predviđa se izrada plana razvoja regionalnih centara kompetentnosti, osiguranje aktivnog sudjelovanja lokalne zajednice kroz uspostavu regionalnih kooperacijskih odbora koji skrbe o razvoju strukovnog obrazovanja u županiji/regiji te kadrovski ekipirati i materijalno opremiti centre u skladu s razvojem tehnologija i potrebama tržišta rada županija/regija uz opremanje učeničkih domova u skladu s potrebama centara kompetentnosti.

Vezano za cjeloživotno učenje, strategija specifično predviđa razvijanje procesa priznavanja informalnog i neformalnog učenja te poticanje primjene suvremenih ICT tehnologija. Za razliku od europskih planskih dokumenata, početno i kontinuirano strukovno obrazovanje nije integrirano, već se početno strukovno obrazovanje razvija odvojeno od obrazovanja odraslih. Ciljevi strategije su:

1. Stvoriti preduvjete za povećanje uključenosti odraslih građana u procese cjeloživotnog učenja, osobito osposobljavanjem nastavnog kadra za rad s odraslima te poticanjem većeg uključivanja građana nižih razina obrazovanosti, marginaliziranih, socijalno isključenih, osoba s invaliditetom, starijih građana i useljenika.
2. Unaprijediti i proširiti učenje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje na radnom mjestu i s radnog mjesta, uključujući akreditaciju za završene programe kroz HKO, uz razradu specifičnih programa za mala i srednja poduzeća te za postojeće i potencijalne poduzetnike, te poticanje suradnje između ustanova za obrazovanje odraslih, gospodarstvenika i lokalne uprave.
3. Uspostaviti sustav osiguravanja kvalitete u obrazovanju odraslih.
4. Poboljšati organiziranost, financiranje i upravljanje procesima obrazovanja odraslih.

Konačno, problematika obrazovanja izdvojena je kao prioritet i u Konzultacijskom dokumentu za planiranje i programiranje europskih strukturnih i investicijskih fondova za razdoblje 2014. - 2020. Poboljšanje kvalitete, relevantnosti i dostupnosti obrazovanja jedno je od 9 područja ulaganja koje se direktno odnosi na obrazovanje, dok su za obrazovanje relevantna još najmanje dva: promicanje održivog i kvalitetnog zapošljavanja i podrška mobilnosti radne snage te promicanje socijalnog uključivanja, borba protiv siromaštva i svih oblika diskriminacije.²³

U području obrazovanja fondovi će se koristiti za podizanje kvalitete obrazovanja i njegove fleksibilnosti te za usklađivanje obrazovanja s potrebama tržišta rada, a glavna područja ulaganja su: modernizacija obrazovne infrastrukture, razvoj i primjena novih kurikuluma, priznavanje kompetencija stečenih neformalnim i informalnim učenjem, poboljšanje kvalitete strukovnog obrazovanja, poticanje stjecanja znanja kroz praktičan rad, poticanje kvalitete kroz jačanje kapaciteta obrazovnih djelatnika i uvođenje inovativnih odgojnih i obrazovnih metoda.

U području povećanja sudjelovanja na tržištu rada podupirat će se mjere usmjerene na bolju interakciju tržišta rada i obrazovnog sustava te veće uključivanje poslodavaca u cilju osiguranja potrebnih vještina. Glavna područja ulaganja relevantna za strukovno obrazovanje uključuju:

²³Ministarstvo regionalnog razvoja i fondova EU-a (2013). Konzultacijski dokument – Hrvatska i fondovi Europske unije 2014. - 2020.: Ulaganje u budućnost – radna verzija. Zagreb: Ministarstvo regionalnog razvoja i fondova EU-a

obrazovanje i osposobljavanje NKV prema potrebama tržišta rada; pružanje strukovnog obrazovanja osobama sa završenom gimnazijom; povezivanje poslodavaca i obrazovnih institucija; jačanje mentorstva, pripravništva i učenja na poslu. Konačno, područje koje se odnosi na smanjenje siromaštva i jačanje socijalne uključenosti predlaže ulaganje u podizanje razine zapošljivosti ranjivih skupina kroz programe profesionalne rehabilitacije, individualnih savjetovanja i treninga, razvoj usluga podrške aktivnom uključivanju kroz pristup obrazovanju i zapošljavanju te razvoj i provedbu projekata socijalnog poduzetništva.

4. Analiza prednosti i nedostataka strukovnog obrazovanja za turizam i ugostiteljstvo

Kvalitetni i stručni djelatnici preduvjet su podizanja kvalitete i konkurentnosti hrvatskog turizma – glavnog cilja Strategije razvoja turizam RH 2020. U jačanju ljudskih potencijala u turizmu od presudne je važnosti početno i kontinuirano strukovno obrazovanje, jer je većina radnih mjesta u turizmu svrstana u srednju i nižu razinu složenosti te ih, sukladno tome, obavljaju osobe s formalnim i/ili neformalnim strukovnim znanjima.

Razmatranje načina modernizacije strukovnog obrazovanja za turizam i ugostiteljstvo mora uzeti u obzir činjenicu da je ono dio cjelokupnog obrazovnog sustava u nadležnosti Ministarstva znanosti, obrazovanja i sporta te se ne može autonomno reformirati. Ipak, procesi koji se trenutno odvijaju u sklopu reforme cjelokupnog nacionalnog obrazovnog sustava, usmjereni na podizanje kvalitete obrazovanja te njegovu bolju usklađenost s potrebama pojedinca i tržišta rada, pozitivno utječu i na proces osuvremenjivanja obrazovanja za turizam i ugostiteljstvo. Ove procese ubrzat će i nedavno usvojena nacionalna Strategija obrazovanja, znanosti i tehnologije koja predviđa znatne pomake i u sustavu formalnog srednjeg i visokoškolskog obrazovanja i u cjeloživotnom obrazovanju.

U tom kontekstu Strategija obrazovanja, znanosti i tehnologije predviđa uvođenje Nacionalnog kurikulumu za strukovno obrazovanje temeljeno na fleksibilnosti, modularnosti i vertikalnoj mobilnosti, optimizaciju mreže škola uz uspostavu regionalnih centara kompetencije za strukovno obrazovanje, podizanje kvalitete rada nastavnika, osiguranje optimalnih uvjeta rada odgojno-obrazovnih institucija, usklađivanje strukovnih programa s potrebama regija/županija, razvoj i primjenu informatičko-komunikacijske tehnologije. Time su stvoreni i širi institucionalni preduvjeti za modernizaciju srednjeg strukovnog obrazovanja za turizam i ugostiteljstvo. Ipak, ovi reformski procesi počeli su prije desetak godina te su neki od njih ugrađeni u zakonski okvir (npr. obaveza izrade standarda zanimanja, standarda kvalifikacije i kurikulumu; sektorska vijeća). Unatoč tome, pomaci su vrlo spori, što je i očekivano s obzirom na glomaznost i centraliziranost obrazovnog sustava. Ovim akcijskim planom resorno ministarstvo te procese želi ubrzati kako bi se što prije prepoznao problem kvalitete obrazovanja za turizam i ugostiteljstvo, odnosno prebrodila kadrovska problematika, koja je prepoznata kao jedna od ključnih barijera daljnjem razvoju hrvatskog turizma.

Poštujući stoga glavne odrednice relevantnih planskih dokumenata za razvoj obrazovanog sustava te postavljeni institucionalni okvir, u razvoju strukovnog obrazovanja za turizam i ugostiteljstvo ovaj plan polazi od nekoliko ključnih prednosti:

- kadrovska problematika, osobito sustav strukovnog obrazovanja za turizam, prepoznata kao ključni strateški prioritet u Strategiji razvoja turizma RH 2020.
- konzistentan interes učenika za upis u strukovna zanimanja turizma i ugostiteljstva (oko 10% svih učenika koji se upisuju u srednje škole upisuje turističko-ugostiteljske programe)
- dugogodišnja tradicija obrazovanja za osnovna zanimanja u turizmu i ugostiteljstvu (hotelsko-turistički tehničar, kuhar, konobar, slastičar)

- dobro organizirano obrazovanje za turizam i ugostiteljstvo na višim obrazovnim razinama.

Kapitalizirajući na tim prednostima, kao i na prilikama koje proizlaze iz najavljenih procesa reforme srednjeg strukovnog obrazovanja, u unapređenju strukovnog obrazovanja za turizam i ugostiteljstvo potrebno je istaknuti sljedeće probleme (nedostatke):

- postojeći programi strukovnog obrazovanja vrlo su specijalizirani i zastarjeli, koncentrirani na metode podučavanja, sadržaj i procese učenja umjesto na izlazne kompetencije
- dvostruki obrazovni sustav strukovnog obrazovanja prema Zakonu o strukovnom obrazovanju (tzv. školski program) s praksom većim dijelom u školskim praktikumima te, prema Zakonu o obrtu, tzv. JMO program s naukovanjem na radnom mjestu, koji u posljednjih nekoliko godina rapidno gubi na popularnosti među školama i učenicima
- razgranata i dispergirana mreža škola u kojima se provodi obrazovanje za turističko-ugostiteljska zanimanja s posljedičnom
 - o neujednačenom i često zastarjelom obrazovnom infrastrukturom
 - o niskom razinom strukovnih, ali i općih kompetencija učenika
 - o nekvalitetnom praktičnom nastavom u školskim praktikumima i na radnom mjestu
- zanemareno kontinuirano obrazovanje nastavnika, kojima nedostaju praktična znanja, i mentora na radnom mjestu, kojima nedostaju pedagoška znanja
- neusklađena obrazovna politika s potrebama tržišta rada, osobito na županijskoj/regionalnoj razini te nedostatak suradnje dionika obrazovnog procesa.
- niska razina participacije zaposlenih u turizmu i ugostiteljstvu u kontinuiranom obrazovanju, uz velik udio mikro, malih i srednjih poduzeća koja nemaju pristup i/ili nisu motivirana za obrazovanje svojih djelatnika
- kontinuirano obrazovanje strukovnih nastavnika, mentora i djelatnika u turizmu neorganizirano je i nesustavno, prepušteno uglavnom inicijativi pojedinca
- po završetku studijskih turističko-ugostiteljskih programa studentima nedostaju praktična znanja i kompetencije.

5. Strateški ciljevi obrazovanja za turizam i ugostiteljstvo MINT-a

Opći je cilj Strategije razvoja turizma RH 2020. unaprijediti konkurentnost hrvatskog turizma povećanjem kvalitete usluga, inoviranjem proizvoda i procesa te poboljšanjem produktivnosti. Međutim, valja imati na umu da unapređenje sektorskog obrazovanja za turizam mora biti uklopljeno u cjelokupnu obrazovnu politiku.

Sadašnji obrazovni sustav u kojem se školuju svi kadrovi, pa tako i turističko-ugostiteljski, zastario je te ne zadovoljava ni današnje potrebe, a o budućim se još nije počelo niti promišljati. Problem zastarjelosti obrazovnog sustava osobito je izražen u inicijalnom i kontinuiranom strukovnom obrazovanju u kojem se obrazuje najveći broj kadrova za turizam i ugostiteljstvo. Istraživanja provedena za potrebe izrade Prijedloga za unapređenje srednjoškolskog obrazovanja za potrebe turizma u Hrvatskoj ukazala su na složenu i slojevitu problematiku kvalitete strukovnog obrazovanja za turizam i ugostiteljstvo vezanu za: utvrđivanje sadašnjih i anticipiranje budućih kompetencija potrebnih poslodavcima u turizmu i ugostiteljstvu, nastavne programe, odnosno nove kurikule koji se trenutno razvijaju, praktični dio strukovnog obrazovanja, uvjete u školama uključujući kvalitetu nastave i kvalitetu podučavanja strukovnih predmeta te ulogu, odnosno utjecaj poslodavaca na obrazovni proces. Istraživanja su ponajviše ukazala na nedostatan utjecaj Ministarstva turizma (i ostalih resornih ministarstava) i poslodavaca na oblikovanje obrazovne politike te su propitani načini na koje Ministarstvo turizma može utjecati na kvalitetu kadrova za turizam i ugostiteljstvo posredno, asistirajući ostalim ministarstvima, državnim tijelima i agencijama u provođenju planiranih reformskih aktivnosti. Uloga Ministarstva turizma u ubrzavanju procesa prikupljanjem i distribucijom informacija uglavnom se svodi na potrebu za bržim i boljim prilagođavanjem obrazovanja potrebama tržišta rada. Identificiran je niz aktivnosti koje Ministarstvo turizma može poduzeti za unapređenje strukovnog obrazovanja turističkih i ugostiteljskih kadrova, uključujući:

1. Praćenje vještina i kompetencija potrebnih u turizmu i ugostiteljstvu uz senzibiliziranje poslodavaca o važnosti strukovnih i općih kompetencija te preispitivanje dominantne percepcije poslova u turizmu i ugostiteljstvu kao jednostavnih tehničkih poslova niže razine složenosti.
2. Upoznavanje poslodavaca s obrazovnim reformama te njihovo poticanje na aktivno sudjelovanje u oblikovanju obrazovne politike za turizam i ugostiteljstvo (prebroditi jaz između edukatora i poslodavaca te izuzetno nisku stopu sudjelovanja poslodavaca u turizmu i ugostiteljstvu u aktivnostima vezanim za utvrđivanje potrebnih kompetencija).
3. Kontinuirano praćenje potreba tržišta rada za turizam i ugostiteljstvo na nacionalnoj i na regionalnim razinama, kako bi se osigurali pravodobni i integrirani pokazatelji na temelju kojih bi Sektorsko vijeće i ostale relevantne institucije mogli donositi meritorne i kvalitetne odluke.

4. Populariziranje turističko-ugostiteljskih zanimanja i rada u turizmu kako bi obrazovanje za turizam i ugostiteljstvo bilo atraktivna opcija učenicima i njihovim roditeljima te poticanje poslodavaca da zapošljavaju one s odgovarajućim kvalifikacijama te da grade imidž dobrog poslodavca.
5. Anticipiranje potrebe za budućim kompetencijama temeljem Strategije razvoja turizma RH 2020., predviđanje promjena na turističkom tržištu, organizaciji poslovanja i poslovnim procesima i osiguranje pravodobnog obrazovanja razvojem modularnih kurikuluma.
6. Unapređenje kvalitete praktične nastave/prakse kod poslodavaca njihovim motiviranjem da preuzmu aktivniju i konstruktivniju ulogu u obrazovanju učenika na radnom mjestu (upoznavanjem s obrazovnim sustavom, sustavom nagrada, financijskim poticajima, licenciranjem poslodavaca).

5.1. Ciljevi obrazovne politike MINT-a

Stoga je ključni strateški cilj MINT-a za obrazovanje za turizam i ugostiteljstvo jačanje konkurentnosti ljudskih potencijala:

- unapređenjem kvalitete strukovnog obrazovanja za turizam
- osiguranjem fleksibilnog cjeloživotnog obrazovanja djelatnika u turizmu i ugostiteljstvu.

U tom kontekstu, specifični ciljevi su:

- Ujednačavanje i podizanje kvalitete transversalnih i strukovnih izlaznih kompetencija polaznika u početnom i kontinuiranom strukovnom obrazovanju za turizam i ugostiteljstvo.
- Moderniziranje programa razvojem strukovnih kurikuluma za osnovna zanimanja i modularnih kurikuluma kojima će polaznici u početnom i kontinuiranom strukovnom obrazovanju stjecati specijalizirana znanja, bilo da se radi o osposobljavanju ili usavršavanju, te uvođenjem inovativnih odgojno-obrazovnih metoda.
- Osiguranje moderne i kvalitetne obrazovne infrastrukture, materijala i tehničke opreme nužne za stjecanje potrebnih kompetencija, osobito praktičnih.
- Unapređenje kvalitete podučavanja nastavnika kontinuiranim usavršavanjima, osobito u području radne prakse, i mentora na radnom mjestu u stjecanju pedagoških znanja.
- Poticanje suradnje obrazovnih institucija, poslodavaca i socijalnih partnera s ciljem usklađivanja obrazovne politike (upisne kvote, kompetencije i kvalifikacije) i kontinuiranog praćenja potreba tržišta rada.
- Poticanje poslodavaca i obrazovnih ustanova na suradnju u području naukovanja na radnom mjestu za polaznike početnog strukovnog obrazovanja te osposobljavanja velikog broja djelatnika nižih razina kvalifikacije kroz fleksibilne obrazovne programe prilagođene njihovim potrebama i mogućnostima.
- Unapređenje kvalitete obrazovanja koncentracijom kvalitete nastavnog osoblja i infrastrukturne opremljenosti u regionalnim centrima, uspostavom sustava nagrađivanja

za nastavnike i mentore te uvođenjem programa prakse strukovnih nastavnika kod poslodavaca.

5.2. Ciljne skupine

Ciljne skupine programa jačanja ljudskih potencijala u turizmu i ugostiteljstvu su:

- učenici u inicijalnom strukovnom obrazovanju koji, zbog zastarjelih nastavnih programa i nedostatke prakse, stječu kvalifikacije bez zadovoljavajućih razina znanja, vještina i kompetencija te ulaze nespremni na tržište rada
- neposredno zaposleni u turizmu i ugostiteljstvu koji u vrlo malom postotku sudjeluju u programima usavršavanja. Stoga njihove vještine i kompetencije brzo zastarijevaju. Uz to, ne stječu nove vještine i znanja potrebna kako bi savladavali nove radne procese, tehnologije ili se prilagođavali trendovima. Ovaj problem postaje to izraženiji što je u turizmu i ugostiteljstvu velik udio onih s nižom razinom obrazovanja koji su, generalno, populacija najmanje zastupljena u programima stručnog osposobljavanja
- posredno zaposleni u turizmu i ugostiteljstvu čine veliku skupinu djelatnika u poduzećima i institucijama koje su indirektno ovisne o turizmu (npr. prijevoznici) ili gdje turizam čini tek jedan dio njihova poslovanja (npr. muzeji, galerije, nacionalni parkovi, wellness centri) te kojima je potreban parcijalni skup vještina za pružanje kvalitetne usluge turistima i uspješno turističko poslovanje
- nezaposleni koji žele raditi u turizmu i ugostiteljstvu, a nemaju strukovne kvalifikacije te se žele prekvalificirati ili steći specijalizaciju za određene poslove u turizmu
- studenti upisani u turističke programe koji tijekom fakultetskog obrazovanja imaju zanemariv ili gotovo nikakav udio praktične nastave te ulaze na tržište rada u turizmu i ugostiteljstvu s kvalitetnim teoretskim i zanemarivim praktičnim znanjima i vještinama
- poslodavci koji su partneri u obrazovnom procesu, kako kroz definiranje svojih trenutnih i budućih potreba za kompetencijama, tako i kroz ulogu mentora kada je riječ o naukovanju na radnom mjestu. Dok je kod velikih hotelskih kuća ovaj problem minimalan s obzirom na to da zapošljavaju stručnjake za upravljanje ljudskim resursima, a njihovi odjeli razvoja imaju mentorske programe, njih je relativno malo. Većinu čine mikro, mali i srednji poduzetnici kojima je potrebno osigurati uvjete za aktivnu i konstruktivnu ulogu u obrazovnom procesu
- nastavnici srednjih strukovnih škola kojima nedostaje praktično znanje, bez obzira na to jesu li njihova praktična znanja i vještine zastarjeli zbog nedostatka redovitog usavršavanja i uvida u nove tehnike i tehnologije ili ih nikada nisu ni stekli jer im je rad u školi prvo i jedino radno mjesto nakon završetka školovanja.

6. Centri strukovnih kompetentnosti

MINT je prepoznalo centre strukovnih kompetentnosti kao mehanizam kojim može unaprijediti kvalitetu strukovnog obrazovanja za turizam i ugostiteljstvo i prilagođavati ga potrebama tržišta rada s ciljem jačanja konkurentnosti ljudskih potencijala u turizmu i ugostiteljstvu. Konkretno, centri strukovnih kompetentnosti su centri mreže škola u regiji i zadatak im je eliminirati ili minimizirati trenutna uska grla u obrazovanju za turističko-ugostiteljska zanimanja i srednji menadžment u turizmu i ugostiteljstvu:

- stečena znanja i vještine polaznika strukovnog i visokoškolskog obrazovanja neusklađeni s potrebama poslodavaca uz prateću sporu dinamiku izrade standarda zanimanja, kvalifikacija i kurikuluma za turističko-ugostiteljska zanimanja te posvemašnji nedostatak novih kvalifikacija/specijalizacija koje zahtijeva turizam posebnih interesa i/ili regionalne specifičnosti turističke ponude
- usitnjena mreža škola, zbog koje je upitna kvaliteta praktične nastave u školi i kvaliteta prakse kod poslodavca, te svekoliki nedostatak prakse studenata upisanih u turističko-hotelske studijske programe uz nedostatak praktičnih znanja i vještina nastavnog kadra u strukovnim školama
- nizak stupanj sudjelovanja djelatnika u turizmu i ugostiteljstvu u programima cjeloživotnog obrazovanja uz tendenciju turističko-hotelskih poduzeća da u obrazovanje svojih zaposlenika ulažu manje od prosječnog poduzeća u Hrvatskoj te, istovremeno, bujanje ponude raznih tečajeva namijenjenih obrazovanju djelatnika u javnom i privatnom sektoru, bez kontrole i garancije kvalitete.

6.1. Svrha i ciljevi

Osnovna svrha centara strukovnih kompetentnosti je visokokvalitetno inicijalno i kontinuirano strukovno obrazovanje za turističko-ugostiteljska zanimanja. U skladu s tim ključni ciljevi centara su:

- uskladiti strukovno obrazovanje s potrebama tržišta rada izradom i primjenom novih kurikuluma temeljenih na kvalifikacijama i standardima zanimanja
- osigurati kvalitetnu praktičnu nastavu s odgovarajućom tehničkom opremom i infrastrukturom te dobro organizirano i kvalitetno naukovanje na radnom mjestu za učenike i studente
- povećati kvalitetu i osigurati ujednačene opće i strukovne izlazne kompetencije strukovnog obrazovanja svih polaznika strukovnih programa za turizam i ugostiteljstvo
- osigurati dostupno, fleksibilno i karijeri usmjereno kontinuirano strukovno obrazovanje za turističko-ugostiteljska zanimanja za zaposlene, poslodavce, samostalne poduzetnike, nezaposlene, osobe s invaliditetom i druge ranjive skupine
- unaprijediti suradnju s poslodavcima kako bi se premostio jaz između svijeta obrazovanja i svijeta rada, osobito u području definiranja potrebnih kompetencija i kvalifikacija, kratkoročno i dugoročno.

6.2. Programska koncepcija

Sukladno postavljenim ciljevima regionalni centri strukovnih kompetentnosti mjesta su izvrsnosti strukovnog obrazovanja za turizam i ugostiteljstvo koje 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 inovativnim i kreativnim poduzećima i institucijama kojima se premošćuje jaz između svijeta rada i svijeta obrazovanja. Centri strukovnih kompetentnosti prepoznatljivi su na regionalnom i nacionalnom tržištu po izvrsnosti u obrazovanju, osposobljavanju i usavršavanju te kao pouzdani suradnici poslodavaca i socijalnih partnera. Njihovo područje djelovanja organizirano je u pet programskih područja tako da pokrije potrebe učenika, polaznika stručnog usavršavanja i osposobljavanja, nastavnika, poslodavaca i socijalnih partnera.

Program 1:

Iz škole na posao – strukovno turističko-ugostiteljsko obrazovanje usklađeno s potrebama tržišta rada

Centri strukovnih kompetentnosti mjesta su gdje se implementiraju i prolaze pilot-testove već izrađeni kurikulumi inicijalnog strukovnog obrazovanja za hotelsko-turističkog tehničara i kuhara te se razvijaju kurikulumi temeljeni na ishodima učenja za ostale programe koje je odobrilo resorno ministarstvo - za turističko-hotelijskog komercijalista, agroturističkog tehničara, konobara, slastičara i konditora.

Centri strukovnih kompetentnosti također razvijaju modularne kurikulume kako bi osigurali kadrove sa specijaliziranim znanjima potrebnim za razvoj proizvoda turizma posebnih interesa. Ovi modularni kurikulumi temelje se na potrebama struke, pa tako kuhari mogu svladavati posebne tehnike pripreme hrane; uvođenju novih tehnologija (npr. operativnih programa, zelenih tehnologija); promjenama u strukturi potražnje (npr. potreba za poznavanjem određenog stranog jezika i nacionalne kulture) ili uvođenju novih nišnih proizvoda usklađenih s regionalnim strateškim planovima razvoja turizma, odnosno karakteristikama turističkog proizvoda regije (npr. specijalizirani vodiči, animatori). Modularni kurikulumi namijenjeni su učenicima (izborni dio kurikuluma), zaposlenima u sklopu programa usavršavanja, osobama s drugim kvalifikacijama koje se žele osposobiti za pružanje određenih turističkih usluga. Modularni kurikulumi razvijaju se uz obaveznu suradnju s poslodavcima, javnim sektorom i socijalnim partnerima.

Program 2:

Praktične vještine za turizam i ugostiteljstvo

Centri strukovnih kompetentnosti mjesto su gdje se učenicima i polaznicima osigurava visokokvalitetna tehnička oprema, materijali i infrastruktura nužna za kvalitetnu praktičnu nastavu. To su praktikumi koji simuliraju radno okruženje (npr. kuhinja s najsuvremenijom

tehnologijom, recepcija opremljena potrebnim programima i informacijskom opremom, hotelska soba, restoran), a ovisno o procjeni osnivača, mogu biti tržišno orijentirani. Ovisno o lokaciji centra i regionalnim potrebama, to mogu biti škole-hoteli, škole-hosteli, škole-seoska turistička gospodarstva.

Praktična nastava u centrima kompetentnosti osigurana je za učenike škole-centra kompetentnosti i za učenike pripadajućih škola u regiji te za studente kojima nedostaju praktična znanja i vještine. Time se osiguravaju ujednačene praktične kompetencije učenika svih škola regije te, srednjoročno, uvjeti za izvođenje kvalitetne praktične nastave u smanjenoj mreži škola koja se predviđa planovima ministarstva zaduženog za obrazovanje.

S obzirom na to da se praksa u centrima kompetentnosti osigurava za sve učenike upisane u turističko-ugostiteljske programe u regiji, centri strukovnih kompetentnosti moraju biti dobro prometno dostupni sredstvima javnog transporta te osigurati stambeno zbrinjavanje učenika za vrijeme prakse (npr. učenički dom).

Program 3:

Izvršni nastavnici za izvršne turističko-ugostiteljske kadrove

Za kvalitetu strukovnog obrazovanja nužno je unapređenje kvalitete i kompetencije nastavnika i mentora. U centrima kompetentnosti pružaju se programi kontinuiranog usavršavanja nastavnika s naglaskom na praktične vještine i kompetencije, s obzirom na to da nastavnici ili nisu nikada radili u turizmu i ugostiteljstvu ili su, radeći u školi, vrlo brzo izgubili kontakt s promjenama na radnom mjestu. To se jednako odnosi na nastavnike općeobrazovnih predmeta kako bi stekli uvid u struku te bili u stanju prilagođavati nastavni program strukovnom kontekstu, kao i na nastavnike strukovnih predmeta koji trebaju steći uvid u turističko-ugostiteljske poslove te razvijati i usavršavati praktične vještine.

Centri strukovnih kompetentnosti osposobljavaju i poslodavce, odnosno njihove djelatnike za ulogu mentora. Iako poslodavce i mentore trenutno certificira Hrvatska obrtnička komora, to se odnosi samo na partnere u JMO programima, koje napušta sve više škola, dok praktična nastava kod poslodavca u školskom programu nije regulirana. S obzirom na to da je praksa na radnom mjestu neprocjenjivo važna, a, uz iznimku nekoliko velikih hotelskih kuća, prevladavajući mikro, mali i srednji poduzetnici nemaju odgovarajuće vještine za kvalitetno praćenje i razvoj učeničkih vještina na praksi, centri strukovnih kompetentnosti mjesta su gdje će poslodavci stjecati pedagoške vještine i koja će promicati učenje na radnom mjestu kod onih poslodavaca koji imaju odgovarajuće uvjete/infrastrukturu.

Program 4:**Kontinuirano učenje za turizam i ugostiteljstvo budućnosti**

Centri strukovnih kompetentnosti mjesta su kontinuiranog strukovnog usavršavanja zaposlenih u turizmu i ugostiteljstvu, s posebnim naglaskom na primjenu novih tehnologija, procesa i prilagođavanje trendovima. Obrazovni programi razvijeni su u suradnji s poslodavcima, a dovoljno su fleksibilni u metodama učenja (e-učenje, večernji tečajevi, osposobljavanje tijekom radnog vremena) i ishodima učenja da omogućuju jednaku dostupnost svim potencijalnim korisnicima – muškarcima i ženama, kvalificiranim, polukvalificiranim i nekvalificiranim djelatnicima, zaposlenima u mikro, malim, srednjim i velikim poduzećima.

Centri strukovnih kompetentnosti mjesta su stručnog osposobljavanja – u turizmu i ugostiteljstvu radi velik broj djelatnika bez strukovnih kvalifikacija, dok velik broj nezaposlenih traži prekvalifikaciju za turističko-ugostiteljska zanimanja. Centri strukovnih kompetentnosti nude programe stručnog osposobljavanja koji, razvijeni u partnerstvu s poslodavcima te temeljeni na odličnoj infrastrukturi i nastavnom kadru, omogućuju kvalitetno i fleksibilno strukovno obrazovanje.

Program 5:**Poticanje kreativnosti, inovacija i poduzetništva**

Centri strukovnih kompetentnosti mjesta su suradnje s kreativnim i inovativnim poduzećima i institucijama (poduzećima, ustanovama i udrugama u kulturi, visokoškolskim ustanovama, poduzetničkim kreativnim centrima – dizajn, arhitektura, zelene tehnologije) kako bi se polaznicima strukovnog obrazovanja u centrima kompetentnosti dao uvid u nova razvojna područja i kako bi se potaknuli na razvoj novih kompetencija, inovativnosti i izvrsnosti. Istovremeno, partnerstvom s kreativnim i inovativnim poduzećima i institucijama podiže se svijest o tome da je turizam aktivnost koja zadire u cijeli spektar komplementarnih aktivnosti te se promovira kreativno poduzetništvo u turizmu i za turizam.

Centri strukovnih kompetentnosti mjesta su inovacija u strukovnom obrazovanju za turizam i ugostiteljstvo kroz:

- osmišljavanje i implementiranje novih kurikuluma te njihovu kontinuiranu prilagodbu potrebama tržišta rada
- inovativne metode učenja prilagođene polaznicima i njihovim potrebama
- razvijanje konstruktivnog partnerstva s poslodavcima, javnim sektorom i socijalnim partnerima
- razmjenu znanja i prakse sa sličnim centrima u drugim zemljama te razmjenu i povezivanje znanja i vještina s centrima kompetencija komplementarnih struka
- poticanje mobilnosti učenika i nastavnika.

6.3. Infrastrukturni preduvjeti

Centri strukovnih kompetentnosti moraju posjedovati određene infrastrukturne uvjete kako bi mogli provoditi planirane programe.

To su u prvom redu:

- suvremeno opremljeni praktikumi/kabineti (kuhinja, restoran, bar, putnička agencija, ostali sadržaji, npr. wellness, animacija, sport, dvorane za sastanke) za kvalitetno izvođenje praktične nastave - kako bi polaznici stekli potrebna praktična znanja, praktična nastava mora se odvijati u uvjetima što sličnijim radnom mjestu te se stoga preporučuje da centri organiziraju škole-hotele/hostele ili druge oblike smještaja sa svim popratnim sadržajima;
- suvremene predavaonice opremljene multimedijском tehnologijom (kompjutori, projektori, videokonferencijska oprema), programskim sustavima koji se primjenjuju u turizmu i ugostiteljstvu, većom dvoranom koja može poslužiti i kao prostor za sastanke/mini konferencijski centar;
- infrastruktura za smještaj učenika, nastavnika i drugih polaznika programa centara kompetencija;
- lokacija dostupna javnim prometnim sredstvima te infrastrukturno prilagođena osobama s posebnim potrebama.

6.4. Prostorni raspored

Mreža centara kompetentnosti za turizam i ugostiteljstvo mora biti racionalna, mora odgovarati potrebama regionalnog tržišta rada te mora biti uklopljena u planiranu nacionalnu mrežu centara kompetencija za strukovno obrazovanje.

S obzirom na postojeći raspored škola koje provode turističko-ugostiteljske obrazovne programe i intenzitet turističke aktivnosti, predlaže se mreža od pet do sedam centara kompetentnosti, i to:

- tri do četiri u obalnom dijelu Hrvatske – Istra i/ili sjeverni Jadran, srednji Jadran, južni Jadran
- dva u središnjoj Hrvatskoj
- jedan u istočnoj Hrvatskoj.

6.5. Organizacija i financiranje

Centri strukovnih kompetentnosti partnerske su organizacije čiji su osnivači jedinice regionalne (područne) uprave i Republika Hrvatska, u partnerstvu s dionicima javnog, privatnog, znanstvenog i civilnog sektora.

Programi centara kompetentnosti financiraju se iz proračunskih sredstava, iz sredstava strukturnih fondova Europske unije (ESI) te drugih domaćih i međunarodnih programa financiranja, a dio sredstava može se generirati na tržištu.

7. Akcijski plan

Centri strukovnih kompetentnosti mjesta su izvrsnosti u osposobljavanju kadrova za turizam i ugostiteljstvo. Njihovo uspostavljanje sukladno je Strategiji obrazovanja, znanosti i tehnologije RH (Mjere 7.1.11 do 7.1.13), Konzultacijskim dokumentom Hrvatska i fondovi Europske unije 2014. - 2020., a ciljevi usklađeni i s relevantnim politikama i programima Europske unije.

Kako se Ministarstvo turizma u obrazovanju kadrova mora uklopiti u pravni i institucionalni okvir koji regulira i provodi obrazovnu politiku, i centri strukovnih kompetentnosti za turizam i ugostiteljstvo moraju se uklopiti u nacionalnu politiku strukovnog obrazovanja. Strategija obrazovanja, znanosti i tehnologije predviđa izradu plana razvoja regionalnih centara kompetentnosti (Mjera 7.1.11), osiguranje aktivnog sudjelovanja lokalne zajednice u osnivanju Regionalnih kooperativnih odbora (7.1.12) te kadrovsko ekipiranje i materijalno opremanje centara uz organiziranje učeničkih domova prema potrebi (7.1.13). Rok za realizaciju ovih aktivnosti nije određen.

Međutim, zbog sveukupnosti obrazovne reforme i dosadašnje sporosti u njejoj provedbi te s obzirom na urgentnost rješavanja problematike obrazovanja za turizam i ugostiteljstvo prema Strategiji razvoja turizma RH 2020., Ministarstvo turizma trebalo bi, poštujući postojeći zakonski i institucionalni okvir, ubrzati ovaj proces tako da se centri strukovnih kompetentnosti u turizmu i ugostiteljstvu pozicioniraju i promoviraju kao ogledni centri strukovnih kompetentnosti.

Ministarstvo turizma u sljedećem bi koraku trebalo:

- formirati Sektor za konkurentnost ljudskih potencijala u turizmu kroz EU fondove
- identificirati ključne nacionalne i regionalne dionike za pripremu i provedbu programa centara strukovnih kompetentnosti za turizam i ugostiteljstvo
- specificirati kriterije za centre kompetentnosti u turizmu i ugostiteljstvu
- raspisati poziv za iskaz interesa lokalnih/regionalnih nositelja projekta za uspostavu centara kompetentnosti u turizmu i ugostiteljstvu
- temeljem iskazanog interesa i potreba regionalnog tržišta definirati mrežu centara kompetentnosti za turizam i ugostiteljstvo
- asistirati partnerima u pripremi projektne dokumentacije i uspostavi regionalne radne skupine za centre kompetentnosti – partnera u osnivanju, razvoju i upravljanju centrima kompetentnosti
- pokrenuti proces usklađivanja zakonodavnog okvira s potrebama sustava srednjeg strukovnog obrazovanja u turizmu i ugostiteljstvu u svrhu usklađivanja potreba strukovnog obrazovanja s potrebama tržišta rada
- aktivno sudjelovati u procesima reforme srednjeg strukovnog obrazovanja prema smjernicama nacionalne Strategije znanosti, obrazovanja i tehnologije.