

METODOLOGIJA ZA IZRADU STANDARDA ZANIMANJA I SKUPOVA KOMPETENCIJA



REPUBLIKA HRVATSKA
Ministarstvo rada, mirovinskoga
sistemske, obitelji i socijalne politike

Sadržaj

UVOD	6
I. DIO HRVATSKI KVALIFIKACIJSKI OKVIR	9
II. DIO POSTUPCI ZA PROCBLOJENU STRATEŠKE, SEKTORSKE I ANALITIČKE UTEMELJENOSTI – DEFINIRANJE A DIJELA OBRASCA PRIJEDLOGA STANDARDA ZANIMANJA	13
1. Popunjavanje A dijela zahtjeva za upis standarda zanimanja – opći podatci predlagatelja i dokaz utemeljenosti prijedloga	14
1.1 ZAKONODAVNE PODLOGE I PRISTUP DOKAZIVANJU UTEMELJENOSTI PRIJEDLOGA SZ	15
1.2 STRATEŠKI DOKUMENTI	16
1.3 PORTAL ZA NAPREDNO PRAĆENJE TRŽIŠTA RADA	17
1.3.1. NACIONALNA KLASIFIKACIJA ZANIMANJA – UPISNIK ZANIMANJA	19
1.3.2. PRIKAZ POPISA REGULIRANIH PROFESIJA U HRVATSKOJ	20
1.3.3. DIGITALNI PROFILI SEKTORA	21
1.3.4. NAPREDNA ANALIZA TRŽIŠTA RADA	24
1.4 STATISTIKA ON-LINE HZZ-A	29
1.5 PREDLAGANJE IZRADE STANDARDA ZANIMANJA/SKUPA KOMPETENCIJA	31
1.6 POPUNJAVANJE A DIJELA OBRASCA ZAHTJEVA ZA UPIS STANDARDA ZANIMANJA I SKUPA KOMPETENCIJA	32
1.6.1. POPUNJAVANJE OPĆIH PODATAKA O PREDLAGATELJU UNUTAR A DIJELA OBRASCA SZ i SKOMP	33
1.6.2. POPUNJAVANJE NAZIVA STANDARDA ZANIMANJA I SKUPA KOMPETENCIJA I IZBOR HKO SEKTORA UNUTAR A DIJELA OBRASCA	33
1.6.3. POTREBA ZA DOKAZIVANJEM UTEMELJENOSTI UNUTAR A DIJELA OBRASCA	35
1.6.4. POPUNJAVANJE STRATEŠKE UTEMELJENOSTI UNUTAR A DIJELA OBRASCA	35
1.6.5. POPUNJAVANJE SEKTORSKE UTEMELJENOSTI UNUTAR A DIJELA OBRASCA	37
1.6.6. POPUNJAVANJE ANALITIČKE UTEMELJENOSTI UNUTAR A DIJELA OBRASCA	46

III. DIO SMJERNICE ZA IZRADU STANDARDA ZANIMANJA	52
1. Uvod	53
2. SADRŽAJ ANKETE O STANDARDU ZANIMANJA	56
3. AKTIVNOSTI VEZANE UZ PRILAGODBU I OPTIMIZACIJU ANKETE O STANDARDU ZANIMANJA	59
4. AKTIVNOSTI VEZANE UZ PROVEDBU ANKETE O STANDARDU ZANIMANJA	74
5. SISTEMATIZIRANJE INFORMACIJA I PODATAKA PRIKUPLJENIH ANKETOM O STANDARDU ZANIMANJA	81
6. FORMALIZIRANJE PRIJEDLOGA STANDARDA ZANIMANJA	88
IV. DIO SMJERNICE ZA IZRADU SKUPA KOMPETENCIJA	96
1. IZRADA PRIJEDLOGA SKUPA KOMPETENCIJA	97
1.1. Izrada prijedloga skupa kompetencija u okviru aktivnosti izrade prijedloga standarda zanimanja	101
1.2. Izrada prijedloga skupa kompetencija izvan postupka izrade prijedloga standarda zanimanja	104
1.3. Skupine aktivnosti i koraci u izradi prijedloga skupa kompetencija	105
1.4. Formalna i sadržajna obilježja prijedloga skupa kompetencija	112
V. DIO LITERATURA I PRILOZI	113
1. LITERATURA	114
2. PRILOZI	115
3. ANKETA O STANDARDU ZANIMANJA (OPĆI OBLIK)	128
4. ANKETA O STANDARDU ZANIMANJA (PRILAGOĐENI OBLIK)	151
VI. DIO POSTUPAK UPISA STANDARDA ZANIMANJA	165

DEFINICIJE KLJUČNIH POJMOVA

Radna snaga predstavlja aktivno stanovništvo koje je raspoloživo za rad (tu su, dakle, i zaposlene i nezaposlene osobe koje su spremne raditi). Uz radnu snagu u društvu postoji i „neaktivno stanovništvo“ koje predstavljaju osobe do navršenih 15 godina i osobe unutar radno sposobnoga stanovništva koje nisu ni zaposlene ni nezaposlene.

Ishodi učenja su kompetencije koje je osoba stekla učenjem i dokazala nakon postupka učenja.

Ključni poslovi su poslovi ili aktivnosti koje radnik obavlja sa zanimanjem za koje se izrađuje standard zanimanja i koji odražavaju središnje poslove vezane uz to zanimanje.

Kompetencije označavaju skup znanja i vještina te pripadajuću samostalnost i odgovornost. Kompetencije se prikazuju kroz znanja, primjenu tih znanja te njihovu postignutu primjenu. Postignuta se primjena odnosi na uvjete u kojima se postiže primjena konkretnih znanja i vještina, uključujući prostorne, vremenske i druge uvjete.

Kvalifikacija je naziv za objedinjene skupove ishoda učenja određenih razina, obujma, profila, vrste i kvalitete. Dokazuje se svjedodžbom, diplomom ili drugom javnom ispravom koju izdaje ovlaštena pravna osoba.

Prilagodba i optimizacija Ankete o standardu zanimanja odnosi se na prvi skup aktivnosti povezanih s Anketom o standardu zanimanja kojem je cilj prilagoditi opći oblik i sadržaj dijela Ankete pojedinom zanimanju ili skupini zanimanja. Potrebno je prilagoditi i optimizirati dio Ankete koji se odnosi na opis ključnih poslova, znanja, vještina i kompetencija (III. DIO Ankete). Ishod ovoga

koraka je Anketa koja je prilagođena i optimizirana pojedinom zanimanju ili skupini zanimanja, odnosno sadržava popis ključnih poslova te znanja, vještina i kompetencija specifičnih za pojedino zanimanje ili skupinu zanimanja.

Prilagodba i optimizacija popisa ključnih poslova odnosi se na zadatok skupine stručnjaka za pojedino zanimanje ili skupinu zanimanja koji obuhvaća prilagodbu i optimizaciju popisa ključnih poslova u Anketi (III. DIO Ankete). Ishod ovoga koraka jest popis ključnih poslova koji je prilagođen i optimiziran pojedinom zanimanju ili skupini zanimanja.

Prilagodba i optimizacija popisa vještina odnosi se na zadatok skupine stručnjaka za pojedino zanimanje ili skupinu zanimanja koji obuhvaća prilagodbu i optimizaciju popisa potrebnih vještina u Anketi (III. DIO Ankete). Ishod ovoga koraka jest popis vještina prilagođen i optimiziran pojedinom zanimanju ili skupini zanimanja.

Prilagodba i optimizacija popisa znanja odnosi se na zadatok skupine stručnjaka za pojedino zanimanje ili skupinu zanimanja koji obuhvaća prilagodbu i optimizaciju popisa potrebnih znanja u Anketi (III. DIO Ankete). Ishod ovoga koraka jest popis znanja koji je prilagođen i optimiziran pojedinom zanimanju ili skupini zanimanja.

Radno mjesto odnosi se na mjesto u organizaciji na kojem je zaposlen radnik sa zanimanjem koje je predmet ove ankete.

Samostalnost i odgovornost označavaju postignutu primjenu konkretnih znanja i vještina, u skladu s danim standardima.

Sektor je skupina kvalifikacija jednoga obrazovnog područja i zanimanja koja koriste ishode učenja tih kvalifikacija na radnim mjestima.

Skupovi kompetencija su kompetencije grupirane u logičke cjeline, neovisno o vrsti posla i ključnim poslovima.

Standard kvalifikacije označava sadržaj i strukturu određene kvalifikacije, a uključuje sve podatke potrebne za određivanje razine, obujma i profila kvalifikacije, kao i podatke koji su potrebni za osiguravanje i unaprjeđenje kvalitete standarda kvalifikacije.

Standard zanimanja je rezultat dogovora svih relevantnih dionika na tržištu rada i obrazovanja o optimalnom sadržaju pojedinoga zanimanja te o znanjima i vještinama uz pripadajuću samostalnost i odgovornost (kompetencijama). Njime se utvrđuju ključni poslovi te kompetencije potrebne za obavljanje tih poslova za pojedino zanimanje.

Stručnjaci za pojedino zanimanje ili skupinu zanimanja čine skupinu zaduženu za prilagodbu i optimizaciju Ankete o standardu zanimanja. Sastav ove skupine trebao bi uključivati osobe koje mogu pružiti najbolje informacije o zanimanju ili skupini zanimanja, odnosno o ključnim poslovima koje zanimanje obavlja te o ključnim znanjima, vještinama i kompetencijama potrebnima za obavljanje tih poslova.

Vještine označavaju skup primjene znanja i uporabe unaprijed poznatih načina rada u izvršenju zadaća i rješavanju problema. One mogu biti spoznajne (logičko i kreativno razmišljanje), psihomotoričke (fizička spretnost te uporaba metoda, instrumenata, alata i materijala) i socijalne (stvaranje i razvijanje međuljudskih odnosa).

Vođeno anketiranje i strukturirani razgovori odnose se na skupinu postupaka u provedbi Ankete. Nakon prilagodbe i optimizacije Ankete, planirano je okupljanje poslodavaca koji zapošljavaju pojedino zanimanje ili skupinu zanimanja i zaposlenika pojedinoga zanimanja ili skupine zanimanja. Te dvije skupine sudionika Anketu će popunjavati uz vodstvo kvalificirane osobe.

Zanimanje je skup poslova kojima su glavni zadatci i dužnosti karakterizirani visokim stupnjem sličnosti te zahtijeva sličan skup znanja i vještina.

Znanje je skup stečenih i povezanih informacija. Može biti teorijsko ili činjenično.

UVOD

Proces modernizacije i reforme kvalifikacijskoga sustava u Republici Hrvatskoj provodi se kroz Hrvatski kvalifikacijski okvir – HKO (engl. *Croatian Qualifications Framework*, CROQF), kojim se uspostavlja mehanizam za usklađivanje ponude i potražnje za radom na razini kompetencija. Zakonom o Hrvatskom kvalifikacijskom okviru (Narodne novine, broj 22/13, 41/16, 64/18, 47/20, 20/21) te Pravilnikom o Registru Hrvatskoga kvalifikacijskog okvira (Narodne novine, broj 96/21) definirane su uloge relevantnih ministarstava i agencija u HKO-u, koji je predviđen kao mehanizam za utvrđivanje stvarnih potreba tržišta rada i potpora izradi relevantnih obrazovnih programa. Njime se uređuje cijelokupni sustav kvalifikacija na svim obrazovnim razinama u Republici Hrvatskoj te povezanost s tržištem rada, a sam proces počinje izradom standarda zanimanja. Standardi zanimanja, procesi izrade te alati koji su potrebni za njihovu izradu, kao i vrednovanje u nadležnosti su Ministarstva rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike. Standard zanimanja je dokument u kojem su jasno iskazani ključni poslovi i pripadajuće pojedinačne kompetencije potrebne za njihovo uspješno obavljanje na jednom ili više radnih mjeseta, odnosno u nekom zanimanju, te skupine kompetencija i pripadajuće pojedinačne kompetencije koje ih sačinjavaju. Skupovi kompetencija su sadržajna podloga za izradu skupova ishoda učenja u standardu kvalifikacije (članak 23., stavak 6. Pravilnika o registru HKO). Slijedom navedenoga, kompetencije i ključne poslove potrebno je definirati u suradnji s poslodavcima kao glavnim dionicima na tržištu rada te se dodatno prethodno informirati o strateškom razvoju pojedinih područja znanja kako bi standardi sadržavali i očekivane buduće kompetencije, odnosno znanja i vještine.

HKO je poveznica s Europskim kvalifikacijskim okvirom (u nastavku teksta: EQF) i Kvalifikacijskim okvirom unutar Europskoga prostora visokog obrazovanja (u nastavku teksta: QF-EHEA) te se time olakšava mobilnost građana u svrhu obrazovanja u europskom obrazovnom prostoru te mobilnost i konkurentnost hrvatskih radnika na europskom tržištu rada. Povezivanje i usporedba s drugim obrazovnim sustavima u Europi također pridonosi osiguravanju kvalitete hrvatskoga obrazovnog sustava sukladno potrebama gospodarskog razvoja, lakše mobilnosti, socijalne uključivosti i ravnomjernog razvoja. HKO ima ključnu ulogu u jačanju konkurenčne prednosti hrvatskoga gospodarstva koja se temelji na ljudskim potencijalima, osiguravanju uvjeta za jednaku dostupnost cjeloživotnom obrazovanju te jednostavnosti prepoznavanja i priznavanja inozemnih kvalifikacija u Republici Hrvatskoj i hrvatskih kvalifikacija u inozemstvu. Očekuje se da će sve navedeno unaprijediti doseg i povećati mogućnosti sudionika na tržištu rada, kako regulatora zaduženih za praćenje i upravljanje alatima tržišta rada tako i onih koji nude ili traže određeni posao.

U kontekstu globaliziranoga tržišta sve su izraženije naznake potražnje za međunarodno usporedivim podatcima o zanimanjima u statističke i u administrativne svrhe te potreba za postojanim i suvremenim okvirom za izvještavanje i razmjenu podataka o zanimanjima dolazi do izražaja. Nacionalna klasifikacija zanimanja (NKZ) sustav je za razvrstavanje i povezivanje podataka o zanimanjima koji se dobivaju iz popisa stanovništva, ankete o radnoj snazi, ankete o potrošnji kućanstava i drugih općih i statističkih istraživanja te iz administrativnih izvora podataka. Uporaba klasifikacije zanimanja jest

višestruka pa se tako rabi prilikom pridruživanja tražitelja zaposlenja slobodnim radnim mjestima, za planiranje obrazovanja, izvještavanje o nesrećama na poslu, isplatama plaća radnicima te upravljanje migracijama za potrebe zapošljavanja. Svaki pojedini standard zanimanja treba sadržavati poveznicu na određenu šifru NKZ-a čiji je cilj osigurati suvremenu i prikladnu osnovu za međunarodno izvještavanje, usporedbu i razmjenu statističkih i administrativnih podataka o zanimanjima te koristan predložak za usporedivost nacionalne klasifikacije zanimanja s ostalim klasifikacijama zanimanja. Pri tome treba imati na umu da je moguće izraditi i standard novoga zanimanja koje još ne postoji u NKZ-u. Takav standard inicijalno neće imati jasnu poveznicu na određenu šifru NKZ zanimanja, nego će njegov upis (odlukom ministra nadležnoga za rad) u Registar HKO-a, pokrenuti postupak analize i unosa novoga zanimanja u NKZ klasifikaciju. Aktualna klasifikacija koja se koristi u Hrvatskoj je NKZ-10 koja je usklađena s Međunarodnom standardnom klasifikacijom zanimanja ISCO 08 koja je poveznica prema ESCO klasifikaciji.

ESCO je višejezična klasifikacija europskih vještina, kompetencija, kvalifikacija i zanimanja. Ona je nastala kao dio strategije Europa 2020 i konstantno se dopunjuje i razvija. U ESCO klasifikaciji utvrđuju se i kategoriziraju vještine, kompetencije, kvalifikacije i zanimanja relevantna za tržište rada Europske unije te za obrazovanje i osposobljavanje. ESCO je povezan s relevantnim međunarodnim klasifikacijama i standardima te se smatra dopunom postojećim nacionalnim, regionalnim ili sektorskim klasifikacijama zanimanja i omogućuje razmjenu informacija među njima. ESCO je jedina europska višejezična klasifikacija koja povezuje znanja, vještine i kompetencije sa zanimanjima te je besplatna za sva tržišta rada, obrazovne institucije i druge korisnike.

Ministarstvo nadležno za rad, temeljem Zakona o Hrvatskom kvalifikacijskom okviru i Pravilnika o Registru Hrvatskoga kvalifikacijskog okvira donosi Metodologiju za izradu standarda zanimanja te upis u Registar HKO-a, odnosno Podregister standarda zanimanja. Metodologija se donosi kako bi se olakšao rad predlagateljima standarda zanimanja, sektorskim stručnjacima, povjerenstvu za stručno vrednovanje zahtjeva za upis standarda zanimanja i skupova kompetencija, obrazovnim institucijama, poslodavcima i ostalim dionicima iz svijeta rada, obrazovanja.

U ovom tekstu Metodologije pružene su sveobuhvatne i iscrpne informacije o aktivnostima vezanima uz izradu prijedloga standarda zanimanja. Dokument je podijeljen na nekoliko dijelova, pri čemu su u prvom dijelu izložene temeljne informacije o Hrvatskom kvalifikacijskom okviru. U drugom su dijelu Metodologije prikazani postupci za procjenu strateške, sektorske i analitičke utemeljenosti, kao dio A dijela obrasca prijedloga standarda zanimanja. Treći dio Metodologije čine Smjernice za izradu prijedloga standarda zanimanja (B dio obrasca prijedloga standarda zanimanja). Četvrti dio čine Smjernice za izradu prijedloga skupova kompetencija.

Iz članka 11. Pravilnika o Registru HKO-a proizlazi da se obrazac HKO_SZ/SKOMP_PRIJEDLOG podnosi ministarstvu nadležnom za rad prilikom inicijalnoga pokretanja postupka izrade standarda zanimanja ili skupova kompetencija u Word formatu na pisarnicu Ministarstva. Ostali obrasci zahtjeva iz Priloga ispunjavaju se elektronički na mrežnoj stranici Registra. Ti obrasci u MS Word formatu služe kao pomoćni dokument predlagatelju standarda zanimanja i dostupni su na adresi: <http://www.kvalifikacije.hr/index.php/hr/registar-hko/obrasci>.

I. DIO

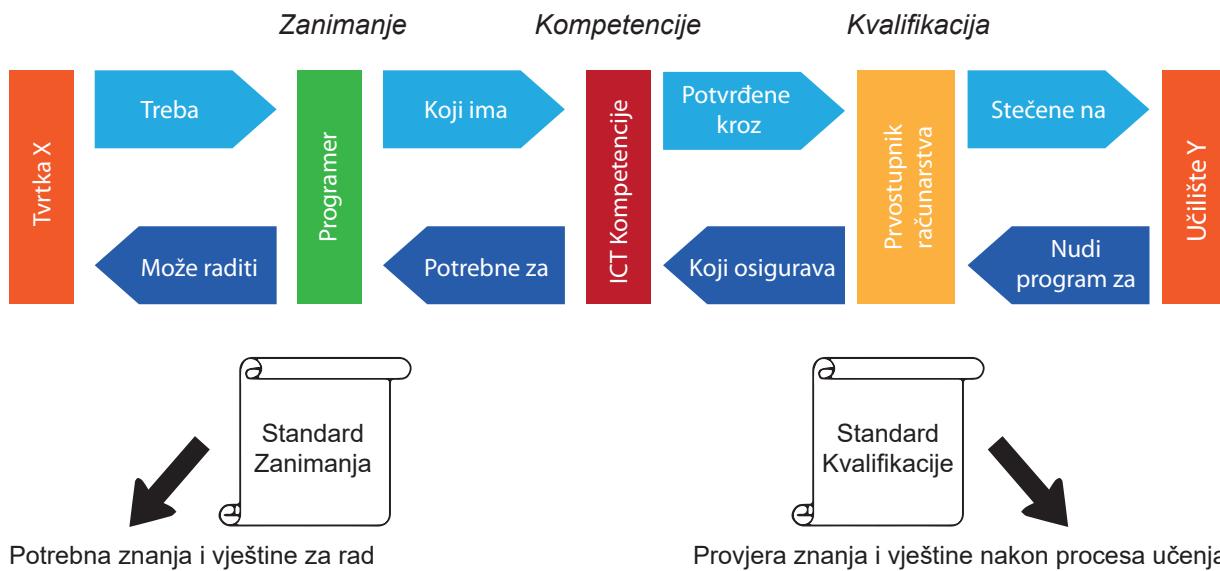
HRVATSKI KVALIFIKACIJSKI OKVIR

Prema članku 2. Zakona, Hrvatski kvalifikacijski okvir (engl. *Croatian Qualifications Framework*, CROQF) (u daljnjem tekstu HKO) instrument je uređenja sustava kvalifikacija u Republici Hrvatskoj koji osigurava jasnoću, pristup stjecanju, utemeljeno stjecanje, prohodnost i kvalitetu kvalifikacija, kao i povezivanje razina kvalifikacija u Republici Hrvatskoj s razinama kvalifikacija EQF-a i QF-EHEA te posredno s razinama kvalifikacija kvalifikacijskih okvira drugih zemalja.

HKO je zamišljen kao instrument povezivanja sustava obrazovanja i svijeta rada koji hrvatskom društvu daje priliku za razvoj kvalitetnijeg i odgovornijeg sustava obrazovanja. HKO donosi zakonsku osnovu, metodologiju, tijela i informacijske sustave koji omogućuju drukčiji način razvoja obrazovnih programa na svim razinama obrazovanja, uzimajući u obzir stvarne potrebe pojedinca i društva, razvoj tehnologije te strateške smjernice razvoja države i relevantnoga međunarodnog okruženja. Konkretno, za dio kvalifikacija koje su doista usmjerene na zapošljavanje, HKO daje metodologiju istraživanja potrebnih znanja i vještina na relevantnim radnim mjestima kod poslodavaca, sve kako bi kvalifikacija i obrazovni program koji do nje dovodi bio u dovoljnoj mjeri usklađen s njima. Naravno, HKO poznaje i kvalifikacije koje nisu usmjerene na zapošljavanje, već imaju druge funkcije pa kod njih ne predlaže primjenu spomenute metodologije, odnosno izradu ili uporabu standarda zanimanja.

Kroz HKO su u Hrvatsku uvedeni standardi zanimanja/skupovi kompetencija i standardi kvalifikacija/skupovi ishoda učenja koji mogu obuhvaćati sve razine obrazovanja. **Standard zanimanja** u Zakonu je definiran kao *popis svih poslova koje pojedinac obavlja u određenom zanimanju i popis kompetencija potrebnih za njihovo uspješno obavljanje*, dok je **Standard kvalifikacije** (engl. *Qualification Standard*) definiran kao *sadržaj i struktura određene kvalifikacije. Uključuje sve podatke koji su potrebni za određivanje razine, obujma i profila kvalifikacije te podatke koji su potrebni za osiguravanje i unaprjeđenje kvalitete standarda kvalifikacije*. Prema Pravilniku o registru HKO-a, standard zanimanja sadržava ključne poslove koji se obavljaju na jednom ili više radnih mjesta te razlikuju zanimanje u odnosu na drugo zanimanje, pripadajuće kompetencije i skupove kompetencija za odgovarajuća zanimanja. Dakle, standardi zanimanja trebaju sadržavati popis ključnih poslova i pripadajući popis kompetencija, te popis skupova kompetencija s pripadajućim pojedinačnim kompetencijama koje su potrebne u pojedinom zanimanju.

Odnos između standarda zanimanja i standarda kvalifikacija, smješten u kontekst tržišta rada, možemo ilustrirati sljedećim prikazom:

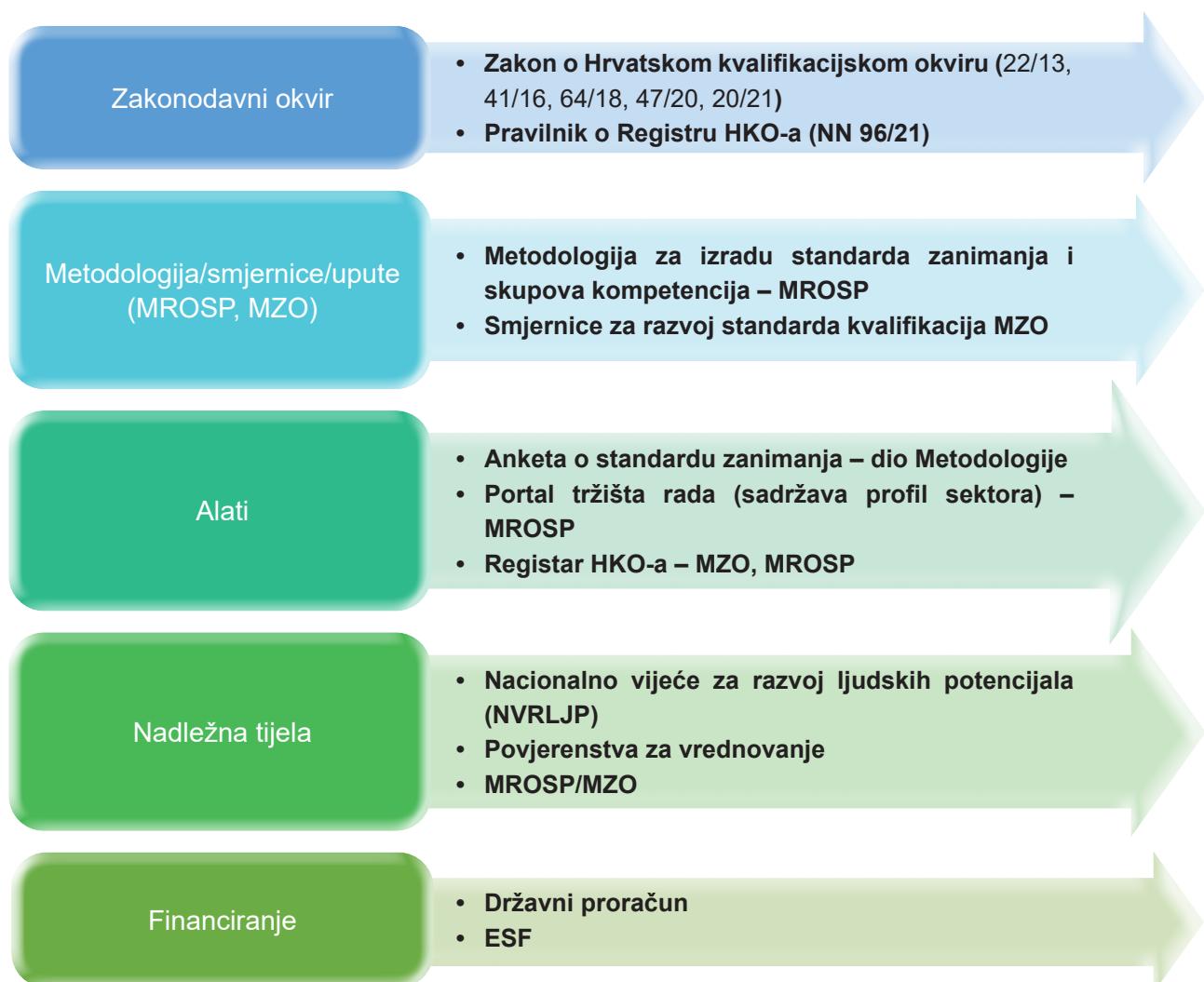


Slika 1. Ilustracija koncepta povezivanja potreba tržišta rada i obrazovanja

Provjeda Hrvatskoga kvalifikacijskog okvira u nadležnosti je dvaju ministarstva – Ministarstva nadležnog za rad, koje se bavi potporom izrade i odobravanja standarda zanimanja i skupova kompetencija. S druge strane, ministarstvo nadležno za znanost i obrazovanje koordinira aktivnosti vezane uz informacijski sustav, kao i pružanje smjernica povezanih s izradom standarda kvalifikacija, dok je odobravanje standarda kvalifikacija u nadležnosti agencija koje djeluju unutar sustava obrazovanja.

Stručno vrednovanje prijedloga standarda zanimanja i/ili skupova kompetencija provodi Povjerenstvo za stručno vrednovanje zahtjeva za upis standarda zanimanja i skupova kompetencija. Povjerenstvo za vrednovanje ima sedam članova, od kojih je jedan predstavnik ministarstva nadležnog za rad, četiri stručnjaka iz područja tržišta rada, obrazovanja i profiliranja kompetencija i dva predstavnika iz područja gospodarstva. Predsjednika i članove Povjerenstva za vrednovanje imenuje ministar nadležan za rad na vrijeme od dvije godine. Ministarstvo nadležno za rad obavlja administrativne poslove za Povjerenstvo za stručno vrednovanje.

U slučaju da promjene na tržištu rada zahtijevaju izmjene u standardu zanimanja upisanom u Registar HKO-a novim skupovima kompetencija, odnosno ako je potrebno izmijeniti, dopuniti, proširiti ili sažeti postojeće skupove kompetencija konkretnoga standarda zanimanja, predlagatelji mogu predložiti izradu prijedloga skupa kompetencija i prije isteka roka u kojem se mogu izrađivati standardi kvalifikacija, a u skladu sa Smjernicama za izradu skupa kompetencija (IV. DIO Metodologije, str. 98)



Slika 2. Elementi i tijela Hrvatskoga kvalifikacijskog okvira

Stručno vrednovanje prijedloga standarda kvalifikacija i/ili skupova ishoda učenja provode povjerenstva za vrednovanje zahtjeva za upis standarda kvalifikacija i skupova ishoda učenja. Povjerenstva za vrednovanje imenuju Agencija za znanost i visoko obrazovanje, Agencija za strukovno obrazovanje i obrazovanje odraslih te Agencija za odgoj i obrazovanje, svaka u djelokrugu svoje nadležnosti.

Ilustrativno su prikazani elementi i tijela Hrvatskoga kvalifikacijskog okvira na Slici 2.

Iz prikazanoga je vidljivo kako aktivnosti izrade standarda zanimanja uključuju suradnju većega broja dionika u nizu međusobno povezanih aktivnosti. U dalnjem dijelu ovoga dokumenta detaljno je opisan cjelokupni postupak osmišljavanja, organizacije i provedbe tih aktivnosti.

Hodogram ukupnih aktivnosti uključuje sljedeće:

- **Aktivnost 1** – odrediti naziv zanimanja koji se planira standardizirati
- **Aktivnost 2** – podnošenje prijedloga ministarstvu nadležnom za rad za pokretanje postupka za izradu standarda zanimanja ili skupova kompetencija na obrascu HKO_SZ/SKOMP_PRIJEDLOG
- **Aktivnost 3** – po pozitivnom mišljenju ministarstva nadležnog za rad pokreće se postupak izrade standarda zanimanja
 - **Aktivnost 3.1.** – ekipiranje tima stručnjaka za prilagodbu i optimizaciju Ankete, odabir uzorka poslodavaca i zaposlenika u provedbi Ankete
 - **Aktivnost 3.2.** – izrada strateške, sektorske i analitičke utemeljenosti

Napomena: aktivnosti 3.1 i 3.2 mogu se odvijati usporedno

- **Aktivnost 4** – prilagodba Ankete o zanimanju, provedba anketiranja u skladu s Metodologijom za izradu standarda zanimanja ili skupova kompetencija
- **Aktivnost 5** – upućivanje popunjenoza Zahtjeva za upis standarda zanimanja/skupova kompetencija ministarstvu nadležnom za rad na formalno vrednovanje
- **Aktivnost 6** – po ispunjenju formalnih uvjeta, ministarstvo nadležno za rad upućuje Zahtjev za upis standarda zanimanja na stručno vrednovanje Povjerenstvu za stručno vrednovanje

II. DIO

POSTUPCI ZA PROCJENU STRATEŠKE, SEKTORSKE I ANALITIČKE UTEMELJENOSTI

– DEFINIRANJE A DIJELA
OBRASCA PRIJEDLOGA
STANDARDA ZANIMANJA

1. Popunjavanje A dijela zahtjeva za upis standarda zanimanja – opći podatci predlagatelja i dokaz utemeljenosti prijedloga

1.1 ZAKONODAVNE PODLOGE I PRISTUP DOKAZIVANJU UTEMELJENOSTI PRIJEDLOGA SZ

Pravilnik o Registru Hrvatskoga kvalifikacijskog okvira u članku 8. propisuje dva načina izrade standarda zanimanja, ovisno o zanimanju koje se želi standardizirati:

- a) Ako se radi o zanimanju koje se nalazi na popisu pojedinačnih zanimanja prema važećoj nacionalnoj klasifikaciji zanimanja, predlagatelj koristi digitalne profile sektora dostupne na web sučelju *Portal tržišta rada*.
- b) Ako se radi o zanimanju koje se ne nalazi na popisu pojedinačnih zanimanja prema važećoj nacionalnoj klasifikaciji zanimanja, predlagatelj dokazuje utemeljenost zahtjeva sukladno metodologiji za izradu standarda zanimanja te je dužan provesti stratešku, sektorskiju i analitičku utemeljenost.

1. Stratešku utemeljenost zahtjeva predlagatelj dokazuje pozivanjem na relevantne sektorske strategije i ostale strateški relevantne dokumente (domaće i inozemne, ako oni imaju utjecaja na Hrvatsku).

2. Sektorska utemeljenost obrazlaže se podatcima dostupnima putem web sučelja *Portal tržišta rada* slijedeći postupak dokazivanja sektorske utemeljenosti kroz korake određene metodologijom za izradu standarda zanimanja te drugim relevantnim podatcima i dokumentima.

3. Analitička utemeljenost iskazuje trenutačnu i dosadašnju ponudu i potražnju, koristeći podatke dostupne putem mrežnoga sučelja tržišta rada i uporabom drugih relevantnih domaćih i međunarodnih izvora.

Važno je napomenuti kako predlagatelj može upotrijebiti i druge međunarodno relevantne izvore, ako predlaže novo zanimanje ili zanimanje za koje u Hrvatskoj ne postoje pokazatelji dinamike na tržištu rada. U tom su smislu međunarodni dokumenti i dodatne klasifikacije, kao i podatci međunarodnih evidencija tržišta rada relevantni za standardiziranje pojedinoga zanimanja u našem nacionalnom registru.

Predlagatelj koji predlaže standard zanimanja koji se nalazi na popisu pojedinačnih zanimanja u važećoj nacionalnoj klasifikaciji zanimanja NKZ-10 nema obvezu ispunjavanja svih elemenata kojima se opisuje i dokazuje utemeljenost prijedloga za upis standarda zanimanja. U tom slučaju predlagatelj ne ispunjava pitanja o strateškoj utemeljenosti, dok za dokazivanje sektorske utemeljenosti koristi digitalne profile sektora dostupne putem web sučelja *Portal tržišta rada* te ispunjava analitičku utemeljenost radi dokazivanja opravdanosti prijedloga i potrebe za pojedinim kompetencijama sadržanim u predloženom standardu zanimanja. Analitička utemeljenost u ovom se slučaju dokazuje analizom oglasa za poslove istih ili srodnih zanimanja, relevantnih dokumenata (npr. ESCO klasifikacija), ostalih izvora podataka koji mogu pružiti dokaz o potrebi standardiziranja nekog zanimanja na tržištu rada.

1.2 STRATEŠKI DOKUMENTI

Svako područje znanja i njegove uporabe na neki je način definirano i utemeljeno u međunarodnim, nacionalnim, regionalnim ili stručnim strateškim dokumentima. Noviji međunarodni dokumenti koje svakako treba uzeti u obzir jer će značajno utjecati na razvoj tržišta rada i na razvoj potrebnih znanja, vještina i kompetencija su, primjerice, *Sustainable Europe by 2030* (Održiva Europa do 2030.) koja je povezana s UN-ovim *Sustainable Development Goals* (SDGs) (UN-ovi ciljevi održivoga razvoja). Postoje i dokumenti niže razine koji su ključni za pojedina područja, primjerice, mjere o zaštiti okoliša uz koje su vezani razni standardi upravljanja otpadom, a koji su važni i za industriju te za zbrinjavanje gradskog i komunalnog otpada. Također, korisni dokumenti niže razine su i županijske razvojne strategije ili strategija razvoja ljudskih potencijala neke županije. Ovdje je nužno shvatiti da je dovoljno da u nekoj županiji postoji potreba za pojedinim znanjima i vještinama ili nekim zanimanjima i da je to dovoljno za standardizaciju takvoga zanimanja na nacionalnoj razini.

Posebnu skupinu strateških dokumenata čine oni koji se značajno odnose na neki sektor znanja. Obično su to širi međunarodni dokumenti koji na odgovarajući način mogu govoriti u prilog formiranju novih industrija ili novih znanja, vještina i poslova unutar postojećih industrija (npr. energetska strategija EU, odnosno niz strateških dokumenata koji su dostupni unutar ove šire inicijative). Ako, primjerice, u ovom području potražimo dalje, dostupni su rezultati znanstveno-istraživačkih projekata na razini EU koji daju dodatnu argumentaciju za pojedina nova znanja, vještine i zanimanja. Takav je primjer projekt ELECTRA, *Integrated Research Programme on Smart Grids* (ELECTRA) (Integrirani istraživački program u području pametnih distribucijskih mreža) koji analizira tehnologije, ali isto tako navodi i nova znanja i vještine koje će donijeti nove mreže za električnu distribuciju kod kojih energija neće dominantno ili isključivo imati smjer od velikih proizvođača prema potrošačima, nego će se sve više kućanstava baviti i proizvodnjom manjih količina energije (npr. solarne elektrane) koju će takva pametna mreža morati moći preuzeti i distribuirati drugim potrošačima. Takve dokumente predlagatelj može iskoristiti i u strateškoj, ali i u analitičkoj utemeljenosti pri analizi i argumentiranju zapisa znanja i vještina.

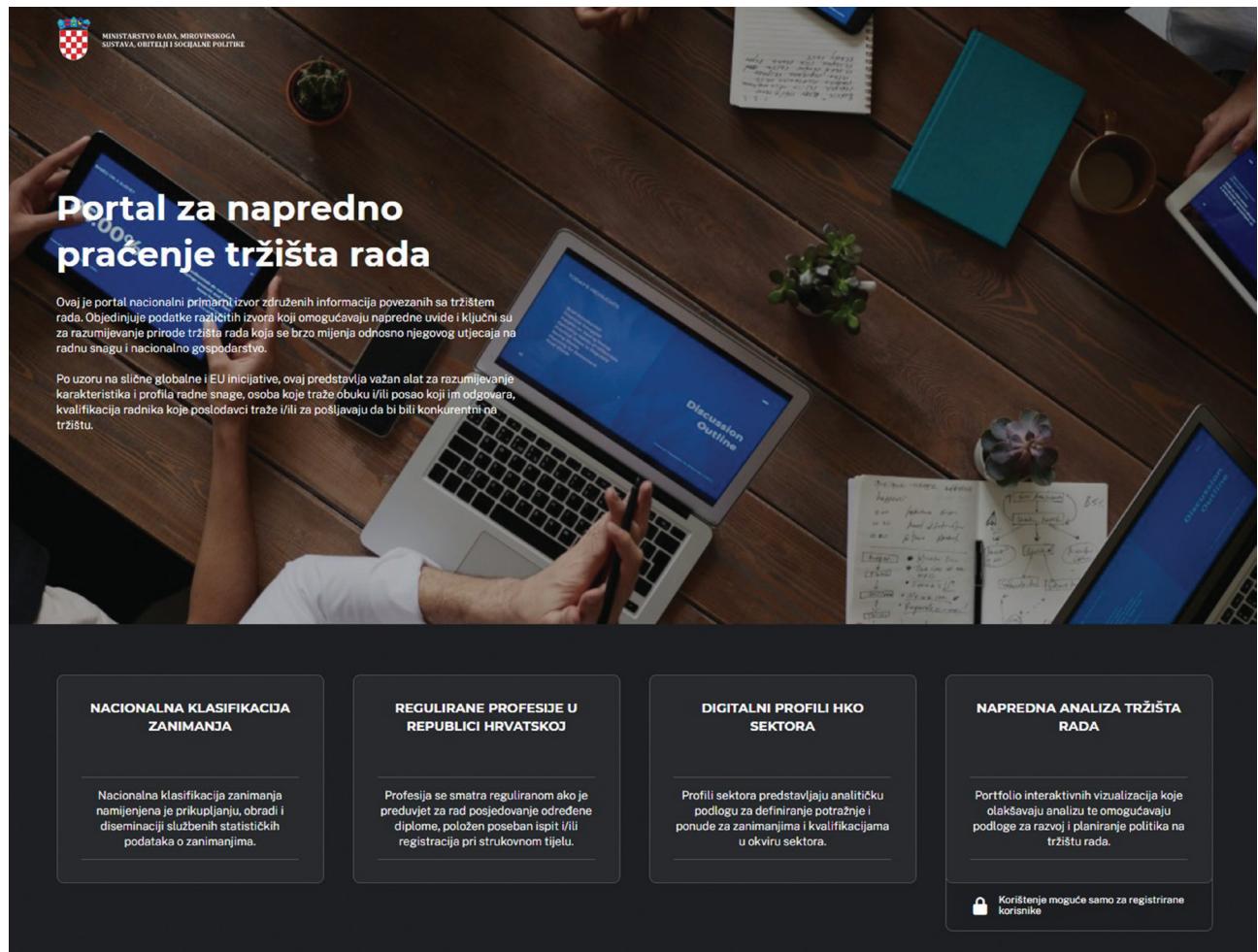
Jednostavno rečeno, svaka strateška aktivnost nalaže potrebu vođenja računa o znanjima i vještinama koje su potrebne za postizanje razvojnih ciljeva te za osiguranje primjerene i dostatne radne snage za ostvarenje tih ciljeva. Strateški su ciljevi putokaz prema ostvarenju razvoja društva i svaki prijedlog novoga standarda zanimanja (koje ne postoji u aktualnoj NKZ klasifikaciji) trebao bi imati svoj referentni okvir u relevantnim strateškim dokumentima. Naime, za očekivati je kako će zanimanja koja već postoje biti evidentirana u NKZ klasifikaciji pa za njih ovakvo dokazivanje nije potrebno jer se radi o postojećim zanimanjima koja su nekada u prošlosti imala opravdanje uvođenja, a potencijalno ono i dalje postoji kada nisu izbrisana iz najnovije verzije NKZ-a. Kod uporabe strateških dokumenata treba naglasiti kako vrlo često ti dokumenti neće navoditi pojedini naziv zanimanja (to gotovo nikada neće biti slučaj), nego će u njima biti riječ o razvoju određenoga područja (npr. neke tehnologije), ili pak o potrebnim znanjima i vještinama koje se planiraju strateški razvijati. Tako, primjerice, u strategiji pametne specijalizacije nećemo pronaći naziv niti jednoga zanimanja iz područja prometa i logistike, ali već sama strateška usmjerenošć društva na razvoj ovoga područja pretpostavlja i potrebu za razvojem kadrova koji će taj strateški cilj moći ostvariti. U tom smislu i oni koji predlažu standarde novih zanimanja, kao i oni koji takve prijedloge vrednuju moraju imati u vidu kako se ovdje ne radi o zadovoljenju forme, nego o prikazu i dokazivanju kako je predlagatelj informiran o strateškim razvojnim smjernicama te da svoj prijedlog može smisleno povezati s takvim smjernicama.

1.3 PORTAL ZA NAPREDNO PRAĆENJE TRŽIŠTA RADA

Ministarstvo nadležno za rad razvilo je web sučelje *Portal tržišta rada* kao podršku predlagateljima u statističkom i analitičkom prikazu trendova i informacija prema relevantnim pokazateljima za svaki pojedini sektor i podsektor HKO-a. Kroz *Portal tržišta rada* moguće je koristiti dvije inačice profila sektora:

1. Digitalne profile sektora dostupne svim predlagateljima i ostalim zainteresiranim dionicima na tržištu rada bez ograničenja pristupa.
2. Napredna analiza tržišta rada – dio portala za tržište rada s ograničenim pristupom pretežito namijenjen predlagateljima koji predlažu, odnosno žele standardizirati **novo zanimanje** koje trenutačno nije prepoznato ili je u samim začetcima prepoznavanja na hrvatskom tržištu rada.

Ovaj je portal nastao na temelju svijesti o potrebi kontinuiranoga osvježavanja i ažuriranja podataka, štos tiskanom ili PDF inačicom profila sektora nije moguće, kao i na temelju potrebe grupiranja ključnih podataka o tržištu rada na jednom mjestu. Tako je portalom objedinjeno nekoliko ključnih izvora podataka koji su korisni prilikom izrade prijedloga standarda zanimanja.



Slika 3. Portal za napredno praćenje tržišta rada

Web sučelje Portala za napredno praćenje tržišta rada podijeljeno je u četiri dijela:

- nacionalna klasifikacija zanimanja (aktualna NKZ-10 verzija) – upisnik pojedinačnih zanimanja prema NKZ-10 klasifikaciji
- regulirane profesije u Republici Hrvatskoj (aktualni popis reguliranih profesija)
- digitalni profili sektora – pojedinačni profil svih 25 HKO sektora koji se ažurira jednom godišnje prema najnovijim dostupnim podatcima
- napredna analiza tržišta rada (Portal za naprednu analizu tržišta rada i obrazovanja).

Podatci vezani uz obrazovanje dominantno se odnose na e-maticu, budući da Hrvatska trenutačno nema izgrađen sustav praćenja osoba s visokoškolskim kvalifikacijama. Ipak, trenutačno se radi na alternativnim izvorima podataka u području visokoga obrazovanja pa će se i oni naći na portalu za naprednu analizu tržišta rada. Podatci o obrazovanju iz e-matice dostupni su i kroz vizualizacije razvijene za Ministarstvo znanosti i obrazovanja u okviru školskoga e-rudnika. Konkretno, radi se o tri vrlo detaljna seta izvještaja dostupna u okviru ŠeR aplikacije: <https://mzo.gov.hr/ser-skolski-e-rudnik-3419/3419>

Prva skupina koju čini 19 izvještaja prikazuje podatke o učenicima upisanim u osnovne i srednje škole u Hrvatskoj u razdoblju od više godina s mogućnošću filtriranja prema nazivu škole, programa, županiji, strukovnom području i slično.

Županija	Šifra	Podšifra	Naziv ustanove	OIB	Općina/grad	Mjesto	Adresa	Ravnatelj	email	Karta	Web	Telefon
ZAGREBAČKA	01-020-004	0-0	OSNOVNA ŠKOLA JOSIPA ZORIĆA - DUGO SELO	74844839446	DUGO SELO	DUGO SELO	JOSIPA ZORIĆA 86	Mara Mamuza	email	karta	web	tajništvo 01/275-36-04, 2753-847
ZAGREBAČKA	01-020-005	0-0	OSNOVNA ŠKOLA IVAN BENKOVIĆ - DUGO SELO	22113724208	DUGO SELO	DUGO SELO	HRVATSKOG PREPORODA 68	Branko Goleš	email	karta	web	tajništvo 091 / 621 2347, računovodstvo 091 / 621 2336, pedagog 091 / 621 2337, socijalni pedagog 091 / 621 2338
ZAGREBAČKA	01-020-501	0-0	SREDNJA ŠKOLA DUGO SELO - DUGO SELO	6604650689	DUGO SELO	DUGO SELO	FERENČAKOVA 25	Darinka Svetec	email	karta	web	tajništvo 01/275-60-01
ZAGREBAČKA	01-032-001	0-0	OSNOVNA ŠKOLA ĐURE ĐEŽELIĆA IVANIĆ GRAD - IVANIĆ-GRAD	64660708691	IVANIĆ-GRAD	IVANIĆ-GRAD	PARK HRVATSKIH BRANITELJA 4	Mileo Todić	email	karta	web	tajništvo 01/288-16-95
ZAGREBAČKA	01-032-002	0-0	OSNOVNA ŠKOLA STJEPANA BASARIČEKA - IVANIĆ-GRAD	9856739812	IVANIĆ-GRAD	IVANIĆ-GRAD	MILKE TRNINE 14	Vlatka Koletić	email	karta	web	tajništvo 288-18-80, 288-18-81, knjižnica 2885-012
ZAGREBAČKA	01-032-003	0-0	OSNOVNA ŠKOLA JOSIPA BADALIĆA GRABERJE IVANIČKO - GRABERJE IVANIČKO	54154274638	IVANIĆ-GRAD	GRABERJE IVANIČKO	ZAGREBAČKA 11	Martina Novak	email	karta	web	tajništvo 2820110, socijalni pedagog 2830154
ZAGREBAČKA	01-032-005	0-0	OSNOVNA ŠKOLA POSAVSKI BREGI - POSAVSKI BREGI	32571753478	IVANIĆ-GRAD	POSAVSKI BREGI	SAVSKA 70	Renata Koč	email	karta	web	centrala 01 2829-193

Slika 4. Ilustracija školskoga e-rudnika, prva skupina izvještaja

Budući da ovi izvještaji nisu razvijeni u okviru portala za praćenje tržišta rada, oni nažalost ne prate pripadnost pojedinoga programa nekom HKO sektor ili pod-sektoru, nego su za pretraživanje dostupna „strukovna područja“. Ovdje je moguće izabrati 28 strukovnih područja koja ipak razmjerno dobro prate pod-sektore

unutar sektora HKO-a te odvojeno brojeve za sve gimnazije (što je potpuno ispravno jer sektore HKO-a koji se ne odnose na strukovne sektore nije moguće drukčije pratiti u srednjoškolskom obrazovanju). Više informacija o načinu uporabe ovoga izvještaja kod izrade sektorske utemeljenosti bit će dano u odgovarajućim poglavljima u nastavku ove Metodologije.

Druga skupina od 19 izvještaja odnosi se na prosječne ocjene učenika, izostanke i izrečene pedagoške mjere tako da ona nije relevantna za izradu sektorske utemeljenosti.

Treća skupina od 17 izvještaja prikazuje rezultate učenika na državnoj maturi, njihove ocjene u završnim razredima osnovnih i srednjih škola, trendove po školskim godinama te upise na visoka učilišta. Ova skupina izvještaja pokazuje distribuciju učenika po pojedinoj srednjoj školi prema visokim učilištima (po programu), ali nema mogućnost agregacije na razini strukovnoga područja, tako da nažalost ne daje pretjerano korisne analitičke podatke za izradu sektorske utemeljenosti.

Podatci iz trećega izvora (ISSP) trebali bi prikazati kretanje broja studenata u visokom obrazovanju. Dio tih podataka dostupan je i u izvještajima iz treće skupine školskoga e-rudnika, ali tu nisu vidljivi svi oni studenti koji se na visoka učilišta upisuju izvan sustava državne mature (studenti uz rad, studenti koji prelaze iz drugih ustanova itd). Kada jednom ovaj izvor bude dostupan, očekivano će se moći pratiti progresiju kroz visoko obrazovanje, odnosno podatke o završnosti prema pojedinim programima, ustanovama i sektorima HKO-a (odnosno pod-sektorima). Svi će ovi podatci biti korisni za izradu sektorske utemeljenosti. Ipak, sada kada oni ne postoje, ova Metodologija ni ne predviđa njihovu uporabu.

Drugi elementi uporabe podataka iz obrazovanja (e-matica) i školski e-rudnik ugrađeni su u izgradnju sektorske utemeljenosti, kao što će biti vidljivo u nastavku ove metodologije.

1.3.1. NACIONALNA KLASIFIKACIJA ZANIMANJA – UPISNIK ZANIMANJA

Prvi dio Portala odnosi se na Upisnik pojedinačnih zanimanja u kojem je prikazan popis pojedinačnih zanimanja prema nacionalnoj klasifikaciji zanimanja NKZ-10. Upisnik zanimanja, osim pojedinačnih zanimanja iz NKZ-10 klasifikacije, sadržava i popis pojedinačnih zanimanja prema NKZ-98 klasifikaciji, kao i odgovarajuću tablicu veza kako bi se korisnicima olakšala usporedba, pretraživanje te praćenje pojavnosti zanimanja kroz dulje vrijeme. Također, svim zanimanjima koja će biti standardizirana i upisana u Registar HKO-a bit će dodijeljena šifra pojedinačnoga zanimanja prema klasifikaciji NKZ-10 te će tako biti upisana u Upisnik zanimanja. Ovaj dio Portala omogućuje predlagateljima jasniju sliku o zanimanjima na tržištu rada te modelu prikaza sektorske i analitičke utemeljenosti u Zahtjevu za upis standarda zimanja, ovisno o tome nalazi li se zanimanje u upisniku zanimanja ili se radi o novom zanimanju. Kako se NKZ-10 tek razvija, trenutačno postoji odobreni nazivi zanimanja za staru (NKZ-98) klasifikaciju, dok oni za NKZ-10 još nedostaju (što je vidljivo iz ilustracija u nastavku).

NKZ10 lista zanimanja

Dodaj novo NKZ10 zanimanje

NKZ 10-7	NKZ 10-4	NKZ 10 Naziv 1	NKZ 10 Naziv 2	NKZ 10 Naziv 3	NKZ 10 Naziv 4	NKZ 10 Naziv 5	Status
0110001	0110	Vojna zanimanja	Časnici/časnice	Časnici/časnice	Časnici/časnice	Naziv za 0110001	<input type="checkbox"/> Izmjeni Detalji Obriši
0210002	0210	Vojna zanimanja	Dočasnici/dočasnice	Dočasnici/dočasnice	Dočasnici/dočasnice	Naziv za 0210002	<input checked="" type="checkbox"/> Izmjeni Detalji Obriši
0310003	0310	Vojna zanimanja	Vojna zanimanja, ostali činovi	Vojna zanimanja, ostali činovi	Vojna zanimanja, ostali činovi	Naziv za 0310003	<input checked="" type="checkbox"/> Izmjeni Detalji Obriši
1111004	1111	Zakonodavci/zakonodavke, dužnoscni/dužnosnice i direktori/direktorice	Zakonodavci/zakonodavke, dužnoscni/dužnosnice i direktori/direktorice	Zakonodavci/zakonodavke i dužnoscni/dužnosnice	Zakonodavci/zakonodavke	Naziv za 1111004	<input checked="" type="checkbox"/> Izmjeni Detalji Obriši
1112005	1112	Zakonodavci/zakonodavke, dužnoscni/dužnosnice i direktori/direktorice	Zakonodavci/zakonodavke, dužnoscni/dužnosnice i direktori/direktorice	Zakonodavci/zakonodavke i dužnoscni/dužnosnice	Dužnoscni/dužnosnice tijela državne vlasti	Naziv za 1112005	<input checked="" type="checkbox"/> Izmjeni Detalji Obriši

Slika 5a. Ilustracija popisa zanimanja u Nacionalnoj klasifikaciji zanimanja NKZ-98

NKZ98 lista zanimanja

NKZ 98-7	NKZ 98-4	NKZ 98 Naziv 1	NKZ 98 Naziv 2	NKZ 98 Naziv 3	NKZ 98 Naziv 4	NKZ 98 Naziv 5
0110110	0110	Vojna zanimanja	Vojna zanimanja	Vojna zanimanja	Vojna zanimanja	Vojnik/vojnikinja
0110210	0110	Vojna zanimanja	Vojna zanimanja	Vojna zanimanja	Vojna zanimanja	Dočasnik/dočasnica
0110310	0110	Vojna zanimanja	Vojna zanimanja	Vojna zanimanja	Vojna zanimanja	Niži časnik/niža časnica
0110410	0110	Vojna zanimanja	Vojna zanimanja	Vojna zanimanja	Vojna zanimanja	Viši časnik/viša časnica
0110510	0110	Vojna zanimanja	Vojna zanimanja	Vojna zanimanja	Vojna zanimanja	Vojni službenik/vojna službenica
0110610	0110	Vojna zanimanja	Vojna zanimanja	Vojna zanimanja	Vojna zanimanja	Vojni namještениk/vojna namještonica
1111010	1111	Čelnici i članovi/čelnice i članice zakonodavnih tijela, čelnici i dužnoscni/čelnice i dužnosnice državnih tijela, direktori/direktorice	Čelnici i članovi/čelnice i članice zakonodavnih tijela, čelnici i dužnoscni/čelnice i dužnosnice državnih tijela, udruga i organizacija	Čelnici i članovi/čelnice i članice zakonodavne vlasti, čelnici i dužnoscni/čelnice i dužnosnice izvršne i sudske vlasti	Zakonodavci/zakonodavke	Predsjednik/predsjednica republike

Slika 5b. Ilustracija popisa zanimanja u Nacionalnoj klasifikaciji zanimanja NKZ-10

1.3.2. PRIKAZ POPISA REGULIRANIH PROFESIJA U HRVATSKOJ

Popis reguliranih profesija (zanimanja) pokazuje za koja je zanimanja, sukladno članku 14. Zakona o HKO i Pravilniku o Registru HKO, potrebno tražiti dodatno mišljenje tijela državne uprave nadležnoga za tu profesiju u postupku vrednovanja. Popis reguliranih profesija dostupan je trenutačno i ovdje: <https://mrosp.gov.hr/arhiva-3104-10582/popis-reguliranih-profesija-u-republici-hrvatskoj-11534/11534> te je prikazan dijelom i na slici 6. Na tom je popisu jasno vidljivo koja su zanimanja regulirana u Republici Hrvatskoj, temeljem koje zakonske osnove i koje je tijelo javne uprave nadležno za njegovo reguliranje. Predlagateljima se preporučuje da prije nego što krenu razmišljati o standardizaciji novoga zanimanja provjere postoji li takvo zanimanje (ili neki njegov sinonim) na listi reguliranih profesija. Ako je tome tako, valja u postupku priprema standarda razmišljati o suradnji s tijelom državne uprave koje „stoji iza“ regulirane profesije, dobro se informirati o elementima znanja i vještina koji su tom regulacijom propisani (često u više raznih akata, ponekad i kroz

pojedine međunarodne reference) te pristupiti izradi prijedloga standarda zanimanja uvažavajući sve navedeno. U suprotnom postoji mogućnost da u postupku vrednovanja predlagatelj ne dobije pozitivno mišljenje tijela državne uprave za pojedinu reguliranu profesiju (zanimanje).

Popis Reguliranih profesija u Republici Hrvatskoj

Popis reguliranih profesija u Republici Hrvatskoj

Vlada Republike Hrvatske je na sjednici 29. svibnja 2013. godine, temeljem članka 72. stavka 1. Zakona o reguliranim profesijama i priznavanju inozemnih stručnih kvalifikacija ("Narodne novine", br. 124/09, 45/11), donijela popis reguliranih profesija u Republici Hrvatskoj. Ulogu koordinatora za provedbu obveza koje proizlaze iz Direktive o priznavanju stručnih kvalifikacija (2005/36/EZ), preuzele je Ministarstvo rada i mirovinskoga sustava. Popis reguliranih profesija u Republici Hrvatskoj možete preuzeti [ovdje](#).

Red. br.	Skupina profesionalnih djelatnosti – Naziv regulirane profesije*	Nadležno tijelo	Naziv pravnog akta na temelju kojeg je profesija regulirana
1.	Regulirane profesije u području prometa nekretnina: ■ Agent posredovanja u prometu nekretnina	Ministarstvo gospodarstva	<ul style="list-style-type: none"> ■ Zakon o posredovanju u prometu nekretnina (NN 107/07, 144/12); ■ Pravilnik o imeniku agenata posredovanja u prometu nekretnina (NN 56/08, 137/08); ■ Pravilnik o stručnom ispitu za agenta posredovanja u prometu nekretnina (NN 56/08, 77/10); ■ Pravilnik o programu osposobljavanja za agenta posredovanja u prometu nekretnina (NN 56/08)
2.	Regulirane profesije u području geologije: ■ Inženjer geologije ■ Geološki tehničar	Ministarstvo gospodarstva	<ul style="list-style-type: none"> ■ Zakon o rudarstvu (NN 75/09 i 49/11); ■ Pravilnik o stručnoj osposobljenosti za obavljanje određenih poslova u rudarstvu (NN 9/00)

Slika 6. Ilustracija popisa reguliranih profesija

1.3.3. DIGITALNI PROFILI SEKTORA

Treći dio portala za prikaz i preuzimanje digitalnih profila sektora sadržava automatski generirane profile sektora s osnovnim sektorskim podatcima prema slici u nastavku:



Profili sektora		Portal profil sektora
Sektor 1 - Poljoprivreda, prehrana i veterina	Sektor 14 - Umjetnost	
Sektor 2 - Šumarstvo i drvna tehnologija	Sektor 15 - Temeljne prirodne znanosti	
Sektor 3 - Geologija, rудarstvo, nafta i kemijska tehnologija	Sektor 16 - Temeljne tehničke znanosti	
Sektor 4 - Moda, tekstil i koža	Sektor 17 - Zrakoplovstvo, raketna i svemirska tehnika	
Sektor 5 - Grafička tehnologija i audiovizualne tehnologije	Sektor 18 - Informacije i komunikacije	
Sektor 6 - Strojarstvo, brodogradnja i metalurgija	Sektor 19 - Pravo, politika, sociologija, državna uprava i javni poslovi	
Sektor 7 - Elektronika i računarstvo	Sektor 20 - Psihologija, edukacijska-rehabilitacija, logopedija i socijalne djelatnosti	
Sektor 8 - Graditeljstvo, geodezija i arhitektura	Sektor 21 - Odgoj, obrazovanje i sport	
Sektor 9 - Ekonomija i trgovina	Sektor 22 - Filozofija, teologija i religijske znanosti	
Sektor 10 - Turizam i ugostiteljstvo	Sektor 23 - Povijest, znanost o umjetnosti, arheologija, etnologija i antropologija	
Sektor 11 - Promet i logistika	Sektor 24 - Sigurnost i obrana	
Sektor 12 - Zdravstvo	Sektor 25 - Filologija	
Sektor 13 - Osobne, usluge zaštite i druge usluge		

Slika 7a. Prikaz izbora digitalnih profila sektora

Za svaki pojedini profil dostupni su podatci, odnosno izvještaji kako slijedi:

A) PRIKAZ SEKTORA

- Podsektori (udio prema broju zaposlenih i nezaposlenih = radna snaga)
- Zaposlenost po podsektorima (broj zaposlenih i nezaposlenih te stopa nezaposlenosti u mjesecu na koji se prikaz odnosi)
- Udio sektorskih djelatnosti (djelatnosti prema NKD-u u kojima su zaposlene osobe sa sektorskim zanimanjima u odnosu na ukupni broj djelatnosti pravnih osoba u NKD-u); ovaj prikaz govori o raspršenosti sektorskih zanimanja po djelatnostima u gospodarstvu
- Udio sektorskih zanimanja u odnosu na ukupni broj zanimanja u NKZ-u
- Raspodjela radne snage po razinama obrazovanja za sektor i čitavo gospodarstvo
- Raspodjela radne snage po rodovima zanimanja
- Broj obrazovnih programa koji korespondiraju sa sektorskim kvalifikacijama; kod srednjoškolskih programa ovo se odnosi na mjesta u kojima se pojedini program izvodi, ne na različite programe
- Broj sektorskih zanimanja po NKZ rodu
- Ugovor o radu (vrsta ugovora o radu za osobe sa sektorskim zanimanjima)

B) OBUHVAT SEKTORA

- Radna snaga po županijama
- Srednje sektorske škole i učenici po županijama
- Radna snaga u sektoru
- Broj studenata po polju znanosti

- Radna snaga po dobi
- Stope nezaposlenosti
- Radna snaga po dobi i spolu

C) ZANIMANJA

- Radna snaga u sektoru po zanimanjima
- Struktura radne snage prema rodu zanimanja
- Struktura zaposlenih prema rodu zanimanja
- Struktura nezaposlenih prema rodu zanimanja
- Stope nezaposlenosti prvih 15 zanimanja s najvećom radnom snagom

D) DJELATNOSTI

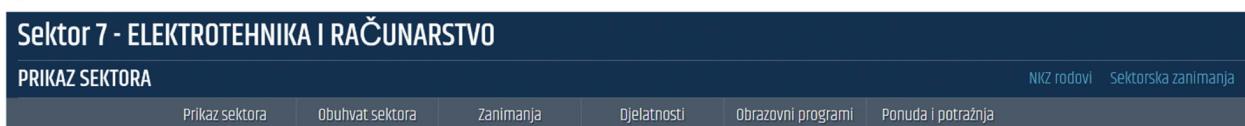
- Radna snaga u sektoru po djelatnostima
- Disperzija sektorskih zanimanja u djelatnostima
- Disperzija sektorskih djelatnosti po rodovima
- Zaposlenost u ključnim djelatnostima

E) OBRAZOVNI PROGRAMI

F) PONUDA I POTRAŽNJA

Dodatno, na digitalnom profilu sektora moguće je vidjeti popis sektorskih zanimanja u izabranom sektoru te NKZ rodove zanimanja.

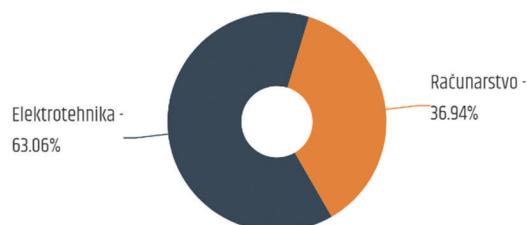
Ilustracija dijela prikaza na digitalnom profilu sektora dostupna je na slici u nastavku, a ovi podatci zapravo su sažetak podataka dostupnih u podsustavu za naprednu analizu tržišta rada koji će također biti detaljno opisan u nastavku te će biti osnova za izradu sektorske uteviljenjenosti.



U siječnju 2020. godine ukupna radna snaga (zaposleni i nezaposleni) u sektoru Elektrotehnika i računarstvo iznosila je 97,188 osoba, što je 5.80% radne snage Republike Hrvatske. Od ukupne radne snage u ovom sektoru, 92,702 osobe su zaposlene (6.00% zaposlenih u RH), a 4,486 nezaposlene (3.40% nezaposlenih u RH). Stoga je stopa nezaposlenosti u ovom sektoru 4.62% što je znatno niže od prosječne stope nezaposlenosti u RH. Ukupna potreba za radnicima iz ovog sektora iznosi 412 osoba, što je 3.78% od ukupnih potreba u RH.

Ovaj sektor sastoji se od dva podsektora s pripadajućim udjelom u sektorskoj radnoj snazi: Elektrotehnika 63.06% (61,288 osoba) i Računarstvo 36.94% (35,900 osoba).

Podsektori



Zaposlenost po podsektorima

≡

Podsektor	Zaposleni (osoba)	Nezaposleni (osoba)	Stopa nezaposlenosti
Elektrotehnika	59,354	2,934	4.79%
Računarstvo	34,348	1,552	4.32%

Export Table Data To Excel File

Slika 7b. Ilustracija elemenata digitalnih profila sektora

Temeljni prikazi vezani uz pojedini sektor, koji su bili dio prvih profila sektora, preneseni su na ovaj dio portala i ondje prikazani. Dinamika ažuriranja podataka na ovom podsustavu unutar portala ovisi o izvoru podataka. Primjerice, polaznici obrazovnih programa ažuriraju se jednom godišnje, dok se podaci o zaposlenosti i nezaposlenosti ažuriraju jednom mjesечно. S obzirom na to da inicijalni profil sektora i portal imaju velikim dijelom jednake prikaze i podatke, u ovim će se smjernicama naglasak staviti na pojašnjavanje uporabe podataka i analitičkih prikaza s portala.

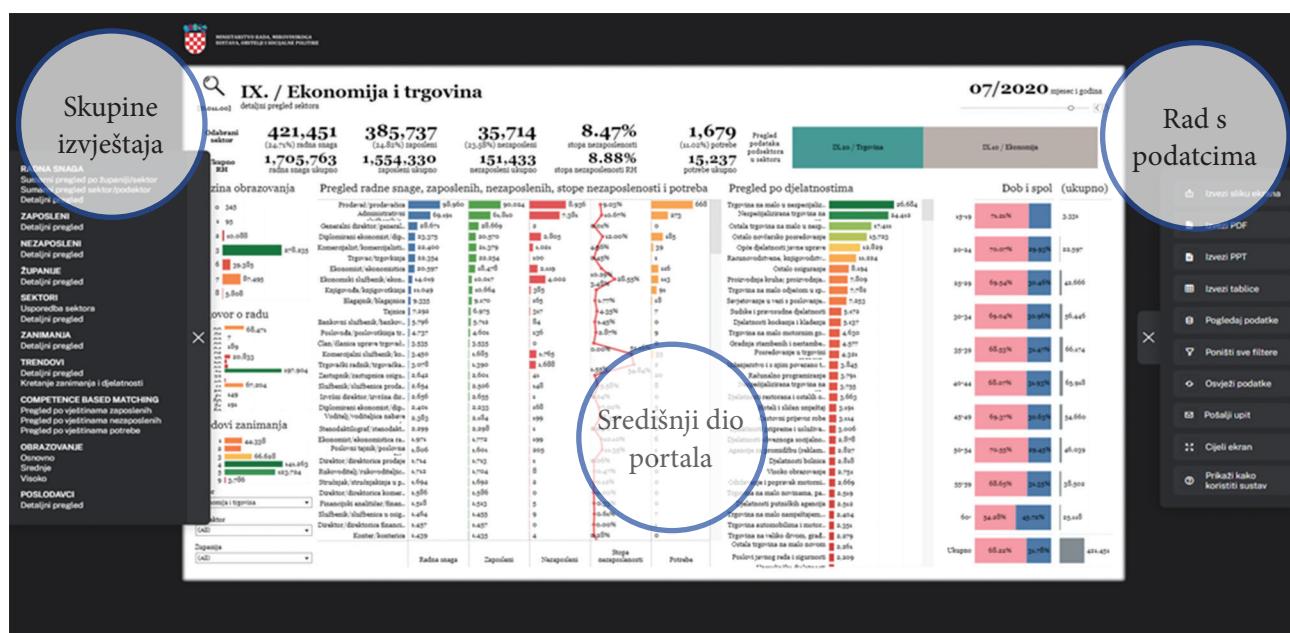
Prije odluke o predlaganju standarda moguće je napraviti vlastitu procjenu opravdanosti toga procesa s obzirom na učinak tih promjena na tržište rada u Republici Hrvatskoj. Tako je, između ostalog, moguće testirati u kojoj mjeri inicijativa za predlaganje SZ-a ima smisla, s obzirom na to da će povjerenstva za vrednovanje i ministarstvo nadležno za rad vrednovati važnost i relevantnost određenoga zanimanja na temelju stručnih podloga, odnosno podataka dostupnih na portalu, relevantnih strateških dokumenata i analitičkih podloga. Ako predlagatelj nije siguran kojem sektoru pripada zanimanje za koje želi predložiti standard, može se obratiti ministarstvu nadležnom za rad upitom na adresu elektroničke pošte hko@mrosp.hr.

Jednom kada je predlagatelj upoznat s nazivom sektora, može koristiti HKO portal za sve podatke vezane uz položaj sektora i pripadajućih zanimanja na tržištu rada i u cijelosti dobiti uvid u važne elemente profila sektora.

Detaljnije upute o popunjavanju sektorske utemeljenosti bit će prikazane u jednom od sljedećih poglavlja ove Metodologije. Tamo će biti prikazana i detaljnija uporaba dijela portala za naprednu analitiku tržišta rada.

1.3.4. NAPREDNA ANALIZA TRŽIŠTA RADA

Četvrti dio Portala služi za naprednu analizu tržišta rada kroz obuhvat različitih relevantnih podataka. Također, u smislu izrade standarda zanimanja koristi se kao alat za izradu sektorske i analitičke utemeljenosti. Organiziran je kroz svoja tri dijela kako je prikazano slikom u nastavku:



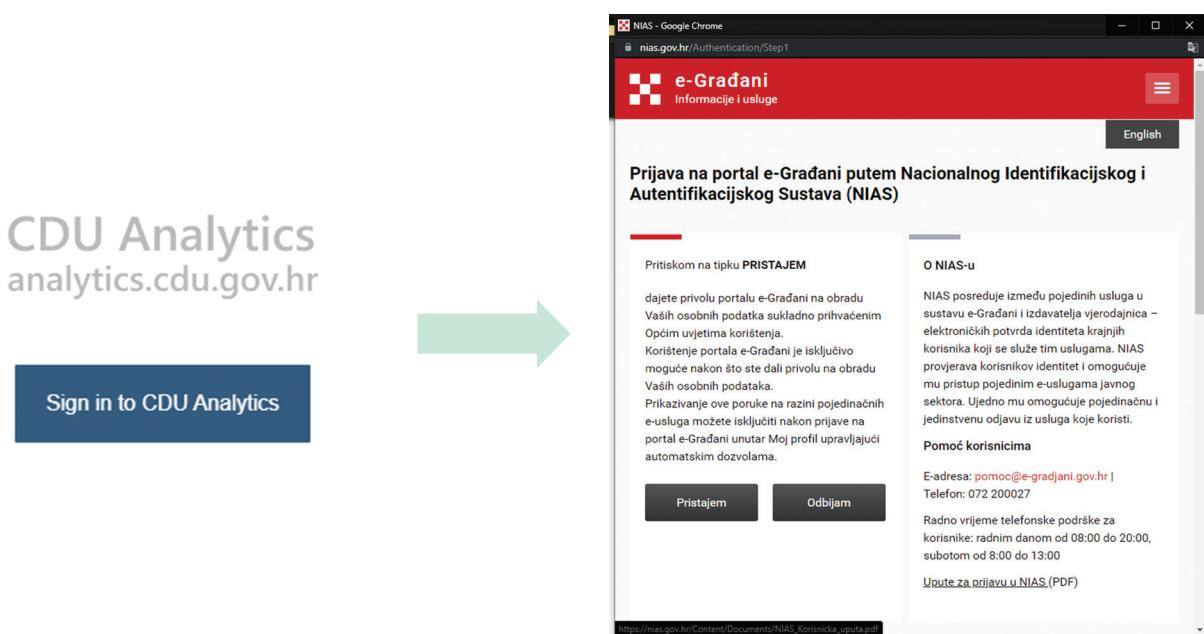
Slika 8. Logička organizacija portala za naprednu analizu tržišta rada

U lijevom se dijelu nalaze unaprijed pripremljeni ključni izvještaji (odnosno poveznice na pojedine izvještaje) koji sadržavaju vizualizaciju podataka te aktivne filtere kojima je moguće izabrati i prikazati upravo one podatke koje korisnik izabere.

Središnji dio portala služi za prikaz izabrane vizualizacije. Tu će biti vidljivi i filteri koji su izvedeni u obliku padajućih izbornika ili drugih standardnih interaktivnih elemenata.

Desni dio portala omogućuje rad s podatcima, izvoz izvještaja u druge formate, poništavanje izabranih filtera i druge dostupne opcije.

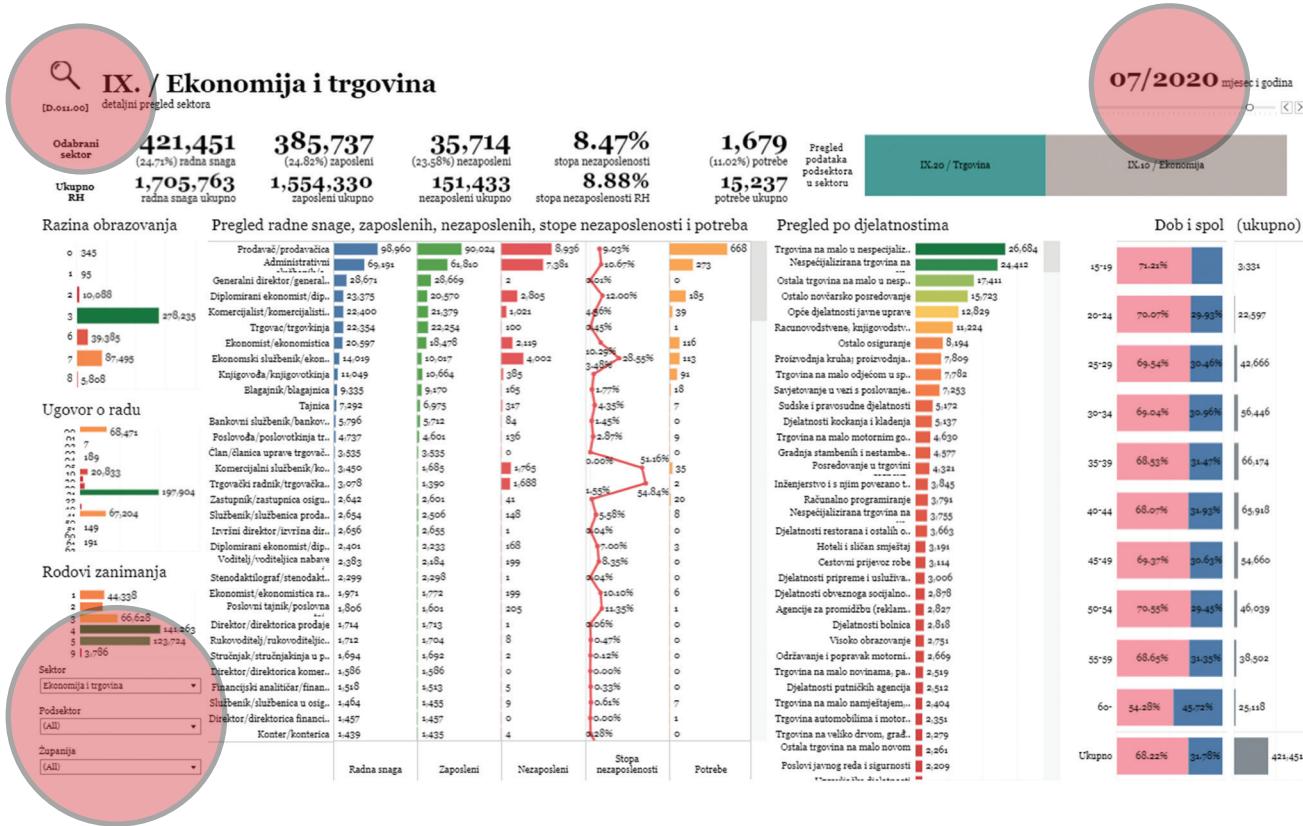
Portal i podaci nalaze se na nacionalnoj infrastrukturi Centra dijeljenih usluga (CDU) pa se na portal ulazi unosom korisničkih podataka za tu infrastrukturu putem Nacionalnoga identifikacijskog i autentifikacijskog sustava NIAS, odnosno uporabom e-građanin vjerodajnica.



Slika 9. Prijelaz dijelu portala za naprednu analizu tržišta rada

VAŽNO: Kako biste pristupili portalu, potrebno je javiti se Ministarstvu nadležnom za rad na e-adresu hko@mrosp.hr koji će potom za Vas osigurati pristup portalu. Bez ovoga se koraka neće biti moguće prijaviti na dio portala za naprednu analizu tržišta rada jer nije dovoljno samo imati aktivan e-građanin pristup, nego je nužno i odobreno pristupanje CDU sustavu. Nakon uspješnoga pristupanja portalu, koristite filtere za odabir odgovarajućih podataka i prikaza.

Primjeri uporabe portala za naprednu analizu tržišta rada u nastavku će dati uvid u mogućnosti portala koje nisu vezane samo uz izradu sektorske utemeljenosti kod predlaganja standarda zanimanja. Naime, jedna od mogućih analiza odnosi se na županijsko tržište rada i moguće ju je dobiti odabirom izbornika (lijevo) **ŽUPANIJE → Detaljni pregled**. Nakon toga sustav će prikazati ukupne podatke za sve županije, nakon čega je klikom na interaktivnu kartu potrebno izabrati željenu županiju.



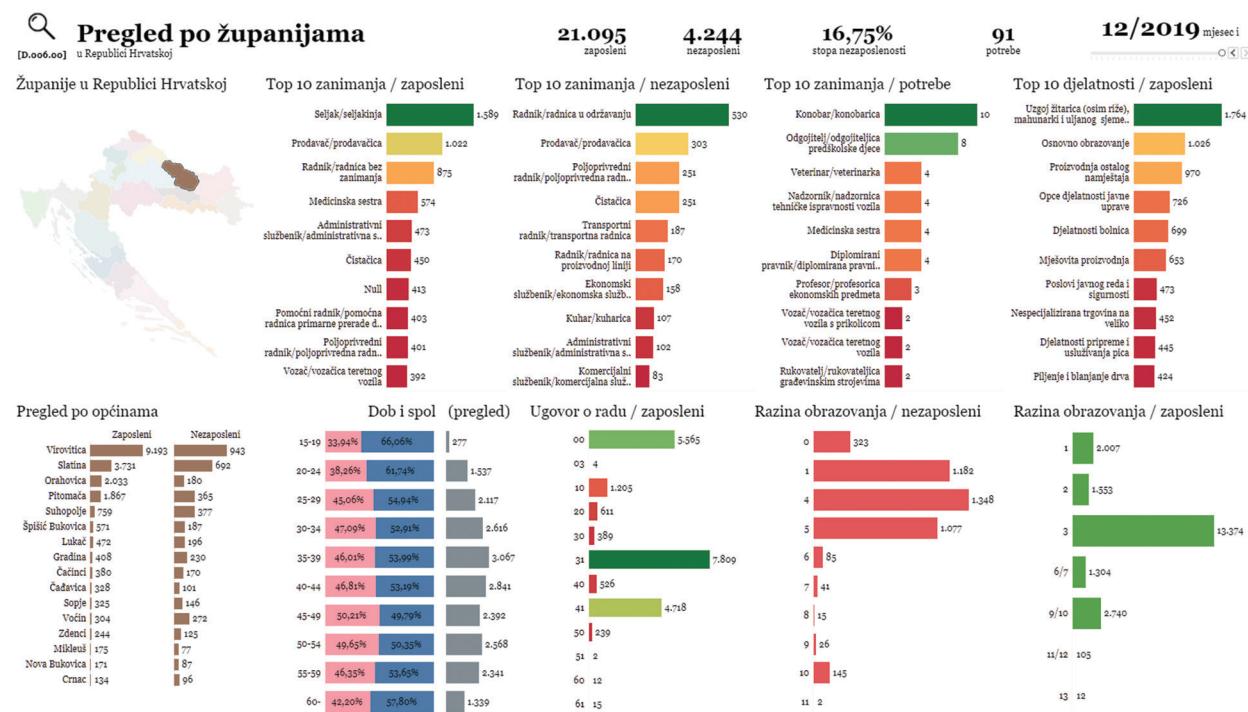
Slika 10. Uporaba filtera unutar portala za naprednu analizu tržišta rada

MINISTARSTVO RADA, MIROVINSKOGA SUSTAVA, OBITELJI I SOCIJALNE POLITIKE

Slika 11.
Izbor filtera županija unutar portala za naprednu analizu tržišta rada



Konačno, sustav će prikazati detaljne podatke za izabrano županiju i za izabrani mjesec, prema slici u nastavku. Vidljiv je pregled po općinama, top 10 zanimanja u zaposlenosti, nezaposlenosti i potrebama. Također, sustav će prikazati vrste ugovora o radu, obrazovnu razinu nezaposlenih i zaposlenih osoba te ključne djelatnosti u kojima su registrirani poslovni subjekti u županiji, poredano prema broju zaposlenih.



Slika 12. Pregled detalja o izabranoj županiji unutar portala za naprednu analizu tržišta rada

Vidljivo je kako su podatci za ovu županiju značajno drugačiji u odnosu na one koji prikazuju čitavu Republiku Hrvatsku. Tako, primjerice, u istom mjesecu zanimanje prodavač/prodavačica predstavlja najčešće zanimanje na kojem je u RH bilo zaposleno 89.319 osoba, dok to zanimanje u izabranoj županiji također predstavlja jedno od top 10 zimanja, ali nije na prvom mjestu (kao što to jest nacionalno), nego na drugom iz zimanja seljak/seljakinja. Vjerojatna tranzicija prema novim tehnologijama u industriji dovodi, u izabranoj županiji, do izrazito visokoga broja nezaposlenih sa zanimanjem radnik/radnica u održavanju. Šifre koje prikazuju vrstu ugovora o radu, razine obrazovanja zaposlenih i nezaposlenih osoba su različite i njihovo je značenje kako slijedi:

Vrste ugovora o radu – značenje podataka:

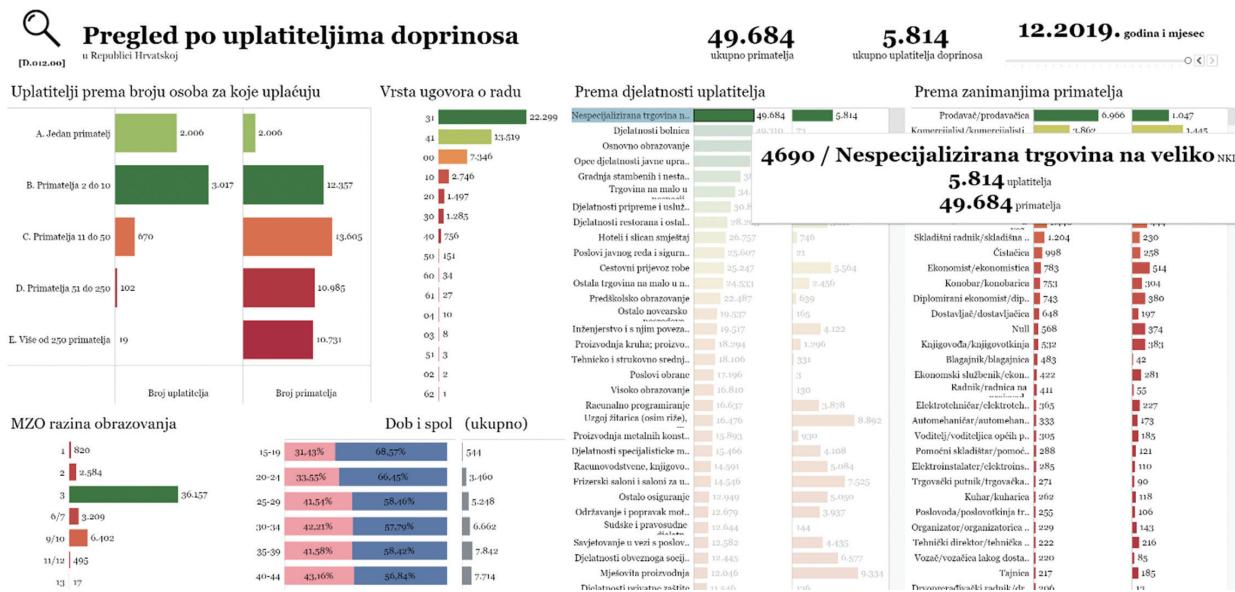
10 – ugovor o radu na neodređeno vrijeme (nije u primjeni)
20 – ugovor o radu na određeno vrijeme (nije u primjeni)
30 – ugovor o radu na neodređeno vrijeme s nepunim radnim vremenom
31 – ugovor o radu na neodređeno vrijeme s punim radnim vremenom
40 – ugovor o radu na određeno vrijeme s nepunim radnim vremenom
41 – ugovor o radu na određeno vrijeme s punim radnim vremenom
50 – ugovor o radu na određeno vrijeme s punim radnim vremenom – za obavljanje sezonskih poslova
51 – ugovor o radu na određeno vrijeme s nepunim radnim vremenom – za obavljanje sezonskih poslova
60 – ugovor o radu na neodređeno vrijeme s nepunim radnim vremenom, čl. 61. st. 3. Zakona o radu
61 – ugovor o radu na određeno vrijeme s nepunim radnim vremenom, čl. 61. st. 3. Zakona o radu
62 – ugovor o radu na određeno vrijeme s nepunim radnim vremenom – sezonski poslovi, čl. 61. st. 3. Zakona o radu
00 – nema evidentiranog podatka (prijava uspostavljena prije uvođenja podatka o načinu sklapanja ugovora o radu)

Razine obrazovanja – značenje podataka:

0 – bez škole
1 – nezavršena osnovna škola
2 – osnovna škola
3 – srednjoškolsko obrazovanje
6 – visoko obrazovanje – stručni/sveučilišni prvostupnik
7 – visoko obrazovanje – magistar struke, stručni specijalist, sveučilišni specijalist
8 – doktor znanosti/umjetnosti

Šifre koje označavaju vrste ugovora o radu, kao i razine obrazovanja istaknute na gornjem prikazu koriste se kroz cijeli portal. Važno je naglasiti da opise ovih šifri korisnik može lako vidjeti i na samom portalu kada pokazivač miša postavi na željene podatke, budući da će se pojaviti „oblaćić“ (npr. na vizualizirani prikaz broja zaposlenih).

Drugi prikaz (primjer) koji ne predstavlja standardni element dokazivanja sektorske utemeljenosti odnosi se na djelatnosti poslodavaca, odnosno distribuciju zanimanja i vrsta ugovora o radu prema djelatnosti poslodavaca. Kao podloga korištena je Nacionalna klasifikacija djelatnosti NKD 2007 te svi njezini elementi (Područje, Odjeljak, Skupina i Razred), što znači da je moguće dobiti uvid na razini pojedinoga razreda. Odabirom izbornika **POSLODAVCI** → **Detaljni pregled** moguće je dobiti uvid o vrstama ugovora o radu, broju zaposlenih, njihovoj dobi i spolu te broju njihovih poslodavaca prema izabranom zanimanju (uz mogućnost dodatnoga filtriranja na razini županije ili sektora/podsektora HKO-a. Dio ovih prikaza bit će korišten i u dijelu dokazivanja sektorske utemeljenosti, kao što će biti prikazano u jednom od sljedećih poglavlja ove Metodologije.



Slika 13. Pregled detalja o distribuciji zaposlenih po djelatnosti (NKD) poslodavca (uplatiteljima doprinosa) unutar portala za naprednu analizu tržišta rada

Ključna vrijednost ovoga izvještaja jest identifikacija poslodavaca (uplatitelja doprinosa) prema NKD djelatnosti. NKD je kratica za Nacionalnu klasifikaciju djelatnosti, koja je jedan od osnovnih statističkih standarda za prikupljanje, upisivanje, obradu, objavljivanje i diseminaciju statističkih podataka Republike Hrvatske. Tako NKD osigurava okvir za proizvodnju velikoga broja statističkih podataka prema ekonomskim djelatnostima u svim područjima službene statistike.

NKD se koristi za razvrstavanje poslovnih subjekata (pravnih i fizičkih osoba) te za vođenje administrativnih i poslovnih registara.

NKD je izrađen krajem 1994. na temelju Statističke klasifikacije svih ekonomskih djelatnosti u Europskoj zajednici (*Statistical Classification of Economic Activities in the European Community – NACE*), s kojom je potpuno usklađen, a s Međunarodnom standardnom industrijskom klasifikacijom svih ekonomskih djelatnosti Ujedinjenih naroda (*International Standard Industrial Classification of All Economic Activities – ISIC*) usporediv je do razine odjeljaka. Time je potpuno osigurana međunarodna usporedivost statističkih podataka.

Trenutačno važeća verzija NKD-a jest Nacionalna klasifikacija djelatnosti 2007. – NKD 2007., koja je stupila na snagu 1. siječnja 2008. (NN, br. 58/07. i 72/07.) i koja je dostupna ovdje: https://www.dzs.hr/App/NKD_Browse.

1.4 STATISTIKA ON-LINE HZZ-A

Vrijedan alat za prikaz dugoročnih kretanja u pojedinoj skupini zanimanja jest Statistika *on-line* Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje, dostupna na adresi <https://statistika.hzz.hr/>, iako su navedeni podatci dostupni i na *Portalu tržišta rada*. Ovdje je moguće i analizirati dugoročne mjesecne ili godišnje podatke kretanja zapošljavanja od pedesetih godina prošloga stoljeća do danas. Ključni prikazi dostupni putem alata Statistika *on-line* su:

- **Registrirana nezaposlenost** – podatci o broju nezaposlenih osoba u evidenciji prema stanju posljednjega dana u mjesecu.

Registrirane nezaposlene osobe su osobe u dobi od 15 do 65 godina, sposobne ili djelomično sposobne za rad koje nisu u radnom odnosu, aktivno traže posao i raspoložive su za rad te zadovoljavaju sve kriterije iz odredbi Zakona o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti, a evidentirane su u Hrvatskom zavodu za zapošljavanje na kraju izvještajnoga razdoblja.

- **Ulasci u evidenciju nezaposlenih** – podatci o broju novoprijavljenih osoba koje su se tijekom izvještajnoga razdoblja prijavile Hrvatskom zavodu za zapošljavanje i ušle u evidenciju nezaposlenih osoba.
- **Izlasci iz evidencije nezaposlenih** – podatci o broju osoba koje su tijekom izvještajnoga razdoblja izašle iz evidencije nezaposlenih osoba. Najvažniji razlog izlaska jest zapošljavanje na temelju radnoga odnosa ili na temelju drugih poslovnih aktivnosti. Ostali razlozi izlaska iz evidencije su: izlaz iz radne snage (umirovljenje, uključenje u redovito školovanje i dr.), odjava iz evidencije i nepridržavanje zakonskih odredbi.

- Slobodna radna mjesta prijavljena HZZ-u** – podatci o broju traženih radnika, odnosno o broju slobodnih radnih mjesta koje poslodavci prijavljuju Hrvatskom zavodu za zapošljavanje tijekom izvještajnoga razdoblja.

Radi boljega razumijevanja načina uporabe alata Statistika *on-line*, važno je razumjeti već spomenute rodove zanimanja unutar NKZ-a te način šifriranja zanimanja. Konkretno, šifriranje zanimanja unutar nove (NKZ-10) i stare (NKZ-98) klasifikacije slijedi istu temeljnu ideju. Prva znamenka predstavlja šifru roda, gdje postoji 10 različitih rodova. Rod u određenom smislu predstavlja razinu složenosti zanimanja, osim roda 0 koji se odnosi na vojna zanimanja. Prikaz rodova zanimanja prema NKZ-10 vidljiv je na slici u nastavku, pri čemu je prikazan i ukupni broj vrsta, podvrsta i skupina zanimanja. Broj pojedinačnih zanimanja nije određen i on će ovisiti o razvoju pojedinoga društva i njegovoga gospodarstva.

Rod	Vrsta	Podvrsta	Skupina
1. zakonodavci/zakonodavke, dužnosnici/dužnosnice i direktori/direktorice	4	11	32
2. znanstvenici/znanstvenice, inženjeri/inženjerke i stručnjaci/stručnjakinje	6	27	92
3. tehničari/tehničarke i stručni suradnici/stručne suradnice	5	20	84
4. administrativni službenici/administrativne službenice	4	8	29
5. uslužna i trgovacka zanimanja	4	13	40
6. poljoprivrednici/poljoprivrednice, šumari/šumarke, ribari/ribarke, lovci/lovkinje	3	9	18
7. zanimanja u obrtu i pojedinačnoj proizvodnji	5	14	66
8. rukovatelji/rukovateljice postrojenjima i strojevima, industrijski proizvođači/industrijske proizvođačice i sastavljači/sastavljačice proizvoda	3	14	40
9. jednostavna zanimanja	6	11	33
0. vojna zanimanja	3	3	3
UKUPNO	43	130	436

Slika 14. Pregled NKZ-10 rodova

Druga znamenka (odnosno sada prve dvije znamenke) predstavljaju vrstu zanimanja. Treća znamenka (odnosno tri znamenke) jednoznačno određuju podvrstu zanimanja, a četiri znamenke daju skupinu zanimanja. Postoji i prikaz sa 7 znamenki koji daje šifru pojedinačnoga zanimanja.

Više o klasifikaciji zanimanja dostupno je u dokumentu „Uvod u NKZ-10“ u izdanju DZS-a koji je dostupan ovdje: https://www.dzs.hr/app/KLASUS/Docs/NKZ_10_Metodologija.pdf. Ilustrativni prikaz rodova, vrste, podvrste i skupina zanimanja prikazane su na slici 15:

rod:	5 Uslužna i trgovacka zanimanja
vrsta:	51 Uslužna zanimanja
podvrsta:	511 Članovi/članice kabinske posade, konduktori/konduktorkerke i vodiči/vodičice
skupine	5111 Članovi/članice kabinske posade 5112 Konduktori/konduktorkerke 5113 Vodiči/vodičice

Slika 15. Ilustrativni prikaz strukture šifriranja unutar NKZ-10

Pokretanje alata Statistika *on-line* dostupno je na poveznici <https://statistika.hzz.hr/>, kao i detaljne upute za uporabu.

Prikazani analitički alat koristan je za izradu dijelova analitičke utemeljenosti (kada se ona odnosi na protekle pokazatelje tržišta rada po zanimanjima ili skupini zanimanja). Ipak, ona je ovdje dana prije svega radi popularizacije ovoga alata za one koji se ozbiljnije žele baviti razumijevanjem kretanja na tržištu rada prema podatcima kojima raspolaže Hrvatski zavod za zapošljavanje jer se analitička utemeljenost vezana uz povjesno kretanje zaposlenosti, nezaposlenosti i potražnje na tržištu rada traži samo za standardizaciju novih zanimanja (kojih nema u NKZ-10), a za takva je zanimanja obično teško naći značajnu razinu relevantnosti u povjesnim podatcima.

1.5 PREDLAGANJE IZRADE STANDARDA ZANIMANJA/ SKUPA KOMPETENCIJA

Predlagatelj ministarstvu nadležnom za rad podnosi prijedlog za pokretanje postupka za izradu standarda zanimanja ili skupova kompetencija dostavom obrasca HKO_SZ/SKOMP_PRIJEDLOG.

Po podnošenju prijedloga za pokretanje postupka za izradu standarda zanimanja ili skupova kompetencija, ministarstvo nadležno za rad provjerava postoje li aktivni standardi zanimanja ili skupovi kompetencija istovjetnoga naziva i/ili sadržaja te jesu li prijedlozi standarda zanimanja ili skupova kompetencija uskladeni s potrebama tržišta rada. Utvrdi li ministarstvo nadležno za rad da postoje aktivni standardi zanimanja ili skupovi kompetencija istovjetnoga naziva i/ili sadržaja ili postojanje neusklađenosti prijedloga standarda zanimanja ili skupova kompetencija s potrebama tržišta rada, predlagatelju će dati negativno mišljenje na prijedlog za pokretanje postupka za izradu standarda zanimanja ili skupova kompetencija. Radi li se o reguliranoj profesiji u Republici Hrvatskoj, ministarstvo nadležno za rad zatražit će mišljenje tijela državne uprave nadležnoga za reguliranu profesiju o prijedlogu za pokretanje postupka za izradu standarda zanimanja. Ministarstvo nadležno za rad neće provesti vrednovanje zahtjeva za upis u Registar standarda zanimanja i skupova kompetencija uz koji je priloženo negativno mišljenje o prijedlogu za pokretanje postupka za izradu standarda zanimanja ili skupova kompetencija, uz koji nije priloženo mišljenje o prijedlogu za pokretanje postupka za izradu standarda zanimanja ili skupova kompetencija, ili ako utvrdi da prethodno nije podnesen prijedlog za pokretanje postupka za izradu standarda zanimanja ili skupova kompetencija.

Zahtjev za upis standarda zanimanja podnosi se na obrascu HKO_SZ, a zahtjev za upis skupa kompetencija na obrascu HKO_SKOMP. Nakon primitka zahtjeva za upis standarda zanimanja ili skupa kompetencija, ministarstvo nadležno za rad provodi formalnu provjeru u kojoj utvrđuje udovoljava li zahtjev propisanim uvjetima Pravilnika o Registru HKO-a te sadržava li sve tražene podatke i dokumentaciju.

1.6 POPUNJAVANJE A DIJELA OBRASCA ZAHTJEVA ZA UPIS STANDARDA ZANIMANJA I SKUPA KOMPETENCIJA

Ako je uspješno odobren rad na predlaganju standarda zanimanja opisan prethodnim poglavljem, predlagatelj može pristupiti ispunjavanju obrasca zahtjeva za upis SZ/SKOMP. Kako je propisano Pravilnikom o registru HKO (NN 96/2021), obrazac zahtjeva za upis **standarda zanimanja** (SZ) sadržava sljedeće elemente podijeljene u dva velika dijela (A i B dio obrasca):

A. OPĆI PODATCI I DOKAZ UTEMELJENOSTI PRIJEDLOGA

- PODATCI O PREDLAGATELJU
- NAZIV STANDARDA ZANIMANJA I IZBOR HKO SEKTORA
- DOKAZ UTEMELJENOSTI PRIJEDLOGA STANDARDA ZANIMANJA
 - STRATEŠKA UTEMELJENOST
 - SEKTORSKA UTEMELJENOST
 - ANALITIČKA UTEMELJENOST

B. PRIJEDLOG STANDARDA ZANIMANJA

- OPIS ZANIMANJA
- ZAKONI I/ILI PROPISI KOJI UREĐUJU UVJETE ZA OBAVLJANJE ZANIMANJA
- POPIS KLJUČNIH POSLOVA I POJEDINAČNIH KOMPETENCIJA
- POPIS SKUPOVA KOMPETENCIJA I PRIPADAJUĆIH KOMPETENCIJA
- UVJETI RADA

Obrazac za upis **skupa kompetencija** (SKOMP) nešto je jednostavniji, ali je sačinjen od istih, odnosno vrlo sličnih elemenata kao i obrazac prijedloga za upis standarda zanimanja. Konkretno, on sadržava:

A. OPĆI PODATCI I DOKAZ UTEMELJENOSTI ZAHTJEVA

- PODATCI O PREDLAGATELJU
- NAZIV SKUPA KOMPETENCIJA I IZBOR HKO SEKTORA
- DOKAZ UTEMELJENOSTI PRIJEDLOGA SKUPA KOMPETENCIJA
 - STRATEŠKA UTEMELJENOST

B. PRIJEDLOG SKUPA KOMPETENCIJA

- OPIS SKUPA KOMPETENCIJA
- POPIS KLJUČNIH POSLOVA I PRIPADAJUĆIH POJEDINAČNIH KOMPETENCIJA
- UVJETI RADA

Zbog velike sličnosti ovih dvaju obrazaca i činjenice kako je skup kompetencija sastavni element standarda zanimanja, opis u nastavku bit će jednako usmjeren na ispunjavanje oba obrasca. To znači da će, primjerice, strateška utemeljenost koju je potrebno dokazivati kod ispunjavanja oba obrasca biti objašnjena tako da daje podlogu kako za predlagatelje standarda zanimanja tako i za predlagatelje standarda kvalifikacija. Unutar poglavlja 1.6., odnosno njegovih potpoglavlja bavit ćemo se opisom izrade A dijela obrasca, dok će poglavlja u području 2. ove Metodologije detaljnije obraditi pristup kod izrade i popunjavanja B dijela obrasca.

1.6.1. POPUNJAVANJE OPĆIH PODATAKA O PREDLAGATELJU UNUTAR A DIJELA OBRASCA SZ i SKOMP

U ovom dijelu obrasca potrebno je unijeti opće podatke o predlagatelju (pravnoj ili fizičkoj osobi ili tijelu državne uprave osobi koje ima opravdani interes za upis standarda u registar, sukladno članku 14. st. 1. Zakona o HKO-u). Ako se radi o pravnoj osobi, potrebno je ispuniti sva polja koja se odnose na opće podatke, dok kod predlagatelja koji je fizička osoba treba ispuniti samo podatke koji se odnose na fizičku osobu (dakle, ne ispunjavaju se podaci o prihodima, djelatnosti, broju zaposlenih itd., osim u slučaju da je predlagatelj obrtnik kada te podatke može i treba ispuniti). Ideja ovoga dijela obrasca jest imati osnovne informacije o predlagatelju zahtjeva koji pokreće postupak pred ministarstvom nadležnom za rad i povjerenstvom za vrednovanje.

Poslovne prihode i prosječan broj zaposlenih treba dati za posljednje tri godine za koje predlagatelj posjeduje relevantne podatke. To su obično javni podatci iz finansijskih izvještaja koje pravne osobe pripremaju i predaju radi poreznih izvještaja. Nije nužno da ti podatci budu dostupni za godinu u kojoj se predaje zahtjev za vrednovanje jer se oni obično pripremaju i predaju retroaktivno za proteklu poslovnu godinu.

Matični broj koji se traži u ovom izvještaju jest onaj koji je trgovački sud dodijelio pravnoj osobi kod registracije. Ne traži se matični broj za prijavitelje koji su fizičke osobe.

1.6.2. POPUNJAVANJE NAZIVA STANDARDA ZANIMANJA I SKUPA KOMPETENCIJA I IZBOR HKO SEKTORA UNUTAR A DIJELA OBRASCA

Sljedeći dio odnosi se na dio obrasca vezan uz definiranje:

– **Prijedloga naziva standarda zanimanja**

Ovdje je predlagatelju u cilju dati jasan i specifičan naziv zanimanja (a ne, primjerice, upisati naziv skupine zanimanja), budući da u vrednovanju ovoga elementa prijedloga članovi povjerenstva za vrednovanje trebaju procijeniti je li naziv **jasan, razumljiv i specifičan** te odražava li **smisao zanimanja**. Kod predlaganja naziva zanimanja valja se voditi činjenicom kako nazive zanimanja koriste poslodavci i posloprimci, budući da oni predstavljaju elemente svijeta rada pa treba paziti da se ovdje ne predlažu nazivi kvalifikacija, osim ako kao takvi već ne postoje uvriježeni u svijetu rada i koriste se kao prepoznati nazivi zanimanja (primjerice, „inženjer elektrotehnike“ jest tipični naziv kvalifikacije, ali ga danas poslodavci prepoznačaju i kao naziv zanimanja).

– **Naziv i šifra postojećega standarda zanimanja (ako postoji)**

Ovdje se unosi šifra postojećega zanimanja iz registra HKO-a (ne iz NKZ-a) i koristi se isključivo ako predlagatelj ima namjeru mijenjati ili dopuniti standard već upisanoga standarda zanimanja. U protivnom predlagatelj ne bi niti došao do ovoga koraka jer bi u prvom koraku pokretanja postupka ministarstvo nadležno za rad onemogućilo predlaganje standardizacije zanimanja koje je već standardizirano i upisano u registar HKO-a.

– **Naziv i šifra zanimanja ili srodnoga zanimanja iz Nacionalne klasifikacije zanimanja**

Ovdje unijeti šifru i naziv zanimanja koje se nastoji standardizirati ako ono postoji u NKZ-10. Ako se radi o standardizaciji zanimanja koje je navedeno u NKZ-10, predlagatelj ima nešto jednostavniji

posao jer ne mora ispuniti sva pitanja koja se odnose na utemeljenost zahtjeva za predlaganje standarda. Konkretno, u tom slučaju predlagatelj ne mora odgovarati na pitanja u poglavlju **Sektorska utemeljenost** te mora dati samo dio odgovora (dva od tri) u poglavlju koje se odnosi na **Analitičku utemeljenost**.

Ako ne postoji pojedinačno zanimanje u NKZ-10, predlagatelj treba pogledati u koju skupinu zanimanja NKZ-10 – 4 znamenke) bi to novo zanimanje koje predlaže pripadalo. Ukupno postoji 436 različitih skupina zanimanja koja su usklađena s međunarodnom standardnom klasifikacijom zanimanja ISCO-08 radi mogućnosti statističkoga praćenja i usporedbe razvoja zanimanja unutar država koje koriste tu klasifikaciju. U tom smislu ne treba očekivati da će pojedine države nužno dijeliti zanimanja istoga naziva ili sadržaja, ali treba očekivati kako će njihova specifična zanimanja dijeliti pripadnost istim ISCO skupinama (koje su danas i NKZ-10 skupine). Ovo ujedno znači kako predlagatelj nije ovlašten pokrenuti dodavanje nove NKZ-10 skupine, ali jest ovlašten predložiti novo zanimanje ako ga u NKZ-10 nema.

Nakon što detektira odgovarajuću skupinu zanimanja, predlagatelj će predložiti novi naziv zanimanja te ga povezati s nekom postojećom skupinom zanimanja. Iznimno, ako ne postoji odgovarajuća skupina zanimanja u NKZ-10, predlagatelj tada može predložiti novi naziv zanimanja i ne povezati ga niti s jednom skupinom zanimanja iz NKZ-10. Nakon što standard zanimanja bude prihvачen i upisan u Registar HKO-a odlukom ministra nadležnog za rad, nadležno tijelo će pokrenuti dodavanje novoga zanimanja.

– Pripadnost zanimanja, odnosno skupova kompetencija HKO sektoru

Predlagatelju je u interesu predložiti jedan ili nekoliko HKO sektora kojima pripada predloženi standard zanimanja/SKOMP. Naime, u slučaju podnošenja prijedloga u pogrešan sektor, prijedlog može biti vraćen predlagatelju te će se postupak ponoviti i prodljiti. U tom smislu treba razmisljiti u koji sektor pripada većina (ako je moguće procijeniti) znanja i vještina na kojima se predloženo zanimanje temelji, odnosno što je „esencijalno“ obilježje toga zanimanja. Primjerice, ako se predlaže zanimanje „mehatroničar“, tada je vjerojatno da takvo zanimanje pripada u dva sektora: Elektrotehnika i računarstvo i Strojarstvo, brodogradnja i metalurgija, a kako obično mehatroničari trebaju kombinaciju znanja iz elektrotehnike, računarstva i strojarstva, dalo bi se pretpostaviti kako bi većina ukupnih kompetencija (znanja i vještina) vjerojatno pripadala sektoru elektrotehnike i računarstva. Dakle, ovdje bi bilo ispravno predložiti oba sektora ili samo elektrotehniku i računarstvo. Važno je na ovom mjestu pojasniti kako će u gotovo svakom zanimanju biti znanja i vještina koja zadiru u desetak ili više sektora (npr. poslovno komuniciranje, strani jezik, materinji jezik, kao znanja i vještine koje su prisutne u gotovo svakom zanimanju). Ipak, to nije razlog da se za odobrenje predloži skupina od deset sektora jer takav zahtjev neće moći biti adekvatno podržan. Dosadašnja praksa pokazala je da je obično dovoljno odabrati jedan ili maksimalno dva sektora pa ako vidite da bi Vaš zahtjev trebao pripadati u više od dvaju sektora, razmislite možete li to svesti ipak na jedan ili dva ključna.

1.6.3. POTREBA ZA DOKAZIVANJEM UTEMELJENOSTI UNUTAR A DIJELA OBRASCA

Pitanje koje je legitimno postaviti na ovome mjestu jest: „Zbog čega je potrebno u obrascu zahtjeva za upis standarda zanimanja dokazivati utemeljenost zahtjeva?“ Najkraći odgovor je: Zbog potrebe prepoznavanja društvene relevantnosti svakoga novog zanimanja koje se standardizira, budući da se procesom s jedne strane utvrđuje nacionalni standard, a s druge se angažiraju značajni resursi u obliku rada djelatnika ministarstava i članova povjerenstva za vrednovanje i slično. U tom je smislu intencija bila osmisliti proces predlaganja nacionalnih standarda zanimanja koji je besplatno dostupan i otvoren bilo kojoj pravnoj ili fizičkoj osobi (da-kle, svatko može biti predlagatelj), ali s druge strane tražiti od predlagatelja da stručnjacima u ministarstvu nadležnom za rad i povjerenstvu za vrednovanje dokaže potrebu provođenja postupka vrednovanja i izrade nacionalnoga standarda te njegova upisa u registre HKO-a.

Nadalje, razvojem svijesti o kvaliteti predloženih standarda, područje utemeljenosti dodatno se koristi kako bi se dokazalo da je standard zanimanja ili skupa kompetencija povezan s potrebnim znanjima i vještinama koje proizlaze iz strateških dokumenata, odnosno iz analize tržišta rada. Konkretno, priprema strateške i analitičke utemeljenosti imat će dva fokusa. Prvi je dokazivanje potrebe za standardizacijom (uvodenjem) potpuno novoga zanimanja, dok je drugi analiza potrebnih znanja i vještina koje je moguće iščitati iz sekundarnih izvora (strateški dokumenti i/ili analiza dokumenata i oglasa na tržištu rada), kako bi postupak izrade ankete o standardu zanimanja, odnosno skupu kompetencija bio za članove radne skupine koja će na tome raditi što bolje pripremljen. Naime, nije realno za očekivati kako će baš za sva zanimanja koja će se uvoditi i standardizirati naše domaće tržište rada biti najbolji izvor zahtjeva. Vjerovatnije je kako će za pojedina zanimanja više korisnih elemenata (znanja i vještina) doći iz ESCO-a, odnosno iz drugih sekundarnih izvora o kojima će biti više riječi u poglavljima koja slijede.

1.6.4. POPUNJAVANJE STRATEŠKE UTEMELJENOSTI UNUTAR A DIJELA OBRASCA

U ovom dijelu obrasca potrebno je odgovoriti na tri pitanja kako bi se prijedlog povezao s relevantnim strateškim dokumentima. Kako je već navedeno, fokus dokazivanja strateške utemeljenosti je:

Utemeljenost standardiziranja (uvodenja) novoga standarda zanimanja ili skupa kompetencija u registar HKO-a. Konkretno, pitanje na koje predlagatelj treba odgovoriti je:

– **Naziv strateškog dokumenta iz kojega je razvidna potreba za novim standardom zanimanja**

Ovdje je potrebno unijeti nazive za predloženi standard relevantnih, javno dostupnih strateških dokumenata (dovoljan je jedan) s navodom nadležne institucije koja ga je izdala, godine izdavanja, razdoblja trajanja strategije, s izvorom i s mrežnom stranicom ako je dokument dostupan na internetu. Ovdje se očekuju samo dokumenti koji se zovu „strategija“, „strateški plan“ i slično. Svaki navedeni dokument bit će potrebno pojasniti u odgovoru na treće pitanje iz ovoga poglavlja, stoga je predlagatelju u interesu da ne navodi sve moguće strateške dokumente koje može pronaći na internetu, nego samo one iz kojih predlagatelj može dokazati da su relevantni za standard zanimanja koji predlaže. Kadak se neće moći pronaći niti jedan takav dokument koji je relevantan za zanimanje koje se predlaže pa ostaje opcija navođenja „dodatnih dokumenata“ koja je opisana u nastavku.

– **Dodatni dokumenti koji su relevantni za utvrđivanje utemeljenosti prijedloga**

Ako ne postoji strateški dokument koji je moguće na smisleni način povezati sa standardom koji se predlaže, ovo se polje može razumjeti kao mogućnost dodavanja **alternativnih** izvora za dokazivanje strateške utemeljenosti. Naime, ovdje je moguće navoditi druge relevantne i javno dostupne dokumente koji nisu po svojoj formi strateški (dakle, koji se ne zovu „strategija“ ili „strateški plan“...), a koji mogu podržati prijedlog predlagatelja. Dokumenti koji su ovdje navedeni referenciraju se jednako kao i strateški dokumenti te je i za **svaki** od njih potrebno jednako kao i za strateške dokumente pojasniti kako oni konkretno podržavaju prijedlog predlagatelja. Primjerice, ovdje je moguće navoditi zakonsku i podzakonsku regulativu koja uvjetuje potrebu uvođenja novih zanimanja ili rada stručnjaka u nekom zanimanju, dokumente s određenim međunarodnim pravilima (npr. kompetencijske okvire), direktive, certifikacijske zahtjeve, rezultate znanstveno-istraživačkih projekata relevantne u nekom području djelatnosti, tehničke i tehnološke dokumente koji reguliraju rad u određenoj skupini zanimanja, posebno ako je riječ o reguliranim profesijama ili slično.

– **Opis relevantnosti standarda zimanja na temelju odabranih strateških dokumenata**

- Uporabom dokumenata navedenih u prva dva odgovora potrebno je citirati relevantne navode koji daju argumente za to da će postojati potražnja za odabranim zanimanjem ili da je zanimanje danas važno, odnosno da treba očekivati povećanu potražnju za nekim sasvim novim zanimanjem koje danas ne postoji. Ovdje valja uočiti kako i zanimanje za kojim se smanjuje potražnja (npr. serviser automobilskih dizelskih motora) ili je evidentno da će se ona smanjivati u budućnosti, može biti za društvo korisno i treba ga standardizirati. Naime, u ovom primjeru dalo bi se razmišljati o tome kako će za nekoliko desetljeća ili možda prije automobili imati električni pogon pa će za ovakvim zanimanjima (i znanjima) nestati potrebe. Iako to jest vrlo izvjesni razvoj događaja, to ne znači kako danas ili u bliskoj budućnosti nećemo trebati kvalitetne servisere automobilskih dizelskih motora i kako to zanimanje ne treba standardizirati samo zato što se ne očekuje porast broja zaposlenih u tom području. Dakle, standard zimanja može i treba postojati za svako zanimanje koje je društvu korisno u razdoblju na koje se standard donosi, a to je narednih pet godina od trenutka donošenja.
- Prilikom opisivanja strateške utemeljenosti treba navesti točno mjesto u strateškom ili dodatnom dokumentu gdje se spominje zanimanje, skupina zanimanja, skupina znanja, područje djelatnosti ili ono što predlagatelj smatra relevantnim za svoj prijedlog i onda pojasniti povjerenstvu za vrednovanje elemente koji upućuju na stratešku utemeljenost zahtjeva kako bi se pojednostavio postupak stručnoga vrednovanja. Primjerice, strateški cilj Republike Hrvatske (iz strategije pametne specijalizacije) jest razvoj ponude proizvoda u kibernetičkoj sigurnosti, što znači da je potrebno standardizirati zanimanje „stručnjak za analizu malwarea“. Dakle, nije za očekivati da će u strateškom dokumentu biti naveden točan naziv zanimanja koje se predlaže, nego je bitno što kvalitetnije povezati i prepoznati konkretni strateški cilj sa zanimanjem koje se predlaže.

Članovi povjerenstva za stručno vrednovanje ocjenjivat će ovaj element sukladno ovakvoj uputi:

Predlagatelj mora u svojem prijedlogu SZ navesti strateške dokumente koji su relevantni za utvrđivanje utemeljenosti prijedloga, kako u dijelu predlaganja potrebe za standardizacijom novoga zanimanja tako i u dijelu opisa novih znanja i vještina koje nastaju temeljem strateškoga razvoja i ako se mogu pronaći u strateškom dokumentu. Predlagatelj u obrascu zahtjeva navodi jedan dokument za koji smatra da je najrelevantniji za dokazivanje potrebe za uvođenjem standarda zanimanja te, uz njega, ostale dokumente koji podupiru njegov prijedlog SZ-a. Članovi povjerenstva za stručno vrednovanje trebaju procijeniti je li predlagatelj dokazao stratešku utemeljenost prijedloga, odnosno je li naveo elemente iz relevantnih dokumenata koji upućuju na stratešku utemeljenost zahtjeva te je li naveo argumente da postoji ili će postojati potražnja za odabranim zanimanjem. Napominjemo da predlagatelj treba navesti obrazloženje za svaki dokument koji je naveo kao relevantan za utvrđivanje utemeljenosti prijedloga.

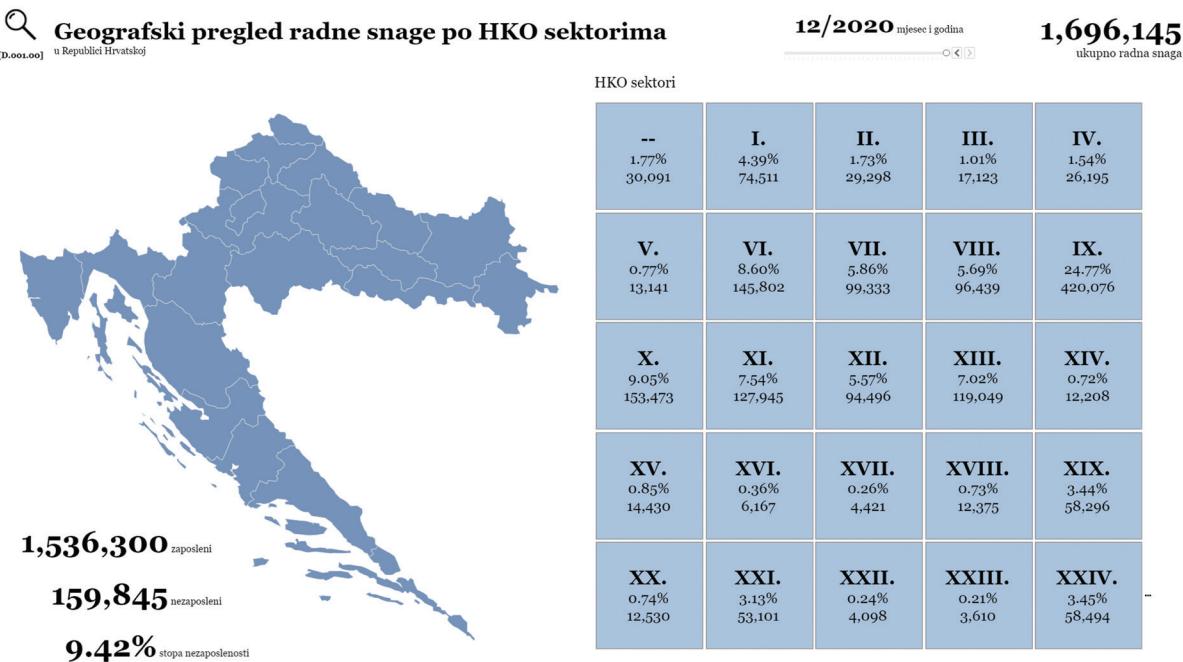
Ovdje valja napomenuti kako nije nužno da se potražnja za pojedinim zanimanjem u budućnosti povećava kako bi se za njega moglo opravdati stvaranje standarda zimanja. Bitno je pokazati kako je zanimanje koje se standardizira relevantno i korisno za društvo u razdoblju na koje se standard donosi.

1.6.5. POPUNJAVANJE SEKTORSKE UTEMELJENOSTI UNUTAR A DIJELA OBRAŠCA

Sektorsku utemeljenost dokazuju samo predlagatelji standarda zanimanja koja ne postoje unutar popisa pojedinačnih zanimanja NKZ-10 klasifikacije. Sektorsku utemeljenost ne dokazuju predlagatelji skupa kompetencija (SKOMP). Unutar ovoga poglavlja predlagatelj mora dokazati kako je upoznat sa sektorom u kojem predlaže novo zanimanje koje planira standardizirati te da može dokazati potrebu standardiziranja baš toga zanimanja u profilu sektora. Pod terminom „profil sektora“, odnosno sektorske utemeljenosti, podrazumijeva se opis ključnih elemenata sektora, čime će predlagatelj prikazati one pokazatelje unutar svojega sektora ili podsektora koji će biti relevantni za dokazivanje potrebe za standardiziranjem pojedinoga zanimanja. Kako bismo olakšali posao predlagateljima, ovdje će biti opisan postupak koji će osigurati pripremu svih elemenata odgovora na ovo „pitanje“ u A dijelu obrasca za predlagatelje koji žele standardizirati zanimanje koje se ne nalazi na popisu pojedinačnih zanimanja prema NKZ-10 klasifikaciji. Stoga ćemo nastojati u ovom poglavlju dati upute kako pripremiti odgovor na ovo pitanje i od kojih ga je elemenata poželjno sastaviti. U ovom postupku dokazivanja sektorske utemeljenosti predlagatelj se koristi četvrtim dijelom Portala tržišta rada – napredna analiza tržišta rada, koji pruža detaljniju i sveobuhvatniju sliku pojedinoga sektora u odnosu na Digitalne profile sektora. Nije nužno provesti sve podkorake navedene u sektorskoj utemeljenosti, već je nužno provesti sve korake te unutar njih određene podkorake koje predlagatelj smatra relevantnim za dokazivanje pripadnosti zanimanja sektoru.

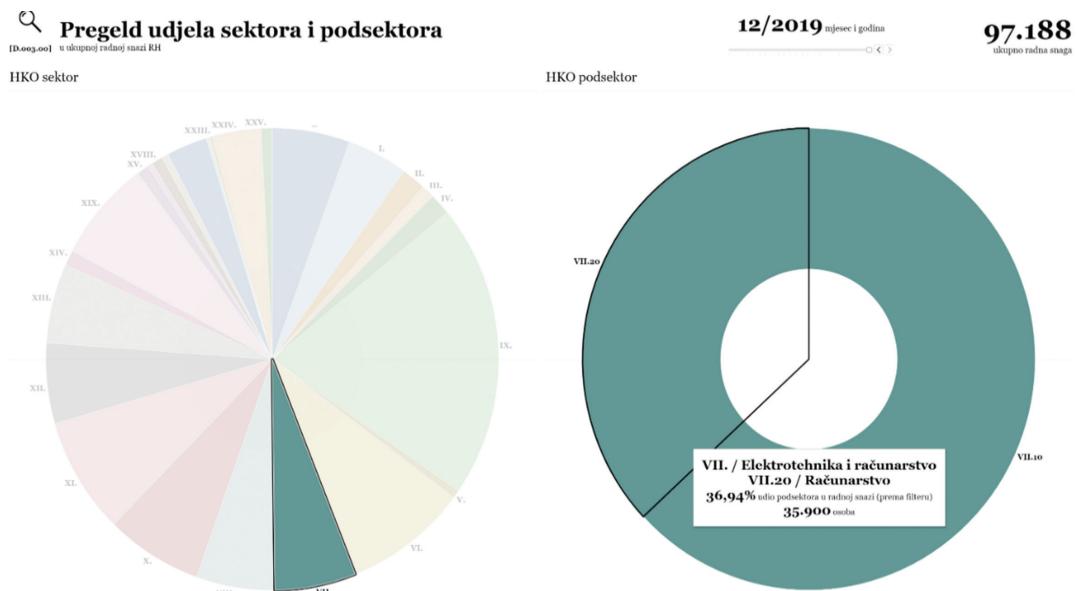
Korak 1 – RADNA SNAGA:

Na samom početku, u glavnom izborniku portala odaberite izbornik RADNA SNAGA → Sumarni pregled po županiji/sektoru. Dobit ćete prikaz kao na slici:



Slika 16. Prikaz radne snage po županiji/sektoru

- 1.1. Potrebno je komentirati (nije potrebno preuzimati slike s portala niti prepisivati brojeve) **trenutačni značaj sektora u smislu postotka radne snage zaposlene u njemu.**
- 1.2. **Potrebno je ponoviti podkorak na razini podsektora** izborom RADNA SNAGA → Sumarni pregled sektor/podsektor te klikom na odgovarajući sektor u prikazu svih sektora (lijevi „pita“ prikaz).



Slika 17. Prikaz radne snage po podsektoru s portala za naprednu analizu tržišta rada

Korak 2 – SEKTORI:

Izborom SEKTORI → Detaljni pregled otvara se izbornik koji analizira ključne pokazatelje odabranoga sektora i podsektora u odnosu na podatke čitavoga tržišta rada (iz perspektive radne snage). Također, ovaj prikaz pokazuje ključne NKD djelatnosti poslodavaca koji zapošljavaju radnu snagu sa zanimanjima iz sektora/podsektora te dob i spol radne snage. Za potrebe izrade ovoga dijela sektorske utemeljenosti nužno je opisati sljedeće elemente sektora/podsektora:

- 2.1. Omjer broja zaposlenih sa sektorskim zanimanjima u odnosu na ukupni broj zaposlenih u Hrvatskoj.

Je li ovaj broj veći ili manji od omjera radne snage u sektoru i ukupne radne snage? Objasniti.



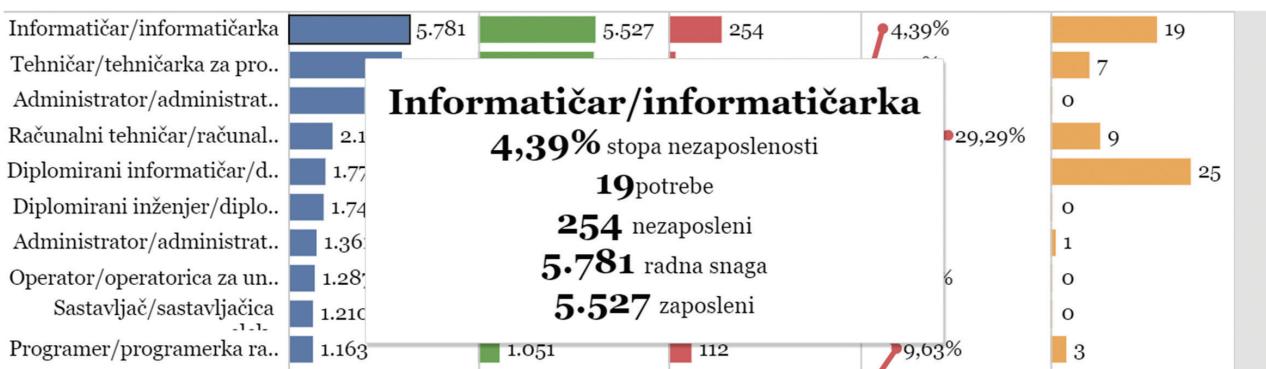
- 2.2. Omjer broja nezaposlenih sa sektorskim zanimanjima u odnosu na ukupni broj nezaposlenih u Hrvatskoj. Je li ovaj broj veći ili manji od omjera radne snage u sektoru i ukupne radne snage? Objasniti.

- 2.3. Stopa nezaposlenosti za osobe sa sektorskim zanimanjima u odnosu na stopu nezaposlenosti u RH. Objasniti.

Sektor	Elektrotehnika i računarstvo
Podsektor	Računarstvo (All) Elektrotehnika Računarstvo

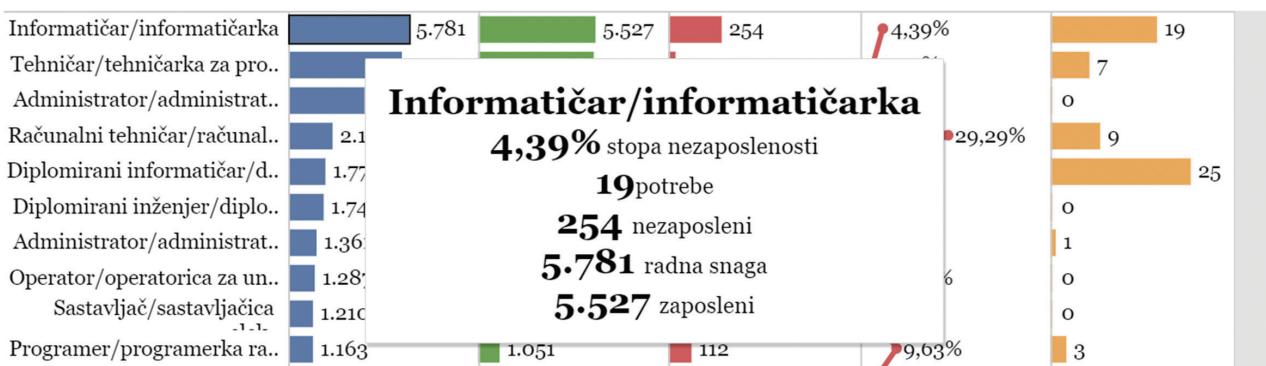
- 2.4. Budući da se ovaj korak (i idući koraci) koriste za prikaz i procjenu budućih kretanja na tržištu rada za **potpuno novo zanimanje** (koje ne postoji u listi pojedinačnih zanimanja u NKZ-10), koristit ćemo analitičke podatke za neko od sličnih postojećih zanimanja ili za više njih. Dakle, iz istoga analitičkog prikaza treba prepoznati nekoliko najsličnijih zanimanja u podsektoru (u kojem se predlaže standardizirati novo zanimanje) te pojasniti za osobe koje imaju takvo izabrano postojeće zanimanje stopu nezaposlenosti u odnosu na prosječnu stopu nezaposlenosti u RH (iz prošloga prikaza) i prosječnu stopu nezaposlenosti za sva zanimanja u podsektoru. Tako će biti vidljivo što možemo očekivati da će se događati kod novoga zanimanja upravo temeljem pozicije na tržištu rada (u sektoru i nacionalno) za izabrano, slično postojeće zanimanje (ili nekoliko njih). (sve ove odgovore grupirati i označiti kao 2.4.).

Pregled radne snage, zaposlenih, nezaposlenih, stope nezaposlenosti i potreba



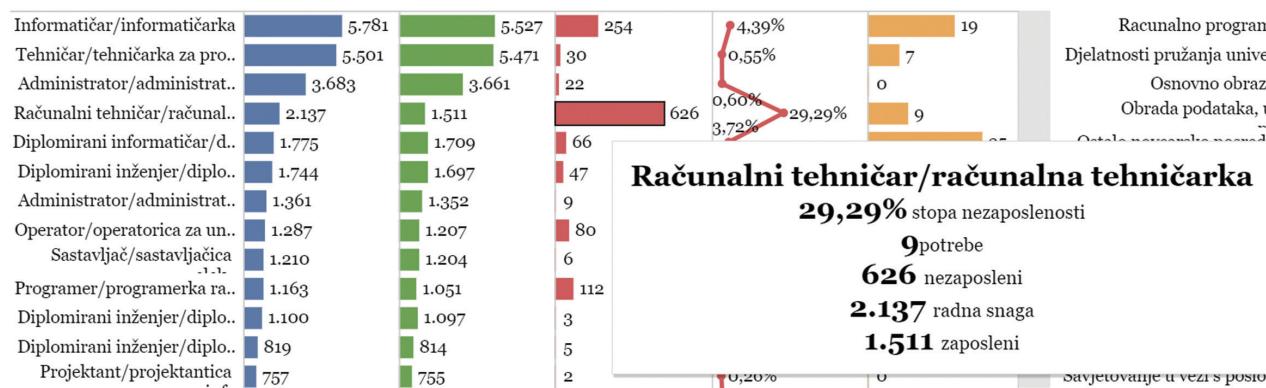
2.5. Dati analogiju, odnosno pojasniti Vaša očekivanja u smislu broja zaposlenih za zanimanja koje predlažete standardizirati u odnosu na najsličnija (prema Vašem izboru) zanimanja koja su prikazana portalu. Posebno se osvrnuti na ključna zanimanja (ako ih ima), a to su ona koja imaju značajno višu stopu zaposlenih ili nezaposlenih od ostalih zanimanja.

Pregled radne snage, zaposlenih, nezaposlenih, stope nezaposlenosti i potreba



Primjer takvoga zanimanja u ovom sektoru su računalni tehničari/tehničarke, za koje je vidljivo kako je stopa nezaposlenosti višestruko veća od ostalih zanimanja u podsektoru, pa čak i od ukupnoga nacionalnog prosjeka stope nezaposlenih. Ovdje je, primjerice, razlog u razvoju tehnologije koji u računarstvu sve rjeđe predviđa radna mjesta za osobe sa završenom samo srednjom školom. To može imati implikacije koje je nužno pojasniti ako, primjerice, predlažete standardizirati neko drugo novo zanimanje na razini srednjoškolske kvalifikacije u tom istom podsektoru. (odgovore grupirati i označiti sa 2.5.)

Pregled radne snage, zaposlenih, nezaposlenih, stope nezaposlenosti i potreba

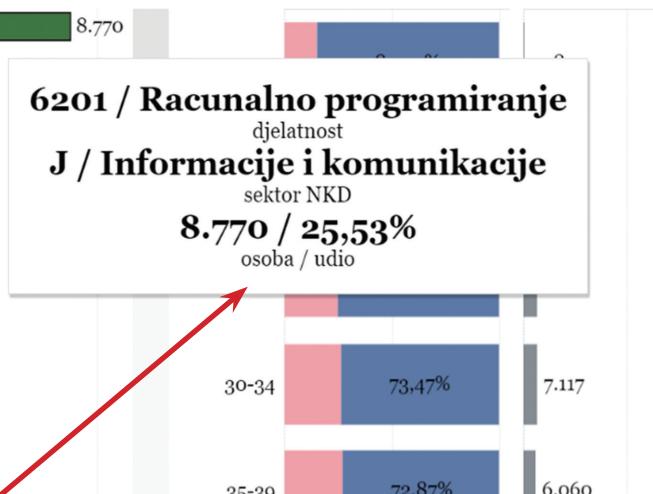


2.6. Nadalje, ovaj prikaz omogućuje i analizu ključnih NKD djelatnosti u kojima su registrirani poslodavci koji zapošljavaju najveći broj osoba sa zanimanjima iz podsektora. Navesti koje su to ključne NKD djelatnosti (nekoliko) za podsektor te opisati u kojim djelatnostima (tima ključnima ili nekim drugima) vjerujete da će se zapošljavati osobe u zanimanju koje predlažete standardizirati.

Pregled po djelatnostima

Racunalno programiranje	8.770
Djelatnosti pružanja univerzaln... Osnovno obrazovanje Obrada podataka, usluge	1.288 824 815
Ostalo novearsko posredovanje Nespecijalizirana trgovina na	791 775
Ostale uslužne djelatnosti u Izdavanje ostalog softvera	756 705
Savjetovanje u vezi s racunalima Proizvodnja komunikacijske op...	651 622
Proizvodnja racunala i perifern...	522
Upravljanje racunalnom oprem...	519
Savjetovanje u vezi s poslovanje...	507
Inženjerstvo i s njim povezano t...	436

Dob i spol (ukupno)



2.7. Potrebno je u ovom koraku objasniti koncentraciju podsektorskih zanimanja u nekoj NKD djelatnosti (udio osoba) jer ona značajno utječe na relevantnost neke djelatnosti za buduću potražnju za zanimanjima. Dakle, u ovom se koraku potrebno posebno osvrnuti na udio osoba koje imaju zanimanja iz podsektora u broju svih zaposlenih u tvrtkama koje su registrirane u izabranoj NKD djelatnosti. Naime, kod NKD djelatnosti u kojima zanimanja iz izabranoga podsektora imaju vrlo mali udio u broju zaposlenih, budući trendovi zapošljavanja i poslovanja takvih tvrtki neće nužno značajno utjecati na potražnju za zanimanjima iz podsektora. S druge strane, kod NKD djelatnosti koje (tvrtke koje su registrirane za takvu djelatnost) zapošljavaju veliki udio osoba sa zanimanjima iz podsektora, promjene u poslovanju tvrtki koje su registrirane u toj NKD djelatnosti moguće bi imati značajan utjecaj na potražnju za zanimanjima iz podsektora.

2.8. Potrebno je opisati dobnu i spolnu strukturu radne snage u podsektoru te ju usporediti s tom strukturon u sektoru i na razini ukupne radne snage. Ako je dobna distribucija radne snage takva da je više onih koji će uskoro u mirovinu od onih koji tek ulaze na tržište rada, u obrazloženju treba naglasiti kakve to ima implikacije za podsektor, odnosno kako očekujete da će to utjecati na osobe sa zanimanjem koje predlažete standardizirati.

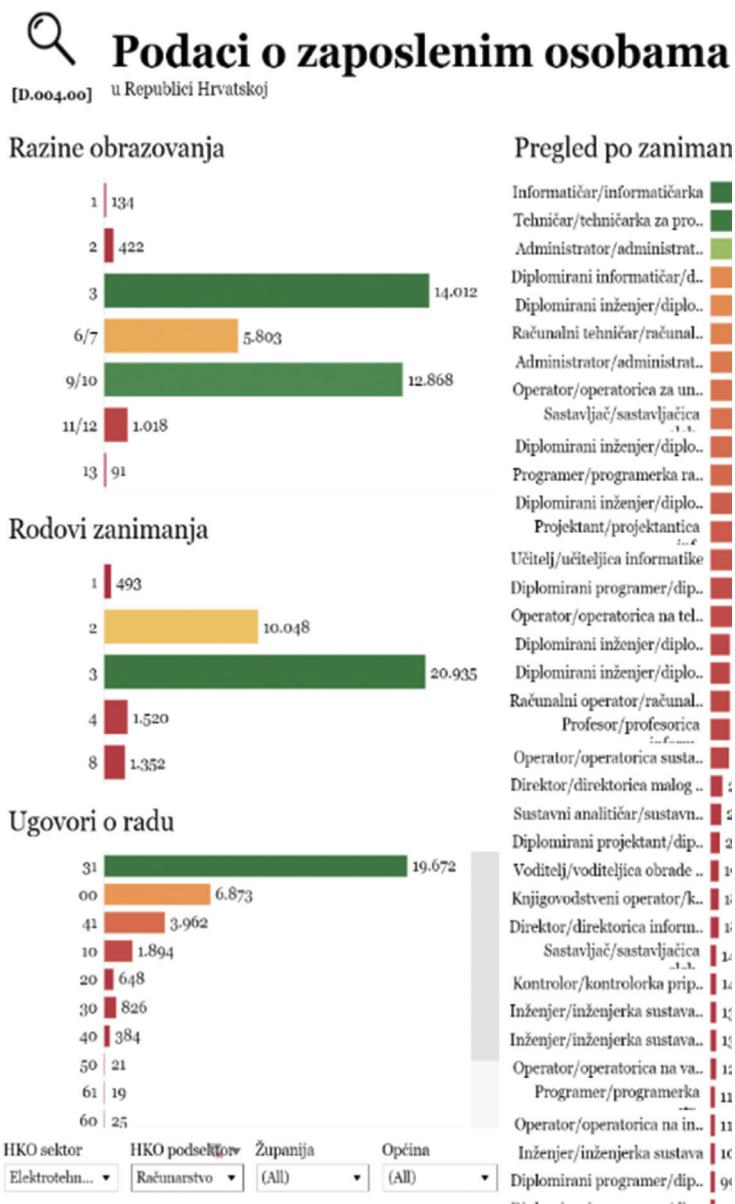
Odgovore na svako od pitanja navedenih u **koraku 2** potrebno je jasno razdvojiti i označiti tako da predstavnici povjerenstva za vrednovanje mogu jasno i brzo pronaći svaki pojedini odgovor.

Korak 3 – ZAPOSLENI:

Izborom ZAPOSLENI → Detaljni pregled, otvara se izbornik koji omogućava analizu ključnih pokazatelja odabranoga sektora i podsektora u odnosu na podatke o zaposlenima. Također, ovaj prikaz pokazuje ključne NKD djelatnosti poslodavaca koji zapošljavaju radnu snagu sa zanimanjima iz sektora/podsektora te dob i spol zaposlenih. Za potrebe izrade ovoga dijela sektorske utemeljenosti nužno je opisati sljedeće elemente sektora/podsektora:

- 3.1. Opisati razine obrazovanja zaposlenih prema zanimanjima iz izabranoga podsektora te objasniti kako se u to uklapa novo zanimanje koje predlažete standardizirati.
- 3.2. Opisati generalnu strukturu zaposlenih sa zanimanjima iz podsektora prema rodoma NKZ-a te objasniti kako se u to uklapa novo zanimanje koje predlažete standardizirati.
- 3.3. Opisati vrste ugovora o radu koje imaju zaposleni u podsektoru te dodatno analizirati vrste ugovora o radu za zanimanje koje je najsličnije (jedno ili više) novom zanimanju koje predlažete standardizirati. Da biste vidjeli strukturu ugovora o radu za izabrano zanimanje, kliknite na njegovo ime u središnjem dijelu prikaza.

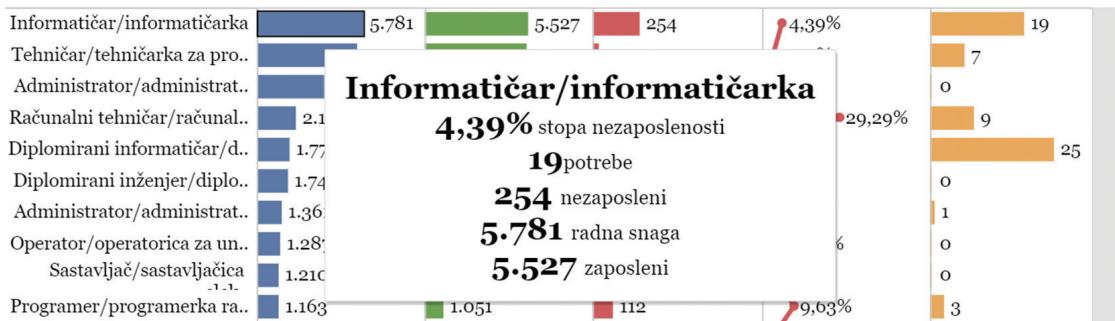
Kod odgovora na pitanja od 3.1. do 3.3. koristite pojašnjenja pojedinih prikazanih šifri vrsta ugovora o radu i razina obrazovanja zaposlenih koja su već dana u ovoj metodologiji, a dostupna su i u „oblačićima“ ako mišem prijeđete preko prikaza na portalu.



- 3.4. Opisati i komentirati nekoliko najznačajnijih zanimanja prema broju zaposlenih (vidljivo u središnjem dijelu prikaza) te komentirati kako se ta ključna zanimanja razlikuju (ako se razlikuju) od ključnih zanimanja prema broju osoba koje ih imaju u ukupnoj radnoj snazi. Nije, dakle, nužno da zanimanja s kojima imamo najviše zaposlenih ujedno budu zanimanja kojih je najviše u radnoj snazi. To bi bilo dobro jer tada ne bismo imali strukturalnih problema, no moguće je i obrnuto. Odnosno, da u radnoj snazi postoji veliki broj osoba s nekim zanimanjem, ali je broj zaposlenih s tim zanimanjem

vrlo nizak. To bi značilo da takvo zanimanje nije potrebno na tržištu rada. Prepoznajte i komentirajte kakvo je stanje u vašem podsektoru.

Pregled radne snage, zaposlenih, nezaposlenih, stope nezaposlenosti i potreba



- 3.5. Opisati i komentirati dobnu strukturu zaposlenih za jedno ili dva izabrana zanimanja u podsektoru koja ste izabrali radi njihove sličnosti sa zanimanjem koje predlažete standardizirati. Da biste to učinili, izaberite klikom na njegov naziv neko od zanimanja u središnjem dijelu prikaza te pogledajte dobnu i spolnu strukturu zaposlenih s tim zanimanjem u desnom dijelu prikaza.

Korak 4 – NEZAPOLENI:

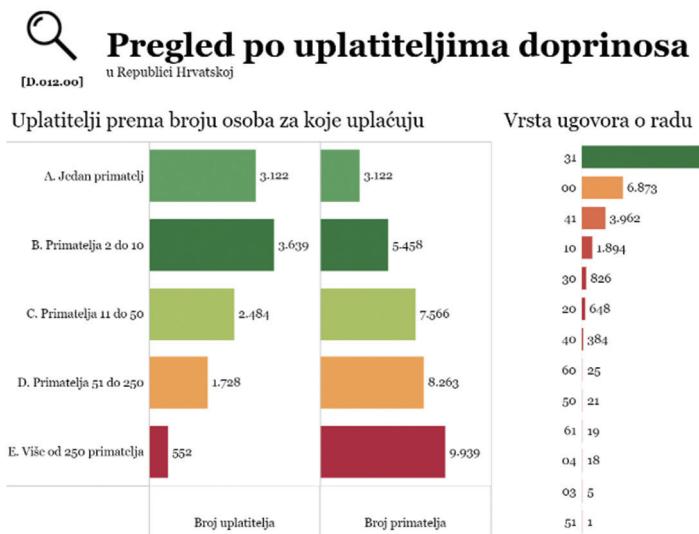
Izborom NEZAPOLENI → Detaljni pregled, otvara se izbornik koji analizira ključne pokazatelje odabranoga sektora i podsektora u odnosu na podatke o nezaposlenima. Također, ovaj prikaz pokazuje dob i spol nezaposlenih te njihov udio u ukupnom broju nezaposlenih osoba koje imaju zanimanja iz podsektora. Za potrebe izrade ovoga dijela sektorske utemeljenosti, nužno je opisati sljedeće elemente sektora/podsektora:

- 4.1. Komentirati zanimanja iz podsektora s najvećim brojem nezaposlenih te vidjeti postoji li kakav odnos novoga zanimanja koje predlažete standardizirati s tim zanimanjima u kojima postoji najveći broj nezaposlenih. Za ta zanimanja potrebno je vidjeti u kojem su rodu te kakva je njihova dobna struktura. Naime, ako postoji veliki broj nezaposlenih u nekom zanimanju, ali je većina tih ljudi pred mirovinom, onda je moguće da njihova znanja i vještine više nisu relevantne na aktualnom tržištu rada, a ne da takvo zanimanje nije potrebno.

Korak 5 – POSLODAVCI:

Izborom POSLODAVCI → Detaljni pregled otvara se izbornik koji analizira ključne pokazatelje odabranoga sektora i podsektora u odnosu na podatke o uplatiteljima doprinosa za zaposlene (poslodavcima). Također, ovaj prikaz pokazuje veličinu poslodavca, vrste ugovora o radu i obrazovnu strukturu zaposlenih po zanimanjima, kao i dobnu i spolnu strukturu zaposlenih. Za potrebe izrade ovoga dijela sektorske utemeljenosti, nužno je opisati sljedeće elemente sektora/podsektora:

5.1. Pogledati i komentirati strukturu poslodavaca koji zapošljavaju osobe sa zanimanjima iz izabranoga podsektora. Ovaj podatak koristan je kod izrade stratificiranoga uzorka poslodavaca nad kojima će se provesti anketa o novom zanimanju (za potrebe ispunjavanja B dijela obrasca). Kao kriterij odabira poslodavaca (uplatitelja) uzeti broj osoba koje poslodavci zapošljavaju, odnosno broj primatelja (ne broj poslodavaca, odnosno uplatitelja u toj skupini veličine). Dati komentar o tipičnoj veličini poslodavca (uplatitelja) za osobe sa zanimanjima iz izabranoga podsektora. To je bitno jer je za očekivati da će i novo zanimanje biti zanimljivo kod sličnih poslodavaca.



5.2. Potrebno je izabrati neko postojeće zanimanje koje je najsličnije (prema Vašem mišljenju) zanimanju koje namjeravate standardizirati i pogledati koje su to ključne NKD djelatnosti poslodavaca koji zapošljavaju najviše osoba s tim zanimanjem. Obvezno pogledajte te komentirajte i koliko je kod tih poslodavaca zaposleno osoba sa zanimanjima iz podsektora u odnosu na ostale zaposlene, kako biste vidjeli koliko je u tvrtkama koje su registrirane u toj NKD djelatnosti dodatno zaposleno osoba s drugim zanimanjima koja nisu iz vašega podsektora.

Ovdje, dakle, treba obrazložiti koje su to gospodarske djelatnosti koje su relevantne za izabrano zanimanje koje je slično novom zanimanju koje namjeravate standardizirati (nekoliko njih najviše pozicioniranih na listi) i kolika je u njima „koncentracija“ osoba sa sektorskim zanimanjima u odnosu na ostale koji su zaposleni u tim pravnim osobama (npr. inženjeri računarstva koji rade u maloprodajnim kompanijama). Ipak, ako, primjerice, broj osoba zaposlenih u poduzećima koja djeluju u toj djelatnosti pada, to ne znači nužno da će i broj inženjera računarstva koji će tamo raditi proporcionalno također padati. Moguće je čak i da će rasti jer se djelatnost, primjerice, digitalizira i prebacuje dio prodaje u *online* prodaju. Predlagatelju je u interesu razumjeti kako se kretanje zaposlenosti u nekoj djelatnosti odražava na potražnju za zanimanjima kakva predlaže i u cilju mu je to pojasniti povjerenstvu za vrednovanje.

Ovaj korak bit će koristan i kod definiranja poslodavaca koji će se anketirati (za popunjavanje B dijela obrasca). Naime, tamo je cilj anketu provesti upravo na strukturi poslodavaca kakvi danas zapošljavaju kadrove s nekom kvalifikacijom. U tom smislu računajte na to da ćete za B dio obrasca okupiti uzorak poslodavaca koji dolaze iz poduzeća koja spadaju u nekoliko ključnih djelatnosti koje ste prepoznali za Vaše zanimanje. Ovaj odgovor i opis šifrirati kao (5.2.).

Korak 6 – OBRAZOVANJE:

6.1. U prikazu školskoga e-rudnika na adresi: (<https://mzo.gov.hr/ser-skolski-e-rudnik-3419/3419>) izabratи

ŠeR – Školski e-Rudnik

Prikazuje adresar školskih ustanova, geografsku distribuciju škola i učenika, razne statističke podatke o školama, učenicima i o obrazovnim programima te demografske trendove po školskim godinama.

te dalje izabratи prikaz broj 6. U padajućem izborniku „strukovno područje“ izabratи područje koje je relevantno za izabrani podsektor u kojem predlažete novo zanimanje. Ako niti jedno strukovno područje ne odgovara izabranom zanimanju, nije nužno odgovoriti na pitanje iz ovoga područja. Isto tako, ako standardizirate zanimanje koje se odnosi na kvalifikacija u visokom obrazovanju, podatci o kretanju učenika srednjih škola (koji su dostupni u školskom e-rudniku) neće biti previše relevantni, ali mogu dati uvida u zanimanje za pojedinim područjem (podsektorom) na razini srednjega obrazovanja. U tom slučaju odgovor je potrebno prilagoditi činjenici na kojoj razini predlažete novo zanimanje.

Kao dio sektorske utemeljenosti potrebno je opisati kretanje broja učenika u predmetnom podsektoru (strukovnom području) ili čak (ako je relevantno) srednjoškolskom programu u proteklom razdoblju za koje imate podatke u prikazima koje daje školski e-rudnik. Navesti što mislite kakve će implikacije imati ti trendovi na zanimanje koje planirate standardizirati, odnosno na broj osoba koje će se u budućnosti kroz obrazovanje pripremati za njega(6.1.).

- U prikazu školskoga e-rudnika (vol. 3), izvještaj broj 13, možete vidjeti progresiju učenika prema visokom obrazovanju. Ako je to relevantno za zanimanje koje standardizirate, molimo dodajte pojašnjenje u okviru odgovora 6.2.



– **Prikaz utemeljenosti standarda zanimanja na Profilu sektora**

Na ovom mjestu samo kratko tekstualno opišite ključne zaključke koje ste već istaknuli u prethodnom poglavlju. Dakle, riječ je samo o kratkom zaključku u nekoliko rečenica, bez potrebe dodavanja dodatnih podataka. Ako smatrate da postoje dodatni izvori koji se ne nalaze na portalu (primjerice, pokazatelji tržišta rada koje analizira neki drugi portal tržišta rada ili neka analitička kuća), ovdje možete dodati takve dokaze i svoje komentare. Također, ako je riječ o novim zanimanjima za koje u Hrvatskoj dosad uopće nije bilo podataka i koja se ne daju usporediti s postojećim zanimanjima, možete ovdje prikazati dokaze iz stranih izvora i opisati zašto su oni relevantni za Vaš prijedlog. Forma ovoga dijela zapisa i način navođenja dokaza potpuno su slobodni.

Članovi povjerenstva za vrednovanje ocjenjivat će ovaj element prema ove dvije upute:

Predlagatelj mora u svojem prijedlogu SZ navesti naziv dokumenta ili izvora podataka koje je koristio pri dokazivanju sektorske utemeljenosti. Ključni izvori procjene sektorske utemeljenosti su digitalni profili sektora, odnosno web sučelje napredne analitike tržišta rada. Članovi povjerenstva trebaju ocijeniti je li predlagatelj upotrijebio navedene izvore podataka i razumije li kako će postojeća kretanja u sektoru/podsektoru utjecati na zanimanje koje predlaže standardizirati.

Predlagatelj treba s pomoću dostupnoga digitalnog profila sektora, odnosno web sučelja napredne analitike tržišta rada prikazati relevantne podatke o sektoru (broj zanimanja i obrazovnih programa, zaposleni i nezaposleni po rodovima, koje su ključne NKD djelatnosti i kako se kreće zapošljavanje u tim djelatnostima, kretanje zaposlenih po dobi i sl.). Članovi povjerenstva trebaju procijeniti podržavaju li navodi predlagatelja o sektorskoj utemeljenosti prijedlog standarda zanimanja.

1.6.6. POPUNJAVANJE ANALITIČKE UTEMELJENOSTI UNUTAR A DIJELA OBRASCA

Unutar ovoga poglavlja predlagatelj mora „odgovoriti“ na tri pitanja kako bi dokazao kretanja na tržištu rada. Pri tome treba shvatiti kako se ovdje radi o dokazivanju ne samo potrebe za uvođenjem novoga standarda zanimanja (temeljem podataka o kretanju na tržištu rada u prošlosti), nego prije svega potrebnih znanja i vještina uporabom i analizom sekundarnih izvora podataka. Konkretno, pitanja i način odgovaranja na njih su:

– **Prikazati analitičku relevantnost predloženoga standarda zanimanja**

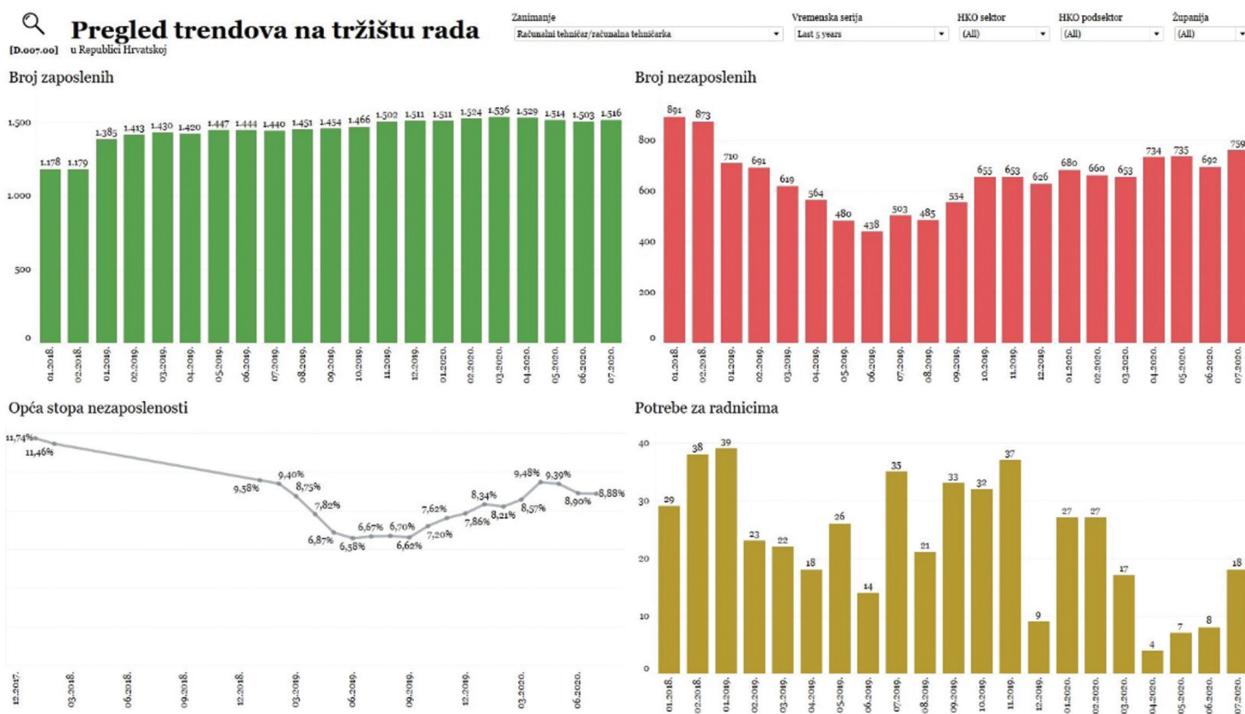
Analitička utemeljenost, među ostalim, može se prikazati za skupine zanimanja ili pojedinačna zanimanja, i to promatranjem dugoročne registrirane nezaposlenosti, ulazaka u evidenciju, izlazaka iz evidencije te otvorenih radnih mjesta. Sve ove prikaze moguće je dobiti iz HZZ-ove *on-line* statistike prema postupku koji je prikazan unutar ove metodologije. Tipični očekivani prikaz jest tablica s brojem osoba po godinama u skupini zanimanja koja je relevantna za zanimanje koje se predlaže standardizirati. Nije potrebno raditi nikakve grafičke prikaze, nego je dovoljno iskoristiti ono što portal automatski nudi (preuzeti tablice koje portal daje i ugraditi ih u prijedlog). Ilustracija na slici 18 prikazuje broj registriranih nezaposlenih po godinama i prema relevantnoj skupini zanimanja (koja odgovara predloženom novom zanimanju). Jednako bi tako izgledali i prikazi ulazaka i izlazaka iz evidencije nezaposlenih i prikaz broja otvorenih radnih mjesta.

Registirana nezaposlenost: Zanimanje(Zanimanje - skupine sadrži tehničar), Godina - Mjesec	
Godina	Zanimanje - skupine
(2221) Glavni medicinski tehničari/glavne medicinske sestre opće njege	2,123 2,100 2,261 2,009 1,013 1,554 1,701 1,632 2,265 2,256 2,220
(3111) Tehničari/tehničarke za fiziku, kemiju i srodnja zanimanja	1,875 1,634 1,117 948 832 920 1,296 1,245 1,265 1,357 1,203

Slika 18. HZZ-ova on-line statistika, prikaz broja registriranih nezaposlenih po godinama za skupinu zanimanja

Ipak, valja naglasiti kako dugoročna prošla kretanja ulaska i izlaska iz evidencije nezaposlenih neće nužno biti najbolji prediktor buduće potražnje za novim zanimanjem koje se predlaže standardizirati. Ipak, predlagatelj treba ukratko dati refleksiju na ove podatke i navesti ih ako ih smatra relevantnima.

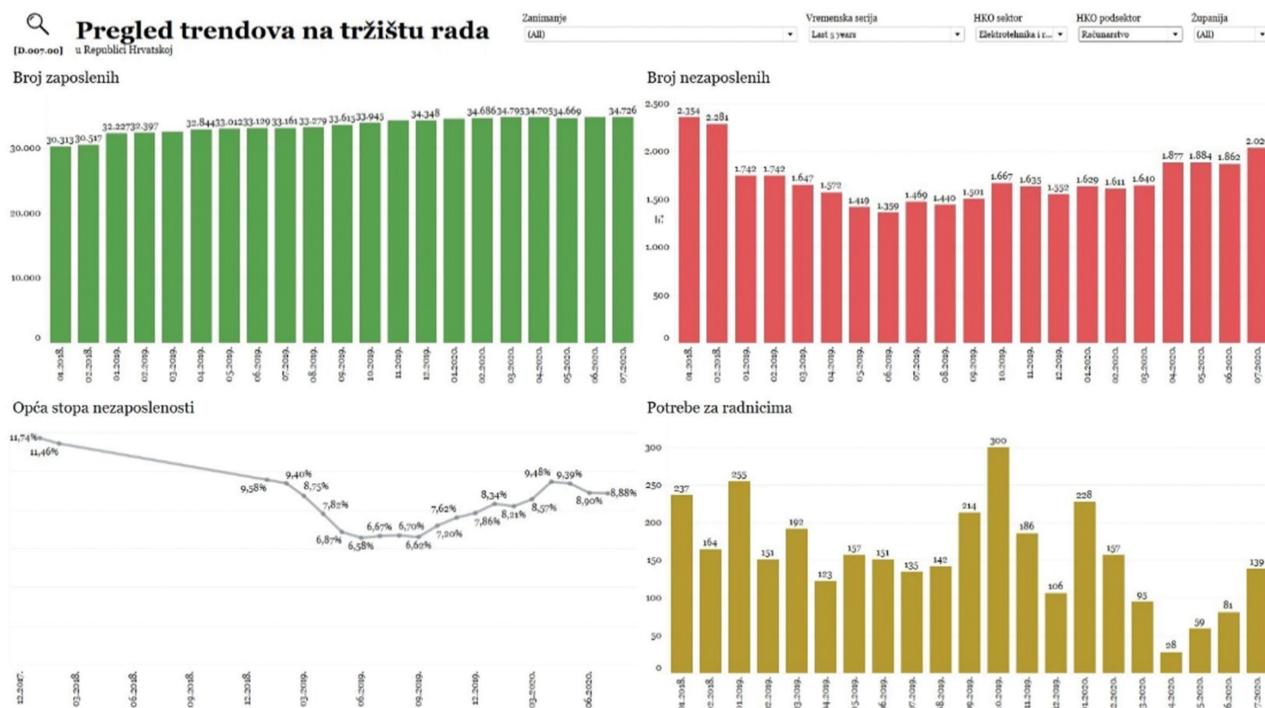
Bolji i relevantniji prediktor koji se također temelji na prošlim kretanjima jest broj zaposlenih u nekom zanimanju/skupini zanimanja iz NKZ-a kroz duže prethodno razdoblje. Ovaj podatak vidljiv je unutar portala za naprednu analitiku tržišta rada u poglavljiju TREDOVI – Detaljni pregled.



Slika 19. Prikaz dugoročnih kretanja broja zaposlenih u izabranoj zanimanju iz portala za naprednu analizu tržišta rada

Potrebno je na temelju prikazanoga trenda za izabrana slična zanimanja, odnosno skupinu zanimanja dati očekivanja o potražnji (zapošljavanju) za novo zanimanje.

U istom alatu možete pogledati i trendove broja zaposlenih, nezaposlenih i potrebe za radnicima po podsektoru, ali kako se tu radi o agregatnom prikazu, on će dati manje korisnih rezultata nego ovaj pojedinačni prikaz broja zaposlenih po zanimanju (ili skupini zanimanja).



Slika 20. Prikaz dugoročnih kretanja broja zaposlenih u podsektoru iz portala za naprednu analizu tržišta rada

Drugi dio ovoga odgovora odnosi se na detaljnu analizu potrebnih znanja i vještina u novom zanimanju na temelju analize izvora (strateški dokumenti, dokumenti relevantni za tržište rada koji opisuju potrebna znanja i vještine za novo zanimanje ili slična zanimanja). Konkretnije, predlagatelj treba napraviti sljedeće:

Takva znanja i vještine dovoljno je u ovom dijelu analitičke utemeljenosti ispisati iz izvora, analizirati, napisati zaključak temeljen na analizi te priložiti izvore na temelju kojih je ovaj dio analitičke utemeljenosti napisan.

Unutar ovoga pitanja moguće je navesti i koristiti različite izvore i dokumente: one strateške dokumente koji su bili korišteni kao podloga za bolje razumijevanje sadržaja pojedinoga zanimanja i kao temelj za dokazivanje strateške utemeljenosti, ESCO klasifikacija, različiti oglasi za poslove, istraživanja o kretanjima na tržištu rada, istraživanja o nestajanju i nastanku novih kompetencija kao rezultat uvođenja novih tehnologija, rezultati različitih znanstveno-istraživačkih projekata, znanstveni radovi, obrazovne studije itd. (ako takvi postoje).

U tome smislu predlagatelj treba analizirati takve dokumente te iz njih „izvući“ popis znanja, vještina i kompetencija kao dokaz analitičke utemeljenosti standarda zanimanja. Predlagatelj ne mora ovaj dio analitičke utemeljenosti dokazivati na temelju više različitih, već može, ako smatra da će time dokazati analitičku utemeljenost, to učiniti iz, primjerice, samo jednoga izvora. Ako nema dovoljno podataka da bi to učinio na temelju jednoga izvora, predlagatelj može kombinirati više njih i tako dokazivati analitičku utemeljenost.

Primjerice, dokument Europske komisije iz 2020. godine o zapošljivosti u energetskom sektoru ističe kako su potrebna nova znanja i vještine kako bi se EU mogla razvijati u korak s najvećim svjetskim gospodarstvima. Dokument jasno prepoznaje pojavu multidisciplinarnih znanja, vještina i kompetencija u ovome sektoru.

Iako ih sam dokument ne navodi pojedinačno, analizom različitih oglasa za posao na prostoru zemalja EU predlagatelj može zaključiti da sve traženja znanja i vještine u području energetike postaju usko vezana uz prijelaze na obnovljive izvore energije, upravljanje i vođenje projekata prijelaza na obnovljive izvore energije, suradnje s lokalnom zajednicom radi provedbe takvih projekata (komunikacijske vještine), vještine primjene IT-a na svim razinama (od poslova koji zahtijevaju sveučilišnu diplomu do nižih razina), vještine rješavanja problema i dr.

Neki drugi dokumenti jasno će definirati kompetencije koje su potrebne za daljnji razvoj i bolju zapošljivost na tržištu rada. Primjerice, prema istraživanju Američkoga društva za edukaciju inženjera u industrijskoj automatizaciji, jasno je naglašeno kako će proces industrijske automatizacije potaknuti nastanak većega broja novih zanimanja za koja će biti potrebno razviti nove kompetencije i obrazovne programe, u odnosu na ona zanimanja koja će nestati kao posljedica uvodenja novih tehnologija u područje industrijske automatike. Osim toga, u istraživanju se mogu pronaći jasni zapisi kompetencija raspoređenih u znanja i vještine koje će biti važne za budućnost industrijske automatizacije. U tome smislu, dovoljno bi bilo za predloženi standard zanimanja koji je sadržajno vezan uz industrijsku automatizaciju u analitičkoj utemeljenosti napisati koja su znanja i vještine koja postaju sve traženja. Nadalje, u kontekstu zaključka bilo bi dobro objasniti zašto, a cjeloviti dokument istraživanja je dovoljno povezati mrežnom poveznicom (engl. *link*). Takva znanja i vještine prvo se trebaju razvrstati u formi tablice u okvirna područja ključnih obaveza/poslova, primjerice ovako:

Rb. područja	Naziv područja ključnih obaveza iz područja industrijske automatike
1.	Rad na električnim i elektroničkim komponentima i sustavima
2.	Razvoj, dizajniranje i implementiranje sustava industrijske automatizacije
3.	Upravljanje i nadzor nad automatiziranim sustavima
4.	Održavanje i popravak električne / elektroničke i mehaničke opreme
5.	Testiranje sustava industrijske automatizacije i puštanje u rad

Nakon toga, predlagatelj treba znanja i vještine koja je dobio analizom i rasporedio u područja ključnih obaveza/poslova ispisati ponovno u formi tablice, primjerice ovako:

Rad na električnim i elektroničkim komponentima i sustavima	
Znanja	Vještine
1. Poznavati izvore električne energije i njihove karakteristike te osnovne principe elektriciteta, magnetizma i elektromagnetizma i rad uređaja, motora i generatora zasnovanih na njihovim principima	1. Odaberite elektroničke uređaje za razne programe pomoću tehničkih listova proizvođača i napomena o prijavi
2. Pokazati znanje o električnim sigurnosnim uređajima (poput prekidača, osigurača i osigurača) i pravilnim tehnikama uzemljenja te elektroničkih sklopova	2. Procijeniti i odabrat komponente električnog upravljačkog sustava kao što su uređaji za zaštitu el. kruga, senzori, releji, izvođači, aktuatori, štoperice, brojači, motori i razne vrste DC i AC pogona
3. Pokazati znanje o karakteristikama, funkcijama i primjeni sustava za prijenos snage	3. Sastaviti ili rastaviti električne i mehaničke dijelove i sustave
4. Poznavanje mehaničkih pojmova, teorije električnih upravljanja i elektroničkih sklopova.	
5. Poznavati električne instalacije	
6. Poznavati sustave neprekidnog napajanja (UPS)	

Nakon toga, predlagatelj treba napisati kratak zaključak o analizi tako izvučenih znanja i vještina koji može izgledati, primjerice, ovako:

U ovoj analizi kompetencija za standard zanimanja iz područja industrijske automatike izdvojili smo deset područja ključnih obveza/poslova preko analize poslova, ESCO portala i studija. U ovoj analizi nismo se ograničili na HKO razine obrazovanja. Unutar analize dajemo više područja bitnih za industrijsku automatizaciju, a koja smo grupirali na temelju ESCO-a i oglasa za posao sa stranih portala. Kao posebne kompetencije u ključnim poslovima nisu bile dodane one vezane uz strojno učenje, umjetnu inteligenciju te virtualne i proširene stvarnosti pa bi se i te kompetencije trebale uključiti u izradu standarda zanimanja. Ova područja ključnih obaveza/poslova te znanja i vještina koje smo izdvojili mogu biti temelj za detaljnu razradu standarda zanimanja prema propisanoj metodologiji vezanoj uz zakon o HKO-u, kao i za izradu novih i unaprjeđenje standarda kvalifikacija te kurikuluma u ovom području.

– **Opisati utemeljenost standarda zanimanja na temelju odabralih pokazatelja tržišta rada**

Ovdje je potrebno upotrijebiti prikaze dugoročnih trendova za to zanimanje ili za srodnna zanimanja iz *online* statistike HZZ-a (iz prethodnoga odgovora), odnosno s Portala za naprednu analitiku tržišta rada, gdje je namjera dokazati potrebu za zanimanjem danas ili u budućnosti. Naravno, ako unutar navedenih dvaju izvora nema pokazatelja za predloženo zanimanje (jer je, primjerice, u Hrvatskoj ono novo ili zato što nema zapošljavanja kroz HZZ), moguće je i u odgovoru na prvo pitanje pokazati relevantna kretanja u odnosu na neka izabrana slična zanimanja ili pak dati podatke o kretanjima na svjetskom ili europskom tržištu rada (ako takvi postoje), a ovdje ih potom opisati.

Također, u predloženom obliku ovdje treba napisati popis znanja i vještina te njihove izvore i relevantnost za izradu novoga prijedloga standarda zanimanja, a potom iznijeti kratak zaključak. Ova priprema i popis mogu biti korisni stručnoj radnoj skupini kod izrade ankete o nultoj verziji standarda zanimanja.

– **Dokumenti koji su priloženi prijedlogu**

Na ovome mjestu moguće je citirati različite korištene (u odgovoru na prethodna dva pitanja) studije o očekivanim kretanjima na domaćem tržištu rada, iste strateške dokumente koji su se koristili u strateškoj utemeljenosti (ako u njima postoje zapisi znanja i vještina) barem na razini sektora ili podsektora (primjerice, podatke iz dokumenta poput „Projekcije o budućim kretanjima na tržištu rada“), dokumente o projekcijama potreba u pojedinim industrijama i pojedinim zanimanjima ili skupinama zanimanja u svijetu ili u EU (ako mogu biti relevantna i za Hrvatsku, jer se radi o zanimanjima koja postoje i usporediva su u Hrvatskoj i u drugim državama). Obično se takvi dokumenti zovu (engl.) *Trends and predictions in Industry X, Job demands in Y....* Kod navođenja svakog takvog dokumenta valja argumentirati koji točno dio takve studije ili dokumenta govori o potrebi za nekim zanimanjem, odnosno znanjima i/ili vještinama (postojećim ili budućim), iako nije za očekivati da će nužno biti navedeno točno zanimanje ili skupina zanimanja koje se nastoji standardizirati. Ipak, ako je, primjerice, u relevantnom globalnom dokumentu vidljiv veliki trend porasta konzumacije računalnih igara na mobilnim uređajima u proteklih deset godina i očekuje se nastavak sličnoga trenda, onda se može dokazati kako to pozitivno utječe na potrebu razvoja zanimanja kao što je „programer mobilnih računalnih

igara“. S obzirom na to da su takva tehnološka znanja generička i da je popis znanja i vještina, kao i kretanja u zanimanju zapravo globalan, pretpostavlja se da bi on mogao i podjednako utjecati na nacionalna tržišta rada. S druge strane, predikcija o povećanom broju, primjerice, pravnika u Rusiji ne bi imala utjecaja na taj dio tržišta rada u Hrvatskoj zbog specifičnosti toga zanimanja i njegove veze uz nacionalno zakonodavstvo, odnosno slabe mogućnosti prijenosa znanja i vještina na druga tržišta rada.

Članovi povjerenstva za vrednovanje ocjenjivat će ovaj element prema ovoj uputi:

Prilikom argumentiranja analitičke utemeljenosti, predlagatelji SZ-a trebaju prikazati stope nezaposlenosti ili kretanje broja zaposlenih u dostupnom duljem razdoblju za predloženo zanimanje/skupinu zanimanja, odnosno srođno zanimanje prilikom izrade SZ-a za novo zanimanje. Naime, kada se izrađuje SZ za novo zanimanje za koje ne postoje adekvatni podatci o zaposlenosti i nezaposlenosti u Republici Hrvatskoj, metodologija rada može se primjenjivati na dva načina: ako je predlagatelj naveo srođna zanimanja, onda se na tim zanimanjima trebaju temeljiti sve analize; ako predlagatelj ne navodi srođna zanimanja, onda svoje analize može temeljiti na podatcima o kretanju potražnje kod predloženoga zanimanja u zemljama Europske unije ili svijeta. Također, vrlo važni podatci o analitičkoj utemeljenosti mogu se pronaći i u različitim istraživanjima o budućim potrebama tržišta rada. Svi dobiveni kvantitativni podatci se zatim argumentiraju te se dokazuje utemeljenost na očekivanoj budućoj potražnji za tim zanimanjem.

Drugi dio analitičke utemeljenosti predstavlja analiza potrebnih, odnosno očekivanih znanja i vještina u zanimanjima koja se predlažu. Članovi povjerenstva za vrednovanje trebaju procijeniti je li predlagatelj prikladno prikazao i argumentirao analitičku utemeljenost, odnosno je li napravio dobru pripremu za stručnu radnu skupinu koja će pripremati anketu (vidi metodologiju za ispunjavanje B dijela obrasca).

III. DIO

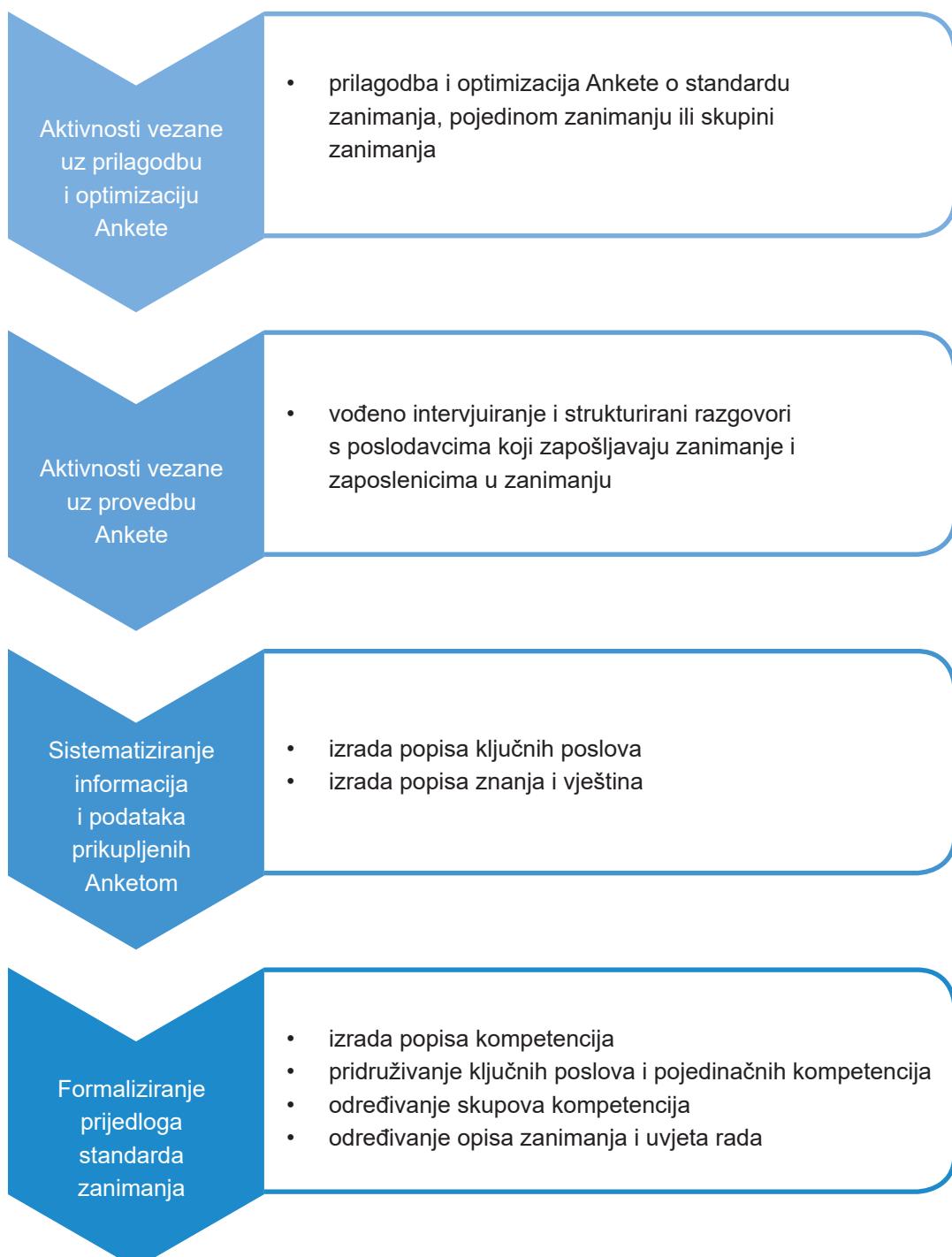
SMJERNICE ZA IZRADU STANDARDA ZANIMANJA



1. UVOD

U Smjernicama za izradu standarda zanimanja pružene su podrobne informacije o koracima i postupcima u aktivnostima vezanima uz organizaciju i provedbu Ankete o standardu zanimanja, sistematizaciju informacija i podataka prikupljenih Anketom te informacije o aktivnostima vezanima uz formaliziranje prijedloga standarda zanimanja. Smjernice su izrađene kako bi se postupak organizacije i provedbe Ankete, sistematizacije informacija i podataka prikupljenih Anketom te postupak formaliziranja prijedloga standarda zanimanja detaljno opisao te kako bi bio ujednačen, istovjetan i standardiziran za sva zanimanja za koja se izrađuje standard zanimanja.

Iz perspektive procesa, u aktivnostima vezanima uz izradu standarda zanimanja predviđene su četiri skupine aktivnosti, koje se odvijaju prikazanim redoslijedom:



SADRŽAJ I TEKST SMJERNICA PODIJELJEN JE U ČETIRI DIJELA:

- U prvom dijelu Smjernica prikazan je sadržaj Ankete o standardu zanimanja, pri čemu su detaljno opisani dijelovi Ankete i pitanja sadržana u svakom od dijelova Ankete.
- U drugom dijelu Smjernica opisani su svi zadatci i aktivnosti vezani uz prilagodbu i optimizaciju Ankete pojedinom zanimanju ili skupini zanimanja, uz prikaz primjera kojima se demonstriraju očekivani ishodi pojedinih zadataka i aktivnosti.
- U trećem dijelu opisan je postupak provedbe Ankete, a u četvrtom postupak sistematizacije informacija i podataka prikupljenih Anketom, dok je u petom dijelu opisan postupak formaliziranja prijedloga standarda zanimanja.
- U četvrtom dijelu opisani su svi zadatci aktivnosti vezani uz izradu skupova kompetencija.
- Na kraju Smjernica priloženi su popratni materijali i obrasci potrebni za provođenje koraka i aktivnosti u provedbi Ankete, sistematiziranje informacija i podataka prikupljenih Anketom te formaliziranje prijedloga standarda zanimanja, kao i za provjeru njihove provedbe.

U organizaciji i provedbi svih opisanih koraka i aktivnosti ključnu ulogu i odgovornost imaju predlagatelji standarda zanimanja. Ovisno o vlastitim kadrovskim, stručnim i drugim kapacitetima, predlagatelji u ostvarenju određenoga dijela poslova mogu angažirati vanjske suradnike i stručnjake. Angažman suradnika i stručnjaka podrazumijeva privremeno delegiranje aktivnosti iz vlastite nadležnosti, uz potpuno zadržavanje odgovornosti za sveukupne aktivnosti koje je potrebno ostvariti u izradi standarda zanimanja.

2. SADRŽAJ ANKETE O STANDARDU ZANIMANJA

U ovom dijelu Smjernica prikazan je sadržaj Ankete o standardu zanimanja. Anketa je podijeljena na uvodni dio, u kojem se prikupljaju osnovne tehničke informacije, te u pet tematskih dijelova koji su usmjereni na različite skupove informacija.

UVODNI DIO:

- zanimanje za koje se prikupljaju informacije
- datum popunjavanja ankete.

I. DIO: OPĆI PODATCI O POSLODAVCU:

- OIB organizacije
- radno mjesto stručnjaka/zaposlenika koji popunjava anketu
- zanimanje stručnjaka/zaposlenika koji popunjava anketu
- radni staž stručnjaka/zaposlenika koji popunjava anketu (u organizaciji i ukupno)
- samoprocjena uvida stručnjaka/zaposlenika koji popunjava anketu u poslove koje zanimanje koje je predmet ankete obavlja na radnom mjestu u organizaciji.

II. DIO: OPIS RADNOGA MJESTA I OSPOSOBLJAVANJA ZA RADNO MJESTO:

- naziv radnoga mjesta
- opis radnoga mjesta, odnosno temelnjoga zaduženja radnika u zanimanju koje je predmet ankete na radnom mjestu
- razina kvalifikacije radnika u zanimanju koje je predmet ankete na radnom mjestu
- procjena primjerene razine kvalifikacije radnika u zanimanju koje je predmet ankete na radnom mjestu
- potrebno dodatno formalno obrazovanje i/ili usavršavanje za radno mjesto
- potrebni dodatni oblici obrazovanja i/ili usavršavanja za radno mjesto
- procjena količine vremena potrebnoga za uvođenje radnika u zanimanju koje je predmet ankete u posao na radnom mjestu (za radnike bez prethodnoga radnog iskustva i s njim)
- procjena zanimanja koja mogu raditi na radnom mjestu u organizaciji.

III. DIO: OPIS KLJUČNIH POSLOVA, ZNANJA, VJEŠTINA I KOMPETENCIJA TE SAMOSTALNOSTI I ODGOVORNOSTI:**A) OPĆI OBЛИK ANKETE:**

- navedeno je devet vrsta poslova koji se mogu obavljati na radnom mjestu, uz mogućnost navođenja dodatnih vrsta poslova po potrebi, te je za svaku od vrsta poslova potrebno:
 - procijeniti koliko se često obavljaju na radnom mjestu
 - procijeniti potrebnu razinu stručnosti u obavljanju te vrste poslova
 - navesti primjere ključnih poslova te vrste
- naveden je opis činjeničnih i teorijskih znanja te je za svaku vrstu znanja potrebno:
 - procijeniti jesu li za zanimanje na radnom mjestu nužna ili optionalna
 - procijeniti potrebnu razinu stručnosti u toj vrsti znanja

- navesti primjere znanja te vrste koja su potrebna za zanimanje na radnom mjestu
- naveden je opis transverzalnih i međusektorskih znanja specifičnih za sektor i znanja specifičnih za zanimanje te je za svaku vrstu znanja potrebno:
 - procijeniti jesu li za zanimanje na radnom mjestu nužna ili opcionalna
 - procijeniti potrebnu razinu stručnosti u toj vrsti znanja
 - navesti primjere znanja te vrste koja su potrebna za zanimanje na radnom mjestu
- naveden je opis spoznajnih, psihomotoričkih i socijalnih vještina te je za svaku vrstu vještina potrebno:
 - procijeniti jesu li za zanimanje na radnom mjestu nužne ili opcionalne
 - procijeniti potrebnu razinu stručnosti u toj vrsti vještina
 - navesti primjere vještina te vrste koje su potrebne za zanimanje na radnom mjestu
- naveden je opis transverzalnih i međusektorskih vještina specifičnih za sektor i vještina specifičnih za zanimanje te je za svaku vrstu vještina potrebno:
 - procijeniti jesu li za zanimanje na radnom mjestu nužne ili opcionalne
 - procijeniti potrebnu razinu stručnosti u toj vrsti vještina
 - navesti primjere vještina te vrste koje su potrebne za zanimanje na radnom mjestu
- procjena potrebne razine samostalnosti zanimanja koje je predmet ankete na radnom mjestu
- procjena potrebne razine odgovornosti zanimanja koje je predmet ankete na radnom mjestu.

B) PRILAGOĐENI OBLIK ANKETE:

- ponuđeni su ključni poslovi koje radnici u zanimanju koje je predmet ankete mogu obavljati na radnom mjestu, uz mogućnost navođenja dodatnih ključnih poslova po potrebi, te je za svaki ključni posao potrebno:
 - procijeniti koliko se često obavlja na radnom mjestu
 - procijeniti potrebnu razinu stručnosti u obavljanju toga posla
- ponuđen je popis znanja, uz mogućnost navođenja dodatnih znanja, te je za svako znanje potrebno:
 - procijeniti je li za zanimanje na radnom mjestu nužno ili opcionalno
 - procijeniti potrebnu razinu stručnosti u tom znanju
- ponuđen je popis vještina, uz mogućnost navođenja dodatnih vještina, te je za svaku vještinu potrebno:
 - procijeniti je li za zanimanje na radnom mjestu nužna ili opcionalna
 - procijeniti potrebnu razinu stručnosti u toj vještini
- procjena potrebne razine samostalnosti zanimanja koje je predmet ankete na radnom mjestu
- procjena potrebne razine odgovornosti zanimanja koje je predmet ankete na radnom mjestu.

IV. DIO: POSEBNI UVJETI RADA I PSIHOFIZIČKI ZAHTJEVI:

- prisutnost određenih rizika na radnom mjestu na kojem radi zanimanje koje je predmet ankete
- prisutnost određenih psihofizičkih zahtjeva na radnom mjestu na kojem radi zanimanje koje je predmet ankete.

V. DIO: DODATNE INFORMACIJE I KOMENTARI:

- mogućnost navođenja dodatnih informacija i komentara o zanimanju koje je predmet ankete na radnom mjestu u određenoj organizaciji.

3. AKTIVNOSTI VEZANE UZ PRILAGODBU I OPTIMIZACIJU ANKETE O STANDARDU ZANIMANJA

Prvi korak u aktivnostima povezanim s Anketom o standardu zanimanja čine prilagodba i optimizacija općega oblika i sadržaja Ankete pojedinom zanimanju ili skupini zanimanja. Kroz sve aktivnosti prikupljanja informacija od strane poslodavaca i zaposlenika potrebno je koristiti isključivo prilagođenu i optimiziranu Anketu, a ne opći oblik Ankete! Aktivnosti predlagatelja usmjerene su na pretvaranje općega oblika Ankete u Anketu prilagođenu pojedinom zanimanju. U ovom dijelu Smjernica opisan je postupak organizacije aktivnosti povezanih s prilagodbom i optimizacijom Ankete pojedinom zanimanju ili skupini zanimanja. Ove je aktivnosti moguće opisati u terminima cilja, ishoda aktivnosti i odgovornosti za provedbu aktivnosti:

Cilj:	<ul style="list-style-type: none"> • prilagoditi opći oblik i sadržaj Ankete pojedinom zanimanju ili skupini zanimanja
Ishod:	<ul style="list-style-type: none"> • Anketa koja je prilagođena i optimizirana pojedinom zanimanju ili skupini zanimanja: popis ključnih poslova, znanja i vještina
Odgovornost za provedbu:	<ul style="list-style-type: none"> • predlagatelji standarda zanimanja u suradnji sa stručnjacima koje angažiraju kao pomoć u obavljanju aktivnosti prilagodbe i optimiziranja Ankete

Skup aktivnosti u ovom Koraku 1., koji se odnosi na prilagodbu i optimizaciju Ankete, sastoji se od tri zadatka: (1) prilagodba i optimizacija popisa ključnih poslova; (2) prilagodba i optimizacija popisa znanja i vještina; te (3) izvještaj o prilagodbi i optimizaciji Ankete.

Zadataci u prilagodbi i optimizaciji Ankete pojedinom zanimanju ili skupini zanimanja odvijaju se prikazanim redoslijedom, pri čemu su naznačeni i ishodi pojedinih zadataka:

Zadatak	Ishod
1. Prilagodba i optimizacija popisa ključnih poslova	<ul style="list-style-type: none"> • izrađen popis ključnih poslova za pojedino zanimanje ili skupinu zanimanja
2. Prilagodba i optimizacija popisa znanja i vještina	<ul style="list-style-type: none"> • izrađen popis znanja za pojedino zanimanje ili skupinu zanimanja • izrađen popis vještina za pojedino zanimanje ili skupinu zanimanja
3. Izvještaj o prilagodbi i optimizaciji Ankete	<ul style="list-style-type: none"> • izrađen izvještaj o prilagodbi i optimizaciji Ankete

Za potrebe realizacije Koraka 1., predlagatelji standarda zanimanja trebaju se osloniti na svoje ekspertno znanje vezano uz zanimanje za koje izrađuju standard te na ekspertno znanje vezano uz aktivnosti izrade standarda zanimanja. Prema potrebi mogu angažirati stručnjake koji će im svojim ekspertnim znanjem pomoći u prilagodbi općega oblika i sadržaja Ankete o standardu zanimanja u oblik i sadržaj koji će biti prilagođen i optimiziran pojedinom zanimanju i/ili skupini zanimanja. Na taj se način formira „skupina stručnjaka“ koja treba obaviti niz stručnih poslova u ukupnim aktivnostima izrade standarda zanimanja. On predstavlja vrlo važan korak u ukupnim aktivnostima izrade standarda zanimanja, jer osigurava valjanost ukupnoga postupka izrade standarda zanimanja te na ekonomičan i usmjeren način osigurava ukupnu provedbu predviđenih aktivnosti.

Predlagatelji standarda zanimanja prilikom odabira i angažiranja stručnjaka za pojedino zanimanje i/ili skupinu zanimanja trebaju slijediti ove opće smjernice:

- **Broj članova** skupine stručnjaka koji će obavljati aktivnosti prilagodbe i optimiziranja Ankete ne bi trebao biti manji od troje i veći od petoro članova, sastavljenih od predstavnika predlagatelja i angažiranih stručnjaka.
- **Sastav** skupine stručnjaka trebao bi uključivati osobe koje su upoznate s aktivnostima i zahtjevima izrade standarda zanimanja i koje mogu pružiti najbolje informacije o zanimanju ili skupini zanimanja, odnosno o ključnim poslovima koje zanimanje obavlja te ključnim znanjima, vještinama i kompetencijama potrebnima za obavljanje tih poslova. Među njima bi trebali biti zastupljeni: (a) **radnici** u zanimanju, u prvom redu iskusni radnici u zanimanju; (b) **poslodavci**, u prvom redu poslodavci iz sektora u kojem se zanimanje u najvećem broju zapošljava ili predstavnici tih poslodavaca koji imaju dobar uvid u poslove koje radnik u zanimanju obavlja, pri čemu skupina može uključivati poslodavce koji su u prethodnom razdoblju zaposlili ili tražili radnika u zanimanju za koje se izrađuje standard zanimanja, ali i poslodavce koji sudjeluju u obrazovanju za zanimanje (redovitom obrazovanju i obrazovanju odraslih); (c) predstavnici **strukovnih komora ili udruženja**.
- Ako u skupini stručnjaka sudjeluju predstavnici tijela nadležnih za regulirane profesije u Republici Hrvatskoj te uz pozitivno mišljenje nadležnog tijela na izrađeni standard zanimanja ili skup kompetencija, Povjerenstvo za stručno vrednovanje standarda zanimanja ili skupa kompetencija je dužno prilikom stručnog vrednovanja uzeti u obzir mišljenje nadležnog tijela te sukladno tome pozitivno vrednovati zahtjev za upis standarda zanimanja ili skupa kompetencija.

Skupina stručnjaka, sastavljena od predstavnika predlagatelja i po potrebi angažiranih stručnjaka, treba obaviti aktivnosti prilagodbe i optimiziranja Ankete u vremenu koji odredi formalni predlagatelj standarda zanimanja, u opsegu i na način koji odredi formalni predlagatelj standarda zanimanja, ispunjavajući aktivnosti opisane u pojedinim zadatcima. Kako je riječ o vrlo stručnom poslu, u dalnjem tekstu koristi se sintagma „skupina stručnjaka“ koja označava eksperte, predstavnike predlagatelja i angažirane stručnjake. Sastav skupine stručnjaka potrebno je opisati u obrascu u Prilogu 5.

Predlagatelji kroz rad skupine stručnjaka trebaju prilagoditi dio Ankete o standardu zanimanja koji se odnosi na opis ključnih poslova, znanja, vještina i kompetencija (III. DIO Ankete), odnosno trebaju obaviti temeljne zadatke opisane u nastavku.

ZADATAK 1. Prilagodba i optimizacija popisa ključnih poslova

Prvi zadatak skupine stručnjaka odnosi se na **ključne poslove**, odnosno na prilagodbu i optimizaciju popisa ključnih poslova u Anketi (III. DIO Ankete).

U Anketi je ponuđeno ukupno devet vrsta poslova: (1) Analiza, planiranje i organizacija rada; (2) Pripremanje radnoga mjesta; (3) Operativni poslovi vezani uz zanimanje; (4) Administrativni poslovi; (5) Komercijalni poslovi; (6) Komunikacija i suradnja s drugima; (7) Istraživanje, razvojni poslovi, inovacija; (8) Osiguranje kvalitete; (9) Zaštita zdravlja i okoliša. Navedena su i određenja, odnosno definicije tih vrsta poslova te su navedeni primjeri konkretnih poslova iz svake od vrsta poslova.

Napomena: Navedene vrste poslova ne moraju biti zastupljene u svakom standardu zanimanja. Prilikom izrade standarda zanimanja, odnosno Ankete, pozornost je potrebno usmjeriti na operativne poslove vezane uz zanimanje. Operativni poslovi unutar nekog zanimanja bi trebali sadržavati zelene i digitalne ključne poslove s pripadajućim kompetencijama, na način da ih skupina stručnjaka identificira prilikom izrade standarda zanimanja ili skupova kompetencija. Naime, obzirom na promjene tržišta rada i gospodarstva te implementacije Europskog zelenog plana, zanimanja će trebati transformirati u skladu s gospodarskom tranzicijom. Poslovi koji se unutar određenoga zanimanja obavljaju u manjoj mjeri te ne zauzimaju veliki udio radne aktivnosti u ukupnim poslovima ne mogu se smatrati ključnim poslovima u tom zanimanju.

Opisi vrsta poslova predstavljaju dobro analitičko sredstvo za što sveobuhvatnije razmatranje poslova i stjecanje što cijelovitijega uvida u poslove koje pojedino zanimanje obavlja. Zbog administrativne prirode Registra HKO-a, poželjno je da kasnije aktivnosti vezane uz formaliziranje standarda zanimanja slijede ovu podjelu vrsta poslova.

Prvo, skupina stručnjaka treba razmotriti ponuđenih devet vrsta poslova i za svaku od njih procijeniti obavlja li uopće zanimanje za koje se Anketa prilagođava i optimizira li neke poslove koji bi pripadali toj vrsti poslova, a koji se po svojoj važnosti i ulozi mogu označiti pojmom „ključni“. Važno je napomenuti da je moguće i očekivano da neko zanimanje uopće ne obavlja pojedinu vrstu poslova ili obavlja unutar ponuđene vrste poslova određene poslove samo u manjoj mjeri, ili pak obavlja određene poslove koji se po svojoj naravi ne mogu označiti kao „ključni“ za to zanimanje. U tom slučaju nije potrebno navoditi ključne poslove u toj vrsti posla. Drugim riječima, ključni poslovi navode se samo u onima od devet ponuđenih vrsta poslova za koje se procijeni da ih zanimanje obavlja i da su ti poslovi po svojoj naravi „ključni“ za zanimanje. Primjerice, ako se procijeni da određeno zanimanje ne obavlja vrstu poslova nazvanu „Komercijalni poslovi“ i/ili da su određeni poslovi koje to zanimanje obavlja, a koji bi se mogli svrstati u skupinu „Komercijalnih poslova“ po svojoj naravi od periferne važnosti za to zanimanje, nije potrebno navoditi ključne poslove unutar vrste poslova nazvanih „Komercijalni poslovi“. Svrha je ove aktivnosti da se određeno zanimanje opiše u terminima pojedinih uistinu ključnih poslova i vrsta poslova, a nije svrha da se svakom zanimanju pod svaku cijenu pridruže pojedini poslovi unutar svake od ponuđenih vrsta poslova.

Drugo, kada skupina stručnjaka procijeni da neko zanimanje unutar jedne od ponuđenih devet vrsta poslova obavlja određene poslove koji su „ključni“ za to zanimanje, skupina stručnjaka treba oblikovati popis jednoga ili više ključnih poslova unutar te vrste poslova koje to zanimanje obavlja. Primjerice, ako skupina stručnjaka

procijeni da zanimanje „pediker/pedikerka“ obavlja određene poslove iz vrste poslova „Komunikacija i suradnja s drugima“, onda treba oblikovati popis jednoga ili više ključnih poslova te vrste poslova, npr. „komuniciranje sa suradnicima i klijentima“.

Treće, u Anketi je ponuđena mogućnost navođenja do tri dodatne vrste poslova, u slučaju da određeno zanimanje obavlja još neke vrste poslova koje nisu obuhvaćene u ponuđenih devet vrsta poslova. Ako se navedu dodatne vrste ključnih poslova, a koje nije moguće smjestiti unutar ponuđenih devet vrsta poslova, potrebno je imenovati tu vrstu poslova, odnosno „nadređenu kategoriju“ poslova (tj. osmisliti naziv vrste poslova, odnosno „nadređene“ kategorije poslova koja se dodaje) i definirati ju (opisati na što se dodana vrsta poslova odnosi i koje poslove obuhvaća) te oblikovati popis ključnih poslova te vrste poslova za zanimanje za koje se standard izrađuje.

U izradi popisa ključnih poslova u odabranim vrstama poslova, ključni poslovi trebaju biti precizno opisani kratkom izjavom, a duge opisne rečenice treba izbjegavati. Svaki opis svakoga pojedinačnog ključnog posla treba imati sličnu gramatičku strukturu. Na početku opisa treba biti korištena glagolska imenica, kako bi se opisala aktivnost ili aktivnosti koje se izvode, a uz glagolsku imenicu treba upotrijebiti i objekt (npr. „čišćenje podova odgovarajućim sredstvima“, „posluživanje hrane i pića“, „kontroliranje prebrojenoga novca“). Ako je to potrebno, u svrhu povećanja jasnoće i razumijevanja, može biti dodan i kontekst u kojem se aktivnost ili aktivnosti odvijaju (npr. „skrbljenje o novorođenčadi na prenatalnom odjelu u bolnici“, „osmišljavanje interijera u poslovnim prostorima“).

Također, u razmatranju i što jasnijem opisivanju ključnih poslova, potrebno je, gdje god je to moguće, razmotriti i navesti očekivanu razinu samostalnosti i odgovornosti u obavljanju ključnih poslova. Time se pridonosi lakšem usklađivanju i povezivanju ključnih poslova i pojedinačnih kompetencija u kasnijem formaliziranju prijedloga standarda zanimanja. U nazivu ključnih poslova moguće je i poželjno navesti smatra li se da osoba nije potpuno odgovorna za ishod pojedinoga ključnog posla. U takvim slučajevima mogu se upotrijebiti izrazi poput „uz vodstvo...“, „pridonošenje...“ ili „asistiranje pri...“. S druge strane, smatra li se da je u pojedinom ključnom poslu potrebno naglasiti odgovornost i samostalnost, mogu se koristiti izrazi poput „samostalno...“, „samostalno i bez nadzora...“, „vođenje drugih pri...“.

Ishod prvoga zadatka koji stručna skupina treba obaviti jest popis ključnih poslova koji je prilagođen i optimiziran pojedinom zanimanju ili skupini zanimanja. U tehničkom smislu, ishod ovoga zadatka je tablica s odabranim vrstama poslova, popisom ključnih poslova unutar pojedine vrste poslova te, prema potrebi, osmišljenih novih vrsta poslova, i popisom ključnih poslova unutar tih novoosmišljenih vrsta poslova.

Ovaj zadatak završava tako da predlagatelj, nakon što se formira tablični popis ključnih poslova, pridružuje formiranim popisu dvije skale za procjenu pa će se takav oblik tablice upotrebljavati u dalnjim aktivnostima izrade standarda zanimanja. Skale za procjenu koje je potrebno dodati su skala za procjenu „obavlja li se ta vrsta posla na radnom mjestu“ i skala koja se odnosi na „potrebnu razinu stručnosti u obavljanju te vrste posla“. Tako formirana tablica koristit će se u vođenom anketiranju i strukturiranim razgovorima s poslodavcima koji zapošljavaju zanimanje i zaposlenicima u zanimanju.

Primjer izgleda konačne tablice u kojoj je oblikovan popis ključnih poslova prilagođen i optimiziran za zanimanje „kuhar/kuharica“ prikazan je u nastavku (primjer je prilagođen iz slovenske baze standarda zanimanja). Obrazac tablice za upis ključnih poslova u prilagođenoj i optimiziranoj Anketi za pojedino zanimanje prikazan je u Prilogu 1.

Tablica 1. Popis ključnih poslova za zanimanje

	Obavlja li se ovaj posao na radnom mjestu:					Potrebna razina stručnosti u obavljanju ovoga posla:				
	Uopće ne	Rijetko	Ponekad	Često	Vrlo često	Ne obavlja se na radnom mjestu	Temeljna	Srednja	Napredna	Ekspertna
Vrsta posla: Analiziranje, planiranje i organizacija rada										
Planiranje, organiziranje i analiziranje vlastitoga rada i rada pomoćnoga osoblja	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4
Vrsta posla: Operativni poslovi vezani uz zanimanje										
Sastavljanje jelovnika	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4
Prepravljanje hrane, posuda i pribora	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4
Samostalno mehaničko obradivanje hrane	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4
Samostalno termičko obradivanje hrane	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4
Održavanje higijene i urednosti kuhinje	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4
Vrsta posla: Komercijalni poslovi										
Prepravljanje izračuna	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4
Vrsta posla: Komunikacija i suradnja s drugima										
Komuniciranje sa suradnicima	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4
Vrsta posla: Osiguranje kvalitete										
Osiguranje kvalitete i odgovaranje za kvalitetu pružene usluge i posla	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4
Vrsta posla: Zaštita zdravila i okoliša										
Zaštita zdravila na radu	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4
Vrsta posla (navesti naziv i definiciju):										
Upisati ključni posao	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4
Upisati ključni posao	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4
Upisati ključni posao	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4
Vrsta posla (navesti naziv i definiciju):										
Upisati ključni posao	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4
Upisati ključni posao	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4
Upisati ključni posao	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4
Vrsta posla (navesti naziv i definiciju):										
Upisati ključni posao	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4
Upisati ključni posao	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4
Upisati ključni posao	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4

ZADATAK 2. Prilagodba i optimizacija popisa znanja i vještina

Drugi zadatak skupine stručnjaka odnosi se na sagledavanje znanja i vještina te izradu popisa **znanja i vještina**, odnosno na prilagodbu i optimizaciju popisa potrebnih znanja i vještina u Anketi (III. DIO Ankete).

U prilagodbi i optimizaciji Ankete u ovom dijelu potrebno je u kontekstu pojedinoga zanimanja ili skupine zanimanja razmotriti nekoliko vrsta **znanja**, budući da znanja mogu biti različitih vrsta.

Prva su *činjenična znanja*. Činjenična znanja odnose se na skup stečenih zasebnih informacija. Stečene informacije mogu biti pojmovi, njihove definicije, kao i druga činjenična znanja koja sama po sebi ne otvaraju jednoznačnu mogućnost stvaranja novih informacija na temelju ograničenoga broja postojećih informacija (npr. za zanimanje „pediker/pedikerka“ znati na kojim se mjestima pojavljuje tvrda koža, za zanimanje „kuhar/kuharica“ znati koje tvari ili proizvodi izazivaju alergijske reakcije).

Dруга су *teorijska znanja*. Teorijska znanja odnose se na skup stečenih poveznica zasebnih informacija. Povezivanje zasebnih informacija može se odnositi na različite teorije, modele, kao i druga teorijska znanja kojima se otvara mogućnost jednoznačnoga stvaranja novih korisnih zasebnih informacija (npr. za zanimanje „kuhar/kuharica“ poznavati normative za pripremu jela; za zanimanje „kozmetičar/kozmetičarka“ znati sastav, djelovanje i uporabu kozmetičkih proizvoda).

Na sličan način pristupa se i vještinama te je potrebno razmotriti nekoliko vrsta **vještina**. Vještine se odnose na sve ono što omogućava odgovarajuću primjenu znanja (činjeničnih i teorijskih), neovisno o tome odnosi li se ta primjena na brzinu i količinu obrade informacija, odlučivanja ili fizičke reakcije, kao i ponašanja i odnose s drugima unutar različitih društvenih skupina ili pak kombinaciju različitih vještina.

Vještine mogu biti spoznajne, psihomotoričke i socijalne. *Spoznajne vještine* odnose se na skup stečenih logičkih i kreativnih razmišljanja (npr. za zanimanje „kuhar/kuharica“ sastavlјati jelovnike za redovite i izvanredne obroke te posebne prigode). *Psihomotoričke vještine* odnose se na stečenu fizičku spretnost te uporabu unaprijed poznatih metoda, instrumenata, alata i materijala (npr. za zanimanje „pediker/pedikerka“ upotrebljavati odgovarajuće uređaje i pribor za pedikuru). *Socijalne vještine* odnose se na skup stečenih vještina koje su potrebne za stvaranje i razvijanje međuljudskih odnosa (npr. za zanimanje „pediker/pedikerka“ izgrađivati povjerljiv odnos s klijentom).

Skupina stručnjaka u radu posebnu pozornost treba posvetiti razmatranju znanja i vještina. Pritom znanja i vještine koji se odnose na pojedino zanimanje treba razmotriti i imati u vidu različite kontekste u kojima se mogu primjenjivati, kao i razinu njihove specifičnosti.

U suštini, Zadatak 2. u prilagodbi i optimizaciji Ankete sastoji se od sljedećih aktivnosti:

- 2.1. izrada popisa znanja specifičnih za zanimanje
- 2.2. izrada popisa vještina specifičnih za zanimanje
- 2.3. izrada popisa znanja koja nadilaze pojedino zanimanje (sektorska, međusektorska) (opcionalna aktivnost)

- 2.4. izrada popisa vještina koje nadilaze pojedino zanimanje (sektorske, međusektorske) (opcionalna aktivnost)
- 2.5. izrada popisa transverzalnih znanja
- 2.6. izrada popisa transverzalnih vještina
- 2.7. oblikovanje popisa znanja i popisa vještina, prilagođenog i optimiziranog za zanimanje.

Zadatak 2.1. i 2.2. Izrada popisa znanja i vještina specifičnih za zanimanje

Skupina stručnjaka prvo se treba usmjeriti na razmatranje i popisivanje znanja specifičnih za zanimanje. *Znanja specifična za zanimanje* obično se primjenjuju unutar samo jednoga zanimanja. Primjeri znanja ove skupine su postupci u proizvodnji pića, mrežni marketing ili pjeskarenje. Dakle, prvo je potrebno sveobuhvatno promisliti i definirati koja su specifična znanja koja nužno mora posjedovati radnik u zanimanju za koje se Anketa prilagođava i optimizira. Pritom je potrebno nabrojiti sva *činjenična i teorijska* znanja specifična za zanimanje. Primjerice, nužno specifično znanje za zanimanje „pediker/pedikerka“ je znati različite uzroke urastanja noktiju (činjenično) ili znati slijed postupaka u pripremi klijenta za pedikuru (teorijsko).

Na sličan je način potrebno pristupiti i vještinama. *Vještine specifične za zanimanje* obično se primjenjuju unutar samo jednoga zanimanja. Primjeri vještina ove skupine su ugradivanje sigurnosnih uređaja, davanje lijekova u hitnim slučajevima ili uzgoj divljači. Dakle, prvo je potrebno promisliti i definirati koje su specifične vještine koje nužno mora posjedovati radnik u zanimanju za koje se Anketa prilagođava i optimizira. Pritom je potrebno nabrojiti sve *spoznajne, psihomotoričke i socijalne* vještine koje su specifične za zanimanje. Primjerice, nužne specifične vještine za zanimanje „pediker/pedikerka“ mogu biti prepoznati kontraindikacije za odstranjivanje kurjega oka (spoznajne), primijeniti tehnike odstranjivanja kurjega oka (psihomotoričke) ili prikupiti informacije o stanju klijenta tijekom pedikure (socijalne).

Dakle, u ovom dijelu zadatka skupina stručnjaka treba oblikovati popis svih teorijskih i činjeničnih znanja te svih spoznajnih, psihomotoričkih i socijalnih vještina specifičnih za zanimanje za koje se izrađuje standard zanimanja. Ishod ovoga koraka je popis znanja i vještina specifičnih za pojedino zanimanje.

U tehničkom smislu, ovaj korak završava tako da skupina stručnjaka u predviđenu tablicu s popisom znanja upiše sva teorijska i činjenična znanja specifična za zanimanje te u predviđenu tablicu s popisom vještina upiše sve spoznajne, psihomotoričke i socijalne vještine specifične za zanimanje. Pritom je u Zadatku 2.7. opisano kako oblikovati ove popise.

Zadatak 2.3. i 2.4. Izrada popisa znanja i vještina koje nadilaze pojedino zanimanje (sektorska, međusektorska) (opcionalna aktivnost)

Sljedeći zadatak sastoji se od sagledavanja znanja i vještina koje su nužne u opisivanju zanimanja, a koje nije moguće na jedinstven način svrstati u okvir samo jednoga zanimanja. Tu je moguće razlikovati znanja i vještine specifične za određeni sektor, kao i znanja i vještine koji mogu biti međusektorski.

Znanja specifična za sektor odnose se na jedan sektor, ali su važna za više od jednoga zanimanja unutar toga sektora. Primjeri ove skupine znanja su načini obrade željeza, odrednice vođenja ureda ili faze u prodajnim aktivnostima. Dakle, to su specifična znanja koja nužno moraju posjedovati radnici u zanimanju za koje se Anketa prilagođava i optimizira, a koja su primjenjiva i u drugim zanimanjima unutar sektora, odnosno važna su za cijeli sektor unutar kojega se to zanimanje nalazi. Primjerice, „znati postupke i mjere pružanja prve pomoći“ može biti važno znanje i za zanimanje „pediker/pedikerka“ i za zanimanje „kozmetičar/kozmetičarka“ i za zanimanje „frizer/frizerka“, odnosno za više zanimanja unutar sektora „Osobne usluge“.

Kao i znanja, *vještine specifične za sektor* odnose se na jedan sektor, ali su važne za više od jednoga zanimanja unutar toga sektora. Primjeri ove skupine vještina su kreiranje dizajna softvera, upravljanje uredskim inventarom ili pružanje savjeta korisnicima. Dakle, to su specifične vještine koje nužno moraju posjedovati radnici u zanimanju za koje se Anketa prilagođava i optimizira, a koje su primjenjive i u drugim zanimanjima unutar sektora, odnosno važne su za cijeli sektor unutar kojega se to zanimanje nalazi. Primjerice, „čisti i sterilizira radne površine i pribor“ može biti važna vještina zanimanja „pediker/pedikerka“, „kozmetičar/kozmetičarka“ i „frizer/frizerka“, odnosno za više zanimanja unutar sektora „Osobne usluge“.

Nadalje, radniku u zanimanju mogu biti nužna i određena međusektorska znanja i vještine. *Međusektorska znanja i vještine* važni su za više gospodarskih sektora. Primjeri međusektorskih znanja su načela vođenja, upravljanje ljudskim potencijalima ili znanje elektromehanike. Primjeri međusektorskih vještina su primjena gramatičkih i pravopisnih pravila, komunikacija s klijentima ili održavanje opreme. Stoga je potrebno promisliti i definirati koja međusektorska znanja, i to i *činjenična i teorijska*, nužno moraju posjedovati radnici u zanimanju za koje se Anketa prilagođava i optimizira. Također je potrebno promisliti i definirati koje međusektorske vještine – *spoznajne, psihomotoričke i socijalne*, nužno moraju posjedovati radnici u zanimanju za koje se Anketa prilagođava i optimizira.

U izradi i formaliziranju prijedloga standarda zanimanja, skupinu znanja i vještina specifičnih za određeni sektor, odnosno važnih u više sektora (međusektorskih) moguće je dodatno provjeriti i potvrditi nakon što se prikupe svi podatci dobiveni od poslodavaca i zaposlenika u razmatranju pojedinih standarda zanimanja. Drugim riječima, nakon provođenja vođenih anketa i strukturiranih razgovora s poslodavcima i zaposlenicima pojedinih zanimanja ili skupina zanimanja te uvida u dobivene podatke, na temelju učestalosti i ponavljanja navođenja znanja i vještina, moguće je u formaliziranju prijedloga standarda zanimanja dodatno potvrditi znanja i vještine specifične za pojedini sektor i/ili važne u više sektora, pri čemu bi to bila istovrsna znanja i

vještine koje se pojavljuju i ponavljaju u više zanimanja. Ako se utvrdi da se određena znanja i vještine pojavljuju i ponavljanju u više zanimanja unutar jednoga sektora ili u više zanimanja iz različitih sektora, moguće je zaključiti da se radi o znanjima i vještinama specifičnima za pojedini sektor ili međusektorskim znanjima i vještinama, koje je moguće uvrstiti u popis znanja i vještina u formaliziranju prijedloga standarda zanimanja.

Zadatak 2.5. i 2.6. Izrada popisa transverzalnih znanja i vještina

Naposljetku, u sagledavanju znanja i vještina potrebno je razmotriti *transverzalna znanja i vještine*. Transverzalna znanja i vještine važne su za širok raspon zanimanja i sektora. Često se nazivaju temeljnim, bazičnim ili *soft* znanjima i vještinama te predstavljaju temelj osobnoga razvoja pojedinca. Transverzalna znanja i vještine su temelj razvoja specifičnijih znanja i vještina potrebnih za uspješno obavljanje posla u zanimanju ili skupini zanimanja za koja se Anketa prilagođava i optimizira. Primjeri transverzalnih znanja su znanje stranoga jezika ili upoznatost s autorskim pravima i licencama povezanim s digitalnim sadržajem. Primjeri transverzalnih vještina su upravljanje podatcima, informacijama i digitalnim sadržajem, uporaba strategija učenja, nošenje s frustrirajućim situacijama na radnom mjestu ili timski rad.

U razmatranju pojedinih zanimanja, potrebno je promisliti i popisati koja transverzalna znanja (*činjenična* i *teorijska*) te koje transverzalne vještine (*spoznajne, psihomotoričke i socijalne*), nužno moraju posjedovati radnici u zanimanju za koje se Anketa prilagođava i optimizira.

Zadatak 2.7. Oblikovanje popisa znanja i popisa vještina prilagođenog i optimiziranog za zanimanje

Završetak Zadatka 2. u prilagodbi i optimiziranju Ankete ogleda se u tome da skupina stručnjaka treba oblikovati popis svih mogućih znanja i vještina koje su potrebne zanimanju za koje se izrađuje standard zanimanja. U ostvarenju ovoga zadatka potrebno je osobito voditi računa o tome da se izradi što jasniji, razumljiviji i određeniji popis znanja i vještina specifičnih za zanimanje. Također, potrebno je voditi računa o jasnom, određenom i razumljivom načinu popisivanja transverzalnih znanja i vještina. Konačni popis znanja i vještina ne bi trebao biti opširan te bi trebao biti usmjeren na ona znanja i vještine koje su ključne za pojedino zanimanje. Međusobni omjer pojedinih vrsta znanja i vještina (npr. znanja i vještine specifične za zanimanje naspram transverzalnih znanja i vještina, ili znanja i vještina specifičnih za zanimanje naspram sektorskih ili međusektorskih) prepostavljeno će varirati od zanimanja do zanimanja, pri čemu je očekivano da je najveći broj onih specifičnih za zanimanje. Ako je u slučaju pojedinoga zanimanja značajan nerazmjer u korist drugih znanja i vještina u odnosu na znanja i vještine specifične za zanimanje, očekivano je objašnjenje utemeljenosti takvoga ishoda u kontekstu argumentiranja prijedloga standarda zanimanja.

Oblikovanje popisa znanja i vještina treba započeti jasnim formuliranjem i definiranjem znanja i vještina. S obzirom na to da se znanja odnose na ono što *osoba treba znati*, pri njihovom navođenju potrebno je koristiti glagole koji su konkretni, jasni i mjerljivi (npr. znati matematiku, poznavati vrste željeza). Vještine se odnose na ono što *osoba treba moći*, odnosno *biti u mogućnosti napraviti* te je pri navođenju vještina također potrebno koristiti glagole koji su konkretni, jasni i mjerljivi (npr. savjetovati kupce o uporabi kozmetičkih proizvoda, postupati u skladu s pravnim propisima vezanima uz zdravstvenu skrb).

U skladu s postojećim komparativnim iskustvima, ukupan broj znanja i ukupan broj vještina ne bi trebao biti ekstenzivan i trebao bi biti prilično fokusiran u svrhu jasnije i jednostavnije izrade popisa kompetencija. U oblikovanju popisa znanja i vještina važno je imati u vidu i ključne poslove definirane u prvom zadatku tako da bi trebala postojati određena razina koherentnosti i usklađenosti između opsega ključnih poslova (opisanih u Zadatu 1.) i popisa znanja i vještina koje su pojedinom zanimanju potrebna za obavljanje ključnih poslova (definiranih u Zadatu 2.). Primjerice, ako je za zanimanje „pediker/pedikerka“ kao ključni posao navedeno „oblikovanje i uređivanje zdravih noktiju“, onda je potrebno u popisu znanja i vještina imati u vidu sljedeća znanja (npr. znati pravilan slijed pripreme i način oblikovanja noktiju na nogama) i vještine (npr. oblikovati nokte na nogama prikladnim priborom) potrebne za obavljanje toga ključnog posla.

U tehničkom smislu, ishod Zadatka 2. su zasebni popis znanja i popis vještina koji su prilagođeni i optimizirani pojedinom zanimanju ili skupini zanimanja. Ovi popisi popraćeni su prostorom za dodavanje i upisivanje novih znanja i vještina koje će se pojaviti i iskristalizirati tijekom strukturiranih razgovora i vođenih anketa s poslodavcima i zaposlenicima, kao ishod njihovih mišljenja.

Ovaj je zadatak potrebno završiti izradom tablice s popisom znanja te zasebne tablice s popisom vještina. U svakoj je tablici potrebno pridružiti odgovarajuće skale procjena koje se odnose na procjenu „nužnosti-opcionalnosti“ pojedinoga znanja ili vještine te procjenu „potrebne razine stručnosti“ u pojedinom znanju ili vještini.

Primjer izgleda konačne tablice u kojoj je oblikovan popis znanja i primjer izgleda konačne tablice u kojoj je oblikovan popis vještina prilagođen i optimiziran za zanimanje „kuhar/kuharica“ prikazan je u nastavku (primjer je prilagođen iz slovenske baze standarda zanimanja). Obrasci tablica za upis znanja i vještina u prilagođenoj i optimiziranoj Anketi za pojedino zanimanje prikazani su u Prilozima 2 i 3.

Tablica 2. Popis znanja za zanimanje

	Znanje je za zanimanje na radnom mjestu:		Potrebna razina stručnosti u pojedinom znanju:				
	Nužno znanje	Opcionalo znanje	Temeljna	Srednja	Napredna	Eksperrna	Znanje nije potrebno
Znati osnovna pravila organizacije rada u kuhinji	1	2	1	2	3	4	0
Znati normative za pripremu jela	1	2	1	2	3	4	0
Znati pravilno razvrstati i kombinirati jela u jelovnik	1	2	1	2	3	4	0
Poznavati energetsku i nutritivnu vrijednost pojedinih namirnica, njihova svojstva, učinak na čovjeka i način uporabe	1	2	1	2	3	4	0
Poznavati primjerene uređaje i pribor za rad, znati ih pravilno odabrati i racionalno upotrebljavati	1	2	1	2	3	4	0
Poznavati pribor i pomagala te uređaje i naprave za mehaničku obradu hrane	1	2	1	2	3	4	0
Poznavati i pravilno upotrebljavati uređaje za postupke termičke obrade hrane	1	2	1	2	3	4	0
Poznavati pristupe higijenskoga režima pri čišćenju radnih površina, inventara i pomagala	1	2	1	2	3	4	0
Poznavati vrste i strukturu troškova vlastitoga rada i materijala koji se upotrebljava	1	2	1	2	3	4	0
Znati izabrati primjereni način komunikacije pri rješavanju problema, organizaciji rada i izvođenju zadataka	1	2	1	2	3	4	0
Poznavati standarde kvalitete, metode kontrole kvalitete i sustave provjere kvalitete	1	2	1	2	3	4	0
Znati načine ekonomične uporabe energije, vode i sredstava za čišćenje	1	2	1	2	3	4	0
Je li za uspješno obavljanje posla potrebno još neko znanje?							
Upisati znanje	1	2	1	2	3	4	0
Upisati znanje	1	2	1	2	3	4	0
Upisati znanje	1	2	1	2	3	4	0

Tablica 3. Popis vještina za zanimanje

	Vještina je za zanimanje na radnom mjestu:	Potrebna razina stručnosti u pojedinoj vještini:						
		Nužna vještina	Opcionalna vještina	Temeljna	Srednja	Napredna	Ekspertna	Vještina nije potrebna
Planirati i organizirati vlastiti rad	1	2	1	2	3	4	0	
Sastavljati jelovnike za redovne i izvanredne obroke te posebne prigode	1	2	1	2	3	4	0	
Odabrati sastojke za pripremu pojedinačnih jela	1	2	1	2	3	4	0	
Vladati postupcima mehaničke obrade hrane i ispravno ih izvoditi	1	2	1	2	3	4	0	
Vladati postupcima termičke obrade hrane i ispravno ih izvoditi	1	2	1	2	3	4	0	
Pridržavati se općih higijenskih standarda i HACCP-a	1	2	1	2	3	4	0	
Sudjelovati u izradi konačnoga obračuna obavljenoga posla i utrošenoga materijala	1	2	1	2	3	4	0	
Upotrebljavati stručnu terminologiju	1	2	1	2	3	4	0	
Voditi evidenciju prema pravilima HACCP-a	1	2	1	2	3	4	0	
Obavljati poslove uz korištenje zaštitnih uređaja i opreme sukladno propisima o sigurnosti i zaštiti na radu i zaštiti od požara	1	2	1	2	3	4	0	
Je li za uspješno obavljanje posla potrebna još neka vještina?								
Upisati vještinu	1	2	1	2	3	4	0	
Upisati vještinu	1	2	1	2	3	4	0	
Upisati vještinu	1	2	1	2	3	4	0	

ZADATAK 3. Izvještaj o prilagodbi i optimizaciji Ankete

Po završetku prilagodbe i optimizacije Ankete, skupina stručnjaka treba na strukturirani način podnijeti izvještaj o prilagodbi i optimizaciji Ankete, na unaprijed pripremljenom obrascu prikazanom u nastavku. Obrazac sadržava popis ključnih zadataka skupine stručnjaka. U obrascu je potrebno naznačiti jesu li pojedine aktivnosti u okviru svakoga od zadataka provedene te navesti detaljan opis eventualnih dvojbi i poteškoća koje su se pojavile u obavljanju aktivnosti. Obrazac tablice za izvještaj stručne skupine o prilagodbi i optimizaciji Ankete prikazan je u Prilogu 4.

Tablica 4. Obrazac za izvještaj stručne skupine o prilagodbi i optimizaciji Ankete

Zadatak:	Provjera provedenosti:	Komentar:
<i>Zadatak 1. Prilagodba i optimizacija popisa ključnih poslova:</i>		
Među ponuđenih devet vrsta poslova odabранe su one vrste poslova koje zanimanje obavlja	Da Ne	
U odabranim vrstama poslova definirani su i zapisani ključni poslovi te vrste	Da Ne	
Procijenjeno je obavlja li zanimanje neke dodatne vrste poslova	Da Ne	
Dodatne vrste poslova su imenovane i definirane	Da Ne	
U dodanim vrstama poslova definirani su i zapisani ključni poslovi te vrste	Da Ne	
Izrađena je <i>Tablica 1</i> s popisom ključnih poslova koje zanimanje obavlja	Da Ne	

Zadatak 2. Prilagodba i optimizacija popisa znanja i vještina:

Definirana su i zapisana činjenična i teorijska
znanja specifična za zanimanje Da Ne

Definirana su i zapisana sektorska i
međusektorska činjenična i teorijska znanja
(opcionalna aktivnost) Da Ne

Definirana su i zapisana transverzalna
činjenična i teorijska znanja Da Ne

Definirane su i zapisane spoznajne,
psihomotoričke i socijalne vještine specifične
za zanimanje Da Ne

Definirane su i zapisane sektorske i
međusektorske spoznajne, psihomotoričke i
socijalne vještine (opcionalna aktivnost) Da Ne

Definirane su i zapisane transverzalne
spoznajne, psihomotoričke i socijalne vještine Da Ne

Izrađena je *Tablica 2* s popisom ključnih
znanja za zanimanje Da Ne

Izrađena je *Tablica 3* s popisom ključnih
vještina za zanimanje Da Ne

4. AKTIVNOSTI VEZANE UZ PROVEDBU ANKETE O STANDARDU ZANIMANJA

Nakon završetka aktivnosti prilagodbe i optimizacije Ankete, nakon što je izrađena i pripremljena verzija prilagođene i optimizirane Ankete pojedinom zanimanju i/ili skupini zanimanja, sljedeći korak očituje se u provedbi tako pripravljene Ankete o standardu zanimanja. U središtu ovoga koraka su vođene ankete i strukturirani razgovori s poslodavcima koji zapošjavaju pojedino zanimanje ili skupinu zanimanja te zaposlenicima u zanimanju, sa sljedećim ciljem, ishodom aktivnosti i odgovornošću za provedbu aktivnosti:

Cilj:	<ul style="list-style-type: none">Anketom prikupiti i potvrditi informacije relevantne za izradu standarda zanimanja iz perspektive poslodavaca i zaposlenika
Ishod:	<ul style="list-style-type: none">Anketom prikupljene informacije relevantne za izradu standarda zanimanja iz perspektive poslodavaca i zaposlenika
Odgovornost za provedbu:	<ul style="list-style-type: none">predlagatelji standarda zanimanja u suradnji sa stručnjacima koje angažiraju za obavljanje aktivnosti provedbe Ankete

U ovom je koraku potrebno napraviti nekoliko povezanih zadataka, navedenim redoslijedom i sa sljedećim ishodima:

Zadatak	Ishod
1. Odabir poslodavaca i zaposlenika koji će sudjelovati u vođenim anketama i strukturiranim razgovorima	<ul style="list-style-type: none">odabrani poslodavci i zaposlenici koji će sudjelovati u vođenim anketama i strukturiranim razgovorima
2. Priprema voditelja i pomoćnika za vođene ankete i strukturirane razgovore	<ul style="list-style-type: none">voditelj i pomoćnici educirani i osposobljeni za vođene ankete i strukturirane razgovore
3. Provedba vođenih anketa i strukturiranih razgovora	<ul style="list-style-type: none">provedene vođene ankete i strukturirani razgovori s poslodavcima i zaposlenicima
4. Sistematiziranje informacija i podataka kroz izradu izvještaja o provedbi Ankete	<ul style="list-style-type: none">sistematizirane informacije i podatci prikupljeni od poslodavaca i zaposlenika, kroz izrađen izvještaj o provedbi Ankete

ZADATAK 1. Odabir poslodavaca i zaposlenika koji će sudjelovati u vođenim anketama i strukturiranim razgovorima

Prvi je zadatak u ovom koraku odabir uzorka poslodavaca i zaposlenika koji će sudjelovati u vođenim anketama i strukturiranim razgovorima. Osnovni je cilj da se s pomoću odabranih, anketiranih i intervjuiranih poslodavaca i zaposlenika osiguraju informacije koje će u najvećoj mjeri odražavati i potvrditi većinsko mišljenje o pitanjima od interesa, a koje bi bilo moguće prikupiti u idealnom (i samo teorijski mogućem) slučaju kada bi se moglo anketirati sve poslodavce i sve zaposlenike određenoga zanimanja. Kako je anketiranje svih poslodavaca i svih zaposlenika određenoga zanimanja nemoguće, neekonomično i zbog prirode aktivnosti izrade standarda zanimanja u osnovi i nepotrebno, onda je anketiranje i intervjuiranje potrebno provesti uključujući određeni broj poslodavaca i određeni broj zaposlenika (uzorak).

Pri odabiru **poslodavaca** koje će se pozvati na sudjelovanje u anketiranju i intervjuirajuju potrebno je voditi se načelima dostupnosti, spremnosti na suradnju i reprezentativnosti. S obzirom na to da se ovdje radi o kvalitativnom, a ne kvantitativnom istraživanju, nije potrebno previše inzistirati na načelu reprezentativnosti, već osigurati da ispitanici budu relevantni po poznavanju zanimanja i kontekstima u kojima se zanimanje može obavljati. Ovdje je korisno prepoznati djelatnosti poslodavaca koje su ključne za zapošljavanje određenoga zanimanja ili skupine zanimanja. Ako takvih podataka nema, korisni su i podaci iz *Portala tržišta rada* o ključnim djelatnostima za zanimanja odgovarajućega roda u nekom podsektoru. Načelo dostupnosti kaže da je potrebno uzorkovati one poslodavce koji su dostupni, vodeći računa o relevantnosti dostupnih poslodavaca. I, na kraju, načelo spremnosti na suradnju govori da je realno da među poslodavcima postoje razlike u stvarnoj i izraženoj spremnosti na suradnju u pojedinim aktivnostima pa je realno očekivati da će se to replicirati i u slučaju aktivnosti izrade standarda zanimanja. Stoga će u pojedinim situacijama biti nužno odreći se načela reprezentativnosti, jer će se njegovo ostvarenje kosit s načelom spremnosti na suradnju.

Odabir poslodavaca potrebno je obaviti uz odabir osobe koja će sudjelovati u ime poslodavca. Tu je iznimno važno, i po ukupnu kvalitetu predviđenih aktivnosti presudno, da sudjeluje osoba koja je dobro upoznata sa zahtjevima koji se na radnom mjestu postavljaju pred određeno zanimanje. To su u pravilu neposredni voditelji, osobe koje su na radnom mjestu neposredno nadređeni zanimanju koje je predmet Ankete, tehnološki voditelji i slično. Na pitanja može odgovarati i neka druga osoba, u nekoj drugoj radnoj ulozi i na nekom drugom radnom mjestu u organizaciji, ali je iznimno važno da pri uzorkovanju usmjereno bude na osobe koje su izravno, detaljno, na konkretnoj, ali i konceptualnoj razini upoznate sa svim poslovima zanimanja koje je predmet Ankete.

Kao i pri uzorkovanju poslodavaca, pri uzorkovanju **zaposlenika** potrebno je uzeti u obzir sektor djelatnosti i veličinu organizacije u kojoj je zaposlen pojedini zaposlenik, uz uvažavanje teritorijalne zastupljenosti. Potrebno je voditi računa o tome da je ukupno obuhvaćeni uzorak zaposlenika odabran tako da reprezentira populaciju zaposlenika, odnosno da odražava stanje u ukupnom broju zaposlenika u pojedinom zanimanju ili skupini zanimanja. Pri odabiru zaposlenika potrebno se voditi načelima dostupnosti, spremnosti na suradnju i reprezentativnosti. Iako nije potrebno previše inzistirati na načelu reprezentativnosti, treba osigurati da ispitanici budu relevantni po poznavanju zanimanja i kontekstima u kojima se zanimanje može obavljati.

U određivanju ukupnoga **broja poslodavaca i zaposlenika** koji će sudjelovati u anketiranju i intervjuiraju, načelo reprezentativnosti potrebno je obrazlagati i argumentirati na ukupnom uzorku obuhvaćenih sudionika unutar ovoga koraka. Ne očekuje se i nije potrebno izrađivati planove posebnih uzoraka poslodavaca i posebnih uzoraka zaposlenika. U idealnom slučaju, broj obuhvaćenih poslodavaca i zaposlenika bit će podjednak, dok će se uz uvažavanje načela dosljednosti i spremnosti na suradnju u provedbi događati odstupanja. Tu je potrebno voditi računa da ne dođe do značajnijih odstupanja u korist jednih od sugovornika, to jest realiziranoga uzorkovanja u odnosu na planirano, te će u predviđenim izvještajima biti potrebno sagledati i opisati razloge odstupanja. Primjerice, ako je u izvornom uzorku planirano anketiranje i intervjuiranje ukupno 10 poslodavaca i zaposlenika za izradu standarda zanimanja „kozmetičar/kozmetičarka“, od čega je 5 poslodavaca i 5 zaposlenika, a u realiziranom uzorku bude ukupno 9 poslodavaca i zaposlenika, od čega 2 poslodavca i 7 zaposlenika, potrebno je objasniti zbog čega je došlo do značajnijega odstupanja u odnosu na planirani uzorak.

U pogledu broja obuhvaćenih sugovornika koji će biti uzorkovani iz skupine poslodavaca i skupine zaposlenika, nije moguće za sva zanimanja unaprijed propisati fiksni i određeni broj. Očekivano će se taj broj u stvarnosti kretati od 8 do 20 obuhvaćenih sugovornika, pri čemu je to, u ovisnosti o izloženim načelima, povezano i s pojedinim obilježjima samoga zanimanja. U situaciji u kojoj se izrađuje standard zanimanja za potpuno nova zanimanja, gdje je broj postojećih poslodavaca nepoznat, u uzorkovanju je potrebno uzeti u obzir potencijalne poslodavce, poslodavce iz nekih drugih sektora koji zapošljavaju komplementarna zanimanja, poslodavce iz inozemstva koji već zapošljavaju takva zanimanja ili zaposlenike navedenih zanimanja u inozemstvu.

ZADATAK 2. Priprema voditelja i pomoćnika za vođene ankete i strukturirane razgovore

Nakon odabira uzorka poslodavaca i uzorka zaposlenika, sljedeći je zadatak odabir i priprema voditelja i pomoćnika koji će provoditi vođeno anketiranje i strukturirane razgovore. Predviđeno je da se anketiranje i intervjuiranje odvijaju u izravnom susretu/ima i kontaktu s poslodavcima i zaposlenicima. Budući da se radi o vođenom anketiranju, preporučuje se da se za provedbu angažiraju osobe koje imaju iskustva s provođenjem anketa, intervjeta, razgovora ili testiranja s manjim ili većim skupinama.

Osobe koje se odaberu kao voditelji i pomoćnici za vođene ankete i strukturirane razgovore nužno moraju proći edukaciju, trening i osposobljavanje za primjenu Ankete, tijekom kojih će se detaljno upoznati sa strukturon i sadržajem Ankete, postupkom provedbe Ankete i ciljevima koje je potrebno ostvariti u izradi standarda zanimanja. Poželjno je da u provođenju Ankete budu prisutni predstavnici predlagatelja koji su članovi stručne skupine koja je prilagođavala i optimizirala Anketu za zanimanje za koje se izrađuje standard te, ako je to moguće, da oni budu voditelji anketiranja i strukturiranih razgovora.

U pripremi voditelja i pomoćnika koji će sudjelovati u provedbi Ankete potrebno je osobitu pozornost posvetiti ciljevima anketiranja i intervjuiranja, koji se ogledaju u potvrđivanju informacija sadržanih u prilagođenoj i optimiziranoj Anketi od strane poslodavaca i zaposlenika, dopuni potrebnih informacija u Anketu s njihove strane te što konkretnijem, valjanijem i informativnijem opisu pojedinoga zanimanja u traženim kategorijama.

ZADATAK 3. Provedba vođenih anketa i strukturiranih razgovora

Sljedeći je zadatak u ovom koraku provedba vođenoga anketiranja i strukturiranih razgovora s poslodavcima i zaposlenicima. Provode ga osposobljeni, informirani i dobro pripremljeni voditelji i pomoćnici. Prijedlog je da se u ovoj fazi odvoji vođeno anketiranje i strukturirani razgovori.

Vođeno anketiranje označava da se poslodavci i zaposlenici zajednički upoznaju s pojedinim zahtjevima sadržanima u Anketi, kroz zajedničko čitanje uputa i objašnjenje traženih zadataka, dok je odgovaranje svakog sudionika individualno. Međutim, vođeno anketiranje u praksi bi se moglo provoditi i individualno (s obzirom na to da svi ispitanici individualno popunjavaju anketu), a nakon što svi ispitanici popune anketu i predlagatelj napravi grubu obradu rezultata, provedu se strukturirani razgovori. Tako bi se skratilo vrijeme trajanja grupnoga procesa (koje je u praksi često dugo, osim toga nemaju svi ispitanici jednaki tempo popunjavanja ankete pa se često dogodi da se mora nekoga čekati jer se sa strukturiranim razgovorima ne može početi prije nego što svi budu gotovi s popunjavanjem ankete). Isto tako, ovim bi se omogućilo voditelju strukturiranih razgovora da ciljano provodi raspravu i da se ciljano fokusira na one elemente oko kojih postoji neslaganje među ispitanicima. Strukturirano razgovaranje označava da se, nakon individualnoga odgovaranja, kroz razgovor zajednički prolazi kroz pojedinu cjelinu kako bi se osigurao uvid u zajednička, dominantna mišljenja i poglede te kako bi se osigurao jasan uvid u zajedničku perspektivu, kao i u moguće druge perspektive koje postoje izvan prevladavajućega mišljenja. Ovaj oblik polu-strukturiranoga vođenja kroz ankete i razgovore treba osigurati da se, s jedne strane, prikupe informacije i mišljenja o unaprijed ponuđenim elementima koje je proizvela skupina stručnjaka te da se, s druge strane, osigura mogućnost i prostor za generiranje novih informacija, produkciju novih elemenata, kao i pojašnjenja i korekcije već ponuđenih elemenata. Strukturirani razgovori mogu se provoditi i tako da se odabere nekoliko relevantnih ispitanika te da se s njima provedu razgovori, a ne s cijelom skupinom (koja katkad broji dvadesetak osoba te je teško strukturirati raspravu u takvoj skupini, a osim toga, jako je teško okupiti takvu skupinu na jednom mjestu) ili bi se rezultati anketiranja mogli ponovno razmatrati i komentirati sa stručnom skupinom koja je optimizirala i prilagođavala anketu nadopunjrenom s još nekoliko relevantnih sugovornika.

Primjerice, u dijelu Ankete u kojem je ponuđen popis „ključnih poslova“ sudionicima se objašnjava što se podrazumijeva pod „ključnim poslovima“ i upućuje ih se da se pred njima nalazi ponuđeni popis „ključnih poslova“ za zanimanje koje je predmet Ankete. Potom im se objasni da se od njih očekuje da za svaki ponuđeni ključni posao procijene koliko ga često zaposlenik u zanimanju koje je predmet Ankete obavlja na radnom mjestu u njihovoj organizaciji i koja je potrebna razina stručnosti u obavljanju toga ključnoga posla te da zaokruže jedan od ponuđenih odgovora. Pritom im se detaljno objasne ponuđene kategorije čestine i razine stručnosti. Nakon što sudionici navedu svoje procjene i unesu odgovore na predviđena mjesta, zajednički se, kroz razgovor, razmatraju odgovori o učestalosti obavljanja pojedinoga ključnog posla i potrebnoj razini stručnosti u njegovu obavljanju, nastoji se utvrditi koje je prevladavajuće mišljenje te zabilježiti i razmotriti razlozi zbog kojih neka mišljenja odstupaju od prevladavajućih. Također, potiče se i iznošenje mišljenja o tome koje su manjkavosti u ponuđenim ključnim poslovima i ideja za promjene i poboljšanja ponuđenih ključnih poslova.

Tijekom provedbe anketa i razgovora, voditelji i pomoćnici s poslodavcima i zaposlenicima trebaju proći kroz sva pitanja u Anketi, grupirana prema pojedinim cjelinama. U dijelu u kojem je Anketa prilagođena i optimizirana

za pojedino zanimanje, potrebno je osigurati da poslodavci i zaposlenici iznesu svoje mišljenje o ponuđenim elementima koji su skupine stručnjaka navele u opisu zanimanja. Mišljenja mogu ići u smjeru potpunoga prihvaćanja pojedinačnih ponuđenih elemenata, potpunoga odbijanja ili sugestija za modifikacijama. Bitno je razmotriti sadržane informacije u Anketi koju je skupina stručnjaka prilagodila i optimizirala, na koje se potrebno osvrnuti procjenjivanjem postavljenih zahtjeva, pridržavajući se unaprijed pripremljenih i uvježbanih uputa. Također je važno razmotriti mogućnost dopunjavanja ponuđenih i sadržanih informacija.

U pripremi i provedbi voditelji i pomoćnici trebaju osigurati raspravu u kojoj je moguće ostvariti postavljene ciljeve. Tijekom odvijanja anketiranja i strukturiranih razgovora usmjerenost mora biti na ishod, koji se ogleda u zajedničkom, cjelovitom, informativnom, valjanom i vjerodostojnom opisivanju pojedinoga zanimanja, kao važnoj sastavnici u procesu izrade standarda zanimanja, a ne na generiranje pojedinačnih pogleda, prepričavanje vlastitih iskustava radi iznošenja pojedinačnih pogleda, ili upoznavanje drugih s vlastitim anegdotalnim iskustvima i pogledima.

Neuspjeh provedbe vođenoga anketiranja i strukturiranoga intervjuiranja očitovat će se u nemogućnosti opisivanja pojedinoga zanimanja u terminima traženih kategorija, što će otežati i/ili onemogućiti aktivnosti izrade standarda zanimanja.

ZADATAK 4. Sistematizacija informacija i podataka kroz izradu izvještaja o provedbi Ankete

Posljednji zadatak u ovom koraku jest sistematizacija informacija i podataka, kao i izrada izvještaja o provedbi Ankete s poslodavcima i zaposlenicima. Predlagatelji trebaju ispuniti obrazac priložen u nastavku (Prilog 6). Obrazac sadržava popis zadataka te je potrebno naznačiti jesu li pojedine aktivnosti u okviru svakog zadatka provedene te navesti detaljan opis mogućih dvojbi i poteškoća koje su se pojavile u obavljanju tih aktivnosti. Također, potrebno je ispuniti obrasce koji se odnose na opis uzorka poslodavaca i zaposlenika koji su sudjelovali u vođenom anketiranju i strukturiranim razgovorima koji se nalaze u Prilogu 7.

Tablica 5. Obrazac za izvještaj predlagatelja o provedbi Ankete s poslodavcima i zaposlenicima

Zadatak:	Provjera provedenosti:	Komentar:
Zadatak 1. Odabir poslodavaca i zaposlenika koji će sudjelovati u vođenim anketama i strukturiranim razgovorima		
Odabran je uzorak poslodavaca za zanimanje koje je predmet Ankete	Da	Ne
Odabran je uzorak zaposlenika za zanimanje koje je predmet Ankete	Da	Ne
Planirani poslodavci pristali su sudjelovati u anketama i intervjuima	Da	Ne

Planirani zaposlenici pristali su sudjelovati u anketama i intervjuiima

Da Ne

Zadatak 2. Priprema voditelja i pomoćnika za vođene ankete i strukturirane razgovore

Odabrani su voditelji i pomoćnici za vođene ankete i strukturirane razgovore

Da Ne

Voditelji i pomoćnici educirani su za vođene ankete i strukturirane razgovore

Da Ne

Zadatak 3. Provedba vođenih anketa i strukturiranih razgovora

Prikupljeni su opći podatci

Da Ne

Prikupljeni su podatci o opisu radnoga mesta i osposobljavanju za radno mjesto zanimanja koje je predmet Ankete

Da Ne

Prikupljene su informacije o ključnim poslovima koje obavljaju radnici u zanimanju koje je predmet Ankete

Da Ne

Dodani su još neki ključni poslovi koji nisu bili navedeni na postojećem popisu

Da Ne

Prikupljene su informacije o znanjima potrebnim za uspješno obavljanje posla

Da Ne

Dodata su još neka znanja koja nisu bila navedena na postojećem popisu

Da Ne

Prikupljene su informacije o vještinama potrebnim za uspješno obavljanje posla

Da Ne

Dodane su još neke vještine koje nisu bile navedene na postojećem popisu

Da Ne

Procijenjena je razina samostalnosti i odgovornosti

Da Ne

Procijenjena je prisutnost određenih rizika na radnom mjestu na kojem radi zanimanje koje je predmet Ankete

Da Ne

Procijenjena je prisutnost određenih psihofizičkih zahtjeva na radnom mjestu na kojem radi zanimanje koje je predmet Ankete

Da Ne

Navedene su dodatne informacije i komentari

Da Ne

Zadatak 4. Sistematisiranje informacija i podataka i izrada izvještaja o provedbi Ankete

Ispunjeno je izvještaj o provedbi Ankete

Da Ne

5. SISTEMATIZIRANJE INFORMACIJA I PODATAKA PRIKUPLJENIH ANKETOM O STANDARDU ZANIMANJA

U ovom dijelu Smjernica opisane su aktivnosti sistematiziranja informacija i podataka prikupljenih Anketom o standardu zanimanja. Te je aktivnosti potrebno započeti tijekom provedbe Ankete, detaljnim vođenjem bilješki i zapažanja, a nakon prikupljanja informacija od poslodavaca i zaposlenika potrebno ih je završiti. Ovaj skup aktivnosti provodi se s niže navedenim ciljem i ishodom te je naznačena odgovornost za provedbu:

Cilj:	<ul style="list-style-type: none"> izraditi popise ključnih poslova, znanja i vještina koji će biti uvršteni u prijedlog standarda zanimanja
Ishod:	<ul style="list-style-type: none"> popis ključnih poslova, znanja i vještina koji će biti uvršteni u prijedlog standarda zanimanja
Odgovornost za provedbu:	<ul style="list-style-type: none"> predlagatelji standarda zanimanja u suradnji sa stručnjacima koje angažiraju kao pomoć u obavljanju aktivnosti izrade popisa ključnih poslova, znanja i vještina koji će biti uvršteni u prijedlog standarda zanimanja

Za provedbu ovih aktivnosti predlagatelji standarda zanimanja trebaju se osloniti na podatke prikupljene Anketom od poslodavaca i zaposlenika, kao i na svoja stručna znanja vezana uz zanimanje za koje se izrađuje standard. U ovom dijelu aktivnosti po potrebi je moguće angažirati specijalizirane stručnjake koji će svojim stručnim znanjem pomoći u sistematizaciji informacija i podataka prikupljenih Anketom. U provedbi ovih aktivnosti pritom se kao pomoć može angažirati i skupinu stručnjaka koja je sudjelovala u aktivnostima prilagodbe i optimizacije Ankete za zanimanje za koje se izrađuje standard zanimanja.

Skup aktivnosti koje se odnose na sistematizaciju informacija i podataka prikupljenih Anketom sastoji se od dva temeljna zadatka: (1) izrada popisa ključnih poslova i (2) izrada popisa znanja i vještina.

Zadaci u sistematizaciji informacija i podataka prikupljenih Anketom odvijaju se prikazanim redoslijedom, pri čemu su naznačeni i ishodi pojedinih zadataka:

Zadatak	Ishod
1. Izrada popisa ključnih poslova	<ul style="list-style-type: none"> izrađen popis ključnih poslova koji će biti uvršten u prijedlog standarda zanimanja
2. Izrada popisa znanja i vještina	<ul style="list-style-type: none"> izrađen popis znanja i vještina koji će biti uvršten u prijedlog standarda zanimanja

ZADATAK 1. Izrada popisa ključnih poslova

Prvi zadatak u ovom koraku jest izrada **konačnoga popisa ključnih poslova** koji će biti uvršten u prijedlog standarda zanimanja. Naime, u postupku prilagodbe i optimizacije Ankete o standardu zanimanja izrađen je popis ključnih poslova koje pojedino zanimanje ili skupina zanimanja obavlja na radnom mjestu. U postupku provedbe Ankete, poslodavci i zaposlenici procijenili su obavlja li se i koliko često pojedini ključni posao na radnom mjestu te koja je razina stručnosti potrebna za obavljanje toga ključnog posla. Prema potrebi, poslodavci i zaposlenici su kroz anketiranje i razgovore u procesu provedbe Ankete dopunili popise i iznijeli i nove informacije o ključnim poslovima. U ovom je zadatku potrebno sistematizirati informacije i podatke prikupljene Anketom od poslodavaca i zaposlenika o učestalosti obavljanja pojedinoga ključnog posla i potrebne razine stručnosti u obavljanju toga ključnog posla te temeljem tih informacija i podataka izraditi konačni popis ključnih poslova koji će biti uvršten u prijedlog standarda zanimanja.

Prvo, u razmatranju informacija i podataka prikupljenih od poslodavaca i zaposlenika u odgovoru na pitanje o ključnim poslovima, potrebno je utvrditi postoje li među inicijalno ponuđenim ključnim poslovima u prilagođenoj Anketi ključni poslovi za koje je većina poslodavaca i zaposlenika procijenila da ih zanimanje *uopće ne obavlja*. Takve ključne poslove preporučuje se izostaviti s konačnoga popisa ključnih poslova. Dakle, ako se za pojedini inicijalno ponuđen ključni posao u prilagođenoj Anketi utvrdi da je većina poslodavaca i zaposlenika procijenila da ga zanimanje uopće ne obavlja, taj se ključni posao preporučuje ne uvrštavati u konačni popis ključnih poslova.

Drugo, za svaki od ključnih poslova potrebno je razmotriti na koji su način poslodavci i zaposlenici procijenili *učestalosti obavljanja* pojedinoga posla. Očekivano je da se neki poslovi obavljaju rijetko ili ponekad, a neki često ili vrlo često. Budući da je cilj izraditi popis poslova koji su uistinu ključni za neko zanimanje, potrebno je usmjeriti se na one ključne poslove za koje većina poslodavaca i zaposlenika procjenjuje da se obavljaju često ili vrlo često, te su takvi poslovi oni koje treba uvrstiti u konačni popis ključnih poslova. Dakle, preporučuje se u konačni popis ključnih poslova uvrstiti one ključne poslove s inicijalno ponuđenoga popisa u prilagođenoj Anketi za koje je većina poslodavaca i zaposlenika procijenila da se obavljaju često ili vrlo često.

Treće, potrebno je razmotriti *razinu stručnosti* koju poslodavci i zaposlenici smatraju potrebnom za obavljanje ključnih poslova koji se obavljaju često ili vrlo često. Očekivano je da je za obavljanje nekih poslova potrebna temeljna razina stručnosti, a za neke srednja, napredna ili stručna. Ovisno o procjeni potrebne razine stručnosti u obavljanju pojedinoga ključnog posla koju je dala većina poslodavaca ili zaposlenika, potrebno je razmotriti postoji li usklađenost između najčešće razine stručnosti dobivene kroz mišljenja poslodavaca i zaposlenika te razine stručnosti koja se implicira kroz sam zapis ključnoga posla. Primjerice, ako za neki ključni posao većina poslodavaca i zaposlenika procijeni da je potrebna samo temeljna razina stručnosti, potrebno je sagledati je li iz zapisa toga ključnog posla razvidno da se radi o poslovima koje osoba u zanimanju uglavnom radi uz vodstvo ili nadzor (npr. pomaže, assistira, radi uz nadzor, radi uz vođenje). Ako za neki ključni posao većina poslodavaca i zaposlenika procijeni da je potrebna srednja razina stručnosti, potrebno je razmotriti je li iz zapisa ključnog posla vidljivo da se radi o poslovima koje osoba u zanimanju uglavnom obavlja samostalno. Nапослјетку, ako je za neki ključni posao većina poslodavaca i zaposlenika procijenila da je potrebna napredna ili ekspertna razina stručnosti, potrebno je razmotriti je li u zapisu toga ključnog posla naznačeno da osoba u zanimanju u tom poslu uglavnom vodi druge, upravlja drugima, predlaže nove ideje, procese i slično. Ako se kod nekih ključnih

poslova uoče nepodudarnosti i nesklad između procijenjene potrebne razine stručnosti od strane poslodavaca i zaposlenika i one koja bi se mogla pretpostaviti iz samoga zapisa ključnog posla, potrebno je promijeniti i prilagoditi zapis ključnoga posla.

Četvrto, potrebno je razmotriti jesu li poslodavci i zaposlenici naveli neke **dodatne ključne poslove**, koji nisu bili sadržani u inicijalnim popisima ključnih poslova. U slučaju da je veći broj poslodavaca i zaposlenika dodao istovjetne ključne poslove te istodobno procijenio da se ti poslovi obavljaju često i vrlo često, takve je poslove potrebno dodati na popis ključnih poslova. Drugim riječima, potrebno je razmotriti ključne poslove koje su poslodavci i zaposlenici dodali na inicijalni popis ključnih poslova. Ako među njima postoji ključni poslov koji se ponavljaju u navodima većine poslodavaca i zaposlenika, potrebno je razmotriti procjene poslodavaca i zaposlenika o učestalosti obavljanja tih ključnih poslova. U slučajevima kada je većina poslodavaca i zaposlenika procijenila da se ti ključni poslovi obavljaju često ili vrlo često, predlaže se uvrstiti ih u konačni popis ključnih poslova. Također, za dodane ključne poslove potrebno je razmotriti koju je razinu stručnosti većina poslodavaca i zaposlenika procijenila nužnom za obavljanje tih ključnih poslova i uvrstiti je u zapis ključnoga posla. U tehničkom smislu, ishod ovoga koraka konačni je popis ključnih poslova za pojedino zanimanje ili skupinu zanimanja koji će biti uvršten u prijedlog standarda zanimanja.

Primjer izgleda konačnoga popisa ključnih poslova naveden je u tablici u nastavku (primjer je prilagođen iz slovenske baze standarda zanimanja).

Tablica 6. Primjer izgleda konačnoga popisa ključnih poslova za zanimanje „kuhar/kuharica“ (primjer je prilagođen iz slovenske baze standarda zanimanja)

Ključni poslovi
1. Planiranje, organiziranje i analiziranje vlastitoga rada i rada pomoćnoga osoblja
2. Sastavljanje jelovnika
3. Pripremanje hrane, posuda i pribora
4. Samostalno mehaničko obrađivanje hrane
5. Samostalno termičko obrađivanje hrane
6. Održavanje higijene i urednosti kuhinje
7. Pripremanje izračuna
8. Komuniciranje sa suradnicima
9. Osiguranje kvalitete i odgovaranje za kvalitetu pružene usluge i posla
10. Zaštita zdravlja na radu

ZADATAK 2. Izrada popisa znanja i vještina

Drugi zadatak u ovom koraku jest izrada konačnoga popisa **znanja i vještina** koji će biti uvršten u prijedlog standarda zanimanja. U postupku prilagodbe i optimizacije Ankete o standardu zanimanja izrađen je inicijalni popis znanja i inicijalni popis vještina potrebnih pojedinom zanimanju ili skupini zanimanja. U postupku provedbe Ankete, poslodavci i zaposlenici procijenili su jesu li pojedino znanje i pojedina vještina potrebni za zanimanje, jesu li nužni ili opcionalni, te koja je razina stručnosti u tom znanju i toj vještini potrebna. Prema potrebi su tijekom anketiranja i razgovaranja dopunili popis znanja i popis vještina. U ovom je zadatku potrebno sistematizirati informacije i podatke prikupljene Anketom od poslodavaca i zaposlenika o nužnosti i potrebnoj razini stručnosti u tim znanjima i vještinama te temeljem tih informacija i podataka izraditi konačni popis znanja i vještina na kojem će se temeljiti zapisi kompetencija koji će biti uvršteni u prijedlog standarda zanimanja.

Prvo, u razmatranju informacija i podataka prikupljenih od poslodavaca i zaposlenika u odgovoru na pitanje o znanjima i na pitanje o vještinama, potrebno je utvrditi postoje li u inicijalnom popisu znanja i vještine za koje je većina poslodavaca i zaposlenika procijenila da *zanimanju nisu potrebni*. Takva znanja i takve vještine preporučuje se izostaviti iz konačnoga popisa znanja i vještina. Primjerice, ako je za određeno znanje navedeno na inicijalnom popisu većina poslodavaca i zaposlenika procijenila da zanimanju nije potrebno, preporučuje se to znanje izostaviti s konačnoga popisa znanja. Isti pristup primjenjiv je i u slučaju vještina.

Druge, za svako od znanja i za svaku od vještina potrebno je razmotriti procjenu poslodavaca i zaposlenika o tome je li ona za zanimanje *nužna ili opcionalna*. S obzirom na to da je cilj identificirati ona znanja i one vještine koje su nužne za zanimanje, potrebno je uglavnom usmjeriti se na ona znanja i one vještine za koje većina poslodavaca i zaposlenika procjenjuje da su nužni i ta znanja i vještine svakako uvrstiti u konačni popis znanja i vještina. U konačni popis znanja i vještina moguće je uvrstiti i ona znanja i one vještine za koje je većina poslodavaca i zaposlenika ocijenila da su opcionalne za zanimanje, ako se utvrdi da su ta znanja i vještine potrebne i nužne za obavljanje nekog od ključnih poslova definiranih u prethodnom zadatku. Primjerice, ako je za zanimanje „kuhar/kuharica“ jedan od ključnih poslova utvrđen u prethodnom koraku „komuniciranje sa suradnicima“, onda čak i u slučaju da je većina poslodavaca i zaposlenika procijenila da je vještina „primjenjivati strategije rješavanja sukoba“ opcionalna za zanimanje, ako se ona smatra potrebnom i važnom za uspješno komuniciranje sa suradnicima, moguće ju je uvrstiti u konačni popis vještina. Međutim, ako se ocijeni da je uspješno obavljanje ključnoga posla „komuniciranje sa suradnicima“ moguće uz primjenu ostalih nužnih znanja i vještina, onda se vještina „primjenjivati strategije rješavanja sukoba“, koja je od većine poslodavaca i zaposlenika ocijenjena opcionalnom, može izostaviti s konačnoga popisa vještina.

Treće, potrebno je razmotriti *razinu stručnosti* koju poslodavci i zaposlenici smatraju potrebnom u pojedinim znanjima i vještinama, odnosno radi li se o temeljnoj, srednjoj, naprednoj ili ekspertnoj razini stručnosti. Očekivano je da je u nekim znanjima, posebice onim opcionalnim, zanimanju potrebna samo osnovna razina stručnosti, koja podrazumijeva pamćenje i razumijevanje osnovnih činjenica i teorijskih znanja. Također, moguće je da je u nekim vještinama, posebice opcionalnim, zanimanju potrebna osnovna razina stručnosti, koja podrazumijeva jednostavna konkretna logička razmišljanja, jednostavnu uporabu metoda, instrumenata, alata i materijala ili jednostavnu komunikaciju i suradnju s drugima. Takva znanja i vještine omogućuju rješavanje jednostavnih zadataka, uglavnom uz vodstvo i nadzor, i to u poznatim uvjetima. Nadalje, vjerojatno

je da je u nekim znanjima potrebna srednja razina stručnosti, koja podrazumijeva primjenjivanje i analizu činjenica i teorijskih znanja. Srednja razina stručnosti u vještinama podrazumijeva jednostavna kreativna i apstraktna razmišljanja, složenu uporabu metoda, instrumenata, alata i materijala ili složenu komunikaciju i suradnju s drugima. Takva znanja i vještine omogućuju samostalno rješavanje složenijih zadataka u poznatim i promjenjivim uvjetima. Također, vjerojatno je da je u nekim znanjima potrebna napredna razina stručnosti, koja podrazumijeva analiziranje, sintetiziranje i vrednovanje činjenica i teorijskih znanja u granicama područja. Napredna razina stručnosti u vještinama podrazumijeva apstraktanu kreativnu i logičku razmišljanja, složenu uporabu metoda, instrumenata, alata i materijala u nepredvidivim uvjetima ili složenu komunikaciju i upravljanje drugima. Takva pak znanja i vještine omogućuju rješavanje različitih zadataka i problema u nepredvidivim uvjetima i vođenje drugih. Naposljeku, moguće je da je u nekim znanjima potrebna ekspertna razina stručnosti, koja podrazumijeva vrednovanje i kreiranje činjenica i teorijskih znanja, ili pak ekspertna razina vještina, koja podrazumijeva apstraktno kreativno razmišljanje, kreiranje, analiziranje i vrednovanje novih metoda, instrumenata, alata i materijala ili složenu komunikaciju, upravljanje i kreiranje novih oblika komunikacija i suradnje. Takva znanja i vještine omogućuju rješavanje složenih problema u nepredvidivim uvjetima, doprinos stručnoj praksi, uvođenje novih ideja i procesa u području i vođenje drugih. Očekivano je da je u većini znanja i vještina koje se ocijene nužnima za zanimanje uglavnom potrebna srednja ili napredna razina stručnosti. Ako je u nekim znanjima i vještinama ocijenjeno da je potrebna ekspertna razina stručnosti, potrebno je razmotriti podrazumijeva li se uistinu da većina osoba u zanimanju treba posjedovati ekspertnu razinu tih znanja i vještina kako bi uspješno obavljala ključne poslove definirane u prethodnom koraku.

Kao i u slučaju ključnih poslova, potrebno je provjeriti je li iz samoga zapisa znanja i vještine vidljivo koja se razina stručnosti u tom znanju i vještini smatra potrebnom. U slučaju nepodudaranja, potrebno je korigirati zapis znanja ili vještine. Primjerice, ako je za zanimanje „kuhar/kuharica“ predložena vještina „izrađivati konačni obračun obavljenog posla i utrošenog materijala“, a ocijeni se da je u toj vještini potrebna osnovna razina stručnosti, onda je potrebno ispraviti zapis da se naznači da zanimanje ne treba biti sposobno samostalno rješavati taj zadatak, nego primjerice „sudjelovati u izradi konačnog obračuna obavljenog posla i utrošenog materijala“.

Četvrto, potrebno je razmotriti jesu li poslodavci i zaposlenici naveli neka *dodatazna znanja* i neke *dodatazne vještine*, koje nisu bile uvrštene u početne popise znanja i vještina. U slučaju da je veći broj poslodavaca i zaposlenika dodo istovjetna znanja i istovjetne vještine, takva je znanja i vještine potrebno dodati na popis znanja i vještina. Pri tome treba razmotriti procijenjenu nužnost, odnosno opcionalnost tih znanja i vještina te procijenjenu razinu stručnosti u tim znanjima i vještinama i razmotriti ih slijedeći prethodno opisan postupak primijenjen na unaprijed predložena znanja i vještine u prilagođenoj Anketi.

U tehničkom smislu, ishod ovoga koraka jest konačni popis znanja i konačni popis vještina za pojedino zanimanje ili skupinu zanimanja temeljem kojega će se izraditi popis kompetencija koji će biti uvršten u prijedlog standarda zanimanja.

Primjeri izgleda konačnoga popisa znanja i konačnoga popisa vještina prikazani su u tablicama u nastavku (primjer je prilagođen iz slovenske baze standarda zanimanja).

*Tablica 7. Primjer izgleda konačnoga popisa znanja za zanimanje „kuhar/kuharica“
(primjer je prilagođen iz slovenske baze standarda zanimanja)*

Znanja
1. Znati osnovna pravila organizacije rada u kuhinji
2. Poznavati normative za pripremu jela
3. Znati pravilno razvrstati i kombinirati jela u jelovnik
4. Poznavati energetsku i nutritivnu vrijednost pojedinih namirnica, njihova svojstva, učinak na čovjeka i način uporabe
5. Poznavati primjerene uređaje i pribor za rad, znati ih pravilno odabrati i racionalno upotrebljavati
6. Poznavati pribor i pomagala te uređaje i naprave za mehaničku obradu hrane
7. Poznavati i pravilno upotrebljavati uređaje za postupke termičke obrade hrane
8. Poznavati pristupe higijenskoga režima pri čišćenju radnih površina, inventara i pomagala
9. Poznavati vrste i strukturu troškova vlastitoga rada i materijala koji se upotrebljava
10. Znati izabrati primjereni način komunikacije pri rješavanju problema, organizaciji rada i izvođenju zadataka
11. Poznavati standarde kvalitete, metode kontrole kvalitete i sustave provjere kvalitete
12. Znati načine ekonomične uporabe energije, vode i sredstava za čišćenje

*Tablica 8. Primjer izgleda konačnoga popisa vještina za zanimanje „kuhar/kuharica“
(primjer je prilagođen iz slovenske baze standarda zanimanja)*

Vještine:
1. Planirati i organizirati vlastiti rad
2. Sastavlјati jelovnike za redovne i izvanredne obroke te posebne prigode
3. Odabratи sastojke za pripremu pojedinačnih jela
4. Vladati postupcima mehaničke obrade hrane i ispravno ih izvoditi
5. Vladati postupcima termičke obrade hrane i ispravno ih izvoditi
6. Pridržavati se općih higijenskih standarda i HACCP-a
7. Sudjelovati u izradi konačnoga obračuna obavljenoga posla i utrošenoga materijala
8. Upotrebljavati stručnu terminologiju
9. Predstaviti suradnicima postupak pripreme jela
10. Voditi evidenciju prema pravilima HACCP-a
11. Obavljati poslove uz korištenje zaštitnih uređaja i opreme sukladno propisima o sigurnosti i zaštiti na radu i zaštiti od požara

6. FORMALIZIRANJE PRIJEDLOGA STANDARDA ZANIMANJA

U ovom je dijelu Smjernica opisan postupak formaliziranja prijedloga standarda zanimanja, koji se odvija nakon provedbe Ankete s poslodavcima i zaposlenicima te aktivnosti sistematizacije informacija i podataka prikupljenih Anketom. Postupak formaliziranja moguće je opisati u terminima cilja, ishoda i odgovornosti za aktivnosti unutar ovoga koraka:

Cilj:	<ul style="list-style-type: none">• izraditi popis kompetencija, skupova kompetencija i ključnih poslova s pridruženim pojedinačnim kompetencijama za njihovo obavljanje• popuniti Obrazac HKO_SZ (DIO B)
Ishod:	<ul style="list-style-type: none">• popis kompetencija, skupova kompetencija i ključnih poslova s pridruženim pojedinačnim kompetencijama za njihovo obavljanje• popunjena Obrazac HKO_SZ (DIO B)
Odgovornost za provedbu:	<ul style="list-style-type: none">• predlagatelji standarda zanimanja u suradnji sa stručnjacima koje angažiraju kao pomoć u obavljanju aktivnosti formaliziranja prijedloga standarda zanimanja

Kao i u prethodnom koraku, za provedbu ovih aktivnosti predlagatelji standarda zanimanja trebaju se osloniti na svoja stručna znanja vezana uz zanimanje za koje se izrađuje standard, kao i na sistematizirane informacije i podatke prikupljene Anketom od poslodavaca i zaposlenika. I u ovim aktivnostima prema potrebi mogu angažirati stručnjake koji će im svojim stručnim znanjem pomoći u formaliziranju prijedloga standarda zanimanja. To mogu biti stručnjaci koji su sudjelovali u aktivnostima prilagodbe i optimizacije Ankete za zanimanje za koje se izrađuje standard zanimanja ili drugi stručnjaci koji imaju ekspertizu u aktivnostima vezanima uz formaliziranje prijedloga standarda zanimanja.

Skup aktivnosti koje se odnose na formaliziranje prijedloga standarda zanimanja sastoji se od pet temeljnih zadataka: (1) izrada popisa kompetencija; (2) pridruživanje pojedinačnih kompetencija i ključnih poslova; (3) određivanje skupova kompetencija; (4) određivanje opisa zanimanja i uvjeta rada; te (5) ispunjavanje Obrasca HKO_SZ (DIO B).

Zadatci u formaliziranju prijedloga standarda zanimanja odvijaju se prikazanim redoslijedom, pri čemu su naznačeni i ishodi pojedinih zadataka:

Zadatak	Ishod
1. Izrada popisa kompetencija	<ul style="list-style-type: none"> izrađen popis kompetencija koji će biti uvršten u prijedlog standarda zanimanja
2. Pridruživanje kompetencija i ključnih poslova	<ul style="list-style-type: none"> izrađen popis ključnih poslova kojima su pridružene pojedinačne kompetencije potrebne za obavljanje tih ključnih poslova
3. Određivanje skupova kompetencija	<ul style="list-style-type: none"> izrađeni skupovi kompetencija koji će biti uvršteni u prijedlog standarda zanimanja
4. Određivanje opisa zanimanja i uvjeta rada	<ul style="list-style-type: none"> izrađen opis zanimanja i uvjeta rada
5. Ispunjavanje Obrasca HKO_SZ (DIO B)	<ul style="list-style-type: none"> ispunjen Obrazac HKO_SZ (DIO B)

ZADATAK 1. Izrada popisa kompetencija

U aktivnostima formaliziranja standarda zanimanja prvi zadatak sastoji se u izradi popisa kompetencija koje su potrebne zanimanju.

Prema Zakonu o HKO-u, kompetencije su definirane kao znanja i vještine te pripadajuća samostalnost i odgovornost. Pripadajuća samostalnost i odgovornost već su dijelom pridružene znanjima i vještinama tijekom izrade konačnih popisa znanja i vještina, u kontekstu razmatranja potrebne razine stručnosti u tim znanjima i vještinama. U tom su postupku zapisi znanja i vještina trebali biti razmotreni i revidirani, kako bi se u njima naznačila potrebna razina samostalnosti i odgovornosti u tim znanjima i vještinama. U ovom zadatku potrebno je dodatno provjeriti je li svakom znanju i vještini pridružena odgovarajuća razina samostalnosti i odgovornosti i prema potrebi revidirati zapise znanja i vještina s konačnih popisa, kako bi se oblikovao popis kompetencija. Na ovom je koraku moguće učiniti i dodatnu provjeru. Naime, potrebno je razmotriti koju je opću razinu samostalnosti i razinu odgovornosti većina poslodavaca i zaposlenika u Anketi označila potrebnom u kontekstu zanimanja za koje se izrađuje standard te provjeriti odgovara li ta razina samostalnosti i odgovornosti onoj koja je uvrštena u većinu zapisa znanja i vještina.

U ovom je koraku potrebno još jednom dodatno razmotriti ranije oblikovani popis znanja i popis vještina te razmotriti mogućnost sažimanja i integriranja pojedinačnih ranije izdvojenih znanja i vještina, kojima su

već pridružene samostalnost i odgovornost, u jedinstvene zapise kompetencija. Ishod ovoga koraka može se ogledati u ponavljanju popisa znanja i popisa vještina s pripadajućom samostalnošću i odgovornošću. Međutim, od predlagatelja se očekuje da, nakon dosljedne provedbe svih aktivnosti i zadataka u ovom zadatku, može učiniti dodatne napore i poboljšanja te sažeti popise kompetencija.

U oblikovanju popisa kompetencija važno je slijediti određena opća načela o tome kako kompetencije trebaju biti zapisane. Naime, kompetencije trebaju biti logične te, po mogućnosti, kratke i sažete izjave koje onima koji čitaju standarde zanimanja trebaju pomoći da bolje razumiju znanja i vještine koje su obuhvaćene pojedinim zanimanjem. Stoga će se vjerojatno u zapisima kompetencija pojaviti one koje se odnose na vještine i one koje se odnose na znanje. Razine samostalnosti i odgovornosti trebaju biti dio zapisa kompetencija, odnosno trebaju biti vidljive iz samoga zapisa. Primjerice, u zapisu kompetencija može stajati „odlučivanje o rješavanju problematičnih situacija s klijentima...“, „služeći se vodičem, bilješkama...“, „iz radnog primjera“, „uz savjetovanje s...“, „koordinirajući skupinu radnika...“.

U tehničkom smislu, ishod ovoga koraka konačni je popis pojedinačnih kompetencija, koje će biti pridružene definiranim ključnim poslovima i grupirane u skupove kompetencija.

Primjer izgleda konačnoga popisa kompetencija prikazan je u tablici u nastavku (primjer je prilagođen iz slovenske baze standarda zanimanja).

Tablica 9. Primjer izgleda konačnoga popisa kompetencija za zanimanje „kuhar/kuharica“ (primjer je prilagođen iz slovenske baze standarda zanimanja)

Kompetencije:
1. Samostalno planirati i organizirati vlastiti rad te nadzirati rad pomoćnoga osoblja sukladno pravilima organizacije rada u kuhinji
2. Znati normative za pripremu jela
3. Poznavati energetsку i nutritivnu vrijednost pojedinih namirnica, njihova svojstva, učinak na čovjeka i način uporabe
4. Samostalno sastavlјati jelovnike za različite prigode
5. Samostalno odabrati sastojke za pripremu pojedinačnih jela
6. Samostalno pravilno odabrati primjerene uređaje i pribor za rad i racionalno ih upotrebljavati
7. Samostalno pripremati sve vrste jela primjenjujući postupke mehaničke obrade hrane
8. Samostalno pripremati sve vrste jela primjenjujući postupke termičke obrade hrane
9. Održavati osobnu higijenu i primjenjivati pristupe higijenskoga režima pri održavanju higijene kuhinje
10. Poštivati propise HACCP-a u radu
11. Sudjelovati u izradi konačnoga obračuna obavljenoga posla i utrošenoga materijala
12. Samostalno komunicirati sa suradnicima i dobavljačima koristeći stručnu terminologiju
13. Ekonomično koristiti sirovine, uređaje, energiju i vrijeme u pripremi jela
14. Obavljati poslove uz korištenje zaštitnih uređaja i opreme sukladno propisima o sigurnosti i zaštiti na radu i zaštiti od požara

ZADATAK 2. Pridruživanje kompetencija i ključnih poslova

Drugi je zadatak u ovom koraku povezati pojedinačne kompetencije definirane u prethodnom zadatku s definiranim ključnim poslovima koje obavlja zanimanje ili skupina zanimanja za koja se izrađuje standard zanimanja. Dakle, u ovom je zadatku potrebno, u ranije izrađenom popisu ključnih poslova, svakom ključnom poslu pridružiti sve kompetencije definirane u prethodnom zadatku koje su potrebne za obavljanje toga ključnog posla.

Moguće je da određeni broj kompetencija neće biti vezan uz specifični ključni posao. To su ključne, ili transverzalne kompetencije, koje su temelj razvoja specifičnijih znanja i vještina potrebnih za uspješno obavljanje posla u zanimanju ili skupini zanimanja za koja se Anketa prilagođava i optimizira. Ovim putem bit će identificirane i te kompetencije.

U tehničkom smislu, ishod ovoga koraka jest popis ključnih poslova, kojima su pridružene pojedinačne kompetencije definirane u prethodnom zadatku.

Primjer izgleda tablice u kojoj su ključni poslovi povezani s pojedinačnim kompetencijama prikazan je u nastavku (primjer je prilagođen iz slovenske baze standarda zanimanja).

Tablica 10. Primjer izgleda tablice u kojoj su ključni poslovi povezani s pojedinačnim kompetencijama za zanimanje „kuhar/kuharica“ (primjer je prilagođen iz slovenske baze standarda zanimanja)

Ključni poslovi	Kompetencije:
Planiranje, organiziranje i analiziranje vlastitoga rada i rada pomoćnoga osoblja	Samostalno planirati i organizirati vlastiti rad te nadzirati rad pomoćnoga osoblja sukladno pravilima organizacije rada u kuhinji
Sastavljanje jelovnika	Znati normative za pripremu jela Samostalno sastavljati jelovnike za različite prigode Poznavati energetsku i nutritivnu vrijednost pojedinih namirnica, njihova svojstva, učinak na čovjeka i način uporabe
Pripremanje hrane, posuda i pribora	Samostalno odabratи sastojke za pripremu pojedinačnih jela Samostalno pravilno odabratи primjerene uređaje i pribor za rad i racionalno ih upotrebljavati
Samostalno mehaničko obrađivanje hrane	Samostalno pripremati sve vrste jela primjenjujući postupke mehaničke obrade hrane
Samostalno termičko obrađivanje hrane	Samostalno pripremati sve vrste jela primjenjujući postupke termičke obrade hrane
Održavanje higijene i urednosti kuhinje	Održavati osobnu higijenu i primjenjivati pristupe higijenskoga režima pri održavanju higijene kuhinje
Pripremanje izračuna	Sudjelovati u izradi konačnoga obračuna obavljenoga posla i utrošenoga materijala
Komuniciranje sa suradnicima	Samostalno komunicirati sa suradnicima i dobavljačima koristeći stručnu terminologiju
Osiguranje kvalitete i odgovaranje za kvalitetu pružene usluge i posla	Poštivati propise HACCP-a u pripremi jela Ekonomično koristiti sirovine, uređaje, energiju i vrijeme u pripremi jela
Zaštita zdravlja na radu	Obavljati poslove uz korištenje zaštitnih uređaja i opreme sukladno propisima o sigurnosti i zaštiti na radu i zaštiti od požara

ZADATAK 3. Određivanje skupova kompetencija

U trećem je zadatku potrebno sve definirane kompetencije svrstati u skupove kompetencija. Zbog važnosti skupova kompetencija, a na tragu svih postojećih normativnih određenja i zahtjeva, aktivnostima izrade skupova kompetencija treba pristupiti s posebnom pozornošću. Kako bi se to osiguralo, cjelokupno poglavlje Metodologije, naslovljeno IV. DIO: SMJERNICE ZA IZRADU SKUPA KOMPETENCIJA, posvećeno je aktivnostima izrade skupova kompetencija.

Kako biste obavili ovaj 3. zadatak određivanja skupova kompetencija, prijeđite sada na IV. DIO Metodologije te sljedite smjernice i upute koje se odnose na izradu skupova kompetencija u okviru aktivnosti izrade standarda zanimanja. Po završetku aktivnosti izrade skupova kompetencija, nastavite s aktivnostima izrade prijedloga standarda zanimanja, opisanim kao Zadatak 4., koje se odnose na opisivanje zanimanja i uvjeta rada.

ZADATAK 4. Određivanje opisa zanimanja i uvjeta rada

U četvrtom je zadatku potrebno izraditi kratki opis zanimanja te opis uvjeta rada. Prvo, potrebno je napisati jasan i kratak opis zanimanja koje će se regulirati standardom. Iz opisa zanimanja treba biti jasno što osoba radi, odnosno mora sadržavati kratki pregled ključnih operativnih poslova koji se obavljaju u zanimanju. Pri tome je važno da opis zanimanja bude razumljiv svim dionicima u izradi i vrednovanju standarda zanimanja, kao i široj javnosti.

Primjer opisa zanimanja „klesarskoga tehničara/klesarske tehničarke“ (primjer preuzet iz Registra HKO-a):

Klesarski tehničar predstavlja zanimanje u kojem osoba obavlja poslove kao što su: izrada radioničkih nacrta, specifikacija materijala, odabir kamena, strojna i ručna obrada kamena, mokra i suha ugradba. U suradnji s konzervatorima i restauratorima rade na poslovima čišćenja, zaštite i restauracije arhitektonsko građevnoga kamena. Posao klesarskoga tehničara obavlja se u radionici, na gradilištu te u uredu. Posao klesarskoga tehničara zahtijeva visoku preciznost i točnost te su nužna opća i specijalizirana znanja iz matematike i računalstva.

Druge, potrebno je temeljem uvida u odgovore poslodavaca i zaposlenika na pitanja u Anketi opisati uvjete rada. Najprije je, na temelju popisa i opisa radnih mjesta (II. dio Ankete), potrebno navesti koje je pretežno mjesto rada zanimanja za koje se izrađuje standard zanimanja. Zatim je potrebno na temelju pitanja koja se odnose na posebne uvjete rada i psihofizičke zahtjeve (IV. dio Ankete) ukratko opisati osnovne uvjete rada u kojima najčešće radi zanimanje. Dakle, ako su poslodavci i radnici naveli da je na radnom mjestu prisutan neki od čimbenika rizika ili psihofizičkih zahtjeva, to je potrebno navesti u dijelu obrasca koji se odnosi na uvjete rada.

Primjer uvjeta rada „klesarskoga tehničara/klesarske tehničarke“ (primjer preuzet iz Registra HKO-a):

Klesarski tehničar obavlja rad u radionici, na gradilištu i u uredu.

Klesarski je tehničar tijekom rada često izložen sljedećim uvjetima:

- smjenski rad
- nepovoljni položaji tijela (rad u stojećem i/ili sjedećem položaju, često mijenjanje položaja prigibanjem, okretanjem tijela)

- izloženost buci i vibracijama
- djelovanje radnoga okoliša (prašina, visoke temperature, promjene temperature, strujanje zraka, vлага i drugo).

Treće, potrebno je odrediti procijenjenu razinu/e kvalifikacije/a prema HKO-u koje će se izraditi na temelju standarda zanimanja. Ova procjena treba se temeljiti na sveobuhvatnom razmatranju svih informacija prikupljenih u svim aktivnostima izrade standarda zanimanja.

Također je potrebno odrediti rok do kojega se standard zanimanja može koristiti za opravdavanje predlaganja standarda kvalifikacija i skupova ishoda učenja. Kod određivanja datuma predlagatelji se mogu voditi time koliko otprilike traje obrazovni program za zanimanje za koje se izrađuje standard, ali i drugim informacijama potrebnim za njegovo određivanje, poput razvoja i uvođenja novih tehnologija i alata u određeno zanimanje. Po isteku roka do kojega se standard zanimanja može koristiti za opravdavanje predlaganja standarda kvalifikacija, novi odgovarajući standard treba biti upisan u Registar. Nakon što je novi odgovarajući standard zanimanja upisan u Registar, stari standard zanimanja ostaje upisan u Registru, ali označen kao neaktivan.

U slučaju da promjene na tržištu rada zahtijevaju dopunu standarda zanimanja novim skupovima kompetencija prije isteka roka standarda zanimanja, odnosno da je potrebno izmijeniti, dopuniti, proširiti ili sažeti postojeće skupove kompetencija konkretnog standarda zanimanja, predlagatelji mogu predložiti izradu prijedloga skupa kompetencija izvan aktivnosti izrade standarda zanimanja sukladno Smjernicama za izradu skupa kompetencija (IV. DIO Metodologije, str. 104).

ZADATAK 5. Ispunjavanje Obrasca HKO_SZ (DIO B)

U posljednjem zadatku potrebno je ispuniti Obrazac HKO_SZ (DIO B), upisujući informacije generirane u prethodnim koracima, i to prema shemi prikazanoj u nastavku.

B. PRIJEDLOG STANDARDA ZANIMANJA

Opis zanimanja ili skupa kompetencija (jednog ili više) koje/koji će se regulirati standardom

Upisati opis zanimanja oblikovan u ZADATKU 4.

Zakoni i/ili propisi koji uređuju uvjete za obavljanje zanimanja

Procijenjena razina/e kvalifikacije/a prema HKO-u koje će se izraditi na temelju standarda zanimanja

Upisati procijenjenu razinu/e kvalifikacije/a određenu u ZADATKU 4.

Popis ključnih poslova na radnom mjestu i pripadajućih pojedinačnih kompetencija potrebnih za rad na jednom ili više radnih mesta

Upisati podatke iz Tablice 10. oblikovane u ZADATKU 2.

Popis skupova kompetencija s pripadajućim kompetencijama

Upisati skupove kompetencija definirane u ZADATKU 3.

Uvjeti rada

Upisati opis uvjeta rada oblikovan u ZADATKU 4.

REVIZIJA STANDARDA ZANIMANJA

Prijedlog roka do kojega se standard zanimanja može koristiti za predlaganje standarda kvalifikacija i skupova ishoda učenja

Datum:

Upisati datum određen u ZADATKU 4.

IV. DIO

SMJERNICE ZA IZRADU SKUPA KOMPETENCIJA



1. IZRADA PRIJEDLOGA SKUPA KOMPETENCIJA

Kompetencije označavaju skup znanja i vještina te pripadajuću samostalnost i odgovornost. Iskazuju se kroz znanja, primjenu tih znanja i njihovu postignutu primjenu. Postignuta se primjena odnosi na uvjete u kojima se postiže primjena konkretnih znanja i vještina, uključujući prostorne, vremenske i druge uvjete.

Kompetencije su s jedne strane povezane s ključnim poslovima koje obavlja određeno zanimanje, a s druge strane s ishodima učenja. Naime, za obavljanje pojedinih ključnih poslova potrebna je jedna ili više kompetencija, koje osoba stječe učenjem, a iskazuju se kao jedan ili više ishoda učenja, koji pak upućuju na jednu ili više stečenih, vidljivih i mjerljivih kompetencija. Stoga se ishodi učenja određuju kao kompetencije koje je osoba stekla učenjem i dokazala nakon postupka učenja. Kako su ključni poslovi aktivnosti koje obavlja radnik sa zanimanjem i koji odražavaju središnje poslove vezane uz to zanimanje, usmjereno na razmatranje odnosa između ključnih poslova i kompetencija, važan je zadatak i cilj u okviru aktivnosti koje se označavaju kao postupak izrade prijedloga standarda zanimanja.

Kompetencije su, uz definiciju prema Zakonu o HKO-u, u kojem su definirane kao znanja i vještine te pripadajuća samostalnost i odgovornost, opisane i kao dinamična kombinacija kognitivnih i metakognitivnih znanja i vještina, međuljudskih, intelektualnih i praktičnih vještina te etičkih vrijednosti koje pojedincu omogućuju da aktivno i učinkovito djeluje u specifičnoj situaciji, a kontinuirano se razvijaju tijekom svih oblika učenja. Stoga se može zaključiti da su kompetencije u suštini operacionalizacija ishoda učenja s pomoću aktivnosti koje su vidljive i mjerljive te time odražavaju određenu razinu, obujam i profil.

U kontekstu načela i ciljeva HKO-a, kompetencija i skup kompetencija stoje u jasnoj vezi s ishodom učenja i skupom ishoda učenja. Pri tome se ishod učenja određuje kao kompetencija koju je osoba stekla učenjem i dokazala nakon postupka učenja, dok se skup ishoda učenja određuje kao najmanji cjeloviti skup povezanih ishoda učenja određene razine, obujma i profila. Kako bi se pružila jasnija i smislenija veza između kompetencija i ishoda učenja, moguće je i u slučaju kompetencija razmatrati skupove kompetencija, kao preduvjete za učinkovito obavljanje jednoga ili više ključnih poslova, odnosno kao obilježja jednoga zanimanja, kao što je moguće razmatrati skupove kompetencija koji mogu obilježavati više zanimanja, pa čak i cjelokupni sektor.

Skup kompetencija moguće je izraditi u okviru postupka izrade prijedloga pojedinačnoga standarda zanimanja, kao nastavak poduzetih aktivnosti koje su obavljene u okviru izrade prijedloga pojedinačnoga standarda zanimanja.

Imajući u vidu sva obilježja i svrhu koju skup kompetencija ima, u pojedinim je situacijama moguće očekivati kako će predlaganje skupa kompetencija po sebi predstavljati primarni cilj. Stoga je skup kompetencija moguće izraditi te predložiti za vrednovanje i upis u pripadajući dio registra i u okviru propisanoga postupka koji je neovisan o izradi prijedloga standarda zanimanja. U pojedinim situacijama, prijedlog novoga skupa kompetencija moguće je izraditi i predložiti kao ishod aktivnosti usmjerenih na sustavnu analizu već upisanih skupova kompetencija, s primarnim ciljem da se izmijene, dopune i/ili sistematiziraju i integriraju skupovi kompetencija već upisani u pripadajućem podregistru HKO-a.

Neovisno o postupku i načinu na koji je izrađen, svaki prihvaćeni skup kompetencija mora imati ista sadržajna i formalna obilježja. Stoga je u izradi prijedloga skupa kompetencija iznimnu pozornost potrebno posvetiti formalnim i sadržajnim zahtjevima koji su opisani u okviru svih normativnih dokumenata.

Potrebitno je cijelovito sagledati i svrhu i funkciju kojoj izrađeni skup kompetencija treba udovoljiti i služiti. Tu se izdvajaju potreba da skup kompetencija predstavlja vidljivu poveznicu između zanimanja i sustava kvalifikacija, kao i potreba da skup kompetencija, ovisno o njegovim obilježjima, vrsti i razini, ukazuje na temeljna, stručna i strukovna znanja, vještine i stavove koji omogućuju obavljanje poslova unutar zanimanja, neposredno uključivanje u radni proces, cjeloživotno učenje, daljnje obrazovanje, uključivanje u umjetnička područja i aktivnosti unutar kojih se razvija kreativni potencijal pojedinaca, kao i obavljanje poslova u područjima znanosti, umjetnosti i visokoga obrazovanja, u poslovnom svijetu, javnom sektoru i društvu općenito, te za razvoj i primjenu znanstvenih, umjetničkih i stručnih dostignuća. Skup kompetencija ukazuje stoga na kapacitete pojedinca za život, rad i učenje u promjenjivom društveno-kulturnom kontekstu prema zahtjevima tržišnoga gospodarstva, suvremenih informacijsko-komunikacijskih tehnologija i znanstvenih spoznaja i dostignuća, u funkciji osobnog i profesionalnog razvoja te gospodarskog i općeg razvoja društva. U svjetlu suvremenih zahtjeva, pri opisivanju traženih skupova kompetencija potrebno je sagledati pojedini skup kompetencija i kroz perspektivu potreba održivoga razvoja i digitalne transformacije.

Tablica 11. Primjer izgleda tablice u kojoj su kompetencije grupirane u skupove za zanimanje „klesarski tehničar/klesarska tehničarka“ (primjer preuzet iz Registra HKO-a)

Skup kompetencija	Kompetencije:
1. Prikupljanje podataka za izvođenje klesarskih radova	<ul style="list-style-type: none"> - prikupiti podatke potrebne za izradu radioničkih nacrta prema projektnoj dokumentaciji - prikupiti i analizirati podatke o atestima za kamen iz projekta - obaviti izmjera za klesarske radeve na mjestu događanja - pregledati dostupan kameni materijal - voditi evidenciju utrošenoga materijala i radnoga vremena - voditi evidencije u skladu s radnim zadatkom
2. Priprema i planiranje klesarskih radova	<ul style="list-style-type: none"> - razraditi vrstu kamena i način obrade prema projektnoj dokumentaciji - razraditi način ugradnje kamena prema projektnoj dokumentaciji - razraditi način restauracije kamena prema projektnoj dokumentaciji - razraditi način čišćenja kamena prema projektnoj dokumentaciji - razraditi način zaštite kamena prema projektnoj dokumentaciji - izraditi dinamički plan obavljanja klesarskih aktivnosti arhitekture i građevinarstva - odrediti potrebne količine i vrste materijala pri izvođenju klesarskih radova - odabrati strojeve, alate i pribor potreban za obavljanje klesarskih poslova - raspodijeliti aktivnosti na klesarskim poslovima unutar tima - kontrolirati osposobljenost radnika za rad na siguran način u radionici i na gradilištu - pružiti prvu pomoć unesrećenome - izabrati kameni materijal za klesarsku obradu na specificirani način - dopremiti odabrani kameni materijal na gradilište - pripremiti kameni materijal za klesarsku obradu - koordinirati aktivnosti na klesarskim poslovima unutar tima i zadanih rokova - organizirati radno mjesto za rad na siguran način
3. Primjena ICT-a pri izvođenju klesarskih radova	<ul style="list-style-type: none"> - primijeniti poslovnu komunikaciju uz pomoć ICT sredstava - izraditi izvedbenu projektu dokumentaciju za kamene elemente i konstrukcije uporabom računala i ostale dostupne informatičke opreme (3D skenera i kamere)
4. Kontrola klesarskih radova	<ul style="list-style-type: none"> - voditi evidenciju o postignutoj kvaliteti klesarskih radova - pratiti kvalitetu izvedbe klesarskih radova - pratiti zadovoljstvo kupaca proizvodom ili uslugom
5. Izrada projektne dokumentacije i radioničkih nacrta	<ul style="list-style-type: none"> - izraditi izvedbenu projektu dokumentaciju za kamene elemente i konstrukcije uporabom klasičnoga pribora i alata - izraditi radioničke nacrte, šablone i tehničke specifikacije za potrebe klesarije klasično i uz uporabu računala - specificirati i naručiti potreban materijal za obavljanje radnoga zadatka

1.1. Izrada prijedloga skupa kompetencija u okviru aktivnosti izrade prijedloga standarda zanimanja

Kao što je višekratno naznačeno u tekstu Metodologije, standard zanimanja rezultat je dogovora svih relevantnih dionika tržišta rada i obrazovanja o optimalnom sadržaju pojedinoga zanimanja te o znanjima i vještinama, uz pripadajuću samostalnost i odgovornost (kompetencijama) koje osoba koja obavlja pojedino zanimanje treba posjedovati. Standardom zanimanja se za pojedino zanimanje utvrđuju ključni poslovi te kompetencije potrebne za obavljanje tih poslova, te se određuju radni uvjeti i okolnosti specifični za pojedino zanimanje.

Standard zanimanja sadržava jasne popise pojedinačnih ključnih poslova koje zanimanje obavlja. Standard zanimanja sadržava i popise pojedinačnih kompetencija koje osoba određenoga zanimanja treba posjedovati. Također, u standardu zanimanja su jasno spojene i prikazane koje su pojedinačne kompetencije potrebne za uspješno obavljanje svakoga navedenog ključnog posla određenoga zanimanja. Koraci izrade ovih popisa, kao i korak spajanja pojedinačnih ključnih poslova i pojedinačnih kompetencija, detaljno su opisani u dijelu Metodologije koji se odnosi na izradu standarda zanimanja.

Nakon što je izrađen prijedlog standarda zanimanja, on sadržava dovoljnu količinu informacija i opisa na temelju kojih je moguće izraditi i predložiti jedan ili više skupova kompetencija. Postupak izrade jednoga ili više skupova kompetencija u bitnome se sastoji od smislenoga i opravdanoga grupiranja pojedinačnih kompetencija u logičke cjeline, odnosno skupove.

Dok su u koracima izrade prijedloga standarda zanimanja kompetencije isprva bile razmatrane svaka pojedinačno, a zatim u kontekstu pojedinačnih ključnih poslova koje zanimanje obavlja, osmišljavanje i izrada skupa kompetencija vođena je u cilju da se na osnovu dostupnih informacija unutar prijedloga jednoga standarda zanimanja prepozna jedan ili više skupova kompetencija. S namjerom da se jedno zanimanje opiše s nekoliko skupova kompetencija.

Formirani skupovi kompetencija moraju udovoljavati istim sadržajnim i formalnim zahtjevima u postupku izrade, no oni sami po sebi u kontekstu nekog zanimanja, postojećih zahtjeva tržišta rada, očekivanih kretanja na tržištu rada u pogledu nužnih i poželjnih kompetencija nekog zanimanja ne moraju biti stavljeni u istu razinu.

Osmišljavanje i imenovanje jednoga ili više skupova kompetencija u okviru postupka izrade standarda zanimanja može – pored temeljne potrebe da se neko zanimanje prikaže kroz skupove kompetencija – biti vođeno i drugim namjerama, odnosno potrebama. Na primjer, potrebom i namjerom da se većem broju pojedinačnih kompetencija, koje su se iskristalizirale u postupku opisivanja nekog zanimanja, opravdanim, smislenim i argumentiranim svrstavanjem u logičke i koherentne skupove pruži dodatna vrijednost, kroz razlikovanje kompetencija koje jedno zanimanje opisuju u opsegu nužnih kompetencija od onih kompetencija koje za to zanimanje predstavljaju dodatne i poželjne kompetencije, kao znanja i vještine koje očekivano povećavaju njegovu uspješnost u svijetu rada, unapređuju pojedina važna kompetencijska područja, povećavaju zapošljivost i slično.

Drugim riječima, moguća svrha osmišljavanja skupova kompetencija je da se iz perspektive postojećega stanja i kretanja na tržištu rada (a što će imati neposredne posljedice i na sustav školovanja i osposobljavanja pojedinaca

za neko zanimanje u pogledu strukture predviđenih skupova ishoda učenja) prepoznaju one kompetencije koje su nužne i koje moraju posjedovati svi zaposlenici u tom zanimanju od opcionalnih skupova kompetencija, koje mogu odlikovati samo pojedine skupine budućih zaposlenika u tom zanimanju, ovisno o potrebama na tržištu rada, području poslovne specijalizacije, teritorijalnoga područja rada, ili segmentacije po bilo kojim načelima koja se pojavljuju na tržištu rada.

Prepoznavanje i osmišljavanje skupova kompetencija dodatno je vođeno i potrebom da se među predloženim skupovima kompetencija sagleda njihova specifičnost za pojedino zanimanje, odnosno da se razmotri univerzalnost nekog skupa kompetencija u odnosu na druga moguća zanimanja. Očekivano, to vodi prepoznavanju i imenovanju skupova kompetencija koje pojedino zanimanje čine jedinstvenim u odnosu na sva druga postojeća zanimanja. No, očekivano je da se prepozna i imenuju jedan ili više skupova kompetencija koje pojedino zanimanje dijeli s određenim brojem drugih zanimanja, ili čak u pojedinim slučajevima, da se prepozna i imenuje skup ili skupovi kompetencija koje pojedino zanimanje dijeli s većim brojem drugih zanimanja. Iz perspektive budućega osposobljavanja za zanimanje, taj će pristup imati implikacije na organizaciju programa osposobljavanja u dijelu u kojem se očekuje specifičnost osposobljavanja samo za jedno zanimanje do programa osposobljavanja koji su usmjereni na skupove ishoda učenja koji predstavljaju doprinos kompetencijama većeg broja zanimanja.

Dodatno, mogućnost prepoznavanja specifičnih, zajedničkih i univerzalnih skupova kompetencija u kontekstu jednoga zanimanja može predstavljati i jedan oblik logičkoga sagledavanja utemeljenosti pojedinih zanimanja u klasifikacijama i taksonomijama koje se uspostavljaju i vode. Vrlo su rijetka zanimanja koja je moguće opisati isključivo u terminima skupova kompetencija specifičnih i jedinstvenih samo za jedno zanimanje, ali je potrebno razmotriti i opravdanost zanimanja opisanih isključivo u skupovima kompetencija koje su univerzalne za sva zanimanja. U većini slučajeva, zanimanje je moguće opisati u kategorijama skupova kompetencija koje su kombinacija specifičnih i jedinstvenih kompetencija samo za jedno zanimanje, zajedničkih kompetencija za jedno ili više zanimanja, te kompetencija koje su u nekoj mjeri i obliku univerzalne za većinu zanimanja.

Predlagatelj skupa ili skupova kompetencija, nakon što je izradio prijedlog standarda zanimanja, iz prijedloga standarda zanimanja treba izdvojiti popis kompetencija. One su u aktivnostima izrade prijedloga standarda zanimanja bile razmatrane i povezivane s ključnim poslovima pojedinoga zanimanja, a u izradi skupova kompetencija predlagatelj polazi samo od popisa svih pojedinačnih kompetencija. Kao što je opisano u ranijim dijelovima Metodologije, to je popis kompetencija oko kojega su se predlagatelji standarda zanimanja, predstavnici zaposlenika u zanimanju i predstavnici poslodavaca kroz predviđeni postupak usuglasili da predstavljaju kompetencije koje su određenom zanimanju potrebne za obavljanje određenih vrsta poslova, odnosno određenih ključnih poslova.

Oblikovani popis kompetencija potrebno je sagledati iz više perspektiva, a s temeljnim ciljem da se prepoznaju, osmisle i imenuju logičke cjeline, odnosno skupovi kompetencija, te da se kompetencije s popisa svrstaju u nekoliko skupova. Predlagatelj se u prepoznavanju, osmišljavanju i imenovanju skupova kompetencija treba voditi jednim ili više kriterija. Uvažavajući i potičući specifičnosti koje postoje u različitim sektorima, djelatnostima, skupinama zanimanja, kao i u pojedinim zanimanjima, Metodologijom nije moguće propisati slijed univerzalnih koraka svrstavanja kompetencija u skupove kompetencija koji trebaju vrijediti za sve u jednakoj mjeri i na jednak način. Moguće je prije iznijeti smjernice i načela svrstavanja kompetencija u skupove kompetencija, pri čemu predlagatelj skupa kompetencija kao dio postupka treba jasno predstaviti, objasniti i

argumentirati načela po kojima je izradio skupove kompetencija i proveo svrstavanje pojedinačnih kompetencija u predložene skupove, kao što treba argumentirati i razloge svojega pristupa izradi skupova kompetencija.

Jedno od načela svrstavanja kompetencija u skupove kompetencija odnosi se na prepoznavanje i imenovanje onih skupova kompetencija koje su za pojedino zanimanje jedinstvene i specifične. Shodno tomu, potrebno je unutar popisa kompetencija koje su u okviru postupka izrade prijedloga standarda zanimanja navedene, prepoznati i skupove kompetencija koje su u odnosu na pojedinačno zanimanje univerzalnije. Specifični skupovi kompetencija čine neko zanimanje upravo tako jedinstvenim te opravdavaju i osiguravaju utemeljenost postojanja takvoga zanimanja u postojećim nomenklaturama i taksonomijama zanimanja. U situaciji kada bi više zanimanja bilo moguće opisati istovjetnim skupovima kompetencija, opravdano bi se postavilo pitanje postojanja više takvih zanimanja na nomenklaturnoj razini, te bi izazov argumentiranja opravdanosti razlikama u ključnim poslovima koje obavljaju različita zanimanja bio vrlo zahtjevan. Manji broj od predloženih skupova kompetencija treba se moći odnositi i na nekoliko drugih zanimanja, a za koje se standard zanimanja izrađuje i formalizira u nekom drugom prijedlogu, što je potrebno potkrijepiti snažnim argumentima prikupljenima u postupku izrade prijedloga standarda zanimanja. Oni tako potvrđuju pripadnost određenoga zanimanja široj skupini zanimanja, koja se može označavati kao podsektor, sektor, ili pak kao oblik određene djelatnosti. Njih, među ostalim obilježjima, kao što su vrste poslova i pojedinačni ključni poslovi, karakterizira i određeni stupanj srodnosti i bliskosti u traženim kompetencijama. Očekivani ishod je da će se među osmišljenim i imenovanim skupovima kompetencija veći broj skupova kompetencija odnositi na jedno zanimanje, kao i da će postojati skupovi kompetencija koji su zajednički s drugim srodnim zanimanjima. Primjer su skupovi kompetencija koje uključuju razne pojedinačne kompetencije koje se pak odnose na organiziranje poslovnih procesa i rada sa suradnicima, administriranja, komuniciranja, financijskih znanja i vještina, zaštite okoliša i održivoga razvoja i slično.

Druge važne načelo u prepoznavanju, osmišljavanju i imenovanju skupova kompetencija te svrstavanju pojedinačnih kompetencija u skupove odnosi se na potrebu prepoznavanja i imenovanja te razlikovanja skupova kompetencija koje predstavljaju temeljni i nužni kompetencijski sadržaj nekog zanimanja od onih skupova kompetencija koji u određenom zanimanju predstavljaju dodatni dio. Dok temeljni i nužni skupovi kompetencija predstavljaju minimalni traženi obuhvat kompetencija nekog zanimanja, koji je zajednički svim osobama toga zanimanja neovisno o brojnim radnim mjestima na kojima mogu raditi, dodatni dio skupova kompetencija u prvom redu ukazuje na područja specijalizacije nekog zanimanja, mogućega usmjeravanja kompetencija vezanih uz neko zanimanje u vidu opsega, mogućeg usavršavanja kompetencija pojedinoga zanimanja u vidu razine i slično. Na primjer, u slučaju zanimanja kuhar, moguće je i očekivano da se jasno napravi razlika između skupova kompetencija koji su zajednički svim kuharima od skupa kompetencija koji ukazuju na njegova znanja i vještine koje se odnose na pojedine nacionalne kuhinje svijeta, pojedine vrste namirnica, načine i tehnike kuhanja i slično.

1.2. Izrada prijedloga skupa kompetencija izvan postupka izrade prijedloga standarda zanimanja

Skup kompetencija moguće je izraditi i samostalno, kroz niz povezanih aktivnosti koje su usmjerene samo na izradu skupa kompetencija i njegovo predlaganje za upis u pripadajući podregistro HKO-a. U slučaju izrade skupa kompetencija u okviru izrade prijedloga standarda zanimanja, kompetencije koje se sagledavaju i razvrstavaju u osmišljene skupove jesu samo kompetencije do kojih se dolazi kroz korake izrade jednoga prijedloga standarda zanimanja. Istodobno, izrada jednoga prijedloga standarda zanimanja predstavlja i temeljni okvir za sagledavanje skupova kompetencija, što uz neke prednosti za sobom povlači i određena ograničenja.

Zbog različitih potreba (npr. unaprjeđenja određenih kompetencijskih profila cjelokupnoga sektora, odgovaranju zahtjevima i promjenama na tržištu rada, drukčijim radnim zahtjevima koji se pojavljuju u pogledu ključnih poslova, obogaćivanja i usavršavanja samo određenoga skupa znanja i vještina nekih zanimanja pa do potreba usklađivanja potreba tržišta rada i sustava pojedinih vrsta kvalifikacija, prije svega onih djelomičnih), u središtu primarnoga interesa može biti (pojedinačni) skup kompetencija, koji osim što se može povezati s jednim ili više konkretnih ključnih poslova i zanimanja, po svojoj prirodi i obilježjima ima šire značenje.

Stoga su aktivnosti izrade skupa kompetencija izvan aktivnosti izrade prijedloga standarda zanimanja provedbeno osmišljene prema istovjetnim načelima kao i izrada skupa kompetencija u okviru izrade prijedloga standarda zanimanja, ali uključuju sagledavanje i drugih perspektiva i argumentacija. Uz potrebu sagledavanja veze između konkretnog skupa kompetencija i nekog konkretnog standarda zanimanja (u svim dijelovima koji standard zanimanja predstavlja), ovaj pristup izrade skupa kompetencija uključuje i potrebu razmatranja veze između skupa kompetencija i većega broja zanimanja. Također, uključuje razmatranje veze između nekog skupa kompetencija i pojedine vrsta poslova, pojedine skupine ključnih poslova, kao i razmatranje veze između skupa kompetencija i cjelokupnoga sektora ili područja djelatnosti.

Postupak izrade skupa kompetencija izvan izrade standarda zanimanja temelji se na istim načelima te provedbeno uključuje nekoliko skupina aktivnosti, unutar kojih se može razlikovati veći broj koraka kojima se dolazi do prijedloga skupa kompetencija. Skupine aktivnosti i koraci opisani su u nastavku teksta Metodologije.

1.3. Skupine aktivnosti i koraci u izradi prijedloga skupa kompetencija

Prijedlog skupa kompetencija moguće je izraditi i predložiti za vrednovanje i upis u pripadajući registar, odnosno podregistar kao nastavak aktivnosti poduzetih u okviru izrade prijedloga standarda zanimanja, odnosno kao ishod zasebne aktivnosti usmjerene na izradu skupa kompetencija, koja se poduzima izvan aktivnosti izrade prijedloga standarda zanimanja. Izrada prijedloga skupa kompetencija izvan aktivnosti izrade standarda zanimanja može pri tome biti rezultat potrebe izrade kako sadržajno tako i nomenklaturno potpuno novoga skupa kompetencija, ali može biti rezultat i potrebe izmjene, dopune, proširenja ili sažimanja postojećih skupova kompetencija koji su već upisani u pripadajuće registre, odnosno podregistre.

Neovisno o načinu i pristupu izrade prijedloga skupa kompetencija, skupine aktivnosti i koraci u izradi prijedloga skupa kompetencija temelje se na istim načelima te slijede i moraju udovoljiti istim očekivanjima kada je riječ o prihvaćanju i odobrenju za upis nekog skupa kompetencija. Također, neovisno o pristupu u izradi skupa kompetencija, predloženi skup kompetencija mora imati ista formalna i sadržajna obilježja koja su definirana u važećim normativnim dokumentima da bi tako predloženom skupu kompetencija bio odobren upis.

Prvu skupinu aktivnosti u izradi prijedloga skupa kompetencija predstavljaju aktivnosti formiranja i imenovanja skupine stručnjaka koji će neposredno raditi na svim poslovima izrade prijedloga skupa kompetencija. Predlagatelj skupa kompetencija oslanja se na svoja ekspertna znanja i iskustva vezana uz područje kompetencija i skupova kompetencija te treba angažirati i širi krug stručnjaka koji će ekspertnim znanjem pomoći u izradi skupa kompetencija, čime će se pridonijeti kvaliteti konačnoga prijedloga skupa kompetencija. Kada je riječ o postupku izrade skupa kompetencija kao nastavka aktivnosti izrade standarda zanimanja, ista skupina stručnjaka koja izrađuje prijedlog standarda zanimanja može obaviti i aktivnosti izrade skupova kompetencija. Za svakog člana postojeće stručne skupine predlagatelj treba u postupku izrade prijedloga skupa kompetencija obrazložiti u kojem području i kojom vrstom ekspertnosti pridonosi kada je riječ o izradi skupa kompetencija. Prema potrebi, uz postojeću stručnu skupinu koja je radila na izradi prijedloga standarda zanimanja, predlagatelj može imenovati i dodatne članove koji će pridonijeti većoj kvaliteti rada postojeće skupine, kao što može i mijenjati postojeće članove skupine.

U postupku izrade novoga skupa kompetencija izvan aktivnosti izrade standarda zanimanja, predlagatelj formira skupinu stručnjaka koja obavlja sve stručne poslove u ukupnim aktivnostima izrade skupa kompetencija, uz primarnu odgovornost samoga predlagatelja za organizaciju, usmjeravanje rada i kvalitetu izrađenoga prijedloga. Predlagatelji skupova kompetencija prilikom odabira i angažiranja članova skupine stručnjaka trebaju slijediti opće smjernice: (i) broj članova skupine stručnjaka okvirno se treba kretati između troje (3) i petero (5) članova; (ii) članovi skupine stručnjaka su predstavnici predlagatelja i angažirani stručnjaci; (iii) sastav skupine stručnjaka treba uključivati osobe koje imaju dokazanu stručnost u području kompetencija, znanja i vještina, postojećih taksonomija i klasifikacija kompetencija, njihove strukture i odnosa u području rada i zanimanja; (iv) sastav skupine stručnjaka treba uključivati osobe koje čine predstavnike tržišta rada, dobro upoznate sa sektorom, zanimanjima i ključnim poslovima uz koje je vezan novi skup kompetencija koji se namjerava predložiti; (v) sastav skupine stručnjaka treba uključivati osobe koje su upoznate s vrstama učenja i ospozobljavanja zaposlenika, te metodama i načinima kojima se znanja i vještine, odnosno kompetencije koje su predmet obuhvata unutar prijedloga skupa mogu stjecati. U formiranju stručne skupine predlagatelj treba voditi računa o tome da članovi stručne skupine imaju jasnu i izravnu vezu s tržištem rada.

Sastav skupine stručnjaka za izradu prijedloga skupa kompetencija potrebno je opisati na Obrascu za opis skupine stručnjaka za izradu prijedloga skupa kompetencija.

Drugu skupinu aktivnosti predstavlja razmatranje opravdanosti izrade nekog skupa kompetencija.

U slučaju izrade skupa kompetencija kao nastavka postupka izrade prijedloga standarda zanimanja, predlagatelj polazi od već pružene argumentacije opravdanosti zanimanja koju je opisao u postupku izrade prijedloga standarda zanimanja, te argumentaciju opravdanosti usmjerava na područje kompetencija. Uz razmatranje strateške, sektorske i analitičke utemeljenosti, koja je do koraka izrade prijedloga skupa kompetencija bila primarno usmjerena na dostupne podatke vezane uz konkretno zanimanje, kretanja i očekivanja koja je moguće dokumentirati u pogledu zanimanja, predlagatelj u većoj mjeri treba sagledati ključne poslove koje zanimanje obavlja, kao i dostupne pokazatelje i trendove kretanja na tržištu kada je riječ o kompetencijama predmetnoga zanimanja za uspješno obavljanje ključnih poslova. Dodatno, predlagatelj treba pružiti argumente o trendovima na tržištu rada, osposobljavanja i obrazovanja kada je riječ o znanjima i vještinama koje stoje u osnovi kompetencija pojedinoga zanimanja. U okviru razmatranja opravdanosti, predlagatelj treba sagledati i pitanje broja skupova kompetencija pojedinoga zanimanja te pružiti usporedive podatke iz drugih dostupnih europskih ili nacionalnih izvora o skupovima kompetencija nekoga zanimanja. Na kraju, u argumentiranju opravdanosti skupova kompetencija predlagatelj treba pružiti i informacije o razmatranju broja i opsega skupova kompetencija koji se mogu odnositi i na druga zanimanja izvan konkretnoga prijedloga standarda zanimanja koji se izrađuje.

Kada se prijedlog skupa kompetencija izrađuje izvan postupka izrade standarda zanimanja, predlagatelj treba pružiti višestruke argumente koji idu u prilog utemeljenosti izrade skupa kompetencija. Prvo, potrebno je temeljem analize postojećih skupova kompetencija pružiti argumente o odnosu novoga skupa kompetencija i postojećih skupova kompetencija upisanih u pripadajući podregistrovani skupovi kompetencija. Ishod može biti da skup kompetencija koji se predlaže u potpunosti predstavlja novost, odnosno da ne postoji upisan u pripadajući registrovani u nekom prepoznatljivom obliku ili sadržaju, ili da skup kompetencija koji se predlaže mijenja ili dopunjuje zapise pojedinačnih kompetencija u već upisanim skupovima, mijenja naziv postojećega skupa kompetencija tako da ga sužava ili proširuje, ili pak da se predloženim skupom kompetencija proširuje ili sužava broj zanimanja ili vrsta, odnosno ključnih poslova na koje se može odnositi. Također, u okviru izrade novoga skupa kompetencija izvan prijedloga standarda zanimanja moguće je novim skupom kompetencija pružiti dodatna obilježja i značajke u vidu dopunjavanja skupa kompetencija ili pojedinačnih kompetencija koje čine skup u dijelu koji se odnosi na njegovu ulogu u društvenoj i gospodarskoj tranziciji, održivom razvoju, unaprjeđenju pojedinoga područja djelatnosti i slično.

U analiziranju i sistematiziranju informacija o postojećim skupovima kompetencija koji su već prihvaćeni i upisani u podregistrovani skupovi kompetencija, predlagatelj treba poći od toga da su ti upisani skupovi kompetencija izrađeni ili u okviru izrade pojedinačnih prijedloga standarda zanimanja ili kao samostalni skupovi kompetencija, te da je u postupku njihove izrade i predlaganja već uključeno sagledavanje perspektive i mišljenja relevantnih aktera izravno povezanih i uključenih u tržište rada. Predlagatelj stoga u argumentaciji utemeljenosti izmjena i dopuna upisanih skupova kompetencija treba pružiti jasne argumente o razlozima potrebnih promjena, pozivanjem na promjene u pogledu strateških dokumenata, promjene u pogledu kretanja na tržištu rada, promjene u gospodarskim i društvenim kretanjima, ili promjene do kojih je došlo u usklađivanju

potreba tržišta rada i obrazovnoga sustava. Iz toga jasno proizlazi da je naglasak u argumentiranju predlagatelja ne na samom postojanju nekoga skupa kompetencija, nego na potrebi promjena, ovisno o smjeru, opsegu i vrsti promjena koje se poduzimaju.

Utemeljenost prijedloga novoga skupa kompetencija koji se izrađuje izvan prijedloga standarda zanimanja potrebno je potkrijepiti i na temelju odabralih strateških dokumenata. To je potrebno učiniti prema obrascu izrade skupova kompetencija (HKO_SKOMP), kao i kada je riječ o izradi prijedloga skupa kompetencija kao nastavka aktivnosti izrade prijedloga standarda zanimanja, u mjeri u kojoj je to moguće kada je riječ o skupovima kompetencija, a ne o zanimanjima. U središtu pružanja razloga opravdanosti jasno moraju biti kompetencije, odnosno znanja i vještine kao takvi, a ne pokazatelji o samim zanimanjima ili skupinama zanimanja, što je slučaj kada je riječ o izradi prijedloga standarda zanimanja. Ovdje je posebno potrebno izdvojiti i prikazati očekivane kompetencijske promjene do kojih će dovesti izrada novoga skupa kompetencija. Te promjene trebaju se odnositi kako na promjene vezane uz kontekst tržišta rada tako i na promjene u gospodarskim i društvenim aktivnostima, odnosno na promjene do kojih treba doći u pogledu usklađivanja sustava zanimanja, unapređivanja i promjena sustava osposobljavanja, učenja, obrazovanja i usavršavanja zaposlenika.

Na kraju, u argumentaciji opravdanosti prijedloga skupa kompetencija predlagatelj treba u zasebnom dijelu sagledati kako predloženi skup kompetencija pridonosi ciljevima digitalne tranzicije gospodarstva i društva, odnosno kako pridonosi održivom razvoju. Ovdje je potrebno na razini skupa kompetencija jasno naglasiti u kojoj će mjeri predloženi skup kompetencija očekivano imati utjecaj na različite oblike i područja digitalne tranzicije, pozivanjem na dostupna iskustva, relevantne dokumente ili izložena argumentirana očekivanja. Konceptualno slične aktivnosti potrebno je sagledati i u sljedećem koraku, gdje je u središtu interesa odnos između skupa kompetencija, kao i pojedinačnih kompetencija i održivoga razvoja.

Treću skupinu aktivnosti predstavlja definiranje inicijalnoga naziva skupa kompetencija. Skupina stručnjaka treba definirati inicijalni naziv skupa kompetencija. Naziv treba biti osmišljen tako da najbolje, jasno i sažeto opisuje kompetencije koje se planiraju obuhvatiti skupom kompetencija. Definiranje inicijalnoga naziva skupa kompetencija vrlo je važan korak, budući da jasan i sažet naziv uvelike olakšava sljedeće korake koji se odnose na pregledavanje postojećih skupova kompetencija, ali i na konačnu operacionalizaciju prijedloga skupa kompetencija. Također, on posljedično utječe na usmjerenost i sve kasnije korake u izradi skupa kompetencija. Predlagatelj će inicijalni naziv skupa kompetencija formirati na tragu stečenih uvida u opravdanost izrade novoga skupa kompetencija, pri čemu će inicijalni naziv odražavati i potvrđivati potrebu izrade novoga skupa kompetencija. Dodatno, konceptualizacija inicijalnoga naziva skupa kompetencija predlagatelju može omogućiti provjeru ukupnih dosega koje bi skup kompetencija mogao imati, razmotri li i doveđe u vezu inicijalni naziv skupa kompetencija i ishode svih analiza i razmatranja koje je trebao obaviti u drugoj skupini aktivnosti u izradi prijedloga skupa kompetencija.

Četvrtu skupinu aktivnosti predstavlja detaljan pregled i analiza postojećih skupova kompetencija prihvaćenih i upisanih u registar/podregistar. U ovom je koraku potrebno sustavno analizirati sve skupove kompetencija oblikovane u okviru postojećih standarda zanimanja ili izvan njih, a koje u svojem nazivu ili sadržaju obuhvaćaju kompetencije koje se planiraju obuhvatiti skupom kompetencija koji se predlaže. U prvom je koraku potrebno identificirati sve skupove kompetencija koji obuhvaćaju srodne kompetencije kao skup koji se predlaže. Potom je u drugom koraku potrebno sustavno analizirati identificirane skupove kompetencija. Cilj analize je utvrđivanje postoji li već skup kompetencija koji većim dijelom obuhvaća kompetencije koje se planiraju obuhvatiti skupom

kompetencija koji se predlaže, može li se novi skup kompetencija izraditi tako da se učine manje izmjene ili dopune postojećih skupova kompetencija, primjerice dodavanjem, izostavljanjem, sažimanjem, proširivanjem ili spajanjem postojećih skupova kompetencija, ili pak postojeći skupovi kompetencija ne predstavljaju zadovoljavajuću osnovu za izradu novoga skupa kompetencija. Na temelju takvoga pregleda i analize, na tragu imenovanja inicijalnoga naziva skupa kompetencija koji se predlaže, predlagatelj pristupa aktivnostima izrade prijedloga skupa kompetencija.

Petu skupinu aktivnosti predstavljaju aktivnosti operativne izrade prijedloga skupa kompetencija.

U slučaju izrade skupa kompetencija kao nastavka postupka izrade prijedloga standarda zanimanja, predlagatelj će pojedinačne kompetencije, koje je u postupku izrade prijedloga standarda zanimanja utvrdio kao kompetencije važne za obavljanje ključnih poslova nekog zanimanja, svrstati u skupove kompetencija. Pri tome treba udovoljiti svim načelima izloženima u Metodologiji koja se odnose na pristup izradi skupa kompetencija u odnosu na pristup koji se slijedi u razmatranju pojedinačnih kompetencija kao osnova za obavljanja ključnih poslova nekoga zanimanja. Temeljem informacija i uvida stečenih u aktivnostima obavljenim do ovoga petog koraka, predlagatelj osobitu pozornost treba obratiti i na ograničenje da nije moguće formirati skupove kompetencija koji već postoje, kao ni skupove kompetencija koji su po većini formalnih i suštinskih obilježja slični postojećim skupovima kompetencija.

U slučaju izrade skupa kompetencija izvan postupka izrade prijedloga standarda zanimanja, predlagatelj i stručna skupina će na osnovu stečenih informacija i uvida u koracima do ove pete skupine aktivnosti biti u poziciji utvrditi: (i) da je inicijalno imenovani i osmišljeni skup kompetencija opravdano izraditi kao oblik izmjene, dopune i/ili sistematiziranja postojećih skupova kompetencija već upisanih u pripadajuće registre ili (ii) da je novi skup kompetencija potrebno izraditi izvan i neovisno o postojećim skupovima kompetencija upisanim u registar.

Ako skupina stručnjaka temeljem svih analiza i poduzetih aktivnosti predlaže novi skup kompetencija kojim se mijenjaju ili dopunjaju zapisi pojedinačnih kompetencija u skupovima, kojim se mijenja naziv postojećega skupa tako da se sužava ili proširuje, ili se predloženim skupom širi, odnosno sužava broj zanimanja ili poslova na koje se skup kompetencija može odnositi, odnosno da postojećem skupu kompetencija pruža dodatna obilježja u vidu dopunjavanja dijela koji se odnosi na njegovu ulogu u društvenoj i gospodarskoj tranziciji, održivom razvoju, unaprjeđenju određenoga zanimanja, skupine zanimanja, sektora ili djelatnosti, tada treba poduzeti nekoliko koraka kojim će doći do konačnoga prijedloga novoga skupa kompetencija.

Prvi je korak da na temelju inicijalnoga naziva i poduzetih analiza u svim kasnijim aktivnostima odredi konačni naziv skupa kompetencija, pri čemu je moguće predložiti novi naziv ili pak izmjene i dopune nekog od postojećih naziva. Ako se predlaže novi naziv, potrebno je jasno naznačiti na koje se dosadašnje nazine skupova kompetencija upisane u registar novi naziv treba odnositi. Tu je također potrebno ukazati žele li se novim nazivom sistematizirati postojeći nazivi te pružiti razloge i argumente za takav prijedlog. Ako se želi promijeniti samo dio naziva, dopunjavanjem ili smanjenjem značenja, spojiti više postojećih naziva u jedan, ili se želi nekom drugom kombinacijom iz nekoliko ili niza postojećih naziva formirati novi naziv skupa kompetencija, potrebno je naznačiti namjeru predlagatelja te pružiti razloge i argumente za takav prijedlog. Drugi se korak sastoji od izrade skupa kompetencija, odnosno definiranju pojedinačnih kompetencija u skupu. Na ovom se koraku definiraju pojedinačne kompetencije koje će biti sadržane u skupu, odnosno predlažu se eventualne

izmjene u obuhvatu ili sadržaju postojećih skupova, kao i u zapisima samih kompetencija. Predlagatelj ima zadatak napraviti sistematizaciju postojećih kompetencija sadržanih u dva ili više skupova kompetencija, te jasno naznačiti koje su promjene učinjene, kao i pružiti razloge i argumente predloženim promjenama.

U situaciji kada stručna skupina temeljem pregleda i analize utvrdi da skupovi kompetencija već upisani u registar ne obuhvaćaju kompetencije koje se planiraju obuhvatiti predloženim skupom, odnosno da postojeće skupove kompetencija nije moguće dopuniti, izmijeniti i/ili sistematizirati u mjeri i na način koji je potreban, te su razlozi i potrebe za novim skupom kompetencija opravdani i utemeljeni, potrebno je kroz nekoliko koraka doći do izrađenoga novog skupa kompetencija. Prvo, skupina stručnjaka treba osmisliti i izraditi inicijalni popis kompetencija za koje postoje razlozi i potreba da budu uključeni u skup kompetencija. Pritom je potrebno definirati sva znanja (činjenična i teorijska) i sve vještine (spoznajne, psihomotoričke i socijalne) obuhvaćene skupom, odnosno definirati što sve osoba koja posjeduje taj skup kompetencija treba znati i treba moći učiniti. Pojedine vrste znanja i vještina detaljnije su opisane u dijelu Metodologije koji se odnosi na taksonomije znanja i vještina, odnosno pristup izradi prilagođene Ankete o standardu zanimanja. Drugo, po sličnom obrascu kao i kada je riječ o kompetencijama koje se sagledavaju u izradi prijedloga standarda zanimanja, potrebno je za svako znanje i vještinu utvrditi koji bi stupanj samostalnosti i odgovornosti pojedinac s predloženim skupom kompetencija trebao imati u tom znanju i vještini (npr. samostalno, pomaže drugima ili upravlja i vodi). Time skupina stručnjaka oblikuje inicijalni popis kompetencija, koji predlaže kako bi bio obuhvaćen i uključen u novom skupu kompetencija koji se predlaže.

Šestu skupinu aktivnosti predstavljaju aktivnosti sagledavanja perspektive i mišljenja predstavnika tržišta rada.

Izrađeni prijedlog skupa kompetencija koji je stručna skupina izradila potrebno je sagledati sa stajališta predstavnika tržišta rada. Kako je naznačeno u ranijim informacijama pruženim u tekstu Metodologije, skupovi kompetencija odražavaju vrlo važan aspekt ukupnoga funkcioniranja tržišta rada, društvenih, gospodarskih kretanja te ukazuju na stvarne, očekivane ili moguće potencijale koji stoje ili trebaju biti na raspolaganju.

U slučaju predstavnika tržišta rada, njihov će primarni zadatak biti sagledati kompetencije iz perspektive određenih pojedinačnih ključnih poslova koje zanimanje obavlja, skupina ključnih poslova nekog zanimanja, odnosno sa stajališta vrste poslova koji su zajednički za više zanimanja ili čak cjelokupni sektor. Ako predstavnici tržišta rada imaju i ekspertnosti u području načina učenja, osposobljavanja i obrazovanja zaposlenika, ili općenito sustava i procesa formiranja pojedinih kompetencija, predlagatelj će u postupku sagledavanja perspektive tržišta rada biti u još povoljnijoj poziciji.

Kako skupovi kompetencija predstavljaju važnu poveznicu između tržišta rada i sustava učenja, osposobljavanja i stjecanja kvalifikacija te predstavljaju mjerljive ishode procesa učenja koje zaposlenik treba steći kroz formalno, neformalno ili informalno učenje, u aktivnostima sagledavanja perspektive i mišljenja tržišta rada poželjno je uključiti i predstavnike sustava obrazovanja, učenja i osposobljavanja, odnosno stručnjake koji imaju znanja, iskustva i uvide u proces formiranja određenih skupova kompetencija. Dodatno, oni mogu predlagateljima pružiti i korisne povratne informacije o logičkoj i sadržajnoj koherentnosti određenoga skupa kompetencija, kao i informacije o izazovima u osiguranju stvarnoga dosezanja pojedinih traženih kompetencija kroz različite oblike osposobljavanja i učenja. Dodatno, iz perspektive zahtjeva koji se postavljaju u pogledu kvalifikacija kada je riječ o vrsti, profilu i obujmu, ova skupina stručnjaka može pružiti korisne informacije o formalnoj i sadržajnoj koherentnosti predloženoga skupa kompetencija.

Kako su tijekom izrade prijedloga standarda zanimanja sve kompetencije kojima se opisuje pojedino zanimanje već sagledane od strane predstavnika tržišta rada, odnosno poslodavaca i zaposlenika u zanimanju, a sagledan je i odnos i usklađenost između ključnih poslova koje pojedino zanimanje obavlja i kompetencija koje treba imati za uspješno obavljanje opisanih ključnih poslova, u izradi prijedloga skupa kompetencija kao nastavka aktivnosti izrade standarda zanimanja ne nameće se suštinska potreba sagledavanja prijedloga skupa kompetencija iz perspektive ključnih poslova, kao ni iz perspektive pojedinoga zanimanja. Predlagatelj prijedloga skupa kompetencija može prijedlog skupa kompetencija koji je osmislio i koji predlaže sagledati sa stajališta njegove koherentnosti, te posebice sa stajališta mogućnosti da pojedini skup kompetencija u budućnosti jest i stvarno povezan s očekivanim skupovima ishoda učenja. Dodatno, budući da je razmatran primarno odnos između ključnih poslova i kompetencija samo jednog zanimanja, predlagatelj skupa kompetencija u okviru pristupa koji je nastavak aktivnosti izrade standarda zanimanja može razmotriti iz perspektive tržišta rada i sustava učenja i osposobljavanja, u kojoj mjeri je neki skup kompetencija koji se predlaže moguće povezati s drugim zanimanjima, odnosno s pojedinim vrstama poslova, pojedinim ključnim poslovima te sagledati postoje li utemeljene osnove za povezivanje nekog skupa kompetencija s cjelokupnim sektorom ili područjem djelatnosti.

Kao osnovni metodološki pristup u sagledavanju perspektive i mišljenja tržišta rada nameće se provedba strukturiranih razgovora prije svega s predstavnicima tržišta rada, a prema potrebi mogu se uključiti i predstavnici obrazovnoga sektora. U prvom je koraku potrebno izabrati predstavnike tržišta rada koji će sudjelovati u vođenom anketiranju i strukturiranim razgovorima. Predstavnici tržišta rada mogu biti sadašnji ili budući radnici i poslodavci zanimanja koja obavljaju ključne poslove za koje su potrebne kompetencije sadržane u skupu, stručnjaci za ljudske resurse, stručnjaci za programe treninga i usavršavanja zaposlenika, dok predstavnici obrazovnoga sektora mogu biti predstavnici izvoditelja obrazovnih programa kojima se stječu kompetencije sadržane u skupu, predstavnici koji imaju iskustva i stručnosti u organizaciji i provedbi usmјerenih programa koji vode djelomičnim kvalifikacijama koje suštinski pokrivaju neki skup kompetencija, stručnjaci koji izvode programe osposobljavanja i treninga zaposlenika unutar radnih organizacija koje pripadaju sektoru ili pojedinim skupinama zanimanja. Vođeno anketiranje i strukturirani razgovori mogu se provoditi i kako je već ranije opisano na 79. stranici ove Metodologije.

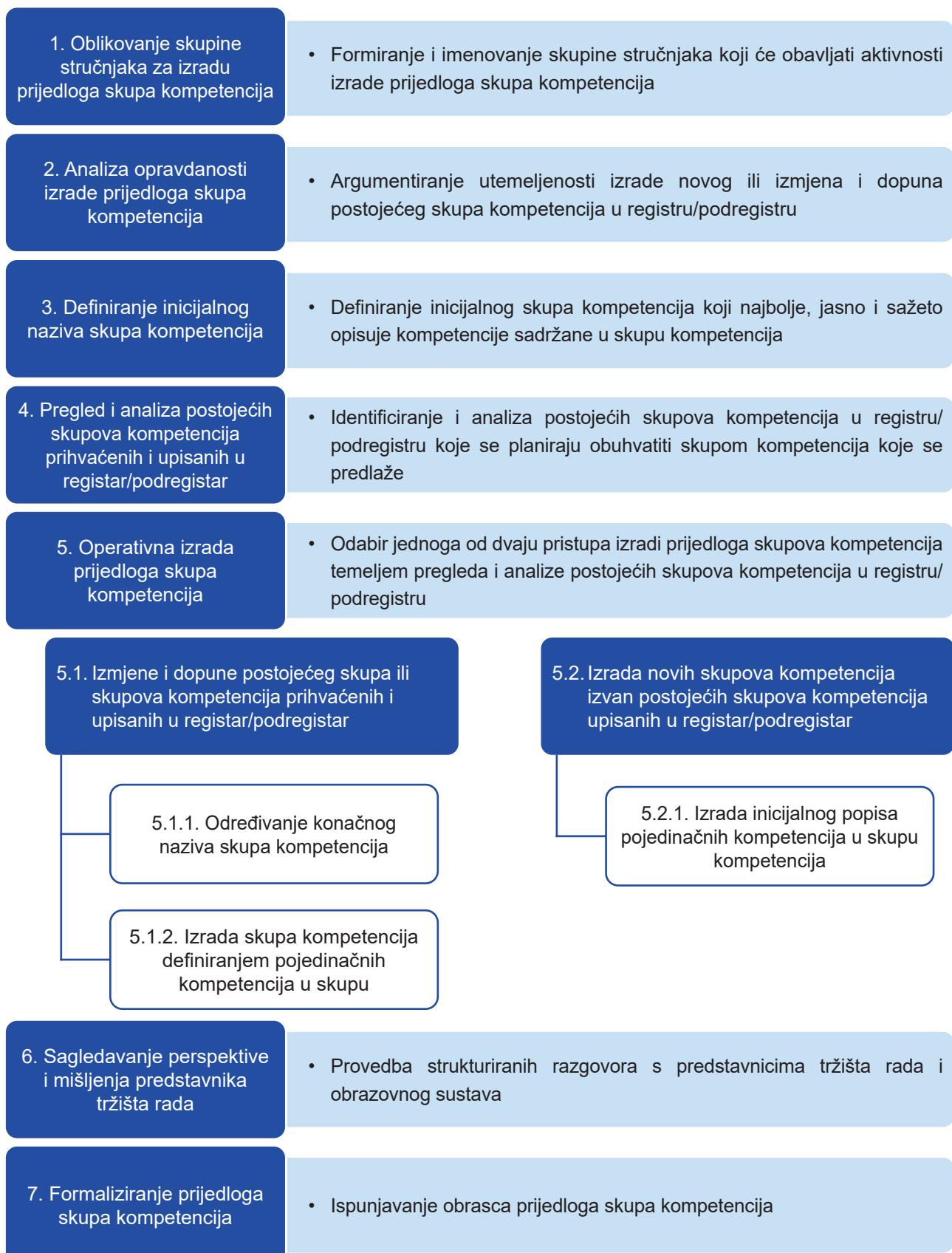
Ukupan broj sudionika ne bi trebao biti veći od očekivanoga broja sudionika u aktivnostima izrade prijedloga standarda zanimanja, koji je potrebno prilagoditi specifičnostima pojedinih skupova kompetencija. Strukturirane razgovore trebaju provoditi za to osposobljeni voditelji, koji kroz vođene i usmјerene razgovore trebaju razmotriti naziv prijedloga skupa, sve pojedinačne kompetencije u skupu, koherentnost pojedinih kompetencija u skupu s ostalim kompetencijama, koherentnost cjelokupnoga skupa, usklađenost kompetencija u skupu s obzirom na odgovarajuće razine samostalnosti i odgovornosti, opseg skupa te povezanost i pruženu argumentaciju prijedloga skupa kompetencija s pojedinim zanimanjima, skupinama zanimanja i ključnim poslovima.

Ishod ove skupine aktivnosti jesu načinjene promjene u prijedlogu skupa kompetencija. Prema provedenom vođenom anketiranju i strukturiranim razgovorima, skupina stručnjaka temeljem svih prikupljenih povratnih informacija koje dokumentira treba izraditi konačnu verziju skupa kompetencija.

Posljednju, sedmu, skupinu aktivnosti čini formaliziranje prijedloga skupa kompetencija. Predlagatelj temeljem izrađenoga prijedloga skupa kompetencija na pripadajućem obrascu upućuje izrađeni skup kompetencija u

postupak formalnoga i stručnoga vrednovanja, uz prilaganje u postupak svih propisanih obrazaca, zapisnika i dokumenata. Po okončanom postupku nadležno tijelo će formalnom odlukom odobriti upis prijedloga skupa kompetencija u pripadajući registar.

U nastavku je prikazan hodogram aktivnosti u izradi prijedloga skupa kompetencija.



1.4. Formalna i sadržajna obilježja prijedloga skupa kompetencija

Prijedlog skupa kompetencija podnosi se na obrascu HKO_SKOMP.

Dio A obrasca odnosi se na opće podatke o predlagatelju i dokaz utemeljenosti zahtjeva. U ovom je dijelu obrasca potrebno navesti prijedlog naziva skupa kompetencija. U oblikovanju naziva skupa kompetencija potrebno je slijediti načela i upute opisane u Metodologiji.

Uz to, u ovom je dijelu obrasca potrebno obrazložiti i opisati utemeljenost prijedloga skupa kompetencija. Pritom je potrebno navesti ključni dokument, kao i dodatne dokumente na kojima se temelji argumentacija za izmjene i dopune postojećih ili uvođenje novoga skupa kompetencija. U opisu utemeljenosti, kao što je ranije navedeno u tekstu Metodologije posvećene izradi prijedloga skupa kompetencija, potrebno je obrazložiti relevantnost skupa kompetencija temeljeno na navedenim strateškim dokumentima. U ovom je dijelu također nužno argumentirati i kako određeni skup kompetencija pridonosi digitalnoj tranziciji društva i gospodarstva. Ovdje je potrebno na razini skupa kompetencija jasno naglasiti u kojoj će mjeri predloženi skup kompetencija očekivano imati utjecaj na različite oblike i područja digitalne tranzicije. To je dodatno moguće učiniti i u pogledu naglašavanja važnosti i uloge pojedinačnih kompetencija koje skup obuhvaća. Nadalje, potrebno je sagledati i odnos između skupa kompetencija, kao i pojedinačnih kompetencija, i održivoga razvoja te argumentirati kako i u kojoj mjeri skup kompetencija i pojedinačne kompetencije pridonose održivom razvoju.

Dio B obrasca odnosi se na prijedlog skupa kompetencija.

U njemu je potrebno izraditi opis skupa kompetencija, u kojem je u nekoliko jasnih rečenica potrebno opisati sadržaj skupa kompetencija i njihov odnos s ključnim poslovima za čije su obavljanje nužne. U ovom dijelu obrasca nadalje se navodi popis ključnih poslova u okviru kojih se koristi skup kompetencija i pripadajućih pojedinačnih kompetencija. Također, u ovom se dijelu obrasca navodi zanimanje i/ili zanimanja na koje se predloženi skup odnosi ili može odnositi, te se prema potrebi navode sektori ili područja djelatnosti na koje se predloženi skup može odnositi. Nапослјетку, potrebno je opisati uvjete rada povezane sa skupom kompetencija.

V. DIO

LITERATURA I PRILOZI

1. LITERATURA

Bacigalupo, M., Kampylis, P., Punie, Y. i Van den Brande, G. (2016).

EntreComp: The Entrepreneurship Competence Framework.

Luxembourg: Publication Office of the European Union. doi:10.2791/593884

Carretero, S., Vuorikari, R. i Punie, Y. (2017).

DigComp 2.1: The Digital Competence Framework for Citizens with eight proficiency levels and examples of use. doi:10.2760/38842

Dželalija, M., Fuchs, R., Uzelac, S., Tatalović, M. i Zorić, N. (ur.) (2009).

Hrvatski kvalifikacijski okvir – Uvod u kvalifikacije.

Zagreb: Vlada Republike Hrvatske, Ministarstvo znanosti, obrazovanja i športa

European Commission (2017).

ESCO Handbook: European Skills, Competences, Qualifications and Occupations.

Preuzeto s: <https://ec.europa.eu/esco/portal/document/hr/0a89839c-098d-4e34-846c-54cbd5684d24>

Ministarstvo rada i mirovinskoga sustava (2016).

Smjernice za izradu standarda zanimanja.

Preuzeto s: <http://www.kvalifikacije.hr/sites/default/files/documents-publications/2017-08/Smjernice%20za%20izradu%20standarda%20zanimanja.pdf>

NRP Baza poklicnih standardov (2019).

<http://www.nrpslo.org/baze-podatkov/poklicni-standardi.aspx>

Pravilnik o Registru Hrvatskog kvalifikacijskog okvira.

Narodne novine, 96/2021.

Registrar Hrvatskog kvalifikacijskog okvira, Podregistrov standarda zanimanja (2019).

<https://hko.srce.hr/registar/standard-zanimanja>

Vuorikari, R., Punie, Y., Carretero Gomez, S. i Van den Brande, G. (2016).

DigComp 2.0: The Digital Competence Framework for Citizens. Update Phase 1: The Conceptual Reference Model.

Luxembourg Publication Office of the European Union. doi:10.2791/11517

Zakon o Hrvatskom kvalifikacijskom okviru. *Narodne novine*, 20/2021.

2. PRILOZI

PRILOG 1. Obrazac tablice za upis ključnih poslova koja će se koristiti u prilagođenoj i optimiziranoj Anketi za pojedino zanimanje

Tablica 1. Popis ključnih poslova za zanimanje xxx (*zamijeniti xxx nazivom zanimanja*)

Ključni poslovi:	Obavlja li se ovaj posao na radnom mjestu:					Potrebna razina stručnosti u obavljanju ovoga posla:				
	<i>Uopće ne</i>	<i>Rijetko</i>	<i>Ponekad</i>	<i>Često</i>	<i>Vrlo često</i>	<i>Ne obavlja se na radnom mjestu</i>	<i>Temeљна</i>	<i>Srednja</i>	<i>Napredna</i>	<i>Ekspertna</i>
	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4
	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4
	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4
	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4
	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4
	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4
	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4
	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4
	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4
	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4
<i>Upisati ključni posao</i>	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4
<i>Upisati ključni posao</i>	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4
<i>Upisati ključni posao</i>	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4

PRILOG 2. Obrazac tablice za upis znanja u prilagođenoj i optimiziranoj Anketi za pojedino zanimanje

Tablica 1. Popis znanja za zanimanje xxx (*zamijeniti xxx nazivom zanimanja*)

PRILOG 3. Obrazac tablice za upis vještina u prilagođenoj i optimiziranoj Anketi za pojedino zanimanjeTablica 1. Popis vještina za zanimanje *xxx* (*zamijeniti xxx nazivom zanimanja*)

Vještine:	Vještina je za zanimanje na radnom mjestu:		Potrebna razina stručnosti u pojedinoj vještini:				
	Nužna vještina	Opcionalna vještina	Temešnja	Srednja	Napredna	Ekspertna	Vještina nije potrebna
	1	2	1	2	3	4	0
	1	2	1	2	3	4	0
	1	2	1	2	3	4	0
	1	2	1	2	3	4	0
	1	2	1	2	3	4	0
	1	2	1	2	3	4	0
	1	2	1	2	3	4	0
	1	2	1	2	3	4	0
	1	2	1	2	3	4	0
	1	2	1	2	3	4	0
	1	2	1	2	3	4	0
	1	2	1	2	3	4	0
Je li za uspješno obavljanje posla potrebna još neka vještina?							
Upisati vještinu	1	2	1	2	3	4	0
Upisati vještinu	1	2	1	2	3	4	0
Upisati vještinu	1	2	1	2	3	4	0

PRILOG 4. Obrazac za izvještaj stručne skupine o prilagodbi i optimizaciji Ankete

Zadatak:	Provjera provedenosti:	Komentar:
Zadatak 1. Prilagodba i optimiziranje popisa ključnih poslova:		
Među ponuđenih devet vrsta poslova odabrane su one vrste poslova koje zanimanje obavlja	Da	Ne
U odabranim vrstama poslova definirani su i zapisani ključni poslovi te vrste	Da	Ne
Procijenjeno je obavlja li zanimanje neke dodatne vrste poslova	Da	Ne
Dodatne vrste poslova imenovane su i definirane	Da	Ne
U dodanim vrstama poslova definirani su i zapisani ključni poslovi te vrste	Da	Ne
Izrađena je <i>Tablica 1</i> s popisom ključnih poslova koje zanimanje obavlja	Da	Ne
Zadatak 2. Prilagodba i optimiziranje popisa znanja i vještina:		
Definirana su i zapisana činjenična i teorijska znanja specifična za zanimanje	Da	Ne
Definirana su i zapisana sektorska i međusektorska činjenična i teorijska znanja (opcionalna aktivnost)	Da	Ne
Definirana su i zapisana transverzalna činjenična i teorijska znanja	Da	Ne
Definirane su i zapisane spoznajne, psihomotoričke i socijalne vještine specifične za zanimanje	Da	Ne
Definirane su i zapisane sektorske i međusektorske spoznajne, psihomotoričke i socijalne vještine (opcionalna aktivnost)	Da	Ne
Definirane su i zapisane transverzalne spoznajne, psihomotoričke i socijalne vještine	Da	Ne
Izrađena je <i>Tablica 2</i> s popisom ključnih znanja za zanimanje	Da	Ne
Izrađena je <i>Tablica 3</i> s popisom ključnih vještina za zanimanje	Da	Ne

PRILOG 5. Obrazac za opis skupine stručnjaka za prilagodbu i optimiziranje Ankete

Ime i prezime:	Ustanova:	Obrazloženje razloga uključenja u skupinu stručnjaka:
----------------	-----------	---

PRILOG 6. Obrazac za izvještaj o provedbi Ankete s poslodavcima i zaposlenicima

Zadatak:	Provjera provedenosti:	Komentar:
Zadatak 1. Odabir poslodavaca i zaposlenika koji će sudjelovati u vođenom anketiranju i strukturiranim razgovorima		
Odabran je uzorak poslodavaca za zanimanje koje je predmet Ankete	Da	Ne
Odabran je uzorak zaposlenika za zanimanje koje je predmet Ankete	Da	Ne
Planirani poslodavci pristali su sudjelovati u anketiranju i intervjuima	Da	Ne
Planirani zaposlenici pristali su sudjelovati u anketiranju i intervjuima	Da	Ne
Zadatak 2. Priprema voditelja i pomoćnika za vođeno anketiranje i strukturirane razgovore		
Odabrani su voditelji i pomoćnici za vođeno anketiranje i strukturirane razgovore	Da	Ne
Voditelji i pomoćnici educirani su za vođeno anketiranje i strukturirane razgovore	Da	Ne
Zadatak 3. Provedba vođenog anketiranja i strukturiranih razgovora		
Prikupljeni su opći podatci	Da	Ne
Prikupljeni su podaci o opisu radnoga mesta i osposobljavanju za radno mjesto zanimanja koje je predmet Ankete	Da	Ne
Prikupljene su informacije o ključnim poslovima koje obavljaju radnici u zanimanju koje je predmet Ankete	Da	Ne
Dodani su još neki ključni poslovi koji nisu bili navedeni na postojećem popisu	Da	Ne
Prikupljene su informacije o znanjima potrebnim za uspješno obavljanje posla	Da	Ne

Dodana su još neka znanja koja nisu bila navedena na postojećem popisu	Da	Ne
Prikupljene su informacije o vještinama potrebnim za uspješno obavljanje posla	Da	Ne
Dodane su još neke vještine koje nisu bile navedene na postojećem popisu	Da	Ne
Procijenjena je razina samostalnosti i odgovornosti	Da	Ne
Procijenjena je prisutnost određenih rizika na radnom mjestu na kojem radi zanimanje koje je predmet Ankete	Da	Ne
Procijenjena je prisutnost određenih psihofizičkih zahtjeva na radnom mjestu na kojem radi zanimanje koje je predmet Ankete	Da	Ne
Navedene su dodatne informacije i komentari	Da	Ne
Zadatak 4. Sistematiziranje informacija i podataka i izrada izvještaja o provedbi Ankete		
Ispunjeno je izvještaj o provedbi Ankete	Da	Ne

PRILOG 7. Obrazac za opis uzorka poslodavaca i zaposlenika u provedbi Ankete

POSLODAVCI

Ime i prezime:

Organizacija:

Obrazloženje razloga uključenja u uzorak
poslodavaca:

ZAPOSLENICI

Ime i prezime:

Organizacija:

Obrazloženje razloga uključenja u uzorak poslodavaca:

PRILOG 8. Obrazac za opis skupine stručnjaka za izradu prijedloga skupa kompetencija

Ime i prezime:	Ustanova:	Obrazloženje razloga uključenja u skupinu stručnjaka:
----------------	-----------	---

PRILOG 9. Obrazac za opis uzorka predstavnika tržišta rada koji su sudjelovali u strukturiranim razgovorima u izradi prijedloga skupa kompetencija

Ime i prezime:

Ustanova:

Obrazloženje razloga uključenja u uzorak:

PRILOG 10. Obrazac za inicijalni naziv i popis pojedinačnih kompetencija u skupu kompetencija**Inicijalni naziv skupa kompetencija:****Inicijalni popis pojedinačnih kompetencija u skupu kompetencija**

(Naziv skupa kompetencija)

(Kompetencija 1)

(Kompetencija 2)

(Kompetencija 3)

PRILOG 11. Obrazac za izvješće o promjenama u inicijalnom nazivu i popisu pojedinačnih kompetencija u skupu kompetencija temeljem provedbe strukturiranih razgovora**Inicijalni naziv skupa kompetencija:****Završni naziv skupa kompetencija:****Opis i obrazloženje promjena temeljem provedbe strukturiranih razgovora:****Inicijalni popis pojedinačnih kompetencija u skupu kompetencija:****Završni popis pojedinačnih kompetencija u skupu kompetencija:****Opis i obrazloženje promjena temeljem provedbe strukturiranih razgovora:**

Kompetencija 1

Kompetencija 2

Kompetencija 3

...

3. ANKETA O STANDARDU ZANIMANJA (OPĆI OBLIK)

ANKETA O STANDARDU ZANIMANJA (opći oblik za prilagodbu)

Zanimanje za koje se prikupljaju informacije (<i>upisati</i>):	
--	--

Poštovani,

u okviru provedbe aktivnosti vezanih uz izradu standarda zanimanja, odnosno skupa sveobuhvatnih i osmišljenih aktivnosti opisanih u Smjernicama za izradu standarda zanimanja, predviđeno je sagledavanje mišljenja odabranoga broja poslodavaca i zaposlenika o pojedinim pitanjima vezanim uz određeno zanimanje.

Odabrani ste jer nam možete pružiti vrijedne informacije i važna su nam Vaša mišljenja o zanimanju koje je predmet ove Ankete. Sve informacije koje ćete nam pružiti u značajnoj će mjeri pomoći u opisivanju ključnih znanja, vještina i kompetencija te poslova toga zanimanja.

Sve informacije koje ćete pružiti u Anketi tretirat ćemo kao povjerljive. Sve će se informacije koristiti isključivo u svrhu analize jednoga zanimanja te će biti sagledavane na razini svih poslodavaca i zaposlenika vezanih uz pojedino zanimanje. Ishodi ove Ankete usmjereni su na sagledavanje obilježja i izazova koji se vezuju uz pojedino zanimanje kao takvo, a ne na obilježja ili izazove koji se odnose na konkretnе poslodavce i/ili zaposlenike! Iz tih je razloga metodologija izrade standarda zanimanja univerzalna za sve.

Zahvaljujemo na Vašem sudjelovanju i molimo da prije odgovaranja na pitanja iz Ankete proučite kratke upute te da odgovarate opširno i pružite nam što više informacija.

Aktivnosti vezane uz Anketu o standardu zanimanja provodi



REPUBLIKA HRVATSKA
Ministarstvo rada, mirovinskoga
sistava, obitelji i socijalne politike

ODREĐENJE KLJUČNIH POJMOVA KORIŠTENIH U ANKETI:

Ključni poslovi su poslovi ili aktivnosti koje obavlja radnik sa zanimanjem za koje se izrađuje standard zanimanja i koji odražavaju središnje poslove vezane uz to zanimanje.

Kompetencije označavaju skup znanja i vještina te pripadajuće samostalnost i odgovornost. Kompetencije se prikazuju kroz znanja, primjenu tih znanja te njihovu postignutu primjenu. Postignuta se primjena odnosi na uvjete u kojima se postiže primjena konkretnih znanja i vještina, uključujući prostorne, vremenske i druge uvjete.

Kvalifikacija je formalni naziv za skup kompetencija određenih razina, obujma, profila i kvalitete, koja se dokazuje svjedodžbom ili diplomom, odnosno drugom javnom ispravom koju izdaje nadležna ustanova.

Radno mjesto odnosi se na mjesto u organizaciji na kojem je zaposlen radnik sa zanimanjem koje je predmet ove ankete.

Samostalnost i odgovornost označavaju postignutu primjenu konkretnih znanja i vještina, u skladu s danim standardima.

Standard zanimanja je popis svih poslova koje pojedinac obavlja u određenom zanimanju i popis kompetencija potrebno za njihovo uspješno obavljanje.

Vještine označavaju skup primjene znanja i uporabe unaprijed poznatih načina rada u izvršenju zadaća i rješavanju problema. One mogu biti spoznajne (logičko i kreativno razmišljanje), psihomotoričke (fizička spretnost te uporaba metoda, instrumenata, alata i materijala) i socijalne (stvaranje i razvijanje međuljudskih odnosa).

Zanimanje je skup poslova kojima su glavni zadatci i dužnosti karakterizirani visokim stupnjem sličnosti te zahtijeva međusobno sličan skup znanja i vještina.

Znanje je skup stečenih i povezanih informacija. Može biti teorijsko ili činjenično.

NAPOMENA:

Ovo je zajednički, opći oblik Ankete koji je temeljem uputa u Smjernicama za izradu standarda zanimanja potrebno prilagoditi i optimizirati za svako pojedino zanimanje i/ili skupinu zanimanja. Vođeno anketiranje i strukturirani razgovori s poslodavcima i zaposlenicima provode se s pomoću prilagođene i optimizirane Ankete o pojedinom zanimanju.

Datum popunjavanja ankete (*upisati*): _____

I. DIO: OPĆI PODATCI O POSLODAVCU

UPUTA:

U prvom dijelu Ankete potrebne su nam osnovne informacije o poslodavcu. Informacije će se koristiti samo u sagledavanju informacija i mišljenja koje pružaju svi poslodavci obuhvaćeni Anketom kao skupina, odnosno pojedine podskupine poslodavaca s obzirom na njihovu temeljnu djelatnost, broj zaposlenih i slična zajednička obilježja. U provedbi Ankete i sagledavanju informacija prikupljenih Anketom nigdje nije predviđena uporaba podataka na razini bilo kojega pojedinačnog poslodavca i/ili zaposlenika!

Molimo upišite OIB organizacije:

OIB organizacije: _____

Molimo upišite tražene informacije o stručnjaku/zaposleniku koji popunjava Anketu i pruža informacije o zanimanju koje je predmet Ankete:

Radno mjesto stručnjaka/zaposlenika: _____

Zanimanje stručnjaka/zaposlenika: _____

Godine radnoga staža stručnjaka/zaposlenika u organizaciji: _____

Sveukupne godine radnoga staža stručnjaka/zaposlenika: _____

Stručnjaci/zaposlenici u bilo kojoj organizaciji mogu imati bolji ili lošiji uvid u pojedina radna mjesta u toj organizaciji. Kako biste Vi ocijenili svoj uvid u poslove koje u Vašoj organizaciji na svojem radnom mjestu obavlja zanimanje koje je predmet ove Ankete?

- | | | |
|----|------------|----------|
| a) | vrlo loš | 0 – 25 % |
| b) | prosječan | 50 % |
| c) | vrlo dobar | 75 % |
| d) | potpun | 100 % |

II. DIO: OPIS RADNOGA MJESTA I OSPOSOBLJAVANJA ZA RADNO MJESTO

UPUTA:

*U drugom dijelu Ankete želimo prikupiti informacije o radnom mjestu u Vašoj organizaciji na **kojem radi zanimanje koje je predmet ove Ankete**. Pritom nas zanimaju temeljna zaduženja zanimanja koje je predmet ove Ankete na radnom mjestu u Vašoj organizaciji. Također, želimo prikupiti informacije o **osposobljavanju zanimanja koje je predmet ove Ankete za to radno mjesto u Vašoj organizaciji**.*

RADNO MJESTO

Molimo upišite naziv radnoga mjesta u Vašoj organizaciji na kojem radi zanimanje koje je predmet ove Ankete, koristeći službeni naziv radnoga mjesta iz sistematizacije radnih mjesta u Vašoj organizaciji ili iz oglasa za zapošljavanje na to radno mjesto:

Naziv radnoga mjesta: _____

Molimo **ukratko opišite radno mjesto** na kojem radi zanimanje koje je predmet ove Ankete, odnosno navedite koje je temeljno zaduženje radnika sa zanimanjem koje je predmet ove Ankete na tom radnom mjestu u Vašoj organizaciji:

OSPOSOBLJAVANJE ZA RADNO MJESTO

Molimo navedite koju razinu kvalifikacije ima prosječni radnik u zanimanju koje je predmet ove Ankete na radnom mjestu u Vašoj organizaciji, tako da odaberete samo jedan od ponuđenih brojeva od 1 do 11 koji odgovaraju stupnju obrazovanja radnika:

1. Nije potrebno nikakvo obrazovanje
2. Razina 1: osnovno obrazovanje
3. Razina 2: strukovno i umjetničko osposobljavanje
4. Razina 3: jednogodišnje i dvogodišnje srednjoškolsko strukovno obrazovanje
5. Razina 4.1: trogodišnje strukovno obrazovanje
6. Razina 4.2: gimnazijsko srednjoškolsko obrazovanje; četverogodišnje i petogodišnje strukovno srednjoškolsko obrazovanje
7. Razina 5: stručni studiji završetkom kojih se stječe manje od 180 ECTS bodova; strukovno specijalističko usavršavanje i osposobljavanje; programi za majstore uz najmanje dvije godine vrednovanoga radnog iskustva
8. Razina 6: sveučilišni preddiplomski studiji; stručni preddiplomski studiji
9. Razina 7: sveučilišni diplomski studiji; specijalistički diplomski stručni studiji; poslijediplomski specijalistički studiji
10. Razina 8.1: poslijediplomski znanstveni magisterski studiji
11. Razina 8.2: poslijediplomski sveučilišni (doktorski) studiji; obrana disertacije izvan studija

Molimo da temeljem svojih iskustava procijenite koja bi razina kvalifikacije bila najprimjerena kako bi radnik u zanimanju koje je predmet ove Ankete bio uspješan na tom radnom mjestu u Vašoj organizaciji:

- a) postojeća razina kvalifikacije
- b) niža razina kvalifikacije od postojeće
- c) viša razina kvalifikacije od postojeće

Je li za rad na radnom mjestu u Vašoj organizaciji na kojem radi zanimanje koje je predmet ove Ankete uz formalno obrazovanje potrebno i još neko dodatno službeno (formalno) obrazovanje i/ili usavršavanje? (npr. dodatni certifikat, svjedodžba, licenca od nekog tijela)

- a) ne
- b) da, navesti: _____

Kako bi radnik u zanimanju koje je predmet ove Ankete bio uspješan na radnom mjestu u Vašoj organizaciji, je li mu uz formalno obrazovanje potrebno određeno dodatno obrazovanje i/ili usavršavanje:

- a) ne
- b) da, potrebno je dodatno formalno obrazovanje
- c) da, potrebno je učenje kroz stručnu praksu i mentorstvo
- d) da, potrebno je učenje kroz radno iskustvo
- e) da, potrebno je učenje kroz treninge/seminare/radionice u našoj organizaciji
- f) da, potrebno je učenje kroz treninge/seminare/radionice u ustanovama izvan naše organizacije

Kako bi novozaposleni radnik u zanimanju koje je predmet ove Ankete uspješno obavljao sve poslove na radnom mjestu u Vašoj organizaciji, je li potrebno određeno vrijeme da se uvede u posao:

1. Osoba koja nije imala prethodnoga radnog iskustva:
 - a) nije potrebno vrijeme
 - b) potrebno je do 6 mjeseci
 - c) potrebno je od 6 mjeseci do godine dana
 - d) potrebno je više od godine dana
2. Osoba koja je imala prethodnoga radnog iskustva:
 - a) nije potrebno vrijeme
 - b) potrebno je do 6 mjeseci
 - c) potrebno je od 6 mjeseci do godine dana
 - d) potrebno je više od godine dana

Molimo procijenite može li na tom radnom mjestu u Vašoj organizaciji raditi samo zanimanje koje je predmet ove Ankete ili na tom radnom mjestu može raditi i neko drugo zanimanje?

- a) na tom radnom mjestu mogu raditi samo osobe sa zanimanjem koje je predmet Ankete
- b) na tom radnom mjestu već su radile i/ili rade i osobe drugih zanimanja
- c) na tom radnom mjestu bi mogle raditi i osobe drugih zanimanja

III. DIO: OPIS KLJUČNIH POSLOVA, ZNANJA, VJEŠTINA I KOMPETENCIJA TE SAMOSTALNOSTI I ODGOVORNOSTI

UPUTA:

U ovom dijelu Ankete zanima nas koje ključne poslove obavlja zanimanje koje je predmet ove Ankete na radnom mjestu u Vašoj organizaciji. Osim toga, zanima nas, temeljem Vaših iskustava, koja su znanja, vještine i kompetencije potrebne kako bi radnik sa zanimanjem koje je predmet ove Ankete mogao uspješno obavljati posao na radnom mjestu na kojem radi. Stoga Vas molimo da u svojim odgovorima razmišljate upravo o navedenom zanimanju na radnom mjestu u Vašoj organizaciji, a ne o navedenom zanimanju općenito. Ako će biti potrebno procijeniti što općenito mislite o navedenom zanimanju kao takvom, odnosno o tom zanimanju na bilo kojem mogućem radnom mjestu ili u bilo kojoj mogućoj organizaciji u kojoj bi to zanimanje moglo raditi, to će biti posebno naglašeno.

KLJUČNI POSLOVI

U ovom dijelu Ankete navedeno je devet općih vrsta poslova, odnosno širih skupina poslova koje radnici mogu obavljati na radnom mjestu. Molimo Vas da za svaku od vrsta poslova koju smo ponudili procijenite koliko ih često obavlja zanimanje koje je predmet ove Ankete. Ako se obavlja, procijenite koja je razina stručnosti u obavljanju tih vrsta poslova potrebna zanimanju koje je predmet ove Ankete. Naposljeku, molimo Vas da navedete nekoliko konkretnih primjera ključnih poslova iz pojedine vrste posla koje obavlja radnik sa zanimanjem koje je predmet ove Ankete, slijedeći dobivene upute.

Razine stručnosti imaju sljedeće značenje:

- Temeljna** – oslanjanje na podršku drugih (npr. suradnika, mentora, savjetnika)
- Srednja** – djelomična samostalnost
- Napredna** – preuzimanje odgovornosti
- Ekspertna** – pokretanje transformacija, inovacija i rasta

1. VRSTA POSLOVA:	Analiziranje, planiranje i organizacija rada: odnosi se na određena znanja i vještine koji su dio promišljanja o tome što je potrebno učiniti kako bi se obavio neki posao, povezano je s pripremanjem i provjeravanjem radnoga mesta i opreme nužne za obavljanje posla (primjer: za dentalnog/u asistenta/icu: dogovaranje dentalnog/e asistenta/ice sa stomatologom/injom vezano uz organizaciju čekaonice)				
<u>Obavlja li se</u> ova vrsta poslova na radnom mjestu:	Potrebna <u>razina stručnosti</u> u obavljanju ove vrste poslova na radnom mjestu:				
a) uopće ne b) rijetko c) ponekad d) često e) vrlo često	1) temeljna	2) srednja	3) napredna	4) ekspertna	
<u>Ključni poslovi</u> iz ove vrste poslova koje obavlja zanimanje koje je predmet ove Ankete na tom radnom mjestu:					

2. VRSTA POSLOVA:	Pripremanje radnoga mesta: odnosi se na poslove vezane uz pripremanje i provjeravanje radnoga mesta te opreme nužne za obavljanje posla (primjer: za učitelja/icu: osiguravanje uvjeta za učenje i rad u školskoj učionici)				
<u>Obavlja li se</u> ova vrsta poslova na radnom mjestu:	Potrebna <u>razina stručnosti</u> u obavljanju ove vrste poslova na radnom mjestu:				
a) uopće ne b) rijetko c) ponekad d) često e) vrlo često	1) temeljna	2) srednja	3) napredna	4) ekspertna	
<u>Ključni poslovi</u> iz ove vrste poslova koje obavlja zanimanje koje je predmet ove Ankete na tom radnom mjestu:					

3. VRSTA POSLOVA:	Operativni poslovi vezani uz zanimanje/radno mjesto: odnose se na najveći dio poslova koji se obavljaju unutar jednoga zanimanja, povezani su s provedbom metoda, procesa i procedura za obavljanje glavnih poslova za pojedino zanimanje. (primjer: za arhitekta/icu – dovršenje projekta stambenoga objekta; za odgajatelja/icu – odlaženje na izlete i šetnje izvan vrtića, poticanje talentirane djece ili praćenje i poticanje svih područja dječjega razvoja)				
<u>Obavlja li se ova vrsta poslova na radnom mjestu:</u>	Potrebna <u>razina stručnosti</u> u obavljanju ove vrste poslova na radnom mjestu:				
a) uopće ne b) rijetko c) ponekad d) često e) vrlo često	1) temeljna	2) srednja	3) napredna	4) ekspertna	
Ključni poslovi iz ove vrste poslova koje obavlja zanimanje koje je predmet ove Ankete na tom radnom mjestu:					

4. VRSTA POSLOVA:	Administrativni poslovi: poslovi koji su povezani s bilježenjem i praćenjem te nadzorom radnih aktivnosti (primjer: vođenje potrebne dokumentacije [za brojna zanimanja])				
<u>Obavlja li se ova vrsta poslova na radnom mjestu:</u>	Potrebna <u>razina stručnosti</u> u obavljanju ove vrste poslova na radnom mjestu:				
a) uopće ne b) rijetko c) ponekad d) često e) vrlo često	1) temeljna	2) srednja	3) napredna	4) ekspertna	
Ključni poslovi iz ove vrste poslova koje obavlja zanimanje koje je predmet ove Ankete na tom radnom mjestu:					

5. VRSTA POSLOVA:	Komercijalni poslovi: svi poslovi povezani s marketingom, promocijom i prodajom proizvoda i usluga, a mogu biti i jednostavna težnja da se radno mjesto i kolege opišu kao afirmativni i poželjni za rad (primjer: sudjelovanje u promidžbenim poslovima [za brojna zanimanja])				
<u>Obavlja li se ova vrsta poslova na radnom mjestu:</u>	Potrebna <u>razina stručnosti</u> u obavljanju ove vrste poslova na radnom mjestu:				
a) uopće ne b) rijetko c) ponekad d) često e) vrlo često	1) temeljna	2) srednja	3) napredna	4) ekspertna	
<u>Ključni poslovi</u> iz ove vrste poslova koje obavlja zanimanje koje je predmet ove Ankete na tom radnom mjestu:					

6. VRSTA POSLOVA:	Komunikacija i suradnja s drugima: odnosi se na poslove povezane s komuniciranjem (usmena, pisana, uz pomoć informatičke tehnologije) sa strankama, suradnicima i drugim dionicima (primjer: suradnja i profesionalna komunikacija s roditeljima, sa sustručnjacima i zajednicom (odgojitelji/ce, nastavnici/ce, učitelji/ce, profesori/ce)				
<u>Obavlja li se ova vrsta poslova na radnom mjestu:</u>	Potrebna <u>razina stručnosti</u> u obavljanju ove vrste poslova na radnom mjestu:				
a) uopće ne b) rijetko c) ponekad d) često e) vrlo često	1) temeljna	2) srednja	3) napredna	4) ekspertna	
<u>Ključni poslovi</u> iz ove vrste poslova koje obavlja zanimanje koje je predmet ove Ankete na tom radnom mjestu:					

7. VRSTA POSLOVA:	Istraživanje, razvojni poslovi, inovacija: odnosi se na poslove u kojima se samostalno ili u suradnji sa stručnjacima istražuje, razvija ili inovira pojedini proizvod, usluga ili bilo koji drugi resurs (primjer: dizajneri/ce eksterijera/interijera i slične kvalifikacije: primjenjivanje kreativnosti i inovativnosti u osmišljavanju prostora)				
<u>Obavlja li se ova vrsta poslova na radnom mjestu:</u>	Potrebna <u>razina stručnosti</u> u obavljanju ove vrste poslova na radnom mjestu:				
a) uopće ne b) rijetko c) ponekad d) često e) vrlo često	1) temeljna	2) srednja	3) napredna	4) ekspertna	
<u>Ključni poslovi</u> iz ove vrste poslova koje obavlja zanimanje koje je predmet ove Ankete na tom radnom mjestu:					

8. VRSTA POSLOVA:	Osiguranje kvalitete: odnosi se na poslove povezane s nadzorom, praćenjem i održavanjem kvalitete proizvoda ili usluga ili kojega drugog resursa, uključujući postavljanje standarda kvalitete, praćenje vlastitoga rada i rada drugih osoba te primjenu vanjskih standarda kvalitete (primjer: zadovoljavanje stručnih zahtjeva u organizaciji i unapređivanje proizvodnoga procesa [zanimanje: inženjer/ka elektrotehnike zaposlen/a u proizvodnji])				
<u>Obavlja li se ova vrsta poslova na radnom mjestu:</u>	Potrebna <u>razina stručnosti</u> u obavljanju ove vrste poslova na radnom mjestu:				
a) uopće ne b) rijetko c) ponekad d) često e) vrlo često	1) temeljna	2) srednja	3) napredna	4) ekspertna	
<u>Ključni poslovi</u> iz ove vrste poslova koje obavlja zanimanje koje je predmet ove Ankete na tom radnom mjestu:					

9. VRSTA POSLOVA:	Zaštita zdravlja i okoliša: odnosi se na poslove povezane sa zaštitom vlastitoga zdravlja te zdravlja suradnika, stranaka i ostalih te očuvanjem okoliša ispravnim korištenjem materijala i opreme te s primjenom sigurnosnih procedura i pravila (primjer: briga o sigurnosti, zdravlju i prehrani starijih osoba u staračkom domu [zanimanje: njegovatelj/ica])				
<u>Obavlja li se ova vrsta poslova na radnom mjestu:</u>	Potrebna <u>razina stručnosti</u> u obavljanju ove vrste poslova na radnom mjestu:				
a) uopće ne b) rijetko c) ponekad d) često e) vrlo često	1) temeljna	2) srednja	3) napredna	4) ekspertna	
<u>Ključni poslovi</u> iz ove vrste poslova koje obavlja zanimanje koje je predmet ove Ankete na tom radnom mjestu:					

Na radnom mjestu obavlja se još neka vrsta poslova (navesti i kratko opisati):					
<u>Koliko često se ova vrsta poslova obavlja na radnom mjestu:</u>	Potrebna <u>razina stručnosti</u> u obavljanju ove vrste poslova na radnom mjestu:				
a) uopće ne b) rijetko c) ponekad d) često e) vrlo često	1) temeljna	2) srednja	3) napredna	4) ekspertna	
<u>Ključni poslovi</u> iz ove vrste poslova koje obavlja zanimanje koje je predmet ove Ankete na tom radnom mjestu:					

Na radnom mjestu obavlja se još neka vrsta poslova (navesti i kratko opisati):					
Koliko često se ova vrsta poslova obavlja na radnom mjestu:	Potrebna <u>razina stručnosti</u> u obavljanju ove vrste poslova na radnom mjestu:				
a) uopće ne b) rijetko c) ponekad d) često e) vrlo često	1) temeljna	2) srednja	3) napredna	4) ekspertna	
Ključni poslovi iz ove vrste poslova koje obavlja zanimanje koje je predmet ove Ankete na tom radnom mjestu:					

Na radnom mjestu obavlja se još neka vrsta poslova (navesti i kratko opisati):					
Koliko često se ova vrsta poslova obavlja na radnom mjestu:	Potrebna <u>razina stručnosti</u> u obavljanju ove vrste poslova na radnom mjestu:				
a) uopće ne b) rijetko c) ponekad d) često e) vrlo često	1) temeljna	2) srednja	3) napredna	4) ekspertna	
Ključni poslovi iz ove vrste poslova koje obavlja zanimanje koje je predmet ove Ankete na tom radnom mjestu:					

OPIS ZNANJA

U ovom dijelu Ankete navest ćemo **dvije vrste znanja** koje zanimanje, koje je predmet ove Ankete, može posjedovati u određenom stupnju. Znanja se odnose na činjenična i teorijska, odnosno na stečene zasebne informacije (činjenična znanja) te na njihovo povezivanje (teorijska znanja). Molimo Vas da za svaku vrstu znanja procijenite je li ona radniku u zanimanju **nužna ili optionalna** za uspješno obavljanje posla. Također, molimo Vas da procijenite koja je **razina stručnosti** u tim znanjima radniku u zanimanju potrebna za uspješno obavljanje posla. Naposjetku, molimo Vas da navedete nekoliko konkretnih **primjera znanja pojedine vrste** koja su radniku u zanimanju potrebna za uspješno obavljanje posla.

Činjenična znanja	Činjenična znanja odnose se na skup stečenih zasebnih informacija. Stečene informacije mogu biti pojmovi, njihove definicije, kao i druga činjenična znanja koja sama po sebi ne otvaraju jednoznačnu mogućnost stvaranja novih informacija na temelju ograničenoga broja postojećih informacija.				
Činjenična znanja su za navedeno zanimanje na radnom mjestu:	Potrebna <u>razina stručnosti</u> u činjeničnim znanjima:				
a) nužna b) optionalna	1) temeljna	2) srednja	3) napredna	4) ekspertna	
<u>Primjeri</u> činjeničnih znanja koja su potrebna za zanimanje koje je predmet ove Ankete na radnom mjestu:					

Teorijska znanja	Teorijska znanja odnose se na skup stečenih poveznica zasebnih informacija. Povezivanje zasebnih informacija može se odnositi na različite teorije, modele, kao i druga teorijska znanja kojima se otvara mogućnost jednoznačnoga stvaranja novih korisnih zasebnih informacija.				
Teorijska znanja su za navedeno zanimanje na radnom mjestu:	Potrebna <u>razina stručnosti</u> u teorijskim znanjima:				
a) nužna b) optionalna	1) temeljna	2) srednja	3) napredna	4) ekspertna	
Primjeri teorijskih znanja koja su potrebna za zanimanje koje je predmet ove Ankete na tom radnom mjestu:					

Postoje određena znanja koja su važna za širok raspon zanimanja i sektora, a postoje i određena znanja koja su specifična za određeni sektor ili zanimanje. Molimo Vas da za svaku od navedenih vrsta znanja procijenite je li ona radniku u zanimanju **nužna ili opcionalna** za uspješno obavljanje posla. Također, molimo Vas da procijenite koja je **razina stručnosti** u tim znanjima radniku u zanimanju potrebna za uspješno obavljanje posla. Naposljetu, molimo Vas da navedete nekoliko konkretnih **primjera znanja pojedine vrste** koja su radniku u zanimanju potrebna za uspješno obavljanje posla.

Transverzalna znanja	Transverzalna znanja važna su za širok raspon zanimanja i sektora. Ona se često nazivaju ključnim, osnovnim ili <i>soft</i> znanjima i predstavljaju temelj osobnoga razvoja pojedinca. Primjeri transverzalnih znanja su znanje stranoga jezika ili upoznatost s autorskim pravima i licencama povezanimi s digitalnim sadržajem.				
Transverzalna znanja su za navedeno zanimanje na radnom mjestu:	Potrebna <u>razina stručnosti</u> u transverzalnim znanjima:				
a) nužna b) opcionalna	1) temeljna	2) srednja	3) napredna	4) ekspertna	
<u>Primjeri</u> transverzalnih znanja koja su potrebna za zanimanje koje je predmet ove Ankete na tom radnom mjestu:					

Međusektorska znanja	Međusektorska znanja važna su za više gospodarskih sektora. Primjeri međusektorskih znanja načela su vođenja, upravljanje ljudskim potencijalima ili znanje elektromehanike.				
Međusektorska znanja za navedeno zanimanje na radnom mjestu su:	Potrebna <u>razina stručnosti</u> u međusektorskim znanjima:				
a) nužna b) opcionalna	1) temeljna	2) srednja	3) napredna	4) ekspertna	
<u>Primjeri</u> međusektorskih znanja koja su potrebna za zanimanje koje je predmet ove Ankete na tom radnom mjestu:					

Znanja specifična za sektor:	Znanja specifična za sektor odnose se na jedan sektor, ali su važna za više od jednoga zanimanja unutar toga sektora. Primjeri ove skupine znanja su obrada željeza, vođenje ureda ili prodajne aktivnosti.				
Znanja specifična za sektor su za navedeno zanimanje na radnom mjestu:	Potrebna <u>razina stručnosti</u> u znanjima specifičnim za sektor:				
a) nužna b) opcionalna	1) temeljna	2) srednja	3) napredna	4) ekspertna	
<u>Primjeri</u> znanja specifičnih za sektor koja su potrebna za zanimanje koje je predmet ove Ankete na tom radnom mjestu:					

Znanja specifična za zanimanje:	Znanja specifična za zanimanje obično se primjenjuju unutar samo jednoga zanimanja ili specijalizacije. Primjeri znanja ove skupine postupci su u proizvodnji pića, mrežni marketing ili pjeskarenje.				
Znanja specifična za zanimanje su za zanimanje na radnom mjestu:	Potrebna <u>razina stručnosti</u> u znanjima specifičnim za zanimanje:				
a) nužna b) opcionalna	1) temeljna	2) srednja	3) napredna	4) ekspertna	
<u>Primjeri</u> znanja specifičnih za zanimanje koja su potrebna za zanimanje koje je predmet ove Ankete na tom radnom mjestu:					

OPIS VJEŠTINA

U ovom dijelu Ankete navest ćemo **tri vrste vještina** koje zanimanje, koje je predmet ove Ankete, u određenoj mjeri može posjedovati. Vještine se odnose na sve ono što omogućava odgovarajuću primjenu znanja (činjeničnih i teorijskih), neovisno o tome odnosi li se ta primjena na brzinu i količinu obrade informacija, odlučivanja ili fizičke reakcije, kao i ponašanja i odnose s drugima unutar različitih društvenih skupina ili pak kombinaciju različitih vještina. Molimo Vas da za svaku vrstu vještina procijenite je li ona radniku u zanimanju **nužna ili opcionala** za uspješno obavljanje posla, kao i da procijenite koja je **razina stručnosti** u tim vještinama radniku u zanimanju potrebna za uspješno obavljanje posla. Naposljetku, molimo Vas da navedete nekoliko konkretnih **primjera vještina pojedine vrste** koje su radniku u zanimanju potrebne za uspješno obavljanje posla.

Spozajne vještine	Spozajne vještine odnose se na skup stečenih logičkih i kreativnih razmišljanja.				
Spozajne vještine su za navedeno zanimanje na radnom mjestu:	Potrebna <u>razina stručnosti</u> u spozajnim vještinama:				
a) nužne b) opcionale	1) temeljna	2) srednja	3) napredna	4) ekspertna	
<u>Primjeri</u> spozajnih vještina koje su potrebne za zanimanje koje je predmet ove Ankete na tom radnom mjestu:					

Psihomotoričke vještine	Psihomotoričke vještine odnose se na stečenu fizičku spretnost te uporabu unaprijed poznatih metoda, instrumenata, alata i materijala.				
Psihomotoričke vještine za navedeno zanimanje na radnom mjestu su:	Potrebna <u>razina stručnosti</u> u psihomotoričkim vještinama:				
a) nužne b) opcionale	1) temeljna	2) srednja	3) napredna	4) ekspertna	
<u>Primjeri</u> psihomotoričkih vještina koje su potrebne za zanimanje koje je predmet ove Ankete na tom radnom mjestu:					

Socijalne vještine	Socijalne vještine odnose se na skup stečenih vještina koje su potrebne za stvaranje i razvijanje međuljudskih odnosa.				
Socijalne vještine za navedeno zanimanje na radnom mjestu su:	Potrebna <u>razina stručnosti</u> u socijalnim vještinama:				
a) nužne b) opcionale	1) temeljna	2) srednja	3) napredna	4) ekspertna	
<u>Primjeri</u> socijalnih vještina koje su potrebne za zanimanje koje je predmet ove Ankete na tom radnom mjestu:					

Kao i znanja, neke su vještine važne za širok raspon zanimanja i sektora, a neke su specifične za određeni sektor ili zanimanje. Molimo Vas da za svaku od navedenih vrsta vještina procijenite jesu li one radniku u zanimanju **nužne ili opcionale** za uspješno obavljanje posla. Također, molimo Vas da procijenite koja je **razina stručnosti** u tim vještinama radniku u zanimanju potrebna za uspješno obavljanje posla. Nапослјетку, molimo Vas da navedete nekoliko konkretnih **primjera vještina pojedine vrste** koje su radniku u zanimanju potrebne za uspješno obavljanje posla.

Transverzalne vještine	Transverzalne vještine važne su za širok raspon zanimanja i sektora. One se često nazivaju ključnim, osnovnim ili <i>soft</i> vještinama i predstavljaju temelj osobnoga razvoja pojedinca. Primjeri transverzalnih vještina su upravljanje podatcima, informacijama i digitalnim sadržajem, uporaba strategija učenja, nošenje s frustrirajućim situacijama ili timski rad.				
Transverzalne vještine za navedeno zanimanje na radnom mjestu su:	Potrebna <u>razina stručnosti</u> u transverzalnim vještinama:				
a) nužne b) opcionale	1) temeljna	2) srednja	3) napredna	4) ekspertna	
<u>Primjeri</u> transverzalnih vještina koje su potrebne za zanimanje koje je predmet ove Ankete na tom radnom mjestu:					

Međusektorske vještine	Međusektorske vještine važne su za više gospodarskih sektora. Primjeri međusektorskih vještina su primjena gramatičkih i pravopisnih pravila, komunikacija s klijentima ili održavanje opreme.				
Međusektorske vještine za navedeno zanimanje na radnom mjestu su:	Potrebna <u>razina stručnosti</u> u međusektorskim vještinama:				
a) nužne b) opcionalne	1) temeljna	2) srednja	3) napredna	4) ekspertna	
<u>Primjeri</u> međusektorskih vještina koje su potrebne za zanimanje koje je predmet ove Ankete na tom radnom mjestu:					

Vještine specifične za sektor	Vještine specifične za sektor odnose se na jedan sektor, ali su važne za više od jednoga zanimanja unutar toga sektora. Primjeri ove skupine vještina su kreiranje dizajna softvera, upravljanje inventarom ili pomoć kupcima.				
Vještine specifične za sektor za navedeno zanimanje na radnom mjestu su:	Potrebna <u>razina stručnosti</u> u vještinama specifičnim za sektor:				
a) nužne b) opcionalne	1) temeljna	2) srednja	3) napredna	4) ekspertna	
<u>Primjeri</u> vještina specifičnih za sektor koje su potrebne za zanimanje koje je predmet ove Ankete na tom radnom mjestu:					

Vještine specifične za zanimanje	Vještine specifične za zanimanje obično se primjenjuju unutar samo jednoga zanimanja ili specijalizacije. Primjeri vještina ove skupine su ugrađivanje sigurnosnih uređaja, davanje lijekova u hitnim slučajevima ili uzgoj divljači.				
Vještine specifične za zanimanje za navedeno zanimanje na radnom mjestu su:	Potrebna <u>razina stručnosti</u> u vještinama specifičnim za zanimanje:				
a) nužne b) opcionalne	1) temeljna	2) srednja	3) napredna	4) ekspertna	
<u>Primjeri</u> vještina specifičnih za zanimanje koje su potrebne za zanimanje koje je predmet ove Ankete na tom radnom mjestu:					

OPIS SAMOSTALNOSTI I ODGOVORNOSTI

U ovom dijelu Ankete molimo Vas da procijenite koja je razina **samostalnosti i odgovornosti** potrebna zanimanju koje je predmet ove Ankete na radnom mjestu u Vašoj organizaciji.

Razina samostalnosti:	Samostalnost se odnosi na pravo na vlastito upravljanje te je temelj za određivanje nečije odgovornosti.
1	Izvršavanje jednostavnih zadataka pod neposrednim stručnim i stalnim vodstvom u poznatim uvjetima.
2	Izvršavanje jednostavnih zadataka pod stručnim neposrednim i povremenim vodstvom u poznatim uvjetima.
3	Izvršavanje složenih zadataka i prilagođavanje vlastitoga ponašanja unutar zadanih smjernica u poznatim uvjetima.
4	Izvršavanje složenih zadataka i prilagođavanje vlastitoga ponašanja unutar zadanih smjernica u promjenjivim uvjetima.
5	Sudjelovanje u upravljanju aktivnostima u djelomično nepredvidivim uvjetima.
6	Upravljanje stručnim projektima u nepredvidivim uvjetima.
7	Upravljanje složenim i promjenjivim uvjetima okruženja i odluke o njihovom mijenjanju.
8	Izražavanje osobnoga profesionalnog i etičkog autoriteta te trajna predanost istraživanjima i razvoju novih ideja ili procesa.

Razina odgovornosti:	Odgovornost se odnosi na preuzimanje obveze izvršavanja preuzetih zadaća, a u skladu je sa samostalnošću izvršavanja i upravljanja.
1	Preuzimanje odgovornosti za izvršavanje jednostavnih zadataka u poznatim uvjetima.
2	Preuzimanje odgovornosti za izvršavanje jednostavnih zadataka i odnosa s drugima u poznatim uvjetima.
3	Preuzimanje odgovornosti za izvršenje složenih zadataka u poznatim uvjetima.
4	Preuzimanje djelomične odgovornosti za vrednovanje i unaprjeđenje aktivnosti u promjenjivim uvjetima.
5	Preuzimanje pune odgovornosti za upravljanje te ograničene odgovornosti za vrednovanje unaprjeđenja aktivnosti u djelomično nepredvidivim uvjetima.
6	Preuzimanje etičke i društvene odgovornosti za upravljanje i vrednovanje profesionalnoga razvoja pojedinaca i skupina u nepredvidivim uvjetima.
7	Preuzimanje osobne i timskе odgovornosti za strateško odlučivanje i uspješno provođenje i izvršavanje zadataka u nepredvidivim uvjetima te društvene i etičke odgovornosti tijekom izvršavanja zadataka i posljedica rezultata tih zadataka.
8	Preuzimanje etičke i društvene odgovornosti za uspješnost provođenja istraživanja, za društvenu korisnost rezultata istraživanja te za moguće društvene posljedice.

IV. DIO: POSEBNI UVJETI RADA I PSIHOFIZIČKI ZAHTJEVI

UPUTA:

U ovom dijelu Ankete zanima nas je li radnik u zanimanju koje je predmet ove Ankete na radnom mjestu u Vašoj organizaciji izložen nekim rizicima ili posebnim uvjetima rada te postoje li neki specifični psihofizički zahtjevi za radnika.

Molimo označite je li svaki od rizika prisutan na radnom mjestu na kojem radi zanimanje koje je predmet ove Ankete:

visoka ili niska temperatura	a) ne	b) da
vlažnost	a) ne	b) da
buka ili vibracije	a) ne	b) da
opasne kemikalije	a) ne	b) da
opasno zračenje	a) ne	b) da
eksplozivi	a) ne	b) da
umjetna rasvjeta	a) ne	b) da
nešto drugo (<i>nавести</i>):	a) ne	b) da

Molimo označite je li svaki od navedenih psihofizičkih zahtjeva prisutan na radnom mjestu na kojem radi zanimanje koje je predmet ove Ankete:

dugotrajno sjedenje	a) ne	b) da
dugotrajno čučanje	a) ne	b) da
dugotrajno klečanje	a) ne	b) da
dugotrajno stajanje	a) ne	b) da
dugotrajno hodanje	a) ne	b) da
dugotrajno balansiranje	a) ne	b) da
dugotrajno guranje	a) ne	b) da
dugotrajni koordinirani rad ruku i nogu	a) ne	b) da
učestalo sagibanje	a) ne	b) da
učestalo penjanje	a) ne	b) da
učestalo bacanje	a) ne	b) da
rad u savijenom položaju	a) ne	b) da
rad u ležećem položaju	a) ne	b) da
nešto drugo (<i>nавести</i>):	a) ne	b) da

V. DIO: DODATNE INFORMACIJE I KOMENTARI

Molimo Vas da navedete sve dodatne informacije i komentare koje imate vezano uz zanimanje koje je predmet ove Ankete na radnom mjestu u Vašoj organizaciji, a koje smatrate važnim u kontekstu izrade standarda zanimanja:

4. ANKETA O STANDARDU ZANIMANJA (PRILAGOĐENI OBLIK)

ANKETA O STANDARDU ZANIMANJA (prilagođeni oblik pojedinom zanimanju)

Zanimanje za koje se prikupljaju informacije (<i>upisati</i>):	
--	--

Poštovani,

u okviru provedbe aktivnosti vezanih uz izradu standarda zanimanja, odnosno skupa sveobuhvatnih i osmišljenih aktivnosti opisanih u Smjernicama za izradu standarda zanimanja, predviđeno je sagledavanje mišljenja odabranoga broja poslodavaca i zaposlenika o pojedinim pitanjima vezanim uz određeno zanimanje.

Odabrani ste jer nam možete pružiti vrijedne informacije i važna su nam Vaša mišljenja o zanimanju koje je predmet ove Ankete. Sve informacije koje ćete nam pružiti u značajnoj će mjeri pomoći u opisivanju ključnih znanja, vještina i kompetencija te poslova toga zanimanja.

Sve informacije koje ćete pružiti u Anketi tretirat ćemo kao povjerljive. Sve će se informacije koristiti isključivo u svrhu analize jednoga zanimanja te će biti sagledavane na razini svih poslodavaca i zaposlenika vezanih uz pojedino zanimanje. Ishodi ove Ankete usmjereni su na sagledavanje obilježja i izazova koji se vezuju uz pojedino zanimanje kao takvo, a ne na obilježja ili izazove koji se odnose na konkretnе poslodavce i/ili zaposlenike! Iz tih je razloga metodologija izrade standarda zanimanja univerzalna za sve.

Zahvaljujemo na Vašem sudjelovanju i molimo da prije odgovaranja na pitanja iz Ankete proučite kratke upute te da odgovarate opširno i pružite nam što više informacija.

Aktivnosti vezane uz Anketu o standardu zanimanja provodi



REPUBLIKA HRVATSKA
Ministarstvo rada, mirovinskoga
sistava, obitelji i socijalne politike

ODREĐENJE KLJUČNIH POJMOVA KORIŠTENIH U ANKETI:

Ključni poslovi su poslovi ili aktivnosti koje obavlja radnik sa zanimanjem za koje se izrađuje standard zanimanja i koji odražavaju središnje poslove vezane uz to zanimanje.

Kompetencije označavaju skup znanja i vještina te pripadajuće samostalnost i odgovornost. Kompetencije se prikazuju kroz znanja, primjenu tih znanja te njihovu postignutu primjenu. Postignuta se primjena odnosi na uvjete u kojima se postiže primjena konkretnih znanja i vještina, uključujući prostorne, vremenske i druge uvjete.

Kvalifikacija je formalni naziv za skup kompetencija određenih razina, obujma, profila i kvalitete, koja se dokazuje svjedodžbom ili diplomom, odnosno drugom javnom ispravom koju izdaje nadležna ustanova.

Radno mjesto odnosi se na mjesto u organizaciji na kojem je zaposlen radnik sa zanimanjem koje je predmet ove Ankete.

Samostalnost i odgovornost označavaju postignutu primjenu konkretnih znanja i vještina, u skladu s danim standardima.

Vještine označavaju skup primjene znanja i uporabe unaprijed poznatih načina rada u izvršenju zadaća i rješavanju problema. One mogu biti spoznajne (logičko i kreativno razmišljanje), psihomotoričke (fizička spretnost te uporaba metoda, instrumenata, alata i materijala) i socijalne (stvaranje i razvijanje međuljudskih odnosa).

Zanimanje je skup poslova kojima su glavni zadatci i dužnosti karakterizirani visokim stupnjem sličnosti te zahtijeva međusobno sličan skup znanja i vještina.

Znanje je skup stečenih i povezanih informacija. Može biti teorijsko ili činjenično.

Datum popunjavanja ankete (*upisati*): _____

I. DIO: OPĆI PODATCI O POSLODAVCU

UPUTA:

U prvom dijelu Ankete potrebne su nam osnovne informacije o poslodavcu. Informacije će se koristiti samo u sagledavanju informacija i mišljenja koje pružaju svi poslodavci obuhvaćeni Anketom kao skupina, odnosno pojedine podskupine poslodavaca s obzirom na njihovu temeljnu djelatnost, broj zaposlenih i slična zajednička obilježja. U provedbi Ankete i sagledavanju informacija prikupljenih Anketom nigdje nije predviđena uporaba podataka na razini bilo kojega pojedinačnog poslodavca i/ili zaposlenika!

Molimo upišite OIB organizacije:

OIB organizacije: _____

Molimo upišite tražene informacije o stručnjaku/zaposleniku koji popunjava Anketu i pruža informacije o zanimanju koje je predmet ankete:

Radno mjesto stručnjaka/zaposlenika: _____

Zanimanje stručnjaka/zaposlenika: _____

Godine radnoga staža stručnjaka/zaposlenika u organizaciji: _____

Sveukupne godine radnoga staža stručnjaka/zaposlenika: _____

Stručnjaci/zaposlenici u bilo kojoj organizaciji mogu imati bolji ili lošiji uvid u pojedina radna mjesta u toj organizaciji. Kako biste Vi ocijenili svoj uvid u poslove koje u Vašoj organizaciji na svojem radnom mjestu obavlja zanimanje koje je predmet ove Ankete?

- | | | |
|----|------------|----------|
| a) | vrlo loš | 0 – 25 % |
| b) | prosječan | 50 % |
| c) | vrlo dobar | 75 % |
| d) | potpun | 100 % |

II. DIO: OPIS RADNOGA MJESTA I OSPOSOBLJAVANJA ZA RADNO MJESTO

UPUTA:

U drugom dijelu Ankete želimo prikupiti informacije o radnom mjestu u Vašoj organizaciji na kojem radi zanimanje koje je predmet ove Ankete. Pritom nas zanimaju temeljna zaduženja zanimanja koje je predmet ove Ankete na radnom mjestu u Vašoj organizaciji. Također, želimo prikupiti informacije o osposobljavanju zanimanja koje je predmet ove Ankete za to radno mjesto u Vašoj organizaciji.

RADNO MJESTO

Molimo upišite naziv radnoga mjesta u Vašoj organizaciji na kojem radi zanimanje koje je predmet ove Ankete, koristeći službeni naziv radnoga mjesta iz sistematizacije radnih mjestu u Vašoj organizaciji ili iz oglasa za zapošljavanje na to radno mjesto:

Naziv radnoga mjesta: _____

Molimo ukratko opišite radno mjesto na kojem radi zanimanje koje je predmet ove Ankete, odnosno navedite koje je temeljno zaduženje radnika sa zanimanjem koje je predmet ove Ankete na tom radnom mjestu u Vašoj organizaciji:

OSPOSOBLJAVANJE ZA RADNO MJESTO

Molimo navedite koju razinu kvalifikacije ima prosječan radnik u zanimanju koje je predmet ove Ankete na radnom mjestu u Vašoj organizaciji, tako da odaberete samo jedan od ponuđenih brojeva od 1 do 11 koji odgovaraju stupnju obrazovanja radnika:

1. Nije potrebno nikakvo obrazovanje
2. Razina 1: osnovno obrazovanje
3. Razina 2: strukovno i umjetničko osposobljavanje
4. Razina 3: jednogodišnje i dvogodišnje srednjoškolsko strukovno obrazovanje
5. Razina 4.1: trogodišnje strukovno obrazovanje
6. Razina 4.2: gimnazijsko srednjoškolsko obrazovanje; četverogodišnje i petogodišnje strukovno srednjoškolsko obrazovanje
7. Razina 5: stručni studiji završetkom kojih se stječe manje od 180 ECTS bodova; strukovno specijalističko usavršavanje i osposobljavanje; programi za majstore uz najmanje dvije godine vrednovanoga radnog iskustva
8. Razina 6. st - kvalifikacije stečene završetkom prediplomskih stručnih studija
Razina 6. sv - kvalifikacije stečene završetkom prediplomskih sveučilišnih studija
9. Razina 7.1. st - kvalifikacije stečene završetkom specijalističkih diplomskih stručnih studija
Razina 7.1. st - kvalifikacije stečene završetkom sveučilišnih diplomskih studija te integriranih prediplomskih i diplomskih sveučilišnih studija
Razina 7.2 - kvalifikacije stečene završetkom poslijediplomskih specijalističkih studija
10. Razina 8.1: poslijediplomski znanstveni magisterski studiji
11. Razina 8.2: poslijediplomski sveučilišni (doktorski) studiji; obrana disertacije izvan studija

Molimo da temeljem svojih iskustava procijenite koja bi razina kvalifikacije bila najprimjerena kako bi radnik u zanimanju koje je predmet ove Ankete bio uspješan na tom radnom mjestu u Vašoj organizaciji:

- a) postojeća razina kvalifikacije
- b) niža razina kvalifikacije od postojeće
- c) viša razina kvalifikacije od postojeće

Je li za rad na radnom mjestu u Vašoj organizaciji na kojem radi zanimanje koje je predmet ove Ankete uz formalno obrazovanje potrebno i još neko dodatno službeno (formalno) obrazovanje i/ili usavršavanje? (npr. dodatni certifikat, svjedodžba, licenca od nekog tijela)

- a) ne
- b) da, navesti:

Kako bi radnik u zanimanju koje je predmet ove Ankete bio uspješan na radnom mjestu u Vašoj organizaciji, je li mu uz formalno obrazovanje potrebno određeno dodatno obrazovanje i/ili usavršavanje:

- a) ne
- b) da, potrebno je dodatno formalno obrazovanje
- c) da, potrebno je učenje kroz stručnu praksu i mentorstvo
- d) da, potrebno je učenje kroz radno iskustvo
- e) da, potrebno je učenje kroz treninge/seminare/radionice u našoj organizaciji
- f) da, potrebno je učenje kroz treninge/seminare/radionice u ustanovama izvan naše organizacije

Kako bi novozaposleni radnik u zanimanju koje je predmet ove ankete uspješno obavljao sve poslove na radnom mjestu u Vašoj organizaciji, je li potrebno određeno vrijeme da se uvede u posao:

1. Osoba koja nije imala prethodnoga radnog iskustva:
 - a) nije potrebno vrijeme
 - b) potrebno je do 6 mjeseci
 - c) potrebno je od 6 mjeseci do godine dana
 - d) potrebno je više od godine dana
2. Osoba koja je imala prethodnoga radnog iskustva:
 - a) nije potrebno vrijeme
 - b) potrebno je do 6 mjeseci
 - c) potrebno je od 6 mjeseci do godine dana
 - d) potrebno je više od godine dana

Molimo procijenite može li na tom radnom mjestu u Vašoj organizaciji raditi samo zanimanje koje je predmet ove Ankete ili na tom radnom mjestu može raditi i neko drugo zanimanje:

- a) na tom radnom mjestu mogu raditi samo osobe sa zanimanjem koje je predmet Ankete
- b) na tom radnom mjestu već su radile i/ili rade i osobe drugih zanimanja
- c) na tom radnom mjestu mogle bi raditi i osobe drugoga zanimanja

III. DIO: OPIS KLJUČNIH POSLOVA, ZNANJA, VJEŠTINA I KOMPETENCIJA TE SAMOSTALNOSTI I ODGOVORNOSTI

UPUTA:

U ovom dijelu Ankete zanima nas koje ključne poslove obavlja zanimanje koje je predmet ove Ankete na radnom mjestu u Vašoj organizaciji. Osim toga, zanima nas, temeljem Vaših iskustava, koja su znanja, vještine i kompetencije potrebne da bi radnik sa zanimanjem koje je predmet ove Ankete mogao uspješno obavljati posao na radnom mjestu na kojem radi. Stoga Vas molimo da u svojim odgovorima razmišljate upravo o navedenom zanimanju na radnom mjestu u Vašoj organizaciji, a ne o navedenom zanimanju općenito. Ako će biti potrebno procijeniti što općenito mislite o navedenom zanimanju, odnosno o tom zanimanju na bilo kojem mogućem radnom mjestu ili u bilo kojoj mogućoj organizaciji u kojoj bi to zanimanje moglo raditi, to će biti posebno naglašeno.

KLJUČNI POSLOVI

U ovom dijelu Ankete navedeni su **ključni poslovi** koje radnici u zanimanju koje je predmet ove Ankete mogu obavljati na radnom mjestu. Molimo Vas da za svaki ponuđeni ključni posao procijenite **koliko se često obavlja na radnom mjestu na kojem radi radnik u zanimanju koje je predmet ove Ankete u Vašoj organizaciji**. Također, procijenite koja je **razina stručnosti** u obavljanju tih ključnih poslova potrebna na radnom mjestu u Vašoj organizaciji na kojem radi radnik u zanimanju koje je predmet ove Ankete. Naposljetku, molimo Vas da navedete obavlja li radnik u zanimanju koje je predmet ove Ankete na radnom mjestu u Vašoj organizaciji još neke ključne poslove koji nisu navedeni među ponuđenima te procijenite koliko ih često obavlja i koja je razina stručnosti potrebna u obavljanju tih ključnih poslova.

Razine stručnosti imaju sljedeće značenje:

Temeljna – oslanjanje na podršku drugih (npr. suradnika, mentora, savjetnika)

Srednja – djelomična samostalnost

Napredna – preuzimanje odgovornosti

Ekspertna – pokretanje transformacija, inovacija i rasta

UPUTA ZA PREDLAGATELJA:

Nakon što skupina stručnjaka izradi Tablicu 1., temeljem uputa izraženih u Smjernicama za izradu standarda zanimanja, na ovom mjestu umetnuti formiranu Tablicu 1. iz Smjernica za izradu standarda zanimanja.

OPIS ZNANJA

U ovom dijelu Ankete navedena su **znanja** koje zanimanje, koje je predmet ove Ankete, može posjedovati u određenom stupnju. Molimo Vas da za svako ponuđeno znanje procijenite je li ono radniku u zanimanju **nužno ili optionalno** za uspješno obavljanje posla na radnom mjestu u Vašoj organizaciji. Također, molimo Vas da procijenite koja je **razina stručnosti** u tim znanjima radniku u zanimanju potrebna za uspješno obavljanje posla. Nапослјетку, molimo Vas da navedete jesu li radniku u zanimanju za uspješno obavljanje posla potrebna još neka znanja koja nisu navedena među ponuđenima te procijenite jesu li ona nužna ili optionalna i koja je razina stručnosti potrebna u tim znanjima.

UPUTA ZA PREDLAGATELJA:

Nakon što skupina stručnjaka izradi Tablicu 2., temeljem uputa izraženih u Smjernicama za izradu standarda zanimanja, na ovom mjestu umetnuti formiranu Tablicu 2. iz Smjernica za izradu standarda zanimanja.

OPIS VJEŠTINA

U ovom dijelu Ankete navedene su **vještine** koje zanimanje, koje je predmet ove Ankete, može posjedovati u određenom stupnju. Molimo Vas da za svaku ponuđenu vještinu procijenite je li ona radniku u zanimanju **nužna ili optionalna** za uspješno obavljanje posla na radnom mjestu u Vašoj organizaciji. Također, molimo Vas da procijenite koja je **razina stručnosti** u tim vještinama radniku u zanimanju potrebna za uspješno obavljanje posla. Nапослјетку, molimo Vas da navedete jesu li radniku u zanimanju za uspješno obavljanje posla potrebne još neke vještine koje nisu navedene među ponuđenima te procijenite jesu li one nužne ili optionalne i koja je razina stručnosti potrebna u tim vještinama.

UPUTA ZA PREDLAGATELJA:

Nakon što skupina stručnjaka izradi Tablicu 3., temeljem uputa izraženih u Smjernicama za izradu standarda zanimanja, na ovom mjestu umetnuti formiranu Tablicu 3. iz Smjernica za izradu standarda zanimanja.

OPIS SAMOSTALNOSTI I ODGOVORNOSTI

*U ovom dijelu Ankete molimo Vas da procijenite koja je razina **samostalnosti i odgovornosti** potrebna zanimanju koje je predmet ove Ankete na radnom mjestu u Vašoj organizaciji.*

Razina samostalnosti:	Samostalnost se odnosi na pravo na vlastito upravljanje te je temelj za određivanje nečije odgovornosti.
1	Izvršavanje jednostavnih zadataka pod neposrednim stručnim i stalnim vodstvom u poznatim uvjetima.
2	Izvršavanje jednostavnih zadataka pod stručnim neposrednim i povremenim vodstvom u poznatim uvjetima.
3	Izvršavanje složenih zadataka i prilagođavanje vlastitoga ponašanja unutar zadanih smjernica u poznatim uvjetima.
4	Izvršavanje složenih zadataka i prilagođavanje vlastitoga ponašanja unutar zadanih smjernica u promjenjivim uvjetima.
5	Sudjelovanje u upravljanju aktivnostima u djelomično nepredvidivim uvjetima.
6	Upravljanje stručnim projektima u nepredvidivim uvjetima.
7	Upravljanje složenim i promjenjivim uvjetima okruženja i odluke o njihovom mijenjanju.
8	Izražavanje osobnoga profesionalnog i etičkog autoriteta te trajna predanost istraživanjima i razvoju novih ideja ili procesa.

Razina odgovornosti:	Odgovornost se odnosi na preuzimanje obveze izvršavanja preuzetih zadaća, a u skladu je sa samostalnošću izvršavanja i upravljanja.
1	Preuzimanje odgovornosti za izvršavanje jednostavnih zadataka u poznatim uvjetima.
2	Preuzimanje odgovornosti za izvršavanje jednostavnih zadataka i odnosa s drugima u poznatim uvjetima.
3	Preuzimanje odgovornosti za izvršavanje složenih zadataka u poznatim uvjetima.
4	Preuzimanje djelomične odgovornosti za vrednovanje i unaprjeđenje aktivnosti u promjenjivim uvjetima.
5	Preuzimanje pune odgovornosti za upravljanje te ograničene odgovornosti za vrednovanje unaprjeđenja aktivnosti u djelomično nepredvidivim uvjetima.
6	Preuzimanje etičke i društvene odgovornosti za upravljanje i vrednovanje profesionalnoga razvoja pojedinaca i skupina u nepredvidivim uvjetima.
7	Preuzimanje osobne i timske odgovornosti za strateško odlučivanje i uspješno provođenje i izvršavanje zadataka u nepredvidivim uvjetima te društvene i etičke odgovornosti tijekom izvršavanja zadataka i posljedica rezultata tih zadataka.
8	Preuzimanje etičke i društvene odgovornosti za uspješnost provođenja istraživanja, za društvenu korisnost rezultata istraživanja te za moguće društvene posljedice.

IV. DIO: POSEBNI UVJETI RADA I PSIHOFIZIČKI ZAHTJEVI

UPUTA:

U ovom dijelu Ankete zanima nas je li radnik u zanimanju koje je predmet ove Ankete na radnom mjestu u Vašoj organizaciji izložen nekim rizicima ili posebnim uvjetima rada te postoje li neki specifični psihofizički zahtjevi za radnika.

Molimo označite je li svaki od rizika prisutan na radnom mjestu na kojem radi zanimanje koje je predmet ove Ankete:

visoka ili niska temperatura	a) ne	b) da
vlažnost	a) ne	b) da
buka ili vibracije	a) ne	b) da
opasne kemikalije	a) ne	b) da
opasno zračenje	a) ne	b) da
eksplozivi	a) ne	b) da
umjetna rasvjeta	a) ne	b) da
nešto drugo (navesti):	a) ne	b) da

Molimo označite je li svaki od navedenih psihofizičkih zahtjeva prisutan na radnom mjestu na kojem radi zanimanje koje je predmet ove Ankete:

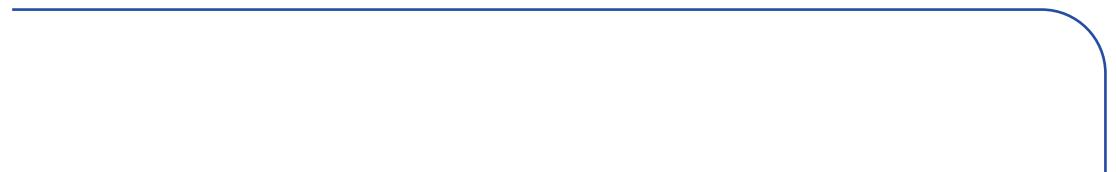
dugotrajno sjedenje	a) ne	b) da
dugotrajno čučanje	a) ne	b) da
dugotrajno klečanje	a) ne	b) da
dugotrajno stajanje	a) ne	b) da
dugotrajno hodanje	a) ne	b) da
dugotrajno balansiranje	a) ne	b) da
dugotrajno guranje	a) ne	b) da
dugotrajni koordinirani rad ruku i nogu	a) ne	b) da
učestalo sagibanje	a) ne	b) da
učestalo penjanje	a) ne	b) da
učestalo bacanje	a) ne	b) da
rad u savijenom položaju	a) ne	b) da
rad u ležećem položaju	a) ne	b) da
nešto drugo (navesti):	a) ne	b) da

V. DIO: DODATNE INFORMACIJE I KOMENTARI

Molimo Vas da navedete sve dodatne informacije i komentare koje imate vezano uz zanimanje koje je predmet ove Ankete na radnom mjestu u Vašoj organizaciji, a koje smatrate važnim u kontekstu izrade standarda zanimanja:

VI. DIO

POSTUPAK UPISA STANDARDA ZANIMANJA



Postupak upisa standarda zanimanja i/ili skupa kompetencija propisan je člankom 8. Pravilnika o Registru Hrvatskoga kvalifikacijskog okvira (NN 96/21). Sam postupak pokreće predlagatelj predajom popunjenoza zahtjeva za upis u registar Ministarstvu rada i mirovinskog sustava, na obrascu HKO_SZ ili HKO_SKOMP, odnosno izravno u informacijskom sustavu registra: <https://hko.srce.hr/registar/>, i to koristeći poveznicu prikazanu slikom 21.

Hrvatskim kvalifikacijskim okvirom uvođe se standardi zanimanja i standardi kvalifikacija. Oni služe kao temelj za izradu obrazovnih programa na svim razinama. Osiguravaju relevantnost, kvalitetu i transparentnost stečenih ishoda učenja, a njihovim međusobnim povezivanjem omogućuje se uskladljivanje obrazovne ponude s potrebama tržišta rada.

[Standardi zanimanja \(8\) ►](#)
[Standardi kvalifikacija \(0\) ►](#)
[Skupovi kompetencija \(93\) ►](#)
[Skupovi ishoda učenja \(0\) ►](#)

Programi upisani u Registr HKO-a uskladišeni su sa standardima kvalifikacija. Po njihovom završetku dodjeljuje se javna isprava i kvalifikacija uz koju se veže razina HKO-a, a posredno i Europska kvalifikacijska okvira. Na taj se način potvrđuje relevantnost, kvaliteta i prepoznatljivost kvalifikacija na području Evropske unije.

[Programi za stjecanje kvalifikacija \(0\) ►](#)
[Programi za stjecanje i vrednovanje skupova ishoda učenja \(0\) ►](#)
[Programi za vrednovanje skupova ishoda učenja \(0\) ►](#)

Potražite ustanove u kojima je moguće stići kvalifikacije pove: standardima u Registru HKO-a!

Ovlaštene pravne osobe za stjecanje kvalifikacija (0) ►
Ovlaštene pravne i fizičke osobe za dodjelu potvrde o stečenir ishoda učenja (0) ►

The screenshot shows the 'Predloži standard' (Propose standard) button highlighted with a red rectangle, indicating the step where a standard is proposed through the system.

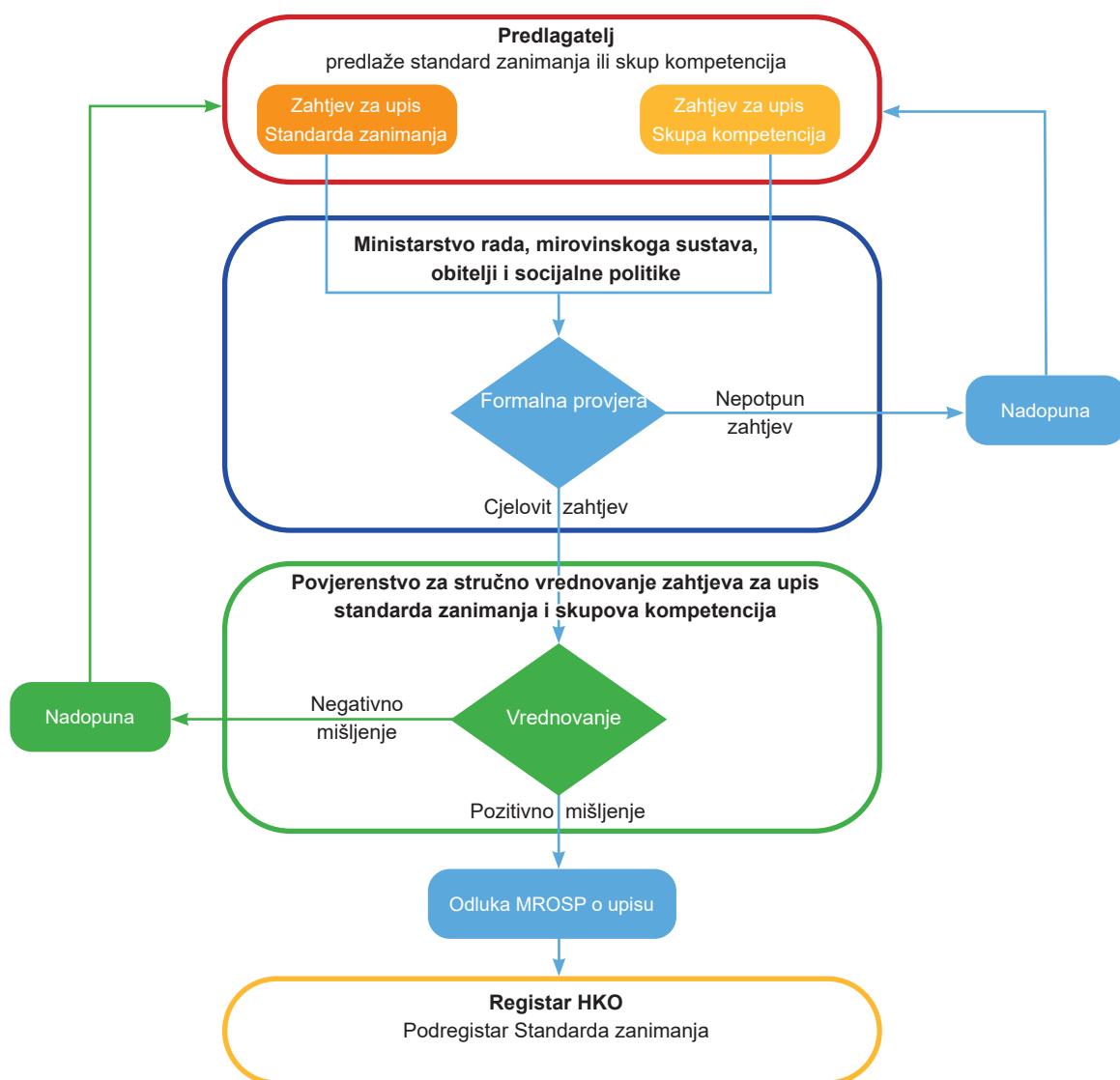
Odjel za Hrvatski kvalifikacijski okvir	Linkovi za predlagatelje	Važni linkovi
Tel: +385 1 4594 467 Faks: +385 1 4594 314 E-pošta: hko@mzo.hr Stranica HKO-a	Popis predlagatelja (23) ► Vrednovanja u tijeku(69) ► Predloži standard ► Upute za predlagatelje ►	Stranica HKO-a ► Learning opportunities and qualifications in Europe Portal ► Ministarstvo znanosti i obrazovanja ► Ministarstvo rada i mirovinskog sustava ►
Sufinancirano sredstvima programa Evropske unije Erasmus+		
MINISTARSTVO RADA I MIROVINSKOG SUSTAVA		

Slika 21. Predlaganje standarda uporabom informacijskoga sustava registra HKO-a

Nakon pokretanja prikazane poveznice, bit će nužno izvršiti prijavu uporabom neke od vjerodajnica (npr. AAI@Edu.hr sustava) te će biti dodatno potrebno kontaktirati djelatnike centra za potporu registru kako biste ostvarili pravo unosa prijedloga.

Tijek postupka prikazan je ilustracijom (slika 22.), a sastoji se od formalne provjere koju izvodi Ministarstvo rada, mirovinskog sustava, obitelji i socijalne politike i vrednovanja koju izvodi Povjerenstvo za stručno vrednovanje zahtjeva za upis standarda zanimanja i skupova kompetencija.

Samo ispunjavanje obrasca zahtjeva za upis standarda zapravo se sastoji od dva dijela. U prvom (A dijelu) nužno je upisati opće podatke o predlagatelju te opisati utemeljenost zahtjeva za upisom standarda u nacionalni registar. Drugi (B dio) sadržava opis zanimanja, popis ključnih poslova na radnom mjestu i pripadajućih pojedinačnih kompetencija potrebnih za rad na jednom ili više radnih mesta i popis skupova kompetencija s pripadajućim kompetencijama.



Slika 22. Ilustrativni prikaz postupka upisa standarda zanimanja ili skupa kompetencija u registar HKO-a



REPUBLIKA HRVATSKA
Ministarstvo rada, mirovinskoga
sistava, obitelji i socijalne politike