

# ОБЕЗБЕЂИВАЊЕ КВАЛИТЕТА УЧЕЊА КРОЗ РАД<sup>1</sup>

## ОКВИР

Гарантовање високог квалитета учења кроз рад изискује шири оквир и другачији приступ од оног који је неопходан за гарантовање квалитета стручног образовања у учионици. То је зато што предузећа, за разлику од средњих или виших школа, нису под директном управом државе. Она се не могу присилити на одређене ствари на исти начин као школе и колеџи. Из тог разлога, неки оквири или смернице који се односе на квалитет у стручном образовању не примењују се директно на учење кроз рад. Они се често више фокусирају на оно што се дешава у учионици, колеџу или школи, и како се образовне установе повезују с државним органима и социјалним партнерима; мање се фокусирају на квалитет на радном месту.<sup>2,3</sup>

Стратегије за унапређење квалитета учења кроз рад могу се осмишљавати на неколико начина. Кључни фактори које треба имати у виду при утврђивању свих оквира квалитета јесу следећи:

- обезбеђивање квалитетних предуслова;
- успостављање процеса који могу дати квалитетне исходе;
- оцењивање исхода ради процене да ли су високог квалитета.

У овом случају, пример наведеног могло би бити обезбеђивање обучених и квалификованих инструктора у предузећима (предуслови); обезбеђивање блиских веза између предузећа и школа и примена прописа којима се захтева да се на крају практиковања полаже национални испит практичних вештина (провера прописаних исхода). Наведене три димензије обезбеђења квалитета нису искључиве: могу се усвојити све три заједно, што се и примењује у већини најбољих система стручног образовања.

Алтернативни оквир који је донекле директније повезан с учењем кроз рад подразумева три широка приступа квалитету учења кроз рад, од којих су прва два блиско повезана:

- сарадња с предузећима да би се боље оспособила за обезбеђивање програма учења кроз рад и учествовање у њима;
- развој практичних алата који могу бити од помоћи предузећима и ученицима;
- формални приступи који се фокусирају на прописе и надзор од стране спољашњих организација.

Наведена три приступа обезбеђењу квалитета учења кроз рад нису искључива, сви се могу усвојити заједно.

У пракси се, наравно, та два начина гледања на квалитет умногоме преклапају. Наредна табела илуструје то преклапање. Који год приступ стратегијама унапређења квалитета

---

<sup>1</sup> Извод из публикације *Work-based Learning*, a handbook for policy makers and social partners in ETF partner countries, European Training Foundation, 2014

<sup>2</sup> Видети, рецимо, Министарство просвете Данске (2008).

<sup>3</sup> Изузетак представља скуп критеријума за квалитет практиковања које је објавила Европска асоцијација занатлија, малих и средњих предузећа 2000. године.

учења кроз рад да се усвоји, законодавци и социјални партнери треба да имају на уму два питања:

- Има ли компромиса између квалитета и онога што је трошковно приступачно?
- Постоји ли ризик да ће се мере унапређења квалитета учења кроз рад сматрати оптерећењем, да ће ометати текуће пословање предузећа и дестимулисати учешће? То питање се нарочито односи на мере увођења законских обавеза или захтева према послодавцима.

### ОБЕЗБЕЂИВАЊЕ КВАЛИТЕТА УЧЕЊА КРОЗ РАД

Јачање предузећа и развој практичних алата за предузећа и ученике		Формални оквири
<b>Предуслови</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Проверавање послодаваца од стране школа пре него што ученици започну програм праћења рада запослених или стицања радног искуства</li> <li>– Пажљиво бирање ученика како предузећа не би добила незаинтересоване ученике за обуку</li> <li>– Часови на којима се ученици припремају за радну праксу</li> <li>– Листе вештина које показују ученицима шта треба да науче</li> <li>– Листе вештина које показују предузећима чему треба да подучавају ученике</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Прописи према којима инструктори у предузећима морају имати формалне квалификације и искуство</li> <li>– Од предузећа се захтева способност подучавања комплетног спектра вештина из курикулума који се односи на радно место пре него што приме практиканте</li> </ul>
<b>Процеси</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Локални надзорни одбори за програме који спајају школе и предузећа</li> <li>– Редовне посете предузећима од стране наставника, комора послодаваца или сличних организација ради пружања помоћи у вези с проблемима обуке</li> <li>– Укључивање послодаваца у бирање ученика за радну праксу</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Захтеви да за сва занимања или практиковање постоји трипартитна комисија за обуку</li> <li>– Редовна контрола услова за рад практиканата коју обављају представници владе</li> <li>– Прописима треба да се акредитују само програми који успостављају формалне процесе обезбеђења квалитета</li> </ul>
<b>Исходи</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Испитивање предузећа након завршене праксе како би се утврдило да ли је било неких проблема и разматрање начина на које се евентуални проблеми могу решити</li> <li>– Испитивање ученика после праксе како би се утврдило шта су научили и проверило да ли је било неких проблема</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Прописи којима се захтева полагање испита практичних вештина на крају практиковања</li> </ul>

## ЈАЧАЊЕ МОГУЋНОСТИ ПРЕДУЗЕЋА И РАД С ЊИМА

Организације као што су коморе послодаваца, удружења малих предузећа, државни директорати за практиковање, те средње или више школе могу умногоме помоћи предузећима да побољшају квалитет учења кроз рад. Те организације могу бити нарочито корисне малим и средњим предузећима која немају стручњаке за формалну обуку. Компаније за групну обуку у Аустралији, регионални центри за експертизу у Холандији и локалне канцеларије за обуку у Норвешкој, примери су организација које нису у саставу предузећа али су идеално позициониране за пружање подршке предузећима у области учења кроз рад. Све су основане као резултат иницијатива владине политике.

Коморе послодаваца, мала пословна удружења и сличне организације имају ту предност да су ближе свакодневним потребама вођења предузећа него што су то школе и колеџи, те им је из тог разлога лакше да ступе у контакт с фирмама и понуде им савете и помоћ у вези с учењем кроз рад. Владе могу успоставити политику обезбеђивања ресурса таквим организацијама како би им се омогућило пружање подршке учењу кроз рад.

Државне службе задужене за практиковање и стручно образовање понекад ангажују инспекторе за практиковање. Њихова улога се своди само на контролу и извештавање о условима рада без пружања помоћи предузећима око обуке. Одговарајућа политика која предвиђа да такво особље поседује знања и вештине за пружање помоћи у вези с обуком, као и дефинисање описа њиховог посла који би обухватио и наведену улогу таквих стручњака, могу допринети пружању помоћи предузећима у погледу квалитета учења кроз рад.

Када наставници редовно посећују предузећа, они притом проверавају како напредује обука ученика, уочавају текуће проблеме у вези с обуком, помажу супервизорима на радном месту да разумеју шта ученици треба да науче, помажу око формалног оцењивања научених вештина, помажу предузећима да боље разумеју потребе програма за обуку ученика или практиканата, и развијају поверење и сарадњу између школа или колеџа и предузећа.

Међутим, редовне посете могу представљати проблем ако формалним наставним програмом нису предвиђене посете наставника предузећима. Приликом израде наставних програма то треба узети у обзир и обезбедити да време проведено у посети ученицима на радној пракси и повезивање с послодавцима буде признати део њихових радних обавеза. Могуће је да се укаже потреба за организовањем програма обуке за наставнике који обилазе ученике на пракси.

Локални одбори за управљање програмом који обухватају предузећа, образовне установе и социјалне партнере могу побољшати комуникацију између средње или више школа и предузећа на тему обуке.

Поред тога, одржавање редовног контакта и доброг односа између школа или колеџа и предузећа може бити отежано ако централна политика којом се регулише рад школа и колеџа не даје лидерима и руководиоцима (директорима) слободу одлучивања о томе како се контакти с предузећима могу иницирати и одржавати. Примера ради, ако треба да

добију одобрење од централног органа пре оснивања партнерства с предузећем или локалног програмског одбора, такве иницијативе вероватно неће наићи на подршку.

## **ПРАКТИЧНИ АЛАТИ ЗА УЧЕНИКЕ И ПРЕДУЗЕЋА**

Законодавци и социјални партнери могу предузети или подстаћи неколико мера за развој практичних алата намењених ученицима и предузећима који могу унапредити квалитет програма учења кроз рад. Сви они су осмишљени тако да појачају ангажовање ученика на радним местима, ангажовање предузећа око ученика, односно ангажовање појединачних послодаваца у стручном образовању.

Од суштинске важности је пажљиво изабрати ученике и распоредити их на њима одговарајућа радна места што треба да гарантује квалитет. Тако ученици имају мотивацију за рад, уче оно што желе да науче, а послодавци верују да ће се ученици уклопити у радно окружење и испунити очекивања предузећа.

Програми у којима је полазник запослен, као што је шегртовање, подразумевају да послодавац обично бира практиканте. Будући да је шегртовање дугорочна обавеза, како практиканта, тако и послодавца, велика пажња се посвећује избору практиканата. У супротном, може се десити да велики број практиканата напусти праксу, те да време које су уложили и практикант и послодавац буде изгубљено. Да би се избегли такви проблеми, организације попут комора послодаваца могу пружити помоћ предузећима приликом избора практиканата. Примера ради, могу проверити пријаве пре него што оду на разговор у предузеће или научити послодавце методима селекције. Висококвалитетна професионална оријентација такође може помоћи у избору одговарајућих практиканата.

Кад су у питању програми у којима је полазник ученик, ангажовањем одговарајућих практиканата обезбеђује се да послодавци не морају да подучавају ученике који нису заинтересовани, нису мотивисани или који немају основне радне навике, јер све то умањује спремност ученика на учествовање у програму. То се може избећи укључивањем послодаваца у процес селекције. Пажљив одабир ученика од стране средње или више школе још један је начин одговарајућег упаривања ученика и предузећа. Смернице за обезбеђење наведених мера, као и ресурси за њихово спровођење, питања су која треба да буду решена одговарајућом политиком. Пажљиво упаривање важно је и за програме који предвиђају само кратак боравак на радном месту, као што је праћење рада запослених, и за програме којима се предвиђа дуготрајан боравак на раду, као што је дуално образовање.

За одређене програме важно је и да родитељи буду потпуно упознати и сагласни с радним окружењем где ће им деца проводити време.

Када су практиканти ученици, средње или више школе треба да провере да ли су предузећа у стању да испуне захтеве у вези са здравственом заштитом и безбедношћу на раду, да ли су услови рада одговарајући за ученике, те да ли предузећа имају капацитет да спроводе обуку у вештинама које захтева програм. У томе им често могу помоћи локалне или регионалне организације послодаваца и синдиката.

Важно је подстаћи школе и колеџе да припреме ученике пре него што оду на праксу, потребно је да наставни програми у школама и колеџима предвиде време за такве активности.

За учеснике у учењу кроз рад треба направити личне планове учења. Њима се дефинише шта практикант треба да научи на радном месту, а може се оквирно навести у ком тренутку нешто треба да се научи, ко држи наставу и како ће се оцењивати научено. Наведени планови могу послужити и као контролна листа задужења помоћу које практиканти могу проценити како учење напредује. У случај да програми предвиђају учење у учионици, лични планови учења треба да дефинишу и шта треба научити у учионици.

Од ученика се може затражити да воде дневник о томе шта су научили и да бележе своја искуства и реакције. То може бити од нарочите користи за програме као што су праћење рада запослених, који настоје да подучавају ученике о послу, помажу око избора занимања и развијају опште вештине запошљавања.

Једноставне контролне листе за послодавце помажу им да знају чему треба да подучавају практиканте на радном месту. Међутим, треба бити пажљив с таквим листама. Послодавци су веома заузети и често немају времена да се баве дугим текстовима са сложеном терминологијом. Стога контролне листе вештина треба да буду написане јасним језиком. Поред тога, листе нису једино на шта се треба ослањати ради сигурности да послодавци знају шта се од њих очекује, већ треба организовати посете представника организација као што су коморе послодаваца, малих пословних удружења или школа и колеџа.

Важно је испитати практиканте након завршене праксе. То им помаже да се присете шта су научили и утврђује њихово знање. Испитивањем се такође може оценити напредак у учењу и могу се идентификовати проблеми. Распореди часова у школи и на колеџу треба да предвиде време за наведено испитивање.

## **ОБЕЗБЕЂИВАЊЕ КВАЛИТЕТА ОБУКЕ НА РАДНОМ МЕСТУ У СТРУЧНОМ ОБРАЗОВАЊУ ПОСЛЕ СРЕДЊЕ ШКОЛЕ У ДАНСКОЈ**

Механизми обезбеђивања квалитета обуке на радном месту у Данској имају три основне карактеристике:

- Процес обезбеђивања квалитета саставни је део програма радне праксе: то је одлучујући фактор за акредитацију нових програма од стране Данског института за евалуацију.
- Води се рачуна о томе да радна пракса буде што кориснија, како за програме стручног образовања тако и за послодавце, а анализа тих веза саставни је део процеса акредитације од стране Данског института за евалуацију.
- Програми радне праксе осмишљени су тако да буду уско повезани са исходима учења. Ученици на радном месту примењују концепте научене кроз програм тако што повезују теорију и праксу. Та веза је основа за ефикасно учење, а њено непостојање доприноси одустајању од програма праксе. Пошто заврше радну праксу, ученици се јављају матичној образовној установи где их оцењују како би се утврдило да ли су испунили циљеве учења. Да би се обезбедио ефикасан допринос радног места тим циљевима, сваки ученик има свог наставника или супервизора који му даје смернице. Супервизори

морају имати добро теоријско знање предмета које ученик учи, као и довољно времена и ресурса за подучавање.

У Данској је утврђен висок ниво и квалитет ангажовања послодаваца и синдиката у компаративној студији која је обухватила тринаест европских земаља [...], што је приписано начину на који се програмима радне праксе могу ангажовати послодавци у стручном образовању после средње школе.

*Одломак изField et al. (2012)*

### **Примери коришћења практичних алата у програмима учења кроз рад**

**Египат:** Предузећа која учествују у програму Сектора за продуктивност и стручно образовање морају да покажу образовној установи да су способна и вољна за обуку, као и да располажу одговарајућим физичким и људским ресурсима. Ти програми су веома флексибилни.

**Јордан:** Практиканти који учествују у програму Примењеног средњошколског образовања дужни су да воде дневник рада на радном месту, а супервизори пишу извештај о њиховом напредовању и проблемима. На основу резултата обуке и дневника практиканта, центар за обуку утврђује каква је додатна практична обука евентуално потребна и организује пружање исте.

**Молдавија:** Током стажирања, ученике прате инструктори из школе, који одлазе у посету компанијама на свака два-три дана или једном недељно, зависно од места где се компанија налази.

**Мароко:** 1998 године, Мароко је оформио специјални центар за ресурсе у коме се обучавају ментори из предузећа и инструктори у дуалном образовању, и који пружа подршку обуци кроз практиковање. Међутим, иако је он ангажован на нуђењу обуке, учешће у програмима које он нуди није обавезно.

**Сирија:** У сиријском програму практиковања, сви инструктори – како они из предузећа, тако и они из образовних установа – похађају исти програм обуке ради развијања вештина неопходних за обучавање практиканата. Обе групе инструктора намерно су укључене у исти програм како би се оснажиле везе међу њима.

**Турска:** Координатори програма из стручних школа одлазе у посету фирмама како би утврдили да ли имају одговарајуће капацитете, да ли имају раднике с квалификацијама мајстора и колико практиканата могу да обучавају. Затим школа и предузеће потписују званичан уговор.

**Турска:** Фирме добијају документацију коју припремају теренски координатори стручних школа. Она обухвата годишњи наставни програм који садржи не само задужења која ће ученици да извршавају под надзором инструктора, већ и процедуру оцењивања која ће се применити. Документацију редовно потписују ученик и особа задужена за практиканте у предузећу. Њу оверава теренски координатор током редовних посета предузећу.

## ФОРМАЛНИ МЕХАНИЗМИ ЗА ОБЕЗБЕЂЕЊЕ КВАЛИТЕТА

Реч је о захтевима прописаним законом, уредбама или административним директивама које морају испунити послодавци, практиканти и школе и колеџи. Неки механизми су осмишљени с циљем да заштите практиканте од експлоатације; други су намењени побољшању квалитета учења предвиђеног програмима. Примери тих формалних механизма укључују следеће законом прописане и регулаторне захтеве.

Учесници програма учења кроз рад покривени су осигурањем у случају незгода на раду или су укључени у програме исплате накнада радницима на исти начин као и сви остали запослени. Држава прихвата да плаћа наведено осигурање да би се смањили трошкови којима су изложени послодавци, те да би се они подстакли на учешће у програмима.

Учесници програма учења кроз рад, било у својству запослених или ученика, покривени су истим захтевима у погледу здравствене заштите и безбедности на раду, као и прописима о раду који се односе на радно време и услове рада, који се примењују на запослене у предузећу. За примену таквих захтева може бити задужен инспекторат службе задужене за питања рада уместо агенције задужене за стручно образовање.

Пре него што предузећа угосте практиканте, мора их одобрити и акредитовати нека независна агенција или организација. Те организације могу бити струковни одбори, коморе послодаваца, локална еснафска удружења, школе или колеџи, или друге организације попут центара за експертизу у Холандији. Да би добило акредитацију или одобрење, предузеће мора бити способно за обуку за целокупан спектар вештина и компетенција које се захтевају програмом (или се мора организовати другачије ако није у стању да спроводи обуку за неке вештине и компетенције), располагати одговарајућом технологијом и опремом за подучавање вештинама и компетенцијама, као и именовати запослене који ће бити супервизори и инструктори учесника програма.

Строжи захтеви прописани законом могу се односити на то да предузећа изнад утврђене величине морају учествовати у програмима и обезбедити место за практиканте. Искуство је показало да послодавци често игноришу такве захтеве тамо где они заиста постоје.

Запослени који надзиру и подучавају учеснике програма морају имати одређено радно искуство, одговарајућу стручну квалификацију и квалификацију за обуку на радном месту. (Међутим, чак и у земљама као што је Немачка, где су такви захтеви озваничени на највишем нивоу, студије показују да у пракси већина запослених који обучавају практиканте нису званични инструктори већ обични радници којима је обучавање у опису радног места: то су „неформални инструктори на радном месту“.)

Испити практичних вештина које су научене на радном месту предуслов су за добијање сертификата. То могу бити стандардизовани национални испити или испити осмишљени на локалном нивоу, а њихово полагање на радном месту или ван њега могу организовати образовне установе, локални струковни одбори, коморе послодаваца или сличне организације.

## Изазови за законодавце и социјалне партнере

- Који се од наведених механизма примењују у вашој земљи?
- Који се сматрају најважнијим за унапређење квалитета програма учења кроз рад?
- Које би механизме предузећа најлакше прихватила?
- Које мере би се могле предузети за увођење неких од њих?

## ПРИМЕРИ ФОРМАЛНИХ МЕХАНИЗАМА ЗА УНАПРЕЂЕЊЕ КВАЛИТЕТА УЧЕЊА КРОЗ РАД

<b>Предуслови</b>	<p><b>Мароко:</b> Послодавци који обезбеђују места за обуку у дуалном образовању морају имати ментора који ће водити практиканте, при чему ментори морају имати одговарајуће стручне квалификације и најмање две године релевантног искуства.</p> <p><b>Турска:</b> Компаније са 20 и више запослених имају законску обавезу да обезбеде места за обуку за ученике средњег стручног образовања. Предузећа морају доделити инструктора сваком практиканту. Предузећа која прихватају десет или више практиканата морају имати специјализовано одељење за обуку.</p>
<b>Процеси</b>	<p><b>Алжир:</b> Инспекторат за рад задужен је за спровођење закона и прописа везаних за практиковање, за поштовање права практиканата, као и за њихову здравствену заштиту и безбедност на раду.</p> <p><b>Хрватска:</b> Према закону којим је регулисано практиковање, струковна и еснафска удружења задужена су за надзирање практичних аспеката обуке, обуку инструктора и свеукупно обезбеђивање квалитета.</p> <p><b>Мароко:</b> Закони који регулишу дуално образовање захтевају од стручних школа да одреде трајање учења кроз рад и периоде када ће се оно спроводити, као и начине оцењивања практиканата.</p>
<b>Исходи</b>	<p><b>Хрватска:</b> Одговарајућим статутом уређује се модел оцењивања полазника практиканата који обухвата редовно праћење њиховог рада, полагање међуиспита у другој половини друге године програма и завршног испита по завршетку програма. Статутом је предвиђено обавезно полагање и практичног и теоријског испита.</p>

## Упозорење

Законодавци и социјални партнери треба да имају да уму да закони, прописи и административне директиве сами по себи нису гаранција квалитета. Важно је постарати се да се постојећи формални захтеви уведени према предузећима, ученицима, школама или колеџима, широко прихвате и поштују, да се могу спровести, те да јесу спроведени, као и то да се обезбеде ресурси који гарантују спровођење наведених захтева. Формални захтеви који нису општеприхваћени, о које се већина оглушава или чије се спровођење не надзире, слабо ће унапредити квалитет. У наставку можете видети различите примере.



**Алжир:** Прописи захтевају оснивање одбора за управљање системом практиковања на локалном нивоу, али у пракси има их врло мало.

**Индија:** И унутрашње и спољашње евалуације система практиковања у Индији веома су критички оцениле његову релевантност и квалитет. Оне указују на то да држава, а не тржиште, управља бројем места која ће се нудити, постојање застарелих регулаторних оквира који ометају обуку у предузећима, знатно варирање квалитета обуке, опште непридржавање захтева прописаних законом и велико незадовољство послодаваца системом националне обуке.

**Пакистан:** Учешће у систему практиковања веома је мало, а учешће послодаваца је слабо. Пакистанска влада признаје да систем не функционише ефикасно. У Стратегији националних вештина из 2008. објављено је да је главна слабост система то што је принудног карактера и да индустрији не даје много простора у погледу избора практиканата, нити практикантима у погледу структуре обуке. Индустрија добија мало подстицаја од државе за подршку система обуке практиканата, а бројне законске обавезе се у пракси могу лако заобићи.

**Тунис:** Закон из 1993. обавезује учеснике у традиционалном или неформалном практиковању да потпишу уговор о обуци, али процењује се да то чини мање од половине њих.

**Турска:** Није познато у ком обиму компаније заиста поштују захтеве прописане законом који се односе на обуку на радном месту будући да нема строгог система праћења. Казне за непоштовање захтева ретко се примењују те се зато законске одредбе не примењују ефикасно.

Формални захтеви предвиђени законом, прописима и административним директивама морају да се темеље на поверењу, сарадњи између кључних актера, заједничким обавезама и ресурсима ако је њихов циљ унапређење квалитета програма учења кроз рад.

## **ПОБОЉШАЊЕ КВАЛИТЕТА НЕФОРМАЛНОГ СТРУЧНОГ ОБРАЗОВАЊА**

Неформално практиковање има важну улогу у неким земљама с ниским и средњим приходима. Главни изазов за законодавце представља побољшање квалитета практиковања и како то постићи а да се притом не умањи спремност послодаваца да га нуде. Предлажу се следеће мере:<sup>4</sup>

- сарађивати с малим пословним удружењима и осталим групама које заступају интересе мајстора и практиканата, које су често добро упућене у локалне обичаје, у оно што мотивише мајсторе и практиканте и у начине комуникације са системом формалног образовања;
- настојати да уговор о практиковању садржи прецизније одредбе – рецимо, навести радно време, трајање практиковања, начин утврђивања да је практиковање завршено, права и обавезе практиканта и послодавца, као и начин решавања евентуалних спорова;

---

<sup>4</sup> Предлози су преузети из ИЛО (2011, 2012).

- усавршити вештине мајстора који подучавају практиканте; обично су најбољи кратки курсеви, а трошкови треба да су минимални; још један начин на који се то може постићи јесте повезивање с већим фирмама којима су доступне напредне технологије;
- омогућити практикантима да похађају кратке курсеве пре него што оду на практиковање, који треба да покрију теме као што су здравствена заштита и безбедност на раду, основне техничке вештине и права и обавезе на раду;
- понудити практикантима да похађају кратке курсеве обуке за време практиковања;
- увести испите из вештина на крају практиковања, засноване на стандардима вештина који су развијени у сарадњи с мајсторима и њиховим удружењима;
- осмислити дневнике или контролне листе на основу наведених стандарда вештина који ће се користити за праћење напредовања обуке;
- побољшати статус неформалног практиковања кроз информативне кампање и доделу награда и признања;
- укључити друштвене групе у иницијативе ради боље доступности неформалног практиковања маргинализованим групама;
- признати значај неформалног практиковања његовим укључивањем у оквире политике и законску регулативу који се развијају за национални систем обуке.