



# STRATEGIJA RAZVOJA LJUDSKIH RESURSA U TURIZMU ISTARSKE ŽUPANIJE

## PRIJEDLOG SMJERNICA U KONTEKSTU STRUKOVNOG OBRAZOVANJA

### Inicijativa projektnih partnera projekta

### „Sutra radim- Praksom do uspjeha“

Naziv projekta: „Sutra radim – Praksom do uspjeha“ / „I'm working tomorrow – practices to success“

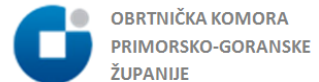
Nositelj projekta: Turističko-ugostiteljska škola Antona Štifića Poreč;

Partneri: Gospodarska škola Buje; Grad Poreč-Parenzo; Grad Buje; Udruženje obrtnika Poreč; Ugostiteljska škola Opatija; Obrtnička komora Primorsko – goranske županije

Program: IPA BGUE 04 06 – Human Resources Development

Grant shema: Modernizacija školskih kurikuluma u strukovnim školama u skladu s promjenjivim potrebama tržišta rada/gospodarstva

Broj ugovora.: IPA 4.1.3.1.07.01.c23



Programme: IPA BGUE 04 06 – Human Resources Development  
Project: „I'm working tomorrow – practices to success“  
Grant contract no.: IPA 4.1.3.1.07.01.c23



This project is funded by  
the European Union



Ova publikacija izrađena je uz pomoć Europske unije. Sadržaj ove publikacije isključiva je odgovornost tvrtke Proagent d.o.o. te partnera projekta Sutra radim-praksom do uspjeha, i ni na koji se način ne može smatrati da odražava gledišta Europske unije.



## Predgovor

*Projekt **Sutra radim - praksom do uspjeha**, financiran iz programa **IPA KOMPONENTA IV – Razvoj ljudskih potencijala, GRANT SHEMA – Modernizacija školskih kurikuluma u strukovnim školama u skladu s promjenjivim potrebama tržišta rada / gospodarstva**, predstavlja pokušaj Turističko-ugostiteljske škole Antona Štifanića Poreč da se u partnerstvu sa srodnim ustanovama, Gospodarskom školom Buje i Ugostiteljskom školom Opatija, jedinicama lokalne samouprave, gradovima Porečom i Bujama, te strukovnim udruženjima, Udruženjem obrtnika Poreč i Hrvatskom obrtničkom komorom - Obrtničkom komorom Primorsko-goranske županije, aktivno uključi u kreiranje strategije razvoja ljudskih potencijala. U tom je procesu iskustvo škola i nastavnoga kadra dragocjeno: u njima se identificiraju interesi i potencijali učenika u sustavu srednjega strukovnoga obrazovanja. S druge strane, uočavaju se svi nedostaci zastarjelih nastavnih planova. Škole su često prozivane da na tržište rada upućuju nedovoljno osposobljene mlade ljude, iako iz onoga što se naziva realnim sektorom nije bilo jasno definiranih potreba, ni u smislu strukovnih profila, ni u smislu kompetencija. Nije bilo učinkovite komunikacije ni sinergije. Projektima poput ovoga otvaraju se putevi komunikacije i suradnje, škole postaju aktivni sudionici u kreiranju novih kurikuluma, a u moderniziranim i kvalitetno opremljenim školama učenik postaje subjekt i središte procesa učenja i poučavanja. Na tom su putu korisna iskustva i primjeri dobre prakse nekih europskih zemalja i njihovih sustava strukovnoga obrazovanja, ali i hrvatski obrazovni sustav ima tradiciju koju svakako treba uvažavati, a inovacije uvoditi postupno, prateći potrebe gospodarstva.*

*Nositelji projekta **Sutra radim - praksom do uspjeha** zahvaljuju prvenstveno Gradu Poreču-Parenzo na poticaju i pomoći u pisanju i prijavljivanju projekta, a Agenciji za strukovno obrazovanje i obrazovanje odraslih na tome što je prepoznala njegovu vrijednost, te na svesrdnoj pomoći tijekom implementacije.*

Ravnateljica Turističko-ugostiteljske škole

Antona Štifanića Poreč:

Vesna Baranašić, prof.





## Sadržaj

1. Uvod.....	5
2. Sažetak .....	7
3. Analiza društveno-ekonomske situacije u Županiji, analiza tržišta rada u sektoru turizam.....	10
3.1. Opća gospodarska situacija .....	10
3.2. Demografski trendovi .....	13
3.3. Obrazovanost .....	13
3.4. Struktura i fluktuacija lokalne nezaposlenosti – sezonalnost .....	14
3.5. Ljudski resursi u turizmu Istre - sustav srednjoškolskog obrazovanja općenito.....	16
3.6. Srednjoškolsko strukovno obrazovanje turističkog usmjerenja u Istri.....	17
4. Razvojni problemi i prijedlozi rješenja.....	19
5. Swot analiza .....	23
6. Vizija i strateški cilj .....	26
7. Prioriteti i mjere .....	27
8. Usklađenost prioriteta sa strateškim dokumentima na EU, nacionalnoj i županijskoj razini .....	28
9. Provedba i financijski okvir.....	31
10. Provedba i institucionalni okvir .....	32
11. Izvještavanje i praćenje .....	33
12. Primjer dobre prakse.....	35
12.1. Problem.....	35
12.2. Rješenje .....	36
12.3. Rezultati.....	36
13. Prilozi.....	38



## 1. Uvod

„Sutra radim - praksom do uspjeha“ zajednički je projekt Turističko-ugostiteljske škole Antona Štifanića Poreč, Gospodarske škole Buje; Grada Poreč-Parenzo; Grada Buje; Udruženja obrtnika Poreč; Ugostiteljske škole Opatija i Obrtničke komore Primorsko – goranske županije, osmišljen s ciljem premošćivanja jaza između potreba poslodavaca u turizmu, kao dominantnoj gospodarskoj djelatnosti na području Istarske županije, te mogućnosti, znanja i sposobnosti posloprimaca u Istri. **Stvaranjem suvremenih kompetencija ljudskih resursa u turizmu modernizacijom srednjoškolskih strukovnih kurikulumu, te stvaranjem direktne i dugoročne komunikacije između tržišta rada i srednjoškolskih obrazovnih ustanova** ostvaruju se strateški preduvjeti za održivi razvoj regije, ne samo u smislu veće i dugoročnije zapošljivosti budućih djelatnika, već i u smislu održivog razvoja gospodarstva, područja i prosperiteta društva ukupno.

Ovaj dokument inicijativa je projektnih partnera projekta „Sutra radim – praksom do uspjeha“, nastao s ciljem razvoja strateških osnova strukovnih zanimanja u turizmu, bottom-up pristupom (od dna ka vrhu). Izradom i prijedlogom smjernica Strategije ljudskih resursa u turizmu Istarske županije u kontekstu strukovnog obrazovanja, žele se **promovirati aktivnosti usmjerene stvaranju pozitivnog obrazovnog okruženja, s ciljem usklađivanja obrazovnih kurikulumu u srednjim strukovnim školama**. Strateški pristup upravljanju ljudskim resursima jedan je od ključnih razvojnih faktora turizma Istre (Slika 1), a samim time i ključni faktor upravljanja gospodarstvom regije budući da je utjecaj turizma na BDP Istarske županije izrazito velik.

Strateška osnova razvoja ljudskih potencijala trebala bi biti temelj razvojnih akcija koje mogu podržati domaći i strani financijski izvori.

Takav dokument pripremila je tematska radna skupina sudjelovanjem na dva okrugla stola, sastavljena od predstavnika javnog, privatnog i civilnog sektora. Njihovi zajednički stavovi prema pojedinačnim ključnim pitanjima identificirani su kao razvojni problemi, odnosno pristupi rješavanju istih. Započeti dijalog osnova je za poboljšanje komunikacije među lokalnim dionicima za ostvarivanje partnerskog pristupa, osmišljavanje i provođenje budućih zajedničkih projekata.

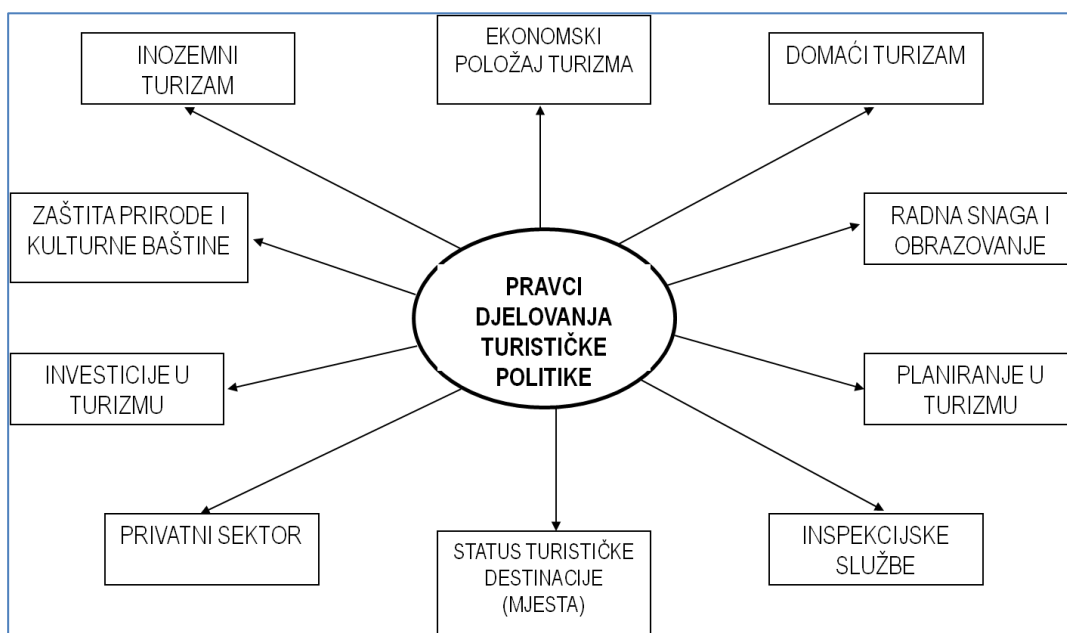
Projektom, a time i ovim dokumentom, obuhvaćeno je područje Zapadne Istre i Opatijske rivijere, na kojem je problem deficita strukovnih zanimanja u turizmu i najevidentniji. Tri partnerske strukovne škole, Turističko-ugostiteljska škola Antona Štifanića Poreč, Gospodarska škola Buje i Ugostiteljska škola Opatija, bilježe dugoročan trend pada interesa za strukovna zanimanja u turizmu zbog teške i

obično sezonske zapošljivosti, niske kvalitete usluge, nepostojanja dugoročne perspektive i nemogućnosti stručne samorealizacije. S druge strane, uvoz djelatnika iz drugih država i drugih regija u ljetnim mjesecima prelazi 65% ukupno zaposlenih na projektom obuhvaćenom području. Osim navedenog, vrsni kuhari, sommelieri, barmeni, vrhunski slastičari, recepcionari visoko su tražena i izvrsno plaćena zanimanja. Deficit stručnjaka vidljiv je i u institucijama koje zahtijevaju posebne režime prehrane, kao što su škole i vrtići, gerontološki i sportski centri.

Ovim se projektom želi postići **nivelacija potreba tržišta s ponudom stručnjaka na području, popularizacija strukovnih zanimanja, te poticanje na učenje i usavršavanje u struci.** Željeni/očekivani rezultati grupirani su u radne pakete, te su pripadajuće aktivnosti svrstane u nekoliko kategorija od kojih jedna ima za cilj postaviti stratešku osnovu razvoja strukovnog srednjoškolskog obrazovanja Županije, te zauzete stavove predlagati na usvajanje nadležnim ustanovama.

**Strategija razvoja ljudskih resursa Istre u turizmu** – Sektorskom analizom pristupit će se spomenutim problemima, na temelju podataka Zavoda za zapošljavanje, istraživanja mišljenja poslodavaca, analizom relevantnih globalnih trendova, te na temelju zaključaka dva održana okrugla stola na kojima su dionici u turizmu iznijeli svoje stavove vezane uz problem strukovnih zanimanja u turizmu. Iz navedenih podataka izradit će se strateški dokument koji predviđa aktivnosti strukovnih škola, jedinica lokalne samouprave, tvrtki u turizmu, roditelja i staratelja. Osim stvaranja kompetentnih djelatnika u turizmu, strategija predviđa i mjere poticanja samozapošljavanja, te planiranim aktivnostima potiče obrtništvo i poduzetništvo općenito.

Slika 1. : Pravci djelovanja turističke politike, Alfier 1994





## 2. Sažetak

Smjerovi i vizija lokalnog razvoja zapošljavanja, obrazovanja i socijalnog uključivanja najbolje se mogu definirati i provesti kroz zajedničku strategiju na županijskoj razini. Strategija razvoja ljudskih potencijala ključni je strateški dokument kojim se definiraju smjerovi politika zapošljavanja, obrazovanja i socijalnog uključivanja na županijskoj razini. Ovaj dokument obuhvaća viziju, ciljeve i prioritete razvoja ljudskih potencijala prepoznate od strane ključnih dionika na lokalnom tržištu rada. Također uključuje i mjere kojima se žele ispuniti zadani ciljevi i prioritete.

Ciljevi i prioriteti lokalnih strategija za razvoj ljudskih potencijala kreirani su na temelju lokalnih specifičnih potreba Istarske županije, ali i uzimajući u obzir širi strateški okvir-globalne trendove i politike krojene na nacionalnoj i nadnacionalnoj (EU) razini.

**Analiza društveno-ekonomske situacije u Županiji, analiza tržišta rada u sektoru turizam (Poglavlje 3)** pruža egzaktno podatke o trenutnom društveno-ekonomskom stanju. Poglavlje 3 izrađeno je po sljedećim tematskim područjima:

- Opća gospodarska situacija
- Demografski trendovi
- Obrazovanost
- Struktura i fluktuacija lokalne nezaposlenosti – sezonalnost
- Ljudski resursi u turizmu Istre - sustav srednjoškolskog obrazovanja općenito
- Srednjoškolsko obrazovanje turističkog strukovnog usmjerenja

**Razvojni problemi i prijedlozi rješenja (Poglavlje 4)** sumira osnovne zaključke sa održanih rasprava na okruglim stolovima, prikazujući problem s jedne i prijedlog rješenja s druge strane.

**SWOT analiza (Poglavlje 5)** sadrži ocjenu snaga i slabosti (unutar županije), te prilika i prijetnji (izvan županije) bitnih za područje razvoja ljudskih potencijala; obrazlaže i tumači koji su i kakvi stvarni čimbenici razvoja i potencijali za razvoj, ali i ograničenja i prepreke razvoju.

**Vizija i strateški cilj (Poglavlje 6)** - vizija razvoja ljudskih potencijala na županijskoj razini predstavlja buduću željenu situaciju u području zapošljavanja, obrazovanja i socijalnog uključivanja nakon provedbe strategije. Temelji se na rezultatima analize tržišta rada i SWOT analize. Strateški cilj razvoja ljudskih potencijala na županijskoj razini predstavlja opis željenog ishoda razvoja, vremenski je određen i mjerljiv te doprinosi ostvarenju vizije razvoja.



**Prioriteti i mjere (Poglavlje 7)** - prioriteti razvoja Županije proizlaze iz vizije i strateškog cilja i predstavljaju njihovu operacionalizaciju odnosno odgovaraju na pitanje kako. Mjere su intervencije i aktivnosti u području razvoja ljudskih potencijala, te predstavljaju okvir za razvojne projekte kao i razinu konkretne akcije, logičke su i u hijerarhijskoj vezi s prioritetima, te doprinose njihovu ostvarenju.

Tabela 1: Pregled cilja, prioriteta i mjera projekta/ strateške osnove

<b>Strateški cilj: Uspostavljanje sustava za stvaranje modernih, inovativnih i lako zapošljivih ljudskih resursa, oblikovanih sukladno potrebama modernog gospodarstva do kraja 2015 godine</b>		
<b>Prioritet 1: Stvaranje direktnih i dugoročnih komunikacijskih kanala između tržišta rada i obrazovnih institucija</b>	<b>Prioritet 2: Stvaranje suvremenih kompetencija kod ljudskih resursa u turizmu</b>	<b>Prioritet 3: Utjecaj na nacionalni i kvalifikacijski okvir u svrhu popularizacije strukovnih obrazovnih programa u turizmu i regulacije upisnih kvota</b>
Mjera 1.1: Stvaranje formalnih partnerstva između gospodarskog sektora i obrazovnih institucija	Mjera 2.1: Kontinuirana edukacija nastavnika strukovnih zanimanja u turizmu u metodološkom i strukovnom smislu	Mjera 3.1: Aktivno uključivanje u razvoj zakonodavstva vezanog za nacionalni kvalifikacijski okvir
Mjera 1.2: Lokalna i regionalna politička i ekonomska potpora partnerstvima	Mjera 2.2: Poticanje modernizacije izvedbenih programa nastavnika – usklađivanje sa modernim potrebama gospodarstva	Mjera 3.2: Podrška modularnom pristupu u obrazovanju, vertikalnoj i horizontalnoj prohodnosti obrazovnog sustava
Mjera 1.3: Stvaranje kanala komunikacije – Web platformi, organizacija okruglih stolova i konferencija	Mjera 2.3: Poticanje praktične nastave kroz ulaganje u opremanje praktikuma	Mjera 3.3: Utjecaj na upisne kvote lokalnim i regionalnim aktivnim politikama sudjelovanja
Mjera 1.4: Praćenje globalnih, nacionalnih i regionalnih trendova u turizmu	Mjera 2.4: Poticanje izvrsnosti učenika kroz sustav motiviranja - sustav stipendiranja	Mjera 3.4: Promocija strukovnih zanimanja u turizmu kroz stvaranje institucionalne, pravne i ekonomske sigurnosti
	Mjera 2.5: Poticanje izvrsnosti s ciljem samozapošljavanja	

U **Poglavlju 8** prikazana je **usklađenost prioriteta sa strateškim dokumentima na EU, nacionalnoj i županijskoj razini.**





**Provedba - finansijski okvir (Poglavlje 9)** sadrži pregled dostupnih izvora financiranja i alokaciju sredstava po prioritetima i godinama provedbe.

**Provedba - institucionalni okvir (Poglavlje 10)** - uloge i odgovornosti HZZ-a i ostalih dionika na tržištu rada u provedbi strategija detaljno su opisane u poglavlju 10 Strategije.

**Izveštavanje i praćenje (Poglavlje 11)** - ovo poglavlje sadrži informacije, podatke i pokazatelje radi ocjene uspješnosti realizacije postavljenih ciljeva, prioriteta i mjera, te ocjene uspješnosti upravljanja provedbom.

**Primjer dobre prakse (Poglavlje 12)** – prikazani su uspješni primjeri dobro implementiranih rješenja u nekoliko europskih zemalja.



### 3. Analiza društveno-ekonomske situacije u Županiji, analiza tržišta rada u sektoru turizam

#### 3.1. Opća gospodarska situacija

Turizam u Istri čitav niz godina prolazio je brojne uspone i padove, a danas čini najveći udio u BDP-u županije. Danas je jači nego ikada prije i u sustavu održivog razvoja, te ima priliku postaviti gospodarsku sinergiju u okvire čvrstog oslonca opstanka i stabilnosti prostora u uvjetima većih gospodarskih poremećaja iz okruženja.

Sektor turizma, zahvaljujući njegovim ukupnim resursima, dostignutom stupnju razvijenosti i potencijalu, ima osobitu važnost u razvoju Istarske županije. U 2012. godini Istarsku županiju je posjetilo 3.159.985 turista ili 25,2% ukupnog broja posjetitelja u RH. Rezultati su još bolji mjereno brojem ostvarenih noćenja, gdje je u Istarskoj županiji ostvareno 21.992.869 noćenja ili 32,2% ostvarenja u RH. Istra raspolaže vrijednim, atraktivnim i važnim prirodnim, povijesnim i kulturnim resursima, kao i snažnim i očuvanim regionalnim identitetom što je osnova dosadašnjeg dinamičnog razvoja turizma. Ti resursi, koji čine komparativne prednosti Istre, ujedno su temelj za novi razvoj turizma, koji zahtijeva jačanje konkurentskih prednosti. Prema turističkom prometu, Istra i dalje zauzima vodeće mjesto u Hrvatskoj. 1/3 ukupnog broja noćenja u Hrvatskoj i 1/4 ukupnog broja dolazaka turista u Hrvatsku i dalje otpada na Istru, iako se taj udio tijekom desetogodišnjeg razdoblja stalno smanjuje, kako zbog ubrzanog rasta turističkog prometa u drugim dijelovima Hrvatske, koji je svih ovih godina bilježio niske stope popunjenosti, tako i zbog dostignute visoke razine popunjenosti raspoloživih kapaciteta u Istri.

Ukupni turistički kapaciteti (sve kategorije i vrste) u razdoblju nakon rata (posljednjih desetak godina) bilježe blagi porast (206.382 stalnih postelja 1995.g.; 217.924, 2000. g.; te 243.680 2005. godine) koji se posljednjih par godina stabilizirao na razini od oko 240 tisuća stalnih postelja. Navedenim brojkama valja pribrojiti i kapacitete u 13 luka nautičkog turizma, koliko ih ima u Istri, koji su se posljednjih godina ustalili na oko 15 tisuća postelja.

U istom se razdoblju znatnije promijenila i struktura turističkih kapaciteta prema broju, kategorijama i udjelu u ukupnom broju. Prema podacima DZS-a za 2009. godinu, sa 113.060 postelja ili 47% u ukupnim kapacitetima prevladava smještaj u kampovima, koji je trenutačno nešto manji u usporedbi s predratnom 1989. godinom (129.324 postelja), ali i veći nego u 2000. (106.067 postelja). Udio hotelskog smještaja razmjerno je nizak, sa svega 26.882 stalnih postelja ili 11,2% ukupnih kapaciteta,



a taj segment ponude u posljednjih desetak godina karakterizira i trend smanjenja kapaciteta, ali i podizanja kvalitete (porast udjela hotela s četiri 4 i 5 zvjezdica, mada i dalje dominiraju sa oko 53% hoteli s tri zvjezdice). Preostalih 25% otpada na kućanstva (privatni smještaj), apartmane (9%), turistička naselja, apart-hotele, kuće za odmor, seljačka kućanstva, odmarališta i dr.

Glavni nositelji razvoja turizma su devet turističkih kompanija: ISTRATURIST d.d., Umag; LAGUNA NOVIGRAD d.d., Novigrad; RIVIERA ADRIA d.d., Poreč; PLAVA LAGUNA d.d., Poreč; MAISTRA d.d. Rovinj; ARENATURIST d.d., Pula; RABAC d.d., Rabac; MASLINICA d.o.o., Rabac, Grupacija Kempinski (Kempinski Hotel Adriatic); a uz njih postoji i niz lokalnih poduzetnika koji se u većem dijelu bave ugostiteljstvom, agencijskim poslovima, trgovinom, privatnim smještajem i dr.

Organizacijski sustav turizma u Istri podijeljen je na razne organizacije i odjele kao što su Županijski upravni odjel za turizam, Turistička zajednica Istarske županije, lokalne TZ gradova, općina i mjesta, te upravne odjele u sklopu jedinica lokalne samouprave. Svaki ima svoju ulogu i svoje odgovornosti u sklopu razvoja turizma u Istri. Dobra suradnja između Županijskog upravnog odjela za turizam i Turističke zajednice Istarske županije posljednjih petnaestak godina stvorila je i promovirala različite specijalizirane proizvode na području cijele regije.

Ciljevi budućeg razvoja turizma u Istarskoj županiji usmjereni su na racionalno i postupno korištenje raspoloživih resursa za razvoj turizma uz poseban naglasak na očuvanje prostora, restrukturiranje postojećeg turističkog gospodarstva u pravcu razvoja kvalitetnijih i primjerenijih oblika turizma, osobito glede zaštite okoliša, pozicioniranja istarskog turističkog gospodarstva na međunarodnom tržištu, te povećanju ukupne sektorske učinkovitosti i makroekonomskih učinaka turizma na sve gospodarske aktivnosti Županije. Predloženo pozicioniranje za IŽ kao cjelinu jest Zeleno utočište Mediterana.

Jedan od istaknutih problema u ovom trenutku, a koji je povezan direktno i samo s turističkim sektorom, je taj da područje Istre nije ravnomjerno turistički razvijeno, te se turistički promet najvećim dijelom ostvaruje u uskom priobalnom području zapadne i južne obale poluotoka, a manjim dijelom na istočnoj obali. Orijentacija na masovne oblike turističkog prometa značila je u tržišnom smislu gotovo isključivu orijentaciju na aranžmane za provođenje godišnjeg odmora, koji su opet bili sinonimi za kupanje i odmor, a turiste vezali poglavito za plažu. Prostorne posljedice takve koncepcije ostavile su unutrašnjost Istre turistički nerazvijenom, a uski prostor uz morsku obalu u manjim područjima i turističkim centrima Istre, turistički izrazito razvijenim. Masovni turizam u prvoj fazi je pozitivno djelovao na gospodarsku situaciju u Istri. Kratkoročno, njegovi su efekti bili dobri. No javili su se vrlo složeni problemi, kao što su poteškoće u opskrbi vodom i strujom, opskrba namirnicama i



robom, potreba za sezonskom radnom snagom, komunalne poteškoće, osiguravanje parkirališnog prostora za motorna vozila. U sociološkom u smislu veliki broj turista i njihova kultura i običaji, utjecali na svakodnevni život i običaje domicilnog stanovništva bez konkretne ostavljene koristi široj lokalnoj zajednici. Turizam je strateška razvojna gospodarska grana i odrednica Istre kao najrazvijenije turističke regije u Hrvatskoj. Tijekom zadnja tri desetljeća intenzivnog razvoja turizma u Istri njegova su glavna obilježja bila masovnost i standardno strogo oblikovana turistička ponuda. U tom su razdoblju smještajni kapaciteti bili temeljni element razvitka turizma, a osnovni i jedini motiv dolaska turista u Hrvatsku i u Istru bili su sunce i more. Međutim, turizam budućnosti mora biti i postati sposoban stvarati nove vrijednosti i proizvode prilagođene sve složenijim i raznolikijim potrebama potražnje. Uskim segmentiranjem potražnje postiže se dublje poznavanje tržišta i točnije se određuju potrebe i želje što omogućuje stvaranje proizvoda veće konkurentne sposobnosti i proizvoda koji u sebi ima ugrađenu kvalitetu, prepoznatljivost, socijalnu osjetljivost i ekološku svjesnost.

Ruralni prostor Istre ima ekološku dimenziju očuvane i vrijedne prirodne i životne sredine koja se može bolje valorizirati putem održivog razvoja različitih selektivnih oblika turizma, poljoprivredne proizvodnje i drugih kompatibilnih djelatnosti koji mogu pratiti turistički zamašnjak. Ruralni prostor Istre stoga ima veliki potencijal za razvoj selektivnih oblika održivog turizma iz sljedećih razloga:

- blizu je zapadnog emitivnog tržišta
- blizu je mora
- dobro je ekološki očuvan
- ruralni je prostor neizgrađen
- proizvodni resursi za proizvodnju i plasman autohtonih proizvoda i proizvoda sa zaštićenim zemljopisnim porijeklom i oznakom izvornosti su veliki
- bogat je kulturno povijesnim znamenitostima
- relativno je dobro prometno povezan

Ukratko, razvoj turizma na ruralnom prostoru i njegovo aktivno povezivanje s turizmom na obalnom prostoru mora iznaći model kojim će doprinijeti komplementarnom razvitku svih gospodarskih djelatnosti, posebice poljoprivrede i poljoprivredne proizvodnje visoko kvalitetnih autohtonih proizvoda hrane i pića, te njihov plasman u objektima turističke ponude, vinskih cestama, cestama maslinovog ulja, na sajmovima, tržnicama, burzama. Takav stav održivog turizma morao bi u konačnici dovesti do većih multiplikativnih učinaka grana i djelatnosti koje čine turističku ponudu. Selektivni oblici turizma na ruralnom prostoru Istre šansa su za revalorizaciju i revitalizaciju sela i napuštenog stambenog prostora s brojnim stancijama, zaseocima, te za gospodarski rast koji će sinergički podržati strukturu Istarskog održivog razvoja.



## 3.2. Demografski trendovi

Ukupan je broj stanovnika Istarske županije, prema popisu iz 2011. godine, 208.055 ili 4,86% stanovništva RH. Prostorna gustoća naseljenosti u Istarskoj županiji je 73,96 stanovnika na km<sup>2</sup>, odnosno nešto manje od RH (75,71 st.). Stanovništvo je koncentrirano oko većih središta (71% živi u gradovima, a 29% u općinama) te uz obalu (u priobalnim JLS živi oko 88% stanovnika, dok svega 12% živi u unutrašnjosti). U unutrašnjosti je gustoća oko 29 st./km<sup>2</sup>, a u priobalju više nego tri puta veća – oko 93 st./km<sup>2</sup>.

Ukupni je demografski trend (od 1991. do 2001.) pozitivan, s ukupnim porastom broja stanovnika od 1%, no istodobno se u unutrašnjosti broj smanjivao (za -3%), dok je u priobalju rastao (+1,6%). Eksplozivni rast broja stanovnika bilježi se u Medulinu (+76.2%), Ližnjanu (+40.3%), Novigradu (+34.8%), Kanfanaru (+22.9%) i Poreču (+18.7%). Također drastičan pad bilježi se u Lanišću (-35.9%), Gračišću (-21.5%), Oprtlju (-14 %) i Višnjanu (-14 %). Prosječna starost je 40,2 godine.

## 3.3. Obrazovanost

Obrazovna struktura bolja je od prosjeka RH, ali osjetan je nedostatak stručnjaka s visokom naobrazbom i znanstvenim zvanjima, što je dugoročno razvojno ograničenje Županije i aspekt koji se mora poboljšati. Stopa nezaposlenosti (u 2009.) iznosi 7,1% što je bitno niže od prosjeka RH (14,4%). Trend nezaposlenosti u proteklih desetak godina bilježi rast od 1999. do 2002. te naglo smanjenje broja nezaposlenih u 2003. i 2004. godini. Nezaposlenost pokazuje i godišnje sezonsko kretanje, uzrokovano većom potrebom za radnom snagom tijekom turističke sezone, kada se registrirana nezaposlenost smanjuje i više od 50%. Osnovni uzrok porasta broja nezaposlenih od 1999. do 2002. bilo je restrukturiranje poduzeća i privatizacija tijekom tog razdoblja, kada se dio radnih mjesta ugasio zbog nerentabilnosti, dio zbog financijskih teškoća tranzicijskih tvrtki, dio zbog promjene djelatnosti kroz nastojanje oko prilagodbe novim potrebama tržišta. Smanjenje nezaposlenosti posljedica je povratka turizma, postupne normalizacije gospodarstva te administrativnih promjena kojima se prema Pravilniku o aktivnom traženju zaposlenja definira nezaposlena osoba. Prema obrazovanju, prosječni najveći broj nezaposlenih pripada kategoriji završene srednje škole za zanimanja do 3 godine i škole za KV i VKV zanimanja (broj se kreće od oko 30 do 40% prijavljenih), osobe sa srednjom školom za zanimanja u trajanju od 4 i više godina ( od 20 do 30%) osobe sa završenom osnovnom školom (oko 20 do 30%). Prema spolu, prosječno, veći broj prijavljenih



nezaposlenih osoba čine žene (61%). Prema dobi, prosječno, najviše je nezaposlenih (19 %) u dobnoj skupini od 50 do 54 godine; a onda redom, 13,2% u skupini od 25 do 29; 12,4 % u skupini od 55 do 59, 11,6% u skupini od 20 do 24 godine, te 10,9% u skupini od 45 do 49 godina. Od ukupno prijavljenih nezaposlenih osoba oko 30% nije trenutačno raspoloživo za uključivanje na tržište rada jer pripadaju u skupinu osoba s otežanim faktorima zapošljavanja (teže kronične bolesti, ovisnost, socijalne prilike, tjelesna oštećenja...). Od tog broja 21% je trajno ograničeno za zapošljavanje prema svim kriterijima, dok je 9% privremeno ograničeno za zapošljavanje. Preostalih 70% raspoloživo je za uključivanje na tržište rada, odnosno 51% je raspoloživo trenutačno, dok je za oko 35% osoba potrebno dodatno usavršavanje kroz programe osposobljavanja, prekvalifikacije i dokvalifikacije, uključujući stjecanje općih znanja kao što su informatička obrazovanost, znanje stranih jezika, tehnološke vještine, specifične vještine i dr.).

Stopa nezaposlenosti u našem gospodarstvu ukazuje na visoku neiskorištenost radne snage i na dvostruko izgubljen nacionalni dohodak (neproizveden i isplaćen u vidu materijalne naknade i socijalne sigurnosti), što je ograničilo privredni razvoj i smanjilo društvenu korisnost.

### **3.4. Struktura i fluktuacija lokalne nezaposlenosti –sezonalnost**

U strukturi nezaposlenih najveći je udio NKV, KV i VKV osoba, dok najmanji udio bilježe osobe s VŠS i VSS stručnom spremom. Najveći je broj nezaposlenih osoba prisutan u Puli i Labinu, nakon čega slijede Poreč, Umag, Pazin, Rovinj i Buzet.

Iako je negativni trend iz 90-tih preokrenut u 2009. i 2010., zbog gospodarske krize broj nezaposlenih raste. Takav trend nezaposlenosti u Istarskoj županiji ima značajne posljedice koje se ogledaju u ekonomskim i ljudskim "gubicima". To dovodi do neiskorištenosti ekonomskih kapaciteta u Istarskoj županiji, do koje dolazi uslijed kapitalnih gubitaka (zaliha kapitala) koje su mogle biti proizvedene na razini pune zaposlenosti, kao i ukupnog potencijalnog outputa koji se mogao proizvesti pri prirodnoj stopi nezaposlenosti. Takvo stanje ima nesagledive ekonomske i druge posljedice na domicilno stanovništvo i gospodarstvo produbljujući problem neiskorištenosti ljudskih kapaciteta.

Specifične potrebe Istarske županije odnose se na rješavanje problema kratkoročne – sezonske zaposlenosti karakteristične za turistički orijentirana gospodarstva. Efekt sezonalnosti reflektira se kroz stopu nezaposlenosti u različitim mjesecima tijekom godine i počiva na duljini turističke sezone koja traje od sredine travnja do sredine rujna. Zaposlenost fluktuiraju od visoke nezaposlenosti u zimskim mjesecima do uvoza radne snage u sezonskim mjesecima kad istarski radnici u turizmu mogu



zadovoljiti samo 39 posto potreba. Tijekom turističke sezone zapošljava se gotovo polovina nezaposlenih ali uglavnom, na određeno vrijeme. Gotovo četvrtina svih nezaposlenih je u godinama od **25-34 godine i karakterizira ih manjak radnog iskustva**. Jedan od pristupa problemu nezaposlenosti je poticanje izvrsnosti budućih djelatnika, koje jamči cjelogodišnje zaposlenje, prvenstveno kroz specijalizacije i iskustvo u posebnim segmentima (npr. prehrana djece, prehrana starijih, programi prehrane kao prevencija pretilosti). Tvrtke imaju slične probleme kao i poslodavci, sezonalni efekt sprječava ih u cjelogodišnjem poslovanju, rastu i ulaganjima, redovno zapošljavaju kadar koji nema uporište u struci, u čije obrazovanje moraju ulagati dodatne resurse.

Prema podacima za Hrvatsku DZS-a za 2012. godinu, ukupni turistički rezultat Istre, znatno je bolji od onoga za 2011., u pogledu broja dolazaka i noćenja turista. Broj turističkih dolazaka porastao je za 10,1% godišnje, dok je broj noćenja viši za 8,9%. Pri tome su rastu i dolazaka i noćenja turista pridonijeli isključivo strani turisti, dok je kod domaćih turista zabilježen pad i broja dolazaka i broja noćenja. U strukturi noćenja prema zemlji iz koje strani turisti dolaze, u rujnu su najviše noćenja ostvarili turisti iz Njemačke (32,7%), Austrije (10,4%) i Češke (8%), a slijede Slovenija (6,5%), Poljska (6,4%) i Ujedinjeno Kraljevstvo (4,3 %).

Kumulativni podaci za razdoblje od siječnja do rujna pokazuju da je ostvareno gotovo 11 mil. turističkih dolazaka, te nešto više od 60 mil. turističkih noćenja. Tako je broj noćenja za 3,9% viši nego u istom razdoblju prošle godine, a i najviši je u proteklih pet godina. Tome su pridonijeli isključivo strani turisti, kojih je u prvih devet mjeseci bilo 4,9% više nego u istom razdoblju 2011., dok je broj noćenja domaćih turista u istom razdoblju smanjen za 7,1 posto.

Toplo vrijeme i povoljne vremenske prilike, ali i niže cijene smještaja u odnosu na središnju turističku sezonu zasigurno su čimbenici koji su doprinijeli dobrim rezultatima fizičkih pokazatelja i u postsezoni. Međutim, sezonalnost i dalje ostaje jedan od najvećih ograničavajućih faktora. Stoga je za **produljenje turističke sezone** od krucijalne važnosti poboljšanje i proširenje turističke ponude za što je neophodno strukturirano, kontinuirano i ciljano upravljanje ljudskim resursima.



### 3.5. Ljudski resursi u turizmu Istre - sustav srednjoškolskog obrazovanja općenito

U Istarskoj županiji djeluje ukupno 25 srednjoškolskih ustanova od čega je osnivač 21 srednje škole i jednog učeničkog doma Istarska županija, a osnivači 3 srednjih škola su ostali. 12 srednjoškolskih ustanova nalazi se na području Grada Pule, 1 na području Grada Labina, 3 na području Grada Rovinja, 1 na području Grada Buzeta, 2 na području Grada Pazina, 2 na području Grada Poreča, 3 na području Grada Buja i 1 na području Općine Višnjan. Prema navodima Državnog pedagoškog standarda utvrđuje se da je rad u jednoj smjeni ono čemu treba težiti s ciljem da do 01. siječnja 2018. godine sve srednje škole na području Republike Hrvatske obavljaju svoju djelatnost u jednoj smjeni. U svezi sa smjenskim radom srednjih škola čiji je osnivač Istarska županija, situacija je, u odnosu na druge županije Republike Hrvatske, vrlo povoljna budući da škole rade u:

- 1 smjeni ukupno 16 škola, uz napomenu da Medicinska škola Pula radi u jednoj smjeni + tzv. međusmjena (rad od 07,00 do 16,00 sati, a nakon 16,00 sati izvannastavne aktivnosti), dok SŠ Vladimir Gortan Buje i Gospodarska škola Buje rade na način da održavaju nastavu jedan tjedan u jutarnjoj i jedan tjedan u popodnevnoj smjeni naizmjenice (nakon planiranog preseljenja Gospodarske škole Buje u nove prostore u Umagu obje će škole raditi isključivo u jutarnjoj smjeni);
- 2 smjene ukupno 4 škole (Gimnazija i strukovna škola Jurja Dobrile Pazin, Gimnazija Pula, Škola za turizam, ugostiteljstvo i trgovinu Pula i Strukovna škola Pula);
- 3 smjene ukupno 1 škola (Glazbena škola Ivana Matetića Ronjgova Pula).

Postojeća mreža srednjoškolskih programa je zastarjela, te je stoga uvažavanjem raspoloživih gospodarskih kapaciteta i planova gospodarskog razvoja Istarske županije, te sustavnim praćenjem potreba tržišta rada za zanimanjima i vještinama, potrebno usmjeriti prema novim programima / zanimanjima, a sve u skladu s analizom zapošljivosti učenika sa završenom srednjoškolskom izobrazbom.

U Tabeli 2 dan je prikaz razvojnih problema i potreba srednjoškolskih ustanova (srednje škole i učenički domovi) za stjecanje znanja i sposobnosti za rad i nastavak školovanja.





Tabela 2: Razvojni problem vezan za srednjoškolsko obrazovanje, ŽRS Istarske županije

RAZVOJNI PROBLEMI	RAZVOJNE POTREBE
<ul style="list-style-type: none"><li>- Nedovoljna usklađenost s Državnim pedagoškim standardom</li><li>- Nedostatak nastavnog osoblja i stručnih suradnika</li><li>- Nedostatak prevedenih udžbenika i općih akata na talijanski jezik, jezik manjina</li><li>- Nedovoljna povezanost školskog sustava s potrebama gospodarstva</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Dodatna edukacija nastavnika i stručnih suradnika</li><li>- Usklađenje s Državnim pedagoškim standardom</li><li>- Osmišljavanje i implementacija novih nastavnih programa prema potrebama gospodarstva i budućeg razvoja Županije</li><li>- Jačanje informatičke naobrazbe učenika i nastavnika te uvođenje novih specijaliziranih programa</li><li>- Uvođenje standarda za mjerenje kvalitete nastavnih programa u skladu sa smjernicama i kriterijima Europske unije</li><li>- Osiguranje pomoći u prijevodu udžbenika, te općih i drugih akata na talijanski jezik, jezik</li></ul>

### 3.6. Srednjoškolsko strukovno obrazovanje turističkog usmjerenja u Istri

Srednjoškolsko strukovno obrazovanje turističko-ugostiteljskih usmjerenja u Istri provodi ukupno šest strukovnih škola i to:

1. Srednja škola „Vladimir Gortan“ Buje
2. Gospodarska škola Buje
3. Turističko ugostiteljska škola Antona Štifanića Poreč
4. Strukovna škola Eugena Kumičića Rovinj
5. Škola za turizam, ugostiteljstvo i trgovinu Pula
6. Srednja škola Mate Blažine Labin

Kako bi se utvrdili trendovi vezani sa strukovno obrazovanje u turizmu, organizirana su dva okrugla stola u sklopu projekta „Sutra radim – praksom do uspjeha“ financiranog iz Grant sheme „Modernizacija školskih kurikuluma u strukovnim školama u skladu s promjenjivim potrebama tržišta rada/gospodarstva“. Okrugli stolovi održani su u prosincu 2012. godine na temu smjernica razvoja ljudskih resursa u turizmu Istre i Primorja. Organizator okruglog jest nositelj projekta, Turističko-ugostiteljska škola Antona Štifanića Poreč, u suradnji sa projektnim partnerima Gradom Poreč i Udruženjem obrtnika Poreč te Obrtničkom komorom Primorsko-goranske županije.

Na svakom okruglom stolu aktivno je prisustvovalo 30-tak sudionika među kojima su bili predstavnici obrazovnih institucija (Turističko-ugostiteljska škola Antona Štifanića iz Poreča; Ugostiteljska škola



Opatija; Gospodarska škola Buje; Škola za turizam, ugostiteljstvo i trgovinu Pula; Srednja škola Mate Balote Poreč; Fakultet za menadžment u turizmu i ugostiteljstvu u Opatiji; Narodno učilište Rijeka; Hotelijsko-turistička škola Opatija), predstavnici velikih turističkih i hotelskih kompanija sa područja Istarske Županije (Laguna Novigrad d.d., Plava Laguna d.d., Riviera Adria d.d.), predstavnici javnog sektora (Institut za poljoprivredu i turizam Poreč; Udruženje obrtnika Poreč; Obrtnička komora Primorsko-goranske županije; Obrtnička komora Istarske županije; Hrvatska gospodarska komora – županijska komora Pula; Hrvatski zavod za zapošljavanje; Sektorsko vijeće za turizam i ugostiteljstvo; PGŽ Upravni odjel za obrazovanje, kulturu i sport; Zajednica ugostiteljsko-turističkih škola RH; Hrvatska udruga poslodavaca – udruga ugostiteljstva i turizma; Udruženje obrtnika Viškovo, Udruženje obrtnika Opatija, PGŽ Upravni odjel za pomorstvo, promet i turizam), te predstavnici Vijeća učenika (učenici Turističko-ugostiteljske škole Antona Štifanića iz Poreča). Osnovni cilj okruglih stolova bio je uspostavljanje komunikacije među najvažnijim dionicima u turizmu.

Na svakom okruglom stolu u trajanju od dva sata, aktivno se raspravljalo o ulozi obrazovnih institucija u oblikovanju buduće radne snage u turizmu i ugostiteljstvu, o problematici zapošljavanja mladih u turizmu, potrebama poslodavaca, dinamičnosti turističkog tržišta, te primjerima dobre prakse iz svijeta. Sudionici - predstavnici različitih institucija iznijeli su vlastita mišljenja, komentare, primjedbe i sugestije glede navedene problematike. Zaključci sa okruglih stolova bili su temelj za izradu strateške osnove i definiranje akcijskog plana za razvoj ljudskih resursa u turizmu Istarske županije.

## 4. Razvojni problemi i prijedlozi rješenja

Tabela 3: Prikaz razvojnih problema

<u>DEFINICIJA PROBLEMA</u>	<u>PRIJEDLOG RJEŠENJA</u>
<p><u>NEPRILAGOĐENI ŠKOLSKI KURIKULUMI:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Inertnost obrazovnog sustava i nedovoljna fleksibilnost programa u odnosu na stalne promjene u trendovima na turističkom tržištu dovode do kašnjenja za gospodarstvom;</li> <li>- Nedostatna suradnja i komunikacija obrazovnih institucija i poslodavaca radi prilagodbe kurikuluma potrebama poslodavaca;</li> <li>- Nedostatak strateške osnove;</li> <li>- Problem nedovoljne opremljenosti obrazovnih institucija te nedostatnih financijskih sredstava za dostizanje pedagoškoga standarda;</li> <li>- Nužna je veća zastupljenost nastave stranih jezika u nastavnom planu i programu, kako u fondu sati, tako i u povećanom broju jezika zbog zahtjeva struke;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Uvesti sustav za praćenje kretanja trendova u struci. Uvesti modularni pristup u nastavi, osigurati horizontalnu i vertikalnu prohodnost u obrazovnom sustavu;</li> <li>- Potrebno je uspostaviti tješnju suradnju i ostvariti formalna partnerstva, čiji će rezultat biti stalna povratna informacija iz realnoga sektora o kompetencijama završenih učenika u okviru pojedinih kvalifikacija koja je neophodna obrazovnim ustanovama;</li> <li>- Izraditi i na regionalnoj razini usvojiti stratešku osnovu upravljanja ljudskim resursima u turizmu;</li> <li>- Alocirati više financijskih sredstava školama za modernizaciju praktikuma, osnažiti interne administrativne kapacitete škola za apliciranje vlastitih projekata na natječaje za dodjelu sredstava EU;</li> <li>- Stalnom edukacijom nastavnika osigurati multijezičnost nastavnih programa. Motivirati učenike kroz inovativne metodološke pristupe;</li> </ul>
<p><u>PROBLEM SEZONALNOSTI I TERITORIJALNE RASPOREĐENOSTI:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Problem sezonskog zapošljavanja veliki je demotivirajući faktor pri odabiru zanimanja i upisu u srednju školu;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Poticati specijalističke module u ugostiteljstvu i turizmu koji nužno ne koreliraju sa fluktuirajućim sezonskim trendovima područja (npr. specijalni režimi prehrane: geronto prehrana, prehrana u vrtićima), izvrsnošću kadrova ostvariti preduvjete razvoja cjelogodišnjeg poslovanja poslovnih subjekata;</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nesrazmjer strukture ponude i potražnje u turizmu;</li> <li>- Razlika u nezaposlenosti po ispostavama u Županiji koja se evidentira kroz Zavod za zapošljavanje (različita teritorijalna raspoređenost po Županiji);</li> <li>- Zbog nedostatka vlastite radne snage uslijed sezonalnosti, otvara se problem odnosa kvalitete i kvantitete. „Uvezena“ radna snaga priučena je i nedovoljno osposobljena;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ažurirati upisne kvote temeljem detaljne analize i stalnog praćenja kretanja trendova u turizmu;</li> <li>- Županijskim i državnim mjerama potaknuti ravnomjeran razvoj kontinentalnog područja, posebno ruralnog područja Istre;</li> <li>- Zakonskom regulativom osigurati minimalna znanja i sposobnosti djelatnika. Promotivnim i poticajnim mjerama potaknuti poslodavce na ulaganje u kvalitetu usluga;</li> </ul>
<p><b><u>ODGOVORNOST ZA PROVOĐENJE PROGRAMA PREKVALIFIKACIJE I DODATNOG OBRAZOVANJA:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nedostatak mogućnosti prekvalifikacije ili dodatnog obrazovanja. Postavlja se pitanje tko bi trebao preuzeti odgovornost pružanja mogućnosti dodatnog obrazovanja i prekvalifikacija. Pitanje kvalitete obrazovnih programa privatnih učilišta kod pružanja ovakvih usluga, budući da je takvim ustanovama financijska korist na prvom mjestu te da je fond sati dvostruko manji nego u redovnoj nastavi;</li> <li>- Potrebno je istražiti razloge gašenja djelatnosti obrazovanja odraslih u strukovnim školama;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Uvesti modularni pristup u nastavi, osigurati horizontalnu i vertikalnu prohodnost u obrazovnom sustavu; Osigurati odgovarajuće minimalne standarde u obrazovanju za strukovna zanimanja kod privatnih učilišta;</li> <li>- Poticati cjeloživotno obrazovanje i obrazovanje odraslih u strukovnim školama s obzirom na višu kvalitativnu razinu u odnosu na druge ponuđače;</li> </ul>
<p><b><u>PROBLEM UPISNIH KVOTA:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Neodgovarajuće upisne kvote temeljene na prijedlozima pojedinih ustanova;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Upisne kvote trebale bi biti prilagođene realnim potrebama gospodarstva i proizlaziti iz sektorskih analiza i analiza trendova u gospodarstvu. Potrebno je ograničiti upis učenika u neke atraktivne, ali suficitarne programe, pomoći školama u promidžbi strukovnih programa, te bi u tom smislu od iznimne koristi bio zajednički nastup prema učenicima završnih razreda osnovnih škola i njihovim roditeljima;</li> </ul>
<p><b><u>PRAKTIČNA NASTAVA:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kao problem stručne prakse ističe se potreba za većom specijalizacijom, te potreba odrađivanja praktične nastave i tijekom godine, a ne samo za vrijeme</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pokretanje učeničkih hostela, i ugostiteljskih objekata financiranih sredstvima EU;</li> </ul>

<p>glavne sezone. Problem je Zakon o strukovnom obrazovanju kojim je predviđena tjedna organizacija praktične nastave. Iz te činjenice proizlazi problem kontinuiteta u realizaciji praktične nastave;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Problem nedostatka kapaciteta za realizaciju praktične nastave teže je rješiv s obzirom na problem sezonalnosti u Istarskoj županiji, kao i na činjenicu da su hoteli veći dio godine zatvoreni, i to upravo tijekom nastavne godine;</li> <li>- Većina poslodavaca učenicima ne isplaćuje zakonom predviđene nagrade, te je ta činjenica demotivirajuća za polaznike. U nekim je državama EU dio tog problema riješen na način da se učenički rad redovito plaća i da im za to vrijeme teče radni staž;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Provoditi strože mjere kontrole poštivanja prava učenika na zakonom predviđene nagrade te aktivnim mjerama utjecati na promjenu zakona o radu u dijelu stjecanja radnog staža obavljanjem učeničke prakse;</li> </ul>
<p><b>NEMOTIVIRANOST:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ugostiteljska zanimanja su već godinama deficitarna zanimanja, stoga je vrlo važno osmisliti program privlačenja što većeg broja učenika;</li> <li>- Problem zapošljavanja radnika na ugovor na određeno vrijeme i njegovo neprestano produžavanje ili otkazivanje istog. Također, otežavajući faktori kod ovakve vrste poslova često su sezonalnost posla i masovni turizam zbog kojeg se gubi na kvaliteti;</li> <li>- Postavlja se pitanje kako je društvo utjecalo na to da konobar postane neatraktivno zanimanje. Zašto se smatra da danas posao konobara može svatko raditi? Koje su kvalitete potrebe za obavljanje navedenog zanimanja?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ponajprije je potrebno uspostaviti međusobnu suradnju ugostiteljskih škola te ojačati struku. Potrebno povećati motiviranost učenika ali i roditelja, s obzirom na njihovu ulogu prilikom upisa djece u školu. Upravo su roditelji ti koji demotiviraju djecu za upis ugostiteljskih zanimanja, i to najčešće zbog vlastitog iskustva i napornog rada u navedenom sektoru. Veliki problem jest egzistencijalna neizvjesnost zaposlenika;</li> <li>- Poticati specijalističke module u ugostiteljstvu i turizmu koji nužno ne koreliraju sa fluktuirajućim sezonskim trendovima područja (npr. specijalni režimi prehrane: geronto prehrana, prehrana u vrtićima), izvrsnošću kadrova ostvariti preduvjete razvoja cjelogodišnjeg poslovanja poslovnih subjekata;</li> <li>- Naglašava se važnost popravljavanja imidža i popularizacije strukovnih djelatnosti, te podizanja ugleda i pozitivne percepcije tih zanimanja. Uloga škole bi se trebala povećati u smislu održavanja raznih manifestacija i aktivnosti koje će privući učenike. Da bi se to postiglo trebalo bi povećati ulaganja u marketing. Primjer</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nemotiviranost učitelja – nedostatak autoriteta;</li> </ul>	<p>toga jest utjecaj popularne kulinarske emisije na povećanje upisa učenika u smjer kuharstva;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Stalnim ulaganjem u nastavne kadrove, značajnija financijska potpora usavršavanju, te veće naknade za završene specijalizacije i druge vrste profesionalnog usavršavanja;</li> </ul>
<p><b><u>MOGUĆNOST DALJNJEG USAVRŠAVANJA I SPECIJALIZACIJE:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Problem zanemarivanja specijalizacije i nedostatak daljnjeg formalnog obrazovanja;</li> <li>- Često se specijalizacija za pojedina zanimanja vrši u sklopu programa internog i eksternog usavršavanja kod poslodavaca, što predstavlja problem ukoliko se ne radi o zaposleniku te tvrtke;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Važnost modularnog pristupa koji bi trebao omogućiti jednostavno nadograđivanje zanimanja, odnosno horizontalnu prohodnost;</li> <li>- Važnost mogućnosti daljnjeg usavršavanja strukovnih zanimanja (npr. gastronomski fakulteti, umjetnici kuhanja i pripremanja hrane i pića, sommelieri..). Mogućnost napredovanja i cjeloživotnoga obrazovanja doprinijela bi povećanju interesa za upis;</li> <li>- Promocija Zakona o odgoju i obrazovanju kojima je omogućeno doškoloвање učenicima sa završenom trogodišnjom strukovnom školom, a žele upisati u 4. Razred. Ovaj zakon pozitivno utječe na motivaciju učenika jer nakon završetka četvrtog razreda mogu polagati državnu maturu i upisati se na fakultet;</li> </ul>
<p><b><u>UVOĐENJE NOVIH SMJEROVA - PRIJEDLOZI</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Za potrebe hotelijera uvesti pomoćno zanimanje, npr. servir;</li> <li>- Prijedlog da se u sklopu smjera konobar povećaju predavanja za zanimanje sommelier;</li> <li>- Prijedlog uvođenja novih smjerova: turistički animator, hortikultura, domaćinstvo, hotelijerska domaćica, sobarica, dizajneri hrane, organizator wellnesa, voditelj agroturizma;</li> </ul> <p>Postavlja se pitanje bi li sva nova zanimanja trebalo uvrstiti u cjeloživotno učenje.</p>	



## 5. Swot analiza

SWOT analiza sadrži ocjenu snaga i slabosti (unutar županije) te prilika i prijetnji (izvan županije) bitnih za područje razvoja ljudskih potencijala; obrazlaže i tumači koji su i kakvi stvarni čimbenici razvoja i potencijali za razvoj, ali i ograničenja i prepreke razvoju.

Prilike su područja, resursi i sposobnosti izvan županije koje bi županija mogla iskoristiti za svoj razvoj (povećati snage i/ili smanjiti slabosti). Prijetnje su područja, resursi i sposobnosti izvan županije koje mogu ugroziti njezin razvoj (smanjiti snage i/ili povećati slabosti).

U Tabeli 4 prikazana je SWOT analiza.



Snage	Slabosti	Prilike	Prijetnje
Pojačani udio starije populacije kao radne snage zbog reforme mirovinskog sustava	Starenje stanovništva i radne snage	Daljnje gospodarske reforme (privatizacija, otvaranje trgovine, smanjenje državnih subvencija) mogu ojačati produktivnost radne snage, te tako i ponude radne snage u srednje do dugoročnom periodu	Negativni demografski trend
Fleksibilnost zapošljavanja u sektoru malih i srednjih poduzeća	Relativno niska stopa ukupne zaposlenosti	Bolje obrazovano stanovništvo može povećati apsorpciju tehnologije, te tako i produktivnost rada i razvoj	Nedovršene reforme restrukturiranja i procesi privatizacije koji bi mogli smanjiti zaposlenost/povećati nezaposlenost/povećati regionalne razlike, barem u kratkoročnom razdoblju
Dosadašnje iskustvo u programima aktivnih mjera politike zapošljavanja	Niske stope zaposlenosti mladih	Reforme obrazovne politike i bolja međuinstitucionalna suradnja mogu smanjiti neslaganje na tržištu rada	Financijska i gospodarska kriza mogu značajno povećati nezaposlenost
Nije bilo većih destimulirajućih učinaka uslijed primanja naknada za nezaposlene i socijalne pomoći	Niske stope zaposlenosti žena	Aktivne mjere na tržištu rada mogu poboljšati zapošljavanje nezaposlenih osoba, te tako doprinijeti učinkovitoj ponudi radne snage	Učinci financijske i gospodarske krize na zaposlenost u nadolazećim godinama
Dobra suradnja lokalnih institucija na tržištu rada	Relativno visoka stopa nezaposlenosti	Veća mobilnost radne snage zato što aktivne mjere na tržištu rada mogu povećati stjecanje znanja i vještina	Financijska i gospodarska kriza mogu drastično utjecati na porast nezaposlenosti
Mlada radna snaga	Visoki udio dugotrajno nezaposlenih osoba	Jačanje poduzetništva (putem aktivnih mjera na tržištu rada) i poticanje sudjelovanja na tržištu rada	Trenutni društveno-gospodarski kontekst može usporiti bitne promjene
Pozitivna iskustva postojećeg Lokalnog partnerstva za zapošljavanje	Nedovoljna iskorištenost modela povremenog zapošljavanja	Jačanje postojećih institucija putem suradnje sa sličnim institucijama u EU	Niska razina svijesti i razumijevanja potrebe cjeloživotnog učenja
Akumulirano iskustvo iz prethodnih međunarodnih projekata iz sektora tržišta rada	Nizak udio sektora uslužnih i proizvodnih djelatnosti kod zaposlenih osoba	Suradnja sa Lokalnim partnerstvima za zapošljavanje u drugim regijama	
Brojni načini financiranja i stručne podrške na usluzi sektorima obrazovanja i strukovnog obrazovanja od strane međunarodnih donatora uglavnom od EU	Nizak udio visokokvalificiranih osoba među zaposlenim osobama	Učinkovite private agencije za zapošljavanje iz drugih regija koje djeluju na našem području	
Dobra mreža obrazovnih institucija	Niska razina uključivanja osjetljivih skupina u broj zaposlenih osoba	Uspješno provođenje Hrvatskog kvalifikacijskog okvira	
Značajno povećanje financijskih ulaganja i ulaganja u ljudske potencijale u obrazovnom sustavu	Niska prostorna mobilnost	Uspostavljena su nova partnerstva neophodna za razvoj obrazovnog sustava, razvoj gospodarstva i razvoj nivoa obrazovanja stanovništva	





Snage	Slabosti	Prilike	Prijetnje
	Općenito nezadovoljavajući suodnos između obrazovnog sustava / ponude radne snage i traženih vještina na tržištu rada	Stvaranje preduvjeta za usklađivanje obrazovnog sustava sa potrebama tržišta rada	
	Zastarjele ili neadekvatne vještine nezaposlenih osoba	Stvaranje mehanizama za priznavanje znanja i vještina stečenih u Hrvatskoj i EU	
	Veliki broj neformalnih aktivnosti	Dostupnost financiranja iz EU izvora	
	Nedovoljna fleksibilnost plaća	Izrađen je i usvojen strateški okvir neophodan za razvoj obrazovnog sustava kojeg prati odgovarajuća zakonska legislativa	
	Slabo razvijene poduzetničke vještine	Jačanje građanskog sektora u svrhu stvaranja i pružanja socijalnih usluga	
	Mali broj poslovnih subjekata (nedostatak interesa za poduzetništvo)		
	Nedovoljno razvijene baze podataka i indikatora praćenja u provedbi strategije razvoja ljudskih potencijala		
	Nedovoljno razvijene baze podataka i indikatora praćenja u obrazovnom sustavu		
	Mali postotak učenika i studenata koji završavaju obavezno i visoko obrazovanje		
	Niski stupanj razvoja modela studiranja uz rad i podrške takvim studentima		
	Nezadovoljavajući međuodnos između obrazovnih ustanova i poslodavaca		
	Visok stupanj nepismenosti		
	Nedovoljna motivacija zaposlenika za cjeloživotno učenje i ulaganje u razvoj ljudskih potencijala		



## 6. Vizija i strateški cilj

Vizija razvoja ljudskih potencijala na županijskoj razini predstavlja buduću željenu situaciju u području zapošljavanja, obrazovanja i socijalnog uključivanja, a nakon što je provedena strategija. Temelji se na rezultatima analize tržišta rada i SWOT analize. Strateški cilj razvoja ljudskih potencijala na županijskoj razini predstavlja opis željenog ishoda razvoja, vremenski određen i mjerljiv te doprinosi ostvarenju vizije razvoja.

Na županijskoj i lokalnoj razini financijska sredstva za rješavanje identificiranih problema su vrlo ograničena, pa bi se stoga trebalo maksimalno fokusirati na druge izvore, npr. nacionalna sredstva i naročito sredstva dostupna kroz fondove Europske Unije, kao što su fondovi IPA programa za razvoj ljudskih resursa i budući Europski socijalni fond. Istovremeno, postoji značajno ograničenje apsorpcijskih kapaciteta u županiji u smislu pripreme i provedbe projekata kao i mogućnosti sufinanciranja projekata. I na kraju, programsko razdoblje je vrlo kratko što također predstavlja ograničavajući faktor. Stoga se potrebno fokusirati aktivnosti u poljima koja:

- imaju najveću potrebu za poboljšanjem;
- imaju najviše potencijala za pozitivnu promjenu u društvenoj i gospodarskoj situaciji u županiji.

Na osnovi gore navedenog, definirana je slijedeća vizija:

VIZIJA
Vizija prostora Istarske županije u kontekstu strukovnih zanimanja počiva na premisama održivosti kao jedinog razvojnog smjera. Stvoriti prostor po mjeri djelatnika i društvo u kojem se svi resursi, pa tako i ljudski razvijaju i koriste planski, pravedno društvo koje pruža ekonomsku i socijalnu sigurnost, mogućnost vlastitog napretka i samorealizacije u struci.

Vizija razvoja Istarske županije u smislu ljudskih resursa strukovnih turističkih usmjerenja temelj je za postavljanje **strateškog cilja** koji je za potrebe ovog dokumenta definiran kao:

STRATEŠKI CILJ
Uspostavljanje sustava za stvaranje modernih inovativnih i lako zapošljivih ljudskih resursa, oblikovanih sukladno potrebama modernog gospodarstva do kraja 2015 godine.

## 7. Prioriteti i mjere

Prioriteti razvoja Županije proizlaze iz vizije i strateškog cilja i predstavljaju njihovu operacionalizaciju odnosno odgovaraju na pitanje kako. Mjere su intervencije i aktivnosti u području razvoja ljudskih potencijala, predstavljaju okvir za razvojne projekte, kao i nivo konkretne akcije, logičke su i u hijerarhijskoj vezi s prioritetima, te doprinose njihovu ostvarenju.

Tabela 5: Prioriteti i mjere

Strateški cilj: Uspostavljanje sustava za stvaranje modernih inovativnih i lako zapošljivih ljudskih resursa, oblikovanih sukladno potrebama modernog gospodarstva do kraja 2015 godine.		
Prioritet 1: Stvaranje direktnih i dugoročnih komunikacijskih kanala između tržišta rada i obrazovnih institucija	Prioritet 2: Stvaranje suvremenih kompetencija kod ljudskih resursa u turizmu	Prioritet 3: Utjecaj na nacionalni i kvalifikacijski okvir u svrhu popularizacije strukovnih obrazovnih programa u turizmu i regulacije upisnih kvota
Mjera 1.1: Stvaranje formalnih partnerstava između gospodarskog sektora i obrazovnih institucija	Mjera 2.1: Kontinuirana edukacija nastavnika strukovnih zanimanja u turizmu u metodološkom i strukovnom smislu	Mjera 3.1: Aktivno uključivanje u razvoj zakonodavstva vezanog za nacionalni kvalifikacijski okvir
Mjera 1.2: Lokalna i regionalna politička i ekonomska potpora partnerstvima, institucionalna suradnja	Mjera 2.2: Poticanje modernizacije izvedbenih programa nastavnika – usklađivanje sa modernim potrebama gospodarstva	Mjera 3.2: Podrška modularnom pristupu u obrazovanju, vertikalnoj i horizontalnoj prohodnosti obrazovnog sustava
Mjera 1.3: Stvaranje kanala komunikacije – Web platformi, organizacija okruglih stolova i konferencija	Mjera 2.3: Poticanje praktične nastave kroz ulaganje u opremanje praktikuma	Mjera 3.3: Utjecaj na upisne kvote lokalnim i regionalnim aktivnim politikama sudjelovanja
Mjera 1.4: Praćenje globalnih nacionalnih i regionalnih trendova u turizmu	Mjera 2.4: Poticanje izvrsnosti učenika kroz sustav motiviranja - sustav stipendiranja	Mjera 3.4: Promocija strukovnih zanimanja u turizmu kroz stvaranje institucionalne i pravne i ekonomske sigurnosti
	Mjera 2.5: Poticanje izvrsnosti s ciljem samozapošljavanja	Mjera 3.5: Potpore poslodavcima za zapošljavanje mladih bez radnog iskustva



## 8. Usklađenost prioriteta sa strateškim dokumentima na EU, nacionalnoj i županijskoj razini

Kako bi se izradila Strategija razvoja ljudskih resursa u turizmu Istarske županije i identificirali njezini ciljevi i prioritete na lokalnoj razini, uzeti su u obzir nacionalni okvir i okvir Europske Unije. Kao temelj rada radne skupine okruglog stola, a s ciljem usklađivanja Strategije s već postojećim strateškim dokumentima i programima u obzir su uzeti slijedeći dokumenti:

### Europske smjernice za zapošljavanje (2010-2020)

Lisabonska strategija temelji se na konsenzusu o smjeru EU ekonomske i politike zapošljavanja. Prema strategiji, smjernice ekonomske politike i smjernica za zapošljavanje usvojene su Odlukom Vijeća 2005/600/EC i revidirane Odlukom Vijeća 2008/618/EC. Smjernice su postavile temelje za nacionalne programe reforme, navodeći glavne makroekonomske, mikroekonomske prioritete te prioritete za reformu tržišta Unije kao cjeline. Međutim, iskustvo pokazuje da smjernice nisu dovoljno jasno postavile prioritete, te su imale ograničen utjecaj na nacionalne politike.

Komisija je predložila da se izradi nova strategija za sljedeće desetljeće, poznata kao „Strategija - Europa 2020“, kako bi se omogućilo Uniji da izađe jača iz krize, te da njezino gospodarstvo bude usmjereno na pametan, održiv i inkluzivan rast, popraćen visokom razinom zaposlenosti, produktivnošću i socijalnom kohezijom.

### Zajednički memorandum o situaciji u zapošljavanju (JAP – Joint Assessment Paper of Employment Priorities)

JAP predstavlja zajedničku osnovu za djelovanje u području politike zapošljavanja u skladu s Europskom strategijom zapošljavanja. Glavna svrha JAP-a je pružiti sveobuhvatnu analizu gospodarske situacije i srodnim kretanjima, kao i situaciju na tržištu rada i srodnih ciljeva politike zapošljavanja.

Na temelju strateških prioriteta utvrđenih u JAP-u, ključni izazovi mogu se sažeti kako slijedi:

- Razviti "pristup životnog ciklusa" rada vezanog uz nezaposlenost mladih, dugotrajnu nezaposlenost i pristup zapošljavanju, povećanju sudjelovanja žena, posebno niskokvalificiranih žena, bolje usklađivanje rada i obiteljskog života i podršku aktivnog starenja;
- Promicati uključivo tržište rada, koji uključuje aktivne i preventivne mjere na tržištu rada;
- Poticanje boljeg podudaranja između potreba tržišta rada kroz modernizaciju institucija tržišta rada i bolje predviđanje potrebnih vještina;
- Poboljšanje prilagodljivosti radnika i poduzeća, uključujući i uspostavu fleksibilnijih radnih ugovora;
- Promicati fleksibilnost i sigurnost zaposlenja;
- Povećati ulaganja u ljudski kapital uključujući lakši pristup obrazovanju



## Zajednički memorandum o socijalnoj uključenosti (JIM – Joint Inclusion Memorandum)

Hrvatska je pripremila Zajednički memorandum o socijalnom uključivanju (JIM) s Europskom komisijom u cilju ostvarivanja potpunog sudjelovanja u području politike socijalnog uključivanja EU nakon pristupanja.

Vlada Republike Hrvatska i Europska komisija utvrdile su sljedeće izazove u borbi protiv siromaštva i socijalne isključenosti:

- Povećati razinu zaposlenosti i stvoriti veće mogućnosti zapošljavanja za dugotrajno nezaposlene i druge ranjive skupine na tržištu rada, uključujući integraciju osoba s invaliditetom;
- Poboljšati obrazovnu razinu stanovništva, usklađivanje obrazovanja s potrebama tržišta rada i poticanje obrazovanja odraslih;
- Financijsko stabiliziranje zdravstvenog sustava bez ugrožavanja jednakosti pristupa zdravstvenim uslugama;
- Proširiti mrežu socijalnih usluga, razvijati sustav izvaninstitucionalnih usluga i unaprijediti pristup uslugama;
- Olakšati pristup stanovanju za socijalno ugrožene skupine;
- Promicati ravnopravnost spolova u suzbijanju siromaštva i socijalne uključenosti i uzeti u obzir spolne razlike u formuliranju politika i njihove provedbe;
- Omogućiti revitalizaciju i održivi razvoj depriviranih područja te promicati uravnoteženi regionalni razvoj Hrvatske.

## IPA Operativni program za razvoj ljudskih potencijala (2007-2013)

Instrument pretpristupne pomoći IPA (Instrument for Pre-Accession Assistance) je program pretpristupne pomoći za razdoblje 2007. – 2013. Četvrtom komponentom IPA-e, koja podupire mjere usmjerene na poticanje zapošljavanja, obrazovanja i usavršavanja te socijalne uključenosti, upravlja Ministarstvo gospodarstva, rada i poduzetništva (MINGORP).

Potencijalni korisnici su tijela državne uprave, javne ustanove, socijalni partneri i nevladine udruge. Operativni program "Razvoj ljudskih potencijala" podupire mjere sa svrhom unaprjeđenja sustava zapošljavanja, lakšeg uključivanja pojedinih društvenih skupina na tržište rada (osobe s invaliditetom i ostale socijalno ugrožene skupine) te stavljanje naglaska na strukovno obrazovanje (kvalifikacija, dokvalifikacija, prekvalifikacija). Njime su definirane smjernice za podršku projektima s ciljem:

- poboljšanja pristupa zapošljavanju i održivog uključivanja u tržište rada,
- jačanja socijalnog uključivanja i integracije osoba kojima je otežan pristup radu,
- jačanja ljudskog kapitala i mogućnosti za zapošljavanje,
- jačanja kapaciteta za upravljanje operativnim programom



## ESF Operativni program za razvoj ljudskih potencijala (2012-2013) – nacrt:

Republika Hrvatska u svom procesu pristupanja Europskoj uniji priprema među ostalim Operativni program za razvoj ljudskih resursa (OP RLjP). Nacrt toga dokumenta definira sveobuhvatni strateški cilj kao “razvoj ljudskih potencijala u Republici Hrvatskoj radi omogućavanja nastavka povećanja stopa zaposlenosti, održivog razvoja Hrvatske i poboljšanja potencijala ekonomske konvergencije i socijalne kohezije”. Sadrži četiri glavna opća cilja i niz pojedinačnih ciljeva usko povezanih s glavnim ciljem Programa, kao i s Europskim smjernicama zapošljavanja i Lisabonskom agendom.

Opći ciljevi koji pridonose sveobuhvatnom cilju Programa su sljedeći:

- Privući i zadržati više zaposlenih povećanjem ulaganja u ljudski kapital, te promicanjem prilagodljivosti poduzeća i radnika
- Promicati socijalnu i profesionalnu integraciju osoba u nepovoljnom položaju i osoba s posebnim potrebama
- Podržati razvoj reformi u sustavima obrazovanja i osposobljavanja
- Podržati i ojačati civilno društvo i socijalno partnerstvo

## Strategija za razvoj strukovnog obrazovanja (2008-2013)

S ciljem izgradnje sustava strukovnog obrazovanja i osposobljavanja koji će voditi osiguranju upravo navedenih mogućnosti na nacionalnoj razini, nastala je Strategija razvoja sustava strukovnog obrazovanja u Republici Hrvatskoj 2008. – 2013. Ciljevi donošenja Strategije razvoja sustava strukovnog obrazovanja u Republici Hrvatskoj 2008. – 2013. su:

- odrediti pravce razvoja strukovnog obrazovanja i načina njihove realizacije
- utvrditi parametre promjena strukovnog obrazovanja
- uspostaviti mehanizme sustavnog praćenja i ostvarivanja ciljeva
- promicati jednaka prava i uvjete učenja za sve
- promicati strukovno obrazovanje i osposobljavanje
- unaprijediti kvalitetu strukovnog obrazovanja
- izgraditi mehanizme usporedivosti i priznavanja hrvatskih strukovnih kvalifikacija u Europi (Europski kvalifikacijski okvir).

Strategija služi kreatorima obrazovnih politika, socijalnim partnerima, nositeljima odgojno obrazovne djelatnosti i svim korisnicima sustava strukovnog obrazovanja.

## Strategija regionalnog razvoja Republike Hrvatske 2011. – 2013.

Strategija regionalnog razvoja Republike Hrvatske je važna za podizanje blagostanja svih hrvatskih regija te smanjenja zaostajanja za prosjekom EU. Njome su utvrđeni razvojni ciljevi usmjereni prema društveno-gospodarskom razvoju Republike Hrvatske, smanjenju regionalnih razvojnih nejednakosti te jačanju razvojnog potencijala onih dijelova zemlje koji zaostaju u razvoju (tzv. potpomognuta područja) kako bi postali što konkurentniji. Radi postizanja ravnomjernijeg razvoja zemlje i smanjenja društveno-gospodarskih razlika osiguran je koordinirani pristup održivom društveno-gospodarskom razvoju svih njezinih dijelova te upravljanje razvojem odozgo i upravljanje razvojem odozdo (engl. topdown/ bottom-up) povezivanjem različitih ministarstava i drugih središnjih državnih institucija s ostalim sudionicima u društveno-gospodarskom razvoju (s nacionalne, regionalne i lokalne razine).

Tri su osnovna strateška cilja za postizanje cilja politike regionalnog razvoja:

- RAZVOJ ŽUPANIJA I STATISTIČKIH REGIJA
- RAZVOJ POTPOMOGNUTIH PODRUČJA
- RAZVOJ POGRANIČNIH PODRUČJA



## 9. Provedba i financijski okvir

Mogući izvori financijskih sredstava često su jedini fokus planiranja razvoja. To predstavlja opasnost, budući da će Županija morati zadržati kontrolu nad razvojnim procesom i pitanjima, te privlačiti sredstva u projekte koji će podupirati razvojnu strategiju Županije. Za sredstva postoji natjecanje isto kao i natjecanje među donatorima i financijskim organizacijama za “dobrim projektima”. Dobri projekti su prioritetni projekti koji ostvaruju razvoj u pravcu koji je utvrđen strategijom. Prema tome, strategija određuje sredstva, a ne obrnuto.

Uzevši u obzir nedostatak financijskih sredstava u Županiji, kao i slab financijski položaj jedinica lokalne samouprave u županiji, strategija financiranja povezana je s pristupom pretprijetnim fondovima Europske unije (uključujući i druge izvore). Cilj je korištenje dostupnih fondova Europske unije za maksimaliziranje učinaka dostupnih fondova Vlade RH i drugih multilateralnih i bilateralnih fondova. Županija će primjereno osigurati potrebni iznos u novcu ili materijalno. Dugoročni cilj je razviti poreznu i resursnu osnovu Županije koja će uvelike smanjiti oslanjanje na subvencije s nacionalne razine i pomoć donatora. Financijski okvir definirati će buduća radna tijela Istarske županije koja će raditi na izradi strategije ljudskih resursa u turizmu Istre.

## 10. Provedba i institucionalni okvir

Za uspješno ostvarivanje Strategije potrebno je ostvariti suradnju svih institucija koje su u njegovoj izradi sudjelovale: interesne skupine putem Okruglog stola, buduće tematske radne skupine za razvoj ljudskih potencijala, Županijska skupština i Župan, Hrvatski zavod za zapošljavanje ali i institucije koje će djelovati u fazi priprema projekata, financiranja, izvedbe i nadzora izvedbe kao i ocjene postignutih efekata.

Tabela 6: Institucionalni okvir

ORGANIZACIJA	PREGLED SADAŠNJIH AKTIVNOSTI	ULOGA I ODGOVORNOSTI U IMPLEMENTACIJI STRATEGIJE	VREMENSKI OKVIR
<b>ŽUPANIJA ISTARSKA</b>	Vodeći partner	Donosi strategiju; Upravlja provedbom i vrednovanjem rezultata strategije	Usvajanje tijekom 2013  Provedba 2013-2016
<b>ISTARSKA RAZVOJNA AGENCIJA</b>	Administrativno-tehnička pomoć u provedbi	Koordinacija provedbe Strategije; Izveštavanje Županijske skupštine; Pružanje potpore subjektima u Županiji u pripremi projekata	Kontinuirana potpora provedbi
<b>HRVATSKI ZAVOD ZA ZAPOSŁJAVANJE</b>	Ključni partner	Informiranje članova o Nacionalnim inicijativama zapošljavanja	Kontinuirana potpora provedbi
<b>PARTNERI PROJEKTA SUTRA RADIM-PRAKSOM DO USPJEHA</b>	Redovito se sastaju i sudjeluju u izradi SRLJP	Predlaže projekte; Nadzire provedbu Strategije	Kontinuiran proces





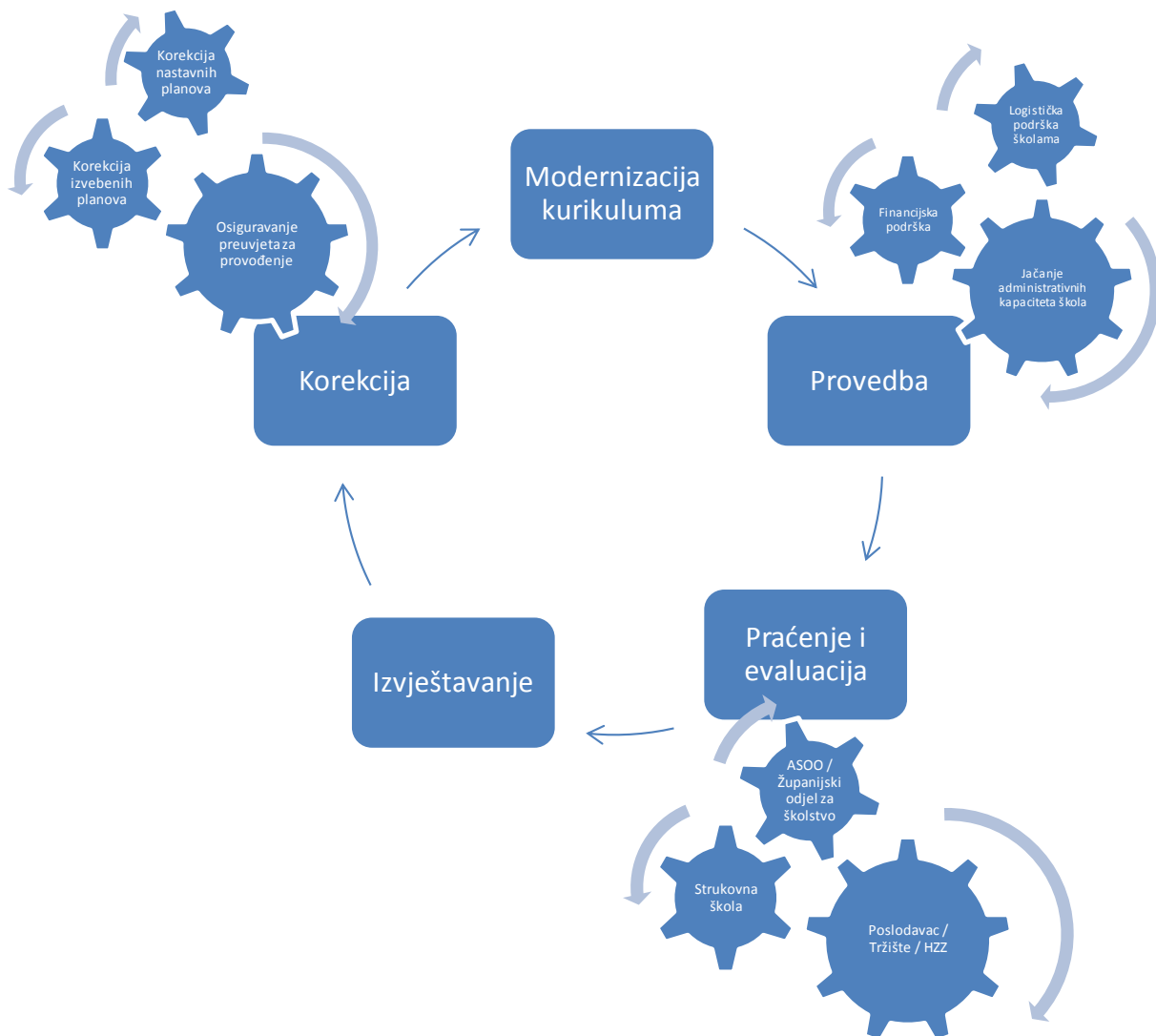
## 11. Izvještavanje i praćenje

Svrha praćenja i vrednovanja strategija je da se putem sustavnog ispitivanja omogući efikasna i transparentna provedba. Praćenje i vrednovanje socioekonomskih programa danas je na razini Europske unije pravna obaveza čije se poštovanje strogo zahtijeva radi poboljšanog upravljanja socioekonomskim razvojem. Inicijativa partnera je razvojni dokument čije će ostvarivanje biti praćeno na posebne načine, a uspješnost ostvarenih učinaka ocjenjivana realizacijom projekata. Mehanizmi za praćenje i vrednovanje su važni mehanizmi jer omogućuju nesmetanu, pravilnu i transparentnu provedbu programa.

Potrebno je osmisliti stalan komunikacijski kanal praćenja i usklađivanja kurikuluma s potrebama dinamičnog gospodarstva danas. Kod praćenja i evaluacije podataka potrebno je ostvariti:

- Unutarsektorsku suradnju, posebno međuinstitucionalnu. S obzirom na trenutni ustroj institucija u Republici Hrvatskoj i njihove administrativne kapacitete, glavnu riječ u koordiniranom i sustavnom prikupljanju podataka trebali bi imati Agencija za strukovno obrazovanje te Županijski upravni odjeli za školstvo, u suradnji sa školama, poslodavcima i HZZ-om, kao primarnim izvorima informacija
- Sustav praćenja kretanja trendova u strukovnim zanimanjima, te redovito izvještavanje svih dionika nužno je kako bi se kod većih odstupanja na vrijeme korigirali nastavni programi, s obzirom na njihovu zakonsku predefiniranost i tromost sustava kod uvođenja promjena općenito. Kod manjih odstupanja u smislu ažuriranja kurikuluma, potrebno je sustavno poticati nastavnike na modernizaciju izvedbenih planova. Kod samog procesa modernizacije školskih kurikuluma u strukovnim školama izuzetno je važno da se prije samog usvajanja moderniziranih kurikuluma ostvare preduvjeti za provođenje, infrastrukturno (adaptacija prostora, praktikuma) i edukacijom nastavnika

Slika 2: Procesi unutar sustava prilagodbe školskih strukovnih kurikuluma





## 12. Primjer dobre prakse

Potrebno je uključiti što više gostovanja stranih stručnjaka, te razmjene učenika sa školama u inozemstvu jer su takva iskustva jako dobro ocijenjena. Također treba iskoristiti mogućnost studijskih putovanja za dionike u obrazovanom sustavu preko Agencije za mobilnost i programe EU.

Austrijski je primjer provođenja prakse u ugostiteljskoj školi, provođenje edukacije i prakse na jednom mjestu, gdje učenici uče kroz upravljanje cijelim hotelom. Učenici školovanjem stječu radni staž. U Njemačkoj također, sav se rad na praktičnoj nastavi računa u radni staž učenika.

Primjer Portugala – „Turismo de Portugal“ koji kao dio Ministarstva gospodarstva skrbi o 16 javnih škola u cijelom Portugalu, gdje učenici odrađuju praktičnu nastavu kroz 14 restorana i 3 hotela u sastavu škola. Uz to, organizacija posreduje pri zapošljavanju završenih učenika putem web platforme.

**Turismo de Portugal** razvio i implementirao školski sustav upravljanja u čak 16 škola u dvadeset dana.

### 12.1. Problem

**Turismo de Portugal** je nacionalno turističko tijelo zaduženo za promicanje, unaprjeđenje i održivost svih turističkih aktivnosti u zemlji. Osnovano je 2007. godine spajanjem četiri do tada zasebne institucije. U tom kontekstu ova je institucija odgovorna za 16 ugostiteljskih škola diljem zemlje.

Prije uspostavljanja ovakvog sustava ovih je 16 škola bilo u vrlo lošem stanju, kako administrativno, tako i financijski gledano. Svaka od njih imala je svoje birokratske procese i izolirane neovisne sustave za podršku, služeći se individualiziranim pravilima, procesima i smjernicama. Ovakav sustav dugoročno je neodrživ, kako sa informacijske, tako i sa operativne strane. U Portugalu nije postojao centralizirani sustav gdje bi osoblje svih škola unosilo podatke koji bi onda menadžmentu omogućili prikupljanje podataka o školskom sustavu i njegovom stanju u realnom vremenu kako bi se mogle donositi strateške odluke.

**Turismo de Portugal**, kao vodeća organizacija na području e-poslovanja želi postići povećanje kvalitete obrazovnih ustanova, zadovoljstva učenika, potražnje za turizmom i gostoprimstva u zemlji. Kako bi se to postiglo bilo je potrebno razviti zajedničku platformu za sve škole kako bi njihov menadžment, učenici te ostali zaposlenici imali pristup svim uslugama škole i relevantnim podacima za obavljanje svojih zadataka. Glavni je izazov bio razviti online platformu koja će omogućiti brz i efektivan pristup informacijama. Nova je platforma bila potrebna i kako bi smanjila administrativne poslove, optimizirala i standardizirala pravila, procese i smjernice za sve škole u sustavu. Uspostavljanje platforme omogućilo bi pružanje novih usluga i povećanje konkurentnosti.



## 12.2. Rješenje

**Turismo de Portugal** odabrao je „Agile platform“ kako bi razvili školski sustav skrojen po mjeri i pomoću njega vrlo brzo i uz niske troškove prikupljali podatke i ostvarivali željene rezultate. Sustav je morao biti prilagođen razvijanju kroz vrijeme te mogućnosti dodavanja novih značajki kako bi se u budućnosti proširio na još više škola.

Ovaj je sistem razvijen u 20 dana od strane 5 razvojnih inženjera, omogućava online rješenje za podupiranje različitih školskih operacija vezanih uz upravljanje cjelokupnim životnim ciklusom studenta i škole.

Glavne značajke sustava su:

1. Upute za upravljanje - omogućavaju kreiranje različitih profila što omogućava različitim korisnicima kreiranje informacija i pristup točnim podacima ovisno o njihovom statusu (student, učitelj, osoblje...) kao i veću sigurnost sustava
2. Izveštavanje o operativnim podacima, ljudskim resursima i financijskim pokazateljima integriranim sa centralnim financijskim sustavom Turismo de Portugal
3. Sustav upravljanja za studente (opravdanje izostanaka, upravljanje školarinama, socijalna podrška, plan školovanja)
4. Upravljanje nastavnim gradivom (popis predmeta, predmetni moduli, lekcije, sustav za upravljanje ispitima, ocjene)
5. Sustav upravljanja za učitelje (raspored nastave za profesore, popis učitelja, sažeci, upravljanje zamjenskim učiteljima, upravljanje vremenom)
6. Sustav upravljanja školom (učionice i oprema, generiranje rasporeda, pregled rasporeda, certifikati)
7. Sustav za upravljanje prehranom (kupovina i prodavanje kupona za prehranu, plan prehrane)
8. Sustav za upravljanje školarinama (aplikacija, proces selekcije učenika)
9. Sustav za upravljanje statusom učenika (svi podaci o učenicima, njihovom statusu, ispitima, intervjuima i ocjenama)
10. Financijski sustav (praćenje financijskih pokazatelja škole)

## 12.3. Rezultati

Sustav je uveden u roku od 20 dana u 16 škola, a koristi ga oko 4300 korisnika. Prethodno decentraliziran sustav u potpunosti je integriran a svi procesi standardizirani. Administrativni zadaci su automatizirani, omogućen je lagan pristup uslugama i materijalima škola, što je znatno smanjilo operativne troškove (osoblje i potrošnja uredskog materijala). Uspostavljen je centralni sustav za donošenje odluka i pružanje podrške povezan sa vanjskim centralnim sistemom za ljudske resurse i financije. Učenicima je omogućen lakši pristup školskim materijalima i uslugama. Omogućen im je



online upis i odabir predmeta koje će slušati kao i plaćanje školarina, a sve to kako bi se izbjeglo nepotrebno putovanje učenika iz udaljenih područja.

Sustav je izrađeni prilagođen potrebama tržišta te dopušta ključnim dionicima brzo usvajanje novog sustava. Godinu dana nakon što je sustav razvijen sastoji se od 30 aplikacija i komponenti sa preko 500 web stranica, 220 baza podataka i 10.000 funkcijskih točaka.

Kako bi nastavio sa daljnjim unapređenjem znanja i razvoja resursa u turizmu u nadolazećem programskom razdoblju postavili su nekoliko ciljeva:

1. Osnovati međunarodnu školu za menadžment i turizam:
  - međunarodna predavanja
  - partnerstvo sa vodećim međunarodnim školama
  - programi sa poduzećima iz sektora
  - istraživanja u području menadžmenta gostoprimstva
2. Odabrati regionalnu školu kao generatora znanja i prakse u turizmu:
  - standardizacija kurikuluma
  - tehnički trening
  - praćenje kvalitete
3. Simulacija nastavnog razvoja u drugim disciplinama i poticanje specijalizacije:
  - poticati specijalizaciju u potrebnim sektorima



## 13. Prilozi

### OSNOVNI ZAKLJUČCI

s okruglog stola na temu „Smjernice razvoja ljudskih resursa u turizmu Istre“  
održanog 05.prosinca 2012. godine  
u konferencijskoj dvorani Obrtničkog doma u Poreču

#### PRILAGODBA ŠKOLSKIH KURIKULUMA:

- Inertnost obrazovnog sustava i nedovoljna fleksibilnost programa u odnosu na stalne promjene u trendovima na turističkom tržištu dovode do kašnjenja za gospodarstvom;
- Potrebno je uspostaviti tješnju suradnju obrazovnih institucija i poslodavaca radi prilagodbe kurikuluma potrebama poslodavaca. Obrazovnim je ustanovama neophodna povratna informacija iz realnoga sektora o kompetencijama završenih učenika u okviru pojedinih kvalifikacija;
- Nedostatak strateške osnove;
- Problem nedovoljne opremljenosti obrazovnih institucija te nedostatnih financijskih sredstava za dostizanje pedagoškoga standarda;
- Nužna je veća zastupljenost nastave stranih jezika u nastavnom planu i programu, kako u fondu sati, tako i u povećanom broju jezika zbog zahtjeva struke

#### PROBLEM SEZONALNOSTI I TERITORIJALNE RASPOREĐENOSTI:

- Problem sezonskog zapošljavanja veliki je demotivirajući faktor pri odabiru zanimanja i upisu u srednju školu;
- Nesrazmjer strukture ponude i potražnje u turizmu;
- Razlika u nezaposlenosti po ispostavama u Županiji koja se evidentira kroz Zavod za zapošljavanje (različita teritorijalna raspoređenost po Županiji);
- Zbog nedostatka vlastite radne snage uslijed sezonalnosti, otvara se problem odnosa kvalitete i kvantitete. „Uvezena“ radna snaga priučena je i nedovoljno osposobljena

#### ODGOVORNOST ZA PROVOĐENJE PROGRAMA PREKVALIFIKACIJE I DODATNOG OBRAZOVANJA:

- Nedostatak mogućnosti prekvalifikacije ili dodatnog obrazovanja. Postavlja se pitanje tko bi trebao preuzeti odgovornost pružanja mogućnosti dodatnog obrazovanja i prekvalifikacija. Pitanje kvalitete obrazovnih programa privatnih učilišta kod pružanja ovakvih usluga, budući da je takvim ustanovama financijska korist na prvom mjestu te da je fond sati dvostruko manji nego u redovnoj nastavi;
- Potrebno je istražiti razloge gašenja djelatnosti obrazovanja odraslih u strukovnim školama, kao i mogućnosti obnavljanja iste s obzirom na višu kvalitativnu razinu u odnosu na druge ponuđače



### PROBLEM UPISNIH KVOTA:

- Upisne kvote trebale bi biti prilagođene realnim potrebama, za razliku od trenutne situacije u kojoj se kvote temelje na prijedlozima pojedinih ustanova;
- Potrebno je ograničiti upis učenika u neke atraktivne, ali suficitarne programe, pomoći školama u promidžbi strukovnih programa, te bi u tom smislu od iznimne koristi bio zajednički nastup prema učenicima završnih razreda osnovnih škola i njihovim roditeljima

### PRAKTIČNA NASTAVA:

- Kao problem stručne prakse ističe se potreba za većom specijalizacijom, te potreba odrađivanja praktične nastave i tijekom godine, a ne samo za vrijeme glavne sezone. Problem je Zakon o strukovnom obrazovanju kojim je predviđena tjedna organizacija praktične nastave. Iz te činjenice proizlazi problem kontinuiteta u realizaciji praktične nastave;
- Problem nedostatka kapaciteta za realizaciju praktične nastave teže je rješiv s obzirom na problem sezonalnosti u Istarskoj županiji, kao i na činjenicu da su hoteli veći dio godine zatvoreni, i to upravo tijekom nastavne godine;
- Većina poslodavaca učenicima ne isplaćuje zakonom predviđene nagrade, te je ta činjenica demotivirajuća za polaznike. U nekim je državama EU dio tog problema riješen na način da se učenički rad redovito plaća i da im za to vrijeme teče radni staž

### NEMOTIVIRANOST:

- Ugostiteljska zanimanja su već godinama deficitarna zanimanja, stoga je vrlo važno osmisliti program privlačenja što većeg broja učenika. Ponajprije je potrebno uspostaviti međusobnu suradnju ugostiteljskih škola te ojačati struku;
- Potrebno povećati motiviranost učenika ali i roditelja, s obzirom na njihovu ulogu prilikom upisa djece u školu. Upravo su roditelji ti koji demotiviraju djecu za upis ugostiteljskih zanimanja, i to najčešće zbog vlastitog iskustva i napornog rada u navedenom sektoru. Veliki problem jest neizvjesnost zaposlenika u ugostiteljstvu - problem zapošljavanja radnika na ugovor na određeno vrijeme i njegovo neprestano produžavanje ili otkazivanje istog. Također, otežavajući faktori kod ovakve vrste poslova često su sezonalnost posla i masovni turizam zbog kojeg se gubi na kvaliteti;
- Postavlja se pitanje kako je društvo utjecalo na to da konobar postane neatraktivno zanimanje. zašto se smatra da danas posao konobara može svatko raditi, te koje su kvalitete potrebe za obavljanje navedenog zanimanja;
- Naglašava se važnost popravljivanja imidža i popularizacije strukovnih djelatnosti, te podizanja ugleda i pozitivne percepcije tih zanimanja. Uloga škole bi se trebala povećati u smislu održavanja raznih manifestacija i aktivnosti koje će privući učenike. Da bi se to postiglo trebalo bi povećati ulaganja u marketing. Primjer toga jest utjecaj popularne kulinarske emisije na povećanje upisa učenika u smjer kuharstva;
- Nemotiviranost učitelja – nedostatak autoriteta



### MOGUĆNOST DALJNJEG USAVRŠAVANJA I SPECIJALIZACIJE:

- Problem zanemarivanja specijalizacije i nedostatak daljnjeg formalnog obrazovanja;
- Važnost mogućnosti daljnjeg usavršavanja strukovnih zanimanja (npr. gastronomski fakulteti, umjetnici kuhanja i pripremanja hrane i pića, sommelieri..). Mogućnost napredovanja i cjeloživotnoga obrazovanja doprinijela bi povećanju interesa za upis;
- Često se specijalizacija za pojedina zanimanja vrši u sklopu programa internog i eksternog usavršavanja kod poslodavaca, što predstavlja problem ukoliko se ne radi o zaposleniku te tvrtke;
- Pohvala izmjenama Zakona o odgoju i obrazovanju kojima je omogućeno doškolvanje učenicima sa završenom trogodišnjom strukovnom školom, a žele upisati u 4. razred. To zasigurno utječe na motivaciju učenika jer nakon završetka četvrtog razreda mogu polagati državnu maturu i upisati se na fakultet;
- Važnost modularnog pristupa koji bi trebao omogućiti jednostavno nadograđivanje zanimanja, odnosno horizontalnu prohodnost

### UVOĐENJE NOVIH SMJEROVA - PRIJEDLOZI

- Prijedlog da se u sklopu smjera konobar povećaju predavanja za zanimanje sommelier, te da se za potrebe hotelijera uvedu pomoćna zanimanja, npr. servir;
- Prijedlog uvođenja novih smjerova: turistički animator, hortikultura, domaćinstvo, hotelijerska domaćica, sobarica, dizajneri hrane, organizator wellnesa, voditelj agroturizma;
- Postavlja se pitanje bi li sva nova zanimanja trebalo uvrstiti u cjeloživotno učenje





## OSNOVNI ZAKLJUČCI

s okruglog stola na temu „Smjernice razvoja ljudskih resursa u turizmu II“  
održanog 18. prosinca 2012. godine  
u konferencijskoj dvorani Obrtničke komore Primorsko-goranske županije u Rijeci

### **Problemi i prijedlozi poboljšanja trenutnog stanja u strukovnom obrazovanju u turizmu:**

#### POBOLJŠANJE KVALITETE PROVOĐENJA PRAKTIČNE NASTAVE:

- Učenici u školi ne mogu naučiti o realnom svijetu i stoga je praktična nastava iznimno bitna, te bi fond sati za praktičnu nastavu svakako trebalo povećati kako bi se učenici prilagodili tržištu rada. Međutim, veza s gospodarstvom nije dovoljno dobra jer ne prati potrebe obrazovnih institucija. Često upravo hotelijeri ne daju učenicima priliku da steknu nova znanja i vještine, stoga bi i škole i hotelijeri trebali zajedno raspraviti postojeće probleme i nastojati ih riješiti;
- Trebalo bi razviti jedinstveni model obrazovanja (opći, strukovni i praktični dio), gdje se praksa u 75% dijela odnosi na praksu kod obrtnika i trgovačkih društava. Problem se često javlja kod malih obrtnika koji u zimskim mjesecima u vrijeme održavanja praktične nastave, ne žele primiti učenike na praksu budući da ne rade cijelu godinu, dok isti ti obrtnici u svibnju dolaze tražiti kadrove;
- Ukazuje se na ozbiljan problem neplaćanja prakse i postavlja se pitanje da li Županija može omogućiti i utjecati na gospodarstvenike da prime učenike na praksu i da se takav rad primjereno nagradi;
- Mentori u poduzećima obično su stručnjaci u svom području i nemaju odgovarajuće pedagoško-psihološko obrazovanje. To predstavlja problem prilikom prijenosa znanja na učenike, budući da im nedostaju konkretne metode prijenosa znanja. Stoga bi takve mentore trebalo stimulirati, a poslove i zadatke mentora uključiti u opis radnog mjesta zaposlenika. Zbog navedenih problema ističe se važnost unaprjeđenja mentorskog rada, odnosno, važnost edukacije mentora, sa svrhom razvoja odgovarajućih nastavnih pomagala za mentore;
- Primjer dobre prakse u Portugalu: O praktičnoj nastavi skrbi Turismo de Portugal, koji vrši selekciju restorana i hotela u koje šalje učenike na praktičnu nastavu. Roditelji sudjeluju u sufinanciranju obrazovanja na način da se iz participacije koju uplaćuju nabavlja radna odjeća i osobni pribor. U Hrvatskoj takav oblik participacije nije sustavno uspostavljen - potrebno je razmotriti tu mogućnost. Najveći problem predstavljaju nedostatna financijska sredstva za nastavni materijal, odnosno za namirnice, što znači nemogućnost realizacije nastavnoga plana i programa iz strukovnih predmeta;
- Škole se trebaju uključiti u što više projekata na nivou Europske Unije. Bespovratna sredstva iz europskih fondova sve su važnija i igraju veliku ulogu u povećanju kvalitete provođenja nastave u strukovnim školama, budući da država ima sve manje sluha za potrebe škola



## VERTIKALNA PROHODNOST I MOGUĆNOST DALJNJEG USAVRŠAVANJA I SPECIJALIZACIJE:u

- Smatra se da bi srednje škole trebale obrazovati za ona zanimanja koja su prepoznata na tržištu odnosno, trebalo bi se držati postojećih zanimanja, te njih unapređivati i nadograđivati. Za daljnja zanimanja bilo bi korisno izraditi odgovarajuće studije odnosno, uspostaviti obrazovnu vertikalu. Što se tiče kvalitete obrazovnog programa, srednja škola ne treba učenike pripremati za radni vijek od 40 godina. U tom smislu, škola mora pružiti otvorenost i mogućnost daljnjeg usavršavanja kroz vertikalnu prohodnost;
- Vertikalna prohodnost, odnosno neprohodnost ključni je nedostatak trogodišnjeg strukovnog u proteklih dvadeset godina. Mogućnosti napredovanja i prekvalifikacije učenicima su bile veoma otežane, gotovo da nisu ni postojale. Taj je problem donekle riješen najnovijim izmjenama Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnim i srednjim školama. Također, posljednjih godina obrazovne institucije napravile su bitan iskorak u omogućavanju vertikalne prohodnosti učenika, i njihova je uloga znatno ojačala;
- Trebalo bi odrediti gdje učenik po vertikali može napredovati, odnosno, trebalo bi definirati srodnost programa. Promjene sektora znače velike razlike (npr. kuhar za ekonomista, mehaničar za kuhara itd...) i polaganje razlikovnih predmeta i upis u četvrtu godinu nije moguć. Na toj vertikali ne smije se dozvoliti da svatko može upisati program jer se time degradiraju škole i nastavnici, što znači da je potrebno donijeti provedbeni akt, odnosno pravilnik o nastavku školovanja;
- Specifična znanja trebala bi se stjecati kroz sustav cjeloživotnog obrazovanja i kroz module, bilo na sveučilištima, veleučilištima ili u srednjim školama. Uloga cjeloživotnog obrazovanja i dodatnih edukacija jest stvaranje kompetentnih i kvalitetnih kadrova, konstantno prateći i osluškujući potrebe tržišta. Dakle, treba pratiti trendove i primjenjivati ih. Ističe se negativan stav u odnosu na zanimanja koja pripremaju kadrove u nekoliko dana;
- Za cjeloživotno obrazovanje izuzetno su važne temeljne kompetencije koje se stječu formalnim obrazovanjem. Bitno je također da je to znanje primjenjivo, ali i da za to radnici posjeduju određen certifikat, odnosno kvalifikaciju;
- Vodeće turističke i hotelske kompanije trebale bi internim edukacijama omogućiti edukaciju i zaposlenicima i praktikantima koje će im omogućiti napredovanje u poslu. U malim sustavima teže je educirati svoje zaposlenike nego u velikim sustavima. Međutim, loš primjer edukacije kod poslodavaca je taj da vrlo često uvjerenja o edukaciji ostaju kod poslodavca kada zaposlenik napusti tvrtku;
- S obzirom na često istican problem zanemarivanja i nedostatka specijalizacije za strukovna zanimanja, ističe se postojanje vrlo kvalitetnog studija na Fakultetu za menadžment u turizmu i ugostiteljstvu u Opatiji gdje se održava jedinstveni program Odjela za specijaliste hrane i pića koji se upisuje u radnu knjižicu i koji se provodi po bolonjskim principima, što znači da se za dotično zanimanje dobiva međunarodni certifikat, te da će hrvatski radnik biti prepoznatu u svijetu rada. Čak 90% ovog programa odnosi se na praktični dio nastave. Studenti koji su završili ovakav obrazovni program imaju velike mogućnosti napredovanja u matičnoj firmi u kojoj su zaposleni. S obzirom da studij omogućava stjecanje kvalitetne spreme i certifikata, daje se prijedlog školama da



animiraju učenike da upišu i četvrtu godinu, i time steknu uvjete za daljnje školovanje odnosno, upis na fakultet

#### USPOSTAVA KOMUNIKACIJSKOG MOSTA

- Potrebno je urediti mrežu škola, budući da postoji preveliki broj škola u kojima se izučavaju isti programi (u Republici Hrvatskoj ima preko 100 ugostiteljskih škola). Samo u Primorsko-goranskoj županiji ima 4 takvih škola (Opatija, Krk, Crikvenica, Lošinj), čime se gubi na kvaliteti jer bi se smanjenjem broja škola mogla postići i bolja opremljenost koja je sada nezadovoljavajuća. Trebao bi se otvoriti centar izvrsnosti jer bi time dobilo na kvaliteti učenika;
- S obzirom na nedostatak komunikacije među glavnim dionicima u turizmu i školstvu, ovakvi projekti i skupovi iznimno su bitni za uspostavu komunikacijskog mosta između različitih dionika, jer su ovo prilike da razni sudionici daju svoj doprinos obrazovanju;
- Veća povezanost zajednice i škola odnosno, njihovo zajedničko djelovanje svakako bi doprinijelo kvalitetnijoj edukaciji učenika. Treba raditi na većoj i učinkovitijoj povezanosti škola i institucija;
- Potrebno je razraditi metodologiju potreba razvoja potreba poslodavaca. Problem nastaje u kvantificiranju tih potreba i u nedostatku tzv. mekih vještina. Postavlja se pitanje kako jezik obrazovnih sustava prevesti u jezik gospodarstva

#### PROBLEM UVOĐENJA NOVIH SMJEROVA:

- Bez obzira na želju uvođenja pojedinih novih zanimanja (npr. dizajneri hrane), postoji problem metodologije i procedure uvođenja novih programa. S obzirom da nova zanimanja znače i nova zapošljavanja, to je veoma teško, ali su projekti poput ovoga prilika da se prilagodbe i inovacije ugrade u strukovne kurikulume škole, pa i da se predlože novi eksperimentalni programi

#### MOTIVACIJA UČENIKA:

- Strukovna zanimanja konobara i kuhara jesu zanimanja koja iziskuju visoku razinu umijeća i kreativnosti. Bez obzira na to, radi se o napornom zanimanju, i učenicima treba pružati kvalitetnije informacije o samom poslu i o tome što ih čeka ukoliko upišu željeni smjer (npr. naporan rad, rad vikendom i blagdanom..). Vrlo je važno učenicima dati na uvid programe i informacije o daljnjim mogućnostima s obzirom na stečenu stručnu spremu. Zadatak škola je potencijalnim učenicima o tome dati pravovremenu, cjelovitu i relevantnu informaciju;
- Postavlja se pitanje kako pomiriti dvije suprotne radno intenzivne situacije: jednostavni poslovi i nisko kvalificirana radna snaga kao što su sobarice, pomoćni kuhari, serviri... Ti se poslovi nalaze najniže na ljestvici prosječnih plaća. Kako pomiriti ova dva suprotna faktora, budući da su i ljudi i kvaliteta važna. Ti se poslovi moraju voljeti, a to je najveći motiv za rad unatoč svim otežavajućim okolnostima



### PROBLEM SEZONALNOSTI:

- S obzirom na očiti problem sezonalnog karaktera u struci, potrebno je pokušati zajedničkim naporima djelovati u stvaranju jedne dostatne gastro-enološke ponude Republike Hrvatske, i doprinijeti stvaranju većeg imidža, odnosno brenda ovakve vrste ponude. Kako se gosti ne bi razbježali sukladno nepovoljnoj meteorološkoj prognozi, potrebno je uvesti dodatne sadržaje koji će doprinijeti zadovoljstvu gosta. Turizam i ugostiteljstvo iznimno su važni u povećanju nevidljivog izvoza



## 14. Literatura

1. ŽUPANIJSKA RAZVOJNA STRATEGIJA ISTARKE ŽUPANIJE 2011.-2013.
2. Pravci djelovanja turističke politike, Alfier 1994
3. Zaključci s okruglih stolova u sklopu projekta Sutra radim-Praksom do uspjeha
4. Projekt Sutra radim - praksom do uspjeha
5. <http://www.turismodeportugal.pt/english/TurismodeportugalIP/Pages/TurismodePortugalIP.aspx>
6. Human Resources and Tourism: Skills, Culture and Industry, Darren Lee-Ross, Josephine Pryce
7. Europske smjernica za zapošljavanje (2010-2020)
8. Državni zavod za statistiku
9. Turistička zajednica Istarske županije

**ZA POTREBE TURISTIČKO-UGOSTITELJSKE ŠKOLE ANTONA ŠTIFANIĆA, POREČ**

**SIJEČANJ 2013.**