

Na osnovu člana 17. Zakona o Vijeću ministara Bosne i Hercegovine („Službeni glasnik BiH“, br. 30/03, 42/03 i 81/06), Vijeće ministara Bosne i Hercegovine, na 6. sjednici održanoj 11. aprila 2007. godine, usvojilo je

STRATEGIJU RAZVOJA STRUČNOG OBRAZOVANJA I OBUKE U BOSNI I HERCEGOVINI ZA PERIOD 2007. – 2013. GODINE

1. Uvod

Prema preporukama "Funkcionalnog pregleda sektora obrazovanja u Bosni i Hercegovini"¹ pripremljenog u okviru EU CARDS Programa za BiH, i pozitivnih iskustava evropskih zemalja, kao što su Slovenija i Danska, u Bosni i Hercegovini je, u okviru EU VET II Programa, formirano pilot Savjetodavno vijeće za stručno obrazovanje i obuku. Ovo Vijeće je u toku EU VET II Programa obavljalo pilot aktivnosti tripartitnog savjetodavnog vijeća za stručno obrazovanje i obuku.

Kako vijeće predstavlja glavni stručni organ za razvoj stručnog obrazovanja i obuke na državnom nivou, ono treba da bude sastavljeno od predstavnika ključnih aktera iz oblasti obrazovanja, tržišta rada i udruženja poslodavaca. Osnovni cilj tog Vijeća jeste da savjetima pomogne nadležnim ministarstvima i drugim institucijama u prilagođavanju stručnog obrazovanja i obuke potrebama tržišta rada.

Jedan od rezultata tog nastojanja jeste i izrada dokumenta "Strategija za stručno obrazovanje i obuku u BiH". Taj su dokument članovi pilot Savjetodavnog vijeća izradili na temelju saznanja sa brojnih seminara na kojima su im stručnjaci prezentirali pozitivna iskustva. Putokaz za dokument bila je i studijska posjeta Sloveniji, zemlji koja je danas u srednjem stručnom obrazovanju i obuci po mnogo čemu ispred drugih članica EU-a, a korištena su i pozitivna iskustva nekih drugih zemalja.

Članovi Vijeća u ovaj su dokument ugradili i svoje dugogodišnje iskustvo. Učinjeni su izuzetni napori da se ugrade mišljenja i prijedlozi domaćih i stranih stručnjaka iz područja obrazovanja i tržišta rada kako bi stručno obrazovanje postalo nosilac razvoja privrede u BiH.

U okviru EU VET II Programa, pilot Savjetodavno vijeće je izradilo ovu "Strategiju" nadajući se da će ona postati vodiljom razvoja stručnog obrazovanja i obuke u BiH. Ovaj

¹ „Funkcionalni pregled sektora obrazovanja u Bosni Hercegovini“, str. 86

dokument je još jedan prilog procesu cjelokupne reforme obrazovanja koji uključuje primjenu savremenih obrazovnih trendova, informacijsko-komunikacijskih tehnologija, te tržišnih i kulturnih procesa. Time se između obrazovnog i ekonomskog okruženja stvara veza koja širi cjelokupni prostor za učenje.

Radeći na ovom dokumentu Vijeće je analiziralo i istaknulo nedostatke komplikovanog sistema školstva u BiH. Nakon uočenih nedostataka date su preporuke, saglasne kvalitetnim i provjerenim praksama susjednih zemalja, te trendovima razvoja stručnog obrazovanja u EU.

“Strategija za stručno obrazovanje i obuku u BiH” ima ukupno deset glavnih tematskih poglavlja. Ona su izrađena po metodologiji analize stanja, na osnovu dobrih i loših iskustava i preporuka u skladu sa pozitivnim trendovima u zemljama Evropske unije. Kao temeljna polazišta poslužili su dokumenti: Lisabonska konvencija, Kopenhagenska deklaracija, Poruka građanima BiH, Evropski kvalifikacijski okvir, te Zeleni i Bijeli papir. Osnovna namjena “Strategije za stručno obrazovanje i obuku u BiH” jeste definiranje općih pravaca razvoja stručnog obrazovanja i obuke u BiH. Strategija identifikira ulogu ministarstava, obrazovnih institucija i pojedinaca u tom razvoju, uz uvažavanje specifičnosti bližeg i šireg okruženja, kao i stvarnosti.

2. Kontekst razvoja stručnog obrazovanja i obuke

2.1. Međunarodni kontekst

Istraživanja provedena u svijetu istaknula su velike promjene u društveno-ekonomskom kontekstu u 21.vijeku, u kojem VET sektor mora ponovo definirati svoju ulogu i doprinos razvoju društva. Ključni aspekti ovoga konteksta, koji nose ulogu društvenog kapitala u zajednicama uključuju:

- obrasce u radu, u porodičnom životu i angažmanu u zajednici koji se stalno mijenjaju;
- temeljne promjene u vrijednostima i obrascima društvenog angažovanja, sa posebno bitnim generacijskim promjenama;
- sve veću brigu zbog pogoršane veze između ekonomskog napretka i društvene disfunkcionalnosti, koja je posebno karakteristična u BiH u ovom trenutku;
- zaoštavanje po pitanjima jednakosti koje je prouzrokovano isključivanjem marginaliziranih grupa iz zajednica;
- sve veći imperativ da se prošire mogućnosti za cjeloživotno učenje za sve građane;
- zahtjev da se obrazuju i obučavaju kadrovi sa kreativnim znanjem i sposobnošću da to znanje iskoriste u inovativne svrhe.

Ovaj spektar pitanja doveo je do velikog interesa za dodirne tačke između društvenih i ekonomskih načela u potrazi za holističkim strategijama koje mogu riješiti niz problema sa kojima se suočavaju nadležne institucije i vlade. Na međunarodnom planu, ovaj poticaj se odražava u velikim reformama u obrazovanju i obuci u zemljama OCED-a i/ili UNESCO-a.

U ekonomiji, sve više zasnovanoj na znanju, u Evropi, BiH i drugim zemljama gdje se traže radnici sa kreativnim znanjem, kao nosioci ekonomskog progressa, pitanje životnog stila i kulture stavljeno je u plan ekonomskog razvoja.

2.2. Pristup Evropskoj uniji daje smjernice za razvoj VET-a

Restruktuiranje i moderniziranje strateških smjernica u VET-u u Evropi isključivo je vezano za **Revidirani lisabonski plan, Strateške smjernice o politici kohezije 2007-2013., Evropsku strategiju zapošljavanja i Integrirane smjernice za zapošljavanje i razvoj.**

Prema svemu gore navedenom, sve veća ekonomska konkurentnost zahtijeva efektivnije korištenje ljudskih resursa. Težište će se staviti na promociju razvoja ljudskih resursa za radnu snagu kao jednu cijelinu. To bi bio odgovor na strukturalne probleme tržišta rada povezane sa nedostatkom odgovarajuće radne snage u specifičnim regijama i za specifična zanimanja. Shodno tome i u skladu sa revidiranom Evropskom strategijom za zapošljavanje, poseban prioritet će se dati osmišljavanju aktivne politike tržišta rada koja rješava problem nezaposlenosti (uključujući stare i mlade radnike), radnike sa niskim kvalifikacijama, ugrožene grupe kao i neaktivnu populaciju.

Strategije o razvoju ljudskih resursa ili one koje su samo ograničene na VET u skladu su sa **Strateškim smjernicama zajednice 2007-2013.**, a koje su ključne komponente u dostizanju sveukupnih ciljeva zajednice u razvoju i zapošljavanju. Strategije se fokusiraju na ulaganje u ljudske resurse, modernizaciju sistema obrazovanja i obuke, veći pristup zapošljavanju i jačanje društvene uključenosti za ugrožene grupe.

2.3. Koherentnost sa “Integriranim smjernicama za razvoj i zapošljavanje”

Integrirane smjernice za razvoj i zapošljavanje (2005-2008.) također treba uzeti u obzir pri elaboraciji relevantnih VET strategija. VET strategija treba da se fokusira na glavni cilj ulaganja u ljudske resurse i povećan pristup zapošljavanju, tako što će smanjiti nezaposlenost i neaktivnost, posebno onih grupa ljudi koje imaju veliku mogućnost da budu integrirane u obrazovanje i tržište rada.

Stoga, VET strategija treba dati značajan doprinos u privlačenju i zadržavanju što više ljudi unutar aktivnog tržišta rada (smjernice 17, 18, 19, 20) i poboljšati prilagodljivost radne snage i kompanija za stalno uvođenje novih tehnologija (smjernice 21, 22).

Lisabonska strategija i otvorena metoda saradnje je radikalno promijenila evropsku politiku saradnje u području obrazovanja i obuke. Ona je postavila platformu za diskusiju o politici u obrazovanju i obuci na evropskom nivou.

Postoje tri strateška cilja lisabonskog procesa u sferi obrazovanja i obuke, a vezani su za:

1. kvalitet i efektivnost sistema obrazovanja i obuke;
2. pristup obrazovanju i obuci;
3. otvaranje sistema širem svijetu.

Da bi se ostvarili ovi ambiciozni ciljevi, postignut je dogovor u trinaest specifičnih ciljeva koji pokrivaju razne vrste i nivoe obrazovanja i obuke (formalno, neformalno i informalno), a sve s ciljem da cjeloživotno učenje postane stvarnost.

Razvoj VET sektora u EU počeo je Kopenhagenskom deklaracijom (novembar 2002.) i nastavio se preko Mاستrihtskog sporazuma (decembar 2004). Ključne poruke iz Mاستrihta su:

- poboljšati imidž i atraktivnost VET-a,
- postići visok nivo kvaliteta i inovacija u VET-u,
- ojačati veze između VET i zahtjeva tržišta rada,
- riješiti pitanja grupa sa niskim kvalifikacijama i drugih ugroženih grupa.

Na evropskom nivou, Mاستrihtski sporazum predložio je sljedeće prioritete:

- konsolidiranje rezultata postignutih do decembra 2004. godine,
- razvoj otvorenog i fleksibilnog evropskog kvalifikacijskog okvira potpomognut setom zajedničkih referentnih nivoa zasnovanih na transparentnosti i obostranom povjerenju,
- razvoj i sprovođenje Evropskog sistema za transfer kredita u VET-u (ECVET),
- promoviranje razvoja kompetencija nastavnika u VET sektoru,
- povećanje djelokruga i pouzdanosti statistike za sektor VET-a.

Na državnom nivou, Mاستrihtski sporazum naglašava sljedeće prioritete:

- promoviranje državno-privatnog partnerstva i davanje podsticaja kroz uvođenje poreskih olakšica,
- razvoj otvorenih i fleksibilnih pristupa u učenju,
- povećanje relevantnosti i kvaliteta (kroz uključivanje ključnih partnera i pravovremenom identifikacijom potreba za određenim kvalifikacijama),
- stvaranje ambijenta koji pospješuje učenje u obrazovnim institucijama i kompanijama,
- razvoj kompetencija nastavnika.

Vijeće Evrope je nekoliko puta naglasilo dvostruku ulogu, društvenu i ekonomsku, sistema obrazovanja i obuke. Obrazovanje i obuka su odlučujući faktori u potencijalu svake zemlje za visoku kvalitetu, inovaciju i konkurentnost. U isto vrijeme, oni su sastavni dio društvene dimenzije Evrope jer prenose vrijednosti solidarnosti, jednake mogućnosti i društvene participacije, i istovremeno stvaraju pozitivan efekat na zdravlje, smanjenje kriminala, zaštitu okoline, demokratizaciju i kvalitetu života uopšte.

Svi građani treba da stiču i stalno nadograđuju svoje znanje, vještine i kompetencije putem cjeloživotnog učenja. Moraju se uzeti u obzir specifične potrebe onih koji su pod rizikom da budu društveno isključeni. Ovo će pomoći da se poveća participacija radne snage i ekonomski rast, i istovremeno će se osigurati društvena kohezija.

Ulaganje u obrazovanje i obuku ima svoju cijenu, ali veliki lični, ekonomski i društveni povrati, gledano srednjoročno i dugoročno, premašuju te troškove. Stoga reforme treba da nastave sa objedinjavanjem ekonomskih i društveno-političkih ciljeva, koji se ustvari međusobno učvršćuju.

Ova razmišljanja su jako relevantna za viziju Evropske unije o budućem razvoju evropskog društvenog modela. To isto važi za Bosnu i Hercegovinu, naročito u kontekstu procesa pridruživanja EU. Evropa se suočava sa ogromnim društveno-ekonomskim i demografskim izazovima, koji se odnose na starenje populacije, visok broj odraslih sa niskim kvalifikacijama, veliki broj nezaposlenih mladih ljudi itd. U isto vrijeme, sve je veća potreba za poboljšanjem nivoa kompetencija i kvalifikacija na tržištu rada. Neophodno je odgovoriti na ove izazove kako bi se poboljšala dugoročna održivost evropskog društvenog sistema.

Obrazovanje i obuka su dio rješenja ovih problema.

2.4. Status stručnog obrazovanja i obuke se postepeno poboljšava

Državni prioriteti u reformi stručnog obrazovanja i obuke uvelike odražavaju prioritete iz Kopenhagenskog procesa. Sprovođenje zajedničkih principa i referenci o čemu se

dogovorilo na evropskom nivou (npr. priznavanje neformalnog učenja, osiguravanje kvalitete, usmjeravanje) počelo je, ali su zemlje naglasile da je prerano prikazati konkretne rezultate.

U nekim zemljama VET ima pozitivan imidž (npr. Austrija, Češka Republika, Njemačka, Finska), zbog faktora kao što su: «dualni sistem» (tj. izmjenična obuka), duple kvalifikacije (kombinacija opšteg i stručnog obrazovanja) i nedavne mjere za pristup visokom obrazovanju. Bez obzira na to, stručno obrazovanje i obuka i dalje su manje atraktivni nego akademsko, odnosno opće, obrazovanje. Poboljšanje kvalitete i atraktivnosti VET-a je i dalje ključni izazov za budućnost.

Da bi se poboljšala atraktivnost VET-a, većina zemalja se fokusira na više srednjoškolsko obrazovanje, uključujući razvoj nastavnih planova, fleksibilni napredak i horizontalnu i vertikalnu prohodnost, veze sa tržištem rada i profesionalnu orijentaciju.

Naglašavajući relevantnost VET-a za tržište rada i poboljšanje odnosa sa poslodavcima i društvenim partnerima, važan faktor za većinu zemalja jeste da pokušaju odgovoriti na pitanje kvaliteta i atraktivnosti. U tom kontekstu od krucijalnog značaja je poboljšanje strukture VET-a, obezbjeđivanje mogućnosti šegrtovanja i reforma standarda VET-a.

Velika većina zemalja je izrazila zabrinutost zbog potreba ljudi sa niskim kvalifikacijama, kojih je skoro 80 miliona u EU. Za dalji razvoj VET-a od izuzetne važnosti je da se promjenama u VET sistemu poveća društvena uključenost osoba sa niskim kvalifikacijama.

Većina zemalja se fokusirala na određene ciljne grupe u ovom kontekstu, a posebno na mlade, gdje VET programi imaju pozitivan efekat u smanjenju procenta mladih koji napuštaju škole.

S druge strane, dovoljna pažnja nije posvećena odraslim i starijim radnicima.

Profesionalni razvoj nastavnika u stručnom obrazovanju i dalje ostaje pravi izazov za većinu zemalja.

2.5. Zadovoljavanje lokalnih potreba

Stručno obrazovanje i obuka moraju se analizirati i planirati u kontekstu sveobuhvatnog globalnog procesa, uz uvažavanje lokalnog i regionalnog okruženja. Obrazovanje, a posebno stručno obrazovanje, je kompleksno čak i u normalnim uslovima jer je uslovljeno ekonomskom strukturom, javnim aktivnostima i društvenim i političkim sistemom. Situacija u Bosni i Hercegovini ovo stanje čini još kompleksnijim.

U ratu razorena ekonomija nikada se nije u potpunosti oporavila. Rudarstvo i prerađivačka industrija, koje su činile polovinu ukupne privrede prije rata, svedene su na minimum. Velike firme na kojima je počivala predratna privreda postale su neprofitabilne i uglavnom su bankrotirale. Proces privatizacije još nije završen, a mnoge privatizirane firme su dobile nove vlasnike od kojih mnogi nemaju namjeru pokrenuti proizvodnju. Zbog velikog rizika stranci se rijetko odlučuju da značajno investiraju u našu državu. Sve gore pomenuto je razlog za ekstremno nizak bruto nacionalni proizvod. Ovo je razlog zašto BiH spada u grupu nerazvijenih država. Neregulirani javni sektor, iracionalna i neizbalansirana administrativna organizacija države čini BiH još kompleksnijom. Ova komplikovana i kompleksna situacija u BiH svakako se negativno oslikava i na stručno obrazovanje.

Stručno obrazovanje i obuka u BiH moraju također biti prilagođeni globalizaciji ekonomskog, obrazovnog i radnog prostora. Naša država, a time i obrazovanje, bila je dodatno opterećena procesima karakterističnim za Centralnu, Istočnu i Jugoistočnu Evropu, kao što su:

- tranzicija iz totalitarističkog sistema u demokratski sistem,
- tranzicija iz planske, državne ekonomije ka slobodnom tržištu,
- modernizacija uz prilagođavanje dramatičnim globalnim promjenama.

Ove procese karakterizira migracija iz modernog u postmoderno društvo, raspad velikih sistema i tvornica, ubrzanje proizvodnje roba široke potrošnje za specijalizirana tržišta, unapređenje uslužnog sektora, dominacija multinacionalnih kompanija i kapitala, brz razvoj informacione i komunikacijske tehnologije i medija.

Svi ovi procesi imaju velike implikacije na sistem obrazovanja i njegove reforme. Društveni i ekonomski ciljevi moraju biti permanentno povezivani s obrazovnim ciljevima, posebno u oblasti stručnog obrazovanja i obuke.

Srednje škole za stručno obrazovanje i obuku moraju biti modernizirane i moraju podržavati pluralizam, multikulturalnost, „društvo znanja“, cjeloživotno učenje u harmonizaciji sa globalnim procesima i evropskom obrazovnom dimenzijom. Stoga, obrazovni sistem treba postati inicijator i generator ekonomskog i društvenog oporavka BiH, koji bi na kraju trebalo da omogući integraciju u Euroatlanske i moderne globalne procese.

Dvostruka svrha obrazovanja i obuke, ekonomska i društvena, poziva na integraciju sektora obrazovanja sa drugim sektorima u kojim se kreira politika ekonomskog razvoja, otvaranja novih radnih mjesta i zapošljavanja. Težište na ekonomskoj i društvenoj

koheziji zahtjeva pažljivu koordinaciju strategije VET-a sa onim strategijama koje su vezane za smanjenje siromaštva i promociju društvene uključenosti. To znači da bi se VET sektor trebalo da uključi u rješavanje državnih integriranih razvojnih ciljeva uslovljenih tipom ekonomije, društvenim i kulturološkim modelom društva.

2.6. Ekonomska transformacija

Zvanični dokumenti Evropske unije, kao što su: „Evropska strategija zapošljavanja“, „Pristup razvoju ljudskog kapitala“ i „Evropska povelja za malo poduzetništvo“ predložili su aktivnosti usmjerene ka ekonomskom restrukturiranju i razvoju tako da ljudski potencijal može poboljšati trendove ekonomskog razvoja i zapošljavanja.

Kako bi BiH realizirala postavljene kriterije u pomenutim dokumentima i time postala bliža EU standardima sa ekonomske tačke gledišta, mora se obezbijediti sljedeće:

- slobodno tržište i strukturalna reforma (omogućiti razvoj poduzetništva – posebice malih i srednjih preduzeća, bolju poslovnu klimu, pouzdane statističke podatke...),
- upravljanje javnim fondovima (zakon o budžetu, ekonomsko planiranje, pitanje međunarodnog duga...),
- evropski standardi,
- domaće tržište i trgovina (jedinstven ekonomski prostor BiH, standardi trgovanja, carine i porezi...).

U skladu sa pomenutim, važno je da se:

- stalno povećavaju investicije,
- stalno povećava kreditiranje uz jačanje makroekonomske stabilnosti,
- povećava efikasnost javne administracije, tako da kvalitet i ljudski potencijali, zajedno sa unapređenjem poduzetništva i zapošljavanja, postanu značajni za budućnost.

U skladu sa nekim pozitivnim iskustvima iz država EU, u BiH uspostavljeno je pet regionalnih razvojnih agencija. Sve agencije su pripremile regionalne razvojne strategije koje se fokusiraju na:

- razvijenu i održivu ekonomiju (fokusirajući se uglavnom na poljoprivredu, turizam, industriju, energetiku, građevinarstvo),
- razvijeno tržište rada i održivi ljudski resursi,
- razvijenu institucionalnu infrastrukturu,

- visok stepen kvaliteta života i ekološke svijesti,
- razvijenu socijalnu koheziju, koju karakterizira partnerstvo i saradnja između privatnog i javnog sektora.

2.7. Društveni razvoj

Društveni razvoj od vitalnog je značaja u kreiranju društva zasnovanog na znanju. Nedavna istraživanja su pokazala šta angažovana ekonomija može značiti za vezu između produktivne sposobnosti, društvene sposobnosti i napretka. Glavni cilj je obezbijediti da svi građani Bosne i Hercegovine budu uključeni u razvoj društva zasnovanog na znanju.

Društveni razvoj mora omogućiti individualni i porodični razvoj, kao i razvoj zajednice u cjelini. U tom razvoju najvažniji su: dužina i kvalitet života, fizička sigurnost, odnosi u porodici, zajednica i šire društvo, materijalni standardi života, posao koji zadovoljava, lične potrebe i odmor, znanje, vještine i obrazovanje, kulturni indentitet, društvena, ekonomska i politička sloboda i prirodna i zdrava okolina. Nekoliko glavnih trendova će uticati na evropski i bosanskohercegovački društveni razvoj:

- Struktura populacije ima negativan trend u smislu povećanja broja starijih i smanjivanja broja mladih osoba. To će znatno utjecati na vrste poslova, penzionisanje i organizaciju slobodnog vremena. To će zahtijevati dodatno obrazovanje i obuku starijeg radno sposobnog stanovništva.
- Struktura porodica se mijenja u smislu sve većeg fragmentiranja porodica, a ekonomska transformacija pospješuje tu fragmentaciju.
- Razvojem društva stvara se jaz između onih koji brzo prihvataju nove tehnologije i onih koji u tome zaostaju. Te „digitalne podjele“ trebaju biti uklonjene tako što će se omogućiti lakši pristup sektoru stručnog obrazovanja i obuke.
- Procesi globalizacije nameću sve važnije pitanje „kako zadržati vlastiti indentitet“ dok BiH postaje dio globalnog društva?

BiH se suočava sa značajnim izazovima po pitanju okoliša i na državnom i na međunarodnom nivou. Većina ljudi još uvijek nije svjesna efekata bližeg i šireg okruženja na našu okolinu.

Zbog visokog nivoa promjena koje su nastale usljed nekontrolisane sječe šuma, razvoja nekih biološko-hemijskih industrija i uvoza raznih roba biljnog i životinjskog porijekla naši ekosistemi postali su znatno ugroženiji.

Zaštita okoliša i promoviranje "čiste i zelene" države od nas zahtijeva da:

- doprinesemo razumijevanju klimatskih promjena i da smanjimo lokalni utjecaj na tu promjenu,
- smanjimo biološko-sigurnosne rizike u našim biološkim industrijama i prirodnim ekosistemima,
- pomognemo građanima BiH da razviju svijest o važnosti zaštite okoliša i razumijevanje negativnih posljedica koje pojedine privredne i društvene aktivnosti imaju na nju.

Uspješan razvoj društva zasnovanog na znanju zavisi o modernoj "infrastrukturi" i njenim pripadajućim zakonima i institucijama. Objekti infrastrukture traže robe i usluge, podržavaju rad i vještine ljudi i omogućuju širenje ideja i znanja. Problemi infrastrukturne prirode u BiH se odnose na:

- promjene u šablonima pravljenja naselja koja utječu na gradsku infrastrukturu, posebno imigracije;
- demografske trendove; sve veći broj penzioniranih ljudi zahtijeva različito planiranje gradova i naselja kako bi odgovorili na veću različitost u zajednicama i odražavali drugačiju vrstu životnih stilova; u slučaju mlađe populacije cilj je da se privuku i zadrže talentirani ljudi;
- širok pristup internetu u cijeloj BiH;
- razvoj legislativne infrastrukture (zakoni, načela i pravilnici) koji su u skladu sa evropskim i međunarodnim standardima i koji će omogućiti funkcionalnost savremenih poslovnih sektora i društva zasnovanog na znanju.

2.8. Inovacije

Kako bi se razvilo društvo zasnovano na znanju, građani BiH moraju sticati i primjenjivati svježe znanje i vještine u svojim aktivnostima i u svim segmentima društva. Trebamo multijezičko, potpuno pismeno društvo koje je sigurno u svoj identitet, rezultate i svoje mjesto u svijetu.

Korištenje svih vrsta tradicija u BiH daje osnovu za sposobnost u primjeni inovacija. Moramo u potpunosti iskoristiti svježe znanje gdje god se ono može dobiti i postarati se da imamo pristup međunarodnom krugu znanja. Ali ipak, uvijek moramo raditi na sticanju novih znanja u područjima gdje mi, kao mlada država, možemo doprinijeti svijetu u cjelini, te tako jačati naše sposobnosti i položaj u međunarodnom obrazovanju i obuci i istraživačkoj zajednici.

Ljudi koji se ističu posebnim vještinama, koji su prilagodljivi, kao i institucije koje su spremne na saradnju ključni su u ovom procesu društvene transformacije. U konačnici,

naš uspješni razvoj kao prosperitetnog i pouzdanog društva zasnovanog na znanju zavisit će od stavova naših ljudi.

Svi građani BiH moraju sebe vidjeti kao dio ekonomije i društva koji igra vitalnu ulogu na svjetskoj pozornici.

2.9. Cjeloživotno učenje (LLL)

Potrebe tržišta rada u kontekstu ekonomije zasnovane na znanju i ciljeva iz Lisabona na način na koji je procijenio CEDEFOP u Izvještaju o načelima² predviđa da *«do 2010., skoro pola dodatnih poslova će zahtijevati ljude sa tercijalnim nivoom kvalifikacija, a tek nešto ispod 40% će zahtijevati više srednjoškolsko obrazovanje i samo 15% poslova će biti namijenjeno onima koji imaju osnovnu školu»*.

Na državnom nivou, tržište rada se suočava sa problemima koji zahtijevaju zajednički trud i resurse da bi se riješila sljedeća pitanja:

- povećana nezaposlenost mladih,
- dugoročna nezaposlenost,
- nizak nivo participacije nezaposlenih u profesionalnim obukama: mjere profesionalne obuke se nalaze na drugom mjestu u ukupnim aktivnim mjerama,
- nedovoljna finansijska sredstva i mjere fiskalne stimulacije koje se odnose na poslodavce i uposlenike u kontinuiranoj stručnoj obuci,
- nedovoljno razvijen mehanizam definiranja plata za oslikavanje produktivnosti, nivoa kvalifikacija i regionalnih razlika,
- nedovoljno praćenje utjecaja aktivnih mjera na ciljne grupe, koje je neophodno za obezbjeđivanje dobre baze podataka za planiranje mjera zapošljavanja,
- neophodnost reorganizacije nadležnosti zavoda za zapošljavanje između regionalnog i lokalnog nivoa.

Na perspektivu cjeloživotnog učenja bitno utiče uloga stručnog obrazovanja i obuke, uključujući i srednje tehničko stručno obrazovanje koje obezbjeđuje širok spektar različitih kvalifikacija potrebnih u kontekstu cjeloživotnog učenja.

U planiranim procesima restrukturiranja ekonomskog sistema i sektora stručnog obrazovanja i obuke u BiH važan segment predstavljaju već postojeći stručni kadrovi za koje je neophodno obezbijediti princip cjeloživotnog učenja. U procese cjeloživotnog učenja moraju se uključiti i mladi ljudi, posebno oni koji su evidentirani kao nezaposleni.

² Učenje za zaposlenje. Drugi izvještaj o načelima stručnog obrazovanja i obuke u Evropi 2003.

Tako će BiH postati mjesto gdje se pojedinci ohrabruju i podržavaju kako bi se lično razvijali, razvijali samopoštovanje, stvorili stvarnu potrebu za učenjem i mogućnostima zapošljavanja.

Ekonomski razvoj BiH zavisi od kvaliteta njenih ljudskih resursa. Korištenje tih resursa i ulaganje u njihovu kvalitetu primarni su činioci razvoja. Sistem cjeloživotnog obrazovanja osnovna je pretpostavka rasta i razvoja, te postaje nužan u vrijeme brzih promjena u potrebnim vještinama i znanjima. Restruktuiranje preduzeća radi konkurentnosti vrlo je važan dio privredne politike. Obrazovni sistem mora biti prilagođen i nuditi mogućnosti prekvalifikacije i dokvalifikacije.

U reformisanoj stručnoj školi, obrazovanje mladih ljudi bitno će se razlikovati od dosadašnjeg sistema u kojem su se mladi pripremali za samo jedno „zanimanje“ ili kvalifikaciju. Princip cjeloživotnog učenja ruši te granice i omogućava generacijama svih uzrasta da, po kreditnom sistemu, obogaćuju svoja znanja i vještine povećavajući kompetencije, a samim tim i mogućnosti zapošljavanja. Inicijalno obrazovanje mora biti permanentno unapređivano, a svršeni učenici pripremljeni za permanentno cjeloživotno učenje ili za prekvalifikaciju kojom bi ostvario svoje interese i potrebe za radom.

3. Menadžment u stručnom obrazovanju

3.1. Raspodjela menadžmentske moći

Zakonima se utvrđuje djelokrug i odgovornost za upravljanje obrazovnim sistemom, naročito finansiranje obrazovanja, odnos škole i obrazovnih vlasti, odnos obrazovnih vlasti i škola prema društvenoj zajednici, partnerstva svih subjekata u obrazovanju, školskog menadžmenta i svih drugih pitanja od značaja za efikasno upravljanje obrazovnim sistemom.

Prema sadašnjoj situaciji u svim srednjim školama upravlja školski odbor, a rukovodi direktor. Školski odbor ima mandat i ovlaštenja organa upravljanja, a direktor poslovnog organa i pedagoškog rukovodioca. U formiranju školskih odbora i izboru direktora još uvijek je odlučujuća uloga političkih stranaka, tako da se za članove školskog odbora i direktora škole ne biraju uvijek najbolji i najkvalitetniji nego podobni. Kao savjetodavni organi, u školi se formiraju Savjet roditelja i Savjet učenika škole.

Škola u kojoj se donose odluke i rješavaju konflikti kroz djelovanje i saradnju svih zainteresiranih strana (uprava, nastavnici, učenici, roditelji, društveni partneri) naziva se demokratskom školom. Ovakav model škole suprotan je klasičnom, hijerarhijskom,

centralizovanom vođenju škole u kojoj direktor i nekoliko njegovih saradnika o svemu odlučuju bez vođenja šire rasprave i često bez uvažavanja prijedloga drugih.

Poboljšani rezultati učenja u demokratskom društvu, što i jeste glavni cilj obrazovanja, i efikasno upravljanje i rukovođenje kao preduslov za učešće ključnih aktera, predstavljaju rješenje koje dozvoljava ublažavanje asimetričnih informacija, bržu identifikaciju problema i potragu za boljim odgovorima. Postoje barem 4 **uslova koje treba ispuniti u svrhu uspješnog razvoja VET-a** bez obzira na stepen i vrstu decentralizovanih funkcija obrazovanja i obuke i raspodjelu uloga između VET-a i vlada: (1) poštovanje **minimuma standarda kvalitete obrazovanja**, (2) operativan **sistem korporativne odgovornosti**, (3) informacije prikupljene, analizirane i raspodijeljene kroz **efikasan i pristupačan informacijski sistem**, (4) **efektivna saradnja zasnovana na participacijskom pristupu i koordinacijskim mehanizmima**.

Menadžment u sektoru obrazovanja u cjelini, a posebno u VET sektoru, nije jasno definiran. Često se ne može uočiti razlika između funkcije menadžera i funkcije pedagoškog rukovođenja. Zbog toga je neophodno, u toku procesa reforme VET sistema, jasno definirati menadžera i menadžerski tim, kao i područje njihovih ovlaštenja i djelovanja. Funkcija rukovođenja srednjom stručnom školom svodi se uglavnom na pedagoško rukovođenje, što znači da direktor škole nema mogućnost bitnije utjecati na finansijske tokove školskog budžeta, pa čak ni na onaj dio koji se tiče komercijalnih aktivnosti škole. Direktor, kao menadžer, nije ovlašten da stimulatивно nagrađuje najbolje nastavnike, da podupire stvaralaštvo i kreativnost nastavnika, a posebno ne učenika škole. Prema tome, u srednjoj školi se ne može ni govoriti o raspodjeli menadžerske moći jer ona objektivno i ne postoji.

3.2. Autonomija škola

Autonomija škola mora biti ostvarena kroz mnoge segmente obrazovanja, počevši od nastavnih planova i programa (kako je predloženo u prijedlogu Okvirnog zakona o VET-u u BiH), izbora direktora i zaposlenika, finansiranja i dr.

Prema Okvirnom zakonu o osnovnom i srednjem obrazovanju u BiH, škola ima slobodu da kreira i realizira sadržaje prema potrebama lokalnog tržišta rada. Autonomija škola se ogleda i u pravu škola da se udružuju kako bi ostvarile zajedničke interese. Škole mogu obavljati i komercijalne aktivnosti, naročito u kontekstu stručne obuke, te koristiti stečene prihode saglasno zakonskim propisima. Autonomija škola ogleda se i u pravu organiziranja obuke odraslih osoba u okviru svojih verificiranih aktivnosti. Uz odobrenje

mjerodavnih obrazovnih vlasti, škole mogu razvijati nove organizacijske oblike i nove pristupe u sadržaju i metodama stručnog obrazovanja.

Okvir za razvoj autonomije srednjih stručnih škola u BiH, koji je dat Okvirnim zakonom o osnovnom i srednjem obrazovanju u BiH, u praksi je bitno sužen jer nisu u cijelosti usklađeni entitetski i kantonalni zakoni sa Okvirnim zakonom o osnovnom i srednjem obrazovanju. Pored toga, nižim zakonskim propisima nisu razrađeni dijelovi Okvirnog zakona o osnovnom i srednjem obrazovanju u BiH koji bi bili operativni i primjenjivi u praksi. Zbog toga se događa da predstavnici organa školskih vlasti, prilikom kontrole rada škola, neposredno primjenjuju odredbe nižih zakona i pravilnika u skladu sa tim zakonima. To praktično znači da se načelne odredbe o autonomiji škola u određenim oblastima u skladu sa Okvirnim zakonom o osnovnom i srednjem obrazovanju u BiH ne primjenjuju u praksi. U daljoj reformi stručnog obrazovanja i obuke u BiH, usklađenost i međusobna zavisnost zakonskih i podzakonskih akata na području cijele BiH mora biti usaglašena.

3.3. Školski odbori

Prema Okvirnom zakonu³, školski odbor je odgovoran za utvrđivanje i sprovođenje politike škole, generalno rukovođenje radom škole i efikasno korištenje kadrovskih i materijalnih resursa škole.

Školski odbor, prema entitetskim i kantonalnim propisima i propisima Brčko Distrikta, ima od 5 do 13 članova.

Okvirni zakon propisuje da se članovi školskog odbora biraju iz reda:

1. osnivača,
2. radnika škole,
3. roditelja,
4. lokalne zajednice.

Sastav mora odražavati nacionalnu strukturu učenika i roditelja, školskog osoblja, općine, odnosno lokalne zajednice u kojoj se škola nalazi, u pravilu prema posljednjem popisu. Mandat traje 4 godine. Obavljanje dužnosti članova školskog odbora dobrovoljno je i bez naknade.

³ Okvirni zakon o osnovnom i srednjem obrazovanju u Bosni i Hercegovini, Službeni glasnik BiH od 01. jula 2003. godine.

Iako je prema zakonu broj članova školskog odbora od 5 do 13, pokazalo se da školski odbori s velikim brojem članova nisu funkcionalni. Članovi školskih odbora, naročito oni izvan škole, su manje zainteresirani od samih radnika škole pa često i nisu prisutni. Osim kada se bira direktor ili neki radnik, u mnogim drugim prilikama teško je okupiti i kvorum jer su obično tu samo predstavnici iz škole. Delegirani članovi rijetko informiraju bazu koja ih je izabrala na tu dužnost, a još rjeđe traže od baze mišljenje o stajalištima za određena pitanja.

4. Finansiranje

4.1. Administrativno i finansijsko organiziranje

Srednje škole u Bosni i Hercegovini rade po važećim zakonima o srednjem obrazovanju i to:

- Okvirnom zakonu o osnovnom i srednjem obrazovanju u BiH,
- Zakonu o srednjem obrazovanju (svaki kanton ima svoj zakon koji bi trebao biti u skladu sa Okvirnim zakonom o osnovnom i srednjem obrazovanju)–10 kantonalnih zakona,
- Zakonu o srednjem obrazovanju RS,
- Zakonu o srednjem obrazovanju Distrikta Brčko.

Prema Ustavu BiH i Okvirnom zakonu o osnovnom i srednjem obrazovanju u BiH, obrazovanje u FBiH je u nadležnosti kantona, a u Republici Srpskoj je centralizirano, kao i u Brčko Distriktu.

Finansiranje srednjih stručnih škola vrši osnivač škole. To podrazumijeva da se srednje stručne škole, kao javne ustanove u Federaciji BiH, finansiraju iz kantonalnih budžeta i budžeta općina, a u Republici Srpskoj iz budžeta entiteta i općina, dok se u Brčko Distriktu finansiraju iz budžeta Distrikta.

Iz proračuna za obrazovanje osiguravaju se sredstva za:

- bruto plate zaposlenih,
- naknade troškova zaposlenih,
- materijalne troškove.

Sredstva za bruto plate utvrđuju se na osnovu broja zaposlenih radnika po strukturi i vrstama poslova, koeficijenata vrijednosti pojedinih poslova, minulog rada zaposlenih i osnovice za obračun plata. Svojim Godišnjim programom rada svaka škola utvrđuje broj zaposlenih po strukturi i vrstama poslova, a na osnovi pedagoških standarda i normativa.

Naknade troškova zaposlenim obuhvataju sredstva za prevoz zaposlenih, za topli obrok, otpremninu prilikom odlaska u penziju, novčanu pomoć za slučaj smrti ili teže bolesti radnika te člana uže porodice, regres za godišnji odmor, naknade za jubilarne nagrade i drugo u skladu s propisima.

Sredstva za materijalne troškove obuhvataju:

- sredstva neposredno vezana za proces rada tj. izvođenje nastave,
- sredstva za utrošak energije, vode, grijanja, PTT usluga i sl.,
- sredstva za održavanje higijene u nastavi,
- sredstva za kancelarijski materijal i pribor,
- sredstva za tekuće održavanje nastavnih sredstava, opreme i zgrada,
- osiguranje imovine i lica.

Prilikom nabavke opreme i drugih sredstava za potrebe škole mora se poštivati regulativa Zakona o javnim nabavkama. Ovaj Zakon ima za cilj unapređenje odgovornosti trošenja javnog novca.

U većini škola praktičnu nastavu učenici obavljaju u ustanovama i firmama i neke škole nadoknađuju troškove imenovanim mentorima u tim firmama i ustanovama kojima su povjereni učenici.

4.2. Izvori finansiranja

Finansiranje srednjih stručnih škola u RS, čiji je osnivač Vlada, vrši se iz:

- budžeta Republike Srpske (plate zaposlenih, naknade zaposlenim, takmičenja i dio sredstava za investicije),
- budžeta općina i gradova (materijalni troškovi),
- drugih izvora (razne donacije, grantovi, prihodi ostvareni prodajom usluga i proizvoda).

Finansiranje srednjih stručnih škola-javnih ustanova u Federaciji BiH vrši se iz:

- budžeta kantona na osnovu Kriterijuma finansiranja, koje na prijedlog ministra donosi vlada kantona, i budžeta općina,
- drugih izvora (razne donacije, grantovi, prihodi ostvareni prodajom usluga i proizvoda).

Finansiranje srednjih stručnih škola u Brčko Distriktu vrši se iz:

- budžeta Brčko Distrikta,
- drugih izvora (razne donacije, grantovi, prihodi ostvareni prodajom usluga i proizvoda).

4.3. Komercijalne aktivnosti stručnih škola

Srednje stručne škole u BiH, u skladu sa zakonom, mogu sticati prihode iz sljedećih izvora:

- prodajom intelektualnih i drugih usluga, kao i prodajom proizvoda,
- participacijom učenika,
- od zakupa prostora škole.

U Federaciji BiH, sredstva koje škola-javna ustanova sama stekne (vanbudžetska sredstva) na bilo koji prethodno spomenuti način posebno se evidentiraju i koriste u skladu sa Pravilnikom o načinu sticanja i raspoređivanja prihoda ostvarenog komercijalnim poslovanjem škole, koji donosi Vlada kantona na prijedlog ministra, sa pravilima škole, godišnjim programom rada škole i finansijskim planom škole.

Škola u Republici Srpskoj koja sama ostvari sredstva od prodaje proizvoda, koje naprave učenici za vrijeme nastave, evidentira ta sredstva posebno i ostatak ostvarenih sredstava koristi isključivo za finansiranje učeničkih organizacija, učeničkih ekurzija, nagrada i za pomoć bolesnim i materijalno ugroženim učenicima (čl. 138 Zakona o srednjoj školi).

Škole u Brčko istriktu ostvarene prihode uplaćuju na jedinstveni račun Vlade Brčko Distrikta i raspoređuju se u skladu sa pravilnicima o sticanju i raspodjeli prihoda.

Prodaja intelektualnih i drugih usluga i prodaja proizvoda škola mora se vršiti u okviru praktične obuke učenika, a na osnovu nastavnog plana i programa, da se ne bi poremetio kvalitet obrazovanja učenika.

Neke škole ostvaruju prihod participiranjem učenika, naplaćujući učenički (nastavni) materijal koji učenici koriste u praktičnoj nastavi, a negdje učenici plaćaju i kolektivnu štetu.

Iz gore navedenog vidi se da je srednjim stručnim školama u BiH dozvoljeno i omogućeno da djeluju na komercijalnom tržištu i da ostvaruju vlastita finansijska sredstva, ali u praksi, u nekim kantonima i općinama, srednje stručne škole ne mogu u punom kapacitetu i potpuno autonomno raspolagati tim sredstvima.

Raspoređivanje prihoda ostvarenih komercijalnim poslovanjem vrši se u skladu sa Pravilnikom o načinu sticanja i raspoređivanja prihoda komercijalnim poslovanjem, koji donose vlade kantona, entiteta i distrikta, a kojima nisu jasno utvrđeni slučajevi i načini ostvarivanja takvog prihoda kao ni njihovo raspoređivanje (na koji je način ostvaren prihod-prodaja usluga i proizvoda ili je ostvaren zakupom prostora škole), kao i specifičnosti škole.

Škole raspolažu i budžetskim i vanbudžetskim sredstvima u skladu sa Zakonom o trezorskom poslovanju.

Prednosti komercijalnih aktivnosti škole:

- racionalno korištenje kapaciteta radionica, laboratorija i kabineta,
- učenici ostvaruju praktičnu nastavu u simuliranim uslovima kao u preduzeću,
- proizvodi podliježu kontroli kvaliteta,
- komercijalna proizvodnja podstiče učenike na kvalitetniji odnos prema radu,
- stečeni prihodi, iako nisu stalni, u znatnoj mjeri poboljšavaju opći standard škole i učenika.

Slabosti komercijalnih aktivnosti:

- u BiH propisi nisu dovoljno stimulativni za komercijalne aktivnosti,
- teško je utvrditi odnos odgojno-obrazovnog dijela praktične nastave i proizvodnje, a da se pri tome ne utiče na kvalitet nastave,
- komercijalne aktivnosti škole zahtijevaju da nastavnici praktične nastave raspolažu dodatnim kompetencijama,
- škola je dužna obezbijediti prateće službe i pravilno poslovanje.

4.4. Mehanizmi za distribuciju fondova

Srednje stručno obrazovanje je integralni dio obrazovnog sistema. Međutim, samo stručno obrazovanje, kroz kontinuirano obrazovanje i obavljanje prakse iz određenih zanimanja, omogućava aktivno uključivanje završenih učenika u privredu.

Srednje stručno obrazovanje ima složenije nastavne planove i programe. Pored općeobrazovne nastave u većem procentu je zastupljena stručnoteorijska i praktična nastava (60-70%). Prema tome, struktura rada u nastavi i obuci bitno se razlikuje od onih u općim srednjim školama, kao i obaveza stalnog usklađivanja nastavnih planova i programa sa tržištem rada. Iz navedenog proizilazi da za finansiranje rada stručne škole treba izdvojiti više sredstava.

Finansiranje rada škola vrši se u skladu sa Pedagoškim standardima i normativima za srednje obrazovanje kojim se utvrđuju:

- elementi razvijenosti, veličina škole prema vrsti škole, školski prostor, nastavna sredstva, učila i školski namještaj,

- oblici rada, broj učenika u odjeljenju, klasi, grupi, laboratorijskom, praktičnom i proizvodnom radu,
- broj i struktura nastavnog kadra,
- norma časova, priprema za vaspitno-obrazovni rad i ostali zadaci nastavnika u okviru radne sedmice,
- broj i struktura saradnika u nastavi,
- broj i struktura rukovodnog osoblja,
- broj i struktura pomoćnog i tehničkog osoblja,
- broj i struktura administrativno-finansijskog osoblja.

Raspodjela budžetskih sredstava vrši se odlukom vlada kantona, entiteta i distrikta a zavisno od prioriteta. Mjerilo raspodjele budžetskih sredstava prema školama je broj odjeljenja. Ne utvrđuju se stvarne potrebe škola za materijalnim sredstvima potrebnim za obuku određenih zanimanja i njihovih specifičnosti.

Škole bi trebale dobivati „blok grantove“, koje podupire zakon koji propisuje autonomiju školskih odbora u trošenju sredstava na budžetske tačke unutar određene margine, te time podržava postizanje razvojnih ciljeva u školama i prema broju učenika. Raspodjela sredstava će se zasnivati na proporcionalnom finansiranju u zavisnosti od broja učenika i komplementarnog finansiranja u zavisnosti od razvojnog školskog plana. Škole trebaju biti u mogućnosti da koriste svoje vlastite prihode u svakoj fiskalnoj godini.

Ono što predstavlja izazov u ovakvim okolnostima jeste adekvatan model raspodjele resursa koji će resurse podijeliti na pravičan i transparentan način, i koji će osigurati da škole imaju „globalni budžet“ koji im omogućuje da ti resursi ispune jedinstvenu mješavinu potreba za učenjem na lokalnom nivou.

Grantovni pristup (darovanje) koji podržava rezultate rada može pomoći povećanju kapaciteta na školskom nivou ako se dosljedno poštuju dogovorene podjele funkcija. Npr., ako se BiH odluči za pristup Evropskoj uniji i odluči da Evropa prizna njene profesionalne kvalifikacije, onda se škole treba da ohrabre da razviju „originalne“ nastavne planove i programe prema nacionalnoj ili dogovorenoj listi stručnosti iz ekonomskog sektora koja se treba napraviti tokom programa obuke, a vezana je za specifične kvalifikacije. S tim u vezi, pilot Savjetodavno vijeće VET-a koje je uspostavljeno prema EU VET programu treba igrati ulogu u procesu odabira za dodjelu grantova.

Važna implikacija jeste da rukovodioci na centralnom nivou treba da razviju kapacitete u

odlučivanju o mehanizmu raspodjele koji pruža resurse na način koji odražava jedinstvenu mješavinu potreba koje možemo vidjeti u različitim školama. Školski rukovodioci moraju razviti kapacitet za planski budžet koji osigurava zadovoljenje prioriteta školskih potreba rješavanje centralno određenih prioriteta.

Jedan problem, također obrađen u sljedećoj preporuci o jačanju jednakosti, odnosi se na administrativne suprotnosti u trošenju na VET. Stoga, preporučujemo da se donese odluka o minimalnim standardiziranim uslovima za učenje, kao minimalni zahtjev, a vezano za svaku kvalifikaciju kada je VET izvođač, bilo javni ili privatni, ovlašten da da ili naknadno odluči o raspodjeli sredstava.

Procjena uslova učenja je dio sistema kvalitetnog rukovođenja i treba uticati na odluke koje osiguravaju pružanje i kapacitet VET-a u skladu sa potrebama tržišta rada.

Ovo su dugoročna ostvarenja, ali stara oprema ne može biti zamijenjena sve dok se u zemlji ne donesu jasne i dugoročne strategije. Razlog je taj što je oprema skupa i ne može se nabavljati na godišnjoj osnovi.

4.5. Finansijska efikasnost srednjeg stručnog obrazovanja

Zbog velikog broja mješovitih škola, i zato što administrativni nivoi vlasti ne vode zasebno troškove za opće i srednje stručno obrazovanje nije moguće izdvojeno pokazati troškove samo srednjeg stručnog obrazovanja. Zbog toga je dat pregled troškova za redovno srednje obrazovanje u cjelini⁴.

Prema podacima ministarstva obrazovanja, najveća izdvajanja su za plate i naknade zaposlenima i ona iznose: u RS 94,7% od ukupnih izdvajanja za srednje obrazovanje, u Sarajevskom kantonu 74,7% i u Zeničko-dobojskom kantonu 86,3%. Izdvajanja za kapitalne investicije su neznatna i ona iznose od 0,03% u RS do 3,3% u Sarajevskom kantonu. Ovako mala izdvajanja za kapitalna ulaganja negativno utiču na uslove rada u školama, a time i na kvalitet obrazovanja.

Isto tako, značajno se razlikuju i troškovi izdvajanja po učeniku. Prosječni troškovi po učeniku za cijelu BiH iznose 1.118 KM. Troškovi po učeniku u RS iznose 673,00 KM, u FBiH prosječni troškovi su 1.281 KM (najniži su u Srednjobosanskom kantonu u iznosu od 951,00 KM, a najviši su u Sarajevskom kantonu i iznose 1.885 KM); u Brčko Distriku oni iznose 2.334 KM. Najmanji i najveći troškovi razlikuju se za oko 2 puta. Ove razlike najvećim dijelom dolaze zbog razlika u platama nastavnika i zaposlenih u pojedinim kantonima, entitetima i Brčko Distriktu.

⁴ Korišteni podaci iz Funkcionalnog pregleda sektora obrazovanja u BiH

Prosječan broj učenika po jednoj školi u BiH je 577 učenika, ali među entitetima i samim kantonima postoji razlika u veličini srednjih škola. Srednje škole u RS imaju u prosjeku 606 učenika, u FBiH taj broj iznosi 557 učenika, a u Brčko Distriktu 956 učenika. Razlika između kantona u FBiH je značajna, tako da je u Posavskom kantonu prosječan broj učenika po srednjoj školi 932, a u Kantonu 10 taj broj je 334 učenika.

Mreža srednjih stručnih škola je uglavnom naslijeđena iz prijeratnog perioda i nije usklađena s potrebama tržišta rada. U užem okruženju postoji više istih vrsta škola koje obrazuju ista zanimanja, što nije usklađeno sa potrebama tržišta rada. Osim toga, na malom području u više škola obrazuju se učenici istih zanimanja. To zahtijeva da svaka od tih škola ima opremu i nastavna sredstva za to zanimanje, a koje nije u potpunosti iskorišteno. Također, u nekim kantonima i dalje su nastavile da rade neke stručne škole koje obrazuju zanimanja koja tržište rada uopće ne treba (uništena privreda).

Prema zakonu o srednjoj školi, osnivač je dužan da obezbijedi uslove u trenutku kada se škola osniva, tj. da obezbijedi objekat, opremu i nastavni kadar. U BiH je praksa da osnivač dalje ne prati razvoj škole i uopće ne vodi brigu o obnavljanju opreme. Ministarstva obrazovanja i nauke planiraju kapitalne izdatke za potrebe škola u skromnom iznosu, a ta sredstva škole mogu koristiti samo na osnovu posebnih zahtjeva (konkursa).

Loša privredna situacija, te neriješen status i obaveza preduzeća koja primaju učenike na praksu, doveli su do toga da se mnoga preduzeća sve teže odlučuju na prijem učenika na praktičnu nastavu.

Nedostaci koji utiču na finansijsku efikasnost u srednjem stručnom obrazovanju su:

- veliki broj zakona koji regulišu obrazovanje u BiH,
- visok procenat učešća sredstava za obrazovanje u ukupnom bruto nacionalnom proizvodu, ali ipak ta sredstva su nedovoljna za kvalitetno obrazovanje jer je BNP nizak,
- finansiranje stručnih škola je složenije i skuplje od općeg obrazovanja,
- model finansiranja nema strategijsku nego operativnu ulogu,
- mreža škola nije racionalna što poskupljuje finansiranje,
- školski kapaciteti nisu u potpunosti iskorišteni.

Problemi koji su se pojavili u trezorskom poslovanju su:

- vanbudžetska sredstva nisu na raspolaganju školama u svakom momentu kad se za njih ukaže potreba,

- škole nemaju punu autonomiju u raspolaganju vanbudžetskim sredstvima, tj. ne mogu prebacivati sredstva sa pozicije na poziciju prema trenutnim potrebama škole.

5. Razvoj nastavnih planova i programa i certifikacija

Prve zajedničke aktivnosti na reformi stručnog obrazovanja i obuke u Bosni i Hercegovini su počele 1998. godine u okviru Phare VET programa. U Zelenom papiru⁵, koji je pripremalo 40 ključnih aktera iz BiH uz pomoć međunarodnih stručnjaka, utvrđeno je da su postojeći nastavni planovi i programi zastarjeli, preobimni i nefleksibilni i da je neophodno pristupiti izradi novih nastavnih planova i programa prema sljedećim smjernicama:

- izvršiti racionalizaciju nomenklature,
- donijeti okvire, odnosno stručne i obrazovne standarde za srodna zanimanja,
- primijeniti modularnu metodologiju u razvoju novih nastavnih planova i programa,
- nastavne planove i programe razvijati u skladu sa standardima zanimanja dogovorenim sa predstavnicima poslodavaca i tržišta rada,
- jedna od glavnih karakteristika novih nastavnih planova i programa mora biti fleksibilnost, odnosno mogućnost bržeg prilagođavanja promjenama,
- standardi zanimanja i novi nastavni planovi i programi treba da budu uporedivi i kompatibilni programima zemalja Evropske zajednice, i
- uspostaviti sistem eksterne evaluacije i ocjenjivanja sa ciljem kontrole kvaliteta u stručnom obrazovanju i obuci.

Promjene u društveno-ekonomskom sistemu, razvoj novih tehnologija, pripreme za ulazak u evropske integracije, stvaranje zajedničkog okvira nastavnih planova i programa za oba entiteta, pripreme za učenje tokom cijelog života, odgovor na potrebe promjena tržišta rada i povećanje potencijala prohodnosti radne snage, razlozi su koji su doveli do uvođenja novih nastavnih planova i programa za srednje stručno obrazovanje. U novim nastavnim planovima i programima težište se stavlja na ostvarivanje utvrđenih standarda zanimanja, odnosno ciljeva i rezultata učenja, koji se zasnivaju na stečenim

⁵ Zeleni papir donesen u okviru Phare VET projekta 2000.godine, a predstavlja skup preporuka za sprovođenje određene politike koji je poslije razmatranja prihvaćen od strane ključnih predstavnika iz oba entiteta i sva tri konstitutivna naroda.

kompetencijama. Rezultati promjena moraju odražavati šire društvene potrebe i omogućavati mladim ljudima da se zapošljavaju i dalje stručno usavršavaju.

Uz promjene standarda zanimanja, novih nastavnih planova i programa, obezbjeđenja kvaliteta putem eksterne evaluacije i ocjenjivanja, važno je izvršiti promjene u području izdavanja certifikata, svjedočanstava i diploma. Kontrolu nad certifikatima treba da imaju nadležna ministarstva, a certifikati moraju biti priznati na području cijele Bosne i Hercegovine.

5.1. Metodologija

U stručnom obrazovanju i obuci u Bosni i Hercegovini trenutno se primjenjuje nekoliko vrsta nastavnih planova i programa. Jedan dio tih programa se zadržao iz perioda prije 1992. godine, jedan dio je nastao u periodu 1992-1995., zatim u periodu 1995-1998. i na kraju su u primjenu ušli, od 2000. godine, nastavni planovi i programi razvijeni po modularnoj tehnologiji u okviru Phare VET programa. Zatim su, u Republici Srpskoj, razvijeni nastavni planovi i programi po metodologiji korištenoj za izradu nastavnih planova i programa u Phare VET projektu.

Zbog stalnog napretka tehnologije, naročito u oblasti telekomunikacija, mobilnih i bežičnih tehnologija, informacionih sistema, transporta i menadžmenta organizovanog preko računara, javlja se potreba za stalnim promjenama u obrazovanju. Fleksibilnost u pogledu vještina, znanja, stavova i vrijednosti postaje ključni zahtjev za svaku uspješnu profesionalnu organizaciju ili sistem. Očigledno je da će samo neki pojedinci ostati u prvom zanimanju stečenom u školi cijeli radni vijek. Mogućnost da se stiču nova znanja i vještine i prelazak s jedne na drugu profesiju su nove mjere kvalifikacije za skoro sve tokove života. Zbog neprekidne reforme obrazovnog sistema u većini tih zemalja osjete se posljedice ovih promjena.

Dosadašnja iskustva iz implementacije projekta Phare VET programa pokazala su sljedeće prednosti modularnih nastavnih planova i programa u odnosu na tradicionalne:

- kratke, zaokružene cjeline koje obezbjeđuju motivaciju,
- fleksibilni su,
- prenosivi su,
- u liniji su sa mnogim evropskim stručnim programima,
- dozvoljavaju ponovno uključivanje u školovanje,
- omogućuju integraciju i veze među nastavnim planovima i programima,
- omogućuju raznolikost načina i tehnika ocjenjivanja,

- omogućuju obuku izvan škole,
- učenje je zasnovano na razvijanju sposobnosti,
- omogućuju dobijanje potvrda za stečenu obuku,
- omogućuju stalni razvoj nastavnih planova i programa i brzo reagovanje na promjene u društvu i tehnologiji,
- promoviraju ideju učenja kroz cijeli život.

Modularni nastavni planovi i programi imaju i određene nedostatke kao što su: kruta struktura, komplikovana administracija u praćenju napretka učenika, nedostatak iskustva u pristupu, zahtijeva dodatnu obučenosť nastavnika, nedostatak opreme i nastavnih sredstava, ali u poređenju sa klasičnim nastavnim planovima i programima imaju više prednosti.

5.2. Odnos općeobrazovnih, stručnoteorijskih i praktičnih komponenata

U tradicionalnim nastavnim planovima i programima, odnos između općeobrazovnih, stručnoteorijskih i praktičnih znanja ide na štetu praktičnih znanja. Ovaj odnos je uvijek bio tema za duge rasprave između onih koji zagovaraju veće učešće općeg obrazovanja i onih koji se zalažu za programe u kojima će težište biti na stručnoj teoriji i praktičnoj nastavi.

Odnos općeg i stručnog dijela ne može se za svaki program unaprijed utvrditi iz prostog razloga što se nastavni planovi i programi moraju razvijati na osnovu postavljenih standarda znanja, vještina i kompetencija. U nekim zanimanjima je potrebno za praktičnu obuku znatno više vremena nego u drugom zanimanju iz iste familije zanimanja (primjer: kuhar i konobar). Zbog toga se utvrđivanju odnosa općeg i stručnog mora pokloniti izuzetna pažnja.

Također, ne treba zanemariti činjenicu da od odnosa općeg i stručnog dijela nastavnog plana i programa zavisi uspješnost vertikalne prohodnosti učenika, odnosno nastavak školovanja na univerzitetima.

5.3. Horizontalna i vertikalna prohodnost

Nastavni planovi i programi urađeni po modularnoj metodologiji treba da omoguće horizontalnu i vertikalnu prohodnost u okviru jedne struke ili više struka. Modularni nastavni planovi i programi omogućit će pokretljivost učenika na teritoriji Bosne i Hercegovine bez polaganja dopunskih ispita u okviru iste struke i istog zanimanja.

Novi, modularni nastavni planovi i programi treba da omoguće upis učenika na visokoškolske ustanove i da certifikati koji se izdaju u srednjim stručnim školama budu vrednovani pri upisu na iste.

Učenicima koji žele da mijenjaju struku ili zanimanje mora se omogućiti da zadovolje svoje želje uz minimalno polaganje razlike modula u okviru iste struke, odnosno omogućiti im da po završetku jednog zanimanja što lakše dođu do drugog koje im omogućuje zaposlenje.

Problem vertikalne i horizontalne prohodnosti treba dodatno da definiše Agencija za obrazovanje na osnovu okvira državnih kvalifikacija (NQF). Problem vertikalne i horizontalne prohodnosti trebalo bi riješiti donošenjem modularnih nastavnih planova u naredne 4 godine, kada bi trebalo završiti NPIP-e za sva zanimanja i sve godine učenja.

5.4. Oprema i nastavni materijali

Trenutno stanje pokazuje da su srednje stručne škole različito opremljene. Najveći dio srednjih stručnih škola u Bosni i Hercegovini je neopremljen za struke i zanimanja koja trenutno obrazuju u svojim školama (trka za atraktivnim zanimanjima za koja škole nemaju uslova, zbog upisa učenika, a oprema koja je nabavljena za verifikaciju škole u prethodnom periodu ostaje neiskorištena), ili je djelimično i neadekvatno opremljen. U školama se postojeća oprema neracionalno koristi zbog određenih zakonskih rješenja koja nisu stimulativna za srednje stručne škole. Zakon o trezoru ne stimuliše srednje stručne škole da se zalažu za sticanje vlastitih prihoda, jer u sadašnjim uslovima rada trezora nemaju mogućnosti da raspoložu sredstvima onog momenta kad su im potrebna, niti imaju iskustva u kvalitetnom planiranju pa se dešava da i ako imaju sredstava ne mogu s njima raspolagati. Treba omogućiti školama da imaju autonomiju raspolaganja sredstvima koja ostvaruju kroz praktičnu nastavu, a raspodjelu sredstava riješiti kroz pravilnik na nivou škole. Najveći dio ostvarenih sredstava kroz praktičnu nastavu trebao bi ići na poboljšanje uslova za izvođenje nastave.

Razvoj stručnog obrazovanja i obuke zahtijeva modernizaciju opreme i nastavnih sredstava u stručnim školama. Različiti faktori utiču na obim i nivo opremljenosti: spremnost i mogućnost lokalne zajednice, učešće i angažiranje poslodavaca i kompanija i sposobnost školskih kolektiva. Bez obzira na pojedinačne primjere nekih škola koje su opremljene od strane donatora, Phare VET programa i sl., većina škola nije adekvatno opremljena i ne mogu da prate ubrzan razvoj tehnologija koje su ključ veće produktivnosti u modernoj ekonomiji. Zbog toga se u opremanje škola moraju uključivati

svi socijalni partneri, posebno poslodavci i kompanije, mala i srednja preduzeća, državne institucije i sl.

5.5. Organizacija nastave i učenja

Nastava u srednjim stručnim školama se organizuje u 38 radnih sedmica. Na osnovu zakona o srednjim školama, nastavu je moguće organizovati u školi i van škole, naročito kada se radi o praktičnoj nastavi. Pošto preduzeća uglavnom nisu u funkciji, najveći dio praktične nastave se izvodi u školama, odnosno vrši se improvizacija pošto škole nisu opremljene, a upisuju učenike za zanimanja za koja im nedostaje i kadar i oprema.

Organizaciju nastave prilagoditi novim oblicima i metodama rada koji će učenika stavljati u prvi plan. Postignuća učenika u učenju (ono što učenik zna) i sposobnosti (ono što učenik može uraditi), kao i potvrdu rezultata učenja, treba potvrditi svjedočanstvom iza kojeg stoji relevantna institucija.

Nastavu treba organizirati u 35 nastavnih sedmica od kojih je jedna u toku godine definirana kao projekat sedmica, sa preporukama šta se radi u projekat sedmici. U završnim razredima broj nastavnih sedmica definirati kroz izradu nastavnih planova i programa s tim da ne bude manja od zakonom utvrđenog broja. Nastava, zavisno od sjedišta škole, može biti organizirana u školi i van škole (kod društvenih partnera). Praktična nastava se može izvoditi u školi i van škole, s tim da treba stvarati uslove da se praktična nastava prve godine obavezno izvodi u školi.

Kod upisa učenika u nove struke i zanimanja, nadležna ministarstva treba da poostre kriterijume, da ne dozvole upis ako škole ne raspolažu potrebnim uslovima, materijalnim i kadrovskim, ili uz garanciju lokalne zajednice i društvenih partnera da će se uslovi postepeno ispunjavati.

U narednom periodu definirati mrežu srednjih stručnih škola, jer sadašnje stanje ne odgovara potrebama tržišta rada i mogućnostima države (npr., iako je na biroima za zapošljavanje najviše nezaposlenih ekonomske struke, najviše se učenika upisuje u ovu struku bez ikakvih ograničenja, a entiteti i kantoni izdvajaju budžetska sredstva za finansiranje).

5.6. Certifikati, svjedočanstva i diplome

U srednjim stručnim školama dobijaju se sljedeći dokumenti: svjedočanstva, diplome i certifikati. Certifikati se izdaju učenicima na kraju položenog modula po zahtjevu učenika ili kad učenik mijenja zanimanje.

Certifikati se izdaju i za znanja stečena u neformalnom obrazovanju ili stečena na bilo koji drugi način. Certifikate izdaju škole koje ispunjavaju uslove ili centri za obuku odraslih ovlašteni od nadležne institucije.

Na kraju završenog razreda u srednjim stručnim školama učenicima, koji su sa uspjehom završili razred, izdaje se svjedočanstvo o završenom razredu. Obrazac svjedočanstva treba prilagoditi modularnom nastavnom planu i programu. Svjedočanstvo izdaje škola.

Na kraju školovanja u trogodišnjim školama polaže se završni ispit, a u četvorogodišnjim školama maturalni ispit. Završni i maturalni ispit sastoje se iz eksternog i internog dijela ispita koji provodi ispitna komisija. Ispitnu komisiju imenuje nadležna institucija.

Za položeni završni i maturalni ispit dobija se diploma koju izdaje škola na obrascu propisanom od nadležne institucije.

6. Standardi i ocjenjivanje

Za obezbjeđivanje kvaliteta u cjelovitom obrazovnom sistemu u Bosni i Hercegovini, a posebno u oblasti stručnog obrazovanja i obuke, nisu obezbijeđene savremene metode i odgovarajuće institucije za razvoj standarda, evaluaciju i ocjenjivanje znanja i sposobnosti učenika na bazi kompetencija u toku i na kraju obrazovanja. Također ni sistem izdavanja svjedočanstava i diploma nije zasnovan na eksterno evaluiranim učeničkim postignućima. U Zelenom i Bijelom papiru ovi kritički stavovi su dobro obrađeni i daju dosta širok okvir za reformiranje ovog segmenta obrazovanja i obuke.

Reforma stručnog obrazovanja i obuke obuhvata faze kreiranja i faze implementacije. To znači da treba posvetiti pažnju ne samo modernizaciji nastavnih planova i programa, pripremljenih po modularnoj metodologiji na bazi standarda koji se zasnivaju na pozitivnim iskustvima zemalja Evropske unije, nego i uspostavljanju novih funkcionalnih mehanizama.

Prije svega moraju se transformirati sadržaji, principi, filozofije i preporuke iz Zelenog i Bijelog papira u odgovarajuće zakonodavstvo, strukturalne i institucionalne mehanizme. Što se tiče standarda i sadržaja novih modularnih nastavnih planova i programa, biće potrebno mnogo energije i upornosti da bi se osiguralo da se modularni nastavni planovi i programi zaista primjenjuju na očekivani način. Potrebno je da se sa političkih aspekata pređe na praktične aspekte: kako utvrditi novu klasifikaciju zanimanja, koja su to nova moderna zanimanja koja se traže na tržištu rada, ne samo u BiH nego i širem okruženju, koja zanimanja nisu potrebna, kako će se uključiti socijalni partneri u utvrđivanje

standarda zanimanja, na koji način će se pratiti, evaluirati i osavremenjivati moduli, kako će se evidentirati i pratiti napredovanje učenika, kako dokumentovati napredak i rezultate učenika i na koji način tretirati neuspješne učenike?

6.1. Nova klasifikacija zanimanja (Nomenklatura zanimanja)

U srednjem stručnom obrazovanju se do 1990. godine primjenjivala stara nomenklatura zanimanja koja je imala oko 480 zanimanja III i IV stepena stručne spreme i isto toliko nastavnih planova i programa. U periodu od 1990. do 1998. godine u pojedinim administrativnim jedinicama (entitetima i kantonima) uvedena su nova zanimanja, tako da je ukupan broj zanimanja III i IV stepena stručne spreme u BiH bio oko 500. Od 2000-2001. školske godine u 18 pilot stručnih škola upisani su učenici u 6 novih zanimanja za koja su modularni nastavni planovi i programi razvijeni u okviru PHARE VET Programa. Od 2004-2005. školske godine uvedeno je još 9 novih zanimanja iz porodice zanimanja Poljoprivreda i prerada hrane, a u periodu od 2005. do 2007. godine biće razvijeni modularni nastavni planovi i programi za još 18 zanimanja iz sljedećih porodica: Šumarstvo i prerada drveta, Geodezija i građevinarstvo, Turizam i ugostiteljstvo i Ekonomija, administracija, pravo i trgovina.

U okviru EU VET Programa, 2004. godine je radna grupa od 16 članova radila na racionalizaciji Nomenklature zanimanja i kao rezultat rada te grupe je prijedlog nove Klasifikacije zanimanja koja ima 13 porodica sa ukupno 100 zanimanja. U Republici Srpskoj ovaj prijedlog je usvojen i primjenjuje se od 2004. godine, dok je sporazum o prihvatanju nove klasifikacije zanimanja u Federaciji BiH i Brčko Distriktu potpisan u martu 2006. godine i primjena nove nomenklature je počela od školske 2006/07. godine. U toku dosadašnjih EU VET projekata pripremljeni su nastavni planovi i programi za 36 zanimanja. GTZ je preuzeo obavezu da u okviru svog programa razvije modularne nastavne planove i programe za 22 zanimanja iz oblasti prerade drveta, tekstila, elektrotehnike i mašinstva i prerade sa početkom školske 2006-2007. godine. Pošto nova klasifikacija ima 100 zanimanja, a ukupno je pripremljeno 58 NPiP-a (36+22), to znači da je ostalo da se u narednom programu pripreme još 42 programa.

Ministarstvo prosvjete i kulture Republike Srpske je sa vlastitim kadrovima i sredstvima pripremlilo modularne nastavne planove i programe za sva nedostajuća zanimanja i primjenjuje ih od 2004-2005. školske godine, što znači da se problem nedostajućih nastavnih planova i programa treba rješavati u Federaciji BiH i Distriktu Brčko.

6.2. Standardi zanimanja i obrazovni standardi

Prema nekim istraživanjima, u Evropskoj uniji se očekuje da se u narednih 10 godina promijeni oko 80% tehnologija u kojim će biti zaposleno 80% sadašnjih radnika. Te promjene će zahvatiti i Bosnu i Hercegovinu, bez obzira da li će do tada postati članica EU ili ne. U Zelenom i Bijelom papiru je istaknuto da su naši nastavni planovi i programi u srednjem stručnom obrazovanju zastarjeli, to jest da su doneseni prije 10 ili 15 godina i da nisu pratili razvoj nauke, tehnike i tehnologije. Prema tome, potrebno je odmah pristupiti utvrđivanju standarda zanimanja i prema njima stalno usklađivati obrazovne programe i to ne samo za redovne učenike nego i za odrasle.

Prema tradicionalnim shvatanjima, standard se koristi u značenju *mjera* ili *kvalitet* ili *nivo dostignuća*. U okviru stručnog obrazovanja i obuke, standard može biti zvanični ili definirani zahtjev koji postavljaju poslodavci i tržište rada, stručne i profesionalne organizacije, obrazovna tijela. Mogu biti zasnovani na kompetencijama ili na programu ili na dogovorenim zahtjevima i očekivanjima.

Standard zanimanja je dokument koji sadrži:

- naziv i šifru zanimanja,
- nivo zahtjeva,
- kompetencije zanimanja i opis standarda zanimanja,
- ključne aktivnosti, znanje, vještine (osnovno praktično znanje, stručno-teorijsko znanje, opće znanje).

Standard zanimanja se definira i kao nomenklatura zanimanja (katalog zanimanja u različitim oblastima djelatnosti), odnosno klasifikacija zanimanja (sistem razvrstavanja zanimanja u klase). U izradu kataloga zanimanja treba uključiti sve zainteresirane društvene partnere.

Obrazovni standardi odnose se na dužinu obrazovanja, sadržaj, nastavne metode, kvalifikaciju nastavnika i saradnika, na jezgro kompetencija, kreiranje modula, ocjenjivanje i certifikaciju, uslove upisa i sl.

Za donošenje standarda zanimanja potrebno je prethodno donijeti Okvirni zakon o stručnom obrazovanju u BiH i Zakon o sistemu državnih kvalifikacija.

Standardi zanimanja su osnova za razvijanje nastavnih planova i programa, odnosno modula kao dijelova programa, za sticanje određenog zanimanja ili zvanja. Standardi zanimanja su također osnova za sticanje ili priznavanje državnih kvalifikacija na osnovu raspoložive dokumentacije ili pak neposrednim provjeravanjem (polaganjem ispita).

Standardi zanimanja su istovremeno i kriteriji koje mora zadovoljiti pojedinac da bi mogao obavljati određeni posao.

6.3. Procedure za razvijanje, ažuriranje i inoviranje standarda

U dosadašnje tokove reforme stručnog obrazovanja i obuke u BiH, pored predstavnika sektora obrazovanja (škole, pedagoški zavodi, ministarstva obrazovanja), uključeni su i predstavnici sektora privrede (privredne i obrtničke komore), poslodavaca (udruženja), tržišta rada (zavodi za zapošljavanje), ministarstava za rad i zapošljavanje i sindikati. U svim dokumentima i neposrednim raspravama o participiranju socijalnih partnera u procesima reforme stručnog obrazovanja i obuke date su ocjene da je vrlo malo inicijativa iz sektora poslodavaca i sektora tržišta rada, te da se skoro sve aktivnosti vode u stručnim školama i ministarstvima za obrazovanje.

Razvoj tehnologije zahtijeva stalno usklađivanje standarda i razvijanje novih standarda u skladu sa razvojem preduzeća. Škole, na osnovu potreba lokalne sredine, mogu da razviju nova zanimanja za koja bi, u saradnji sa Agencijom za obrazovanje, bili izrađeni nastavni planovi i programi, koji bi bili ponuđeni i drugim zainteresiranim školama. Razvijanje novih nastavnih planova treba vršiti pod nadzorom Agencije za obrazovanje, a samu izradu treba povjeriti školama uz angažiranje stručnjaka iz privrede.

Ažuriranje standarda se vrši na inicijativu poslodavaca, škola i svih društvenih partnera. Proces ažuriranja i donošenja novih standarda, planova i programa, treba svesti na najkraće moguće vrijeme.

Kroz primjenu u praksi, uočeni nedostaci se mogu ispraviti i dograditi na inicijativu svih društvenih partnera.

6.4. Prema Državnom kvalifikacijskom okviru (NQF) za cjeloživotno učenje koji odražava principe Evropskog kvalifikacijskog okvira (EQF)

Državni kvalifikacijski okvir će olakšati transfer, transparentnost i priznanje kvalifikacija definiranih kao rezultati učenja koji su procijenjeni i certificirani od strane kompetentnog tijela na državnom i sektoralnom nivou. Glavna funkcija Državnog kvalifikacijskog okvira će biti jačanje obostranog povjerenja i saradnja između različitih glavnih aktera uključenih u cjeloživotno učenje. Ovo je važno za smanjenje prepreka u priznavanju učenja i omogućavanju učenicima da lakše iskoriste dostupno znanje, vještine i kompetencije.

Njegova dalja uloga bi bila promoviranje mobilnosti/prohodnosti kadrova na tržištu rada u zemlji i inostranstvu. Državni kvalifikacijski okvir može donijeti veću koherentnost i dosljednost rasparčanog VET sistema, kao što je to slučaj u BiH. Također, može biti od pomoći u promjeni sadašnjeg sistema koji je zasnovan na kvantitativnim pokazateljima u sistem koji će biti zasnovan na kvalitetu. Početni zadaci u pripremi Državnog kvalifikacijskog okvira bit će na postavljaju strategije za obezbjeđivanje prenosivosti, transparentnosti i kvaliteta kvalifikacija, u skladu sa Evropskim kvalifikacijskim okvirom. Kvalifikacijski okvir je više od samog opisa kvalifikacija. On je skup principa koji će sve kvalifikacije stečene u srednjoj školi, višim školama, univerzitetima i na radnom mjestu opisati i vrednovati na isti način. Također mora obezbijediti principe jednakosti i načina priznavanja stečenog znanja, vještina i kompetencija u procesima formalnog, neformalnog i informalnog učenja.

Bosna i Hercegovina će biti uspješna u izradi Državnog kvalifikacijskog okvira ako se formira državno tijelo za kvalifikacije i sklopi sporazum između ključnih aktera o principima izrade Državnog kvalifikacijskog okvira koji će obuhvatati sljedeće:

- promoviranje kvaliteta obrazovanja i obuke,
- ažuriranje i uspostavljanje državnih standarda znanja, vještina i širih kompetencija,
- razvoj kvalifikacija zasnovanih na kompetencijama,
- uspostavljanje sistema koordinacije i upoređivanja kvalifikacija na način da se one međusobno povezuju,
- promoviranje i održavanje procedura za pristup učenju, prenosu znanja i napretku u učenju,
- u cilju osiguranja kvaliteta, priznavanje kvalifikacija se osigurava kroz procese certificiranja ili provjeravanja znanja, vještina i sposobnosti (ispiti).

Principi Evropskog kvalifikacijskog okvira mogu pomoći i dati smjernice za razvoj Državnog kvalifikacijskog okvira i time ojačati međudržavnu prohodnost ili kretanje učenika, studenata i radne snage.

6.5. Evaluacija i osiguranje kvaliteta u stručnom obrazovanju

S obzirom na specifičnosti stručnog obrazovanja i obuke, a posebno praktične obuke učenika u odnosu na opće obrazovanje, potrebno je pažljivo izvršiti izbor metoda i postupaka za utvrđivanje postignutih standarda u učenju i obuci. U školskom sistemu, eksterna evaluacija i ocjenjivanje skoro da i ne postoje. Do 1992. godine regionalni pedagoški zavodi su povremeno vršili određene oblike evaluacije i to u sektoru općeg

obrazovanja, dok u stručnom obrazovanju nije bilo eksterne evaluacije. Evaluacija škola se provodi povremeno, često samo zbog potrebe da se utvrde elementi za finansiranje škola. Praćenje rada nastavnika i realizacije NPiP u školama vrše direktor, pomoćnik i pedagog, a rad škole prati pedagoški zavod i inspekcijски organi.

U Zelenom i Bijelom papiru su utvrđene smjernice koje predviđaju da se osnuje Agencija za standarde i ocjenjivanje u stručnom obrazovanju ili pak Odjeljenje za stručno obrazovanje pri Agenciji za standarde i ocjenjivanje, koja je osnovana 2000. godine. Ovu Agenciju su osnovale entitetske vlade sa mandatom razvoja Agencije do 2004. godine. Očekivanja su bila, da će se na osnovu stečenih iskustava u trajanju od 4 godine, napraviti napredak u ovom veoma važnom segmentu za praćenje i unapređivanje kvaliteta u oblasti obrazovanja, ali od napretka nije bilo ništa, pa je čak dovedeno u pitanje i funkcioniranje postojeće Agencije za standarde i ocjenjivanje. U okviru EU VET Programa pripremljen je nacrt Zakona o stručnom obrazovanju i obuci u kojem su predložena veoma dobra rješenja zasnovana na važećem Okvirnom zakonu o osnovnom i srednjem obrazovanju u BiH. Također je u okviru EU projekta- Reforma općeg obrazovanja, pripremljen nacrt Zakona o Agenciji za obrazovanje.

Okvirni zakon o osnovnom i srednjem obrazovanju i Obećanje (Izjava) najviših predstavnika Bosne i Hercegovine garantiraju za sve mlade kvalitetno obrazovanje i dostizanje odgovarajućeg standarda znanja, vještina i sposobnosti u svim školama i na svim nivoima obrazovanja.

6.6. Razvoj institucija VET sektora

Na državnom nivou, sektor obrazovanja pripada Sektoru za obrazovanje, nauku, kulturu i sport Ministarstva civilnih poslova. Na državnom nivou također funkcionira međuentitetska Agencija za standarde i ocjenjivanje u obrazovanju za FBiH i RS.

Na nivou države donesen je Okvirni zakon o osnovnom i srednjem obrazovanju u BiH za čije provođenje je zaduženo Ministarstvo civilnih poslova BiH. Međutim, uloga Ministarstva je samo koordinirajuća i, u slučaju nepoštivanja Okvirnog zakona, ne mogu se primijeniti bilo kakve sankcije. Na državnom nivou ne postoji niti jedna stručna institucija za oblast obrazovanja. U pokušajima da se pokrenu integracijski procesi u obrazovanju, 2000. godine vlade oba entiteta formirale su međuentitetsku Agenciju za standarde i ocjenjivanje uz podršku Svjetske banke koja je obezbijedila vrlo povoljan kreditni aranžman. Ova Agencija je dobila mandat da do 31.12.2004. godine realizira razvojni projekat sa precizno utvrđenim zadacima koji su uspješno realizirani. Očekivalo

se da će do tog roka biti doneseni Zakon o stručnom obrazovanju i obuci i Zakon o agencijama i da će biti formirane dvije državne agencije i to: Agencija za standarde i ocjenjivanje i Agencija za nastavni plan i program. Obje ove agencije trebalo je da imaju odjele za stručno obrazovanje i obuku.

Ostale institucije koje su vezane za obrazovanje su na entitetskom i kantonalnom nivou i na nivou Brčko Distrikta.

U Brčko Distriktu nadležnost za obrazovanje ima Odjel za obrazovanje Vlade Brčko Distrikta u čijem sastavu se nalazi Pedagoški savjet.

U Federaciji Bosne i Hercegovine nadležnost za obrazovanje raspoređena je na deset kantona od kojih svaki može da prenese neke od svojih nadležnosti na Federalno ministarstvo obrazovanja i nauke, koje ima samo koordinirajuću ulogu. Na kantonalnom nivou postoji deset ministarstava obrazovanja i sedam pedagoških zavoda.

U Republici Srpskoj nadležnost za obrazovanje ima Ministarstvo prosvjete i kulture, koje je još zaduženo za vjere i sport. Postoji i Republički pedagoški zavod, koji je u sastavu Ministarstva. Pedagoški zavod uglavnom obavlja nadzornu funkciju u školama stručnog obrazovanja i obuke, a veoma malo ili skoro nikako ne radi na razvijanju NPiP-a, postavljanju i razvijanju standarda, eksternoj evaluaciji i ocjenjivanju, stručnom usavršavanju nastavnika.

Organizacija i nadležnosti sadašnjih institucija u Bosni i Hercegovini ne mogu obezbijediti uspješnu reformu stručnog obrazovanja i obuke. Prepreke se nalaze u najvišim aktima države, entiteta i kantona počevši od ustava. Naime, obrazovanje kao jedna od najvažnijih oblasti društvenih djelatnosti, stavljena je isključivo u nadležnost nižih oblika organizacije države.

Činjenica je da postojeći ustavi daju mogućnost prenošenja nadležnosti, ali stečena iskustva pokazuju da politički odnosi onih koji donose odluke ne dozvoljavaju napredak.

Na nivou Bosne i Hercegovine treba formirati Agenciju za obrazovanje koja bi bila organizirana po sektorima i odjeljenjima:

- Sektor za opće obrazovanje sa odjeljenjima,
- Sektor za srednje stručno obrazovanje sa odjeljenjima,
- Sektor za obrazovanje odraslih,
- Sektor za obuku i usavršavanje nastavnika i menadžmenta.

Također treba pristupiti uspostavljanju vijeća za srednje stručno obrazovanje i regionalno formirati centre za certifikaciju u postojećim stručnim školama za certifikaciju znanja koja su lica stekla u vaninstitucionalnom obliku obrazovanja.

Kvalitet u školama zavisi od nastavnog kadra, zbog čega bi trebalo regionalno organizovati centre za obuku nastavnika, zbog praktičnih razloga. Centri mogu biti u sklopu već postojećih ustanova, fakulteta i sl.

Sektor za srednje stručno obrazovanje radio bi standarde za zanimanja u srednjim stručnim školama, na osnovu kojih bi entitetska i kantonalna ministarstva izrađivala nastavne planove i programe prema datim preporukama, kataloge zanimanja, dizajniranje novih zanimanja i sl.

Pedagoški zavodi trenutno posvećuju malo pažnje srednjem stručnom obrazovanju. Kroz transformaciju pedagoških zavoda i stručno obrazovanje i obuka dobilo bi svoje mjesto koje mu pripada prema broju djece koja se opredjeljuju za srednje stručne škole. Pedagoški zavodi u odnosu na sadašnju funkciju treba da imaju funkciju podrške razvoja škola (podučavanje i učenje, saradnja sa roditeljima, demokratski školski menadžment, vannastavne aktivnosti, rješavanje konflikata), stručnog usavršavanja nastavnika, izrade nastavnih materijala, istraživanja i razvoja i podrške razvoju nastavnog plana i programa u saradnji sa Agencijom za obrazovanje, kao i u organizaciji testiranja učenika osnovnih i srednjih škola. Pedagoški zavodi treba da postanu nezavisne javne ustanove u čitavoj zemlji koje bi mogle da se djelomično pojavljuju na tržištu i nude programe za obuku nastavnika, menadžmenta škola i sl. Osim naprijed predviđenih funkcija, pedagoški zavodi treba da vrše i savjetodavan rad u školama.

Prosvjetnu inspekciju treba odvojiti od ministarstava obrazovaja (prosvjete), kako bi se obezbijedila njihova samostalnost.

7. Razvoj kompetencija kod nastavnika

Postoji više definicija kompetencija, kao što su:

- kompetencija se definira kao posjedovanje i primjena znanja i vještina prema utvrđenim rezultatima učenja i standardima koji korespondiraju zahtjevima radnog mjesta i drugim profesionalnim potrebama,
- kompetencija znači biti adekvatno kvalifikovan za dati posao i sposoban za izvršenje istog.

Kroz definiranje programa obuke od strane odgovorne ustanove treba povećavati kompetencije menadžmenta škola, nastavnika i saradnika.

Da bi nastavnik zasnovao radni odnos u nekoj školi mora da ispunjava uslove predviđene pravilnicima o vrsti stručne spreme nastavnika i saradnika u stručnim školama. U toku daljeg rada, nastavnik je obavezan da se stručno usavršava u stručnom, metodičkom i pedagoškopsihološkom području na razne načine, individualno, grupno ili kolektivno, da bi stekao bodove za produženje licence poslije četiri godine. Zakonom je riješen način dobijanja licence za rad u stručnim školama.

Stručno usavršavanje nastavnika, stručnih saradnika i menadžmenta treba da doprinese razvoju kompetencija. Proces usavršavanja organizirati van trajanja nastave, sa unaprijed određenim temama, izvršiocima i terminima (koji po pravilu treba da budu vezani za vrijeme učeničkih raspusta: zimski i proljetni, ljetni), kako bi svaki nastavnik unaprijed mogao planirati na kojem seminaru će učestvovati, da odabere ono područje u kome se želi usavršavati i sl. Usavršavanje nastavnika mora biti u funkciji što kvalitetnijeg i efikasnijeg izvođenja nastave.

7.1. Inicijalna obuka budućih nastavnika na fakultetima

Nastavni kadar koji izlazi sa fakulteta ne razlikuje se puno od postojećeg nastavnog kadra koji radi u srednjim stručnim školama. Nastavni planovi i programi na visokoškolskim ustanovama trebalo bi da pretrpe promjene u skladu sa promjenama koje se dešavaju u srednjem stručnom obrazovanju i obuci. Novoobrazovani nastavnici nisu dovoljno obučeni u rukovanju računarima, slabo poznaju strane jezike, što su samo neki od pokazatelja da na fakultetima treba pristupiti promjenama u nastavnim planovima i programima.

Jednopredmetne grupe na svim fakultetima trebalo bi transformirati u dvopredmetne, što bi smanjilo rizik da nastavnici ostaju bez zaposlenja.

Veliki problem u stručnim školama su nastavnici stručnih predmeta koji dolaze sa nenastavničkih fakulteta bez bilo kakve pedagoško-psihološke i metodičke obuke.

Nenastavnički fakulteti u predstojećim promjenama nastavnih planova i programa, u prilagođavanju Bolonjskom procesu kroz uvođenje kreditnog sistema, treba da budućim studentima ponude opciju da se mogu opredijeliti za rad u školama odabirom kredita iz onih predmeta koji im omogućuju rad u školama.

Na svim nastavničkim fakultetima trebalo bi da se izučava i menadžment u obrazovanju, odnosno da se studentima ponude programi (moduli) iz oblasti školskog menadžmenta.

7.2. Usavršavanje nastavnika

Postojeći nastavni kadar dorastao je izazovu transformacije sadašnjeg obrazovnog sistema i može realizirati odgovarajuće reforme uz dodatnu obuku i adekvatno nagrađivanje.

Društveno-ekonomske promjene i razvoj tehnologije nameću potrebu cjeloživotnog učenja i usavršavanja nastavnog kadra u srednjim stručnim školama. Razvoj tehnologije podrazumijeva da se znanja nastavnika moraju stalno obnavljati, proširivati i inovirati.

Promjene u nastavnim planovima i programima i uvođenje novih zanimanja zahtijevaju od nastavnog kadra da se blagovremeno dokvalifikuju ili prekvalifikuju u svrhu sticanja novih kvalifikacija i mogućnosti daljeg zapošljavanja u školama. Posljedice privatizacije odrazit će se direktno ili indirektno i na obrazovanje. Neprilagođavanje tržišnoj ekonomiji povećava nesigurnost radnog mjesta.

Stručno usavršavanje, prekvalifikacija i dokvalifikacija mora biti briga kako društva tako i samih nastavnika.

U obuci postojećeg nastavnog kadra treba riješiti sljedeće probleme:

- izraditi savemene programe stručnog usavršavanja,
- uvesti nove oblike i metode obuke na seminarima,
- svim nastavnicima omogućiti osnovnu informacijsku pismenost i rad na računarima,
- obezbijediti mogućnosti učenja engleskog ili drugog stranog jezika,
- poslove obuke nastavnog kadra povjeriti posebnim centrima za obuku,
- poboljšati međuentitesku saradnju institucija koje pružaju podršku razvoju VET sistema.

7.3. Mjere osiguranja kvaliteta

Obezbjeđivanje kvaliteta ima ključnu ulogu u funkcioniranju i razvoju obrazovanja. Postoje četiri ključna pojma a to su: obezbjeđivanje kvaliteta, unaprijeđivanje kvaliteta, evaluacija kvaliteta i upravljanje kvalitetom.

Sistem obezbjeđivanja kvaliteta u srednjem stručnom obrazovanju i obuci ima sljedeće funkcije i ciljeve:

- daje odgovore na kritična pitanja akterima u školi, društvenim partnerima i odgovornima za sistem stručnog obrazovanja i obuke,
- otkriva primjere dobre prakse,
- unapređuje obrazovni sistem,

- smanjuje razlike i omogućava poređenje na svim nivoima,
- obezbjeđuje odlučivanje svih zainteresiranih,
- pruža cjelovitu sliku svih segmenata stručnog obrazovanja i obuke,
- daje povratne informacije za dalje planiranje,
- uvažava lokalne i regionalne potrebe.

Moderan VET sektor zahtijeva kadrove koji se odlikuju ključnim i specifičnim kompetencijama kao što su:

- komunikacijske sposobnosti,
- sposobnosti za brzo uočavanje problema i adekvatno reagiranje,
- odgovornost za kvalitet,
- informatička pismenost,
- sklonost i zainteresiranost za stalno usavršavanje i napredovanje,
- sposobnost za samostalni rad i rad u grupi.

8. Tržište rada

8.1. Karakteristike tržišta rada

Tržište rada, kao nerazdvojni dio ekonomskog i pravnog sistema u Bosni i Hercegovini, ima svoje specifičnosti uslovljene stepenom razvoja društva u cjelini, historijskim nasljeđem i usvojenim sistemom vrijednosti. Ono ima slobodu djelovanja, ali i odgovarajuću društvenu regulativu.

Postoje određene tendencije koje su duži vremenski period prisutne u ovoj oblasti. One su, prvenstveno, posljedica ukupnih reformskih promjena tipičnih za zemlje u tranziciji, a to je značajan priliv osoba na evidenciju nezaposlenih, zbog ekonomskih razloga, organizaciono-tehničkih i drugih promjena u preduzećima.

Tržište rada u BiH određeno je u uslovima u privredi, a to su:

- najveći dio privrede je uništen u ratu,
- ostatak privrede ima zastarjelu opremu,
- prelazak sa planske na tržišnu ekonomiju,
- nesigurnost političke situacije u BiH za ulaganje stranog kapitala u privredu,
- spor proces privatizacije (zakonski propisi i administracija),
- novi vlasnici često ne nastavljaju djelatnost preduzeća,
- povećana potreba za primjenom novih tehnologija u proizvodnom procesu.

Djelujući u takvim uslovima, a u nedostatku novih investicija i razvojnih programa, privreda nije u mogućnosti da ponovo apsorbuje značajniji broj nezaposlenih osoba, što je u mnogome utjecalo na visoku stopu nezaposlenosti i značajno opredijelilo najvažnije karakteristike tržišta rada.

Tržište rada u Bosni i Hercegovini određuju sljedeće karakteristike:

- visoka stopa nezaposlenosti,
- niska stopa potražnje, odnosno zapošljavanja u odnosu na iskazanu stopu nezaposlenosti,
- neusklađenost između zahtjeva poslodavaca i raspoloživog kadrovskog potencijala, odnosno tražilaca zaposlenja,
- visok udio osoba sa srednjom, višom i visokom stručnom spremom u ukupnoj ponudi (nezaposlene) radne snage,
- izražena suficitarnost pojedinih zanimanja duži vremenski period,
- povećanje dužine čekanja na zaposlenje,
- slaba pokretljivost radne snage,
- visok udio teško zapošljivih ciljnih grupa u ukupnom broju tražilaca zaposlenja.

Prema zvaničnim statističkim podacima Agencije za rad i zapošljavanje Bosne i Hercegovine, evidentirana stopa nezaposlenosti u 2005. godini je iznosila 43,1%. Na području Republike Srpske, zaključno sa 31.12.2005. godine, registrirano je 142.331 nezaposlenih osoba, dok je istovremeno u Federaciji Bosne i Hercegovine registrirano 346.596 nezaposlenih osoba. S druge strane, prema procjeni Svjetske banke i MMF-a, zvanični podaci o evidentiranoj nezaposlenosti u Bosni i Hercegovini uveliko prevazilaze stvarnu nezaposlenost, koja se realno kreće između 16% i 20%⁶. Rezultati ankete o radnoj snazi u Bosni i Hercegovini, takođe ukazuju da od ukupnog broja evidentiranih nezaposlenih, tek nešto više od jedne četvrtine otpada na stvarno nezaposlene osobe po standardnoj ILO definiciji nezaposlenosti. Ostali su ili zaposleni i ostvaruju određene prihode, ili neaktivni u traženju posla. Koristeći se OECD pristupom i MIMIC modelom u svojoj analizi, USAID iznosi relativnu proporciju skrivene ekonomije u Bosni i Hercegovini, u omjeru između 57,74% i 52,60%⁷.

⁶ Procjene Svjetske banke i MMF-a se moraju posmatrati sa oprezom, jer su preuzete iz anketa o mjeranju životnog standarda (LSMS) provedenih na uzorku od nekoliko gradova.

⁷ Procjene skrivene/sive ekonomije u BiH, Marje Piirisild & Roberto Dell'Anno, str. 5

Nalazi većine provedenih studija ukazuju da je besplatan pristup zdravstvenoj zaštiti vjerovatno najvažniji razlog za ovako brojnu evidentiranu populaciju nezaposlenih. Posmatrajući strukturu nezaposlenih, 46% otpada na žene, a preko 25% na mlade ispod godina starosti⁸.

Podaci prikupljeni anketom o mjerenju životnog standarda (LSMS) ukazuju da stopa nezaposlenosti mladih između 19-24 godina starosti iznosi 34,8%, što je 2,6 puta više nego kod osoba između 25 i 49 godina starosti, a 3,6 puta više od onih između 50-60 godina starosti⁹.

Pored razlika na regionalnoj osnovi i razlika između određenih grupa i starosnih dobi, struktura nezaposlenih u Bosni i Hercegovini je također zabrinjavajuća zbog pojave dugoročne nezaposlenosti, pod koju potpada 75% od ukupnog broja nezaposlenih, od čega je jedna trećina bez posla više od 8 godina¹⁰.

8.2. Povezanost stručnog obrazovanja i tržišta rada

Stručno obrazovanje i obuku u Bosni i Hercegovini karakterizira veoma slaba povezanost sa tržištem rada. Nema dovoljno saradnje sa zavodima za zapošljavanje koji bi trebalo da obezbijede redovnu informiranost o potrebama i promjenama na tržištu rada.

U poslijeratnom periodu, međunarodna zajednica, obezbjeđujući veliki dio sredstava, čini velike napore u prevazilaženju tih problema.

Posebnu ulogu u tome ima Projekat EU PHARE VET program i EU VET program u srednjem stručnom obrazovanju od 1998.-2004.godine i EU VET program II od 2004. godine, koji će trajati do kraja 2006. godine. Ovim programima, između ostalog, izvršeno je i istraživanje tržišta rada na 25 lokacija u cijeloj BiH. To istraživanje su zajedno radili predstavnici stručnih škola i zavoda za zapošljavanje i tim istraživanjem su utvrđene potrebe tržišta rada, a napravljen je i priručnik za istraživanje tržišta rada, kojeg zavodi već koriste.

⁸ Fočo, Salih (2002): 'Social conditions facing the population of Bosnia and Herzegovina', *South-East Europe Review*, Vol. 5 No. 4, pp. 17-18.

⁹ UNDP: Human Development Report Bosnia & Herzegovina 2002, Sarajevo, 2002, p. 36.

¹⁰ Kluzer, Franci (2003): 'Labour markets in CARDS Countries', *First co-ordination meeting on ETF support to the EC, its delegations in SEE and EAR, 7-8 July 2003*, Turin, 2003.

Srednje stručno obrazovanje u velikoj mjeri zavisi od saradnje sa tržištem rada. Zato je potrebno odrediti ciljeve u razvoju srednjeg stručnog obrazovanja, koji se odnose i na osiguranje kvalitetnog stručnog obrazovanja i obuke i na njihovo usklađivanje sa evropskim nivoom: mobilnost, povezanost, konkurentnost i veće mogućnosti zapošljavanja stručne radne snage u zemljama članicama EU u koju se i BiH nastoji integrirati.

Društveni partneri nisu dovoljno uključeni u razvoj nastavnih planova i programa prema potrebama tržišta rada. Modularni nastavni planovi i programi su predvidjeli da se dio sadržaja u programima može definirati u saradnji sa društvenim partnerima, za potrebe lokalne privrede. Ova mogućnost se trenutno ne primjenjuje zbog slabog interesa privrede za saradnju sa školom. Uspostavljanje saradnje škole s društvenim partnerima imalo bi višestruki značaj za pojedinca i društvo u cjelini. Tržište rada treba da utiče na znanje budućih radnika i da pruži mogućnost da se brzo prilagode eventualnim promjenama do kojih dolazi napretkom tehnologije.

Da bi se osigurala veza između srednjeg stručnog obrazovanja i tržišta rada potrebna je stalna saradnja predstavnika poslodavaca, sindikata i obrazovnih vlasti, odnosno osnivanje tripartitnih savjetodavnih vijeća.

8.3. Struktura tržišta rada

Ova oblast je podijeljena na 14 nivoa: državni, dva entiteta, 10 kantona i Brčko Distrikt, čime je znatno ograničena mobilnost i ponuda raspoložive radne snage. Postojeće stanje dodatno usložnjava broj aktera koji djeluju na ovim nivoima. Pored odgovarajućih resornih ministarstava, na tržištu rada su aktivno prisutni:

- Agencija za rad i zapošljavanje Bosne i Hercegovine,
- Zavod za zapošljavanje Republike Srpske, u okviru kojeg djeluje šest (regionalnih) filijala i 56 biroa za zapošljavanje, kao njegovi organizacioni dijelovi,
- Federalni zavod za zapošljavanje Sarajevo,
- Kantonalne službe za zapošljavanje, u okviru kojih djeluje 78 općinskih biroa za zapošljavanje,
- Zavod za zapošljavanje Brčko Distrikta djeluje na području koje teritorijalno pripada Brčko Distriktu Bosne i Hercegovine.

8.4. Mogućnosti zapošljavanja

Kada se govori o današnjem obrazovnom sistemu, naročito o onom stručnom, može se i dalje govoriti o njegovoj pretjeranoj krutosti i uskoj specijalizaciji, što predstavlja poteškoće u brznoj prekvalifikaciji učenika prema potrebama tržišta. Iako se to pokušava riješiti reformama, ovakve poteškoće mogu se očekivati još nekoliko godina.

Zbog nerazvijene privrede nije moguće govoriti o masovnijem zapošljavanju. Prelazak u svijet rada iz svijeta obrazovanja moguće je na tri načina:

- Poslije završetka osnovnog obrazovanja, koje je ranijih godina bilo nešto značajnije, danas je sve manje. Osobe koje nemaju nikakve kvalifikacije mogu se zaposliti u skladu s konvencijama Međunarodne organizacije rada, nakon navršenih 15 godina.
- Poslije završetka srednjeg obrazovanja. Ono može biti nakon gimnazije, koja uglavnom predstavlja stepenicu ka stjecanju visokog obrazovanja na bilo kojim fakultetima i stručno, koje uglavnom traje 3 ili 4 godine. Mogućnost zapošljavanja svršenih srednjoškolaca zavisi od mogućnosti i potreba privrede. Razrušena privreda dovela je do toga da se tehnički obrazovni profili znatno teže zapošljavaju od društvenih, što ukazuje na dominaciju javnog sektora u procesima zapošljavanja, umjesto dominiranja tržišne privrede. Prema dosadašnjim iskustvima u primjeni novih modularnih nastavnih planova i programa povećana je mogućnost zapošljavanja učenika iz pilot stručnih škola. Naime, učenici koji su se školovali po novim modularnim programima za srednje stručno obrazovanje imaju šire znanje, te ih je kao takve lakše preusmjeriti na druge struke, naročito one slične. Olakšavajuću okolnost predstavlja i nastavak školovanja svršenih srednjoškolaca u stručnom četvorogodišnjem obrazovanju na fakultetima i višim školama.
- Poslije svršetka višeg i visokog obrazovanja, koje u posljednje vrijeme također doživljava korjenite promjene.

8.5. Uloga zavoda za zapošljavanje

Najveći dio obaveza zavoda za zapošljavanje se odnosi na zadovoljavanje materijalno-pravne sigurnosti nezaposlenih osoba za vrijeme trajanja ovog statusa. Prema raspoloživim podacima, za tu namjenu je u 2005. godini izdvojeno oko 70% od ukupno ostvarenih prihoda zavoda.

Zavodi za zapošljavanje u Bosni i Hercegovini su u proteklom periodu, u mjeri u kojoj je to bilo moguće, nastojali da u svojim programskim okvirima slijede preporuke Evropske

strategije zapošljavanja u kojima se podstiče samozapošljavanje, sufinansiranje i obuka nezaposlenih osoba.

8.6. Uključivanje društvenih partnera

Moguće je identifikovati veći broj društvenih partnera, a to su¹¹:

- Sindikati,
- Privredne komore,
- Udruženja poslodavaca,
- Trgovačke organizacije,
- Državne, entitetske, kantonalne i općinske vlasti,
- Agencije za lokalni i regionalni razvoj,
- Centri za razvoj malih i srednjih preduzeća,
- Nevladine organizacije.

Uspješnu politiku u oblasti tržišta rada i zapošljavanja moguće je ostvariti samo uz razvoj institucionalne mreže partnera i uspostavljanjem odgovarajućeg socijalnog dijaloga. Svaku institucionalnu mrežu u osnovi čini saradnja vlade (države) i njenih ministarstava, predstavnika radnika, predstavnika poslodavaca, kao i drugih zainteresiranih subjekata. Partnerstvo predstavlja svojevrsan razvojni proces sa socijalnim naglaskom u koji se uključuju različiti društveni akteri rukovođeni zajedničkom namjerom da ostvare određeni cilj. Socijalno partnerstvo omogućava usaglašavanje različitih stavova i formiranje široke pregovaračke osnove za rješavanje ključnih problema u oblasti tržišta rada i zapošljavanja. Socijalni dijalog je društveni proces koji nastaje na određenom stepenu političkog i ekonomskog razvoja društva, u kome se, posredstvom različitih mehanizama, proces odlučivanja pretvara u univerzalnu prihvaćenu vrijednost.

Strukturu socijalnog dijaloga sačinjavaju elementi potrebni za njegovo razumijevanje i definiranje:

- međunarodni standardi i norme, definirani u dokumentima UN, ILO, MOR i dr.,
- zakonska osnova za uspostavljanje socijalnog dijaloga (ustav, zakoni...) i unutrašnja pravna regulativa partnera,
- mehanizmi za ostvarivanje socijalnog dijaloga (način izbora, unutrašnja organizacija, radna tijela, učešće eksperata, finansiranje...),
- sadržaj socijalnog dijaloga,

¹¹ EU Program za stručno obrazovanje i obuku u BiH: Priručnik za prikupljanje informacija sa tržišta rada.

- akteri socijalnog dijaloga – socijalni partneri (vlada, poslodavci i sindikati, i drugi),
- kontekst društvenog uređenja,
- kriteriji za ocjenu objektivnosti socijalnog dijaloga, i dr.

U zemljama Evropske unije prihvaćena je praksa da se ova saradnja odvija na tripartitni način, gdje se, pored predstavnika radnika i poslodavaca, uključuje i vlada (država), ali samo uz uslov da je prethodno uspostavljen dijalog između pomenutih partnera. U sadašnjim uslovima između privrede, koja je usitnjena i promjenjiva kategorija, i sindikata koji se u pojedinim oblastima tek organizuje teško je uspostaviti socijalni dijalog. Nije usvojena zakonska osnova za uspostavljanje tripartitnih savjetodavnih vijeća.

U Bosni i Hercegovine nije zaživjela praksa formiranja tripartitnih vijeća sastavljenih od predstavnika radnika, poslodavaca i države, niti je uspostavljen dijalog. Kroz uspostavljanje dijaloga između partnera treba pokretati inicijative za uvođenjem novih zanimanja, reviziju postojeće nomenklature zanimanja i osavremenjivanje postojećih zanimanja.

Razvoj socijalnog dijaloga u zemljama tranzicije odvija se pod jakim utjecajem Evropske unije, čemu su posebno doprinijele dvije konferencije posvećene razvoju ovog partnerstva u zemljama kandidatkinjama, održane u Varšavi 1999. i Bratislavi 2001. godine.

Pakt o stabilnosti za Jugoistočnu Evropu značajno je doprinio jačanju opće svijesti o potrebi uspostavljanja saradnje i dijaloga između ključnih partnera koji djeluju u oblasti tržišta rada i zapošljavanja.

8.7. Nadgledanje potreba tržišta rada

Shodno postojećim obavezama koje proizilaze iz odgovarajućih entitetskih propisa o zapošljavanju, posredovanju u zapošljavanju i socijalnoj sigurnosti nezaposlenih osoba, Federalni zavod za zapošljavanje u saradnji sa kantonalnim službama i Zavod za zapošljavanje Republike Srpske, inicirali su i implementirali u 2005. godini prvo sistematsko ispitivanje tržišta rada u Bosni i Hercegovini na entitetskoj osnovi. Ispitivanjem je obuhvaćeno oko 5.000 poslodavaca koji su zadovoljili projektom utvrđene kriterije. Rezultati ispitivanja su, između ostalog, potvrdili i još jednom naglasili postojanje izrazitog debalansa ponude i potražnje radne snage, ali i nedostatak potrebnih znanja i vještina kod nezaposlenih osoba, koja su zahtjevana od strane poslodavaca.

Stručnu podršku anketiranju poslodavaca pružila je Radna grupa, koja je pripremila i izradila upitnik, te utvrdila jedinstvenu metodologiju rada. Ovu grupu su činili predstavnici zavoda za zapošljavanje sa različitih nivoa, a koji su educirani u okviru EU VET Programa i Danskog bilateralnog programa za izgradnju i jačanje institucija tržišta rada. Po završetku programa, određeni su i educirani koordinatori na nivou kantonalnih službi i regionalnih filijala, kao i šefovi biroa, kao nosioci ove aktivnosti na lokalnom nivou. Edukaciju anketara su obavili šefovi biroa za zapošljavanje.

U cilju realizacije ispitivanja tržišta rada na nivou Bosne i Hercegovine, postignuta je saglasnost oba zavoda o zajedničkoj pripremi i implementaciji ove aktivnosti. U vezi s tim, formirano je posebno konsultantsko tijelo za ispitivanje tržišta rada u Bosni i Hercegovini, zaduženo za usaglašavanje sadržaja upitnika i jedinstvene metodologije, diseminaciju i promociju dobivenih rezultata. Aktivnosti ovog tijela bile su prvenstveno usmjerene u usklađivanje iskazanih potreba tržišta rada i ponude obrazovnog sistema, naročito po pitanju kreiranja upisnih politika.

Ciljevi:

- Analitička ocjena stanja - identifikacija trenutnih i očekivanih trendova na tržištu rada,
- Izrada odgovarajuće baze podataka o iskazanim potrebama za radnicima, potrebama za stručnom pripremom radnika i poslodavcima,
- Predlaganje odgovarajućih mjera aktivne politike zapošljavanja.

Prikupljeni podaci bi trebalo da posluže kao značajni indikatori u kreiranju budućih mjera i aktivnosti na području aktivne politike zapošljavanja i upisne politike u obrazovanju.

8.8. Strategije u razvoju oblasti tržišta rada i zapošljavanja

Sveobuhvatni pristup politici zapošljavanja u Evropskoj uniji može se posmatrati u kontekstu Amsterdamskog ugovora, koji je zvanično stupio na snagu 01.05.1999. godine. Ovaj Ugovor je uveo brojne novine u područje politike zapošljavanja, uvrstivši podsticaj ekonomskom i socijalnom napretku i visok stepen zaposlenosti u svoje glavne ciljeve. Pored toga, sve zemlje članice se obavezuju da će uskladiti razvoj strategije zapošljavanja, s posebnim osvrtom na jačanje radne snage sposobne da se prilagođava promjenama na tržištu rada.

Najvažniji zadaci koje je Evropska unija postavila odnose se, prije svega, na:

- podsticanje saradnje između zemalja članica,
- pružanje podrške prema potrebi,

- popunjavanje njihove međusobne saradnje.

Vijeće Evropske unije se obavezalo da će godišnje analizirati stanje (kretanja i trendove) na području zapošljavanja, pri čemu će, konsultirajući se sa Evropskim parlamentom, Odborom za ekonomska i socijalna pitanja i dr., donositi odgovarajuće odluke i definirati smjernice (zajedničke ciljeve) politike zapošljavanja.

Sve zemlje članice se obavezuju da će pripremiti tri dokumenta iz područja zapošljavanja:

- godišnji pregled tržišta rada,
- dugoročnu strategiju zapošljavanja,
- godišnji akcioni program zapošljavanja, usklađen sa smjericama Vijeća Evropske unije.

U skladu sa prihvaćenim odredbama Amsterdamskog ugovora, predsjednici zemalja članica i vlade su, na vanrednom sastanku Vijeća Evropske unije o zapošljavanju, održanom u Luksemburgu 20. i 21. novembra 1997. godine, odobrili set smjernica koje su strukturane u četiri osnovna stuba:

- povećanje zaposlenosti stanovništva,
- podsticanje preduzetništva i preduzetničkog razmišljanja,
- podsticanje prilagodljivosti pojedinca, odnosno preduzeća,
- izjednačavanje mogućnosti zapošljavanja.

Primjenom strategije zapošljavanja i utvrđenih smjernica Evropska unija nastoji da osigura stvaranje novih radnih mjesta i stabilne makroekonomske uslove radi ostvarenja dugoročnog cilja, a to je postepeno povećavanje učešća zaposlenih osoba i smanjenje stope nezaposlenosti.

8.9. Profesionalna orijentacija i savjetovanje

Profesionalna orijentacija nije nova aktivnost u Bosni i Hercegovini jer se ona provodi još od 50-ih godina prošlog vijeka. Naime, 1957. godine, u tadašnjoj SFRJ, konstituirano je Jugoslovensko udruženje za profesionalnu orijentaciju, u čiji sastav su ušli i članovi iz Republike Bosne i Hercegovine.

Savjetovališta za izbor zanimanja su 1958. godine ušla u sastav biroa za posredovanje rada, koji su, shodno tome, organizirali profesionalnu orijentaciju. Ovu aktivnost su provodili referenti za profesionalno prosvjećivanje ili savjetodavci za zanimanja. Istinski razvoj profesionalne orijentacije započinje 1960. godine, kada ulazi u okvir rada tadašnjeg Zavoda za zapošljavanje. U Zavodu je vršena selekcija za potrebe poznatog

poslodavca, izbor kandidata za stručno osposobljavanje (doobuka, dokvalifikacija i prekvalifikacija), savjetovanje pri izboru i/ili promjeni zanimanja i sl. Timove profesionalne orijentacije su najčešće sačinjavali: doktor medicine rada, dipl. psiholog, referent za profesionalno prosvjeđivanje i informisanje i medicinska sestra.

Pored Zavoda za zapošljavanje, profesionalnu orijentaciju su provodile i mnoge škole, naročito na nivou osnovnog obrazovanja. Na području razvoja profesionalne orijentacije djelovali su domaći stručnjaci koji su uspješno pratili sva međunarodna dešavanja, prisustvovali brojnim konferencijama i usvajali načine i instrumente vodećih stručnjaka u ovoj oblasti. Ove aktivnosti su se kontinuirano provodile sve do početka 90-ih godina.

Iako profesionalna orijentacija u Bosni i Hercegovini još uvijek nije zauzela mjesto koje joj po značaju svakako pripada, budući razvoj ove oblasti treba temeljiti na dostignućima ostvarenim u prošlosti, pri čemu treba uzeti u obzir sve prisutne trendove, kako bi se što efikasnije moglo odgovoriti na sve izazove. Prema klasifikaciji Evropske unije, u okviru profesionalne orijentacije provode se sljedeće aktivnosti¹²:

- Informiranje,
- Upoznavanje i ocjenjivanje,
- Savjetovanje,
- Profesionalni odgoj,
- Obrazovanje za karijeru,
- Posredovanje rada ili obrazovanja,
- Zastupanje,
- Povratna informacija obrazovnim institucijama, poslodavcima i društvu uopće,
- Praćenje.

I u zemljama u okruženju su prisutni slični trendovi. Pored redovnih aktivnosti, zavodi za zapošljavanje su uveli dodatne aktivnosti na promoviranju ideje cjeloživotnog učenja. U tu svrhu se otvaraju centri za savjetovanje i organiziraju slične aktivnosti.

8.10. Stanje u oblasti profesionalne orijentacije

Evropska trening fondacija (ETF) je u aprilu 2005. godine izvršila pregled i analizu profesionalne orijentacije, nakon čega je sačinjen izvještaj sa odgovarajućim zaključcima i preporukama.

¹² Educational and vocational Guidance in the European community, Watts, A.G., 1997, OECD.

Postoje brojni faktori koji otežavaju bilo kakve aktivnosti na provođenju usluga profesionalne orijentacije. ETF-ov izvještaj je označio najvažnije faktore, između kojih treba izdvojiti sljedeće:

- Visoka stopa nezaposlenosti, niska primanja i vrlo loši podsticaji za radnike, siva ekonomija, institucionalno nerazumijevanje profesionalne orijentacije, fragmentiranost strukture upravljanja koji znatno ograničava protok podataka i informacija i drugi;
- Usluge profesionalne orijentacije su nerazvijene, kako u obrazovnom, tako i u sektoru tržišta rada;
- Ono što se nudi u okviru obrazovnog sektora nije povezano sa cjeloživotnom perspektivom upravljanja karijerom, što je primarna karakteristika ove oblasti;
- Većina inicijativa prisutnih u ovoj oblasti odvija se na pilot osnovi uz podršku ograničenih donatorskih sredstava;
- Informacione tehnologije nisu dovoljno iskorištene, kako bi se na vrijeme obezbijedile relevantne i transparentne informacije o zanimanjima i razvoju karijere;
- U okviru obrazovnog i sektora tržišta rada djeluje sve manji broj stručnih osoba koje se bave ovom problematikom.

8.11. Profesionalna orijentacija u okviru obrazovnog sektora

U oblasti obrazovnog sektora usluge profesionalne orijentacije su jasno definirane odgovarajućim zakonskim propisima. Ove usluge uobičajeno pružaju pedagozi ili psiholozi, koji se bave razvojem karijere, usmjeravanjem pojedinca i sl. Iako se povremeno u radu koriste testovima za ocjenu sposobnosti i interesovanja pri usmjeravanju učenika, oni ipak u najvećoj mjeri ne posjeduju savremene vještine i znanja o profesionalnoj orijentaciji. Postoje određene aktivnosti koje obuhvataju predavanja i podjelu odgovarajućih brošura roditeljima i učenicima na temu nastavka srednjoškolskog školovanja.

Dolaskom u srednju školu učenici biraju određeno usmjerenje kojim se (teorijski) određuju mogući smjerovi pri odabiru fakulteta i nastavka školovanja. Međutim, u stvarnosti postoji određena fleksibilnost koja omogućava učenicima promjenu prethodno odabranog smjera.

Ova fleksibilnost je značajno podržana u okviru VET reformi provedenih u oko 50% škola u Bosni i Hercegovini. U većini srednjih stručnih škola i gimnazija djeluju pedagozi sa sličnim obavezama i odgovornošću, kao i njihove kolege u osnovnim školama.

U pojedinim slučajevima, nastavnici srednjih škola posjećuju učenike i roditelje u osnovnim školama, kako bi im pružili najvažnije informacije o svojim institucijama i time pomogli donošenje odluka o nastavku školovanja.

8.12. Profesionalna orijentacija u okviru tržišta rada

Ne postoji formalno-pravna odgovornost za promoviranje i implementaciju profesionalne orijentacije u okviru ovog sektora. Nadležna ministarstva rada i socijalne politike su previše opterećena pitanjima iz socijalne sfere, tako da nisu aktivno uključena u provođenje ove djelatnosti i nemaju zadovoljavajuću saradnju sa odgovarajućim ministarstvima obrazovanja.

Postoji određen napredak u radu zavoda za zapošljavanje u Bosni i Hercegovini, koji se najprije ogleda u pripremi stručnih i informativnih brošura za upis u srednje škole i za pripremu (obuku) traženja posla. Udruženje poslodavaca u Bosni i Hercegovini je tražilo uvrštavanje usluga profesionalne orijentacije u okviru Socio-ekonomskog vijeća na državnom nivou, s posebnim osvrtom na unapređenje postojećih vještina radnika. Pojedini, uspješni poslodavci samostalno provode profesionalnu orijentaciju svojih zaposlenika, pružajući im mogućnost karijernog usmjeravanja.

Iako načelno podržavaju razvoj ove oblasti, sindikati u Bosni i Hercegovini nisu investirali dosada u razvoj profesionalne orijentacije.

Pred političke vlasti trebalo bi iznijeti jasan i koncizan stav o potrebi provođenja profesionalne orijentacije i savjetovanja.

9. Obrazovanje odraslih

9.1. Sistemski pristup za razvoj obrazovanja odraslih

Obrazovanjem odraslih smatraju se svi oblici formalnog¹³ i neformalnog¹⁴ obrazovanja onih građana koji nemaju status učenika, odnosno studenta. U BiH, obrazovanje

¹³ Formalno obrazovanje je učenje s jasnom namjerom polaznika da unutar jednog obrazovnog sistema poveća svoje znanje ili vještine koje se odvija u različitim obrazovnim institucijama i putem kojeg se stiču priznate diplome i kvalifikacije.

¹⁴ Neformalno obrazovanje koje se odvija nezavisno od službenog obrazovnog sistema i može biti organizirano na radnom mjestu i kroz aktivnosti raznih društava i udruženja, kao što su organizacije mladih, sindikati ili političke stranke. Takvo se obrazovanje može dobiti i putem muzičkih škola, sportskih klubova ili privatnih časova za polaganje ispita.

odraslih se ne tretira kao važna i strateška komponenta na ljestvici ekonomskog i društvenog razvoja.

Postavljeno je kao lični interes ne otvarajući mogućnost rješavanja nezaposlenosti, prestrukturiranja radne snage i uopće zaštite potreba građana. Sadašnji sistem stvara socijalnu diskriminaciju onih koji stvaraju dohodak i izdvajaju za obrazovanje i nemaju mogućnost naknadnog korištenja obrazovanja.

Stručne škole u BiH vrše obuku za odrasle u većini slučajeva prema programima iz formalnog obrazovanja za one učenike-polaznike koji su ispali iz redovnog sistema školovanja i žele da uvećaju svoje mogućnosti za zapošljavanje pohađanjem nastave radi sticanja kvalifikacija i certifikata. Obuka za odrasle odvija se po istom nastavnom programu (samo skraćenom) i upotrebom iste metodologije kao i za redovno školovanje u stručnim školama.

Najčešće se nude programi stručnog usavršavanja iz oblasti administracije, menadžmenta, zdravstva i psihosocijalne djelatnosti, rada na računarima ili učenje stranih jezika, dok su sport, ekologija, proizvodnja hrane i poljoprivredne djelatnosti zanemareni. Osposobljavanju za proizvodna zanimanja posvećeno je malo pažnje, a izuzetno je važno za prosperitet zemlje.

Zato kažemo da obrazovanje odraslih postoji, ali nije institucionalizirano u BiH. Ovo područje obrazovanja očigledno nema vidljiv strateški status i nije prepoznato kao područje obrazovanja od vitalnog značaja za sadašnjost i budućnost zemlje.

Obrazovanje odraslih u BiH je trajan proces, započet dvadesetih godina prošlog vijeka, koji trenutno treba biti osnažen novim strateškim pravcima. U praksi postoji veliki broj obrazovnih programa i projekata koji su namijenjeni odraslim ljudima, ali njihov rad nije međusobno povezan zajednički definiranim standardima i principima, niti zakonskim propisima koji bi u cijeloj BiH imali zajednički imenitelj, a još uvijek bi mogli biti definirani u odnosu na specifičnost određenog prostora.

Izvođenje nastave za vanredne učenike je u večernjim satima ili tokom dana. Broj sati potrebnih za sticanje određenog stepena-diplome varira između škola. U nekim slučajevima polaznici samo polažu odgovarajuće ispite. Kao što je to slučaj i u formalnom obrazovanju, školski sistem sprovodi ocjenjivanje učenika, a pedagoški zavod je odgovoran za plan i program. Pohađanje vanredne nastave često finansiraju sami polaznici, a samo ponekad to čine određene firme za svoje potrebe ili pak zavodi za zapošljavanje.

Poslodavci imaju malo povjerenja u kvalitet obuke koju pružaju stručne škole jer nema mehanizama za kontrolu kvaliteta. Ukoliko se ovo povjerenje ne povrati škole će biti malo konkurentne u poređenju sa drugim institucijama/organizacijama za obrazovanje odraslih.

Odgovornost za obezbjeđivanje obuke za odrasle, neophodne za posao, treba da podijele svi interesni partneri.

Postoji veliki broj nevladinih organizacija (NVO) koje organiziraju kurseve, uglavnom rada na računaru i učenja jezika. Manji broj tih organizacija uključuje i stručno obrazovanje i obuku iz drugih oblasti, posebno iz proizvodnih djelatnosti, najviše zahvaljujući donatorskim sredstvima. Socijalni partneri se rijetko uključuju u obuku. Zavod za zapošljavanje odskora posvećuje pažnju tržištu (organizacija kurseva slično NVO). Sa druge strane, preduzeća u procesu privatizacije izražavaju potražnju za vještinama, uglavnom za menadžment, za koji trenutno postoji mali broj kurseva. Neka uspješna preduzeća uspješno razvijaju kvalitetnu obuku kroz svoje centre za obuku.

Ne postoje sistematska istraživanja u pogledu potreba za obukom osoba koje traže posao. Indirektni podaci zavoda za zapošljavanje pokazuju da postoji potražnja uglavnom za kurseve stranih jezika, rada na računaru i vještina za traženje posla.

9.2. Reformske aktivnosti

Bosna i Hercegovina je potpisala mnoge međunarodne sporazume o obrazovanju, koji državu obavezuju da provodi određene obrazovne standarde u zemlji. Ovi se sporazumi uopćeno oslanjaju na neke zajedničke principe. Principi su utkani u Strategiju reforme obrazovanja, koju su bosanskohercegovačke vlasti predstavile Vijeću za provedbu mira (PIC) 2002. godine.

Kao potpisnica Konvencije o pravima djeteta, Evropske konvencije o zaštiti ljudskih prava i temeljnih sloboda, Lisabonske konvencije o priznavanju diploma, te kao učesnica u Bolonjskom procesu, BiH je zvanično potvrdila svoje obaveze na obrazovnom polju. To ni u kojem slučaju ne isključuje već snažno potcrtava potrebu da se i u obrazovanju odraslih naprave konkretni iskoraci ka institucionaliziranju koje bi omogućilo i istinsko poštivanje ovih obavezujućih zadataka u narednom periodu.

U ovom periodu razvoja privrede stopa nezaposlenosti je veoma visoka, posebno su izražene potrebe za prekvalifikacijom (ne)zaposlenih, te dodatnim obrazovanjem odraslih radi zadržavanja zaposlenja.

Izgradnja društva, koje bi što manji broj nezaposlenih (mladih i odraslih) isključivalo i marginaliziralo, nemoguće je bez snažno razvijenog, svima dostupnog, obrazovanja odraslih.

Osnovni principi i stavovi na kojima se zasnivaju promjene u obrazovanju odraslih su:

- obrazovanje odraslih je osnovno ljudsko pravo,
- obrazovanje i učenje je doživotni proces,
- obrazovanje odraslih je ključni instrument transformacije društva,
- osnovni elementi ekonomskog razvoja i mobilnosti radne snage,
- partnerska djelatnost koja se realizira u saradnji škola, tržišta, pojedinaca i drugih zainteresovanih.

Obrazovanje odraslih se vidi kao jedan od glavnih načina postizanja sljedećih ciljeva:

- ekonomski razvoj,
- stvaranje fleksibilnog i demokratskog sistema obrazovanja, otvorenog i pogodnog za sve građane,
- integracija u evropsku zajednicu.

Odrasli čine najveći dio populacije, pa je neophodan snažan društveni interes da se intenzivno uključe u proces promjena, a ne da se čeka na rezultate reforme u oblasti formalnog obrazovanja djece i omladine. U periodu tranzicije, obrazovanje odraslih mora predstavljati jedan od najznačajnijih nacionalnih projekata kroz niz aktivnosti, a to su:

- izgradnja društva u kojem obrazovanje djece i odraslih imaju ravnopravni tretman,
- definiranje i uspostavljanje stabilnog i društveno-relevantnog sistema finansiranja obrazovanja odraslih,
- formalno obrazovanje odraslih organizirati kao proces primjeren potrebama i mogućnostima učenja odraslih,
- priznavanje kvalifikacija i sposobnosti stečenih kroz stručno usavršavanje, dokvalifikaciju, prekvalifikaciju, specijalizaciju,
- razvijanje i jačanje potrebe svih vrsta neformalnog obrazovanja na području ličnog i socijalnog razvoja građana,
- prilagođavanje načina sticanja obrazovanja i organizacije raspodjele radnog vremena, postizanje visokokvalitetnog obrazovanja i usavršavanja, u skladu sa promjenama i zahtjevima na poslu,

- podsticanje i pripremanje ljudi za aktivno učešće u svim područjima javnog života,
- približavanje Memorandumu o doživotnom učenju (Evropsko vijeće, Lisabon, 2000.) i
- afirmiranje osnovnih stavova za primjenu doživotnog učenja u praksi.

Memorandum o cjeloživotnom¹⁵ učenju definira učenje u toku cijelog života kao osnovni princip obrazovanja i zapošljavanja.

1. Nove temeljne vještine za sve.

Ovo je bitan temelj aktivnog građanstva i zaposlenosti u Evropi 21. vijeka, a suština ove poruke jeste ovladavanje kompjuterskim vještinama, znanje stranih jezika, tehnička kultura, preduzetničke sposobnosti, učenje kako učiti; prilagoditi se promjeni i osigurati protok informacija i sl.

2. Veća ulaganja u ljudske resurse.

Cilj ove poruke jeste davanje prvenstva najvećem bogatstvu Evrope – njenim građanima. U nekim državama članicama, zaposlenima je pružena mogućnost za subvencionirani odlazak na školovanje, a nazaposleni takođe imaju pravo na različite mogućnosti zapošljavanja.

3. Inovacije u učenju i podučavanju.

Obrazovni sistemi moraju se prilagoditi promijenjenom načinu života kojim ljudi žive danas. To je naročito važno za postizanje spolne jednakosti i udovoljavanju sve aktivnijih građana treće dobi.

4. Vrijednost obrazovanja

Za ujedinjenu Evropu, otvoreno tržište rada, jednako kao i prava građana da se slobodno kreću, da žive, rade, da se obrazuju i usavršavaju u svim njenim državama članicama, zahtijeva da znanje, vještine i sposobnosti budu prihvaćene u čitavoj zajednici.

5. Ponovno promišljanje uloge vođenja i savjetovanja u obrazovanju.

Potreban je novi pristup kojim se predviđa vodstvo kao i u svakom trenutku svima dostupna usluga. Zadatak stručnjaka je praćenje pojedinaca na njihovom putu kroz život, dajući im podsticaj, snabdijevajući ih potrebnim informacijama i olakšavajući im donošenje odluka.

¹⁵ Sve aktivnosti učenja tokom života sa ciljem poboljšanja znanja, vještina, kompetencija i/ili kvalifikacija iz ličnih, društvenih ili profesionalnih razloga

6. Približavanje obrazovanja mjestu stanovanja.

S obzirom da je kulturna raznolikost lični zaštitni znak Evrope, a raznovrsne i lokalno pristupačne mogućnosti cjeloživotnog učenja pomažu da ljudi nisu prisiljeni napustiti svoje mjesto, cilj je osiguravanje mogućnosti cjeloživotnog učenja što bliže građanima, tj. njihovim mjestima stanovanja. Gusto naseljene urbane sredine, sa svoje strane, mogu iz središta raznolikosti spojiti različite zajednice koristeći cjeloživotno učenje kao pokretač lokalne i regionalne obnove.

9.3. Oblici obrazovanja odraslih

Aktivan nastavak učenja i u zrelim godinama je neobično važan vid primjene cjeloživotnog učenja u praktičnom životu. Neophodno je povećati nivo potražnje za obrazovanjem, a isto tako i ponudu, posebno za one kojima je obrazovanje i usavršavanje do sada donijelo najmanje koristi. Svako bi trebalo da slijedi način obrazovanja koji je sam izabrao, umjesto da uvijek slijedi unaprijed određen put prema zadanom cilju. Dakle, sistem obrazovanja i usavršavanja trebalo bi da se prilagodi potrebama pojedinaca, a ne obrnuto.

U kontinuitetu cjeloživotnog učenja više dolazi do izražaja neformalno i informalno¹⁶ obrazovanje i učenje. S obzirom da se neformalno obrazovanje odvija van škola, fakulteta i centara za obuku, obično se ne smatra pravim obrazovanjem i stoga je najčešće potcijenjeno.

Dalja obuka/usavršavanje je kratkotrajna ciljana obuka koja se obično nudi nakon početnog stručnog obrazovanja i obuke s ciljem da dopuni, poboljša i osavremeni znanje, vještine i/ili kompetencije stečene tokom prethodne obuke.

9.4. Procedure ocjenjivanja i certifikacije

U Bosni i Hercegovini postoji više oblika obrazovanja i obuke odraslih osoba. Pod oblicima obrazovanja i obuke odraslih podrazumijevamo:

- formalno obrazovanje i obuka,
- neformalno obrazovanje i obuka,
- informalno obrazovanje i obuka.

¹⁶ Informalno učenje je prirodna pojava u svakodnevnom životu. Za razliku od formalnog i neformalnog obrazovanja, informalno učenje ne mora se odvijati svjesno zbog čega ga pojedinci sami odmah ne prepoznaju kao faktor koji doprinosi njihovom znanju i vještinama.

Formalno obrazovanje i obuka odraslih obavlja se u registriranim obrazovnim institucijama.

Registrirane obrazovne institucije, u našem slučaju, su srednje stručne i tehničke škole. U okviru formalnog obrazovanja, proces ocjenjivanja reguliran je zakonskim i podzakonskim aktima. Nakon minimalno odslušane 40% instruktivne nastave po nastavnom planu i programu, koji je propisan za redovnu nastavu, polaznici pristupaju polaganju ispita. Kada su položeni svi predmeti, određeni nastavim planom i programom, pristupa se polaganju završnog ispita, što u konačnici vodi izdavanju svjedočanstva za sticanje zanimanja ili zvanja.

Neformalno obrazovanje i obuka ne vodi ka sticanju formalne kvalifikacije, što znači da ne postoje verificirane provjere stečenih znanja, vještina i sposobnosti. Neformalno obrazovanje i obuka odraslih može biti organizirana na radnom mjestu i kroz aktivnost različitih društava ili udruženja. Najčešće je organizirana kao dopuna formalnom sistemu obrazovanja.

S obzirom da informalni oblik obrazovanja i obuke odraslih podrazumijeva neorganiziranu

aktivnost, proces ocjenjivanja i certifikacije nije primjenljiv.

Ciljevi ocjenjivanja i certifikacije u obrazovanju i obuci odraslih bez obzira na oblik obrazovanja i obuke su:

- povećanje kvaliteta obrazovanja na svim nivoima,
- eliminacija diskriminacije u obrazovanju,
- ocjenjivanje i certifikacija vodi ka sticanju znanja, vještina i kompetencija, te na kraju sticanje kvalifikacije i mogućnost daljeg obrazovanja i obuke,
- provjera znanja, vještina i sposobnosti, vodi standardu kvalitete u obrazovanju i obuci.

9.5. Razvijanje standarda

Trenutna situacija u BiH po pitanju identifikacije potreba uspostavljanja standarda kao i usklađivanja potreba i ponude tržišta rada prilično je nejasna i kao takva ne odgovara uslovima razvijenog srednjeg stručnog obrazovanja i obuke, kao ni potrebama i zahtjevima koje postavlja konstantno promjenjivo socijalno i radno okruženje. Koncept cjeloživotnog učenja kao i razvoj širih standarda neformalnog obrazovanja je stoga jedna od osnovnih prioritarnih aktivnosti koje reforma mora donijeti, kako bi se prije svega razvila svijest o važnosti učenja kroz cijeli život, kako bi se građani BiH motivirali na isto i samim tim preuzeli odgovornost za svoj lični stalni razvoj. Samo na taj način će se

osigurati bolji kvalitet radne snage, veći nivo znanja, vještina i kompetencija na kojima se zasniva socijalna dimenzija razvoja ekonomije u BiH uopće.

Definiranje potreba za obrazovanjem odraslih, razvoj standarda zanimanja i njihova verifikacija moraju biti odgovornost ključnih aktera, odnosno društvenih partnera koji su uključeni u razvoj VET sistema.

Predstavnici sindikata i udruženja poslodavaca odgovorni su za identificiranje potreba za obrazovanjem i obukom. Također su odgovorni za razvoj standarda zanimanja i to tako da će formirati vrstu sektoralnog socijalnog foruma koji će imati ovaj zadatak.

Savjetodavno vijeće za srednje stručno obrazovanje će odobravati standarde, na osnovu mišljenja koje će dati Komisija za odobravanje standarda, u čijem sastavu će, pored socijalnih partnera koji su već navedeni, biti i predstavnici relevantnih obrazovnih institucija. Njihov glavni zadatak će biti nominiranje stručnih kadrova.

Sama implementacija kao i dalji tok u ovom procesu spada u nadležnost obrazovne institucije koja će provoditi obuku. S obzirom na trenutnu situaciju kao i činjenicu da postoji ogroman broj centara za obuku koji su po svojoj veličini ali i programu mali, smatramo da bi bilo dobro formirati neku vrstu centra za obuku koji bi imao odgovornost za kontrolu kvaliteta samog provođenja obuke.

9.6. Uključivanje ključnih aktera

Na osnovu Zelenog i Bijelog papira, kao i na osnovu principa modernog i evropskog obrazovanja odraslih, ali i stručnog obrazovanja uopće, važno i svakako presudno mjesto kad je riječ o ključnim akterima, zauzimaju društveni partneri. Trenutna situacija u BiH je takva da društveno partnerstvo još uvijek nije na onom nivou na kojem bi trebalo biti kako bi bilo jedan od uticajnih ali i konstruktivnih partnera u obrazovanju. Obrazovanje odraslih upravo je jedno od polja njihovog zajedničkog djelovanja, te je kao takvo ujedno i pokretačka snaga za efektivniju uspostavu institucija socijalnog partnerstva na svim razinama.

Efikasno i funkcionalno obrazovanje i obuka, koje je u stanju odgovoriti zahtjevima tržišta rada osnova je razvoja ekonomije. Te činjenice duboko su svjesni svi postojeći akteri BiH, te stoga i postoji realna i sasvim logična pretpostavka da će upravo ova grupa svoju ulogu naći u efektivnom planiranju, provođenju ali i konstantnom praćenju stručnog obrazovanja i obrazovanja odraslih.

Ključni akteri koji spadaju u domen društvenih partnera su:

- Ekonomsko-socijalno Vijeće FBiH i RS i njihova odgovarajuća krovna organizacija na nivou BiH kao tripartitno tijelo,
- predstavnici sindikata i predstavnici Udruženja poslodavaca na nivou entiteta i kantona,
- predstavnici granskih sindikata i udruženja poslodavaca na nivou VET škola.

9.7. Finansijski resursi za obrazovanje odraslih

Pošto je obrazovanje odraslih kontinuiran obrazovni proces koji može da traje nekoliko decenija, za razliku od inicijalnog stručnog obrazovanja koje traje 3 do 4 godine, mogućnosti za finansiranje moraju biti raznolike:

- za obrazovanje odraslih koji imaju zaposlenje, finansijska sredstva obezbjeđuju kompanije,
- za obrazovanje odraslih bez zaposlenja (evidentirani u zavodima za zapošljavanje), finansijska sredstva obezbjeđuju zavodi,
- za obrazovanje odraslih koji nisu zaposleni niti su registrirani kao nezaposlena lica, finansijska sredstva se moraju obezbjeđivati u budžetima općina, kantona i države,
- za obrazovanje odraslih u određenim specijaliziranim područjima obrazovanja gdje prevladava lični interes, sredstva obezbjeđuju lica koja su zainteresirana za takvu obuku (samofinansiranje).

Glavni učesnici finansiranja sistema obrazovanja odraslih će u početku biti budžeti općina, kantona i države. Iz tih sredstava prvenstveno treba da se finansiraju objekti, oprema i ključni troškovi institucija za obrazovanje i obuku odraslih.

U kreiranju fiskalne politike potrebno je obezbijediti stimulativne mjere za razvoj kompletnog sistema obrazovanja odraslih.

10. Preporuke

10.1. Poboljšana relevantnost VET-a u odnosu na tržište rada

- Permanentno pratiti i analizirati stanje i kretanje u oblasti tržišta rada, zapošljavanja i obrazovanja
- Obezbijediti odgovarajuću razmjenu podataka i informacija
- Obezbijediti izradu zajedničkih (usaglašenih) smjernica za unapređenje oblasti tržišta rada, zapošljavanja i obrazovanja na osnovu raspoloživih indikatora
- Obezbijediti stalnu saradnju predstavnika poslodavaca, sindikata i vlasti, osnivanjem tripartitnih savjetodavnih vijeća

- Uspostaviti stalno tijelo (komisiju) koja bi vršila koordinaciju društvenih partnera za rješavanje problema nezaposlenih
- Prilikom modernizacije nastavnih planova i programa primjenjivati modularnu metodologiju
- U stručnim školama koje traju tri godine, općeobrazovna nastava treba da obuhvata 30-40% programa, a stručno-teorijska i praktična nastava 60-70%. U tehničkim školama koje traju četiri godine, općeobrazovna nastava obuhvata 40-45% programa, a stručno-teorijska i praktična nastava 55-60%
- Pri razvijanju modula i izradi kompletnih nastavnih planova i programa treba primjenjivati princip da se učenicima omogući horizontalna i vertikalna prohodnost.
- U narednom EU VET programu razviti nastavne planove i programe za sva preostala zanimanja
- Napraviti fleksibilne nastavne planove i programe prema potrebama tržišta rada
- Izraditi nastavne planove i programe u smislu sticanja visokih kvalifikacija, dokvalifikacija, prekvalifikacija i stručnog osposobljavanja uz dobijanje odgovarajućih certifikata
- U izradu nastavnih planova i programa obavezno uključivati saradnike iz reda istaknutih stručnih i naučnih kadrova
- Pristupiti modernizaciji nastavnih planova i programa na višim i visokim školama i fakultetima u skladu sa promjenama u srednjem stručnom obrazovanju i obuci
- Uključiti tržište rada u izradu nastavnih planova i programa bitnih za lokalnu privredu
- Obezbjediti učešće predstavnika privrede u aktivnosti eksterne evaluacije i ocjenjivanja (kontrola kvaliteta u obrazovanju)
- Pripremiti i uspostaviti standarde zanimanja i obrazovne standarde na nivou države prema potrebama tržišta rada
- Odrediti procedure za donošenje nastavnih planova i programa za potrebe lokalnih zajednica
- Vršiti stalno usklađivanje Klasifikacije zanimanja prema potrebama tržišta rada
- Praktičnu nastavu organizirati u školskim radionicama i u preduzećima
- Propisima regulirati obavezu preduzeća da obezbjede izvođenje odgovarajućih oblika praktične nastave koja se ne može realizirati u školama
- Donijeti propise koji će stimulirati poslodavce da primaju na praktičnu nastavu učenike
- U školske odbore birati predstavnike preduzeća i udruženja poslodavaca

- Rješavati probleme nezaposlenosti većim uključivanjem i povezivanjem ključnih aktera, kao i definiranjem prioriteta u zapošljavanju
- Postepeno razvijati svijest kod nezaposlenih osoba o tome da su upravo one najodgovornije za pokretanje inicijativa za traženje posla
- Uspostavljati neposrednu saradnju sa poslodavcima i obrazovnim institucijama, a naročito u smislu definiranja racionalnih upisnih politika u stručne škole
- Omogućiti nezaposlenim osobama stručno osposobljavanje i usavršavanje u skladu sa potrebama tržišta rada
- Razvijati i jačati aktivnu posredničku ulogu zavoda za zapošljavanje
- Kreirati i obezbijediti podsticajna sredstva za poslodavce koji bi zapošljavali osobe iz određenih ciljnih grupa (osobe sa invaliditetom, povratnici...) kroz doobuku i pripremu radnika

10.2. Prema Državnom kvalifikacijskom okviru za cjeloživotno učenje koje sadrži principe Evropskog kvalifikacijskog okvira (EQF)

- Raditi na izradi nacionalnog kvalifikacijskog okvira
- Izvršiti usaglašavanje standarda zanimanja sa standardima u zemljama EU
- Ispuniti uslove za priznavanje diploma, svjedočanstava i certifikata u zemljama EU
- Donijeti zakone i druge propise koji će obezbijediti uspostavljanje institucija neophodnih za obezbjeđenje kvaliteta u obrazovanju i obuci
- Razraditi sistem certifikacije
- Riješiti sistem finansiranja cjeloživotnog učenja
- Povećati međusobno povjerenje i transparentnost putem informativnih sistema i mreža u cilju jačanja svijesti o značaju cjeloživotnog učenja
- Podsticati sticanje novih znanja i unapređenje kapaciteta svih zainteresiranih partnera
- Omogućiti razvoj i podršku ustanovama za obrazovanje i obuku odraslih i podsticati finansijere za obrazovanje i ravnopravno tretiranje kapitala za obrazovnje
- Utvrditi efekte većih investicija u cjeloživotno učenje i stvaranje "društva koje uči"
- Utvrditi mrežu škola i centara za obuku i izdati potrebne saglasnosti za izvođenje stručnog obrazovanja i obuke na bazi licenci kao jedan od mehanizama za jačanje kvaliteta obuke

10.3. Upravljanje i rukovođenje VET sistemom

- Definirati školski menadžment za naše uslove
- Osnovati školu za školske menadžere
- Izraditi pravilnik koji će omogućiti demokratski izbor direktora škole bez uplitanja politike
- Program za stručno usavršavanje direktora škola , sa težištem na menadžment u obrazovanju, treba da pripremi Agencija za obrazovanje BiH – Sektor za VET
- Povećavati, a ne smanjivati dodatnim propisima autonomiju škole
- Omogućiti udruživanje škola u cilju maksimalnog korištenja kapaciteta te drugih zajedničkih interesa
- Školski odbori treba da imaju najviše 9 članova
- U sastavu školskog odbora, od ukupnog broja članova, najmanje trećinu treba da čini osoblje škole
- Članovi školskog odbora dužni su da se konsultiraju o pitanjima iz svoje nadležnosti sa "bazom" koja ih je izabrala i da ih informišu o svoim radu
- Odluke školskog odbora treba da budu transparentne
- Članovima školskog odbora treba plaćati troškove nastale zbog dolaska na sjednice odbora
- U javnim školama ograničiti upis učenika u ona zanimanja koja su najmnogobrojnija na evidencijama nezaposlenih radnika; dozvoliti upis samo pod uslovom da kandidat sam finansira troškove svoga obrazovanja
- Uspostaviti stalno Vijeće za stručno obrazovanje i obuku

10.4. Osiguranje kvaliteta u stručnom obrazovanju i obuci

- Formirati Agenciju za obrazovanje koja bi imala: Sektor za opće obrazovanje sa odjeljenjima, Sektor za stručno obrazovanje sa odjeljenjima, Sektor za obrazovanje odraslih i Sektor za usavršavanje i obuku nastavnika i menadžmenta škola
- Izvršiti transformaciju pedagoških zavoda
- Obezbjediti samostalnost prosvjetne inspekcije
- Uvesti eksterno ocjenjivanje i razraditi procedure za provođenje eksternog ocjenjivanja
- Definirati procedure za uvođenje novih zanimanja, reviziju i modernizaciju postojećih zanimanja

- Jačati kvalitete ishoda učenja putem eksternog ocjenjivanja i primjene standarda koje utvrdi Agencija za obrazovanje BiH
- Pojačati Evropske dimenzije u stručnom obrazovanju i obuci zasnovane na cilju 2010. godine postavljenom od strane Vijeća Evrope
- Osigurati kvalitet obuke usavršavanjem nastavnika i izdavanjem licenci, usavršavanjem nastavnih metoda i novih formi učenja koje odgovaraju odraslim
- Pored unutrašnje, interne ocjene kvaliteta programa jedne institucije i njegove realizacije, potrebno je razviti i eksternu ocjenu
- Nadležna institucija treba razraditi posebnu strategiju evaluacije ponuđenih programa
- Nadležna institucija propisuje i standarde za polaganje završnog ispita, ocjenjivanje i izdavanje "certifikata"; izdavanje certifikata treba voditi ka potvrđivanju stečene kvalifikacije

10.5. Borba protiv društvene marginalizacije i promoviranje društvene uključenosti

- Povećati međusobno povjerenje i transparentnost putem informativnih sistema (mreža) u cilju jačanja svijesti o značaju obrazovanja i obuke
- Povećati saradnju svih interesnih partnera sa ciljem približavanja škola i tržišta rada pri čemu bi se uspostavio stalni socijalni dijalog o potrebama za novim znanjima i vještinama u svrhu korištenja novih tehnologija
- U promoviranju VET sistema naglasiti značaj opredjeljenja svake zemlje za principe cjeloživotnog učenja
- Racionalizirati mrežu škola u stručnom obrazovanju i obuci, odnosno zanimanja i zvanja u školama (više škola obrazuje ista zanimanja , a to znači da svaka od tih škola ima kabinete i radionice koje nisu dovoljno iskorištene)
- Racionalnije koristiti izgrađene školske kapacitete u VET-u
- Istražiti mogućnost organiziranja besplatnog prevoza za učenike što bi pomoglo u racionalizaciji mreže škola
- Omogućiti razvoj institucija za obrazovanje odraslih i podsticati finansijere za obrazovanje i ravnopravno tretiranje kapitala za obrazovanje, odnosno promovirati stavove da je ulaganje u obrazovanje i obuku isplativa investicija
- Sa finansijskog aspekta, odrasle osobe treba posmatrati kao zaposlene i nezaposlene

- Finansiranje obrazovanja i obuke zaposlenih osoba je obaveza preduzeća i kompanija, samih osoba, sindikata i subvencija države za sticanje deficitarnih kompetencija neophodnih za ekonomski i društveni razvoj
- Finansiranje prekvalifikacija i dokvalifikacija treba obezbijediti kroz kombinaciju javnih sredstava, sredstava poslodavaca i kroz samofinansiranje

10.6. Jačanje kapaciteta institucija u VET sistemu

- Tokove reforme stručnog obrazovanja i obuke mora da prati osmišljen sistem praćenja i pružanja pomoći školama kako bi se obezbijedila adekvatna implementacija i rješavali problemi
- Srednjoročni ciljevi će obezbijediti potpuno uspostavljanje mehanizama i institucija praćenja, evaluacije i ocjenjivanja dostignutih standarda u pogledu svih komponenata koje utiču na kvalitet stručnog obrazovanja i obuke
- Definirati komercijalne aktivnosti VET škola
- Donijeti propise o raspodjeli prihoda stečenih kroz rad na praktičnoj nastavi
- Uvesti participaciju za ponavljače
- Donijeti pravilnik o upisu učenika u samofinansirajuća odjeljenja za zanimanja za koja ne postoji interes od strane države
- Donijeti pravilnik o raspoređivanju sredstava participacije
- Utvrditi mjerila raspodjele sredstava po učeniku
- Omogućiti VET školama da raspoložu sredstvima stečenim komercijalnim djelatnostima bez komplikovanog administriranja
- Izraditi kriterije finansiranja za opremu, nastavna sredstva i održavanje zgrade
- Formirati moderno opremljene centre za obuku u postojećim radionicama VET škola. Centre bi moglo koristiti više škola, a mogli bi ih koristiti i za obrazovanje i obuku odraslih.
- Definirati programe obuke nastavnika, saradnika i menadžmenta škole
- Na nastavničkim Fakultetima uvoditi što više dvopredmetnih grupa
- Nenastavnički fakulteti treba da ponude studentima programe iz pedagoško-psihološke grupe predmeta
- Obezbijediti opremu VET školama prema standardima u zemljama EU i osposobljavati nastavni kadar da se služi savremenim nastavnim sredstvima

- Osigurati obuku nastavnika u menadžmentu, upravljanju obrazovnim ustanovama, kulturi dijaloga i stranim jezicima
- Prestrukturirati i modernizirati sadržaj inicijalnog obrazovanja (sistemske promjene u visokom obrazovanju)
- Programe obuke nastavnika sa vrednovanjem tema u bodovima pripremiće Agencija za obrazovanje – Sektor za VET obrazovanje
- Osnovati školu za menadžere u obrazovanju
- Uticati na jačanje opće svijesti, na svim nivoima u BiH, o značaju profesionalne orijentacije za pojedinca i društvo u cjelini
- Uskladiti upisne politike u školama i na fakultetima
- Stvoriti adekvatne uvjete svim zainteresiranim osobama da koriste usluge profesionalnog usmjeravanja, kako bi mogle pristupiti eventualnom dodatnom osposobljavanju i usavršavanju

10.7. Legislacija

- Podržati prijedlog Zakona o stručnom obrazovanju i obuci
- Ubrzati usvajanje Zakona o Agenciji za obrazovanje
- Pravilnikom o profilu i stručnoj spremi nastavnika u VET školama utvrditi uvjete u svakom stručno-teorijskom predmetu i praktičnoj nastavi
- Donijeti propise o evidencijama i dokumentaciji u VET školama

VM. broj _____ /07
 _____ 2007. godine

S a r a j e v o

Predsjedavajući
 Vijeća ministara BiH

dr. Nikola Špirić

Skraćenice i akronimi

BiH Bosna i Hercegovina (Bosnia and Herzegovina)

F BiH Federacija Bosne i Hercegovine (Federation of Bosnia and Herzegovina)

RS Republika Srpska (Republic of Srpska)

BD Brčko Distrikt (Brčko District)

EU Evropska unija (European Union)

VET Stručno obrazovanje i obuka (Vocational Education and Training)

IVET Inicijalno (redovno) stručno obrazovanje i obuka (Initial vocational education and training)

CVT Kontinuirana stručna obuka (Continuing vocational training)

LLL Cjeloživotno učenje (Lifelong Learning)

EQF Evropski kvalifikacioni okvir (European Qualification Framework)

NQF Državni kvalifikacioni okvir (National Qualification Framework)

EU VET Program Evropske unije za stručno obrazovanje i obuku u BiH (European Union Vocational Education and Training)

GTZ Organizacija za tehničku saradnju (Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit)

NPiP Nastavni plan i program (Curriculum)

LSMS Anketa o mjeranju životnog standarda u Bosni i Hercegovini (Living Standard Measurement Survey)

SFRJ Socijalistička federativna republika Jugoslavija (Socialistic Federative Republic of Yugoslavia)

NVO Nevladina organizacija (Non-governmental organization)

CEDEFOP Evropski centar za razvoj stručnog obrazovanja i obuke (European Centre for the Vocational Education and Training Development)

CEE Centralna i istočna Evropa (Central and Eastern Europe)

EC Evropska komisija (European Commission)

ETF Evropska trening fondacija (European Training Foundation)

BDP (GDP) Bruto domaći proizvod (Gross domestic product)

ILO Međunarodna organizacija rada (International Labour Organization)

MMF Međunarodni monetarni fond (International Monetary Fund)

ISCED Međunarodni standard za klasifikaciju obrazovanja (International Standard Classification of Education)

KM Konvertibilna marka (Convertible Mark)

LG Lokalna vlada (Local Government)

LGU Jedinica lokalne vlade (Local Government Unit)

OECD Organizacija za ekonomsku saradnju i razvoj (Organization for Economic Cooperation and Development)

n.a. Nedostupni (Not available)

PDV (VAT) Porez da dodanu vrijednost (Value Added Tax)

WB Svjetska banka (World Bank)