

Na temelju članka 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. travnja 2007. godine, usvojilo je

## **STRATEGIJU RAZVOJA STRUKOVNOG OBRAZOVANJA I OBUKE U BOSNI I HERCEGOVINI ZA PERIOD 2007. – 2013. GODINE**

### **1. Uvod**

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

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

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

Članovi Vijeća u ovaj su dokument ugradili i svoje dugogodišnje iskustvo. Učinjeni su iznimni naponi da se ugrade mišljenja i prijedlozi domaćih i stranih stručnjaka iz područja obrazovanja i tržišta rada kako bi strukovno obrazovanje postalo nositelj razvoja gospodarstva u BiH.

U okviru EU VET II. Programa, pilot Savjetodavno vijeće je izradilo ovu "Strategiju" nadajući se da će ona postati vodiljom razvoja strukovnog obrazovanja i obuke u BiH. Ovaj dokument je još jedan prilog procesu cjelokupne reforme obrazovanja koji uključuje

---

<sup>1</sup> „Funkcionalni pregled sektora obrazovanja u Bosni Hercegovini“, str. 86

primjenu suvremenih 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 kompliciranog sustava školstva u BiH. Nakon uočenih nedostataka date su preporuke, suglasne kvalitetnim i provjerenim praksama susjednih zemalja, te trendovima razvoja strukovnog obrazovanja u EU.

“Strategija za strukovno obrazovanje i obuku u BiH” ima ukupno deset glavnih tematskih poglavlja. Ona su izrađena po metodologiji analize stanja, na osnovi dobrih i loših iskustava i preporuka sukladno s pozitivnim trendovima u zemljama Europske unije. Kao temeljna polazišta poslužili su dokumenti: Lisabonska konvencija, Kopenhaška deklaracija, Poruka građanima BiH, Europski kvalifikacijski okvir, te Zeleni i Bijeli papir. Osnovna namjena “Strategije za strukovno obrazovanje i obuku u BiH” jeste definiranje općih pravaca razvoja strukovnog obrazovanja i obuke u BiH. Strategija identificira ulogu ministarstava, obrazovnih institucija i pojedinaca u tom razvoju, uz uvažavanje posebnosti bližeg i šireg okruženja, kao i stvarnosti.

## **2. Kontekst razvoja strukovnog obrazovanja i obuke**

### **2.1. Međunarodni kontekst**

Istraživanja provedena u svijetu istaknula su velike promjene u društveno-ekonomskom kontekstu u 21. stoljeću, 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 obiteljskom životu i angažmanu u zajednici koji se stalno mijenjaju;
- temeljne promjene u vrijednostima i obrascima društvenog angažiranja, s 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 o pitanjima jednakosti koje je prouzrokovano isključivanjem marginaliziranih skupina iz zajednica;
- sve veći imperativ da se prošire mogućnosti za cjeloživotno učenje za sve građane;
- zahtjev da se obrazuju i obučavaju kadrovi s kreativnim znanjem i sposobnošću da to znanje iskoriste u inovativne svrhe.

Ovaj spektar pitanja doveo je do velikog interesa za dodirne točke između društvenih i ekonomskih načela u potrazi za holističkim strategijama koje mogu riješiti niz problema s 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 Europi, BiH i drugim zemljama gdje se traže radnici s kreativnim znanjem, kao nositelji ekonomskog progresa, pitanje životnog stila i kulture stavljeno je u plan ekonomskog razvoja.

## **2.2. Pristup europskoj uniji daje smjernice za razvoj VET-a**

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

Prema svemu gore navedenom, sve veća ekonomska konkurentnost zahtijeva učinkovitije korištenje ljudskih resursa. Težište će se staviti na promidžbu razvoja ljudskih resursa za radnu snagu kao jednu cjelinu. To bi bio odgovor na strukturalne probleme tržišta rada povezane s nedostatkom odgovarajuće radne snage u specifičnim regijama i za specifična zanimanja. Shodno tome i u skladu s revidiranom Europskom strategijom za zapošljavanje, poseban prioritet će se dati osmišljavanju aktivne politike tržišta rada koja rješava problem nezaposlenosti (uključujući stare i mlade radnike), radnike s niskim kvalifikacijama, ugrožene skupine 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 sustava obrazovanja i obuke, veći pristup zapošljavanju i jačanje društvene uključenosti za ugrožene skupine.

## **2.3. Koherentnost s “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 se fokusirati na glavni cilj ulaganja u ljudske resurse i povećan pristup zapošljavanju, tako što će smanjiti nezaposlenost i neaktivnost, posebno onih skupina 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 suradnje je radikalno promijenila Europsku politiku suradnje u području obrazovanja i obuke. Ona je postavila platformu za diskusiju o politici u obrazovanju i obuci na Europskom nivou.

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

1. kvalitetu i efektivnost sustava obrazovanja i obuke;
2. pristup obrazovanju i obuci;
3. otvaranje sustava 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 sa ciljem da cjeloživotno učenje postane stvarnost.

Razvoj VET sektora u EU počeo je Kopenhaškom deklaracijom (studeni 2002.) i nastavio se preko Mاستrihtskog sporazuma (prosinac 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 skupina s niskim kvalifikacijama i drugih ugroženih skupina.

Na Europskom nivou, Mاستrihtski sporazum predložio je sljedeće prioritete:

- konsolidaciju rezultata postignutih do prosinca 2004. godine,
- razvoj otvorenog i fleksibilnog Europskog kvalifikacijskog okvira potpomognut setom zajedničkih referentnih nivoa zasnovanih na transparentnosti i obostranom povjerenju,
- razvoj i provođenje Europskog sustava 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 poticaja 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 Europe je nekoliko puta naglasilo dvostruku ulogu, društvenu i ekonomsku, sustava 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 Europe, jer prenose vrijednosti solidarnosti, jednake mogućnosti i društvene participacije, i istodobno stvaraju pozitivan efekt na zdravlje, smanjenje kriminala, zaštitu okoliša, demokratizaciju i kvalitetu života uopće.

Svi građani treba da stječu 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 istodobno će se osigurati društvena kohezija.

Ulaganje u obrazovanje i obuku ima svoju cijenu, ali veliki osobni, ekonomski i društveni povrati, gledano srednjoročno i dugoročno, premašuju te troškove. Stoga se reforme trebaju nastaviti s objedinjavanjem ekonomskih i društveno-političkih ciljeva, koji se ustvari međusobno učvršćuju.

Ova razmišljanja su jako relevantna za viziju Europske unije o budućem razvoju Europskog društvenog modela. To isto važi za Bosnu i Hercegovinu, posebice u kontekstu procesa pridruživanja EU. Europa se suočava s ogromnim društveno-ekonomskim i demografskim izazovima, koji se odnose na starenje populacije, visok broj odraslih s 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 Europskog društvenog sustava. Obrazovanje i obuka su dio rješenja ovih problema.

#### **2.4. Status strukovnog obrazovanja i obuke s postepeno poboljšava**

Državni prioriteti u reformi strukovnog obrazovanja i obuke uveliko odražavaju prioritete iz Kopenhaškog procesa. Provođenje zajedničkih principa i referenci o čemu se dogovorilo na Europskom 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 sustav» (tj. izmjenična obuka), duple kvalifikacije (kombinacija općeg i strukovnog obrazovanja) i nedavne mjere za pristup visokom obrazovanju. Bez obzira na to, strukovno 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 s tržištem rada i profesionalnu orijentaciju.

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

Velika većina zemalja je izrazila zabrinutost zbog potreba ljudi s niskim kvalifikacijama, kojih je skoro 80 milijuna u EU. Za dalji razvoj VET-a od iznimne važnosti je da se promjenama u VET sustavu poveća društvena uključenost osoba s niskim kvalifikacijama. Većina zemalja se fokusirala na određene ciljne skupine u ovom kontekstu, a posebno na mlade, gdje VET programi imaju pozitivan efekt u smanjenju procenta mladih koji napuštaju škole. S druge strane, dovoljna pozornost nije posvećena odraslim i starijim radnicima.

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

## **2.5. Zadovoljavanje lokalnih potreba**

Strukovno obrazovanje i obuka moraju se analizirati i planirati u kontekstu sveobuhvatnog globalnog procesa, uz uvažavanje lokalnog i regionalnog okruženja. Obrazovanje, a posebno strukovno obrazovanje, je kompleksno čak i u normalnim uvjetima jer je uvjetovano ekonomskom strukturom, javnim aktivnostima i društvenim i političkim sustavom. 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 polovicu ukupnog gospodarstva prije rata, svedene su na minimum. Velike firme na kojima je počivalo predratno gospodarstvo 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 značajno investirati u našu državu. Sve gore spomenuto je razlog za ekstremno nizak bruto nacionalni proizvod. Ovo je razlog zašto BiH spada u skupinu nerazvijenih država. Neregulirani javni sektor, iracionalna i neizbalansirana administrativna organizacija države čini BiH još kompleksnijom. Ova komplicirana i kompleksna situacija u BiH svakako se negativno oslikava i na strukovno obrazovanje.

Strukovno 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 Europu, kao što su:

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

Ove procese karakterizira migracija iz modernog u postmodernu društvo, raspad velikih sustava 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 sustav obrazovanja i njegove reforme. Društveni i ekonomski ciljevi moraju biti permanentno povezivani s obrazovnim ciljevima, posebno u oblasti strukovnog obrazovanja i obuke.

Srednje škole za strukovno obrazovanje i obuku moraju biti modernizirane i moraju podržavati pluralizam, multikulturalnost, „društvo znanja“, cjeloživotno učenje u harmonizaciji s globalnim procesima i Europskom obrazovnom dimenzijom. Stoga, obrazovni sustav 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 s 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 trebao uključiti u rješavanje državnih integriranih razvojnih ciljeva uvjetovanih tipom ekonomije, društvenim i kulturološkim modelom društva.

## 2.6. Ekonomska transformacija

Službeni dokumenti Europske unije, kao što su: „Europska strategija zapošljavanja“, „Pristup razvoju ljudskog kapitala“ i „Europska 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 spomenutim dokumentima i time postala bliža EU standardima s ekonomske točke gledišta, mora se osigurati sljedeće:

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

U skladu sa spomenutim, važno je da se:

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

U skladu s 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 stupanj kvalitete života i ekološke svijesti,**
- razvijenu socijalnu koheziju, koju karakterizira partnerstvo i suradnja 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 što angažirana ekonomija može značiti za vezu između produktivne sposobnosti, društvene sposobnosti i napretka. Glavni cilj je osigurati da svi građani Bosne i Hercegovine budu uključeni u razvoj društva zasnovanog na znanju.

Društveni razvoj mora omogućiti individualni i obiteljski razvoj, kao i razvoj zajednice u cjelini. U tom razvoju najvažniji su: duljina i kvaliteta života, fizička sigurnost, odnosi u obitelji, zajednica i šire društvo, materijalni standardi života, posao koji zadovoljava, osobne potrebe i odmor, znanje, vještine i obrazovanje, kulturni identitet, društvena, ekonomska i politička sloboda i prirodna i zdrava okolina. Nekoliko glavnih trendova će utjecati na europski 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, umirovljenje i organizaciju slobodnog vremena. To će zahtijevati dodatno obrazovanje i obuku starijeg radno sposobnog stanovništva.
- Struktura obitelji se mijenja u smislu sve većeg fragmentiranja obitelji, a ekonomska transformacija pospješuje tu fragmentaciju.
- Razvojem društva stvara se jaz između onih koji brzo prihvaćaju nove tehnologije i onih koji u tome zaostaju. Te „digitalne podjele“ trebaju biti uklonjene tako što će se omogućiti lakši pristup sektoru strukovnog obrazovanja i obuke.
- Procesi globalizacije nameću sve važnije pitanje „kako zadržati vlastiti identitet“ 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 uslijed nekontrolirane sječe šuma, razvoja nekih biološko-kemijskih industrija i uvoza raznih roba biljnog i životinjskog podrijetla naši ekosustavi 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 ekosustavima,

- 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 ovisi 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 šablonama pravljenja naselja koja utječu na gradsku infrastrukturu, posebno imigracije;
- demografske trendove; sve veći broj umirovljenih 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 s europskim i međunarodnim standardima i koji će omogućiti funkcionalnost suvremenih poslovnih sektora i društva zasnovanog na znanju.

## **2.8. Inovacije**

Kako bi se razvilo društvo zasnovano na znanju, građani BiH moraju stjecati i primjenjivati svježe znanje i vještine u svojim aktivnostima i u svim segmentima društva. Trebamo multijezično, 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 stjecanju 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 suradnju ključni su u ovom procesu društvene transformacije. U konačnici, naš uspješni razvoj kao prosperitetnog i pouzdanog društva zasnovanog na znanju ovisit će od stajališta 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 Izvešću o načelima<sup>2</sup> predviđa da «do 2010., skoro pola dodatnih poslova će zahtijevati ljude s 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 financijska sredstva i mjere fiskalne stimulacije koje se odnose na poslodavce i uposlenike u kontinuiranoj strukovnoj obuci,
- nedovoljno razvijen mehanizam definiranja plaća za oslikavanje produktivnosti, nivoa kvalifikacija i regionalnih razlika,
- nedovoljno praćenje utjecaja aktivnih mjera na ciljane skupine, koje je neophodno za osiguranje dobre baze podataka za planiranje mjera zapošljavanja,
- neophodnost reorganizacije nadležnosti zavoda za zapošljavanje između regionalnog i lokalnog nivoa.

Na perspektivu cjeloživotnog učenja bitno utječe uloga strukovnog obrazovanja i obuke, uključujući i srednje tehničko strukovno obrazovanje koje osigurava širok spektar različitih kvalifikacija potrebnih u kontekstu cjeloživotnog učenja.

U planiranim procesima restrukturiranja ekonomskog sustava i sektora strukovnog obrazovanja i obuke u BiH važan segment predstavljaju već postojeći stručni kadrovi za koje je neophodno osigurati princip cjeloživotnog učenja. U procese cjeloživotnog učenja moraju se uključiti i mladi ljudi, posebno oni koji su evidentirani kao nezaposleni. Tako će BiH postati mjesto gdje se pojedinci ohrabruju i podržavaju kako bi se osobno razvijali, razvijali samopoštivanje, stvorili stvarnu potrebu za učenjem i mogućnostima zapošljavanja.

---

<sup>2</sup> Učenje za zaposlenje. Drugo izvješće o načelima strukovnog obrazovanja i obuke u Europi 2003.

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

U reformiranoj strukovnoj školi, obrazovanje mladih ljudi bitno će se razlikovati od dosadašnjeg sustava 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 sustavu, 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 strukovnom obrazovanju**

#### **3.1. Raspodjela menadžmentske moći**

Zakonima se utvrđuje djelokrug i odgovornost za upravljanje obrazovnim sustavom, posebice financiranje 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 sustavom.

Prema sadašnjoj situaciji u svim srednjim školama upravlja školski odbor, a rukovodi ravnatelj. Školski odbor ima mandat i ovlaštenja organa upravljanja, a ravnatelj poslovnog organa i pedagoškog rukovoditelja. U formiranju školskih odbora i izboru ravnatelja još uvijek je odlučujuća uloga političkih stranaka, tako da se za članove školskog odbora i ravnatelja 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 suradnju svih zainteresiranih strana (uprava, nastavnici, učenici, roditelji, društveni partneri) naziva se demokratskom školom. Ovakav model škole suprotan je klasičnom, hijerarhijskom, centraliziranom vođenju škole u kojoj ravnatelj i nekoliko njegovih suradnika 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 preduvjet za sudjelovanje ključnih aktera,

predstavljaju rješenje koje dozvoljava ublažavanje asimetričnih informacija, bržu identifikaciju problema i potragu za boljim odgovorima. Postoje barem 4 **uvjeta koje treba ispuniti u svrhu uspješnog razvoja VET-a** bez obzira na stupanj i vrstu decentraliziranih funkcija obrazovanja i obuke i raspodjelu uloga između VET-a i vlada: (1) poštovanje **minimuma standarda kvalitete obrazovanja**, (2) operativan **sustav korporativne odgovornosti**, (3) informacije prikupljene, analizirane i raspodijeljene kroz **efikasan i pristupačan informacijski sustav**, (4) **efektivna suradnja 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 tijeku procesa reforme VET sustava, jasno definirati menadžera i menadžerski tim, kao i područje njihovih ovlaštenja i djelovanja.

Funkcija rukovođenja srednjom strukovnom školom svodi se uglavnom na pedagoško rukovođenje, što znači da ravnatelj škole nema mogućnost značajnije utjecati na financijske tokove školskog proračuna, pa čak ni na onaj dio koji se tiče komercijalnih aktivnosti škole. Ravnatelj, 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 ravnatelja i zaposlenika, financiranja 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 strukovne obuke, te koristiti stečene prihode suglasno 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 strukovnog obrazovanja.

Okvir za razvoj autonomije srednjih strukovnih 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 županijski zakoni s 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, prigodom kontrole rada škola, neposredno primjenjuju odredbe nižih zakona i pravilnika u skladu s tim zakonima. To praktično znači da se načelne odredbe o autonomiji škola u određenim oblastima u skladu s Okvirnim zakonom o osnovnom i srednjem obrazovanju u BiH ne primjenjuju u praksi. U daljoj reformi strukovnog obrazovanja i obuke u BiH, usklađenost i međusobna zavisnost zakonskih i podzakonskih akata na području cijele BiH mora biti usuglašena.

### **3.3. Školski odbori**

Prema Okvirnom zakonu<sup>3</sup>, školski odbor je odgovoran za utvrđivanje i provođenje politike škole, generalno rukovođenje radom škole i efikasno korištenje kadrovskih i materijalnih resursa škole.

Školski odbor, prema entitetskim i županijskim 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 beznagnade.

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 nazočni.

---

<sup>3</sup> Okvirni zakon o osnovnom i srednjem obrazovanju u Bosni i Hercegovini, Službeni glasnik BiH od 01. srpnja 2003.godine

Osim kada se bira ravnatelj 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. Financiranje**

##### **4.1. Administrativno i financijsko 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 (svaka županija ima svoj zakon koji bi trebao biti u skladu s Okvirnim zakonom o osnovnom i srednjem obrazovanju)–10 županijskih 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 županija, a u Republici Srpskoj je centralizirano, kao i u Brčko Distriktu.

Financiranje srednjih strukovnih škola vrši osnivač škole. To podrazumijeva da se srednje strukovne škole, kao javne ustanove u Federaciji BiH, financiraju iz županijskih proračuna i proračuna općina, a u Republici Srpskoj iz proračuna entiteta i općina, dok se u Brčko Distriktu financiraju iz proračuna Distrikta.

Iz proračuna za obrazovanje osiguravaju se sredstva za:

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

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

Naknade troškova zaposlenim obuhvaćaju sredstva za prijevoz zaposlenih, za topli obrok, otpremninu prilikom odlaska u mirovinu, novčanu pomoć za slučaj smrti ili teže

bolesti radnika te člana uže obitelji, regres za godišnji odmor, naknade za jubilarne nagrade i drugo u skladu s propisima.

Sredstva za materijalne troškove obuhvaćaju:

- 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 uredski materijal i pribor,
- sredstva za tekuće održavanje nastavnih sredstava, opreme i zgrada,
- osiguranje imovine i lica.

Prigodom 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 financiranja**

Financiranje srednjih strukovnih škola u RS, čiji je osnivač Vlada, vrši se iz:

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

Financiranje srednjih strukovnih škola-javnih ustanova u Federaciji BiH vrši se iz:

- proračuna županija na osnovi kriterija financiranja, koje na prijedlog ministra donosi vlada županija, i proračuna općina,
- drugih izvora (razne donacije, grantovi, prihodi ostvareni prodajom usluga i proizvoda).

Financiranje srednjih strukovnih škola u Brčko Distriktu vrši se iz:

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

#### **4.3. Komercijalne aktivnosti strukovnih škola**

Srednje strukovne škole u BiH, u skladu sa zakonom, mogu stjecati 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 (izvanproračunska sredstva) na bilo koji prethodno spomenuti način posebno se evidentiraju i koriste u skladu s Pravilnikom o načinu stjecanja i raspoređivanja prihoda ostvarenog komercijalnim poslovanjem škole, koji donosi Vlada županija na prijedlog ministra, s 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 financiranje učeničkih organizacija, učeničkih ekurzija, nagrada i za pomoć bolesnim i materijalno ugroženim učenicima (čl. 138 Zakona o srednjoj školi).

Škole u Brčko Distriktu ostvarene prihode uplaćuju na jedinstveni račun Vlade Brčko Distrikta i raspoređuju se u skladu sa pravilnicima o stjecanju i raspodjeli prihoda. Prodaja intelektualnih i drugih usluga i prodaja proizvoda škola mora se vršiti u okviru praktične obuke učenika, a na osnovi nastavnog plana i programa, da se ne bi poremetio kvalitetu 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 strukovnim školama u BiH dopušteno i omogućeno da djeluju na komercijalnom tržištu i ostvaruju vlastita finansijska sredstva, ali u praksi, u nekim županijama i općinama, srednje strukovne škole ne mogu u punom kapacitetu i potpuno autonomno raspolagati tim sredstvima.

Raspoređivanje prihoda ostvarenih komercijalnim poslovanjem vrši se u skladu s Pravilnikom o načinu stjecanja i raspoređivanja prihoda komercijalnim poslovanjem, koji donose vlade županija, 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 posebnosti škole.

Škole raspoložu i proračunskim i izvanproračunskim 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 uvjetima kao u poduzeću,
- proizvodi podliježu kontroli kvalitete,
- komercijalna proizvodnja potiče 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 utječe na kvalitetu nastave,
- komercijalne aktivnosti škole zahtijevaju da nastavnici praktične nastave raspolažu dodatnim kompetencijama,
- škola je dužna osigurati prateće službe i pravilno poslovanje.

#### **4.4. Mehanizmi za distribuciju fondova**

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

Srednje strukovno obrazovanje ima složenije nastavne planove i programe. Pored općeobrazovne nastave u većem postotku 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 obveza stalnog usklađivanja nastavnih planova i programa s tržištem rada. Iz navedenog proizlazi da za financiranje rada strukovne škole treba izdvojiti više sredstava.

Financiranje rada škola vrši se u skladu s 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 odjelu, klasi, grupi, laboratorijskom, praktičnom i proizvodnom radu,
- broj i struktura nastavnog kadra,

- norma sati, priprema za odgojno-obrazovni rad i ostali zadaci nastavnika u okviru radnog tjedna,
- broj i struktura suradnika u nastavi,
- broj i struktura rukovodnog osoblja,
- broj i struktura pomoćnog i tehničkog osoblja,
- broj i struktura administrativno-financijskog osoblja.

Raspodjela proračunskih sredstava vrši se odlukom vlada županija, entiteta i Distrikta a ovisno od prioriteta. Mjerilo raspodjele proračunskih sredstava prema školama je broj odjela. Ne utvrđuju se stvarne potrebe škola za materijalnim sredstvima potrebnim za obuku određenih zanimanja i njihovih posebnosti.

Škole bi trebale dobivati „blok grantove“, koje podupire zakon koji propisuje autonomiju školskih odbora u trošenju sredstava na proračunske točke unutar određene margine, te time podržava postizanje razvojnih ciljeva u školama i prema broju učenika. Raspodjela sredstava će se zasnivati na proporcionalnom financiranju u ovisnosti od broja učenika i komplementarnog financiranja 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 proračun“ koji im omogućava 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 Europskoj uniji i odluči da Europa prizna njene profesionalne kvalifikacije, onda se škole trebaju ohrabriti da razviju „originalne“ nastavne planove i programe prema nacionalnoj ili dogovorenoj listi stručnosti iz ekonomskog sektora koje treba napraviti tijekom programa obuke, a vezana je za specifične kvalifikacije. S tim u svezi, pilot Savjetodavno vijeće VET-a koje je uspostavljeno prema EU VET programu treba igrati ulogu u procesu odbira za dodjelu grantova.

Važna implikacija jeste da rukovoditelji na centralnom nivou trebaju razviti kapacitete u odlučivanju o mehanizmu raspodjele koji pruža resurse na način koji odražava jedinstvenu mješavinu potreba koje možemo vidjeti u različitim školama. Školski rukovoditelji moraju razviti kapacitet za planski proračun koji osigurava zadovoljenje prioritetnih 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, preporučamo da se donese odluka o minimalnim standardiziranim uvjetima za učenje, kao minimalni zahtjev, a vezano za svaku kvalifikaciju kada je VET izvođač, bilo javni ili privatni, ovlašten da naknadno odluči o raspodjeli sredstava.

Procjena uvjeta učenja je dio sustava kvalitetnog rukovođenja i treba utjecati na odluke koje osiguravaju pružanje i kapacitet VET-a u skladu s 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. Financijska efikasnost srednjeg strukovnog obrazovanja**

Zbog velikog broja mješovitih škola, i zato što administrativni nivoi vlasti ne vode zasebno troškove za opće i srednje strukovno obrazovanje nije moguće izdvojeno pokazati troškove samo srednjeg strukovnog obrazovanja. Zbog toga je dat pregled troškova za redovno srednje obrazovanje u cjelini<sup>4</sup>.

Prema podacima ministarstva obrazovanja, najveća izdvajanja su za plaće 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 utječu na uvjete rada u školama, a time i na kvalitetu 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 plaćama nastavnika i zaposlenih u pojedinim županijama, entitetima i Brčko Distriktu.

Prosječan broj učenika po jednoj školi u BiH je 577 učenika, ali među entitetima i samim županijama 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

---

<sup>4</sup> Korišteni podaci iz Funkcionalnog pregleda sektora obrazovanja u BiH

između županija u FBiH je značajna, tako da je u Posavskoj prosječan broj učenika po srednjoj školi 932, a u Županiji 10 taj broj je 334 učenika.

Mreža srednjih strukovnih škola je uglavnom naslijeđena iz prijeratnog razdoblja i nije usklađena s potrebama tržišta rada. U užem okruženju postoji više istih vrsta škola koje obrazuju ista zanimanja, što nije usklađeno s 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 županijama i dalje su nastavile raditi neke strukovne škole koje obrazuju zanimanja koja tržište rada uopće ne treba (uništeno gospodarstvo).

Prema zakonu o srednjoj školi, osnivač je dužan osigurati uvjete u trenutku kada se škola osniva, tj. osigurati objekt, 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 osnovi posebnih zahtjeva (natječaja).

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

Nedostaci koji utječu na financijsku efikasnost u srednjem strukovnom obrazovanju su:

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

Problemi koji su se pojavili u trezorskom poslovanju su:

- izvanproračunska sredstva nisu na raspolaganju školama u svakom trenutku kad se za njih ukaže potreba,
- škole nemaju punu autonomiju u raspolaganju izvanproračunskim sredstvima, tj. ne mogu prebacivati sredstva s pozicije na poziciju prema trenutačnim potrebama škole.

## 5. Razvoj nastavnih planova i programa i certifikacija

Prve zajedničke aktivnosti na reformi strukovnog obrazovanja i obuke u Bosni i Hercegovini su počele 1998. godine u okviru Phare VET programa. U Zelenom papiru<sup>5</sup>, 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 trebaju biti usporedivi i kompatibilni programima zemalja Europske zajednice, i
- uspostaviti sustav eksterne evaluacije i ocjenjivanja sa ciljem kontrole kvaliteta u strukovnom obrazovanju i obuci.

Promjene u društveno-ekonomskom sustavu, razvoj novih tehnologija, pripreme za ulazak u Europske integracije, stvaranje zajedničkog okvira nastavnih planova i programa za oba entiteta, pripreme za učenje tijekom 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 strukovno 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 kompetencijama. Rezultati promjena moraju odražavati šire društvene potrebe i omogućavati mladim ljudima da se zapošljavaju i dalje stručno usavršavaju.

---

<sup>5</sup> 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.

Uz promjene standarda zanimanja, novih nastavnih planova i programa, osiguranja kvalitete putom eksterne evaluacije i ocjenjivanja, važno je izvršiti promjene u području izdavanja certifikata, svjedočanstava i diploma. Kontrolu nad certifikatima trebaju imati nadležna ministarstva, a certifikati moraju biti priznati na području cijele Bosne i Hercegovine.

### **5.1. Metodologija**

U strukovnom obrazovanju i obuci u Bosni i Hercegovini trenutačno se primjenjuje nekoliko vrsta nastavnih planova i programa. Jedan dio tih programa se zadržao iz razdoblja prije 1992. godine, jedan dio je nastao u razdoblju 1992-1995., zatim u razdoblju 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, posebice u oblasti telekomunikacija, mobilnih i bežičnih tehnologija, informacionih sustava, transporta i menadžmenta organiziranog preko računara, javlja se potreba za stalnim promjenama u obrazovanju. Fleksibilnost u pogledu vještina, znanja, stajališta i vrijednosti postaje ključni zahtjev za svaku uspješnu profesionalnu organizaciju ili sustav. Očigledno je da će samo neki pojedinci ostati u prvom zanimanju stečenom u školi cijeli radni vijek. Mogućnost da se stječu nova znanja i vještine i prelazak s jedne na drugu profesiju su nove mjere kvalifikacije za skoro sve tokove života. Zbog neprekidne reforme obrazovnog sustava 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 osiguravaju motivaciju,
- fleksibilni su,
- prenosivi su,
- u liniji su s mnogim europskim strukovnim programima,
- dopuštaju ponovno uključivanje u školovanje,
- omogućavaju integraciju i veze među nastavnim planovima i programima,
- omogućavaju raznolikost načina i tehnika ocjenjivanja,
- omogućavaju obuku izvan škole,
- učenje je zasnovano na razvijanju sposobnosti,

- omogućuju dobivanje potvrda za stečenu obuku,
- omogućuju stalni razvoj nastavnih planova i programa i brzo reagiranje 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, komplicirana administracija u praćenju napretka učenika, nedostatak iskustva u pristupu, zahtijeva dodatnu obučenos nastavnika, nedostatak opreme i nastavnih sredstava, ali u usporedbi s 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 veći udjel općeg obrazovanja i onih koji se zalažu za programe u kojima će težište biti na stručnoj teoriji i praktičnoj nastavi.

Odnos općeg i strukovnog dijela ne može se za svaki program unaprijed utvrditi, iz prostog razloga što se nastavni planovi i programi moraju razvijati na osnovi 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 strukovnog mora pokloniti iznimna pažnja.

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

## **5.3. Horizontalna i vertikalna prohodnost**

Nastavni planovi i programi urađeni po modularnoj metodologiji trebaju omogućiti 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 trebaju omogućiti upis učenika na visokoškolske ustanove i da certifikati koji se izdaju u srednjim strukovnim školama budu vrednovani pri upisu na iste.

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

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

#### **5.4. Oprema i nastavni materijali**

Trenutačno stanje pokazuje da su srednje strukovne škole različito opremljene. Najveći dio srednjih strukovnih škola u Bosni i Hercegovini je neopremljen za struke i zanimanja koja trenutačno obrazuju u svojim školama (trka za atraktivnim zanimanjima za koja škole nemaju uvjeta, zbog upisa učenika, a oprema koja je nabavljena za verifikaciju škole u prethodnom razdoblju ostaje neiskorištena), ili je djelomično i neodgovarajuće opremljen. U školama se postojeća oprema neracionalno koristi zbog određenih zakonskih rješenja koja nisu stimulativna za srednje strukovne škole. Zakon o trezoru ne stimulira srednje strukovne škole da se zalažu za stjecanje vlastitih prihoda, jer u sadašnjim uvjetima rada trezora nemaju mogućnosti da raspolažu 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 uvjeta za izvođenje nastave.

Razvoj strukovnog obrazovanja i obuke zahtjeva modernizaciju opreme i nastavnih sredstava u strukovnim školama. Različiti faktori utječu na obujam i razinu opremljenosti: spremnost i mogućnost lokalne zajednice, sudjelovanje 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 odgovarajuće opremljena i ne mogu pratiti 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 poduzeća, državne institucije i sl.

### **5.5. Organizacija nastave i učenja**

Nastava u srednjim strukovnim školama se organizira u 38 radnih tjedana. Na osnovi zakona o srednjim školama, nastavu je moguće organizirati u školi i izvan škole, posebice kada se radi o praktičnoj nastavi. Pošto poduzeća 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 treba 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 svjedodžbama iza kojeg stoji relevantna institucija.

Nastavu treba organizirati u 35 nastavnih tjedana od kojih je jedna u tijeku godine definirana kao projekt tjedan, s preporukama što se radi u tom tjednu. U završnim razredima broj nastavnih tjedana definirati kroz izradu nastavnih planova i programa s tim da ne bude manja od zakonom utvrđenog broja. Nastava, ovisno od sjedišta škole, može biti organizirana u školi i izvan škole (kod društvenih partnera). Praktična nastava se može izvoditi u školi i izvan škole, s tim da treba stvarati uvjete da se praktična nastava prve godine obvezno izvodi u školi.

Kod upisa učenika u nove struke i zanimanja, nadležna ministarstva trebaju poštriti kriterije, da ne dozvole upis ako škole ne raspolažu potrebnim uvjetima, materijalnim i kadrovskim, ili uz jamstvo lokalne zajednice i društvenih partnera da će se uvjeti postepeno ispunjavati.

U sljedećem razdoblju definirati mrežu srednjih strukovnih 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 županije izdvajaju proračunska sredstva za financiranje).

## **5.6. Certifikati, svjedodžbe i diplome**

U srednjim strukovnim školama dobivaju se sljedeći dokumenti: svjedodžbe, 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 uvjete ili centri za obuku odraslih ovlašteni od nadležne institucije.

Na kraju završenog razreda u srednjim strukovnim školama učenicima, koji su s uspjehom završili razred, izdaje se svjedodžba o svršenom razredu. Obrazac svjedodžbe treba prilagoditi modularnom nastavnom planu i programu. Svjedodžbu izdaje škola.

Na kraju školovanja u trogodišnjim školama polaže se završni ispit, a u četverogodišnjim školama maturalni ispit. Završni i maturalni ispit sastoje se iz eksternog i internog dijela ispita koji provodi ispitno povjerenstvo. Ispitno povjerenstvo imenuje nadležna institucija. Za položeni završni i maturalni ispit dobiva se diploma koju izdaje škola na obrascu propisanom od nadležne institucije.

## **6. Standardi i ocjenjivanje**

Za osiguranje kvalitete u cjelovitom obrazovnom sustavu u Bosni i Hercegovini, a posebice u oblasti strukovnog obrazovanja i obuke, nisu osigurane suvremene metode i odgovarajuće institucije za razvoj standarda, evaluaciju i ocjenjivanje znanja i sposobnosti učenika na osnovi kompetencija u tijeku i na kraju obrazovanja. Također ni sustav izdavanja svjedodžbi i diploma nije zasnovan na eksterno evoluiranim 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 strukovnog obrazovanja i obuke obuhvata faze kreiranja i faze implementacije. To znači da treba posvetiti pozornost ne samo modernizaciji nastavnih planova i programa, pripremljenih po modularnoj metodologiji na osnovi standarda koji se zasnivaju na pozitivnim iskustvima zemalja Europske 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 s 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 osuvremenjivati moduli, kako će se evidentirati i pratiti napredovanje učenika, kako dokumentirati napredak i rezultate učenika i na koji način tretirati neuspješne učenike?

### **6.1. Nova klasifikacija zanimanja (Nomenklatura zanimanja)**

U srednjem strukovnom obrazovanju se do 1990. godine primjenjivala stara nomenklatura zanimanja koja je imala oko 480 zanimanja III. i IV. stupnja strukovne spreme i isto toliko nastavnih planova i programa. U razdoblju od 1990. do 1998. godine u pojedinim administrativnim jedinicama (entitetima i županijama) uvedena su nova zanimanja, tako da je ukupan broj zanimanja III. i IV. stupnja strukovne spreme u BiH bio oko 500. Od 2000.-2001. školske godine u 18 pilot strukovnih 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 razdoblju 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 skupina od 16 članova radila na racionalizaciji Nomenklature zanimanja i kao rezultat rada te skupine je prijedlog nove Klasifikacije zanimanja koja ima 13 porodica s ukupno 100 zanimanja. U Republici Srpskoj ovaj prijedlog je usvojen i primjenjuje se od 2004. godine, dok je sporazum o prihvaćanju nove klasifikacije zanimanja u Federaciji BiH i Brčko Distriktu potpisan u ožujku 2006. godine i primjena nove nomenklature je počela od školske 2006./07. godine. U tijeku dosadašnjih EU VET projekata pripremljeni su nastavni planovi i programi za 36 zanimanja. GTZ je preuzeo obvezu da u okviru svog programa razvije modularne nastavne planove i programe za 22 zanimanja iz oblasti prerade drveta, tekstila, elektrotehnike i strojarstva s 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 sljedećem programu pripreme još 42 programa.

Ministarstvo prosvjete i kulture Republike Srpske je s vlastitim kadrovima i sredstvima pripremio 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 Europskoj uniji se očekuje da se u sljedećih 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 strukovnom obrazovanju zastarjeli, to jest da su doneseni prije 10 ili 15 godina i da nisu pratili razvoj znanosti, tehnike i tehnologije. Prema tome, potrebno je odmah pristupiti utvrđivanju standarda zanimanja i prema njima stalno usklađivati obrazovne programe i to ne samo za redovite učenike nego i za odrasle.

Prema tradicionalnim shvaćanjima, standard se koristi u značenju *mjera* ili *kvaliteta* ili *nivo dostignuća*. U okviru strukovnog obrazovanja i obuke, standard može biti službeni ili definirani zahtjev koji postavljaju poslodavci i tržište rada, strukovne i profesionalne organizacije i obrazovna tijela. Mogu biti zasnovani na kompetencijama, 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 (sustav 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 suradnika, na jezgro kompetencija, kreiranje modula, ocjenjivanje i certifikaciju, uvjete upisa i sl.

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

Standardi zanimanja su osnova za razvijanje nastavnih planova i programa, odnosno modula kao dijelova programa, za stjecanje određenog zanimanja ili zvanja. Standardi zanimanja su također osnova za stjecanje ili priznavanje državnih kvalifikacija na osnovi raspoložive dokumentacije ili pak neposrednim provjeravanjem (polaganjem ispita). Standardi zanimanja su istodobno i kriteriji koje mora zadovoljiti pojedinac da bi mogao obavljati određeni posao.

### **6.3. Procedure za razvijanje, ažuriranje i inoviranje standarda**

U dosadašnje vrijeme reforme strukovnog obrazovanja i obuke u BiH, pored predstavnika sektora obrazovanja (škole, pedagoški zavodi, ministarstva obrazovanja), uključeni su i predstavnici sektora gospodarstva (gospodarske 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 strukovnog 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 strukovnim školama i ministarstvima za obrazovanje.

Razvoj tehnologije zahtijeva stalno usklađivanje standarda i razvijanje novih standarda u skladu s razvojem poduzeća. Škole, na osnovi potreba lokalne sredine, mogu razvijati nova zanimanja za koja bi, u suradnji s 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 gospodarstva.

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 Europskog 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 suradnja 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 inozemstvu.

Državni kvalifikacijski okvir može donijeti veću koherentnost i dosljednost rasparčanog VET sustava, kao što je to slučaj u BiH. Također, može biti od pomoći u promjeni sadašnjeg sustava koji je zasnovan na kvantitativnim pokazateljima u sustav koji će biti zasnovan na kvaliteti. Početni zadaci u pripremi Državnog kvalifikacijskog okvira bit će na postavljanju strategije za osiguranje prenosivosti, transparentnosti i kvaliteta kvalifikacija, u skladu s Europskim 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 osigurati 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 obuhvaćati sljedeće:

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

Principi Europskog 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 strukovnom obrazovanju**

S obzirom na posebnosti strukovnog 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 sustavu, 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 strukovnom obrazovanju nije bilo eksterne evaluacije. Evaluacija škola se provodi povremeno, često samo zbog potrebe da se utvrde elementi za financiranje škola. Praćenje rada nastavnika i realizacije NPIP u školama vrše ravnatelj, 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 strukovnom obrazovanju ili pak Odjel za strukovno obrazovanje pri Agenciji za standarde i ocjenjivanje, koja je osnovana 2000. godine. Ovu Agenciju su osnovale entitetske vlade s mandatom razvoja Agencije do 2004. godine. Očekivanja su bila, da će se na osnovi stečenih iskustava u trajanju od 4 godine, napraviti napredak u ovom iznimno važnom segmentu za praćenje i unapređivanje kvalitete 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 strukovnom obrazovanju i obuci u kojem su predložena dosta 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 jamče 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, znanost, 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 koordinirajući 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 osigurala vrlo povoljan kreditni aranžman. Ova Agencija je dobila mandat da do 31.12.2004. godine realizira razvojni projekt s precizno utvrđenim zadaćama koje su uspješno realizirane. Očekivalo se da će do tog roka biti doneseni Zakon o strukovnom 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 strukovno obrazovanje i obuku.

Ostale institucije koje su vezane za obrazovanje su na entitetskom i županijskom 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 županija od kojih svaka može prenijeti neke od svojih nadležnosti na Federalno ministarstvo obrazovanja i nauke, koje ima samo koordinirajući ulogu. Na županijskom 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 strukovnog obrazovanja i obuke, a vrlo 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 osigurati uspješnu reformu strukovnog obrazovanja i obuke. Prepreke se nalaze u najvišim aktima države, entiteta i županija 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 odjelima,
- Sektor za srednje strukovno obrazovanje sa odjelima,
- Sektor za obrazovanje odraslih,

- Sektor za obuku i usavršavanje nastavnika i menadžmenta.

Također treba pristupiti uspostavljanju vijeća za srednje strukovno obrazovanje i regionalno formirati centre za certifikaciju u postojećim strukovnim školama za certifikaciju znanja koje su osobe stekle u izvaninstitucionalnom obliku obrazovanja.

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

Sektor za srednje strukovno obrazovanje radio bi standarde za zanimanja u srednjim strukovnim školama, na osnovi kojih bi entitetska i županijska ministarstva izrađivala nastavne planove i programe prema danim preporukama, kataloge zanimanja, dizajniranje novih zanimanja i sl. Pedagoški zavodi trenutačno posvećuju malo pozornosti srednjem strukovnom obrazovanju. Kroz transformaciju pedagoških zavoda i strukovno obrazovanje i obuka dobilo bi svoje mjesto koje mu pripada prema broju djece koja se opredjeljuju za srednje strukovne škole. Pedagoški zavodi u odnosu na sadašnju funkciju trebaju imati funkciju podrške razvoja škola (podučavanje i učenje, suradnja s roditeljima, demokratski školski menadžment, izvannastavne aktivnosti, rješavanje konflikata), stručnog usavršavanja nastavnika, izrade nastavnih materijala, istraživanja i razvoja i podrške razvoju nastavnog plana i programa u suradnji s Agencijom za obrazovanje, kao i u organizaciji testiranja učenika osnovnih i srednjih škola. Pedagoški zavodi trebaju postati neovisne 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 trebaju vršiti i savjetodavni rad u školama.

Prosvjetnu inspekciju treba odvojiti od ministarstava obrazovanja (prosvjete), kako bi se osigurala 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 odgovarajuće kvalificiran za dati posao i sposoban za izvršenje istog.

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

Da bi nastavnik zasnovao radni odnos u nekoj školi mora ispunjavati uvjete predviđene pravilnicima o vrsti stručne spreme nastavnika i suradnika u strukovnim školama. U tijeku daljeg rada, nastavnik je obavezan da se stručno usavršava u stručnom, metodičkom i pedagoško-psihološkom području na razne načine, individualno, grupno ili kolektivno, da bi stekao bodove za produženje licence poslije četiri godine. Zakonom je riješen način dobivanja licence za rad u strukovnim školama.

Stručno usavršavanje nastavnika, stručnih suradnika i menadžmenta treba da doprinese razvoju kompetencija. Proces usavršavanja organizirati izvan trajanja nastave, s unaprijed određenim temama, izvršiteljima i terminima (koji po pravilu treba da budu vezani za vrijeme učeničkih raspusta: zimski i proljetnih, ljetnih), kako bi svaki nastavnik unaprijed mogao planirati na kojem seminaru će sudjelovati, 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 s fakulteta ne razlikuje se puno od postojećeg nastavnog kadra koji radi u srednjim strukovnim školama. Nastavni planovi i programi na visokoškolskim ustanovama trebalo bi pretrpjeti promjene u skladu s promjenama koje se dešavaju u srednjem strukovnom 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.

Jednopedmetne skupine na svim fakultetima trebalo bi transformirati u dvopedmetne, što bi smanjilo rizik da nastavnici ostaju bez zaposlenja.

Veliki problem u strukovnim školama su nastavnici strukovnih predmeta koji dolaze s 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 sustava, trebaju budućim studentima ponuditi opciju da se mogu opredijeliti za rad u školama odabirom kredita iz onih predmeta koji im omogućavaju rad u školama.

Na svim nastavničkim fakultetima trebalo bi se izučavati 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 sustava i može realizirati odgovarajuće reforme uz dodatnu obuku i odgovarajuće nagrađivanje. Društveno-ekonomske promjene i razvoj tehnologije nameću potrebu cjeloživotnog učenja i usavršavanja nastavnog kadra u srednjim strukovnim 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 pravodobno dokvalificiraju ili prekvalificiraju u svrhu stjecanja novih kvalifikacija i mogućnosti daljeg zapošljavanja u školama. Posljedice privatizacije odrazit će se izravno ili posredno 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 suvremene programe strukovnog usavršavanja,
- uvesti nove oblike i metode obuke na seminarima,
- svim nastavnicima omogućiti osnovnu informacijsku pismenost i rad na računarima,
- osigurati mogućnosti učenja engleskog ili drugog stranog jezika,
- poslove obuke nastavnog kadra povjeriti posebnim centrima za obuku,
- poboljšati međuentitesku suradnju institucija koje pružaju podršku razvoju VET sustava.

## **7.3. Mjere osiguranja kvaliteta**

Osiguranje kvaliteta ima ključnu ulogu u funkcioniranju i razvoju obrazovanja. Postoje četiri ključna pojma a to su: osiguranje kvaliteta, unaprjeđivanje kvaliteta, evaluacija kvaliteta i upravljanje kvalitetom.

Sustav osiguranje kvaliteta u srednjem strukovnom obrazovanju i obuci ima sljedeće funkcije i ciljeve:

- daje odgovore na kritična pitanja akterima u školi, društvenim partnerima i odgovornima za sustav strukovnog obrazovanja i obuke,
- otkriva primjere dobre prakse,
- unapređuje obrazovni sustav,
- smanjuje razlike i omogućava usporedbu na svim nivoima,

- osigurava odlučivanje svih zainteresiranih,
- pruža cjelovitu sliku svih segmenata strukovnog 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 odgovarajuće reagiranje,
- odgovornost za kvalitetu,
- informatička pismenost,
- sklonost i zainteresiranost za stalno usavršavanje i napredovanje,
- sposobnost za samostalni rad i rad u skupini.

## **8. Tržište rada**

### **8.1. Karakteristike tržišta rada**

Tržište rada, kao nerazdvojni dio ekonomskog i pravnog sustava u Bosni i Hercegovini, ima svoje posebnosti uvjetovane stupnjem razvoja društva u cjelini, povijesnim nasljeđem i usvojenim sustavom vrijednosti. Ono ima slobodu djelovanja, ali i odgovarajuću društvenu regulativu.

Postoje određene tendencije koje su duže vremensko razdoblje nazočne 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 poduzećima.

Tržište rada u BiH određeno je u uvjetima u gospodarstvu, a to su:

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

Djelujući u takvim uvjetima, a u nedostatku novih investicija i razvojnih programa, gospodarstvo nije u mogućnosti da ponovo apsorbira 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 duže vremensko razdoblje,
- povećanje dužine čekanja na zaposlenje,
- slaba pokretljivost radne snage,
- visok udio teško zapošljivih ciljnih skupina u ukupnom broju tražilaca zaposlenja.

Prema službenim 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 istodobno u Federaciji Bosne i Hercegovine registrirano 346.596 nezaposlenih osoba. S druge strane, prema procjeni Svjetske banke i MMF-a, Službeni podaci o evidentiranoj nezaposlenosti u Bosni i Hercegovini uveliko premašuju stvarnu nezaposlenost, koja se realno kreće između 16% i 20%<sup>6</sup>. Rezultati ankete o radnoj snazi u Bosni i Hercegovini, također 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%<sup>7</sup>.

Nalazi većine provedenih studija ukazuju da je besplatan pristup zdravstvenoj zaštiti vjerojatno najvažniji razlog za ovako brojnu evidentiranu populaciju nezaposlenih.

---

<sup>6</sup> Procjene Svjetske banke i MMF-a se moraju promatrati s oprezom, jer su preuzete iz anketa o mjerenju životnog standarda (LSMS) provedenih na uzorku od nekoliko gradova.

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

Promatrajući strukturu nezaposlenih, 46% otpada na žene, a preko 25% na mlade ispod 30 godina starosti<sup>8</sup>.

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 starosti<sup>9</sup>.

Pored razlika na regionalnoj osnovi i razlika između određenih skupina 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 godina<sup>10</sup>.

## **8.2. Povezanost strukovnog obrazovanja i tržišta rada**

Strukovno obrazovanje i obuku u Bosni i Hercegovini karakterizira veoma slaba povezanost s tržištem rada. Nema dovoljno suradnje sa zavodima za zapošljavanje koji bi trebali osigurati redovnu informiranost o potrebama i promjenama na tržištu rada.

U poslijeratnom razdoblju, međunarodna zajednica, osiguravajući veliki dio sredstava, čini velike napore u prelaženju tih problema.

Posebnu ulogu u tome ima Projekt EU PHARE VET program i EU VET program u srednjem strukovnom 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 strukovnih 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.

Srednje strukovno obrazovanje u velikoj mjeri ovisi od suradnje s tržištem rada. Zato je potrebno odrediti ciljeve u razvoju srednjeg strukovnog obrazovanja, koji se odnose i na osiguranje kvalitetnog strukovnog obrazovanja i obuke i na njihovo usklađivanje s europskim nivoom: mobilnost, povezanost, konkurentnost i veće mogućnosti

---

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

<sup>9</sup> UNDP: Human Development Report Bosnia & Herzegovina 2002, Sarajevo, 2002, p. 36.

<sup>10</sup> 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.

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 suradnji s društvenim partnerima, za potrebe lokalnoga gospodarstva. Ova mogućnost se trenutačno ne primjenjuje zbog slabog interesa gospodarstva za suradnju sa školom. Uspostavljanje suradnje škole s društvenim partnerima imalo bi višestruki značaj za pojedinca i društvo u cjelini. Tržište rada treba utjecati na znanje budućih radnika i pružiti mogućnost da se brzo prilagode s eventualnim promjenama do kojih dolazi napretkom tehnologije.

Da bi se osigurala veza između srednjeg strukovnog obrazovanja i tržišta rada potrebna je stalna suradnja 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 županija 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,
- Županijske 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 sustavu, naročito o onom strukovnom, može se i dalje govoriti o njegovoj pretjeranoj krutosti i uskoj specijalizaciji, što predstavlja poteškoće u brzom prekvalifikaciji učenika prema potrebama tržišta. Iako se to pokušava riješiti reformama, ovakve poteškoće mogu se očekivati još nekoliko godina.



Zbog nerazvijenog gospodarstva 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 k stjecanju visokog obrazovanja na bilo kojim fakultetima i strukovno, koje uglavnom traje 3 ili 4 godine. Mogućnost zapošljavanja svršenih srednjoškolaca ovisi od mogućnosti i potreba gospodarstva. Razrušeno gospodarstvo 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 strukovnih škola. Naime, učenici koji su se školovali po novim modularnim programima za srednje strukovno 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 strukovnom četverogodišnjem 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 obveza 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 razdoblju, u mjeri u kojoj je to bilo moguće, nastojali da u svojim programskim okvirima slijede preporuke Europske strategije zapošljavanja u kojima se potiče samozapošljavanje, sufinanciranje i obuka nezaposlenih osoba.

## 8.6. Uključivanje društvenih partnera

Moguće je identificirati veći broj društvenih partnera, a to su<sup>11</sup>:

- Sindikati,
- Gospodarske komore,
- Udruženja poslodavaca,
- Trgovačke organizacije,
- Državne, entitetske, županijske općinske vlasti,
- Agencije za lokalni i regionalni razvoj,
- Centri za razvoj malih i srednjih poduzeća,
- 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 suradnja 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 usuglašavanje različitih stajališta i formiranje široke pregovaračke osnove za rješavanje ključnih problema u oblasti tržišta rada i zapošljavanja. Socijalni dijalog je društveni proces koji nastaje na određenom stupnju političkog i ekonomskog razvoja društva, u kojem 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, financiranje...),
- sadržaj socijalnog dijaloga,
- akteri socijalnog dijaloga – socijalni partneri (vlada, poslodavci i sindikati, i drugi),
- kontekst društvenog uređenja,
- kriteriji za ocjenu objektivnosti socijalnog dijaloga, i dr.

---

<sup>11</sup> EU Program za strukovno obrazovanje i obuku u BiH: Priručnik za prikupljanje informacija s tržišta rada.

U zemljama Europske unije prihvaćena je praksa da se ova suradnja odvija na tripartitni način, gdje se, pored predstavnika radnika i poslodavaca, uključuje i vlada (država), ali samo uz uvjet da je prethodno uspostavljen dijalog između spomenutih partnera. U sadašnjim uvjetima između privrede, koja je usitnjena i promjenjiva kategorija, i sindikata koji se u pojedinim oblastima tek organizira 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 osuvremenjivanje postojećih zanimanja.

Razvoj socijalnog dijaloga u zemljama tranzicije odvija se pod jakim utjecajem Europske 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 Europu značajno je doprinio jačanju opće svijesti o potrebi uspostavljanja suradnje i dijaloga između ključnih partnera koji djeluju u oblasti tržišta rada i zapošljavanja.

### **8.7. Nadgledanje potreba tržišta rada**

Shodno postojećim obvezama koje proizlaze iz odgovarajućih entitetskih propisa o zapošljavanju, posredovanju u zapošljavanju i socijalnoj sigurnosti nezaposlenih osoba, Federalni zavod za zapošljavanje u suradnji sa županijskim 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 zahtijevana od strane poslodavaca.

Stručnu podršku anketiranju poslodavaca pružila je Radna skupina, koja je pripremila i izradila upitnik, te utvrdila jedinstvenu metodologiju rada. Ovu skupinu su činili predstavnici zavoda za zapošljavanje s različitih nivoa, a koji su obučeni u okviru EU VET Programa i Danskog bilateralnog programa za izgradnju i jačanje institucija tržišta

rada. Po završetku programa, određeni su i obučeni koordinatori na nivou županijskih službi i regionalnih filijala, kao i šefovi biroa, kao nositelji ove aktivnosti na lokalnom nivou. Obuku anketira su obavili šefovi biroa za zapošljavanje.

U cilju realizacije ispitivanja tržišta rada na nivou Bosne i Hercegovine, postignuta je suglasnost oba zavoda o zajedničkoj pripremi i implementaciji ove aktivnosti. U svezi s tim, formirano je posebno konzultantsko tijelo za ispitivanje tržišta rada u Bosni i Hercegovini, zaduženo za usuglašavanje sadržaja upitnika i jedinstvene metodologije, diseminaciju i promidžbu dobivenih rezultata. Aktivnosti ovog tijela bile su prvenstveno usmjerene u usklađivanje iskazanih potreba tržišta rada i ponude obrazovnog sustava, posebice o 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 poslužiti 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 Europskoj uniji može se promatrati u kontekstu Amsterdamskog ugovora, koji je službeno stupio na snagu 01.05.1999. godine. Ovaj Ugovor je uveo brojne novine u područje politike zapošljavanja, uvrstivši poticaj ekonomskom i socijalnom napretku i visok stupanj 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 Europska unija postavila odnose se, prije svega, na:

- poticanje suradnje između zemalja članica,
- pružanje podrške prema potrebi,
- popunjavanje njihove međusobne suradnje.

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

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

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

U skladu s prihvaćenim odredbama Amsterdamskog ugovora, predsjednici zemalja članica i vlade su, na izvanrednom sastanku Vijeća Europske unije o zapošljavanju, održanom u Luksemburgu 20. i 21. studenoga 1997. godine, odobrili set smjernica koje su strukturirane u četiri osnovna stupa:

- povećanje zaposlenosti stanovništva,
- poticanje poduzetništva i poduzetničkog razmišljanja,
- poticanje prilagodljivosti pojedinca, odnosno poduzeća,
- izjednačavanje mogućnosti zapošljavanja.

Primjenom strategije zapošljavanja i utvrđenih smjernica Europska unija nastoji osigurati stvaranje novih radnih mjesta i stabilne makroekonomske uvjete radi ostvarenja dugoročnog cilja, a to je postupno povećavanje sudjelovanja 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 stoljeća. Naime, 1957. godine, u tadašnjoj SFRJ, konstituirano je Jugoslavensko 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 strukovno 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 prosvjećivanje i informiranje 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, sudjelovali u 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 Europske unije, u okviru profesionalne orijentacije provode se sljedeće aktivnosti<sup>12</sup>:

- 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 nazočni slični trendovi. Pored redovitih 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**

Europska trening fondacija (ETF) je u travnju 2005. godine izvršila pregled i analizu profesionalne orijentacije, nakon čega je sačinjeno izvješće s odgovarajućim zaključcima i preporukama.

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

- Visoka stopa nezaposlenosti, niska primanja i vrlo loši poticaji za radnike, siva ekonomija, institucionalno nerazumijevanje profesionalne orijentacije, fragmentiranost strukture upravljanja koji znatno ograničava protok podataka i informacija i drugi;

---

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

- 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 osigurale 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 interesiranja pri usmjeravanju učenika, oni ipak u najvećoj mjeri ne posjeduju suvremene vještine i znanja o profesionalnoj orijentaciji. Postoje određene aktivnosti koje obuhvaćaju predavanja i podjelu odgovarajućih brošura roditeljima i učenicima o temi nastavka srednjoškolskog školovanja.

Dolaskom u srednju školu učenici biraju određeno usmjerenje kojim se (teorijski) određuju mogući smjerovi pri odбору 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 strukovnih škola i gimnazija djeluju pedagozi sa sličnim obvezama 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 suradnju s 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. Udruga poslodavaca u Bosni i Hercegovini je tražila 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 jasno i koncizno stajalište o potrebi provođenja profesionalne orijentacije i savjetovanja.

## **9. Obrazovanje odraslih**

### **9.1. Sustavni pristup razvoju obrazovanja odraslih**

Obrazovanjem odraslih smatraju se svi oblici formalnog<sup>13</sup> i neformalnog<sup>14</sup> obrazovanja onih građana koji nemaju status učenika, odnosno studenta. U BiH, obrazovanje odraslih se ne tretira kao važna i strateška komponenta na ljestvici ekonomskog i društvenog razvoja.

Postavljeno je kao osobni interes ne otvarajući mogućnost rješavanja nezaposlenosti, prestrukturiranja radne snage i uopće zaštite potreba građana. Sadašnji sustav stvara

---

<sup>13</sup> Formalno obrazovanje je učenje s jasnom namjerom polaznika da unutar jednog obrazovnog sustava poveća svoje znanje ili vještine koje se odvija u različitim obrazovnim institucijama i putom kojeg se stječu priznate diplome i kvalifikacije.

<sup>14</sup> Neformalno obrazovanje koje se odvija neovisno od službenog obrazovnog sustava 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 putom glazbenih škola, sportskih klubova ili privatnih sati za polaganje ispita.



socijalnu diskriminaciju onih koji stvaraju dohodak i izdvajaju za obrazovanje i nemaju mogućnost naknadnog korištenja obrazovanja.

Strukovne škole u BiH vrše obuku za odrasle u većini slučajeva prema programima iz formalnog obrazovanja za one učenike-polaznike koji su ispali iz redovitog sustava školovanja i žele uvećati svoje mogućnosti za zapošljavanje pohađanjem nastave radi stjecanja kvalifikacija i certifikata. Obuka za odrasle odvija se po istom nastavnom programu (samo skraćenom) i upotrebom iste metodologije kao i za redovito školovanje u strukovnim školama.

Najčešće se nude programi strukovnog 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 pozornosti, a iznimno 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 stoljeća, koji trenutačno 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 izvanredne učenike je u večernjim satima ili tijekom dana. Broj sati potrebnih za stjecanje određenog stupnja-diplome varira između škola. U nekim slučajevima polaznici samo polažu odgovarajuće ispite. Kao što je to slučaj i u formalnom obrazovanju, školski sustav sprovodi ocjenjivanje učenika, a pedagoški zavod je odgovoran za plan i program. Pohađanje izvanredne nastave često financiraju sami polaznici, a samo ponekad to čine određene firme za svoje potrebe ili pak zavodi za zapošljavanje.

Poslodavci imaju malo povjerenja u kvalitetu obuke koju pružaju strukovne škole jer nema mehanizama za kontrolu kvalitete. Ukoliko se ovo povjerenje ne povrati škole će biti malo konkurentne u usporedbi s drugim institucijama/organizacijama za obrazovanje odraslih.

Odgovornost za osiguranje obuke za odrasle, neophodne za posao, treba da podijele svi

interesni partneri.

Postoji veliki broj nevladinih organizacija (NVO) koje organiziraju tečajeve, uglavnom rada na računaru i učenja jezika. Manji broj tih organizacija uključuje i strukovno 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 pozornost tržištu (organizacija tečajeva slično NVO). S druge strane, poduzeća u procesu privatizacije izražavaju potražnju za vještinama, uglavnom za menadžment, za koji trenutno postoji mali broj tečajeva. Neka uspješna poduzeća uspješno razvijaju kvalitetnu obuku kroz svoje centre za obuku. Ne postoje sustavna istraživanja u pogledu potreba za obukom osoba koje traže posao. Neizravni podaci zavoda za zapošljavanje pokazuju da postoji potražnja uglavnom za tečajeve 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 obvezuju 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, Europske konvencije o zaštiti ljudskih prava i temeljnih sloboda, Lisabonske konvencije o priznavanju diploma, te kao sudionica u Bolonjskom procesu, BiH je službeno potvrdila svoje obveze na obrazovnom polju. To ni u kojem slučaju ne isključuje već snažno podcrtava potrebu da se i u obrazovanju odraslih naprave konkretni iskoraci k institucionaliziranju koje bi omogućilo i istinsko poštivanje ovih obvezujućih zadaća u sljedećem razdoblju.

U ovom razdoblju razvoja privrede stopa nezaposlenosti je iznimno 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 stajališta 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 suradnji škola, tržišta, pojedinaca i drugih zainteresiranih.

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

- ekonomski razvoj,
- stvaranje fleksibilnog i demokratskog sustava obrazovanja, otvorenog i pogodnog za sve građane,
- integracija u Europsku 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 mladeži. U razdoblju 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 sustava financiranja 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 osobnog i socijalnog razvoja građana,
  - prilagođavanje načina stjecanja obrazovanja i organizacije raspodjele radnog vremena, postizanje visokokvalitetnog obrazovanja i usavršavanja, u skladu s promjenama i zahtjevima na poslu,
  - poticanje i pripremanje ljudi za aktivno sudjelovanje u svim područjima javnog života,
  - približavanje Memorandumu o doživotnom učenju (Europsko vijeće, Lisabon, 2000.)
- i
- afirmiranje osnovnih stajališta za primjenu doživotnog učenja u praksi.

Memorandum o cjeloživotnom<sup>15</sup> učenju definira učenje u tijeku cijelog života kao osnovni princip obrazovanja i zapošljavanja.

---

<sup>15</sup> Sve aktivnosti učenja tijekom života sa ciljem poboljšanja znanja, vještina, kompetencija i/ili kvalifikacija iz osobnih, društvenih ili profesionalnih razloga.

#### 1. Nove temeljne vještine za sve.

Ovo je bitan temelj aktivnog građanstva i zaposlenosti u Europi 21. stoljeća, a suština ove poruke jeste ovladavanje kompjuterskim vještinama, znanje stranih jezika, tehnička kultura, poduzetničke 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 Europe – njenim građanima. U nekim državama članicama, zaposlenima je pružena mogućnost za subvencionirani odlazak na školovanje, a nazaposleni također imaju pravo na različite mogućnosti zapošljavanja.

#### 3. Inovacije u učenju i podučavanju.

Obrazovni sustavi 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 Europu, 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. Zadaća stručnjaka je praćenje pojedinaca na njihovom putu kroz život, dajući im poticaj, opskrbljujući ih potrebnim informacijama i olakšavajući im donošenje odluka.

#### 6. Približavanje obrazovanja mjestu stanovanja.

S obzirom da je kulturna raznolikost lični zaštitni znak Europe, 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. Svatko bi trebalo slijediti način obrazovanja koji je sam izabrao, umjesto da uvijek slijedi unaprijed određen put prema zadanom cilju. Dakle, sustav obrazovanja i usavršavanja trebalo bi se prilagoditi potrebama pojedinaca, a ne obrnuto.

U kontinuitetu cjeloživotnog učenja više dolazi do izražaja neformalno i informalno<sup>16</sup> obrazovanje i učenje. S obzirom da se neformalno obrazovanje odvija izvan škola, fakulteta i centara za obuku, obično se ne smatra pravim obrazovanjem i stoga je najčešće podcijenjeno.

Dalja obuka/usavršavanje je kratkotrajna ciljana obuka koja se obično nudi nakon početnog strukovnog obrazovanja i obuke sa ciljem da dopuni, poboljša i osuvremeni znanje, vještine i/ili kompetencije stečene tijekom 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.

Formalno obrazovanje i obuka odraslih obavlja se u registriranim obrazovnim institucijama. Registrirane obrazovne institucije, u našem slučaju, su srednje strukovne 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 redovitu nastavu, polaznici pristupaju polaganju ispita. Kada su položeni svi predmeti, određeni nastavnim planom i programom, pristupa se polaganju završnog ispita, što u konačnici vodi izdavanju svjedodžbi za stjecanje zanimanja ili zvanja.

---

<sup>16</sup> 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.

Neformalno obrazovanje i obuka ne vodi ka stjecanju 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 sustavu 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 stjecanju znanja, vještina i kompetencija, te na kraju stjecanje kvalifikacije i mogućnost daljeg obrazovanja i obuke,
- provjera znanja, vještina i sposobnosti, vodi standardu kvalitete u obrazovanju i obuci.

### **9.5. Razvijanje standarda**

Trenutačna 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 uvjetima razvijenog srednjeg strukovnog 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 prioritetnih 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 osobni stalni razvitak. Samo na taj način će se osigurati bolja kvaliteta 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 sustava.

Predstavnici sindikata i udruga 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 ovu zadaću.

Savjetodavno vijeće za srednje strukovno obrazovanje će odobravati standarde, na osnovi mišljenja koje će dati Povjerenstvo za odobravanje standarda, u čijem sastavu

će, pored socijalnih partnera koji su već navedeni, biti i predstavnici relevantnih obrazovnih institucija.

Njihova će glavna zadaća biti nominiranje stručnih kadrova.

Sama implementacija kao i dalji tijek 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 kvalitete samog provođenja obuke.

### **9.6. Uključivanje ključnih aktera**

Na osnovi Zelenog i Bijelog papira, kao i na osnovi principa modernog i Europskog obrazovanja odraslih, ali i strukovnog 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 utjecajnih 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 učinkovitiju 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 skupina svoju ulogu naći u efektivnom planiranju, provođenju ali i konstantnom praćenju strukovnog obrazovanja i obrazovanja odraslih.

Ključni akteri koji spadaju u domenu društvenih partnera su:

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

### **9.7. Financijski resursi za obrazovanje odraslih**

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

- za obrazovanje odraslih koji imaju zaposlenje, financijska sredstva osiguravaju kompanije,
- za obrazovanje odraslih bez zaposlenja (evidentirani u zavodima za zapošljavanje), financijska sredstva osiguravaju zavodi,
- za obrazovanje odraslih koji nisu zaposleni niti su registrirani kao nezaposlena lica, financijska sredstva se moraju osiguravati u proračunima općina, županija i države,
- za obrazovanje odraslih u određenim specijaliziranim područjima obrazovanja gdje prevladava osobni interes, sredstva osiguravaju osobe koje su zainteresirane za takvu obuku (samofinanciranje).

Glavni sudionici financiranja sustava obrazovanja odraslih će u početku biti proračuni općina, županija i države. Iz tih sredstava prvenstveno treba da se financiraju objekti, oprema i ključni troškovi institucija za obrazovanje i obuku odraslih.

U kreiranju fiskalne politike potrebno je osigurati stimulativne mjere za razvoj kompletnog sustava obrazovanja odraslih.

## **10. Preporuke**

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

- Stalno pratiti i analizirati stanje i kretanje u oblasti tržišta rada, zapošljavanja i obrazovanja
- Osigurati odgovarajuću razmjenu podataka i informacija
- Osigurati izradu zajedničkih (usuglašenih) smjernica za unapređenje oblasti tržišta rada, zapošljavanja i obrazovanja na osnovi raspoloživih indikatora
- Osigurati stalnu suradnju predstavnika poslodavaca, sindikata i vlasti, osnivanjem tripartitnih savjetodavnih vijeća
- Uspostaviti stalno tijelo (povjerenstvo) koja bi vršila koordinaciju društvenih partnera za rješavanje problema nezaposlenih
- Prigodom modernizacije nastavnih planova i programa primjenjivati modularnu metodologiju
- U strukovnim školama koje traju tri godine, općeobrazovna nastava treba da obuhvaća 30-40% programa, a stručno-teorijska i praktična nastava 60-70%. U tehničkim školama koje traju četiri godine, općeobrazovna nastava obuhvaća 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 sljedećem 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 stjecanja visokih kvalifikacija, dokvalifikacija, prekvalifikacija i strukovnog osposobljavanja uz dobivanje odgovarajućih certifikata
- U izradu nastavnih planova i programa obvezno uključivati suradnike iz reda istaknutih stručnih i znanstvenih kadrova
- Pristupiti modernizaciji nastavnih planova i programa na višim i visokim školama i fakultetima u skladu s promjenama u srednjem stručnom obrazovanju i obuci
- Uključiti tržište rada u izradu nastavnih planova i programa bitnih za lokalno gospodarstvo
- Osigurati sudjelovanje predstavnika gospodarstva u aktivnosti eksterne evaluacije i ocjenjivanja (kontrola kvalitete 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 poduzećima
- Propisima regulirati obvezu poduzeća da osiguraju 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 poduzeća i udruženja poslodavaca
- Rješavati probleme nezaposlenosti većim uključivanjem i povezivanjem ključnih aktera, kao i definiranjem prioriteta u zapošljavanju
- Postupno razvijati svijest kod nezaposlenih osoba o tome da su upravo one najodgovornije za pokretanje inicijativa za traženje posla
- Uspostavljati neposrednu suradnju s poslodavcima i obrazovnim institucijama, a naročito u smislu definiranja racionalnih upisnih politika u strukovne škole
- Omogućiti nezaposlenim osobama stručno osposobljavanje i usavršavanje u skladu s potrebama tržišta rada

- Razvijati i jačati aktivnu posredničku ulogu zavoda za zapošljavanje
- Kreirati i osigurati poticajna sredstva za poslodavce koji bi zapošljavali osobe iz određenih ciljnih skupina (osobe sa invaliditetom, povratnici...) kroz doobuku i pripremu radnika.

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

- Raditi na izradi nacionalnog kvalifikacijskog okvira
- Izvršiti usuglašavanje standarda zanimanja sa standardima u zemljama EU
- Ispuniti uvjete za priznavanje diploma, svjedodžbi i certifikata u zemljama EU
- Donijeti zakone i druge propise koji će osigurati uspostavljanje institucija neophodnih za osiguranje kvalitete u obrazovanju i obuci
- Razraditi sustav certifikacije
- Riješiti sustav financiranja cjeloživotnog učenja
- Povećati međusobno povjerenje i transparentnost putom informativnih sustava i mreža u cilju jačanja svijesti o značaju cjeloživotnog učenja
- Poticati stjecanje novih znanja i unapređenje kapaciteta svih zainteresiranih partnera
- Omogućiti razvoj i podršku ustanovama za obrazovanje i obuku odraslih i poticati financijere za obrazovanje i ravnopravno tretiranje kapitala za obrazovanje
- Utvrditi efekte većih investicija u cjeloživotno učenje i stvaranje "društva koje uči"
- Utvrditi mrežu škola i centara za obuku i izdati potrebne suglasnosti za izvođenje strukovnog obrazovanja i obuke na osnovi licenci kao jedan od mehanizama za jačanje kvalitete obuke

## **10.3. Upravljanje i rukovođenje VET sustavom**

- Definirati školski menadžment za naše uvjete
- Osnovati školu za školske menadžere
- Izraditi pravilnik koji će omogućiti demokratski izbor ravnatelja škole bez uplitanja politike
- Program za stručno usavršavanje ravnatelja škola, s težištem na menadžment u obrazovanju, treba pripremiti 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 trebaju imati 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 s "bazom" koja ih je izabrala i da ih informiraju o svom radu
- Odluke školskog odbora trebaju biti transparentne
- Članovima školskog odbora treba plaćati troškove nastale zbog dolaska na sjednice odbora
- U javnim školama ograničiti upis učenika u ona zanimanja koja su mnogobrojna na evidencijama nezaposlenih radnika; dopustiti upis samo pod uvjetom da kandidat sam financira troškove svoga obrazovanja
- Uspostaviti stalno Vijeće za strukovno obrazovanje i obuku

#### **10.4. Osiguranje kvalitete u strukovnom obrazovanju i obuci**

- Formirati Agenciju za obrazovanje koja bi imala: Sektor za opće obrazovanje s odjelima, Sektor za strukovno obrazovanje sa odjelima, Sektor za obrazovanje odraslih i Sektor za usavršavanje i obuku nastavnika i menadžmenta škola
- Izvršiti transformaciju pedagoških zavoda
- Osigurati 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 putom eksternog ocjenjivanja i primjene standarda koje utvrdi Agencija za obrazovanje BiH
- Pojačati Europske dimenzije u strukovnom obrazovanju i obuci zasnovane na "cilju 2010.godine" postavljenom od strane Vijeća Europe
- Osigurati kvalitetu obuke usavršavanjem nastavnika i izdavanjem licenci, usavršavanjem nastavnih metoda i novih formi učenja koje odgovaraju odraslim
- Pored unutarnje, 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 putom informativnih sustava (mreža) u cilju jačanja svijesti o značaju obrazovanja i obuke
- Povećati suradnju 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 sustava naglasiti značaj opredjeljenja svake zemlje za principe cjeloživotnog učenja
- Racionalizirati mrežu škola u strukovnom 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 prijevoza za učenike što bi pomoglo u racionalizaciji mreže škola
- Omogućiti razvoj institucija za obrazovanje odraslih i poticati financijere za obrazovanje i ravnopravno tretiranje kapitala za obrazovanje, odnosno promovirati stajališta da je ulaganje u obrazovanje i obuku isplativa investicija
- Sa financijskog aspekta, odrasle osobe treba promatrati kao zaposlene i nezaposlene
- Financiranje obrazovanja i obuke zaposlenih osoba je obveza poduzeća i kompanija, samih osoba, sindikata i subvencija države za stjecanje deficitarnih kompetencija neophodnih za ekonomski i društveni razvoj
- Financiranje prekvalifikacija i dokvalifikacija treba osigurati kroz kombinaciju javnih sredstava, sredstava poslodavaca i kroz samofinanciranje

## 10.6. Jačanje kapaciteta institucija u VET sustavu

- Tokove reforme strukovnog obrazovanja i obuke mora pratiti osmišljen sustav praćenja i pružanja pomoći školama kako bi se osigurala odgovarajuća implementacija i rješavali problemi
- Srednjoročni ciljevi će osigurati potpuno uspostavljanje mehanizama i institucija praćenja, evaluacije i ocjenjivanja dostignutih standarda u pogledu svih komponenata koje utječu na kvalitetu strukovnog 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 samofinancirajuće odjele 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 kompliciranog administriranja
- Izraditi kriterije financiranja 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, suradnika i menadžmenta škole
- Na nastavničkim Fakultetima uvoditi što više dvopredmetnih skupina
- Nenastavnički fakulteti treba da ponude studentima programe iz pedagoško-psihološke skupine predmeta
- Osigurati opremu VET školama prema standardima u zemljama EU i osposobljavati nastavni kadar da se služi suvremenim nastavnim sredstvima
- Osigurati obuku nastavnika u menadžmentu, upravljanju obrazovnim ustanovama, kulturi dijaloga i stranim jezicima
- Prestrukturirati i modernizirati sadržaj inicijalnog obrazovanja (sustavne promjene u visokom obrazovanju)
- Programe obuke nastavnika s vrednovanjem tema u bodovima pripremit će Agencija za obrazovanje – Sektor za VET obrazovanje
- Osnovati školu za menadžere u obrazovanju

- Utjecati 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 odgovarajuće 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 strukovnom 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

Predsjedatelj  
 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 Europska unija (European Union)

VET Strukovno obrazovanje i obuka (Vocational Education and Training)

IVET Početno (redovno) strukovno obrazovanje i obuka (Initial vocational education and training)

CVT Kontinuirana strukovna obuka (Continuing vocational training)

LLL Cjeloživotno učenje (Lifelong Learning)

EQF Europski kvalifikacioni okvir (European Qualification Framework)

NQF Državni kvalifikacioni okvir (National Qualification Framework)

EU VET Program Europske unije za strukovno 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 mjerenju 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 Europski centar za razvoj strukovnog obrazovanja i obuke (European Centre for the Vocational Education and Training Development)

CEE Centralna i istočna Europa (Central and Eastern Europe)

EC Europska komisija (European Commission)

ETF Europska trening fondacija (European Training Foundation)

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

ILO Međunarodna organizacija rada (International Labour Organization)

IMF 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 suradnju i razvoj (Organization for Economic Co-operation and Development)

n.a. Nedostupni (Not available)

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

WB Svjetska banka (World Bank)