

ANALIZA SISTEMA OBRAZOVANJA ODRASLIH U CRNOJ GORI



IZVJEŠTAJ EKSPERTSKE GRUPE

NACIONALNI
KOORDINATOR
ZA UČENJE ODRASLIH,
RADNI PLAN: CRNA GORA

ANALIZA SISTEMA OBRAZOVANJA ODRASLIH U CRNOJ GORI

IZVJEŠTAJ EKSPERTSKE GRUPE

Nacionalni koordinator za učenje odraslih, radni plan: Crna Gora

Izdavač:

JU CENTAR ZA STRUČNO OBRAZOVANJE
Rimski trg b. b.
Podgorica, Crna Gora
Veb-adresa: www.cso.gov.me
e-mail: cso@gov.me

Za izdavača:

Duško Rajković

Autori:

Veljko Tomić, Ministarstvo prosvjete, predsjednik ekspertske grupe;
Gordana Bošković/Vjera Mitrović-Radošević, Centar za stručno obrazovanje, koordinatorka ekspertske grupe
Zora Bogićević, Ministarstvo prosvjete, članica
Ljiljana Garić, Centar za stručno obrazovanje, članica
Mira Vukčević, Metalurško-tehnološki fakultet, članica
Mladen Perazić, Privredna komora, član
Ana Maraš, Unija poslodavaca, članica
Vesna Radulović, Zavod za zapošljavanje Crne Gore, članica
Jelena Borozan, Zajednica opština Crne Gore, članica
Ana Novaković, Centar za razvoj nevladinih organizacija, članica
Andjela Novaković, JU Gimnazija „Petar I Petrović Njegoš“, članica

Lektura

Nađa Durković

Korektura

Biljana Ćulafić

Dizajn:

Radoje Vešović

Fotografije

Freepik

Projekat: Nacionalni koordinator za učenje odraslih, radni plan: Crna Gora

Projekat je finansijski podržala Evropska komisija. Ova publikacija odražava isključivo stavove autora i Komisija se ne može smatrati odgovornom za bilo kakvu upotrebu informacija sadržanih u njoj.

SADRŽAJ

PROJEKAT: Nacionalni koordinator za učenje odraslih, radni plan: Crna Gora	7
UVOD.....	8
KRATAK REZIME	9
I POGLAVLJE – NACIONALNA POLITIKA OBRAZOVANJA ODRASLIH	10
Strategija obrazovanja odraslih.....	11
Zakonska regulativa.....	13
Opšti zakon o obrazovanju i vaspitanju	13
Zakon o obrazovanju odraslih	13
Zakon o stručnom obrazovanju.....	15
Zakon o nacionalnim stručnim kvalifikacijama.....	16
Zakon o nacionalnom okviru kvalifikacija	18
Zakon o osnovnom obrazovanju i vaspitanju	19
Zakon o gimnaziji	19
Zakon o visokom obrazovanju.....	19
II POGLAVLJE – OBLICI OBRAZOVANJA I UČENJA ODRASLIH	22
Formalno obrazovanje odraslih	23
Osnovno obrazovanje odraslih.....	23
Upis u program osnovnog obrazovanja za odrasle	23
Realizacija programa osnovnog obrazovanja za odrasle	24
Program Elementarnog funkcionalnog opismenjavanja	24
Srednje obrazovanje odraslih.....	25
Visoko obrazovanje odraslih	25
Ključni aspekti za razvoj i realizaciju strategije cjeloživotnog učenja.....	27
Ključni izazovi u obrazovanju odraslih u okviru visokog obrazovanja	28
Neformalno obrazovanje i učenje odraslih	30
Programi obrazovanja za odrasle	30
Ključne kompetencije i ključne vještine.....	31
III POGLAVLJE - FINANSIRANJE OBRAZOVANJA ODRASLIH	32
Formalno obrazovanje i učenje odraslih.....	33
Neformalno učenje odraslih.....	33
Preporuke	34
IV POGLAVLJE – KLJUČNE INSTITUCIJE U OBRAZOVANJU ODRASLIH	36
Institucionalni okvir za obrazovanje odraslih – podjela odgovornosti.....	37
Nacionalni Savjet za obrazovanje	37
Ministarstvo prosvjete.....	37
Savjet za kvalifikacije	38
Centar za stručno obrazovanje	38
Ispitni centar Crne Gore.....	39
Zavod za školstvo.....	39
Zavod za zapošljavanje Crne Gore	40
Privredna komora.....	40
Uprava za kadrove i Unija poslodavaca	40
Licencirani organizatori obrazovanja odraslih	41

V POGLAVLJE –

OBRAZOVANJE ODRASLIH IZ UGLA PRIVREDNE KOMORE I UNIJE POSLODAVACA ...	42
Uloga poslodavaca u kreiranju odnosno implementaciji politike obrazovanja odraslih.....	45
Prikaz aktivnosti i mjera koje preduzimaju poslodavci na planu realizacije aktivnosti u oblasti obrazovanja odraslih	46
Uloga poslodavaca u realizaciji Godišnjeg plana obrazovanja odraslih	47

VI POGLAVLJE –

OBRAZOVANJE ODRASLIH IZ UGLA NOSILACA POSLOVA ZAPOŠLJAVANJA	48
Analitički osvrt: Osnovne karakteristike kretanja na tržištu rada u Crnoj Gori	49
Struktura nezaposlenih lica	49
Oglašena slobodna radna mjesta po nivoima obrazovanja u prvom polugodištu 2016. i 2017. godine	50
Karakteristike tržišta rada i izazovi na putu uspješnog zapošljavanja i obrazovanja	50
Mladi na tržištu rada.....	51
Učešće domaće i strane radne snage na sezonskim poslovima	52
Podsticanje razvoja preduzetništva.....	53
Obrazovanje i ospozobljavanje odraslih – put ka uspješnom kreiranju zaposlenosti i razvijanju kvalifikovanih resursa kao odgovor na potrebe tržišta rada.....	53
Jačanje socijalnog partnerstva u cilju prevazilaženja zajedničkih izazova.....	54
Obrazovanje i ospozobljavanje odraslih	54
Ospozobljavanje za rad kod poslodavca.....	55
Ospozobljavanje za samostalan rad	56
Ospozobljavanje i zapošljavanje mladih na poslovima suzbijanja sive ekonomije – Stop sivoj ekonomiji	56

VII POGLAVLJE – OBRAZOVANJE ODRASLIH IZ UGLA NVO SEKTORA	58
Uloga NVO sektora u kreiranju, odnosno implementaciji politike obrazovanja odraslih.....	60
Prikaz aktivnosti i mjera koje preduzima NVO sektor na planu realizacije aktivnosti u oblasti obrazovanja odraslih	63
Uloga NVO sektora u realizaciji Godišnjeg plana obrazovanja odraslih.....	63
Ključni izazovi u obrazovanju odraslih, posmatrano iz ugla NVO sektora	65

VIII POGLAVLJE – OBRAZOVANJE ODRASLIH IZ UGLA LOKALNE SAMOUPRAVE ...	66
Prikaz konkretnih aktivnosti i mjera koje sprovode lokalne samouprave na planu obrazovanja odraslih	67
Učešće lokalnih samouprava u konkretnim aktivnostima obrazovanja odraslih	71
Opština Tivat	71
Opština Bar	72
Opština Nikšić	72
Prijestonica Cetinje.....	73
Opština Herceg Novi	73
Opštine Petnica i Gusinje	73
Opština Kolašin	74
Opštine Rožaje, Plužine i Danilovgrad.....	74
Opština Kotor	74
Opština Bijelo Polje	74
Opština Budva	75

IX POGLAVLJE -

ZAKLJUČCI, PRIJEDLOZI I PREPORUKE ZA UNAPRIJEĐENJE SISTEMA OBRAZOVANJA ODRASLIH U CRNOJ GORI	76
Preporuke za unapređivanje zakonske regulative	77
Opšti zakon o obrazovanju i vaspitanju	77
Zakon o obrazovanju odraslih.....	78
Zakon o stručnom obrazovanju.....	78
Zakon o nacionalnim stručnim kvalifikacijama.....	78
Zakon o nacionalnom okviru kvalifikacija	79
Zakon o gimnaziji	79
Zakon o visokom obrazovanju.....	79
Izmjene zakonskih propisa iz oblasti obrazovanja i vaspitanja 2017. godine	79
Preporuke za unapređivanje sistema formalnog i neformalnog obrazovanja odraslih	82
Preporuke za unapređivanje obrazovanja odraslih na Univerzitetu Crne Gore	83
Preporuke za unapređivanje sistema finansiranja obrazovanja odraslih	84
Preporuke za unapređivanje procedura licenciranja, prava i obaveza licenciranih organizatora obrazovanja odraslih.....	85
Preporuke za unapređivanje povezanosti obrazovanja odraslih i potreba privrede i poslodavaca.....	86
Preporuke za unapređivanje povezanosti sistema obrazovanja odraslih i tržišta rada	88
Preporuke za povećanje uključenosti lokalnih zajednica u kreiranje i implementaciju politike obrazovanja odraslih	89

Podgorica, oktobar 2017.

PROJEKAT:

Nacionalni koordinator za učenje odraslih, radni plan: Crna Gora



Na osnovu zahtjeva Evropske komisije da nacionalne vlade imenuju **Nacionalnog koordinatora za sprovodenje Evropske Agende za učenje i obrazovanje odraslih**, Ministarstvo prosjete, zvaničnim dopisom upućenim Evropskoj komisiji, Generalnom direktoratu za obrazovanje i kulturu (EACEA), 2015. godine imenovalo je nacionalnog koordinatora i instituciju koja će biti nosilac projektnih aktivnosti.

Projekat pod nazivom **Nacionalni koordinator za učenje odraslih, radni plan: Crna Gora** realizovan je od novembra 2015. do novembra 2017. godine s ciljem podizanja svijesti građana, posebno onih s nedovoljno razvijenim vještinama i niskim kvalifikacijama, o značaju učešća u aktivnostima cjeloživotnog učenja, promovisanja obrazovanja odraslih s aspekta zapošljavanja i ličnog razvoja, posebno niskokvalifikovanih osoba. Jedan od važnih ciljeva projekta odnosio se i na podizanje svijesti stručne javnosti o važnosti promovisanja obrazovanja odraslih i njegovog boljeg pozicioniranja u obrazovnoj politici Crne Gore. Predstavljanje evropskih politika u cilju unapređivanja crnogorske politike obrazovanje odraslih realizovano je putem promocije ključnih evropskih dokumenata u oblasti obrazovanja odraslih, predstavljenih kroz analitičku prizmu nacionalnog sistema obrazovanja odraslih.

Upravo ovaj dokument, rađen u okviru navedenog projekta, predstavlja svojevrstan doprinos promociji ne samo nacionalne već i evropske politike obrazovanja odraslih. Izvještaj Ekspertske grupe predstavlja prvi opsežan dokument u Crnoj Gori koji tretira skoro sve aspekte obrazovanja i učenja odraslih dajući konkretne preporuke za dalji razvoj nacionalnog sistema obrazovanja odraslih.

Projektni tim za Crnu Goru:

- Gordana Bošković / Vjera Mitrović-Radošević, nacionalna koordinatorka¹ za implementaciju Evropske Agende za učenje odraslih i menadžerka projekta
- Ljiljana Garić, nastavnica/trenerica u projektu
- Ivana Vučinić, nastavnica/trenerica u projektu
- Dušan Pejović, tehnička podrška u projektu
- Irena Janković, administrativna podrška u projektu

1

Zbog tečnosti, jednostavnosti, razumljivosti i jasnoće, ostatak teksta napisan je u jednom rodu.

UVOD

Na početku 21. vijeka postignut je opšti konsenzus u međunarodnoj zajednici, da je znanje osnovna pokretačka snaga u ljudskom društvu i glavni uslov uspješnosti. Razlike u znanju i njegovoj primjeni postali su ključni elementi prema kojima se države dijele na razvijene, nerazvijene, na bogate ili siromašne. U savremenim bogatim društvima glavnu razvojnu polugu predstavlja intelektualni kapital ljudi, a njegov kvalitet neposredno zavisi od sistema obrazovanja koji ima aktivnu ulogu u procesu transformacije društva. Razvijene i uspješne zemlje sistem obrazovanja vide kao jedan od najvećih nacionalnih prioriteta, primjenjujući one strategije koje najefikasnije i najefektivnije doprinose privrednom, socijalnom i kulturnom razvoju društva. Ministri obrazovanja zemalja OECD-a prihvatali su cjeloživotno obrazovanje i učenje kao princip kojim se rukovode političke strategije sveukupnog društvenog razvoja.²

Crna Gora orijentisana je prema Evropi i razvijenim zemljama svijeta, pa od uspješnosti ostvarivanja te evropske orijentacije zavisi i njena budućnost. U Crnoj Gori postoji svijest da je u savremenom društvu nacionalno bogatstvo prvenstveno u ljudskom potencijalu i da povezanost prirodnih potencijala i stalnog poboljšanja ljudskih resursa osigurava napredak zemlje, blagostanje društva i pojedinca. Koncept cjeloživotnog učenja, koji obuhvata i usklađuje različite oblike učenja u svim životnim razdobljima: formalno, neformalno, informalno učenje i samoobrazovanje, temelj je crnogorskog sistema obrazovanja odraslih. Budući da je prihvaćen koncept cjeloživotnog obrazovanja i učenja, koji se umnogome ostvaruje van formalnog sistema obrazovanja, u velikoj mjeri prihvaćena je i ideja uključivanja socijalnih partnera i decentralizacije obrazovanog sistema. Samim tim, Crna Gora ide u pravcu ostvarivanja jednog od ciljeva sa zasjedanja Evropskog savjeta u Lisabonu³ – snažno podržava decentralizaciju cjeloživotnog učenja, kao i primjenu strategija utemeljenih na socijalnom partnerstvu.

Crnogorski sistem obrazovanja odraslih je, posebno od kraja 2015. godine, značajno promovisan na evropskom nivou, prevashodno zahvaljujući projektima realizovanim kroz ERASMUS+⁴ program, koji se zajednički finansiraju iz sredstava Evropske unije. Za oblast obrazovanja odraslih poseban značaj imali su projekat: *Nacionalni koordinator za učenje odraslih, radni plan Crna Gora*, kao i projekat *EPALE Nacionalni servis podrške za Crnu Goru*. Oba projekta u prethodnom periodu realizovao je Centar za stručno obrazovanje, a na osnovu zvaničnog imenovanja Ministarstva prosvjete i potpisanih Ugovora o saradnji s Izvršnom agencijom za obrazovanje, audio-vizuelnu umjetnost i kulturu (EACEA)⁵.

Stoga ovaj izvještaj, koji sadrži prikaz trenutnog stanja, preporuke za dalji razvoj, kao i ključne evropske smjernice obrazovanja odraslih, predstavlja svojevrstan vid promocije ove oblasti među stručnom javnošću.

2 Lifelong learning for all, OECD, Paris, 1996

3 <http://www.neomontenegro.ac.me/dokumenti.php?p=6>

4 <http://www.neomontenegro.ac.me/t.php?id=52&l=mn>

5 https://eacea.ec.europa.eu/homepage_en

KRATAK REZIME

Izvještaj o obrazovanju odraslih u Crnoj Gori sastoji se od devet poglavlja. Osnovni cilj dokumenta jeste da se sa različitih aspekata, iz ugla institucija sistema, socijalnih partnera, NVO sektora i lokalne samouprave sagleda trenutna situacija u nacionalnom sistemu obrazovanja odraslih, izvrši analiza dosadašnjih postignuća u ovoj oblasti i daju preporuke za dalji razvoj.

U prvom poglavlju – *Nacionalna politika obrazovanja odraslih* – dat je opšti prikaz sistema obrazovanja odraslih od početka reforme obrazovanja 2001. godine. Predstavljena su ključna nacionalna i evropska dokumenta na kojima se bazira politika obrazovanja odraslih u Crnoj Gori.

U drugom poglavlju – *Oblici obrazovanja i učenja odraslih* – predstavljen je sistem formalnog i neformalnog obrazovanja odraslih na svim nivoima, počev od osnovnog do visokog obrazovanja, uključujući mogućnosti i procedure sticanja nacionalnih stručnih kvalifikacija i ključnih kompetencija.

Treće poglavlje – *Finansiranje obrazovanja odraslih* – predstavlja sistem finansiranja formalnog i neformalnog obrazovanja odraslih, u skladu s nacionalnim propisima.

U četvrtom poglavlju – *Ključne institucije u obrazovanju odraslih* – prikazan je institucionalni okvir za obrazovanje odraslih, predstavljajući ključne institucije i podjelu odgovornosti u procesu kreiranja i implementacije politike u ovoj oblasti.

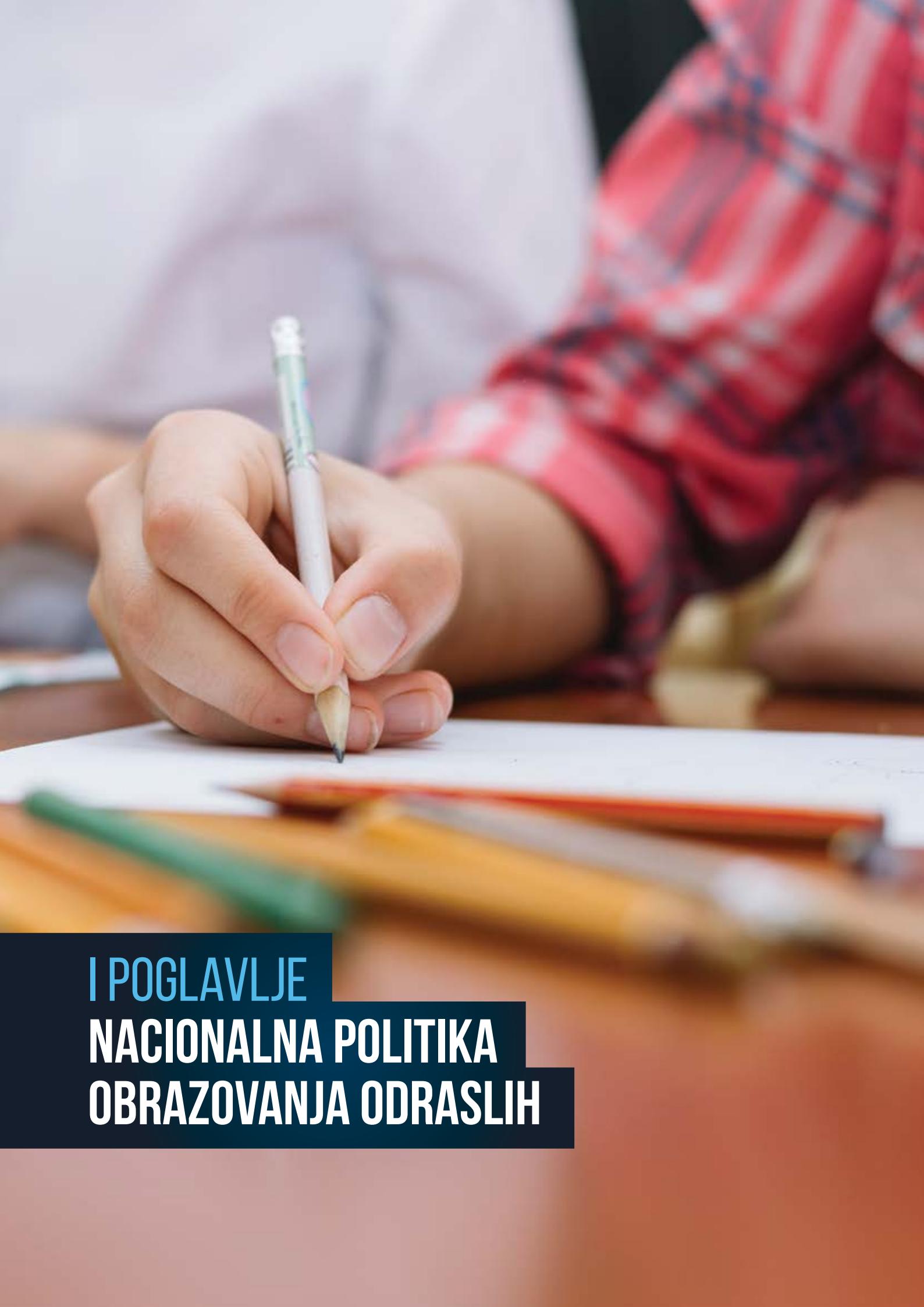
Obrazovanje odraslih iz ugla privredne komore i unije poslodavaca, peto je poglavlje u kojem je predstavljena uloga socijalnih partnera u razvoju sistema obrazovanja odraslih (od reforme obrazovanja do danas), izazovi u ovoj oblasti, iz ugla privrede i poslodavaca, kao i konkretne mjere za unapređivanje ove oblasti.

Šesto poglavlje – *Obrazovanje odraslih iz ugla nosilaca poslova zapošljavanja* – sadrži analitički osvrt na sistem obrazovanja odraslih, prevashodno iz ugla Zavoda za zapošljavanje, i govori o sprezi tržišta rada i sistema obrazovanja, i nudi konkretne mjere za jačanje veze između obrazovne ponude i tržišta rada.

Sedmo poglavlje – *Obrazovanje odraslih iz ugla NVO sektora* – predstavlja analitički prikaz uloge NVO sektora u kreiranju, odnosno implementaciji politike obrazovanja odraslih, kao i mera koje preduzima NVO sektor na planu realizacije aktivnosti u oblasti obrazovanja odraslih, navodeći izazove i konkretne mjere za njihovo rješavanje.

Osmo poglavlje – *Obrazovanje odraslih iz ugla lokalne samouprave* – daje jasan prikaz konkretnih aktivnosti i mera koje sprovode lokalne samouprave na planu obrazovanja odraslih i planskih dokumenata koje sprovode lokalne samouprave, uključujući i obrazovanje odraslih na lokalnom nivou.

Devetim poglavljem – *Zaključci, prijedlozi i preporuke za unapređivanje sistema obrazovanja odraslih u Crnoj Gori* – definišu se konkretne mera za unapređivanje svih segmenata u sistemu obrazovanja odraslih (zakonske regulative, primjene rješenja u praksi, podjele odgovornosti, saradnje i sl.).

A close-up photograph of a person's hands writing in a notebook with a pencil. The person is wearing a red and black plaid shirt. The background is blurred, showing more notebooks and pencils.

I POGLAVLJE

NACIONALNA POLITIKA

OBRAZOVANJA ODRASLIH

Obrazovanje odraslih je do početka reforme obrazovanja 2001. godine bilo dio sistema formalnog obrazovanja. Zakonska regulativa za oblast obrazovanja odraslih bila je nepotpuna i podijeljena po različitim oblastima i nivoima obrazovanja. U zakonima o osnovnom i srednjem obrazovanju bila su sadržana poglavlja o obrazovanju odraslih.

Reformom obrazovanja (*Knjiga promjena⁶* 2001. godine) prvi put se obrazovanje odraslih tretira na kvalitativno nov način i ravnopravno s ostalim segmentima obrazovnog sistema. Ovaj koncept pretočen je u prvi *Zakon o obrazovanju odraslih*.

Danas je obrazovanje odraslih u Crnoj Gori normativno regulisano *Opštim zakonom o obrazovanju i vaspitanju⁷*, *Zakonom o obrazovanju odraslih⁸*, *Zakonom o nacionalnim stručnim kvalifikacijama⁹* i *Zakonom o nacionalnom okviru kvalifikacija¹⁰*. Osim navedene zakonske regulative, ova oblast reguliše se i posebnim propisima u okviru osnovnog, stručnog, gimnazijskog i visokog obrazovanja.

Sistem obrazovanja odraslih u Crnoj Gori danas, u velikoj mjeri, prati smjernice za razvoj koje daju evropske zemlje u kojima je ovaj segment obrazovnog sistema veoma razvijen. Brojni evropski strateški dokumenti prepoznaju međunarodnu dimenziju obrazovanja i, u tom smislu, iniciraju dalje i dublje reformske procese, uglavnom nudeći globalne smjernice za buduće politike o obrazovanju odraslih, utemeljene na konceptu cjeloživotnog učenja. Najvažniji međunarodni i evropski dokumenti vezani za koncept cjeloživotnog učenja, na kojima se temelji ova oblast jesu:

- Preporuka o unapređivanju obrazovanja odraslih (1976);
- Svjetske deklaracije o vaspitanju i obrazovanju za sve (1990);
- Ugovor o Evropskoj uniji (Ugovor iz Maastrichta, 1992);
- Bijela knjige Evropske komisije: Podučavanje i učenje – prema društvu koje uči (1995);
- Cjeloživotno učenje za sve (1996);
- Finansiranje cjeloživotnog učenja (1996);
- Hamburška deklaracija o učenju odraslih (1997);
- Rezolucija o školama druge prilike ili kako suzbiti nezaposlenost i isključenost obrazovanjem i ospozobljavanjem (1999);
- Bolonjska deklaracija (1999);
- Milenijska deklaracija (MDGs – 2000);
- Lisabonska strategija (2000);
- Memorandum o cjeloživotnom učenju (2000);
- Povelja o temeljnim pravima Evropske unije (2000);
- Rezolucija o ospozobljavanju i razvoju ljudskih resursa (2000);
- Preporuka o neformalnom obrazovanju (2000);
- Dakarski okvir djelovanja – Obrazovanje za sve (2000);
- Stvaranje jedinstvenog evropskog prostora cjeloživotnog učenja (2001);
- Preporuka o politici visokog obrazovanja u cjeloživotnom učenju (2002);
- Kopenhaška deklaracija (2002);
- Decenije pismenosti 2003–2012. (2003);

6 Knjiga promjena, Ministarstvo prosvjetе i nauke, (urednik S. Backović), Podgorica, 2001.

7 („Sl. list RCG“, br. 64/02, 31/05 i 49/07 i „Sl. list CG“, broj 45/ 10, 39/13 i 47/17);

8 („Službeni list Crne Gore“, br. 020/11 od 15. 4. 2011, 047/17 od 19. 7. 2017);

9 („Službeni list Crne Gore“, br. 080/08 od 26. 12. 2008, 014/09 od 24. 2. 2009, 080/10 od 31. 12. 2010, 018/11 od 1. 4. 2011, 040/11 od 8. 8. 2011, 040/16 od 30. 6. 2016)

10 „Sl. list Crne Gore“, br. 80 od 31. 12. 2010. godine

- Preporuka o razvoju ljudskih resursa (2004);
- Zaključci Vijeća EU o identifikaciji i vrednovanju neformalnog i informalnog učenja (2004);
- Luvenska deklaracija (2005);
- Odluka Evropskog parlamenta i Vijeća o uspostavljanju akcijskog programa na području cjeloživotnog učenja (2006);
- Zaključci o vještinama za unapređenu produktivnosti, zapošljivosti, rasta i razvoja (2008);
- Obrazovanje odraslih: Nikad nije kasno za učenje (2006);
- Akcioni plan – Uvijek je pravo vrijeme za učenje (2007);
- Evropski kvalifikacioni okvir za cjeloživotno učenje – EQF, (2008);
- Nove vještine za nove poslove – Predviđanje i usklađivanje tržišta rada i potrebnih vještina (2008);
- Korištenje moći i potencijala učenja i obrazovanja odraslih za održivu budućnost: Okvir za djelovanje iz Belema (2009);
- EVROPA 2020 – Evropska strategija za pametan, održiv i inkluzivan razvoj;
- Strateški okvir za evropsku saradnju u obrazovanju i osposobljavanju – Obrazovanje i osposobljavanje 2020 (2010).

Zaključci svih ovih dokumenata kreću se u pravcu preporuka kojima je cilj usaglašavanje politika iz sistema razvoja ljudskih resursa (zapošljavanja, obrazovanja i naučno-tehnološkog razvoja), daljeg razvoja ljudskog kapitala, koji treba da odražava potrebe tržišne privrede, obezbjeđivanja održivog multisektorskog pristupa i stalne koordinacije u procesima kreiranja i sprovođenja sektorskih politika, odnosno ostvarivanja utvrđenih ciljeva obrazovanja odraslih. Sumirani zaključci, u ovom polju obrazovanja, daju preporuke u smislu poboljšanja sistema obrazovanja odraslih, podizanja obrazovnog nivoa odraslih, kao i povećanja mogućnosti za učenje i učešće u obrazovanju odraslih.

Strateški pravci razvoja nacionalnog sistema obrazovanja odraslih definisani su Strategijom obrazovanja odraslih (2015–2025) i Planom obrazovanja odraslih (2015–2019)¹¹.

Crna Gora svojim zakonskim rješenjima, strateškim dokumentima i godišnjim planovima nastoji propisati i predvidjeti ciljeve i aktivnosti koje će se umnogome uskladiti s ciljevima definisanim Ključnim evropskim dokumentima u ovoj oblasti.

Strategijom obrazovanja odraslih (2015–2025) definiše se pet strateških ciljeva koji se odnose na ključne pravce razvoja nacionalnog sistema obrazovanja odraslih:

1. Povećanje socijalne uključenosti odraslih građana kroz aktivnosti cjeloživotnog učenja i obrazovanja;
2. Unapređivanje znanja, vještina i kompetencija odraslih za zapošljavanje, mobilnost na tržištu rada i konkurentnost;
3. Povećanje kompetencija zaposlenih u cilju postizanja bržeg privrednog rasta;
4. Uspostavljanje sistema osiguranja kvaliteta u obrazovanju odraslih;
5. Obezbjedivanje fleksibilnog i održivog sistema obrazovanja odraslih.

Navedeni strateški ciljevi ostvaruju se u skladu s planom aktivnosti koji se definišu za period od četiri godine, odnosno akcionim planovima predstavljenim u Godišnjem planu obrazovanja odraslih.

Identifikovanjem problema u oblasti obrazovanja odraslih, uvažavajući preporuke iz Strategije, Planom obrazovanja odraslih definišu se konkretnе aktivnosti za period od četiri godine, koje se dodatno razrađuju Godišnjim planom obrazovanja odraslih uz konkretno definisanje nosilaca poslova.

11 <http://www.cso.gov.me/biblioteka/strategije>

ZAKONSKA REGULATIVA

Opšti zakon o obrazovanju i vaspitanju

Opšti zakon o obrazovanju i vaspitanju donijela je Skupština Crne Gore novembra 2002. godine. Zakon je nakon toga u više navrata mijenjan i posljednje izmjene bile su upravo 2017. godine, najavljujući na taj način novu reformu obrazovnog sistema.

Opšti zakon o obrazovanju i vaspitanju krovni je zakon za oblast obrazovanja i vaspitanja u Crnoj Gori. Ovim zakonom uređuje se organizacija i uslovi za obavljanje obrazovnog i vaspitnog rada u oblastima: predškolskog vaspitanja i obrazovanja, osnovnog obrazovanja i vaspitanja, srednjeg opštег obrazovanja, stručnog obrazovanja, vaspitanja i obrazovanja lica s posebnim obrazovnim potrebama i obrazovanja odraslih. U zakonu su definisani: Nacionalni savjet i njegova radna tijela, obrazovno-vaspitne ustanove, upravljanje i rukovođenje ustanovom, nastavnici, usavršavanje i napredovanje nastavnika, eksterno utvrđivanje i obezbjedivanje kvaliteta, finansiranje i dr.

U skladu s ovim Zakonom, obrazovanje odraslih može se organizovati u školi, specijalizovanoj organizaciji za obrazovanje odraslih, ustanovi za smještaj i brigu lica s posebnim obrazovnim potrebama, kao i kod drugih pravnih lica, koji ispunjavaju propisane uslove i imaju licencu za rad u skladu sa zakonom i odgovarajućim pravilnikom, koju izdaje Ministarstvo prosvjete.

Licenciranje organizatora obrazovanja odraslih ostvaruje se u skladu sa ovim Zakonom, a na osnovu *Pravilnik o bližim uslovima za osnivanje ustanova u oblasti obrazovanja i vaspitanja*¹² kojim je, pored ostalog, propisano da se ustanova može osnovati, ako je obezbijeđen vaspitni, odnosno nastavni i drugi stručni kadar, u skladu s posebnim propisom; ako su obezbijedeni odgovarajući prostor, nastavna sredstva, oprema i drugo, u skladu sa normativima i standardima; ako su obezbijedena sredstva za osnivanje i rad i ako su obezbijedeni higijensko-tehnički uslovi, u skladu s posebnim propisima.

Odraslim polaznicima prilagođava se organizacija obrazovanja radi sticanja diplome stručne škole ili gimnazije, u skladu sa Zakonom o stručnom obrazovanju i Zakonom o gimnaziji. Odraslim polaznicima koji su završili određeni obrazovni program, ili dio obrazovnog programa (modul/module), a žele da nastave obrazovanje po drugom obrazovnom programu radi sticanja diplome, priznaju se uspješno završeni predmeti odnosno moduli, koji su zajednički za oba programa, u skladu s navedenim zakonima.

Zakon o obrazovanju odraslih

Zakonom o obrazovanju odraslih uređuje se obrazovanje i učenje odraslih. Obrazovanje odraslih dio je jedinstvenog obrazovnog sistema Crne Gore. Odrasli se, po sopstvenom izboru, uključuju u obrazovanje, ospozobljavanje ili učenje radi poboljšanja znanja, vještina i kompetencija ili sticanja odgovarajuće kvalifikacije za uspješniji život, rad i lični razvoj. Obrazovanje odraslih odvija se kao formalno obrazovanje, neformalno obrazovanje, odnosno učenje, informalno učenje i samousmjereno učenje.

Formalno obrazovanje ostvaruje se po javnovažećem obrazovnom programu na osnovu kojeg se stiče nivo obrazovanja, u skladu sa zakonima koji uređuju te oblasti obrazovanja. Odrasli, dakle, mogu sticati kvalifikaciju nivoa obrazovanja koja se potvrđuje diplomom (formalno obrazovanje), u skladu sa Opštim zakonom o obrazovanju i vaspitanju, Zakonom o osnovnom obrazovanju, Zakonom o gimnaziji, Zakonom o stručnom obrazovanju i Zakonom o visokom obrazovanju. Neformalno učenje ostvaruje se kroz organizovane i planirane ciljeve i podršku, radi sticanja i unapređivanja znanja, vještina i kompetencija. Informalno učenje odvija se bez posebne namjere i organizovanog cilja, vremena i podrške kroz dnevne aktivnosti na radnom mjestu, u okviru porodičnog i društvenog života i slobodnog vremena. U procesu informalnog učenja osoba kontroliše

12 „Sl. list RCG“, br. 40 od 22. 6. 2006.

sredstva za učenje, ali ne i ciljeve. Znanja, vještine i kompetencije stečene kroz neformalno i informalno učenje mogu se provjeravati i dokazivati u postupku sticanja nacionalne stručne kvalifikacije, odnosno ključne vještine. Samousmjereno učenje odvija se kroz aktivnosti kojima odraslo lice samo uspostavlja proces učenja i odgovornost za rezultate tog učenja, bez neposredne i kontinuirane pomoći drugih, što znači da u procesu samousmjerenu učenju pojedinac kontroliše i ciljeve i sredstva učenja.

Obrazovanje odraslih namijenjeno je različitim ciljnim grupama (nezaposleni bez kvalifikacije ili sa kvalifikacijom koju ne traži tržište rada, zaposleni, lica koja su napustila obrazovanje prije sticanja kvalifikacije). Programe obrazovanja nakon kojih se provjerom može steći nacionalna stručna kvalifikacija, utvrđuje Nacionalni savjet za obrazovanje, a donosi Ministarstvo rada i socijalnog staranja.

U zakonu su definisani: ciljevi i principi obrazovanja odraslih, oblici i programi obrazovanja odraslih, organizatori obrazovanja odraslih, polaznici obrazovanja odraslih, Plan obrazovanja odraslih i dr.

U dosadašnjim promjenama Zakona o obrazovanju odraslih pojedina zakonska rješenja su značajno unapređivana:

- Unaprijeđeni su ciljevi obrazovanja odraslih i navedeni principi na kojima se zasniva obrazovanje odraslih u Crnoj Gori;
- Dopunjeni su oblici obrazovanja odraslih, pored formalnog i neformalnog obrazovanja, s informalnim i samousmjerenim učenjem;
- Posebno su navedene vrste programa neformalnog obrazovanja: programi za ospozobljavanje, prekvalifikaciju, dokvalifikaciju, specijalizaciju i stručno usavršavanje; programi za sticanje i unapređivanje ključnih vještina i ključnih kompetencija (strani jezici, crnogorski jezik za strance, korišćenje informaciono-komunikacionih tehnologija, preduzetništvo i dr.); programi za sticanje znanja i vještina za građansku demokratiju, zaštitu životne sredine, održivi razvoj, život u porodici, uspješnu društvenu integraciju, podizanje kvaliteta života, zdravstvenu edukaciju, socijalne vještine, treće životno doba i dr.;
- Utvrđeni su novi elementi sadržaja programa obrazovanja: ishodi učenja (znanja, vještina i kompetencija) i povezanost s drugim kvalifikacijama i mogućnost napredovanja;
- Pojačana je obaveznost andragoškog ospozobljavanja onih koji izvode obrazovanje odraslih (nastavnici, saradnici u nastavi, instruktori praktičnog obrazovanja, predavači, voditelji i drugi stručni radnici). Posljednjim izmjenama Zakona o obrazovanju odraslih (2017. godine) definisana je jasna obaveza andragoškog ospozobljavanja nastavnog kadra zaposlenog u obrazovanju odraslih i vremenski period za usklađivanje s navedenom obavezom;
- Propisano je da su organizatori obrazovanja odraslih obavezni voditi evidenciju i andragošku dokumentaciju;
- Izuzetno je značajan član koji se odnosi na provjeravanje i dokazivanje znanja: *Odrasli mogu radi sticanja nacionalne stručne kvalifikacije, odnosno ključne vještine provjeravati, potvrđivati, odnosno dokazivati znanja, vještine i kompetencije u organizaciji Ispitnog centra, bez obzira na način njihovog sticanja, nakon čega se izdaje sertifikat, u skladu sa posebnim propisom*¹³.
- Međutim, iskustva iz višegodišnje primjene u praksi ovog Zakona pokazala su da je potrebno izmijeniti i dopuniti Zakon i u drugim segmentima koje on (ne)propisuje (preciziranje prava i obaveza u osnovnom obrazovanju, sertifikacija trenera, finansiranje obrazovanja odraslih, preciznije definisanje programa obrazovanja i sl.). Na iniciranje posljednjih izmjena Zakona o obrazovanju odraslih dodatno je uticalo i usvajanje Zakona o izmjenama i dopunama zakona o nacionalnim stručnim kvalifikacijama, u junu 2016. godine, koji je zapravo u najvećoj mjeri povezan s odredbama iz Zakona o obrazovanju odraslih.

13 Poslednjim izmjenama i dopunama Zakona o nacionalnim stručnim kvalifikacijama ("Službeni list Crne Gore, broj 40/2016" od 30.6.2016. god.) ovaj član je izmijenjen. Riječi „Ispitni centar kod organizatora provjere“ zamijenjene su riječima „organizator obrazovanja“.

Zakon o stručnom obrazovanju

Zakon o stručnom obrazovanju Skupština Crne Gore donijela je novembra 2002. godine. Nakon toga Zakon je u više navrata mijenjan i posljednje izmjene Zakona desile su se 2017. godine¹⁴.

Stručno obrazovanje stiče se na nivou nižeg, srednjeg i višeg stručnog obrazovanja, na način i pod uslovima propisanim ovim zakonom. Zakonom su definisane: kvalifikacije nivoa obrazovanja i stručne kvalifikacije koje se stiču u stručnim školama, standardi zanimanja i standardi kvalifikacije, obrazovni programi, majstorski ispit, vanredni učenici, nastavnici i saradnici koji realizuju programe i dr.

Odredbom ovog Zakona definisano je da se *stručno obrazovanje odraslih lica* ostvaruje u skladu s ovim zakonom i posebnim propisima.

Za obrazovanje odraslih veoma su važni standard zanimanja i standard kvalifikacije, koje propisuje ovaj zakon, jer predstavljaju osnovu za izradu obrazovnih programa i programa obrazovanja za odrasle. Standard zanimanja osnov je za izradu programa usavršavanja i ospozobljavanja na osnovu kojeg se stiče stručna kvalifikacija. Standarde zanimanja donosi ministarstvo nadležno za poslove rada na prijedlog Savjeta za kvalifikacije. Standard kvalifikacije donosi Savjet za kvalifikacije.

Zakon propisuje da se obrazovni programi rade na osnovu standarda kvalifikacije, koji objedinjava više standarda zanimanja. Standardi zanimanja mogu biti različitih nivoa zahtjevnosti. Obrazovni programi vrednuju se kreditnim tačkama. Obrazovni programi sadrže predmete i module. Modul, urađen na osnovu standarda zanimanja, omogućava stručne kvalifikacije u skladu sa zakonom. Zakon o stručnom obrazovanju, propisuje da se sticanjem kvalifikacije nivoa obrazovanja nakon završetka obrazovanja po određenom obrazovnom programu, stiču odgovarajuće stručne kvalifikacije, koje su dio *Crnogorskog okvira kvalifikacija* i da stručna kvalifikacija, steklena završetkom odgovarajućih programa obuke, može biti uvažena u nastavku obrazovanja, odnosno sticanju nivoa obrazovanja, u skladu sa Zakonom.

*Osnovama za modularizaciju i kreditno vrednovanje obrazovnih programa u stručnom obrazovanju*¹⁵ (usvojio ih Nacionalni savjet za obrazovanje) propisano je da se obrazovni program može podijeliti na jedinice, djelove. Osnovama je, takođe, propisano da je jedinica odnosno dio obrazovnog programa modul i/ ili predmet i da jedinice obrazovnog programa sadrže ishode učenja koji treba da budu povezani s jedinicama učenja kvalifikacije i njihovim ishodima. Jedinice učenja kvalifikacije, pojedinačno ili objedinjene, uključuju se u jedinice obrazovnog programa.

Ovaj zakon definiše i majstorski ispit i njime se precizira da nastavnici i instruktori praktičnog obrazovanja moraju imati položen pedagoško-andragoški ispit koji propisuje Ministarstvo.

Jedna od važnih odrednica ovog Zakona, koja ima direkstan uticaj na oblast obrazovanja odraslih, odnosi se na *Obrazovanje i usavršavanje*, koja podrazumijeva da radi sticanja, osavremenjavanja ili dopune znanja, vještina i kompetencija potrebnih za rad i radi pripreme za tržište rada, škola ili poslodavac može organizovati ospozobljavanje i usavršavanje u trajanju do jedne godine, na osnovu kojeg se može stići odgovarajuća stručna kvalifikacija, koja može biti uvažena u nastavku obrazovanja, odnosno sticanja nivoa obrazovanja, u skladu sa zakonom¹⁶.

Zakon o nacionalnim stručnim kvalifikacijama

Zakon o nacionalnim stručnim kvalifikacijama donijela je Skupština Crne Gore 23. saziva, na sedmoj sjednici drugog redovnog zasjedanja 17. decembra 2008. godine. Nakon toga Zakon je u više navrata mijenjan, sve do juna 2016. godine kada je Skupština izglasala Zakon o izmjenama i dopunama zakona o nacionalnim stručnim kvalifikacijama.

14 „Sl.list Crne Gore“, broj: 01-692/2 od 18. jula 2017. godine

15 <http://www.cko.edu.me/Default.aspx?cid=16>

16 Čl. 7 Zakona o stručnom obrazovanju

Zakon o nacionalnim stručnim kvalifikacijama uređuje priznavanje neformalnog i informalnog učenja i njegovo vrednovanje u nastavku obrazovanja. Ovim Zakonom propisano je da se završetkom javnovažećeg obrazovnog programa stiče nivo obrazovanja i jedna ili više stručnih kvalifikacija, što se dokazuje javnom ispravom – diplomom, u skladu sa posebnim propisom. Posljednjim izmjenama i dopunama Zakona definiše se način sticanja stručne kvalifikacije do nivoa visokog obrazovanja¹⁷:

- završetkom modula kada je javnovažeći obrazovni program urađen na osnovu više standarda zanimanja;
- provjerom znanja, vještina i kompetencija nakon završetka programa obrazovanja odraslih, u skladu s Ispitnim katalogom;
- direktnom provjerom znanja, vještina i kompetencija, u skladu s Ispitnim katalogom.

Posljednjim izmjenama i dopunama ovog Zakona redefinisan je stav koji se odnosi na sticanje kvalifikacija u visokom obrazovanju – stručna kvalifikacija u oblasti visokog obrazovanja stiče se provjerom znanja, vještina i kompetencija nakon posebnog programa usavršavanja, u skladu sa aktom ustanove visokog obrazovanja

Novim Zakonskim rješenjem redefiniše se Obim isprave, te se stručna kvalifikacija određuje u obimu od 6 do 119 CSPK-a, dok se ključna vještina određuje u obimu od 1 do 5 CSPK-a. Stručne kvalifikacije, u skladu s ovim Zakonom, dokazuju se javnom ispravom – sertifikatom o stečenoj stručnoj kvalifikaciji, dok se ključne vještina dokazuju javnom ispravom – potvrdom o stečenoj ključnoj vještini. Dio stečene stručne kvalifikacije dokazuje se javnom ispravom – potvrdom o stečenom dijelu stručne kvalifikacije.

Stručna kvalifikacija ne daje nivo obrazovanja a priznaje se u postupku sticanja nivoa obrazovanja, u skladu s obrazovnim programom, na način koji je utvrđen posebnim propisom Ministarstva.

Jednim kreditnim bodom brojčano je izražen obim ishoda učenja koje prosječan učenik/polaznik dostigne za 25 sati aktivnosti (teorijska i praktična nastava, vježbe, seminarski i projektni zadaci, istraživački rad, samostalan rad radi pripreme za ispite i dr.). Provjera stečenih znanja radi sticanja stručne kvalifikacije vrši se kod licenciranih organizatora obrazovanja odraslih, u skladu sa Zakonom o izmjenama i dopunama zakona o nacionalnim stručnim kvalifikacijama. Pojedinac se može direktno prijaviti licenciranom organizatoru obrazovanja odraslih radi provjere neformalno i informalno stečenih znanja. Ove procedure takođe su uređene Zakonom o nacionalnim stručnim kvalifikacijama.

Ključne vještine bitne za obavljanje poslova u okviru zanimanja (oblasti informacione i komunikacione tehnologije, stranih jezika i dr.) stiču se u skladu sa ovim Zakonom i uvažavaju se u postupku sticanja stručne kvalifikacije.

Izmjenama i dopunama Zakona u članu koji se odnosi na sticanje kvalifikacije nivoa obrazovanja definisano je da se kvalifikacija nivoa obrazovanja stiče završetkom svih modula javnovažećeg obrazovnog programa i polaganjem ispita propisanog za njegov završetak. Ako je javnovažeći obrazovni program urađen na osnovu jednog standarda zanimanja, ne može se steći stručna kvalifikacija. Novim Zakonom definisan je pojam *standard kvalifikacije* i preformulisano je značenje pojma *modul*:

- standard kvalifikacije dokument je koji sadrži ishode učenja za određenu kvalifikaciju i kreditnu vrijednost kvalifikacije i Kredit izražava obim kvalifikacije i određuje se sa 25 časova rada koje je potrebno uložiti radi dostizanja ishoda učenja određenih standardom kvalifikacije;
- modul je zaokruženi i povezani set učenja s definisanim brojem kredita koji može biti pojedinačni ili u vezi s drugim modulima i predstavlja dio obrazovnog programa, odnosno programa obrazovanja.

17 Sticanjem stručne kvalifikacije ne stiče se nivo obrazovanja.

U pojmovniku novog zakonskog rješenja više ne postoji pojmovno određenje programa osposobljavanja za ispitivača. Takođe, u članovima Zakona koji se odnose na standard zanimanja i Ispitni katalog izbrisani je stav koji je u prethodnom zakonskom rješenju definisao da se nadležnosti stručnih organa i tijela u procesu razvoja standarda zanimanja/ispitnih kataloga bliže utvrđuju propisom ministarstva nadležnog za poslove prosvjete. Posljednjim zakonskim izmjenama, u članu 9 kojim se uređuju ispitni katalozi, dodata su dva stava:

- Ispitne kataloge donosi Nacionalni savjet za obrazovanje na prijedlog Centra;
- Ispitni katalozi objavljaju se na vebajtu Savjeta i Centra.

Značajna zakonska novina jeste uvođenje novog poglavlja koje se odnosi na Europass dokumenta. Europass predstavlja skup obrazaca koji imaju za cilj razumljivost kvalifikacija i vještina stečenih u formalnom i neformalnom obrazovanju, koje promovišu doživotno obrazovanje i mobilnost lica. Europass je zasnovan na osnovnom modelu, utvrđenom za jedinstveni evropski prostor.

Europass čine dokumenti¹⁸:

- 1) Europass dopuna sertifikatu;
- 2) Europass dopuna diplomi (Supplement);
- 3) Europass mobilnost;
- 4) Europass jezički portfolio;
- 5) Europass biografija (CV).

Sadržaj i obrazac dokumenata, kao i način njihovog popunjavanja propisuje Ministarstvo. Koordinaciju u vezi s primjenom Europass dokumenata obavlja Ministarstvo.

U III poglavlju ovog Zakona dodat je član kojim se uređuje Pravo na sticanje stručne kvalifikacije, pri čemu se navodi da pravo na sticanje stručne kvalifikacije ima crnogorski državljanin i lice koje ima status stranca u skladu s posebnim propisom.

U članu koji se odnosi na priznavanje inostranih sertifikata izvršena je promjena i sada Priznavanje inostranih sertifikata vrši organizator obrazovanja, u skladu s ovim zakonom, ako međunarodnim ugovorom nije drugačije uredeno. U postupku priznavanja inostranih sertifikata primjenjuju se odredbe Zakona o opštem upravnom postupku, ako ovim zakonom nije drugačije uređeno.

U članu koji se odnosi na Informisanje i savjetovanje, osim Ministarstva prosvjete, informisanje i savjetovanje lica o mogućnostima, uslovima, načinu i postupku sticanja stručne kvalifikacije, odnosno priznavanju inostranih sertifikata, vrši i Centar za stručno obrazovanje.

Pokretanje postupka završne provjere stečenih znanja i vještina, kandidat pokreće zahtjevom, koji prema novom Zakonu, podnosi organizatoru obrazovanja, odnosno ustanovi visokog obrazovanja, umjesto Ispitnom centru, kako je bilo regulisano prethodnim zakonskim rješenjem.

U članu kojim se uređuje ispitna komisija precizirano je da nju obrazuje organizator obrazovanja od licenciranih ispitivača s liste ispitivača. Izmjenom zakona licenca za rad ispitivača izdaje se na period od pet godina (umjesto na tri godine kako je ranije bilo definisano).

Novim Zakonom promijenjen je i subjekt kod kojeg se sprovodi obavljanje ispita za provjeru znanja, vještina i kompetencija za sticanje stručne kvalifikacije. Novom zakonskom odrednicom ovaj ispit sprovodi organizator obrazovanja, umjesto Ispitnog centra, koji je završnu provjeru, prema ranijem zakonskom definisanju, sprovodio kod organizatora provjere.

U novom Zakonu više se ne precizira obaveza organizovanja provjere najmanje četiri puta u toku godine. Takođe, izmijenjen je i član koji se odnosi na izdavanje sertifikata i sada glasi:

- Kandidatu koji je uspješno završio ispit, organizator obrazovanja izdaje sertifikat. Oblik i sadržaj

¹⁸ Dokumenta pod rednim brojevima 1, 2 i 3 popunjava ustanova iz oblasti obrazovanja ili druga ustanova. Dokumenta pod rednim brojevima 4 i 5 popunjava imalac dokumenta

sertifikata propisuje Ministarstvo prosvjete.

Izmijenjen je stav i u članu koji se odnosi na prigovor i sada glasi:

- Prigovor se podnosi organizatoru obrazovanja koji obrazuje komisiju za prigovor od ispitivača s liste licenciranih ispitivača. Odluka Komisije za prigovor je konačna. Na postupak utvrđivanja uspjeha na ispit i postupak po prigovoru na utvrđeni uspjeh na ispit, ne primjenjuje se Zakon o upravnom postupku.

U novom Zakonu dodat je još jedan novi član koji se odnosi na izuzetak za sticanje odnosno priznavanje koji glasi:

- Poslove za sticanje stručne kvalifikacije, odnosno postupak priznavanja inostranih sertifikata za koje nema licenciranog organizatora obrazovanja vrši Centar, u skladu s ovim zakonom.

U novom Zakonu se više ne prepoznaće raniji član koji se odnosi na Centralni registar.

Izvršene su i određene izmjene u kaznenim i prelaznim i završnim odredbama.

[**Zakon o nacionalnom okviru kvalifikacija**](#)

Zakonom o nacionalnom okviru kvalifikacija uređuje se nacionalni okvir kvalifikacija, nivoi i podnivoi kvalifikacija, tipovi kvalifikacija, obim kvalifikacija, kao i nadležnosti tijela za predlaganje, usvajanje i svrstavanje kvalifikacija. Okvir kvalifikacija instrument je koji omogućava svrstavanje, upoređivanje, razvijanje i razumijevanje kvalifikacija, njihovu povezanost i jasan pregled različitih puteva sticanja kvalifikacija za potrebe tržista rada i društva. U zakonu su definisani okvir kvalifikacija, nadležnosti organa i tijela i dr.

Donošenjem Zakona o nacionalnom okviru kvalifikacija omogućava se transparentnost obrazovnog sistema i mogućnost uspostavljanja veza između neformalnog i formalnog sistema obrazovanja. Zakonom je propisano da u sistemu kvalifikacija postoje tri tipa kvalifikacija: kvalifikacije nivoa obrazovanja, koje se stiču završetkom programa formalnog obrazovanja (diploma), stručne kvalifikacije, koje se stiču završetkom nakon provjere znanja (neformalno i informalno učenje) ili završetkom modula programa formalnog obrazovanja i druge kvalifikacije.

Zakon promoviše cjeloživotno učenje, i, samim tim, i obrazovanje odraslih kroz koncept iskazivanja kvalifikacija kroz ishode učenja, njihovo vrednovanje, bez obzira na način sticanja i prenosivost.

Zakonom su definisani ciljevi okvira kvalifikacija:

- jasno definisanje ishoda učenja,
- vrednovanje različitih kvalifikacija unutar cjelokupnog sistema kvalifikacija,
- podsticanje i razvijanje cjeloživotnog učenja,
- da pokaže jasne veze između različitih djelova sistema,
- da ukazuje na puteve prohodnosti i napredovanja (horizontalno i vertikalno) kroz sistem obrazovanja i osposobljavanja i u okviru njega,
- međunarodnu uporedivost kvalifikacija,
- promovisanje značaja ključnih stručnih kompetencija,
- obezbjeđivanje kvaliteta u sistemu kvalifikacija.

Predmet okvira kvalifikacija je određenog obima koja se stiče kroz proces provjere i ocjene ishoda učenja, potvrđivanjem, odnosno priznavanjem kvalifikacije, u skladu s posebnim propisom. Zakon o nacionalnom okviru kvalifikacija propisuje da Okvir kvalifikacija ima za cilj jasno definisanje ishoda učenja. Ishodi učenja definišu se kroz znanja, vještine i kompetencije, i svaki od nivoa kvalifikacija ima svoje opise.

Zakon o nacionalnom okviru kvalifikacija rađen je u skladu s principima i smjernicama odgovarajućih dokumenata i preporuka EQF-a. U fazi razvoja opisa nivoa, oni su upoređivani s opisima EQF-a, deskriptori

pojedinih nivoa uporedivani su s deskriptorima nivoa EQF. Pravilnik o opisu nivoa i podnivoa kvalifikacija nivoe, odnosno podnivoe kvalifikacija opisuje kroz znanja, vještine i kompetencije. Znanja se iskazuju kao teorijska i činjenična, vještine se iskazuju kao manuelne i misaone, kompetencije su u domenu samostalnosti i odgovornosti. Diplome i svjedočanstva imaće dodatak u kojem će se vidjeti i povezanost nivoa kvalifikacije sa nivoom EQF-a.

Sve kvalifikacije koje se u Crnoj Gori razvijaju od stupanja na snagu Zakona o nacionalnom okviru kvalifikacija i odgovarajućih pravilnika, moraju biti uradene u skladu sa Zakonom o nacionalnom okviru kvalifikacija, odnosno uporedive s nivoima kvalifikacija EQF-a. Razvijene su kvalifikacije, bazirane na ishodima učenja, u sektorima turizma i poljoprivrede u skladu sa principima Nacionalnog okvira kvalifikacija.

Zakon o osnovnom obrazovanju i vaspitanju

Zakon o osnovnom obrazovanju i vaspitanju Skupština Crne Gore donijela je novembra 2002. godine. Nakon toga Zakon je u više navrata mijenjan i posljednje izmjene zakona bile su 2013. i 2017. godine¹⁹. Osnovno obrazovanje i vaspitanje, kao dio jedinstvenog obrazovnog sistema, ostvaruje se na način i pod uslovima propisanim ovim zakonom.

Zakon propisuje da se osnovno obrazovanje i vaspitanje učenika starijih od 15 godina života ostvaruje u skladu sa propisima koji uređuju oblast obrazovanja odraslih.

Zakon o gimnaziji

Zakon o gimnaziji Skupština Crne Gore donijela je novembra 2002. godine. Nakon toga Zakon je u više navrata mijenjan i posljednje izmjene bile su 2013. i 2017. godine²⁰.

U gimnaziji se ostvaruje opšte srednje obrazovanje, na način i pod uslovima propisanim ovim Zakonom. Zakon propisuje da se obrazovanje odraslih u gimnaziji ostvaruje u skladu s ovim zakonom i posebnim propisima.

19 ("Sl. list RCG", br. 64/2002, 49/2007 i "Sl. list CG", br. 45/2010, 40/2011 - dr. zakon, 39/2013 i 47/2017)

20 "Službeni list Crne Gore, broj 47/2017" od 19.7.2017. god.

Zakon o visokom obrazovanju

Zakonom o visokom obrazovanju²¹ uređuju se osnove visokog obrazovanja, uslovi obavljanja djelatnosti, vrste studijskih programa, načela organizacije ustanova koje obavljaju ovu djelatnost, prava i obaveze akademskog osoblja i studenata, obezbjeđivanje kvaliteta, finansiranje visokog obrazovanje, kao i druga pitanja od značaja za obavljanje djelatnosti visokog obrazovanja.

Zakonom su definisani ciljevi visokog obrazovanja:

- sticanje, unapređivanje i razvijanje znanja, naučno-istraživačke djelatnosti, umjetnosti i kulture,
- prenošenje opštih, naučnih i profesionalnih znanja i vještina putem nastave i istraživanja,
- razvoj istraživački orijentisanog visokog obrazovanja,
- obezbjeđivanje mogućnosti za sticanje visokog obrazovanje tokom cijelog života,
- uspostavljanje i razvijanje saradnje u oblasti nastave, istraživanja, umjetnosti i kulture,
- obezbjeđivanje uslova za nesmetan pristup visokom obrazovanju.

Smjernice za razvoj i finansiranje visokog obrazovanja date su u **Strategiji razvoja i finansiranja visokog obrazovanja 2010–2020**. Ovom Strategijom je u nekoliko ciljeva nametnuto pitanje uvođenja koncepta doživotnog učenja u sistem visokog obrazovanja, a fokusiraju se na šest (6) glavnih tema: (1) obezbjeđivanje i unapređivanje kvaliteta visokog obrazovanja, (2) uspostavljanje veze između visokog obrazovanja i tržišta rada i osnaživanje preduzetničkog i inovativnog karaktera obrazovanja, (3) povećanje učešća u visokom obrazovanju populacije starosti između 30 i 34 godine života na najmanje 40% do 2020. g., (4) uvođenje modela cjeloživotnog učenja u skladu s najboljim međunarodnim praksama, (5) razvoj obrazovanja orijentisanog ka istraživanju i (6) internacionalizacija obrazovanja. Strategije koje se odnose na cjeloživotno učenje uključuju razvoj strategije cjeloživotnog učenja i uspostavljanje centara za cjeloživotno učenje na nivou univerziteta, kao i predlaganje sheme studentskih kredita koja bi bila podržana na nacionalnom nivou, kako bi se stimulisalo učešće u cjeloživotnom učenju u Crnoj Gori, pri čemu bi banke, koje daju kredite po osnovu državnih sredstava i depozita (više od 25%), ponudile kredite za obrazovanje pod povoljnim uslovima pojedincima i kompanijama koje učestvuju u kursevima cjeloživotnog učenja.

Zakon o nacionalnom okviru kvalifikacija i Strategija obezbijediće kompatibilnost nacionalnog okvira kvalifikacija (NOK) s Evropskim okvirom kvalifikacija, koji će podstaći razvoj cjeloživotnog učenja otvaranjem mogućnosti za ocjenu znanja i kompetencija koji nijesu stečeni u okviru sistema formalnog obrazovanja, međunarodnim priznavanjem i upoređenjem kvalifikacija stečenih u Crnoj Gori s onima stečenim u inostranstvu, kao i promovisanje mobilnosti radne snage. Oni će voditi sve većoj fleksibilnosti obrazovanja i većim mogućnostima polaznika obrazovne ponude, lakšoj identifikaciji mogućnosti prelaska iz jedne kvalifikacije u drugu na istom nivou ili različitim nivoima, kao i mogućnostima transfera kredita na nivou kvalifikacija kako bi se izbjeglo dupliranje i preklapanje. Imajući u vidu planiranje obrazovanja i obuke, crnogorski kvalifikacioni okvir (CKO) omogućiće: veću koherenciju i kompatibilnost u okviru sistema obrazovanja, povećanu efikasnost, prevazilaženje barijera između različitih vrsta i nivoa obrazovanja, različitih profila korisnika obrazovanja i njihovih rezultata, uz to promovišući fleksibilnost, jednakost i transparentnost u okviru sistema obrazovanja.

Univerzitet Crne Gore je 2012. godine usvojio **Strategiju cjeloživotnog učenja**, kao jedina ustanova visokog obrazovanja u Crnoj Gori koja je pokrenula pitanje obrazovanja odraslih unutar sistema visokog obrazovanja. Pored strategije, usvojene su i **Smjernice za rad i sistemski pristup problemu vrednovanja prethodnog učenja**.

Strateški dokument zasniva se na pet glavnih strateških ciljeva čiji je cilj da se unaprijedi nivo i kvalitet

funkcije cjeloživotnog učenja:

- usvojiti cjeloživotno učenje kao način razmišljanja u kulturi univerzitetskog obrazovanja i crnogorskog društva u cjelini,
- osnažiti nastavni proces, naučna istraživanja i obrazovne usluge koje se pružaju društvu uključivanjem u aktivnosti cjeloživotnog učenja,
- razviti dobro organizovan i efikasan sistem podrške, s jasno definisanim procesima, stručnim znanjima, odgovornostima i resursima potrebnim za realizaciju cjeloživotnog učenja na Univerzitetu,
- izgraditi i angažovati sinergijsko partnerstvo na različitim nivoima, kako bi se podržali uslovi za implementaciju i kreiranje cjeloživotnog učenja i proširila lepeza različitih korisnika ove vrste edukacije,
- unaprijediti rad i odgovornost u sprovedenim aktivnostima i projektu cjeloživotnog učenja.

Ovi strateški ciljevi cjeloživotnog učenja vode ka pojedinačnim konkretnim zadacima na nivou Univerziteta, a njih bi trebalo da prate i detaljnije mjere vezane za rezultate rada institucija, koje su navedene u strateškim planovima za realizaciju cjeloživotnog učenja na centralnom i na nivou univerzitetskih jedinica (prilagođene okruženju date jedinice). Planovi bi trebalo da budu revidirani na godišnjem nivou.

Nažalost, Univerzitet nije mnogo odmakao u implementaciji ove strategije, izuzev nekoliko pilot-faza koje su bile okrenute široj populaciji na komercijalnom nivou, pa i tada, u sklopu ponude formalnog, kreditno vrednovanog obrazovanja, uz strogo propisane uslove za polaznike i način akreditacije, odnosno monitoringa kurseva.

A photograph showing three young adults in an office or study environment. A man in a grey t-shirt is leaning over a desk, looking at a laptop screen. A woman in a striped shirt is seated next to him, also looking at the screen. Another woman with blonde hair, wearing a white lace-trimmed top, is standing behind them, smiling and gesturing with her hands. They appear to be engaged in a collaborative discussion or work session.

II POGLAVLJE

OBЛИCI OBRAZOVANJA I UČENJA ODRASLIH

FORMALNO OBRAZOVANJE ODRASLIH

Osnovno obrazovanje odraslih

Osnovno obrazovanje i vaspitanje, kao dio jedinstvenog obrazovnog sistema, ostvaruje se na način i pod uslovima propisanim Zakonom o osnovnom obrazovanju i vaspitanju.

Ciljevi osnovnog obrazovanja i vaspitanja jesu:

- obezbjeđivanje osnovnog obrazovanja svim građanima;
- razvoj kreativnih ličnosti;
- postizanje međunarodno uporedivih standarda znanja i sticanja znanja za nastavak školovanja;
- razvijanje kritičkog mišljenja, samostalnosti i zainteresovanosti za nova znanja;
- sposobljavanje za samostalno rasuđivanje i učešće u društvenom životu;
- sticanje opštih znanja koja omogućavaju samostalnu, efikasnu i kreativnu primjenu u praksi;
- omogućavanje razvoja ličnosti učenika, u skladu s njegovim sposobnostima i zakonitostima razvoja;
- vaspitanje za poštovanje nacionalnih vrijednosti istorije i kulture, kao i za uvažavanje kulturnih i ostalih osobenosti drugih naroda;
- vaspitanje za međusobnu toleranciju, poštovanje različitosti, saradnju s drugima, poštovanje prava čovjeka i osnovnih sloboda, a time i razvijanje sposobnosti za život u demokratskom društvu;
- usvajanje znanja o osnovnim zakonitostima razvoja prirode i društva i očuvanja zdravlja;
- razvijanje demokratskih stavova, tolerancije i kooperacije (u školi i izvan nje) i poštovanja prava drugih;
- formiranje i podsticanje zdravog načina života i odgovornog odnosa prema životnoj sredini.
- razvijanje radnih sposobnosti učenika, marljivost, strpljenje, rad, red i disciplina;
- razvijanje profesionalne orijentacije kod učenika.

Plan osnovne škole za odrasle definisan je u skladu sa Opštim zakonom o obrazovanju i vaspitanju, Zakonom o osnovnom obrazovanju i vaspitanju, Zakonom o obrazovanju odraslih i Prijedlogom polaznih osnova za prilagođavanje izvođenja programa osnovne škole za odrasle.

Polaznici koji završe osnovnoškolsko obrazovanje po prilagođenom programu, imaju solidnu osnovu za nastavak svakog drugog obrazovanja i učenja, čime se u potpunosti afirmiše koncept cjeloživotnog učenja i obrazovanja.

Plan i program osnovne škole za odrasle namijenjen je svima koji su starosno ispunili osnovnoškolsku obavezu, a nijesu u potpunosti završili osnovnoškolsko obrazovanje.

Sistem devetogodišnjeg osnovnog obrazovanja mlađih i odraslih jedinstven je, jer se temelji na istim standardima znanja. Princip uvođenja jednakih standarda omogućava da se prilagođeni program može organizovati kroz različite oblike, na primjer: po razredima i predmetima, semestralnim razvrstavanjem predmeta, instruktivnom nastavom, mentorskim radom ili kombinacijom navedenih oblika.

Upis u program osnovnog obrazovanja za odrasle

U školu za osnovno obrazovanje odraslih upisuje se svako ko je starosno ispunio osnovnoškolsku obavezu, a nije uspešno završio osnovnoškolsko obrazovanje. Upisuju se i svi odrasli stariji od 15 godina koji nijesu ispunili osnovnoškolsku obavezu, kao i oni koji su napustili program obrazovanja osnovne škole iz bilo kojeg razloga i oni koji nikada nijesu pohađali program obrazovanja osnovne škole. Odraslim se, prema Zakonu o obrazovanju odraslih, smatra lice starije od 15 godina života koje ispunjava uslove da se uključi u program obrazovanja. U programe osnovnog obrazovanja odraslih mogu se uključiti lica mlađa od 15 godina života, koja nemaju status učenika.

Upisuju se i odrasli koji su s uspjehom završili neki od nižih ciklusa obrazovanja. Svi koji ispunjavaju uslove

za upis, po pravilu se upisuju u prvi naredni razred koji nijesu pohađali.

Kod odlučivanja, u koji se razred odrasli upisuje, treba uvažavati i znanja koja su stečena na neki drugi način, izvan redovnog školskog sistema. Ako imaju važeći dokaz (ispravu), priznaje im se predmet ili dio predmeta, ako je to znanje stečeno prema usvojenim standardima znanja za pojedinačne predmete iz nastavnog plana i programa osnovne škole za odrasle. Ako pak, odrasli nemaju javnovažeći dokaz o prethodnom znanju, može se njihovo znanje prije početka obrazovanja provjeriti u školi za osnovno obrazovanje odraslih.

Realizacija programa osnovnog obrazovanja za odrasle

Nastavni plan i program za osnovno obrazovanje odraslih urađen je na osnovu Nastavnog plana javnovažećeg obrazovnog programa osnovnog obrazovanja i vaspitanja. Program se realizuje kroz tri ciklusa. Čitav prvi ciklus (od 1. do 3. razreda) realizuje se za 18 nedjelja, a program za pojedine razrede u drugom (od 4. do 6. razreda) i trećem ciklusu (od 7. do 9. razreda) u razredno-predmetnoj organizaciji, realizuje se za 18 nedjelja.

Plan i program uvažava osobine i specifičnosti odraslog, njegov razvoj, životno iskustvo, formalno i neformalno stečena prethodna znanja. Specifičnosti odraslog u procesu obrazovanja ogledaju se prvenstveno u načinu realizacije obrazovnog programa u skladu s andragoško-didaktičkim, metodičkim i psihološkim zahtjevima. Zbog specifičnosti učenja i obrazovanja odraslih, ocjenjivanje znanja je u sva tri vaspitno-obrazovna ciklusa brojčano.

Polaznici napreduju u viši razred onda kada su pozitivno ocijenjeni iz svih predmeta prema programu razreda koji su pohađali.

Organizator obrazovanja odraslih može da omogući polazniku da ne ponavlja u cjelini pojedine razrede, već da ponovo dokaže znanje kod onog dijela programa, odnosno predmeta gdje je bio neuspješan, pri čemu polazniku treba omogućiti veći broj ispitnih rokova u skladu s propisima.

Osnovna škola za odrasle (organizator programa osnovnoškolskog obrazovanja za odrasle), polazniku obrazovanja, koji je uspješno ispunio sve obaveze iz prethodnog razreda, izdaje svjedočanstvo. Ako polaznik obrazovanja ne završi razred u potpunosti, za ispunjene obaveze iz pojedinačnih predmeta izdaje se potvrda. Polaznicima koji uspješno završe program osnovne škole za odrasle, škola (organizator) izdaje završno svjedočanstvo.

Polaznici osnovnog obrazovanja odraslih, uspješno su završili program, ako su ispunili sve utvrđene obaveze, ako imaju pozitivne ocjene iz svih predmeta 9. razreda, i ako su sa uspjehom položili završni ispit, u skladu sa Zakonom o osnovnom obrazovanju i vaspitanju.

Program Elementarnog funkcionalnog opismenjavanja

Za nepismena lica starija od 15 godina pripremljen je program elementarnog funkcionalnog opismenjavanja. Program traje najmanje 20 nedjelja i sastoji se od sljedećih predmetnih oblasti:

- elementarna jezička pismenost na maternjem jeziku (za program koji se izvodi na albanskom jeziku dodaju se časovi službenog jezika kao nematernjeg);
- matematička pismenost;
- obrazovanje za roditeljstvo i porodicu s osnovama zdravstvenog obrazovanja;
- obrazovanje za zaštitu životne sredine;
- obrazovanje za život u društvenoj zajednici;
- funkcionalne vještine.

Za polaznike programa koji sporije napreduju organizuje se 10 dodatnih časova. Nakon realizacije programa organizuju se pripremni časovi za polaganje završnog ispita.

Na kraju programa organizuje se završna provjera znanja iz matematičke i jezičke pismenosti na osnovu utvrđenih standarda u programu.

Polaznik se nakon uspješno završenog programa može uključiti u četvrti razred osnovne škole za obrazovanje odraslih, ili u program ospozobljavanja za jednostavna (pomoćna zanimanja) kako bi stekao stručnu kvalifikaciju i uključio se na tržište rada.

Polaznici ovog programa uglavnom su predstavnici RE populacije, pa je za uspješnu realizaciju programa potrebno angažovati romske asistente, kao izuzetno važnu podršku u realizaciji programa zbog prevazilaženja jezičkih i drugih barijera u učenju, pripreme materijala za učenje i redovnog pohađanja nastave.

Srednje obrazovanje odraslih

U skladu s odredbama Opštег zakona o obrazovanju i vaspitanju, Nacionalni savjet za obrazovanje donosi prilagođene obrazovne programe za obrazovanje odraslih i uputstvo za prilagođavanje obrazovnog programa za sticanje nivoa obrazovanja odraslih. Nacionalni savjet za obrazovanje utvrđuje punovažnost i jednaku vrijednost obrazovnih programa privatnih ustanova iz oblasti predškolskog vaspitanja i obrazovanja, osnovnog obrazovanja i vaspitanja, srednjeg opštег i stručnog obrazovanja i obrazovanja odraslih s odgovarajućim javnovažećim obrazovnim programima.

Jedan od ciljeva stručnog obrazovanja, prema Zakonu o stručnom obrazovanju, jeste obezbjeđivanje sticanja kvalifikacija učenicima i odraslima, koje im omogućavaju ravnopravno učešće na tržištu rada. Stručno obrazovanje odraslih lica ostvaruje se u skladu s ovim zakonom i posebnim propisima. Formalno obrazovanje odraslih, prema ovom Zakonu, prepoznato je kroz sintagmu *vanredni učenik*. Vanredni učenik stiče obrazovanje pohađanjem pripremne nastave (instruktivno-konsultativne nastave) i polaganjem ispita.

Obrazovnim programom utvrđuju se oblasti u kojima vanredni učenici mogu sticati stručno obrazovanje, kao i način ostvarivanja praktičnog obrazovanja. Vanredni je učenik obavezan da pohađa pripremnu nastavu. Za svaki obrazovni program predmete, nastavne sadržaje i fond časova nastave utvrđuje nastavničko vijeće škole. Ukupan fond časova ne može biti manji od 50% ukupnog godišnjeg broja časova za određeni obrazovni program, a određuje se u skladu s odgovarajućom metodologijom, koju donosi Nacionalni savjet, na prijedlog Centra za stručno obrazovanje. Zakonom je definisano da:

- Vanredni učenik polaže razredni ispit i odgovarajući ispit na završetku odgovarajućeg nivoa obrazovanja.
- Vanredni učenik polaže ove ispite u junu, avgustu i januaru.
- Vanredni učenik u toku jedne školske godine može završiti jedan razred.
- Vanredni učenik polaže razredni ispit iz jednog, više ili svih nastavnih predmeta, u skladu sa obrazovnim programom. Polaganjem razrednog ispita vanredni učenik polaže dopunske i diferencijalne ispite, u skladu s obrazovnim programom, s tim da putem polaganja dopunskih i diferencijalnih ispita u jednom ispitnom roku može završiti jedan razred.
- Za polaganje ispita i za časove pripremne nastave, vanredni plaća naknadu koju utvrđuje Ministarstvo.
- Vanrednom učeniku se priznaju pozitivne ocjene koje je stekao tokom redovnog školovanja na kraju nastavne ili školske godine, kao i u toku prethodnog polaganja.
- Način i postupak polaganja ispita propisuje Ministarstvo.

Visoko obrazovanje odraslih

Pitanje obrazovanja odraslih u sistemu visokog obrazovanja u Crnoj Gori poistovjećuje se sa cjeloživotnim učenjem (CŽU). Još uvijek se u dokumentima koja uređuju pitanje cjeloživotnog učenja ne pominju tzv. slobodne forme edukacije koje mogu, a i ne moraju biti kreditno vrednovane i mogu biti otvorene za širu populaciju. Pitanje cjeloživotnog učenja nalazi se u strateškim ciljevima mnogih dokumenata iz oblasti

obrazovanja, pa i visokoškolskog, međutim, nedostaje sistemska podrška, kao i procedure neophodne za nesmetano uključivanje nekonvencionalnih polaznika u razne vidove edukacije.

Sistem provjere prethodno stečenog znanja definisan je kao zakonska mogućnost, ali bez jasno razrađenih procedura na nacionalnom nivou. Čitav sistem cjeloživotnog učenja još uvijek zavisi od institucionalnih inicijativa i kapaciteta.

Uz koncept cjeloživotnog učenja najčešće se vezuju ciljevi ekonomске prirode, kao što su postizanje veće konkurentnosti i trajnog zaposlenja. No, ne smiju se zanemariti, jednako važni, ciljevi koji doprinose aktivnijoj ulozi pojedinca u društvu. Ti su ciljevi podsticanje društvene uključenosti, razvoj aktivnog građanstva, te razvijanje individualnih potencijala pojedinaca.

Često se pojam *cjeloživotno učenje* zamjenjuje izrazom *cjeloživotno obrazovanje*, no važno je istaknuti da ta dva pojma nijesu ista. Obrazovanje obuhvata samo organizovano učenje, a učenje je širi koncept koji uključuje i druge vidove namjernog ili spontanog sticanja znanja u slobodnim formama, koje može trajati čitavog života. Devedesetih godina prošlog vijeka Evropa počinje da afirmiše cjeloživotno učenje na svim nivoima obrazovanja, pa i u visokom obrazovanju, tako što se fokus s institucionalizovanog i organizovanog obrazovanja, čisto formalne prirode, premješta na cjeloživotno učenje u raznorodnim okolnostima i raznim vidovima neformalnog ili informalnog procesa.

U proteklih četrdeset godina cjeloživotno učenje se od početne ideje razvilo u dominantno načelo i orientaciju razvoja brojnih nacionalnih obrazovnih sistema na svim nivoima obrazovanja. Danas, njegovu važnost potvrđuje niz međunarodnih akcijskih planova, deklaracija, dokumenata i konferencijskih radova, koji daju doprinos stvaranju jedinstvenog evropskog prostora za razumijevanje i implementaciju cjeloživotnog učenja.

Univerzitet je usvojio svoju radnu definiciju cjeloživotnog učenja:

Cjeloživotno učenje je kontinuirano obrazovanje i obuka građana Crne Gore i građana iz susjednih regiona, tokom cijelog života, obuhvatanjem svih akademskih nivoa i svih oblika učenja i istraživanja (formalno, neformalno ili informalno) kroz strukturirane kurseve ili aktivnosti ponuđene na Univerzitetu i kroz formirana partnerstva sa ciljem suočavanja sa izazovima društva koje se neprekidno mijenja.

Ovo se odnosi na mogućnosti za sticanje znanja, kvalifikacija i vještina tokom života, kao i kapacitet i razvijene procedure u priznavanju prethodno stečenog znanja.

Prema Strategiji cjeloživotnog učenja, univerzitsko cjeloživotno učenje trebalo bi da obuhvata sve vidove učenja uključujući:

Formalno učenje – kursevi koji se završavaju diplomama, odnosno kvalifikacijama nivoa, sa sistemom ocjenjivanja koji omogućava studentima sticanje kredita u skladu s procedurama u formalnom obrazovanju, sistemu modularne nastave u okviru postojećih studijskih programa. Završavaju se sticanjem kvalifikacije nivoa, odnosno diplomama bečelor, master ili doktoratom koje se tradicionalno nude na univerzitetima.

Neformalno učenje – stručne vještine stečene na radnom mjestu ili na kratkim kursevima; mogu uključivati formativne procjene koje često ne vode dodjeli akademskih kredita već pomažu izgradnju stručnih kvalifikacija (kao što su obuka iz jezika, obuka nastavnika, seminari i kursevi za profesionalni razvoj, kursevi za starija lica itd.). Završetkom ovih kurseva mogu se dobiti određeni sertifikati, strukturirani u okviru evropskog Sistema transfera i akumulacije kredita (ECTS), a krediti omogućavaju studentima cjeloživotnog učenja da iskoriste prethodna iskustva za dobijanje formalnog zvanja bečelor, master ili zvanja doktora nauka.

Informalno učenje – Znanja i vještine stečena u zajednici ili preko dostupnih masovnih online kurseva. To su tzv. slobodne obrazovne forme koje rijetko uključuju provjeru znanja i ne uključuju dodjelu akademskih kredита.

Ključni aspekti za razvoj i realizaciju strategije cjeloživotnog učenja

1. Raznolikost studentske populacije

Usvajanjem cjeloživotnog učenja Univerzitet će dobijati studente iz svih društvenih slojeva. Ponudiće mogućnosti učenja za sve vrste studenta, koje će biti moguće u bilo kom momentu njihovog pojedinačnog razvoja. Politike upisa na Univerzitetu biće zasnovane na otvorenom pristupu ili prosjeku ocjena, u zavisnosti od vrste studentske populacije i njihovih usmjerenja ka specijalizovanim diplomama ili kursevima, kao što su stručno usavršavanje, kontinuirano obrazovanje ili posebno kreirani kursevi za posebne ciljne grupe. Univerzitet će razviti procedure za sertifikovanje i priznavanje prethodnog znanja.

Većina studenata koji su se upisali na studije imaju 18 ili nešto više godina i prepoznati su kao redovni studenti, ili, pak, kao oni koji su neko vrijeme bili van formalnog obrazovnog sistema i koji su odlučili da se ponovo vrate u sistem kroz fleksibilne aranžmane kao što su vanredno studiranje, otvoreno, elektronsko učenje (e-learning), kursevi učenja na daljinu itd. U ovom trenutku ne postoji zajednička definicija odraslih studenata na evropskom nivou. Prema istraživanju Akademске mreže visokog obrazovanja Higher Education Academy EvidenceNet (2010), odrasli studenti nisu homogena grupa i povezuje ih samo odluka da učestvuju u visokom obrazovanju u kasnijoj fazi života. Kada se radi o njihovim godinama, zaposlenju i socijalnom statusu, oni se značajno razlikuju, te, iz tog razloga neke zemlje uvode sopstvenu definiciju odraslih studenata i usvajaju određene mjere, politike i strategije kako bi se ova raznolikost uzela u obzir i bolje odgovorilo na njihove potrebe. Neke zemlje posmatraju polaznike starije dobi u sistemu visokog obrazovanja u prilično opštim kategorijama, a poseban naglasak stavljuju na promovisanje formalnih i neformalnih mogućnosti učenja odraslih u sektoru visokog obrazovanja.

Da bi se bolje odgovorilo na potrebe studenata, Univerzitet je kategorisao netradicionalne polaznike cjeloživotnog učenja:

- odrasli studenti: povratnici, uključujući i one koji su nekada prekinuli studije ili profesionalno usavršavanje, stručnjaci koji su na sredini svoje karijere, ili stariji građani koji koriste svoju dugovječnost za zadovoljavanje kulturnih interesovanja;
- polaznici bez formalnih kvalifikacija (npr. polaznici bez formalnih kvalifikacija visokog obrazovanja koji se prijavljuju za priznavanje prethodnog učenja);
- populacija rukovođena interesima;
- studenti sa invaliditetom;
- etničke manjine;
- populacija određene geografske zone na kojoj se pruža određena usluga, i drugi.

2. Raznolikost usluga koje pruža Univerzitet Crne Gore

Univerzitet Crne Gore ponudiće aktuelne i konkretnе usluge podrške kako bi privukao i izadržao i netradicionalne i tradicionalne polaznike, mlađe i odrasle studente i zadovoljio potrebe te heterogene studentske populacije. Ovo će kasnije povećati konkurentnost i reputaciju Univerziteta i ojačati njegovo puno partnerstvo sa studentima. Od ključne važnosti je pokretanje internog dijaloga o tome kako najbolje saradivati i odgovoriti na potrebe i cjeloživotnih učenika i tradicionalnih studenata. Univerzitet će ponuditi sljedeće usluge podrške:

- pristup centralizovanoj kancelariji za podršku kroz Jedinicu za cjeloživotno učenje, s velikom mrežom koordinatora za cjeloživotno učenje na nivou univerzitetskih jedinica; programe, procjene i procedure, uključujući predupisne pripremne kurseve, programe orientacije, načine upisa i drugo;
- priznavanje informalnog i neformalnog učenja, priznavanje prethodnog učenja, vrednovanje iskustava s različito koncipiranim i realizovanim procedurama;
- usluge profesionalnog usmjeravanja i pronalaženja prakse kroz Centar za profesionalni razvoj koji će omogućiti studentima tranziciju u radni život;
- druge službe, uključuju socijalne, medicinske i psihološke usluge.

3. Raznolikost uslova obrazovanja na Univerzitetu

Obezbjedivanjem raznolikih uslova obrazovanja Univerzitet Crne Gore pokušaće da ponudi fleksibilnije okruženje za učenje za svoje studente, pri čemu je ponuda zasnovana na potrebama studenata kao i na ekonomskim potrebama poslovne zajednice i zemlje. Raznolikost uslova obrazovanja će se postići kroz:

- vanredne studije, fleksiblne i posebno prilagođene aranžmane koji omogućavaju studentima da uče u skladu s ličnom dinamikom, uzimajući u obzir posebna ograničenja (vrijeme i mjesto pružanja usluge). Univerzitet će razmatrati uvođenje velikog broja aranžmana kao što su usavršavanje znanja/kompetencija prema posebno kreiranim programima ili programima stručnog razvoja, učenje na daljinu, elektronsko učenje (e-learning), mješoviti modeli učenja, ljetnje škole, programi za treće doba;
- priznavanje neformalnog i informalnog učenja kako bi se izašlo u susret potrebama netradicionalnih učenika;
- široka podrška učenicima kroz sheme mentorstva, novi pristupi procjene i aktivno učenje, posebno kada ono obuhvata netradicionalne studente, kao što su studenti bez ikakvih formalnih kvalifikacija, odrasli i djeca.

4. Raznolikost partnerstva

Izgradnja eksternog partnerstva biće važan dio Strategije Univerziteta cjeloživotnog učenja kako bi se aktivno odgovorilo na eksterne potrebe obrazovanja. Saradnja s eksternim partnerima biće od ključne važnosti za razvoj posebno usmjerenih modula i dalji razvoj i promovisanje koncepta cjeloživotnog učenja u okviru crnogorskog društva. Takva partnerstva uključivaće lokalne i nacionalne vlasti, domaće i međunarodne kompanije, biroe rada, sindikate i stručne organizacije, obrazovne institucije i pojedinačne eksperte u dатој oblasti.

Ključni izazovi u obrazovanju odraslih u okviru visokog obrazovanja

Da bi mogao da implementira svoje strateške ciljeve, UCG, kao i sve druge ustanove visokog obrazovanja u Crnoj Gori, moraju stvoriti preduslove da se, zaista, otvore ka netradicionalnim polaznicima, steknu njihovo povjerenje i reformišu tradicionalne navike crnogorskog društva u kojima obrazovanje prekida u određenoj dobi, a najčešće onda kada se formira porodica.

Otvaranje univerzitske obrazovne ponude ka širokoj populaciji korisnika podrazumijeva mnogo više fleksibilnosti, ispitivanja potreba javnog mnjenja i društvene odgovornosti.

Ustanove visokog obrazovanja moraju stvoriti preduslove i za vrlo strukturirane i regulisane module koji su akreditovani i kreditno vrednovani, kao i za slobodne forme na komercijalnim osnovama koje nijesu prepoznate nacionalnom legislativom.

Da bi stvorile uslove za implementaciju sistema cjeloživotnog učenja, neophodno je da ustanove visokog obrazovanja:

- izvrše modularizaciju nastave tako da postojeći studijski programi budu sastavljeni od modula koji se mogu izdvojiti iz programa i nuditi na komercijalnoj osnovi u okviru obrazovne ponude, a za sticanje stručne kvalifikacije (zakon ne prepoznaje sticanje kvalifikacije nivoa u sistemu cjeloživotnog učenja);
- obezbijede fleksibilnost akademskog kalendara, kako bi elementi obrazovne ponude mogli da se odvijaju paralelno i kako bi polaznici u svakom momentu mogli da pohađaju određene kurseve iz formalnog studijskog programa;
- uspostave sistem za vrednovanje neformalnog i informalnog obrazovanja u smislu tijela, odgovornosti, procedura, monitoringa, načina vrednovanja, akreditacije itd. za ovakve obrazovne ponude;
- definisi status netradicionalnih polaznika visokog obrazovanja, tj. definisati status part-time studenata koji je različit od statusa full-time studenata. Do sada se ovaj status, donekle razlikovao samo na nivou doktorskih studija, tako što su saradnici na fakultetima imali status zaposlenih lica, ali i

- full-time studenata;
- omoguće fleksibilno održavanje nastave u terminima koji se mogu ponavljati i odgovaraju ličnim dinamikama netradicionalnih studenata, što zahtijeva povećanje finansiranja nastavnog kadra;
- amandmanski djeluju na legislativu kako bi se stvarale mogućnosti za sticanje kvalifikacije nivoa obrazovanja pohađanjem modularne nastave u sistemu cjeloživotnog učenja, a ne samo stručne kvalifikacije.

Ustanove visokog obrazovanja morale bi da formiraju centralizovanu jedinicu koja bi bila zadužena za uspostavljanje eksternih partnerstava s ključnim zainteresovanim stranama, koja će biti odgovorna za budući razvoj strategija cjeloživotnog učenja, zadovoljavanje potreba polaznika uključenih u cjeloživotno učenje i promovisanje procesa internog osiguranja kvaliteta u ovoj oblasti.

UCG je sproveo je neke od ovih aktivnosti definisanjem Centra za razvoj cjeloživotnog učenja i formiranjem Centra za razvoj karijere.

Primarna uloga ovakvih jedinica/centara bi bila da:

- ojačaju i unaprijede kulturu, vrijednosti, misiju i viziju cjeloživotnog učenja na univerzitetu, kao i liderstvo unutar prioriteta univerziteta koji se tiču cjeloživotnog učenja;
- organizuju i priprema planove za cjeloživotno učenje za univerzitet i razvijaju politike cjeloživotno učenje;
- tjesno sarađuju s koordinatorima za cjeloživotno učenje na univerzitskim jedinicama na razvoju i testiranju inovativnih programa i inovativnih okruženja za učenje u oblasti akademskog učenja;
- podstiču i koordiniraju interdisciplinarne i multidisciplinarne aktivnosti cjeloživotnog učenja uz pomoć univerzitskih jedinica;
- bave se potrebama polaznika uključenih u cjeloživotno učenje pružajući kvalitetne i lako dostupne informacije i savjete o mogućnostima za cjeloživotno učenje (informativni centar i savjetodavne usluge);
- učestvuju u orientaciji novih studenata uključenih u programe cjeloživotnog učenja;
- razvijaju programe za unapređivanje kompetencija i profesionalnosti nastavnog kadra koji učestvuje u cjeloživotnom obrazovanju na ustanovama;
- učestvuju u pripremi Godišnjeg master plana o prostorijama/resursima koji su podrška programima cjeloživotnog učenja;
- promovišu cjeloživotno učenje na nivou univerziteta;
- uspostavljaju i održavaju eksterna partnerstva s ključnim zainteresovanim stranama na razvoju programa, projektima saradnje i mrežama i upravljaju komunikacijama s vladinim agencijama i nevladinim sektorom;
- ugovaraju sporazume s fondacijama i kompanijama;
- uspostavljaju saradnju i razmjenu informacija sa sličnim domaćim i međunarodnim institucijama i centrima;
- pružaju finansijske i druge administrativne usluge, uključujući menadžment ljudskih resursa za cjeloživotno učenje;
- sakupljaju informacije i izvještava o aktivnostima cjeloživotnog učenja na nivou univerziteta, uvode mjere razvoja cjeloživotnog učenja i promoviše interne procese obezbjeđenja kvaliteta za cjeloživotno učenje.

Uloga Centra za razvoj karijere na ustanovama visokog obrazovanja od velikog je značaja. Ovakav centar bi usmjeravao studente i obezbjeđivao im resurse, te im pomogao da identifikuju, razvijaju i uspješno ostvaruju svoje ciljeve koji se tiču buduće karijere. U saradnji sa studentima univerziteta, bivšim studentima, Zavodom za zapošljavanje i poslodavcima, Centar za razvoj karijere će:

- omogućiti cjeloživotni razvoj karijere i pomoći studentima da istražuju karijere, donose odluke o

- budućoj karijeri i sprovedu u djelo izbor sopstvene karijere;
- pružiti on-line savjetovanje, individualno savjetovanje ili savjetovanje u grupi na radionicama, na različite teme, uključujući pisanje CV-a, kreiranje Linkedin profila, traganje za poslom, učestvovanje u intervjuiima, procjenu interesovanja, donošenje odluka, upravljanje stresom i druge teme;
 - omogućiti i pristup poslodavcima;
 - organizovati regrutovanje na kampusu, uključujući sajmove karijera i praksi u potrazi za poslovima nakon diplomiranja ili mogućnostima za obavljanje prakse;
 - razvijati informativne i iskustvene mreže kao podršku razvoju karijere studenata;
 - izvještavati o uslugama pronalaženja prakse i poslova, uključujući i objavljena upražnjena radna mjesta;
 - podržavati univerzitetske akademske jedinice pružanjem informacija o mogućnostima za karijere i kretanjima u zapošljavanju;
 - sarađivati na programima koji razvijaju svijest o vještinama i kompetencijama koje današnji poslodavci traže.

NEFORMALNO OBRAZOVANJE I UČENJE ODRASLIH

Programi obrazovanja za odrasle

Metodologija za izradu programa obrazovanja definiše postupke za izradu programa obrazovanja koji vode sticanju stručnih kvalifikacija, ključnih vještina i kompetencija i drugih programa u skladu sa Zakonom o obrazovanju odraslih.

Program obrazovanja predstavlja strukturalni okvir za organizaciju i realizaciju obrazovanja i postignuće očekivanih ciljeva i ishoda obrazovanja i učenja kod odraslih. Programi obrazovanja za odrasle su programi neformalnog obrazovanja koje predlaže, odnosno donosi nadležni savjet.

Prema vrsti ishoda koje ostvaruju, programi obrazovanja mogu biti:

- programi obrazovanja koji vode do sticanja stručnih i drugih kvalifikacija;
- programi obrazovanja za sticanje ključnih vještina, stručnih i ključnih kompetencija;
- programi obrazovanja usmjereni na sticanje životnih i socijalnih veština (za građansku demokratiju, zaštitu životne sredine, održivi razvoj, život u porodici, uspješnu društvenu integraciju, podizanje kvaliteta života, zdravstvenu edukaciju, socijalne vještine, treće životno doba i sl.).

Program obrazovanja sadrži sljedeće elemente: naziv, uslove za upis, trajanje i kreditne vrijednost programa, ciljeve, ishode učenje (znanja, vještine i kompetencije), uslovi za napredovanje i završetak, način provjere, prostor, okvirni spisak opreme i nastavna sredstva potrebnih za realizaciju programa, izvođače programa, povezanost s drugim kvalifikacijama i mogućnost napredovanja.

U program obrazovanja polaznik se uključuje na način i pod uslovima propisanim programom i drugim propisima.

Nakon završetka obrazovanja organizator obrazovanja organizuje provjeru znanja kandidata, koju u skladu sa Zakonom, sprovodi komisija sastavljena od licenciranih ispitivača, provjeravajući na taj način dostignuti nivo znanja, vještina i kompetencija kandidata. Putem završne provjere znanja, vještina i kompetencija kod licenciranog organizatora obrazovanja odraslih stiče se javna ispava (sertifikat).

Završne provjera znanja, veština i kompetencija kod licenciranog organizatora obrazovanja odraslih obavlja se u skladu s programom obrazovanja. Na završnoj provjeri znanja, vještina i kompetencija provjerava se postignuće ishoda učenja definisanih ispitnim katalogom.

Metodologijom za izradu programa obrazovanja predviđeno je da se:

- kod programa na drugom nivou složenosti završna provjera sastoji od obavljanja praktičnog ispita, uz obrazlaganje aktivnosti;

- kod programa na trećem nivou složenosti završna provjera sastoji od obavljanja praktičnog i teorijskog dijela ispita, a izuzetno, samo od praktičnog ispita u skladu s prirodom zanimanja za koje se stiče kvalifikacija; provjera teorijskog dijela može se obavljati usmenim ili pisanim putem, ili i pisanim i usmenim putem, u skladu s ispitnim katalogom;
- kod programa na četvrtom i petom nivou složenosti završna provjera sastoji od obavljanja praktičnog i teorijskog dijela ispita; provjera teorijskog dijela može se obavljati usmenim ili pisanim putem, ili i pisanim i usmenim putem, u skladu sa ispitnim katalogom.

Provjera znanja, vještina i kompetencija za sticanje stručne kvalifikacije vrši se u skladu s ispitnim katalogom. To je dokument urađen na osnovu standarda zanimanja i standarda kvalifikacije i osnov je za postupak provjere stručne kvalifikacije ili priznavanja inostranog sertifikata. Katalog povezuje ključne poslove definisane standardom zanimanja sa zadacima kojim se dokazuje osposobljenost. Ispitni katalog sadrži: naziv stručne kvalifikacije, uslove koje treba da ispunjava lice koje stiče stručnu kvalifikaciju, sadržaj provjere, nivo zahtjevnosti, način i kriterijume provjeravanja, povezanost s programom formalnog obrazovanja, kreditne tačke, obrazovni profil i nivo obrazovanja članova Ispitne komisije, uslove koje treba da ispunjava organizator provjere i druge podatke od značaja za stručnu kvalifikaciju.

Do oktobra 2017. godine u Crnoj Gori nadležni savjeti²² usvojili su 233 programa obrazovanja, koji vode sticanju stručnih kvalifikacija i programa sticanja ključnih vještina. I pored velikog broja usvojenih programa postoji stalna potreba za razvijanjem novih programa, u skladu s potrebama tržišta rada.

Ključne kompetencije i ključne vještine

Ključne kompetencije su opšte, generičke kompetencije koje su potrebne svakom pojedincu i koje su upotrebljive u svim oblastima i domenima života i rada (osam ključnih kompetencija iz EU okvira: komunikacija na maternjem jeziku i stranom jeziku, preduzetništvo, učenje učenja, rešavanje problema i sl.).

Ključne vještine su vještine koje su bitne za svakodnevni život i rad (slijepo kucanje, vožnja automobila i sl.). Ključne vještine koje su stečene u skladu sa Zakonom o nacionalnim stručnim kvalifikacijama uvažavaju se u postupku sticanja stručne kvalifikacije. Ključna vještina može se steći i prije navršenih 17 godina.

Završna provjera ključnih vještina može se vršiti kod licenciranog organizatora obrazovanja odraslih, radi sticanja javnovažeće isprave (sertifikat). Odrasli mogu radi sticanja nacionalne stručne kvalifikacije, odnosno ključne vještine, provjeravati, potvrđivati odnosno dokazivati znanja, vještine i kompetencije kod licenciranog organizatora obrazovanja odraslih. Komisiju čine licencirani ispitivači u skladu sa Zakonom, nakon čega se izdaje javna isprava, sertifikat. Lista ispitivača sačinjava se za svaku stručnu kvalifikaciju. Ispitivač je lice koje ima odgovarajuću licencu za ispitivača. Nakon završenog ispita Komisija donosi rješenje o uspjehu na ispitu.

Postupak za sticanje stručne kvalifikacije ili priznavanje inostranog sertifikata pokreće se zahtjevom koji se podnosi licenciranom organizatoru obrazovanja odraslih. Provjeru znanja, vještina i kompetencija za sticanje stručne kvalifikacije vrši Ispitna komisija, koju čine ispitivači.

22 "Službeni list Crne Gore, broj 18/2011". od 1.4.2011. god. – Odluka o osnivanju Nacionalnog Savjeta za obrazovanje. Ovom Odlukom prestaje da postoji Savjet za obrazovanje odraslih koji je osnovan 2003. godine.

III POGLAVLJE

FINANSIRANJE OBRAZOVANJA ODRASLIH



Finansiranje obrazovanja odraslih uređeno je različitim propisima, u zavisnosti od nivoa i tipa obrazovanja.

Formalno obrazovanje i učenje odraslih (do nivoa visokog obrazovanja) mogu sticati osobe završetkom programa osnovnog obrazovanja, srednjeg obrazovanja i višeg stručnog obrazovanja. Formalno obrazovanje odraslih do nivoa visokog obrazovanja uređeno je Opštim zakonom o obrazovanju i vaspitanju. Članom 135 ovog Zakona propisano je da se obrazovanje i vaspitanje finansira iz: javnih prihoda (budžeta Crne Gore i opštine); sredstava osnivača; školarine u privatnim ustanovama; donacija, sponzorstva i legata i iz drugih izvora.

Osnovno obrazovanje odraslih finansira se iz javnih sredstava. Javnoj ustanovi (iz mreže ustanova) koja realizuje osnovno obrazovanje odraslih obezbjeđuju se sredstva iz budžeta Crne Gore. Dakle, osnovno obrazovanje odraslih lica besplatno je i realizuje se po prilagođenom programu.

Ukoliko odrasio lice želi da stekne diplomu srednjeg obrazovanja (opšteg srednjeg ili stručnog trogodišnjeg ili četvorogodišnjeg obrazovanja), u obavezi je da plaća naknadu za pohađanje pripremne nastave, kao i za polaganje ispita. Visina naknade uređena je propisom nadležnog ministarstva i njen iznos zavisi od toga da li je lice završilo osnovno obrazovanje ili neki od programa srednjeg obrazovanja. Ova lica diplomu stiču u svojstvu vanrednog kandidata.

Obrazovanje odraslih lica po obrazovnim programima višeg stručnog obrazovanja finansira se iz budžeta Crne Gore. Lica koja se obrazuju po ovim programima obrazuju se kao redovni učenici. Izuzetno, u skladu sa Opštim zakonom o obrazovanju i vaspitanju, u višem stručnom obrazovanju za troškove praktičnog obrazovanja može se odrediti participacija u iznosu do 20% cijene obrazovanja učenika za taj obrazovni program u javnoj ustanovi.

U skladu sa zakonom, naknadu za školarinu po učeniku, odnosno djetetu u privatnoj ustanovi određuje osnivač.

Neformalno učenje odraslih stiče se po programima obrazovanja odraslih: sposobljavanje, prekvalifikaciju, dokvalifikaciju, specijalizaciju i stručno usavršavanje; sticanje i unapređivanje ključnih vještina i ključnih kompetencija (strani jezici; crnogorski jezik za strance, korišćenje informaciono-komunikacionih tehnologija; preduzetništvo i dr.); sticanje znanja i vještina za građansku demokratiju, zaštitu životne sredine, održivi razvoj, život u porodici, uspješnu društvenu integraciju, podizanje kvaliteta života, zdravstvenu edukaciju, socijalne vještine, treće životno doba i sl.

Zakonom o obrazovanju odraslih propisano je da se javni interes u obrazovanju odraslih utvrđuje planom obrazovanja odraslih, koji se donosi za period od četiri godine. Plan obrazovanja donosi Vlada Crne Gore, na prijedlog nadležnog savjeta. U pripremi Plana obrazovanja nadležni savjet obavezno pribavlja mišljenje Zavoda za zapošljavanje, udruženja, organa jedinice lokalne samouprave i zainteresovanih organa državne uprave.

Planom obrazovanja odraslih utvrđuju se, pored ostalog, programi obrazovanja i dinamika njihovog ostvarivanja, okvirni obim sredstava koja su potrebna za njegovu realizaciju i nadležni organi državne uprave koji su odgovorni za sprovođenje plana obrazovanja.

U skladu s članom 36 ovog Zakona, za sposobljavanje za prvu kvalifikaciju odrasli ne plaća troškove obrazovanja. Takođe, za programe obrazovanja koji se finansiraju iz javnih prihoda (programi prekvalifikacije, dokvalifikacije, specijalizacije, stručnog usavršavanja, odnosno sticanja ključne vještine i dr.), koji su obuhvaćeni godišnjim planom obrazovanja odraslih, odrasli ne učestvuju u troškovima

obrazovanja.

Za programe koji nijesu obuhvaćeni godišnjim planom obrazovanja, odrasli plaća troškove obrazovanja prema individualnom ugovoru koji zaključuje s organizatorom obrazovanja.

Javni i privatni sektor izdvajaju sredstva za **finansiranje obrazovanje odraslih**. Nije u potpunosti moguće sakupiti precizne podatke o iznosu sredstava koja su na godišnjem nivou namijenjena obrazovanju odraslih. U godišnjem planu obrazovanja odraslih, kojeg, u skladu sa Strategijom i Planom obrazovanja odraslih i u saradnji s partnerima, priprema Centar za stručno obrazovanje, dati su izvori finansiranja i finansijska za pojedine aktivnosti za prioritetne oblasti: programi i aktivnosti cjeloživotnog obrazovanja i učenja; unapređivanje znanja, vještina i kompetencija nezaposlenih lica; unapređivanje kompetencija zaposlenih; osiguranje kvaliteta u obrazovanju odraslih i obezbjeđenje fleksibilnog i održivog sistema obrazovanja odraslih. Za realizaciju pojedinih aktivnosti određeni su nosioci aktivnosti. Međutim, pojedini nosioci aktivnosti ne planiraju, odnosno ne mogu da planiraju, iznose sredstava. Pojedine aktivnosti iz godišnjeg plana dio su redovnih aktivnosti organa ili institucija. Neke od njih finansiraju se iz projekata i dio su šireg spektra aktivnosti, pa nije moguće utvrditi tačan iznos sredstava.

U budžetima svih ministarstava, uprava i drugih institucija koje se finansiraju iz budžeta planiraju se sredstva za stručno usavršavanje zaposlenih. Njihov iznos zavisi od raspoloživih budžetskih sredstava.

Ministarstvo prosjete u svom budžetu planira sredstva koja podržavaju obrazovanje odraslih, poboljšanje obrazovne ponude, promociju cjeloživotnog učenja i dr. Imajući u vidu značaj obrazovanja odraslih, pri definisanju prioriteta u obezbjeđenju sredstava iz fondova EU, u okviru mjera za unapređivanja kvaliteta obrazovanja, uključuju se i aktivnosti, vezane za obrazovanje odraslih.

Budžetom Centra za stručno obrazovanje opredjeljuju se sredstva za osnovno obrazovanje odraslih. Takođe, budžetom Centra opredjeljuju se sredstva za pripremu programa obrazovanja kao i za niza drugih aktivnosti koja su direktna podrška obrazovanju odraslih. Na primjer, promovisanje cjeloživotnog učenja, andragoško osposobljavanje kadra koji radi kod organizatora obrazovanja odraslih, priprema metodoloških dokumenata za razvoj programa obrazovanja i obezbjeđenja kvaliteta kod organizatora obrazovanja odraslih i dr.

Budžetom Uprave za kadrove, kroz program Evidencija, izbor, obuka i usavršavanje kadrova planiraju se sredstva za usavršavanje zaposlenih u državnoj upravi.

Vrednovanje neformalnog učenja odraslih, kao i priznavanje prethodnog učenja radi sticanja nacionalne stručne kvalifikacije ili ključne vještine, uredeno je Zakonom o nacionalnim stručnim kvalifikacijama. U Budžetu Ispitnog centra opredjeljena su sredstva za obuku ispitivača i organizaciju ispita. Troškove provjere nadoknađuje kandidat, pri čemu postoji mogućnost da troškove nadoknadi poslodavac.

Ministarstvo rada i socijalnog staranja, samostalno ili uz pomoć međunarodnih organizacija, na primjer UNDP, finansira kurseve kompjuterske pismenosti za zaposlene u ustanovama socijalne i dječije zaštite, stručne obuke za zaposlene u ustanovama socijalne i dječije zaštite, obuke za rad u informacionom sistemu za zaposlene u ustanovama socijalne i dječije zaštite i centrima za socijalni rad i dr.

Zavod za zapošljavanje Crne Gore finansira i realizuje programe obrazovanja za sticanje stručnih kvalifikacija – s posebnim naglaskom na dugoročno nezaposlene – žene i mlade. To su programi: Razvoj programa obrazovanja za sticanje stručnih kvalifikacija potrebnih tržištu rada; Izrada promotivnog materijala iz oblasti obrazovanja i osposobljavanja odraslih; Realizacija programa obrazovanja za osposobljavanje RE populacije; Realizacija programa obrazovanja za osposobljavanje lica sa invaliditetom; Pružanje usluga

profesionalne orijentacije; Profesionalno informisanje i savjetovanje lica s invaliditetom i sprovođenje mjera profesionalne rehabilitacije i zapošljavanja i dr. Na iznos sredstava za ove aktivnosti utiču raspoloživa sredstva budžeta.

Direkcija za razvoj malih i srednjih preduzeća za zaposlene finansira različite programe obuke, na primjer: Finansijski menadžment, Izrada biznis plana, Marketing, Proizvodni menadžment, Dijagnoza preduzeća, Poslovne komunikacije, Kako započeti agroturizam (registracija, kategorizacija, sertifikacija), Formiranje cijene usluga i proizvoda, Šansa za biznis – kreditiranje, dostupni fondovi i dr.

Ministarstvo održivog razvoja i turizma organizuje seminare i okrugle stolove za zaposlene u turističkoj privredi i obrazovnom sektoru.

Ministarstvo poljoprivrede i ruralnog razvoja finansira takođe obuke sa različitim temama i za različite ciljne grupe, na primjer obuke vlasnika privatnih šuma – obaveze i značaj obnavljanja šuma – pošumljavanje vještačkim putem, obuke vlasnika privatnih šuma – efikasnije, isplativije korišćenje šuma i šumskih nedrvnih proizvoda i dr.

Privredna komora u svom budžetu planira aktivnosti za obrazovanja odraslih i obezbeđuje sredstva za njihovu realizaciju. To su programi iz oblasti poreskog sistema, bankarstva, finansija, preduzetništva, komunikacije i dr. I Unija poslodavaca, kroz organizovanje različitih okruglih stolova unapređuje kapacitete, prije svega, zaposlenih.

Dakle, sredstva koja država izdvaja za finansiranje obrazovanje odraslih, usmjeravaju se na ministarstva, institucije i agencije.

Preduzeća nemaju zakonsku obavezu za izdvajanja za obuku i usavršavanja zaposlenih. I, pored toga, preduzeća izdvajaju sredstva za tu namjenu, ali nije moguće utvrditi njihov obim. Nedostaju pouzdani podaci o ulaganju privatnih poslodavaca, ali i svih drugih partnera, u različite oblike stručnog osposobljavanja i usavršavanja zaposlenih.

A professional woman with blonde hair and glasses, wearing a grey sweater over a striped shirt, is focused on her work at a desk. She is looking down at a laptop screen, with her hands resting on the keyboard. In the background, there are large windows showing a blurred view of the outdoors.

IV POGLAVLJE

KLJUČNE INSTITUCIJE U OBRAZOVANJU ODRASLIH

INSTITUCIONALNI OKVIR ZA OBRAZOVANJE ODRASLIH – PODJELA ODGOVORNOSTI

Ministarstvo prosjete

Kreiranje i sprovođenje obrazovne politike u Crnoj Gori načelno je u nadležnosti Ministarstva prosvjete. Ministarstvo prosvjete Crne Gore nadležno je za sve nivo obrazovanja. U okviru Ministarstva postoji Direktorat za opšte srednje obrazovanje, stručno obrazovanje i obrazovanje odraslih, u kojem se vrše poslovi planiranja, praćenja i analiziranja stanja u oblasti srednjeg opštег obrazovanja, stručnog obrazovanja i obrazovanja odraslih²³.

Na kreiranje i implementaciju politike obrazovanja odraslih uticaj imaju i aktivnosti drugih ministarstava, prije svega Ministarstva rada i socijalnog staranja, Ministarstva finansija, Ministarstva privrede, Ministarstva poljoprivrede i ruralnog razvoja kao i Ministarstva održivog razvoja i turizma.

Jedan od najvažnijih principa reforme obrazovanja u Crnoj Gori bila je decentralizacija. Proces je otpočeo 2003. godine, osnivanjem posebnih institucija i formiranjem nadležnih savjeta u obrazovanju, na koje su u velikoj mjeri prenesene aktivnosti praćenja i unapređivanja obrazovnog procesa.

Nacionalni savjet za obrazovanje (prvi saziv) formiran je 2011. godine na osnovu Odluke Vlade Crne Gore, u skladu sa zakonskom regulativom kojom se reguliše oblast vaspitanja i obrazovanja. Nacionalni savjet za obrazovanje uz Savjet za kvalifikacije predstavlja najveće stručno tijelo u oblasti vaspitanja i obrazovanja. Njihovim osnivanjem prestali su sa radom Savjet za opšte obrazovanje, Savjet za stručno obrazovanje i Savjet za obrazovanje odraslih, koji su osnovani 2003. godine²⁴.

Vlada je osnovala Nacionalni savjet radi odlučivanja o stručnim pitanjima i za stručnu pomoć u postupku donošenja odluka i pripreme propisa iz oblasti obrazovanja i vaspitanja. Nacionalni savjet bira se na period od četiri godine. Radi razmatranja pitanja iz svoje nadležnosti, Nacionalni savjet obrazuje stalna i privremena radna tijela. Stalna radna tijela su: 1) Odbor za opšte obrazovanje; 2) Odbor za stručno obrazovanje; 3) Odbor za obrazovanje odraslih.

Obrazovanje odraslih u Crnoj Gori tretira se kao dio jedinstvenog obrazovanog sistema i posmatra se kao njegov ravnopravan i jednak važan segment. U skladu s tim osnovan je **Odbor za obrazovanje odraslih**, radi razmatranja svih pitanja iz svoje nadležnosti i pružanja stručne pomoći Savjetu prilikom donošenja odluka iz svoje nadležnosti. Na taj način obrazovanje odraslih razvija se u okviru obrazovnog sistema kao cjeline, a ne kao potpuno samostalna i nezavisna oblast.

Od juna 2015. godine, Odlukom Vlade Crne Gore (nakon isteka mandata prethodnom sazivu Savjeta), zasjeda drugi saziv Nacionalnog savjeta za obrazovanje²⁵. Savjet je sastavljen od 21 člana, među kojima su predstavnici univerziteta, predškolskih ustanova, osnovnih i srednjih škola, resursnih centara, Centra za stručno obrazovanje, Zavoda za zapošljavanje, Sindikata prosvjete, Unije poslodavaca, udruženja nastavnika, učeničkog parlamenta i Doma učenika i studenata.

Odlukom Vade od 7. septembra 2017. godine utvrđuje se treći saziv Nacionalnog savjeta za obrazovanje²⁶

23 <http://www.mps.gov.me/en/ministry?alphabet=lat>
<http://www.mpin.gov.me/rubrike/obrazovanje-odraslih>

24 www.cso.edu.me

25 Vlada Crne Gore, na sjednici od 28. maja 2015. godine, donijela je Odluku o izmjenama Odluke o osnivanju Nacionalnog savjeta za obrazovanje

26 Vlada Crne Gore donijela je na 39. sjednici Odluku o osnivanju Nacionalnog savjeta za obrazovanje. Savjet od 21 člana imenovan je na četiri godine. Predsjednik Savjeta je prof. dr Đorđe Borozan.

čiji će mandat trajati naredne četiri godine. Savjet čine predstavnici univerziteta, Ministarstva prosvjete, Centra za stručno obrazovanje, Zavoda za zapošljavanje, Unije poslodavaca, Privredne komore, javnih predškolskih ustanova, javnih ustanova strdnjeg obrazovanja, Javne ustanove Dom učenika i studenata, Sindikata prosvjete, Udruženja vaspitača predškolske ustanove „Đina Vrbica“ i Učeničkog parlamenta.

Savjet za kvalifikacije osnovala je Vlada Crne Gore radi unapređivanja sistema kvalifikacija, njihovog odobravanja i svrstavanja u Okvir kvalifikacija.

Savjet za kvalifikacije je, u cilju sveobuhvatne analize stanja i tendencija na tržištu rada, analize postojećih kvalifikacija, identifikovanja potreba za određenim kvalifikacijama i razvoja kvalifikacija, osnovao 15 sektorskih komisija.

Sektorske komisije predstavljaju svojevrstan dokaz povezanosti obrazovanja i privrede, kroz učešće predstavnika:

- organa državne uprave nadležnog za taj sektor kvalifikacija,
- reprezentativnog udruženja poslodavaca,
- reprezentativnog udruženja zaposlenih u tom sektoru kvalifikacija,
- univerziteta, odnosno samostalne ustanove visokog obrazovanja,
- Centra za stručno obrazovanje, odnosno Zavoda za školstvo,
- Ministarstva prosvjete,
- odgovarajućeg tijela nadležnog za određene profesije (advokatska, inženjerska, ljekarska komora i dr.)²⁷

Odlukom Vlade Crne Gore, od jula 2015. godine, zbog isteka mandata prvom sazivu Savjeta, osnovan je novi Savjet za kvalifikacije, u čijem sazivu je 17 članova. Članovi Savjeta su predstavnici: Nacionalnog savjeta za obrazovanje, Savjeta za visoko obrazovanje, Direktorata za opšte srednje, srednje stručno i obrazovanje odraslih u Ministarstvu prosvjete, Odjeljenja za kvalifikacije u Ministarstvu prosvjete, Ministarstva rada i socijalnog stranja, univerziteta, Centra za stručno obrazovanje, Zavoda za školstvo, Ispitnog centra, Zavoda za zapošljavanje, Unije poslodavaca, Privredne komore i Sindikata prosvjete. U prvom sazivu Savjet za kvalifikacije je održao 21 sjednicu.

Rad savjeta i njihovih stručnih tijela osigurava transparentnost, holistički pristup, povezanost javnog i civilnog sektora, povezanost obrazovnih institucija i tržišta rada i sl.

Centar za stručno obrazovanje

Razvojne, savjetodavne, istraživačke i stručne poslove iz oblasti stručnog obrazovanja i obrazovanja odraslih obavlja Centar za stručno obrazovanje, u skladu s odredbama Opštег zakona o obrazovanju i vaspitanju. Centar je osnovan 2003. godine, na osnovu Odluke Vlade RCG kao prva institucija bazirana na socijalnom partnerstvu Vlade RCG, Privredne komora Crne Gore, Saveza samostalnih sindikata Crne Gore i Zavoda za zapošljavanje Crne Gore.

Centar za stručno obrazovanje Crne Gore realizuje, između ostalih, i aktivnosti na razvoju obrazovanja odraslih i na promociji cjeloživotnog učenja, kroz involviranje ključnih činilaca socijalnog dijaloga, predstavnika poslodavaca, sindikata, državnih institucija i nevladinih organizacija²⁸.

Od 2015. godine Centar za stručno obrazovanje funkcioniše kao javna ustanova, čiji je jedini osnivač Vlada Crne Gore. U sastavu ove ustanove je Odjeljenje za obrazovanje odraslih, koje obavlja poslove:

- istraživanja i razvoja sistema obrazovanja odraslih,

27 <http://www.cko.edu.me/default.aspx>

28 <http://www.cso.gov.me/en/center?alphabet=lat>

- pripreme programa obrazovanja,
- predlaganja normativa i standarda kadrovskih uslova za realizaciju programa obrazovanja,
- pripremanja i predlaganja mreže ustanova za obuku odraslih,
- pisanja mišljenja o uvođenju eksperimentalnih programa obrazovanja i praćenja njihove realizacije,
- učešća u pripremi i izradi metodoloških i drugih dokumenata za oblast obrazovanja odraslih,
- saradnje sa socijalnim partnerima i preduzimanja aktivnosti usmjerenih na razvoj socijalnog partnerstva,
- iniciranja donošenja i izmjene zakonske regulative neophodne za uređenje sistema obrazovanja odraslih,
- promovisanja koncepta cjeloživotnog obrazovanja i učenja.

Ispitni centar Crne Gore

Ispitni centar Crne Gore, u skladu s odredbama Opštег zakona o obrazovanju i vaspitanju, vrši eksternu provjeru postignutog standarda znanja i vještina učenika, odnosno odraslih polaznika²⁹.

Odrasli mogu, prema Zakonu o obrazovanju odraslih, radi sticanja nacionalne stručne kvalifikacije, odnosno ključne vještine provjeravati, potvrđivati, odnosno dokazivati znanja, vještine i kompetencije u organizaciji licenciranog organizatora obrazovanja, bez obzira na način njihovog sticanja. Nakon provjere, kandidatu se izdaje sertifikat, u skladu sa posebnim propisom. Eksternu provjeru znanja, vještina i kompetencija kandidata, u cilju sticanja stručne kvalifikacije, vrši ispitna komisija, koju čine licencirani ispitivači. Lista ispitivača sačinjava se za svaku stručnu kvalifikaciju. Ispitni Centar utvrđuje listu ispitivača na osnovu javnog oglašavanja. Program sposobljavanja za ispitivača u postupku sticanja nacionalnih stručnih kvalifikacija pripremljen je u skladu s Pravilnikom o programu sposobljavanja za ispitivača³⁰, Pravilnikom o načinu i postupku izdavanja i oduzimanja licence za rad, kao i obliku i sadržaju licence za rad ispitivača³¹ i Pravilnikom o sastavu i načinu rada ispitne komisije³². Licencu za rad ispitivača, na prijedlog Ispitnog centra, izdaje Ministarstvo prosvjete. Licencu za rad ispitivača može dobiti lice koje ispunjava uslove propisane Pravilnikom. Obuku lica za ispitivače vrši Ispitni centar na osnovu javnog poziva. Licenca za rad ispitivača izdaje se na period od pet godine³³.

Zavod za školstvo

Zavod za školstvo je organ uprave koji u oblasti obrazovanja odraslih obavlja razvojne, savjetodavne, istraživačke i stručne poslove u domenu opštег obrazovanja³⁴.

Zavod za zapošljavanje

Zavod za zapošljavanje Crne Gore organizaciono pripada Ministarstvu rada i socijalnog staranja. Zavod za zapošljavanje Crne Gore sprovodi niz mjera i aktivnosti na planu obrazovanja i stručne obuke nezaposlenih lica, kao i radnika za čijim je radom prestala potreba (tehno-ekonomski viškovi)³⁵. Na taj način Zavod ostvaruje višestruku ulogu, počev od ispitivanja tržišta rada i utvrđivanja potreba za kadrovima, pružanja stručne pomoći poslodavcima u izradi i realizaciji programa obrazovanja, do informisanja, savjetovanja, selekcije odgovarajućih polaznika, kao i obezbjedenja dijela finansijskih sredstava. Zavod za zapošljavanje

29 <http://www.iccg.co.me/1/index.php?lang=en>

30 „Sl. list CG“ br. 56/2010

31 „Sl. list CG“ br. 46/2010

32 „Sl. list CG“ br. 46/10

33 http://www.iccg.co.me/1/index.php?option=com_content&view=article&id=83&Itemid=128&lang=en

34 <http://www.zzs.gov.me/naslovna?alphabet=lat>

35 <http://www.zzcrg.org/home/default.asp>

kao prioritet svojih aktivnosti vidi dodatno obrazovanje i prekvalifikaciju radi zapošljavanja na tržištu rada. U aktivnostima pripreme za zapošljavanje prvenstveno se vrši obuka za deficitarna zanimanja. Time se upotpunjava ponuda na tržištu rada i podiže kvalitet radne snage.

Privredna komora i Unija poslodavaca

Privredna komora Crne Gore i odgovarajuće udruženje u skladu s odredbama Zakona o obrazovanju odraslih:

- organizuju različite oblike osposobljavanja i stručnog usavršavanja edukacije za zaposlene (savjetovanja, konferencije, sajmove i dr.),
- predlažu programe obrazovanja uz rad, u cilju usavršavanja i specijalizacije zaposlenih,
- predlažu prioritete u razvoju kvalifikacija učestvuju u izradi standarda praktičnih znanja,
- predlažu članove radnih grupa za razvoj standarda zanimanja,
- daju mišljenje nadležnom savjetu o programima usavršavanja i osposobljavanja odraslih,
- predlažu poslodavce koji ispunjavaju uslove za obavljanje praktičnog dijela programa obrazovanja i obavljanje praktičnog rada pod nadzorom nakon uspješno završenog programa.

Privredna komora se dugi niz godina bavi obukom i obrazovanjem kadrova za potrebe privrede. U Privrednoj komori se kao vidovi obuke organizuju različiti seminari, savjetovanja, radionice, predavanja, prezentacije i drugo. Obuka se organizuje za sve članice Komore, bez obzira da li se radi o malim, srednjim ili velikim preduzećima.

Edukacije iz oblasti biznisa i ekonomije predstavljaju značajan segment poslovanja Unije poslodavaca Crne Gore. Seminari i radionice uvijek su kreirani tako da zadovolje potrebe poslodavaca. Organizuju se u sklopu projekata koji podržavaju inostrani donatori, ali i povodom izmjene regulative, predstavljanja aktuelnih trendova i uopšte tema od interesa za poslovanje privrednih subjekata. Edukativne aktivnosti koje Unija sprovodi za svoje članove odnose se uvijek na ključne oblasti poslovanja privrednih subjekata, pa su teme raznovrsne. Unija poslodavaca organizuje seminare iz oblasti: zapošljavanje i razvoj ljudskih resursa; društveno odgovorno poslovanje; upravljanje otpadom; politike, fondovi i programi EU; energetska efikasnost, obuke za potencijalne mlade preduzetnike i dr.

Uprava za kadrove

Uprava za kadrove³⁶ Crne Gore osnovana je 2005. godine u skladu sa Zakonom o državnim službenicima i namještenicima. Jedan od glavnih zadataka Uprave za kadrove je osposobljavanje i usavršavanje zaposlenih u državnoj upravi. Njene aktivnosti u oblasti upravljanja i razvoja ljudskih potencijala usmjerene su na:

- pripremanje prijedloga odgovarajućih programa stručnog usavršavanja i drugih programa razvoja kadra,
- pomaganje državnim organima u realizaciji kadrovske politike, obuke i razvoja kadra.

U skladu s tim, Uprava za kadrove ima vodeću ulogu u definisanju i ispunjavanju potreba državnih službenika za obukom, stručnim usavršavanjem i razvojem kadra³⁷.

Osim navedenih institucija odgovornost za kreiranje i praćenje sprovođenja politike obrazovanja odraslih imaju i druge ustanove u oblasti javnog, a posebno iz oblasti civilnog sektora, međunarodne organizacije i dr.

36 www.uzk.gov.me/

37 <http://www.uzk.co.me>

Licencirani organizatori obrazovanja odraslih

Organizatori obrazovanja odraslih, u skladu sa odredbama Zakona o obrazovanju odraslih, mogu biti fizička i pravna lica koja, na osnovu dokaza o prethodno ispunjenim obavezama propisanim zakonom i posebnim pravilnikom, dobijaju licencu za rad od Ministarstva prosvjete.

Nakon sprovedenog postupka akreditacije programa za obrazovanje odraslih, pristupa se procesu licenciranja organizatora obrazovanja odraslih, u skladu s ***Pravilnikom o uslovima za osnivanje ustanova obrazovanja i vaspitanja***³⁸. Posljednji podaci licenciranih organizatora obrazovanja odraslih u Crnoj Gori, ukazuju da je 92 organizatora obrazovanja odraslih, koji nude 119 programa obrazovanja za sticanje stručnih kvalifikacija (koje je pripremio Centar za stručno obrazovanje) i 105 akreditovanih programa (koji vode sticanju ključnih vještina i razvoju ključnih kompetencija).

Licencirani organizatori obrazovanja odraslih u svojoj obrazovnoj ponudi uglavnom imaju programe koji vode sticanju stručnih kvalifikacija i ključnih kompetencija, dok je jako mali broj organizatora koji nude programe obrazovanja za lični i društveni razvoj. U narednoj tabeli daje se prikaz broja licenciranih organizatora obrazovanja odraslih po opštinama:

1.	Podgorica	41
2.	Nikšić	10
3.	Cetinje	0
4.	Danilovgrad	3
5.	Budva	5
6.	Bar	1
7.	Ulcinj	1
8.	Kotor	3
9.	Tivat	0
10.	Herceg Novi	2
11.	Berane	4
12.	Kolašin	0
13.	Bijelo Polje	13
14.	Pljevlja	4
15.	Mojkovac	1
16.	Plav	1
17.	Rožaje	2
18.	Plužine	0
19.	Šavnik	0
20.	Žabljak	1
21.	Andrijevica	0
UKUPNO:		92

Crna Gora je prihvatile koncept cjeloživotnog učenja kao jedan od osnovnih postulata reforme obrazovnog sistema i daljeg razvoja obrazovanja i vaspitanja. Kroz instituciju socijalnog partnerstva predstavnici različitih zainteresovanih strana imaju značajnu ulogu u reformi obrazovnog sistema u našoj zemlji. Uspješna koordinacija između socijalnih partnera uslov je uspješnog sprovođenja obrazovanja odraslih.

Kao i u zemljama EU značajnije mjesto u razvoju obrazovnog sistema dobijaju i socijalni partneri u Crnoj Gori. Socijalni partneri od početka reforme aktivno učestvuju u kreiranju i novih zakonskih propisa, strateških i planskih dokumenata, razvoju stručnih kvalifikacija, ključnih kompetencija i drugih programa obrazovanja koji vode ličnom i društvenom razvoju, radu Savjeta i drugih stručnih tijela i sl.

38 (Objavljen u "Sl. listu RCG", br. 45 od 17. jula 2006)



V POGLAVLJE OBRAZOVANJE ODRASLIH IZ UGLA PRIVREDNE KOMORE I UNIJE POSLODAVACA



Shodno Opštem zakonu o obrazovanju i vaspitanju, član 18, socijalni partneri su: **Privredna komora Crne Gore, udruženja poslodavaca i sindikati.**

Socijalni partneri prvenstveno su dali svoj doprinos reformi obrazovanja kroz učešće u institucijama i tijelima koja su formirana na osnovu nove zakonske regulative iz oblasti obrazovanja, posebno Opštег zakona o obrazovanju i vaspitanju, Zakona o stručnom obrazovanju i Zakona o obrazovanju odraslih, a u skladu s kadrovskim mogućnostima. Učešće socijalnih partnera aktuelno je u zemljama EU, a preporučuje se i zemljama u tranziciji u cilju decentralizacije obrazovnih sistema. Oni učestvuju i u formalnom i neformalnom obrazovanju.

Globalizacija i skoro priključenje EU postavilo je imperativ da socijalni partneri u prioritetne aktivnosti postave važnost kontinuiranog obrazovanja zaposlenih, jer im njihova nova saznanja omogućavaju veću efikasnost i produktivnost, a na taj način se jača konkurentnost privrede. Zakonom o obrazovanju odraslih definisano je da i svaki pojedinačni poslodavac može za svoje potrebe, radi prilagođavanja tržišnim zahtjevima i promjenama, novim tehnološkim i radnim procesima, organizovati različite oblike ospozobljavanja i usavršavanja zaposlenih.³⁹

Prema podacima Međunarodne organizacije rada, prosjek osoba starijih od 35 godina koje učestvuju u programima obrazovanja odraslih u zemljama EU iznosi sedam odsto, dok je to u Crnoj Gori daleko manje. Međunarodna istraživanja pokazuju da se bez sistemskog ulaganja u obrazovanje zaposlenih, gubi konkurentnost na tržištu.

Prema podacima Evropske komisije, u zemljama EU 62% preduzeća ulaže u obrazovanje⁴⁰. Istraživanja pokazuju da devet od deset Evropljana smatra učenje kroz cijeli život vrlo važnim, mada se ovaj stepen svjesnosti razlikuje od zemlje do zemlje⁴¹.

Obrazovanje i obuka u centru misije su komora. U konačnom zbiru na godišnjem nivou u komorama Evrope, približno 3,4 miliona ljudi obučava se u okviru sistema treninga komore, uključujući 2,1 milion mladih koji prolaze početne, obuke u okviru sistema formalnog obrazovanja i blizu 1,3 miliona zaposlenih koji stiču znanja i vještine prolazeći programe obuke doživotnog učenja.

Obuke dostupne u okviru svih evropskih komora po prirodi stvari obuhvataju teme kao što su korporativno upravljanje, uređenje i pravila trgovine, preduzetništvo i industrijski sektor, ali obuhvataju i obrazovanje usmjereno na savladavanje teškoća na koje se nailazi u obavljanju redovnih poslovnih aktivnosti. U skladu s tim, institucije socijalnog partnerstva organizuju niz edukativnih aktivnosti iz područja finansija, menadžmenta, marketinga, poslovnih komunikacija, prodaje, upravljanja projektima i upravljanja ljudskim resursima, kojima će zaposlenima svojih članica učiniti dostupnima najnovija znanja i vještine iz područja za koja su zainteresovani.

Crna Gora je prepoznala značaj socijalnog partnerstva i saradnje u oblasti reforme obrazovanja. Značaj za uključenje Privredne komore Crne Gore ogleda se, prije svega, u potrebi da se:

- oblast obrazovanja odraslih uskladi s potrebama tržišta rada za dobrobit svih građana,
- podstiče smanjenje nezaposlenosti,

39 Zakon o obrazovanju odraslih, („Sl. listu RCG“, br. 20 /11 i 47/17),

40 Izvještaj Evropske komisije o investicijama preduzeća

41 Poslovna izvrsnost, Gordana Matković

- podstiče smanjenje siromaštva,
- razvijaju ljudski resursi kao osnov za razvoj tržišne ekonomije,
- povećaju šanse za uključenje u proces rada svih građana, a posebno ugroženih grupa.

U reformi obrazovnog sistema socijalni partneri učestvuju u novoformiranim tijelima:

- Nacionalni savjet za obrazovanje,
- Odbor za obrazovanje odraslih,
- Odbor za stručno obrazovanje,
- Savjet za visoko obrazovanje,
- Savjet za kvalifikacije,
- Sektorske komisije (11),
- Savjet za nacionalno partnerstvo za preduzetničko učenje,
- Nacionalno karijerno tijelo za karijernu orientaciju.

Socijalni partneri učestvuju u radu Savjeta za kvalifikacije, kao i u radu sektorskih komisija:

- Građevinarstvo i uređenje prostora,
- Ekonomija i pravo,
- Poljoprivreda, prehrana i veterina,
- Zdravstvo i socijalna zaštita,
- Turizam, trgovina i ugostiteljstvo,
- Saobraćaj i komunikacije,
- Inženjerstvo, proizvodne tehnologije (mašinstvo i obrada metala, elektrotehnika i automatizacija i dr.),
- Obrazovanje i osposobljavanje,
- Rudarstvo, metalurgija i hemijska industriju,
- Informacione tehnologije,
- Usluge.

Crnogorsko tržište rada karakteriše dobro poznata strukturna neusklađenost ponude i tražnje, a, imajući u vidu da se promjene u privredi dešavaju brzo i da formalni sistem obrazovanja nije u mogućnosti da ih uvijek na odgovarajući način prati, obrazovanje odraslih predstavlja važan segment, koji doprinosi fleksibilnosti na tržištu rada. Poslodavci brže dobiju kvalitetan kadar. Stoga su neformalni programi edukacije, kako za određena zanimanja tako i za ključne i meke vještine, od velike važnosti za razvoj crnogorske privrede, pa je u narednom periodu potrebno što više raditi na njihovom daljem razvoju i implementaciji, ali i osiguranju kvaliteta u procesu njihove izrade i primjene. Uloga poslodavaca u obrazovanju odraslih je dvojaka – s jedne strane, oni su izvođači obuka/organizatori obrazovanja odraslih za nezaposlena lica sa evidencije ZZZCG (program obrazovanja i osposobljavanja odraslih, program javnih radova, program osposobljavanja za rad kod poslodavca, program osposobljavanja za samostalan rad), kao i za sopstvene zaposlene, dok se, s druge strane, pojavljuju kao korisnici obuka u cilju dodatnog osposobljavanja i unapređivanja vještina svojih zaposlenih.

Ako pogledamo strukturu licenciranih organizatora obrazovanja odraslih, od ukupno 92 licencirana organizatora, 17 su privredna društva kojima obrazovanje odraslih nije primarna već komplementarna djelatnost i to: 10 u Podgorici, dva u Nikšiću, tri u Bijelom Polju i po jedan u Budvi i Beranama. Oni najčešće imaju akreditovane programe sticanja stručnih kvalifikacija za zanimanja i to u sektoru usluga (turizam, ugostiteljstvo i lične usluge), građevinarstva i ekonomije (zaštitar) i samo u neznatnoj mjeri realizuju programe za učenje rada na računaru i stranih jezika. U ovom kontekstu, a posmatrajući poslodavce kao potencijalne korisnike programa koje nude organizatori obrazovanja odraslih, interni nalazi Unije poslodavaca ukazuju na to da poslodavci tržište organizatora obrazovanja odraslih komentarišu kao nedovoljno razvijeno jer je ponuda još uvijek veoma skromna, a kvalitet programa obuke na nezavidnom

nivou. Usljed ovakvog stanja, preduzeća za svoje potrebe često angažuju organizatore obrazovanja iz regionala.

Uloga poslodavaca u kreiranju odnosno implementaciji politike obrazovanja odraslih

Uloga poslodavaca kao socijalnih partnera u kreiranju obrazovne politike, kao i njihov značaj kao aktera, odnosno realizatora obrazovanja odraslih prepoznata je nizom zakona i podzakonskih akata i to:

- *Opštim zakonom o obrazovanju i vaspitanju („Službeni list Crne Gore“, br. 047/17 od 19. 7. 2017) članom 30 – Radna tijela Nacionalnog savjeta i članom 31a – Sastav Nacionalnog savjeta.*

U ovom zakonu, interes poslodavaca u Nacionalnom savjetu za obrazovanje predstavlja reprezentativno udruženje poslodavaca (Unija poslodavaca Crne Gore) i Privredna komora. Poslodavci na ovaj način učestvuju u donošenju, utvrđivanju i predlaganju obrazovnih programa, programa obrazovanja, ispitnih kataloga, posebnih programa osposobljavanja itd. Poslodavci takođe imaju svoje predstavnike u radnim tijelima Nacionalnog savjeta – Odboru za stručno obrazovanje i Odboru za obrazovanje odraslih.

- *Zakonom o obrazovanju odraslih („Sl. list Crne Gore“ br. 047/17 od 19. 7. 2017) i to: članom 17 – Obavljanje praktičnog rada, članom 18 – Osposobljavanje na radnom mjestu i članom 27 – Organizatori obrazovanja odraslih.* Ovim su zakonom poslodavci prepoznati kao organizatori obrazovanja odraslih i kao partneri organizatorima obrazovanja za one programe obrazovanja koji se realizuju kroz praktičan rad. Prema ovom zakonu, poslodavac takođe može organizovati osposobljavanja i usavršavanja svojih zaposlenih kako bi se prilagodio zahtjevima tržišta.
- *Zakonom o nacionalnim stručnim kvalifikacijama (Službeni list Crne Gore br. 040/16 od 30. 06. 2016.), članom 17 – Obrazovanje i osposobljavanje i članom 18 – Osposobljavanje u cilju zapošljavanja na konkretnom radnom mjestu.*

Ovaj zakon još jednom potvrđuje ulogu poslodavaca kao licenciranih organizatora obrazovanja odraslih, ali je članom 18 propisano i „osposobljavanje lica za rad na konkretnom radnom mjestu može se vršiti i kod pravnog lica koje nema licencu za rad, a u cilju zaključivanja ugovora o radu na neodređeno vrijeme.“

- *Zakonom o nacionalnom okviru kvalifikacija („Službeni list Crne Gore“, br. 080/10 od 31. 12. 2010) članom 17 – Savjet za kvalifikacije i članom 21 – Sektorska komisija.*

Kako bi tržište rada bilo zastupljeno u postupku svrstavanja kvalifikacija u okvir kvalifikacija, poslodavci imaju svoje predstavnike u Savjetu za kvalifikacije. Njihove interese u ovom tijelu zastupaju Unija poslodavaca i Privredna komora. Poslodavci imaju svoje predstavnike i u 13 sektorskih komisija čiji je primarni zadatak analiza stanja i tendencija na tržištu rada.

- *Pravilnikom o uslovima, načinu, kriterijumima i obimu sprovodenja mjera aktivne politike zapošljavanja („Sl. list Crne Gore“, br. 27/12 od 31. 5. 2012) i to: članom 25 – Programi obrazovanja i osposobljavanja odraslih, članom 27 – Javni rad i članom 29 – Osposobljavanje na konkretnom radnom mjestu.*

Ovaj pravilnik propisuje način i uslove učešća poslodavaca kao izvođača programa obrazovanja i osposobljavanja odraslih, javnih radova i programa za osposobljavanje na konkretnom radnom mjestu.

Prikaz aktivnosti i mjera koje preuzimaju poslodavci na planu realizacije aktivnosti u oblasti obrazovanja odraslih

Kao što je prethodno navedeno, poslodavci su neophodan partner u realizaciji programa obrazovanja, koji se realizuju kroz praktičan rad, ali se pojavljuju i kao realizatori obuka, u smislu:

1. da se i sami licenciraju kao organizatori obrazovanja,
2. da se prijavljuju kao izvođači osposobljavanja na konkretnom radnom mjestu i izvođači javnih radova kao i
3. da organizuju i realizuju obuke za zaposlene u svojim preuzećima.

U slučajevima (1) i (2), korisnici obuka bivaju uglavnom nezaposlena lica sa evidencije Zavoda za zapošljavanje, dok se u slučaju (3) obuke sprovode na nivou kompanija, a zarad stručnog usavršavanja zaposlenih kako bi bolje odgovorili na zahtjeve svojih radnih mjestaca.

Ne smijemo zanemariti da su u Crnoj Gori, pod uticajem globalnih kretanja na tržištu, sve više prisutna i preduzeća koja se bave pružanjem konsultantskih usluga – od poslovnog, finansijskog i poreskog savjetovanja do izrade biznis planova i različitih studija. Nerijetko su njihove konsultantske usluge praćene različitim vidovima edukacija kao komplementarnim aktivnostima. Edukacije koje ova preduzeća sprovode obuhvataju kurseve u dužem ili kraćem trajanju, konferencije, predavanja, sajmove... Edukativni programi najčešće nijesu akreditovani već su tržišno regulisani - program svoju reputaciju gradi na osnovu kvaliteta sadržaja, načina sprovodenja, kompetentnosti angažovanog kadra i drugih činilaca koje korisnici percipiraju u cijelom procesu.

Dakle, aktivnosti poslodavaca kao aktera u obrazovanju odraslih usmjerene su na različite ciljne grupe – od zaposlenih, preko drugih zainteresovanih lica, do nezaposlenih. To navodi na zaključak da je njihova uloga u cijelom procesu ključna, a u nekim slučajevima i nezamjenjiva ukoliko se želi osigurati kvalitet u procesu učenja.

Učešće poslodavaca kao licenciranih organizatora obrazovanja odraslih i izvođača programa sposobljavanja za ZZZCG mogu se pratiti na osnovu administrativnih podataka relevantnih institucija. Međutim, istraživanja o obrazovanju odraslih u Crnoj Gori u vezi s učešćem privatnog sektora u organizaciji i realizaciji obuka za svoje zaposlene vrlo su oskudna, a rezultati često variraju. Ovdje, naravno, ne smijemo izgubiti iz vida da se u svakom od navedenih istraživanja primjenjuju različite metodologije, pa se na osnovu navedenih nalaza ne mogu generalizovati zaključci.

Tako, prema Anketi poslodavaca 2016/2017⁴², od ukupnog broja zaposlenih kod anketiranih poslodavaca (20 937), njih 900 ili 4,3% u 2016. godini prošlo je neki vid dodatnog obrazovanja i sposobljavanja. U tom pogledu najzastupljenija je bila specijalizacija (538 ili 59,7% od ukupno obavljenih obuka), 289 ili 32,3% odnosi se na dokvalifikaciju, a 73 ili 8,1% na prekvalifikaciju. Pored toga, 1 600 zaposlenih ili 7,6% od ukupnog broja bilo je obuhvaćeno nekim kraćim i manje zahtjevnim vidovima obuke.

U toku 2011/2012. godine Unija poslodavaca Crne Gore sprovela je Analizu potreba za obukom za mala i srednja preduzeća, u okviru projekta regionalnog strateškog pilotiranja SEECEL (Centra za preduzetničko učenje Jugoistočne Evrope). U istraživanju je učestvovalo 300 MSP iz svih privrednih sektora, a analiza je pokazala sljedeće:

- 52% preduzeća interno organizuje obuke, a samo 5% preduzeća angažuje spoljne eksperte za obuku svojih zaposlenih;
- samo 1% preduzeća ima rezervisan budžet za obuku na godišnjem nivou (prirodan zaključak budući da imamo manje od 1% velikih preduzeća u zemlji);
- najviše dana na obuci provode zaposleni na bolje rangiranim pozicijama (menadžeri), a slijede stručnjaci i tehničari;
- najvažnije oblasti za obuku vlasnika, menadžera i zaposlenih u preduzećima jesu: finansije, računovodstvo i revizija, zakonodavstvo, vještine prezentacije, matematičke kompetencije, informatika, usluge i odnos ka klijentima, komunikacija na stranom jeziku.

U anketi koju je sprovela Privredna komora Crne Gore za potrebe izrade Informacije o konkurentnosti crnogorske ekonomije 2010. godine, ispitano je 320 crnogorskih preduzeća, od kojih je na pitanje „da li izdvajaju sredstva za edukaciju zaposlenih“ 47% odgovorilo da redovno izdvaja sredstva za edukaciju zaposlenih, 33% povremeno, 7% djelimično, dok 13% uopšte ne izdvaja sredstva za edukaciju zaposlenih.

42 http://www.zzzcg.me/wp-content/uploads/2017/08/ANKETA-2016_2017-ZA-STAMPU.pdf

Nepoznato je koliko poslodavci u privatnom sektoru ulažu u unapređivanje svojih ljudskih resursa u smislu budžeta koji opredjeljuju za obuku i osposobljavanje svojih zaposlenih. Prirodan zaključak koji se izvodi na osnovu analize strukture crnogorskih preduzeća, pri čemu preko 98% čine mala i srednja preduzeća, od kojih je oko 88% mikro i malih preduzeća, jeste da je ulaganje u profesionalni razvoj zaposlenih najveće u velikim kompanijama i srednjim preduzećima. Ovo potvrđuju i interni nalazi Unije poslodavaca koja primjećuje da velika, srednja, ali sve više i mala preduzeća u Crnoj Gori, češće ulažu u razvoj svojih ljudskih potencijala. Usljed otvorenosti crnogorske ekonomije i značajnog upliva stranih direktnih investicija, u Crnoj Gori posluje značajan broj tzv. multinacionalnih kompanija, odnosno preduzeća koja su dio stranih privrednih društava – takođe značajni akteri na polju obrazovanja odraslih jer u svom poslovanju primjenjuju politike upravljanja ljudskim resursima svojstvene (najčešće) naprednjim sistemima iz kojih potiču. Navedeno, bez sumnje, nameće potrebu sprovođenja opsežnijeg i obuhvatnijeg istraživanja o učešću privrednih društava u obrazovanju odraslih u Crnoj Gori.

Važno je istaći da svaki poslodavac u Crnoj Gori (koji legalno posluje) prilikom isplate zarade svom zaposlenom plaća poseban doprinos za osiguranje od nezaposlenosti, a, ukoliko ne zapošjava lice s invaliditetom, i poseban doprinos Fondu za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje lica s invaliditetom. Dakle, poslodavci na indirektni način ulažu u obrazovanje odraslih, odnosno obezbjeđuju neophodna sredstva koja Zavod za zapošljavanje kasnije usmjerava na realizaciju aktivnih mjera zapošljavanja.

Uloga poslodavaca u realizaciji Godišnjeg plana obrazovanja odraslih

Na osnovu svega navedenog, zaključuje se da su poslodavci nezamjenjiva karika u realizaciji i planiranju obrazovanja odraslih. Moglo bi se reći da su poslodavci i krajnji korisnici obrazovanja odraslih, budući da je jedan od njegovih osnovnih ciljeva sticanje znanja, vještina i kompetencija koje doprinose profesionalnom i ličnom razvoju pojedinca, a koje, u krajnjem, omogućavaju njegovo zaposlenje i/ili napredovanje u karijeri. Da bi programi obrazovanja (pogotovo programi sticanja stručnih kvalifikacija, ključnih i mekih vještina) odgovorili na potrebe poslodavaca, vrlo je bitno da poslodavci i njihovi predstavnici (kroz udruženja koja zastupaju njihove interese) budu uključeni u svaku fazu razvoja obrazovanja odraslih – od planiranja obrazovanja i kreiranja odgovarajućih zakonskih rješenja – do realizacije samih programa obrazovanja. Tako su poslodavci kroz svoje predstavnike iz Unije poslodavaca i Privredne komore uključeni u kreiranje Strategije i Plana obrazovanja odraslih, da bi se u fazi realizacije pojavljivali kao izvođači obuka/organizatori obrazovanja ili partneri u sprovođenju obuka drugih organizatora obrazovanja.

S aspekta tržišta rada, uloga poslodavaca najbitnija je u formalnom i neformalnom učenju uz rad, gdje se u realnom radnom okruženju stiču praktična znanja i vještine neophodne svakom pojedincu koji želi da se zaposli, bolje odgovori na nove zahtjeve svog radnog mesta ili napreduje u karijeri. Briga za zaposlene jedan je od glavnih principa društvenoodgovornog poslovanja kojim se rukovodi sve više poslodavaca u Crnoj Gori, što pokazuje da su poslodavci sve više svjesni važnosti razvoja ljudskog potencijala za svoj biznis.



VI POGLAVLJE

OBRAZOVANJE ODRASLIH IZ UGLA NOSILACA POSLOVA ZAPOŠLJAVANJA

Analitički osvrt: Osnovne karakteristike kretanja na tržištu rada u Crnoj Gori

Kretanja na tržištu rada u 2016. i 2017. godini, posmatrana kroz osnovne indikatore, prisutne trendove i strukturne odnose, najopštije gledano, pokazuju da se ono u određenoj mjeri oporavlja od uticaja globalne ekonomske krize, kao rezultat povoljnijih ekonomskih kretanja i realizacije niza mjera i aktivnosti usmjerenih ka ublažavanju negativnih trendova tržišta rada. To je rezultat, prije svega, realizacije mjera i aktivnosti utvrđenih Akcionim planom i Programom rada Zavoda koje su bile u funkciji ublažavanja prisutnih negativnih trendova na tržištu i povećanju zapošljavanja nezaposlenih lica.

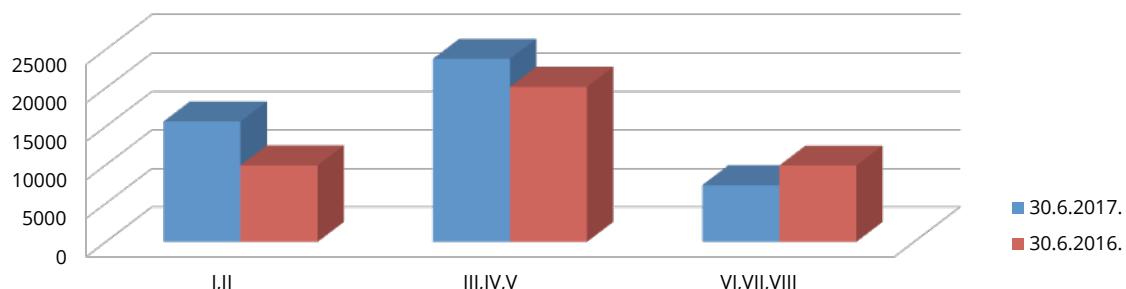
Struktura nezaposlenih lica

Na evidenciji Zavoda za zapošljavanje na dan 30. juna 2017. godine nalazilo se 46 781 nezaposlenih lica (od toga je žena 24 313 ili 51,97%). U odnosu na 30. 6. 2016. godine (39 983 lica, a od toga 20 447 žena ili 51,14%) broj nezaposlenih povećan je za 6 798 lica ili za 17%. Stopa nezaposlenosti, posmatrana kao odnos broja registrovanih nezaposlenih i aktivnog stanovništva na dan 30. juna 2017. godine bila je 20,16% , a na isti dan prethodne godine 17,23%).

Posmatrano prema kvalifikacionoj strukturi nezaposlenih lica, dominantno učešće od 23 776 ili 50,82% pripada nezaposlenima sa III, IV i V nivoom obrazovanja (30. 6. 2016. godine 20 128 ili 50,34%). Nezaposleni sa VI, VII i VIII nivoom obrazovanja čine 7 368 ili 15,75% (30. 6. 2016. godine 9 912 ili 24,79%), a nezaposleni sa I i II nivoom obrazovanja 15 637 lica ili 33,43% (30. 6. 2016. godine 9 943 lica ili 24,87%). U priloženom grafiku dat je prikaz kvalifikacione strukture u posmatranom periodu.

Nezaposleni po kvalifikacionoj strukturi

na dan 30. 6. 2016. i 30. 6. 2017. godine

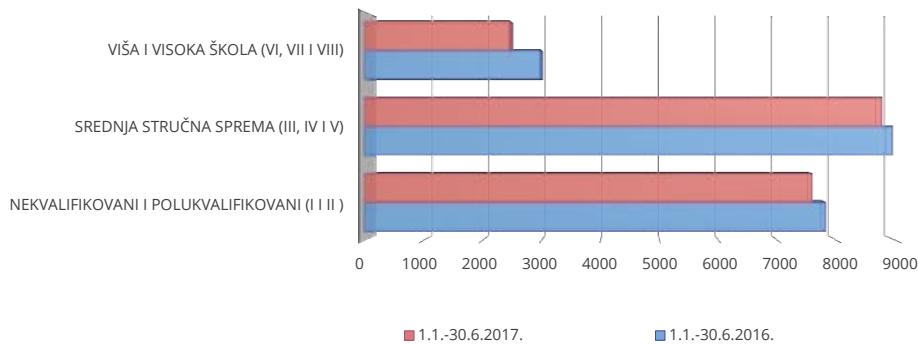


Osnovni pokazatelj apsorpcione moći tržišta rada jesu obim i struktura tražnje radne snage iskazane brojem slobodnih radnih mjesta koja poslodavci prijavljuju Zavodu za zapošljavanje i obim i struktura zapošljavanja u odnosu na prijavljenu tražnju.

U prvom polugodištu 2017. godine oglašeno je 18 808 slobodnih radnih mjesta kroz 8 900 prijava o slobodnim radnim mjestima. U odnosu na isti period 2016. godine, prijavljeno je 926 ili 4,69% manje slobodnih radnih mjesta.

Najviše slobodnih radnih mjesta je oglašeno za I nivo obrazovanja 5 292 ili 28,14%, zatim za IV 4 439 ili 23,60% i III nivo 4 227 ili 22,47%.

Oglašena slobodna radna mjesta po nivoima obrazovanja u prvom polugodištu 2016. i 2017. godine



Prema prispjelim podacima, a dobijenim od strane poslodavaca i Poreske uprave Crne Gore kroz sistem Objedinjene registracije poreskih obveznika i osiguranika, u prvom polugodištu 2017. godine, posredstvom Zavoda za zapošljavanje, zaposlenje je ostvarilo 6 791 lice. U istom periodu 2016. godine zaposleno je 6 973 lica.

Najviše su zapošljavani srednjoškolci sa četvrtim nivoom obrazovanja – 2 359 lica ili 34,74%, zatim visokoškolci – 1 372 lica ili 20,2%, i sa III nivoom obrazovanja – 1 255 lica ili 18,48%.

Karakteristike tržišta rada i izazovi na putu uspješnog zapošljavanja i obrazovanja

Dinamika kretanja i stanja na tržištu rada, posmatrana kroz osnovne indikatore, prisutne trendove i strukturne odnose upućuje na indikovane karakteristike tržišta kao što su: visoka dugoročna nezaposlenost, visoka nezaposlenost mlađih, izražene disproporcije između ponude, tražnje i zapošljavanja, sezonski karakter zapošljavanja, znatan rast broja nezaposlenih visokoškolaca, relativno veliki broj zapošljavanja strane radne snage, velike regionalne razlike u nezaposlenosti i veliki broj nezaposlenih lica koja se teže zapošljavaju.

Proces tranzicije uzrokovao je nužna prilagođavanja koja su za rezultat imala preraspodjelu radne snage između sektora (od proizvodnje ka uslugama), što je dovodilo do promjena u zahtjevima za kvalifikacije kao i u zatvaranju i otvaranju radnih mjesta, ali ne i dinamikom i obimom koji bi apsorbovali izgubljena radna mjesta. Sve se ovo odvijalo u uslovima još uvijek neprilagođenog radnog zakonodavstva, nereformisanih institucija tržišta rada i visoke kvalifikacione nepodudarnosti između onoga što je tražila promjenjiva privredna struktura i postojeća, raspoloživa ponuda radne snage. Ovi procesi uzrokovali su nisku stopu zaposlenosti i visoku dugoročnu nezaposlenost.

Jedan od izazova koji karakteriše tržište rada Crne Gore jeste neujednačen razvoj njena tri geografska regiona (sjeverni, centralni i južni) što ima za posljedicu naglašene regionalne razlike u nivoima zaposlenosti i nezaposlenosti. Razlike su naročito izražene kada je u pitanju sjeverni region, koji zauzima 52,8% teritorije Crne Gore i čini jednu trećinu njenog stanovništva. Ključni strateški dokument koji postavlja prioritete ciljeve za ravnomjerniji regionalni razvoj je Strategija regionalnog razvoja Crne Gore 2014–2020 godine.

Osnovni indikator napretka i dinamike razvoja u cilju smanjenja regionalnih razlika u nivoima zaposlenosti je povećanje stope zaposlenosti u sjevernom regionu Crne Gore od najmanje 80% prosjeka u Crnoj Gori u 2020. godini.

Mladi na tržištu rada

Visok rast nezaposlenih visokoškolaca u proteklih nekoliko godina posljedica je znatnog povećanja broja srednjoškolaca koji se upisuju na visokoobrazovne ustanove (sada već preko 80%), što potvrđuje i trend smanjivanja prijavljenih srednjoškolaca a rast prijavljenih visokoškolaca na evidenciji nezaposlenih. Taj trend će se nastaviti i u nekoliko narednih godina, imajući u vidu da se na završnim godinama osnovnih, specijalističkih i magistarskih studija nalazi oko 9 800 studenata.

Najveća prepreka nezaposlenim visokoškolcima na tržištu rada jeste nedostatak radnog iskustva koje poslodavci najčešće traže kao preduslov za zapošljavanje, a koje mladi nijesu mogli steći tokom obrazovanja jer obrazovni sistem obilježava niska stopa saradnje s preduzetničkim subjektima, kao i nerazvijen sistem pripravnštva.

Anketa poslodavaca 2013/2014, koju je sproveo Zavod za zapošljavanje, pokazala je da u Crnoj Gori čak trećina poslodavaca smatra da je najveća mana sistema visokog obrazovanja nedostatak praktične nastave. Veoma često poslodavci ističu da bi srednjoškolci i studenti tokom studija trebalo da imaju praktičnu nastavu, odnosno da to bude obavezni dio sadržaja studijskog programa. Kada su u pitanju konkretnе preporuke za uvođenje izmjena u obrazovni sistem, najveći broj poslodavaca smatra da je neophodno povećati broj predmeta koji nude praktično znanje.

Veoma mali broj ustanova visokog obrazovanja obezbjeđuje studentima praktičnu i kreativnu nastavu, što za posljedicu ima nedovoljne kapacitete studenata da stečeno znanje koriste za rješavanje praktičnih problema u privredi i za započinjanje sopstvenog biznisa.

U cilju prevazilaženja ovog problema, visokoškolske ustanove prepoznaju značaj praktičnog osposobljavanja i preduzimaju aktivnosti koje bi studentima omogućile obavezno sticanje praktičnih znanja, vještina i kompetencija u laboratorijama ustanove ili praksom kod poslodavaca.

To bi, nesumnjivo, doprinijelo lakšem uključivanju svršenih studenata na tržište rada. U tom smislu, potreba uvođenja praktične nastave u oblast visokog obrazovanja kao sistemskog rješenja implementirana je u Zakon o visokom obrazovanju od 30. 6. 2017. godine. Jedna od osnovnih odrednica u postupku akreditacije studijskog programa postaje zastupljenost i kreditno vrednovanje praktične nastave. Takođe, u skladu sa zakonom, studijski program mora da sadrži praktičnu nastavu najmanje 25% u odnosu na ukupnu opterećenost studenta po predmetima, odnosno godini, u zavisnosti od ishoda učenja za pojedini studijski program.

Osnovni indikator napretka i dinamike razvoja u cilju olakšavanja prelaska mladih iz sistema obrazovanja na tržište rada jeste smanjenje stope nezaposlenosti mladih na 30% u 2020. godini.

Učešće domaće i strane radne snage na sezonskim poslovima

Tržište rada u Crnoj Gori karakteriše naglašen karakter sezonskog zapošljavanja, kao posljedica izmijenjene privredne strukture tokom procesa tranzicije. U tom kontekstu prisutan je i manji obim zapošljavanja domaće radne snage, a povećan obim zapošljavanja stranaca što je specifičnost i izuzetak u odnosu na obim zapošljavanja stranaca u drugim zemljama regiona.

Ova pojava prisutna je duže vrijeme, a posljednjih nekoliko godina je u stalnom rastu. Razlog tome su, prije svega, okolnosti da je u Crnoj Gori izražen deficit u ponudi nekih zanimanja iz oblasti, prije svega, građevinarstva, turizma i ugostiteljstva, u vrijeme najintenzivnijeg obavljanja poslova u tim djelatnostima i činjenice da je u zemljama iz okruženja izražena nezaposlenost (ukupno posmatrajući od oko jedan milion: u Albaniji, Bosni i Hercegovini, Kosovu, Makedoniji i Srbiji), što neminovno povećava pritisak relativno bogate spoljne ponude radne snage na crnogorsko tržište rada i pruža mogućnost zadovoljavanja potreba poslodavaca po obimu, strukturi i dinamici i to, po pravilu, jeftinijom radnom snagom.

Veoma je važno prepoznati uzroke zašto poslodavci prednost daju stranoj radnoj snazi, zašto domaća radna snaga nije motivisana da radi na sezonskim poslovima i zašto ne želi da se kreće iz jednog regiona u drugi. Svakako, ne bi se moglo jednoznačno konstatovati da su vještine nezaposlenih neusaglašene sa zahtjevima poslodavaca jedini razlog malom angažovanju domaće radne snage na sezonskim poslovima. U nekim slučajevima razlog nedovoljnoj mobilnosti mogu biti uslovi koje nude poslodavci u pogledu smještaja, ishrane i zarada.

Obrazovanje i ospozobljavanje domaće radne snage, prevashodno za one poslove na kojima se dominantnije zapošljava strana radna snaga, neophodne su aktivnosti svih aktera na tržištu rada, kao i realizacija mjera aktivne politike zapošljavanja koje podstiču zapošljavanje domaće radne snage, prioritetno u turizmu i ugostiteljstvu.

Takođe, neophodan je inovativniji pristup u ostvarenju ovog cilja, naročito u pogledu produženja sezone, ali i podrške aktivnostima koje omogućavaju da radnici lakše steknu portfolio vještina za različite poslove zavisno od sezone.

Osnovni indikator napretka i dinamike razvoja u cilju valorizacije mogućnosti sezonskog rada u Crnoj Gori jeste povećanje zapošljavanja crnogorske radne snage na poslovima sezonskog karaktera za 30% do 2020. godine.

Podsticanje razvoja preduzetništva

Razvoj malih i srednjih preduzeća predstavlja osnovni faktor razvoja svake moderne ekonomije. Kada je u pitanju tržišna ekonomija, Crna Gora nema dovoljno iskustva u razvoju privatnog sektora i dodatno je potrebno obezbijediti sistemske mehanizme i mјere koji će doprinijeti konkurentnosti malih i srednjih preduzeća, a, samim tim, i povećanju konkurentnosti ukupne crnogorske ekonomije.

Problem visoke stope nezaposlenosti, kao i nadolazećih promjena u okruženju, obezbjeđivanje ponude vještina i znanja koja će odgovoriti potrebama tržišta rada, ključno je za podsticanje privrednog rasta, zapošljavanja i socijalne inkluzije. Tehnološki napredak zahtijeva razvoj novih obrazovnih profila, koji nijesu postojali u obrazovnom sistemu zemlje, ali i razvoj dodatnih znanja, vještina i stavova u okviru ključnih kompetencija, koje pojedinac treba da posjeduje u savremenim društвима zasnovanih na znanju, uz spremnost na doživotno usavršavanje. U Evropskoj uniji je u tom smislu prepoznato osam ključnih kompetencija, koje obuhvataju: sposobnost komunikacije na maternjem i stranom jeziku, digitalnu pismenost, analitičke vještine, znanje kako se uči, društvene i građanske kompetencije, osjećaj za inicijativu i preduzetništvo i kulturnu svjesnost i ispoljavanje. Razvoj alata za predviđanje potreba tržišta rada, prilagodavanje, praćenje i evaluacija programa obrazovanja preduslov je da sistem obrazovanja može da odgovori na potrebe tržišta rada.

Najčešći razlog za nizak nivo samozapošljavanja i pokretanja vlastitih preduzeća predstavlja nedostatak finansijskih sredstava, nedostatak potrebnog stručnog znanja za pokretanje preduzeća i njegovo upravljanje, ali i nedostatak poslovnih ideja i održivih poslovnih planova. Te prepreke su posebno teške za nezaposlene kojima je potrebna konkretnija potpora i smjernice za procese pokretanja i vođenja poslovanja.

Osnovni indikator napretka i dinamike razvoja u cilju podrške preduzetničkim inicijativama u sektoru mikro, malih i srednjih preduzeća jeste povećanje procenta učešća samozaposlenih osoba u ukupnoj zaposlenosti za 25% do 2020. godine (sa 14,8% u 2013. godini na 18,5% u 2020. godini)⁴³.

Obrazovanje i osposobljavanje odraslih – put ka uspješnom kreiranju zaposlenosti i razvijanju kvalifikovanih resursa kao odgovor na potrebe tržišta rada

Izražene disproporcije na tržištu radne snage pokazuju da postoji strukturna neusklađenost ponude i tražnje u dva osnovna oblika: postoji tražnja za radnom snagom određenih kvalifikacija, koje na tržištu rada nema, i na tržištu rada postoji ponuda lica s kvalifikacijama, ali ne postoji dovoljna tražnja za radnom snagom tih kvalifikacija. Evidentna regionalna strukturna nezaposlenost i visoka dugoročna nezaposlenost pokazuje pad zapošljavanja, posebno lica koja prvi put traže zaposlenje. To dodatno potencira i okolnosti što poslodavci sve više, uz osnovnu kvalifikaciju, stečenu redovnim obrazovanjem, zahtijevaju dodatna znanja i vještine kao i praktična znanja i vještine za samostalno obavljanje poslova i radnih zadataka u okviru zanimanja.

Na koji način prevazići strukturnu neusklađenost ponude i tražnje radne snage i kako obezbijediti kvalitet, privlačnost i efikasnost u obrazovanju na putu uspješnog zapošljavanja, izazov je za visoko obrazovanje, stručno obrazovanje, obrazovanje odraslih i društvo u cjelini.

Obrazovanje i osposobljavanje odraslih prepoznato je kao neophodno sredstvo koje može i treba da doprinese kreiranju zaposlenosti i podsticanju konkurentnosti unapređivanjem poslovnog okruženja, razvijanjem kvalifikovanih ljudskih resursa kao odgovor na potrebe tržišta rada. Unapređivanjem znanja, vještina i kompetencija povećava se mogućnost zapošljavanja, unapređuje kvalitet posla i razvija potreba cjeloživotnog učenja. Nameće se potreba realizacije raznovrsnih programa obrazovanja i osposobljavanja primjerenim različitim ciljnim grupama u nastojanju da se, u što većoj mjeri, usklade odnosi ponude i tražnje na tržištu rada kroz povećanje znanja, vještina i kompetencija, ključnih vještina i kompetencija,

a time poveća i zapošljavanje, posebno lica koja su u najnepovoljnijoj situaciji na tržištu rada kada je u pitanju njihova konkurentnost i socijalna uključenost.

Zavod za zapošljavanje, u cilju usklađivanja tih odnosa, realizuje niz mjera i programa. U tom smislu posebno treba istaći važnost programa obrazovanja i osposobljavanja koji se realizuju saglasno aktuelnim odnosima između ponude i tražnje, potrebama — zahtjevima poslodavaca ili pokazanom interesovanju nezaposlenih lica. Takođe, istraživanje kretanja na tržištu rada i priprema analitičke informacije čini osnov za utvrđivanje i kreiranje politike zapošljavanja, odnosno politike obrazovanja odraslih.

Posebno se ističe uloga profesionalne orijentacije u kontekstu cjeloživotnog učenja i značaj aktivnosti koje omogućavaju da pojedinci u bilo kom trenutku života identifikuju sopstvene sposobnosti, kompetencije i interesovanja, da donesu odluke u pogledu svog obrazovanja, osposobljavanja i kvalifikacija. U svrhu ostvarivanja navedenog, Zavod za zapošljavanje doprinosi podizanju svijesti o značaju ulaganja u ljudske resurse i promovisanju značaja cjeloživotnog učenja za poboljšanje vještina nezaposlenih lica putem pružanja usluga profesionalne orijentacije u okviru aktivnosti profesionalnog informisanja, savjetovanja i profesionalne selekcije i usmjeravanja korisnika tih usluga u pogledu izbora zanimanja, vrste obuke, traženja zaposlenja, itd.

Cjeloživotno učenje smatra se ključnim činiocem socijalno-ekonomskog i individualnog razvoja, kao i jednim od centralnih principa politike Evropske unije. Za sprovođenje koncepta cjeloživotnog učenja za različite ciljne grupe veoma je važan i Zakon o nacionalnim stručnim kvalifikacijama kojim se stvara mogućnost priznavanja znanja, vještina i kompetencija koje pojedinac posjeduje, bez obzira na način njihovog sticanja. Na ovaj način otvara se mogućnost da se sistem obrazovanja učini fleksibilnijim kako bi brže odgovorio na potrebe tržišta rada.

Jačanje socijalnog partnerstva u cilju prevazilaženja zajedničkih izazova

Nacionalna strategija zapošljavanja i razvoja ljudskih resursa, Strategija razvoja stručnog obrazovanja u Crnoj Gori kao Strategija obrazovanja odraslih u Crnoj Gori svojim opštim strateškim ciljevima upućuju na međuinstitucionalnu korelaciju u procesu implementacije aktivnosti u svrhu prevazilaženja zajedničkih izazova, odnosno negativnih trendova na tržištu rada.

U skladu s ciljevima Strategije obrazovanja odraslih u Crnoj Gori zastupljeno je partnersko učešće u izradi Plana obrazovanja odraslih, koji je osmišljen u vidu podrške nacionalnim aktivnostima u oblasti obrazovanja odraslih. Plan se utvrđuje za četvorogodišnji period, a princip zajedničkog partnerstva se prenosi na izradu Godišnjeg plana obrazovanja odraslih, kao i Izvještaja o realizovanim aktivnostima predviđenih Planom. Na ovaj način su uključene sve institucije koje imaju ključnu ulogu u razvoju oblasti obrazovanja odraslih. Takođe, Zakoni iz oblasti obrazovanja pružaju dobar osnov za uspostavljanje partnerstva i unapređivanje saradnje uključivanjem socijalnih partnera u kreiranje politike obrazovanja odraslih i sprovođenje njihovih mjer, i to učešćem svojih predstavnika u radu Nacionalnog savjeta za obrazovanje, Savjetu za kvalifikacije i njihovim radnim tijelima.

Obrazovanje i osposobljavanje odraslih

Zavod za zapošljavanje nastoji da se, u što većoj mjeri, kroz programske aktivnosti usmjerene na realizaciju programa obrazovanja i osposobljavanja odraslih, usklade odnosi ponude i tražnje na tržištu rada. Nezaposlena lica, a posebno ona koja su u najnepovoljnijoj situaciji na tržištu rada kada je u pitanju njihova konkurentnost pri zapošljavanju, uključivanjem u programe neformalnog obrazovanja stiču i unapređuju znanja, vještine i kompetencije, uvećavaju nivo ličnog i profesionalnog razvoja, što doprinosi uspješnijem pozicioniraju na tržištu rada.

U periodu od 2004. do 2017. godine u neformalno obrazovanje i učenje odraslih uključeno je 32 111 lica iz evidencije Zavoda za zapošljavanje Crne Gore. U navedenom periodu realizovani su programi obrazovanja za osposobljavanje polaznika za jednostavna zanimanja, programi za sticanje stručnih kvalifikacija, kao i programi za sticanje i unapređivanje ključnih vještina i ključnih kompetencija. Programi se realizuju u saradnji sa organizatorima obrazovanja odraslih.

Ciljnu grupu ovih programa čine dugoročno nezaposlena lica s neadekvatnim znanjima i vještinama, suficitarnih zanimanja, bez zanimanja, pripadnici RE populacije, korisnici novčane naknade i drugih socijalnih davanja i druga lica iz evidencije Zavoda zainteresovana za učešće u programima.

Programi obrazovanja i osposobljavanja odraslih organizovani su za polaznike u: preradivačkoj industriji, i to za zanimanja metaloprerađe i elektrotehnike, drvoprerade, tekstilstva i kožarstva, prerađe hrane, građevinarstva, turističko-ugostiteljska zanimanja.

Organizovani su programi za sticanje informatičkih znanja i vještina, programi stranih jezika (engleskog, italijanskog i njemačkog jezika), programi za sticanje preduzetničkih i vještina komunikacije, kao i drugih vještina bitnih za obavljanje poslova u okviru zanimanja.

Učešće na godišnjem nivou:

Godina	Broj učesnika
2004.	2075
2005.	3501
2006.	4275
2007.	4931
2008.	4843
2009.	2211
2010.	3930
2011.	1770
2012.	819
2013.	600
2014.	1596
2015.	975
2016.	454
2017.	131

Ospozljavanje za rad kod poslodavca

Polazeći od programske zadatke utvrđenih na osnovu zahtjeva tržišta rada i nedovoljne mogućnosti nezaposlenih da im odgovore, Zavod za zapošljavanje, u saradnji s poslodavcima, realizuje program osposobljavanja za rad kod poslodavca. Program je realizovan u saradnji s poslodavcima iz privatnog sektora, koji su ostvarili neto porast broja zaposlenih u odnosu na prosječan broj zaposlenih u posljednjih 12 mjeseci i iskazali spremnost da sprovodenjem programa osposobljavanja obezbijede radnu snagu koja nedostaje.

Izražene disproporcije između ponude i tražnje na tržištu, demografske promjene, brže tehničko-tehnološke promjene, tendencija pada zapošljavanja dugoročno nezaposlenih lica u proteklih nekoliko godina, naročito na području opština sjeverne regije i manje razvijenih opština Crne Gore, osnovni su razlozi za pokretanje programa kojim će se ublažiti ovaj negativni trend.

Sprovodenjem programa osposobljavanja, u trajanju od jednog do tri mjeseca, 99 poslodavaca iz privatnog sektora obezbijedilo je radnu snagu koja nedostaje za rad u uslužnim djelatnostima, turizmu i ugostiteljstvu, drvopreradi i drugim djelatnostima. Ovim vidom saradnje s poslodavcima nezaposlena lica osposobljena su za rad i zaposlena kod poslodavaca koji su realizovali programe osposobljavanja, u trajanju od tri do osam mjeseci. Uspješnost nezaposlenih lica u savladavanju programa osposobljavanja potvrđuje visok stepen usklađenosti programskih sadržaja s njihovim mogućnostima, a činjenica da su poslodavci zaposlili sve uspješne učesnike programa potvrđuje da su aktivnosti izbora učesnika programa uspješno sprovedene.

Učešće lica zaposlenih realizacijom programa osposobljavanja za rad kod poslodavca u ukupnom broju učesnika programa aktivne politike zapošljavanja u 2016. godini iznosi 12,4%.

O sposobljavanje za samostalan rad

Saglasno programskim zadacima u sprečavanju posljedica dugoročne nezaposlenosti, Zavod za zapošljavanje u saradnji s poslodavcima realizuje program osposobljavanja za samostalan rad za lica bez iskustva koja su stekla obrazovanje do dvije godine. U realizaciju programa uključeni su poslodavci iz privatnog sektora koji su ostvarili neto porast broja zaposlenih u odnosu na prosječan broj zaposlenih u posljednjih 12 mjeseci i obezbijedili prostorne, tehničke i kadrovske uslove za uspješno sprovođenje programa.

Programom je obezbijedeno osposobljavanje uz rad za nezaposlena lica sa stečenim III i IV nivoom obrazovanja, u trajanju od šest mjeseci.

Poslodavci su sproveli programske sadržaje prilagođene profesionalnim i ličnim karakteristikama korisnika i, uz obezbijedeno mentorstvo osposobili ih za samostalno obavljanje. Po realizaciji programa osposobljavanja za samostalan rad, korisnici programa stekli su uslov za polaganje stručnog ispita.

Učešće zaposlenih u programu osposobljavanja za samostalan rad (ukupni broj učesnika programa aktivne politike zapošljavanja) u 2016. godini, iznosi 3,5%.

O sposobljavanje i zapošljavanje mladih na poslovima suzbijanja sive ekonomije – *Stop sivoj ekonomiji*

Polazeći od programskih zadataka usmjerenih na kreiranje novih programa za usklađivanje ponude i tražnje na tržištu rada, Zavod za zapošljavanje je u 2016. godini, uz ekspertsку pomoć nosioca EU projekta *Aktivne mjere tržišta rada za zapošljivost*, a u saradnji sa Ministarstvom rada i socijalnog staranja, Ministarstvom finansija, Ministarstvom unutrašnjih poslova, Upravom za inspekcijske poslove, Upravom policije i Poreskom upravom realizovao Pilot program *Stop sivoj ekonomiji*.

Ovim programom obuhvaćeno je 100 nezaposlenih visokoobrazovanih lica do 29 godina života, s radnim iskustvom u najkraćem trajanju od devet mjeseci, od kojih je 56% lica ženskog pola.

O sposobljavanjem i zapošljavanjem mladih na poslovima suzbijanja sive ekonomije doprinijelo se rješavanju problema nezaposlenosti mladih, suzbijanju neformalnog poslovanja, odnosno sive ekonomije. Kako neformalno poslovanje kao paralelna aktivnost formalno-regularnom poslovanju negativno utiče na integraciju mladih na tržište rada, a time i na njihov socijalno-ekonomski status, programskim aktivnostima omogućeno je učesnicima da neposrednim djelovanjem utiču na stvaranje kvalitetnijeg tržišnog ambijenta. Učesnici programa u realnoj radnoj sredini pružali su tehničku podršku i pomoć službenim licima Uprave za inspekcijske poslove, Uprave policije i Poreske uprave u suzbijanju neformalnog poslovanja. Uz kontinuirano mentorstvo, učesnici programa su zaposleni na određeno vrijeme, u trajanju od tri mjeseca, na poslovima: registracije poreskih obveznika, obveznika doprinosa i osiguranja, kontrole ispravnosti registracionih prijava i rješenja o registraciji, primjene pozitivnih poreskih propisa, prijema i obrade poreskih prijava, obrade i sređivanja poreskih evidencija, u kol-centru, realizacije Projekta *Budi odgovoran* i na drugim poslovima inspekcijskih službi u svim segmentima utvrđenim operativnim planom rada. Zapošljavanje ovih

učesnika sprovedeno je posredstvom agencije za privremeno zapošljavanje. Ovim se dodatno doprinijelo promovisanju fleksigurnosti, odnosno fleksibilnosti, produktivnosti i sigurnosti na tržištu rada zasnovanoj na sigurnosti zaposlenja, a ne radnog mjesata.

Zavod za zapošljavanje je kao korisnik EU projekta *Aktivne mjere tržišta rada za zapošljivost*, dobio ekspertsку pomoć kako pri kreiranju pilot programa, selekciji zainteresovanih nezaposlenih lica za uključivanje u program, tako i pri monitoringu i evaluaciji Pilot programa *Stop sivoj ekonomiji*.

Učešće lica zaposlenih u ovom programu (ukupni broj učesnika programa aktivne politike zapošljavanja) u izještajnom periodu, iznosi 4,9%.



VII POGLAVLJE

OBRAZOVANJE ODRASLIH IZ UGLA NVO SEKTORA

Obrazovanje odraslih u Crnoj Gori u posljednjih nekoliko godina, podržano je usvajanjem niza zakonskih i strateških dokumenata, ali i institucionalnih rješenja, koja su velikim dijelom uskladjena s evropskim standardima i pružaju solidnu osnovu za razvoj ovih politika. Takođe, činjenica je i da je poglavlje 26 *Obrazovanje i kultura* drugo otvoreno i privremeno zatvoreno poglavlje (15. 4. 2013. god.) u procesu pregovora Crne Gore s Evropskom unijom. Sve ovo ukazuje na to da je prepoznata važnost politike obrazovanja odraslih i da je povećan nivo svijesti o značaju obrazovanja odraslih za cjelokupni socijalno-ekonomski i kulturni razvoj društva.

Izugla nevladinog sektora posebno je važno što je politika obrazovanja odraslih u Crnoj Gori, osim obrazovanja koje se odnosi na područje rada (stručno obrazovanje, usavršavanje), jednako važnim prepoznala i ono područje koje se odnosi na demokratske vrijednosti, zaštitu životne sredine, život u porodici i slično⁴⁴. Izuzetno je važno da ova dva segmenta u obrazovanju odraslih budu jednako prepoznata i tretirana, jer samo jednakim ulaganjem u obje sfere obrazovanja obezbjeđuje se prostor za uspješan ukupni razvoj. Nevladine organizacije u Crnoj Gori, u najvećoj mjeri, upravo djeluju u oblastima koje podrazumijevaju demokratski razvoj, zaštitu ljudskih prava, lični razvoj i slično. Stoga je i njihova uloga u obrazovanju odraslih posebno važna, čak je godinama unazad ta uloga nevladinog sektora u Crnoj Gori gotovo nezamjenljiva.

Takođe je značajno to što politika obrazovanja odraslih u Crnoj Gori ima holistički pristup u kojem se značaj pridaje formalnom, neformalnom i informalnom obrazovanju. Nevladim organizacijama veoma je važno prepoznavanje neformalnog obrazovanja, s obzirom na njihovo pomenuto djelovanje u toj sferi.

Ipak, u zakonodavnom i strateškom okviru, postoje izvjesne nedovršenosti. Posmatrano iz ugla nevladinog sektora, koji je prepoznat po poklanjanju pažnje ranjivim kategorijama stanovništva, prepoznaće se nedovoljna zastupljenost pojedinih grupa i definisanje mjera u skladu s njihovim potrebama. Konkretno, riječ je o ženama, licima s invaliditetom, zatvorenicima i starijem stanovništvu. U evropskim dokumentima insistira se na ovim ciljnim grupama, koje se spominju i u crnogorskim propisima, ali bez prepoznavanja ovih grupa kao prioriteta i detaljno razrađenih mjera u skladu s njihovim potrebama.

U pogledu institucionalnih rješenja, nevladin sektor prepoznaće otvorenost i partnerski odnos Centra za stručno obrazovanje, koji uvažava ulogu nevladinih organizacija u ovoj oblasti, i u saradnji s nevladim organizacijama nastoji kreirati i javne politike iz ove oblasti, ali i realizovati konkretne mjere i aktivnosti.

Ipak, učešće nevladinog sektora u razvoju obrazovanja odraslih može biti mnogo veće, uvezvi u obzir sve potencijale koje posjeduje ovaj sektor.

44 Zakon o obrazovanju odraslih i prateća strateška i planska dokumenta

Uloga NVO sektora u kreiranju, odnosno implementaciji politike obrazovanja odraslih

Nevladine organizacije u Crnoj Gori u velikoj mjeri učestvuju u razvoju obrazovanja odraslih svojim aktivnostima i programima. Ipak, postoji razlika u obimu akreditovanih programa NVO u skladu s pozitivnim propisima i programa obrazovanja koje organizacije realizuju u okviru svojih projekata. Naime, mnogo je više programa neformalnog obrazovanja koje NVO sprovode u okviru svojih projekata, u odnosu na one koji su akreditovani.

U posljednjih nekoliko godina usvojena su strateška i zakonska dokumenta koja predstavljaju solidan osnov za adekvatno učešće NVO u realizaciji programa obrazovanja odraslih. Naime, u Zakonu o obrazovanju odraslih NVO nijesu diskriminisane u pogledu mogućnosti za akreditovanje svojih programa neformalnog obrazovanja kod nadležnog savjeta, kao i za dobijanje licence organizatora obrazovanja. Organizatori obrazovanja odraslih, u skladu s odredbama Zakona o obrazovanju odraslih, mogu biti fizička i pravna lica koja, na osnovu dokaza o prethodno ispunjenim obavezama propisanim zakonom i posebnim pravilnikom, od Ministarstva prosvjete dobijaju licencu za rad. Dakle, NVO nijesu u Zakonu posebno prepoznati kao sektor koji ima posebnu ulogu u obrazovanju odraslih, ali imaju jednake mogućnosti kao i ostala pravna lica.

Prema posljednjem popisu akreditovanih programa, koji je u posjedu Centra za stručno obrazovanje, šest nevladinih organizacija ima akreditovane programe obrazovanja. Riječ je o sljedećim organizacijama i programima:

- Novinarska škola „Instituta za medije Crne Gore“ (Podgorica), program je akreditovan na 54. sjednici Savjeta za obrazovanje odraslih 27. 5. 2008. godine;
- Volonterski rad i rad s volonterima – „NVO ZID“ (Podgorica), program je akreditovan na 9. sjednici novog saziva Savjeta za obrazovanje odraslih, 21. 9. 2010. godine;
- Program Obrazovanje za sticanje znanja i vještina iz oblasti javnih politika, Institut Alternativa, usvojen na 31. sjednici Nacionalnog savjeta 15. 12. 2014. godine;
- Program Obrazovanja zaposlenih u vaspitno-obrazovnim ustanovama o postupanju, prevenciji i zaštiti djece i mladih od nasilja u porodici, SOS telefon za žene i djecu žrtve nasilja Podgorica, usvojen na 2. sjednici Nacionalnog savjeta za obrazovanje, drugog saziva, 30. 6. 2015. godine;
- Program Obrazovanja za sticanje znanja i vještina iz oblasti Rodne demokratije – Anima Kotor, koji je akreditovan na 10. sjednici Nacionalnog savjeta 18. 10. 2011. godine;
- Program Obrazovanja osoba oštećenog vida za razvoj digitalne ključne kompetencije – primjena programa reprodukcije audio sadržaja – sound forge, adobe audition i winap, Kulturni centar „Homer“ Podgorica, usvojen na 5. sjednici Nacionalnog savjeta za obrazovanje, drugog saziva, 9. 11. 2015. godine;
- Program Obrazovanja za osposobljavanje osoba oštećenog vida za korišćenje Brajevog pisma i rad u Brajevoj štampariji, Organizacija slijepih Podgorica, Danilovgrad i Kolašin usvojen na 7. sjednici Nacionalnog savjeta za obrazovanje, drugog saziva, 18. 3. 2016. godine.

Kada je u pitanju licenca za organizatora obrazovanja, svega su tri nevladine organizacije licencirale programe obrazovanja. Riječ je o sljedećim organizacijama: SOS telefon za žene i djecu žrtve nasilja iz Nikšića, Centar za razvoj agrara iz Bijelog Polja i Udruženje paraplegičara Mojkovac i Bijelo Polje.

Osim toga, programi obuke nastavnog kadra, koje sprovode NVO, mogu postati sastavnim dijelom kataloga akreditovanih programa obuke koji raspisuje Zavod za školstvo za svaku školsku godinu.

Prema podacima iz studije *Obrazovanje odraslih u Crnoj Gori*, koju je publikovao NVO Juventas 2015.

godine, a u kojoj se, između ostalog, nalazi analiza strukture licenciranih organizatora obrazovanja odraslih, konstatiše se sljedeće: *Nedostaju programi treće kategorije koji su neophodni ne za sticanje ključnih vještina ili stručnih kvalifikacija, već oni koji će poslužiti kao vid usavršavanja pojedinačnih znanja u oblasti poput građanske demokratije, zaštite životne sredine, održivog razvoja, života u porodici, uspješne društvene integracije, podizanja kvaliteta života, zdravstvene edukaciju, socijalne vještine, treće životno doba...* Dakle, evidentan je nedostatak upravo onih licenciranih programa koji su immanentni programima najvećeg broja nevladinih organizacija, a koje, bez formalne akreditacije i licence, NVO realizuju. Ovo potvrđuje i činjenica da su licencirani organizatori obrazovanja (SOS telefon za žene i djecu žrtve nasilja, Centar za razvoj agrara i Udruženje paraplegičara Mojkovac i Bijelo Polje), koji djeluju u nevladinom sektoru, licencirali programe koji ne pripadaju trećoj grupi.

Neki od aktuelnih programa NVO, koji su već prepoznati u javnosti i bilježe veliko interesovanje polaznika različite starosne dobi, zanimanja, profesije i pola, a koje su pohađali na desetine i stotine građana, političara, novinara, državnih službenika, predstavnika biznis sektora su:

1. Škola demokratije – Centar za građansko obrazovanje (CGO),
2. Škola ljudskih prava – CGO,
3. Škola društveno odgovornog poslovanja i socijalnog preduzetništva, Centar za razvoj nevladinih organizacija – CRNVO,
4. Jačanje kapaciteta NVO o pregovorima o pristupanju EU i fondovima EU – CRNVO,
5. Škola nenasilja i tolerancije – SOS telefon za žene i djecu žrtve nasilja u porodici Podgorica,
6. Škola evroatlantskih integracija – Centar za monitoring i istraživanja.

Nijedan od pomenutih programa, koji pripadaju trećoj grupi programa iz Zakona o obrazovanju odraslih, nije akreditovan.

Kada je u pitanju učešće NVO u izradi javnih politika koje se odnose na obrazovanje odraslih, takođe je obezbijeden pravni osnov za uključivanje. Na osnovu Uredbe o načinu i postupku ostvarivanja saradnje organa državne uprave i NVO („Sl. list CG“ broj 7/2012), organi državne uprave dužni su da prilikom izrade zakona, podzakonskih akata kojima se uređuju prava i obaveze građana, kao i strateških i drugih dokumenata, konsultuju nevladin sektor i uključe predstavnike NVO u radne grupe za izradu propisa. U skladu s ovom Uredbom, u periodu 2014. i 2015. godine, predstavnici dvije nevladine organizacije – Centar za građansko obrazovanje (CGO) i PRONA – participirali su u radu radnih grupa za izradu sljedeća tri dokumenta: *Strategija podrške talentovanim učenicima/učenicama (CGO); Strategija razvoja stručnog obrazovanja 2015–2020, (PRONA) i Strategija razvoja visokog obrazovanja u Crnoj Gori (CGO)*.

Postavljeni su normativni i institucionalni preduslovi za uključivanje NVO u sprovođenje programa obrazovanja odraslih. Ipak, na nivou iskorišćenosti ovih mogućnosti još uvijek se uočavaju izvjesni problemi:

1. I pored toga što se nevladinim organizacijama omogućava da se pod istim uslovima kao i druge ustanove bave obrazovanjem odraslih, činjenica da nijesu posebno naglašene u zakonima može dovesti do utiska da još uvijek nijesu adekvatno prepoznate kao podrška i resurs za dalji razvoj obrazovanja odraslih u Crnoj Gori. Posebno iz razloga što je nevladin sektor u Crnoj Gori nesumnjivo ključni faktor u oblasti obrazovanja odraslih iz područja demokratskih vrijednosti, građanskog učešća, društvene integracije i slično.
2. NVO uglavnom sprovode programe edukacije, škole, treninge, seminare i slično, koji nijesu akreditovani. Uzevši u obzir i dalje dominantnost formalnog nad neformalnim obrazovanjem u Crnoj Gori, izostanak akreditacije, u izvjesnoj mjeri umanjuje ozbiljnost ovih programa.
3. Veoma mali broj NVO prijavljuje programe za akreditaciju i kasnije dobijanje licence organizatora

obrazovanja, jer najveći broj nevladinih organizacija sprovodi edukacije iz oblasti ljudskih prava, demokratije, procesa evropske integracije i drugih društvenih tema za koje programi ne postoje i potrebno ih je u potpunosti kreirati. Ovo može biti jedna od prepreka zbog toga što u NVO nijesu u dovoljnoj mjeri upoznati sa svim mogućnostima kreiranja programa.

4. NVO nijesu u dovoljnoj mjeri upoznate s procedurama akreditacije i licenciranja.
5. Ne postoji poseban priručnik ili vodič koji će sadržati predstavljenje korake za NVO u postupku sticanja akreditacije, kao i licence za organizatora obrazovanja odraslih.
6. Do sada nije izradena posebna sveobuhvatna analiza učešća NVO u obrazovanju odraslih, koja bi obezbijedila precizne podatke i informacije, pružila osnov za dalji rad na unapređivanju učešća NVO u ovoj oblasti.
7. NVO sprovode svoje programe obrazovanja uglavnom u okviru realizacije svojih projekata. Nažalost, u Crnoj Gori, posebno od 2010. godine, osjetan je odlazak donatora koji su godinama finansirali programe obrazovanja odraslih domaćih NVO. Stoga veliki broj organizacija nije više u finansijskoj mogućnosti da realizuje svoje programe, a za neke organizacije i finansijski iznos licence za organizatora obrazovanja (oko 1000 eura) predstavlja izazov. Rješenje ovog problema leži u obezbjeđivanju tzv. institucionalnih grantova iz državnog budžeta za NVO koje sprovode programe obrazovanja odraslih, koji bi istovremeno omogućili i njihovu akreditaciju i licenciranje. Opravdanje ovog zahtjeva utemeljeno je u činjenici da bi Vlada na ovaj način investirala u realizaciju sopstvene javne politike u oblasti obrazovanja odraslih, jer je realizacija programa obrazovanja NVO upravo doprinos sprovođenju ove javne politike.

Prikaz aktivnosti i mjera koje preduzima NVO sektor na planu realizacije aktivnosti u oblasti obrazovanja odraslih

Nevladine organizacije nijesu posebno prepoznate u Zakonu o obrazovanju odraslih i drugim relevantnim propisima kao sektor koji ima posebnu ulogu u ovoj oblasti (na primjer kao Privredna komora, Unija poslodavaca i sl.). U strateškim i planskim dokumentima koja se odnose na obrazovanje odraslih, NVO su uglavnom prepoznate kao partneri nosilaca aktivnosti pojedinih mjera. Dakle, nevladin sektor prepoznat je kao podrška realizaciji politika iz oblasti obrazovanja odraslih, iako nema pojedinačnu odgovornost i ulogu definisanu zakonskim i strateškim dokumentima.

Stoga, aktivnosti i mjere koje preduzima nevladin sektor na planu realizacije aktivnosti u oblasti obrazovanja odraslih jesu aktivnosti i mjere sadržane u Strategiji obrazovanja odraslih i Godišnjem planu obrazovanja odraslih, u kojima su nevladine organizacije prepoznate kao partneri.

Uloga NVO sektora u realizaciji Godišnjeg plana obrazovanja odraslih

Nevladine organizacije prepoznate su u planu obrazovanja odraslih. Konkretno, one se prepoznaju kao partneri institucijama u realizaciji različitih mjera predviđenih planom ili kao nosioci aktivnosti. U Planu obrazovanja odraslih 2015–2020, NVO se prepoznaju kao partneri u realizaciji sljedećih mjera:

1. razvijanje programa obrazovanja za sticanje znanja i vještina o aktivnom građanstvu,
2. razvijanje programa obrazovanja za podsticanje održivog razvoja,
3. razvijanje programa obrazovanja za život u porodici,
4. razvijanje programa obrazovanja za socijalnu integraciju,
5. razvijanje programa obrazovanja za aktivno starenje,
6. razvijanje programa obrazovanja za lični razvoj pojedinca,
7. stvaranje partnerske mreže s NVO sektorom u pogledu realizacije edukativnih sadržaja i aktivnosti iz domena djelovanja pojedinih NVO,
8. proširenje partnerstva s lokalnim akterima uključenim u profesionalnu obuku za cjeloživotno učenje (lokalne vlasti, sindikat, biroi rada, centri za obuku),
9. razvijanje stručnih kvalifikacija potrebnih tržištu rada,
10. realizovanje programa i projekata za psihološko osnaživanje nezaposlenih lica radi uključivanja u programe aktivne politike zapošljavanja i programe profesionalne rehabilitacije,
11. razvijanje programa stručnog usavršavanja.

Kada je u pitanju realizacija Godišnjeg plana obrazovanja, prema Izvještaju o realizaciji Godišnjeg plana za 2015. godinu, nevladine organizacije su učestvovale u sljedećim aktivnostima:

Jačanje partnerskih veza sa NVO kroz organizovanje različitih edukativnih aktivnosti.

Na ovom planu, tokom 2015. godine, Asocijacija za demokratski prosperitet ZID i Centar za stručno obrazovanje imali su zajedničke aktivnosti u okviru manifestacije XIV Dani obrazovanja i učenja odraslih. Takođe, Centar za građansko obrazovanje i NVO Juventas saradivali su sa Centrom za stručno obrazovanje na izradi studije *Obrazovanje odraslih u Crnoj Gori i Razvoj nacionalnog okvira kvalifikacija*, organizovali konferenciju u okviru koje su prezentirane studije, a na kojoj su bili predstavnici NVO.

Međutim, *Plan obrazovanja odraslih*, ali i *Strategija obrazovanja odraslih* u dijelu mjera koje se planiraju u saradnji sa nevladnim sektorom, navode kao mogućeg implementatora samo formulaciju NVO, bez preciznije informacije koja/koje bi to organizacija/organizacije mogle biti. Ovo u realizaciji mjera može predstavljati problem, jer se ni same organizacije ne prepoznaju u ovako opštoj formulaciji, a i institucijama

to otežava pristup i identifikaciju NVO-partnera za konkretnu mjeru. Stoga je potrebno, u pripremi i kreiranju ovih dokumenata, napraviti širi konsultativni proces s nevladnim sektorom i identifikovati potencijalne organizacije koje će se s punim nazivom naći u dokumentima i tako biti jasno prepoznate kao partneri u realizaciji mjere.

Da zaključimo da potencijale nevladinog sektora treba više uključiti u program kreiranja i realizacije javnih politika za obrazovanje odraslih. Na tom planu, nevladin sektor treba da pokaže veću inicijativnost i proaktivnost, a relevantne institucije otvorenost i spremnost za saradnju.



Ključni izazovi u obrazovanju odraslih, posmatrano iz ugla NVO sektora

Iz ugla nevladinog sektora, ključni izazovi u obrazovanju odraslih su sljedeći:

- Nedostatak koordinacije donatorskih politika i finansijskih ulaganja u projekte i programe obrazovanja odraslih u Crnoj Gori. Ne postoji jasan pregled donatora koji podržavaju ovu oblast, iznos sredstava koji se ulaže, a posebno nedostaje bolja povezanost između svih donatora kako bi se sredstva ulagala strateški, s jasnom vizijom, bez ponavljanja ili dominantnog ulaganja u pojedine sfere obrazovanja.
- Nedostatak permanentnog monitoringa i evaluacije javnih politika iz oblasti obrazovanja odraslih, odnosno kontinuirane analize efekata sprovedenih reformi u ovoj oblasti. Postoje izvještaji o realizaciji strateških i planskih dokumenata, najčešće na godišnjem nivou, ali izvještaji uglavnom sadrže informacije o tome jesu li aktivnosti realizovane ili nije. Izuzetno je važno da se sprovodi procjena uspješnosti realizovanih aktivnosti kao i dostignuća strateških ciljeva i sprovedenih reformi.
- Nedovoljna upotreba svih postojećih znanja, iskustava i resursa različitih zainteresovanih strana prilikom kreiranja politike obrazovanja odraslih. Konkretno, nevladin sektor posjeduje značajne analize, istraživanja i podatke u vezi sa specifičnim ciljnim grupama koje se ne koriste i ne promovišu u dovoljnoj mjeri.
- Nedovoljno aktivnosti na popularizaciji obrazovanja odraslih. Od aktivnosti koje mogu u većoj mjeri promovisati obrazovanje odraslih, prepoznaje se *Festival obrazovanja odraslih* što nije dovoljno za informisanje i podizanje nivoa svijesti građana o značaju obrazovanja odraslih za cijelokupni razvoj. Posebno nedostaju aktivnosti na lokalnom nivou koje obezbjeđuju direktnu komunikaciju sa građanima i neposredno približavanje ovog koncepta svim ciljnim grupama.
- Nedovoljno interesovanje medija i izvještavanje o aktivnostima na polju obrazovanja odraslih. Činjenica je da mediji nije posebno zainteresovani za ovu temu, pa je i novinarima potrebno približiti ovaj koncept i više uključivati medije u realizaciju mera i aktivnosti na polju obrazovanja odraslih.
- Nedovoljna zastupljenost programa po regijama. Prema podacima sadržanim u publikaciji *Obrazovanje odraslih u Crnoj Gori*, koju je 2015. objavio Juventas, *Najveći broj programa koncentrisan je u tri najveća grada – Podgorica (40), Nikšić (10) i Bijelo Polje (11), dok u ostalim gradovima ili uopšte ne postoje organizatori obrazovanja ili se ta brojka kreće do pet organizatora.*



VIII POGLAVLJE OBRAZOVANJE ODRASLIH IZ UGLA LOKALNE SAMOUPRAVE

Prikaz aktivnosti i mјera koje sprovode lokalne samouprave na planu obrazovanja odraslih

Sistem za razvoj ljudskih resursa različito je razvijen u jedinicama lokalne samouprave u Crnoj Gori. U svakoj opštini postoji makar jedno lice zaduženo za ovu oblast, koje se, pored ostalih kadrovske pitanja, bavi i pitanjima profesionalnog usavršavanja lokalnih službenika i namještenika. U nekim opština su to jedinice, odnosno službenici, čiji se posao isključivo odnosi na upravljanje ljudskim resursima, dok je kod većeg broja opština ta oblast samo jedno od zaduženja zaposlenog. U nekim su opština za praćenje ove oblasti imenovani glavni administratori ili sekretari sekretarijata – najčešće sekretarijata za lokalnu samoupravu ili za opštu upravu i društvene djelatnosti, dok nije rijedak slučaj da ove poslove obavljaju samostalni savjetnici zaposleni uglavnom u okviru pomenutih sekretarijata, odnosno službi. Za poslove upravljanja ljudskim resursima zaduženo je najčešće jedno ili dva lica iz opštine.

Na lokalnom nivou nedavno je uspostavljena i Mreža za upravljanje ljudskim resursima, u čijem sastavu je 27 članova. Predstavnike jedinica lokalne samouprave za oblast upravljanja ljudskim resursima imenovao je predsjednik opštine/gradonačelnik. Članovi Mreže ujedno su i kontakt osobe za oblast stručnog ospobljavanja i usavršavanja lokalnih službenika i namještenika.

Donošenjem novog Zakona o lokalnoj samoupravi biće, pored ostalih pitanja, jasno utvrđeni poslovi koje će vršiti lice, tj. organ nadležan za upravljanje ljudskim resursima i koji će, pored ostalog, obuhvatati i oblast stručnog ospobljavanja i usavršavanja. U Strategiji za profesionalni razvoj lokalnih službenika i namještenika 2015–2018. godine, ti su poslovi precizno opisani. Lice, odnosno organ za upravljanje ljudskim resursima, pored ostalog, priprema propise i druga akta iz oblasti službeničkih odnosa, analizira potrebe za stručnim ospobljavanjem i usavršavanjem, priprema posebni program stručnog ospobljavanja i usavršavanja lokalnih službenika i namještenika, priprema godišnji plan obuke i izvještaj o realizaciji obuka, učestvuje u izradi stručno-informativnih materijala i strateških dokumenata u oblasti službeničkih odnosa i inicira izmjene i dopune propisa, pruža pomoć organima lokalne uprave i službama u realizaciji kadrovske politike (uključujući pripremu planova ličnog razvoja), priprema kadrovski plan, vodi kadrovsku evidenciju lokalnih službenika i namještenika, vrši druge poslove iz oblasti razvoja i upravljanja ljudskim resursima.

Stručno ospobljavanje i usavršavanje lokalnih službenika i namještenika vrši se na osnovu **opštег i posebnog programa**. Opšti program stručnog ospobljavanja i usavršavanja jeste program za sticanje i unapređivanje znanja i vještina koje su potrebne svim kategorijama lokalnih službenika i namještenika u jedinicama lokalne samouprave za obavljanje poslova i zadatka. Radi se na osnovu Analize potreba za obukom, koja se prethodno sprovodi u svim jedinicama lokalne samouprave. Opšti program obuke sastoji se iz više tematskih oblasti, odnosno modula, sastavljenih od velikog broja aktuelnih tema za koje je postojala potreba. Sredstva za realizaciju obuka utvrđenih opštim programom stručnog ospobljavanja i usavršavanja lokalnih službenika i namještenika obezbjeđuju se u Budžetu Crne Gore i njima upravlja Uprava za kadrove.

Posebni programi stručnog ospobljavanja i usavršavanja programi su za unapređivanje znanja i vještina, koji su potrebni pojedinim kategorijama lokalnih službenika i namještenika u jedinicama lokalne samouprave radi kvalitetnijeg obavljanja poslova i zadatka određenih radnih mjesta. U obavezi su da budu doneseni nakon sprovedene analize potreba za posebnom obukom. Za realizaciju posebnog programa, finansijska sredstva treba da obezbijedi svaka jedinica lokalne samouprave. Ukoliko potrebe jedinica lokalne samouprave zahtijevaju, budžetom se mogu obezbijediti i sredstva za finansiranje dodatnog obrazovanja zaposlenih. Uprava za kadrove i Zajednica opština Crne Gore, kao glavni nosioci funkcije ospobljavanja i usavršavanja zaposlenih u lokalnoj samoupravi, imaju obavezu da pomognu jedinicama lokalne samouprave u izradi posebnih programa obuke. S tim u vezi, na osnovu Plana obuka januar–jul 2016. godine, realizovale

su se obuke o izradi posebnih programa, koje su imale za cilj da pomognu opštinama u pripremi i donošenju posebnih programa, nakon čega bi, u skladu s njima obuke i sprovodile.

Donošenjem novog *Zakona o lokalnoj samoupravi* biće ojačan pravni okvir, kao preduslov za dalji razvoj sistema upravljanja ljudskim resursima. Normativnu osnovu za ovaj segment obrazovanja odraslih takođe predstavlja *Strategija za profesionalni razvoj lokalnih službenika i namještenika za period 2015–2018. godine* i Akcioni plan za njeno sprovođenje za period 2015–2016. godine. Shodno obavezama koje proističu iz Strategije, Zajednica opština Crne Gore i Uprava za kadrove izradile su *Analizu potreba za obukom u lokalnoj samoupravi 2015–2016. godine*, na osnovu odgovora na Upitnik za utvrđivanje potreba za obukom koji je dostavljen svim jedinicama lokalne samouprave. Analiza je poslužila za izradu Opštег programa stručnog osposobljavanja i usavršavanja LSiN, koji se koristi za pripremu periodičnih planova realizacije obuka, a na osnovu kojeg ZO i UzK sprovode obuke za lokalne službenike i namještenike. Svi dokumenti prethodno dobijaju saglasnost Savjeta za obuku u lokalnoj samoupravi.

Među jedinicama lokalne samouprave generalno postoji pozitivan odnos prema ovoj oblasti, samim tim i odnos prema stručnom osposobljavanju i usavršavanju, što se može zaključiti i na osnovu velikog broja službenika koji pohađaju obuke, bilo u organizaciji Uprave za kadrove i Zajednice opština, bilo neke druge institucije ili organizacije. U 2014. godini, prema Planu realizacije obuka za lokalnu samoupravu za period april–jul, obuhvaćeno je sedam različitih tema, ZOCG i UzK realizovale su 20 obuka, koje je pohađalo 342 lokalna službenika i namještenika. Pored toga, Zajednica opština Crne Gore u saradnji sa OEBS misijom u Crnoj Gori organizovala je šest dvodnevnih radionica iz oblasti uređenja prostora i izgradnje objekata u lokalnoj samoupravi, za sve jedinice lokalne samouprave, na kojima je ukupno učestvovalo 162 polaznika, od čega je 121 s lokalnog nivoa. Organizovan je i niz obuka kroz projekat LOGINTS na teme koje su bile od velikog značaja za lokalne službenike. ZO i UzK takođe organizuju i obuke na zahtjev opština, pa su tako organizovale i tri regionalne, šestodnevne obuke na temu *Izrada i upravljanje EU projektima u 2014., 2015. i 2016. godini*, na kojima je ukupno učestvovalo 64 polaznika iz 10 opština. Tokom 2016. i u 2017. godini, uz osnovni, organizuje se i napredni nivo obuke iz ove oblasti, a planirano je da se nastavi s istom praksom i u narednom periodu. U 2015. godini, na osnovu Plana realizacije obuka za period februar–april, realizovano je 12 obuka na četiri različite teme koje je pohađalo 242 učesnika. Pored ovih, organizovan je i niz obuka van Plana, kojima je takođe prisustvovao značajan broj polaznika. Po Opštem programu stručnog osposobljavanja i usavršavanja u 2016. godini realizovano je *39 obuka na 13 različitim tema*, a prisustvovalo je *748 polaznika* iz svih jedinica lokalne samouprave. Predložene obuke, aktuelne su i dio su strateških dokumenata, izmijenjenih zakonskih rješenja, te potreba za obukom lokalnih službenika i namještenika, a svakako i dio Opštег programa stručnog osposobljavanja i usavršavanja lokalnih službenika i namještenika za period 2016/2017. godine i specifičnog Programa obuke za sticanje i unapređivanje znanja i vještina iz oblasti sistema unutrašnjih finansijskih kontrola u javnom sektoru.

Zajednica opština Crne Gore i Uprava za kadrove nastavljaju i u 2017. godini da sprovode obuke za lokalne službenike i namještenike, pa su Planom realizacije obuka za period februar–jun realizovane obuke na dvanaest tema, a u toku je priprema Plana obuka za period do kraja 2017. godine.

Cilj osnivanja tadašnjeg Nacionalnog savjeta za obuku u lokalnoj samoupravi 2009. godine, u skladu s Nacionalnom trening strategijom (2008–2012), bio je postizanje visokog nivoa saradnje između Ministarstva unutrašnjih poslova, Uprave za kadrove, Zajednice opština Crne Gore i jedinica lokalne samouprave po pitanjima utvrđivanja i realizacije programa obuka za zaposlene u lokalnoj samoupravi, utvrđivanja prioriteta obuka i dr.

Danas, u sastav **Savjeta za obuku u lokalnoj samoupravi**, konstituisanom 2015. godine, zastupljeni

su predstavnici ovih institucija, i to po dva predstavnika Ministarstva unutrašnjih poslova (odnosno Ministarstva javne uprave) i Uprave za kadrove, dok je Zajednica opština Crne Gore zastupljena sa tri predstavnika, od kojih jedan predsjedava ovim tijelom. Sjednice Savjeta za obuku održavaju se po potrebi, a najmanje dva puta godišnje.

Zadaci Savjeta su sljedeći:

- podnosi inicijative Ministarstvu unutrašnjih poslova koje se odnose na pravni i finansijski okvir upravljanja ljudskim resursima,
- donosi Opšti program stručnog osposobljavanja i usavršavanja lokalnih službenika i namještenika,
- priprema potrebne informacije za razmatranje na sjednicama Koordinacionog tima za reformu lokalne samouprave,
- priprema i podnosi godišnji izvještaj o radu Koordinacionom timu za reformu lokalne samouprave,
- utvrđuje kriterijume sadržaja programskega modula i daje saglasnost na njihov kvalitet,
- donosi plan obuka i kalendar aktivnosti za realizaciju Opšteg programa stručnog osposobljavanja i usavršavanja lokalnih službenika i namještenika,
- razmatra periodične izvještaje i daje preporuke za unapređenje stanja u pogledu stručnog osposobljavanja i usavršavanja zaposlenih u lokalnoj samoupravi,
- razmatra godišnji izvještaj o realizovanim obukama u lokalnoj samoupravi, uključujući indikatore o efektivnosti sprovedenih obuka,
- inicira sprovođenje vanrednih (ad hoc) analiza potreba za obukom,
- sarađuje s obrazovnim institucijama i drugim organizacijama koje nude različite programe stručnog osposobljavanja i usavršavanja, u cilju razmjene iskustva i dobre prakse,
- podržava uključivanje stručnjaka za upravljanje ljudskim resursima s lokalnog nivoa u nacionalnu mrežu stručnjaka za upravljanje ljudskim resursima,
- stara se o kvalitetu programa stručnog osposobljavanja i usavršavanja i njihovom usklađivanju s potrebama opština, kompetentnosti predavača, obezbjeđivanju kvalitetnih materijala za obuku,
- donosi odluku o uvođenju Programa najbolje prakse u oblasti upravljanja ljudskim resursima i nagradi (priznanju) za jedinicu lokalne samouprave koja je pokazala najbolje rezultate u implementaciji programa i dr.

Kada su u pitanju **strateški razvojni planovi opština**, u jednom broju njih je kao projektna aktivnost predviđena i oblast profesionalnog osposobljavanja lokalnih službenika i namještenika, ali i aktivnosti opština u obrazovanju odraslih, svih ili marginalizovanih kategorija, na nivou cijele opštine, kao i jačanje saradnje opštine s institucijama nadležnim za stručno usavršavanje odraslih. U manjoj ili većoj mjeri, ove oblasti su prepoznate u strateškim planovima Glavnog grada Podgorice i opština: Budva, Danilovgrad, Kolašin, Mojkovac, Nikšić, Plužine, Pljevlja, Tivat i Ulcinj.

Sprovođenje nekoliko aktivnosti izdvaja se kao ključno za dalji razvoj ljudskih resursa na lokalnom nivou, a one su prepoznate i u Strategiji za profesionalni razvoj lokalnih službenika i namještenika u Crnoj Gori za period 2015–2018. godine.

Uvođenje **okvira kompetencija** složen je proces koji je od ključnog značaja za stvaranje uslova za moderno upravljanje ljudskim resursima. Kompetencije podrazumijevaju skup znanja, sposobnosti i vještina neophodnih za efikasno obavljanje poslova radnog mjesta. Da bi se obezbijedio jedinstven pristup na nivou lokalne samouprave, neophodno je utvrditi okvir kompetencija za sve kategorije zaposlenih. Utvrđivanje kompetencija biće osnova kako kod procesa selekcije kandidata, obuke i razvoja, tako i nagradivanja i napredovanja zaposlenih. Okvir kompetencija će umnogome pomoći da se identifikuju koja vrsta obuke je potrebna za kvalitetno obavljanje poslova određenog radnog mjesta, a takođe će poslužiti kao osnova za utvrđivanje sadržaja opšteg i posebnih programa stručnog osposobljavanja i usavršavanja lokalnih službenika i namještenika.

Uvođenje **kadrovske evidencije** u sve jedinice lokalne samouprave od suštinskog je značaja za pravilno utvrđivanje raspoloživog stanja ljudskih resursa, kao i za sve vrste potreba u jedinici lokalne samouprave. Njenim uspostavljanjem jedinice lokalne samouprave će biti u mogućnosti da u svakom momentu imaju pregled o službenicima, odnosno namještenicima koji su upućeni na stručno osposobljavanje i usavršavanje, vrsti stručnog osposobljavanja i usavršavanja, vremenskom trajanju i drugim podacima u vezi sa stručnim osposobljavanjem i usavršavanjem. U nekim opštinama kadrovska evidencija je već uvedena.

Ocenjivanje rada zaposlenih, između ostalog, treba da posluži i za utvrđivanje potreba za stručnim osposobljavanjem i usavršavanjem svakog zaposlenog, tako što će podstići razvijanje znanja, vještina i stavova radi postizanja utvrđenih standarda rada. Većina jedinica lokalnih samouprava pokušala je da uvede proces ocenjivanja rada zaposlenih na način i po postupku kako je to zakonom propisano za državne službenike i namještenike. Međutim, ocenjivanje lokalnih službenika i namještenika, u najvećem broju jedinica lokalnih samouprava, nije sprovedeno više od jednog puta.

Da bi se obezbijedio kvalitet programa obuke, posebno Opštег programa stručnog osposobljavanja i usavršavanja lokalnih službenika i namještenika, neophodno je razviti kriterijume za **ocjenu njihovog kvaliteta** (ex-ante) i **ocjenu uticaja obuka na polaznike**, kroz njeno vrednovanje na radnom mjestu (ex-post).

U cilju aktivnijeg učešća jedinica lokalne samouprave u oblasti obrazovanja odraslih, ne samo za lokalne službenike i namještenike, već i za druga lica koja pripadaju ovoj kategoriji, **neophodno je uspostaviti odgovarajući pravni okvir**. Jedinice lokalne samouprave sada nemaju direktnе nadležnosti u implementaciji politike obrazovanja odraslih, van onih koji se tiču stručnog osposobljavanja lokalnih službenika i namještenika, a koji su kao obavezni utvrđeni u Zakonu o državnim službenicima i namještenicima. Takođe, važno je istaći i finansijski aspekt, odnosno problem mogućeg utvrđivanja finansijskih obaveza jedinicama lokalne samouprave u oblasti obrazovanja odraslih. Utvrđivanje obaveza za JLS mora biti u skladu sa zakonom i nakon sagledavanja finansijskog uticaja na njihov rad i funkcionisanje.

UČEŠĆE LOKALNIH SAMOUPRAVA U KONKRETNIM AKTIVNOSTIMA OBRAZOVANJA ODRASLIH

Na osnovu dopisa upućenom svim jedinicama lokalne samouprave, kojim su zamoljene da, u određenom roku, dostave kratak prikaz stanja obrazovanja odraslih posmatrano iz njihovog ugla, slijedi kratak pregled dostavljenih odgovora.

Opština Tivat

Opština Tivat je uspostavila saradnju s ustanovama uključenim u profesionalnu obuku. Sa ZOPT-om (Centar za obrazovanje i trening) uspostavila je kontinuiranu saradnju u vezi s obrazovanjem, ospozobljavanjem i sticanjem ključnih vještina za lica s evidencije Zavoda za zapošljavanje – Kancelarija Tivat. Dosadašnjim projektima obuhvaćena su nezaposlena lica s evidencije Zavoda za zapošljavanje – biro rada Tivat (nekvalifikovani i radnici pogodeni procesima privatizacije), kao i ostale grupe koje se teško zapošljavaju, kao i grupe s problemima prilagođavanja (dugoročno nezaposleni, pripadnici RE populacije i drugi) i lica s invaliditetom.

Takođe, Opština Tivat kroz saradnju sa ZOPT-om, organizovala je razne kurseve za sticanje vještina: engleski jezik, računari, obuke za zanimanje izrađivačica jednostavnih ukrasnih predmeta i nakita, radionica filcanja, radionica dekupaž tehnike, škole crtanja i slikanja i slično, nakon čega su organizovane i izložbe. Polaznici su učestvovali na sajmovima, manifestacijama i humanitarnim akcijama u organizaciji Opštine. U saradnji sa Sekretarijatom za zaštitu životne sredine realizovane su radionice za izradu kutija za odlaganje papira i limenki za reciklažu (za institucije i škole), opština je naručila određeni broj suvenira, i pomogla prilikom organizacije štanda za prodaju suvenira iz kreativnih radionica u toku ljetne sezone. Opština je organizovala obuke za zanimanja: pomoćni kuvar, sobar, poslovni administrator, kao i seminare za mlade (konflikti, predrasude, komunikacija, PowerPoint prezentacije, izrada prezentacije na temu – Moj grad Tivat) i seminar podrške razvoja ženskog preduzetništva.

Namjera Opštine Tivat jeste da kroz buduće programe obrazovanja odraslih i njihovo sticanje vještina još više zadovolji potrebe tržišta rada (povećati broj obuka za turističko-ugostiteljsku struku, građevinska zanimanja, kurseve stranih jezika, seminare za razvoj preduzetništva, pisanje projekata).

Opština Bar

U Opštini Bar, lokalnim akcionim planom za unapređivanje rodne ravnopravnosti i Programom za ekonomsko osnaživanje žena Bara, usvojenim na Skupštini Opštine Bar, konstatovano je da žene s ruralnih područja opštine nijesu, zbog udaljenosti, uključene u programe obuke, pa je akcionim planovima predviđeno i realizovano nekoliko aktivnosti u oblasti obrazovanja odraslih, u saradnji s NVO sektorom, Biroom rada, BSC Bar, obrazovnim ustanovama i donatorima, kao i predstavnicima OEBS-a i UNDP-a. Tako je za žene iz Ostrosa, Virpazara i Sutomora organizovana obuka za rad na računarima, osnovni i napredni kurs, kurs engleskog jezika, a, na njihov zahtjev, i kurs crnogorskog jezika. Za žene Ostrosa, organizovano je više obuka, i to kurs šivenja, izrada predmeta u dekupaž tehnici, izrada predmeta od filcane vune i rad na razboju za izradu predmeta domaće radinosti.

Bitno je istaći prijedlog Opštine o daljim pravcima aktivnosti na strateškom razvoju obrazovanja odraslih, koje smatraju da treba usmjeriti na: podsticanje sticanja novih znanja; eliminisanje barijera između formalnog i neformalnog obrazovanja; obezbjeđivanje sveopštег prava na pismenost i osnovno obrazovanje; povezivanje učenja odraslih sa svjetom rada i informacionim tehnologijama; borbu protiv isključenja (tzv. druga šansa); ravnomjerno tretiranje investicionog i kapitala za obrazovanje. Promovisanje ideje cjeloživotnog obrazovanja i rad na njenoj realizaciji, važan je faktor obezbjeđivanja zaposlenosti, ekonomskog razvoja i društvene povezanosti i u tom cilju neophodno je uspostaviti adekvatnu mrežu institucija i organizacija za obrazovanje odraslih da bi građani mogli da realizuju pravo na cjeloživotno, kontinuirano obrazovanje.

Opština Nikšić

Opština Nikšić je u prethodnom periodu pružala značajnu podršku i pomoć nevladinim organizacijama u realizaciji projektnih aktivnosti koje se odnose na obrazovanje odraslih. Pored toga, sprovodili su projekte čiji je nosilac sama opština, a koji su se odnosili na aktivnosti obrazovanja različitih društvenih grupa, s osrvtom na lica starija od 15 godina, a koja se mogu uključiti u programe obrazovanja odraslih. U protekloj godini Opština je, putem navedenih projekata, pružala pomoć i podršku osjetljivim kategorijama stanovništva u sticanju ključnih vještina – vještina važnih za život i rad, kao i ukazivanja pomenutim licima na značaj opšteg, stručnog i neformalnog obrazovanja radi sticanje znanja i kompetencija i razvoj njihovih potencijala. U Sekretarijatu za kulturu, sport, mlade i socijalno staranje, kroz različite oblike obrazovanja i učenja, podstiče se društveno integrisanje najosjetljivijih grupa stanovništva.

Prijestonica Cetinje

Prijestonica Cetinje kontinuirano prati i podržava rad vaspitno-obrazovnih ustanova. Dosadašnjim projektima obuhvaćena su nezapošljena lica s evidencije Zavoda za zapošljavanje – Kancelarija Cetinje, osjetljive kategorije (lica sa smetnjama i teškoćama u razvoju i Romi), kao i drugi zainteresovani građani Prijestonice. Kursevi italijanskog jezika se godinama organizuju kroz saradnju Prijestonice Cetinje, Zajednice Italijana i Nacionalne biblioteke „Đurđe Crnojević“ za sve zainteresovane građane Prijestonice, a kurs francuskog jezika se organizuje kroz saradnju Prijestonice Cetinje, Fondacije Petrović Njegoš i Nacionalne biblioteke „Đurđe Crnojević“.

Prijestonica je takođe organizovala obuke za rad na računaru koje je sproveo Centar za informacioni sistem Prijestonice Cetinje. U saradnji sa UNDP, delegacijom EU i Ministarstvom za ljudska i manjinska prava održane su obuke za podsticanje preduzetništva u oblasti kulturnog stvaralaštva u Prijestonici, u okviru projekta *Razvoj ženskog preduzetništva na Cetinju*, i to: obuka za izradu suvenira, obuka za opšte preduzetničke vještine, specifične obuke tipa organske proizvodnje, standarda i brendiranja, briga o gostu (seoski turizam) itd., mentorstvo iz oblasti poslastičarstva, licenciranja hrane, proizvodnje sapuna i agroturizma.

Kroz projekt *Njega starih lica na ruralnom području Prijestonice Cetinje*, u partnerstvu s Caritasom Barske nadbiskupije, Prijestonica je obučila lica s evidencije Zavoda za zapošljavanje Crne Gore za posao gerontodomaćica i volontera za rad sa stariim licima na terenu. Slični se projekti sprovode već dugi niz godina u saradnji sa ZZZ CG, u koje je takođe uključen Caritas Barske nadbiskupije.

Opština Herceg Novi

Opština Herceg Novi, iako nema puno iskustva u oblasti obrazovanja odraslih, ističe kao značajna dva projekta koju su realizovani tokom 2015. godine – organizovanje seminara *Preduzetništvo – moja šansa*, koji je pohađalo 15 nezaposlenih žena sa Biroa rada Herceg Novi, kroz saradnju Sekretarijata za društvene djelatnosti i lokalnu samoupravu Opštine i Centra za obrazovanje i trening, ZOPT. Opština je u 2015. godini finansirala i projekat NVO Mladi Romi, pod nazivom *Program elementarnog opismenjavanja odraslih Roma i Romkinja u Herceg Novom*. Kao ključne izazove u obrazovanju odraslih naveli su: definisanje potreba za obrazovanjem i ospozobljavanjem odraslih u vidu raznih prekvalifikacija, dokvalifikacija, doobuke nezaposlenih, prema evidenciji nezaposlenih lica Biroa rada Herceg Novi, ulaganje u ljudske resurse na osnovu strategije razvoja grada, zatim planiranje budžeta za potrebe obrazovanja odraslih, pružanje podrške NVO koje se bave obrazovanjem odraslih, kroz partnerstvo s lokalnom zajednicom u sprovođenju projekata definisanih potrebama Opštine, kao i samo promovisanje značaja cjeloživotnog značaja.

Opštine Petnjica i Gusinje

Opštine Petnjica i Gusinje, kao novoformirane opštine, nemaju značajno iskustvo u ovoj oblasti. Petnjica nema čak ni srednju školu kao samostalnu ustanovu, već područno odjeljenje beranske škole „Vukadin Vukadinović“ za voćare i vinogradare i uzgajivače ljekovitog bilja, u poslednje dvije godine nije bilo obuka u ovom odjeljenju. No, pokrenuli su inicijativu da se formira srednja stručna škola s atraktivnim smjerovima za koje postoji tržište u Crnoj Gori. Iz Gusinja, i pored skromnog iskustva u obrazovanju odraslih, ističu saradnju sa Zavodom za zapošljavanje, odjeljenje u Plavu (u toku je formiranje tog odjeljenja u Gusinju), s kojim učestvuju u programima obuke lica sa srednjim obrazovanjem za određena zanimanja, odnosno za prekvalifikacije.

Opština Kolašin

Iz opštine Kolašin ističu saradnju sa NVO po pojedinim programima, a koji se odnose na obrazovanje odraslih, kao i redovnu saradnju s Biroom rada te opštine oko obuke odraslih, a koji su trenutno usmjereni na poslove na auto-putu.

Opštine Rožaje, Plužine i Danilovgrad

Opštine Rožaje, Plužine i Danilovgrad, izuzev profesionalnog usavršavanja lokalnih službenika i namještenika, nijesu navele značajnije iskustvo u oblasti cjeloživotnog učenja.

Opština Kotor

Opština Kotor će u narednom periodu, shodno Strategiji razvoja Opštine, napraviti planove i sprovesti akcije vezane za obrazovanje odraslih, jer smatraju da postoji potencijal i veliki izbor mogućnosti da se preko radionica, kurseva i sličnih obuka, odrasli osposobe za neku aktivnost koja će im donijeti zaradu i omogućiti zaposlenje. Ovdje se misli na razne vrste obuka za izradu suvenira (ručni rad), radionice za dekupaž tehniku i sl. U tom pravcu, Opština Kotor će ozbiljno razmišljati u narednom periodu i nastojati da ove akcije i planove što prije definiše i sprovede, u saradnji s pojedincima ili institucijama obučenim za pomenute vještine.

Opština Bijelo Polje

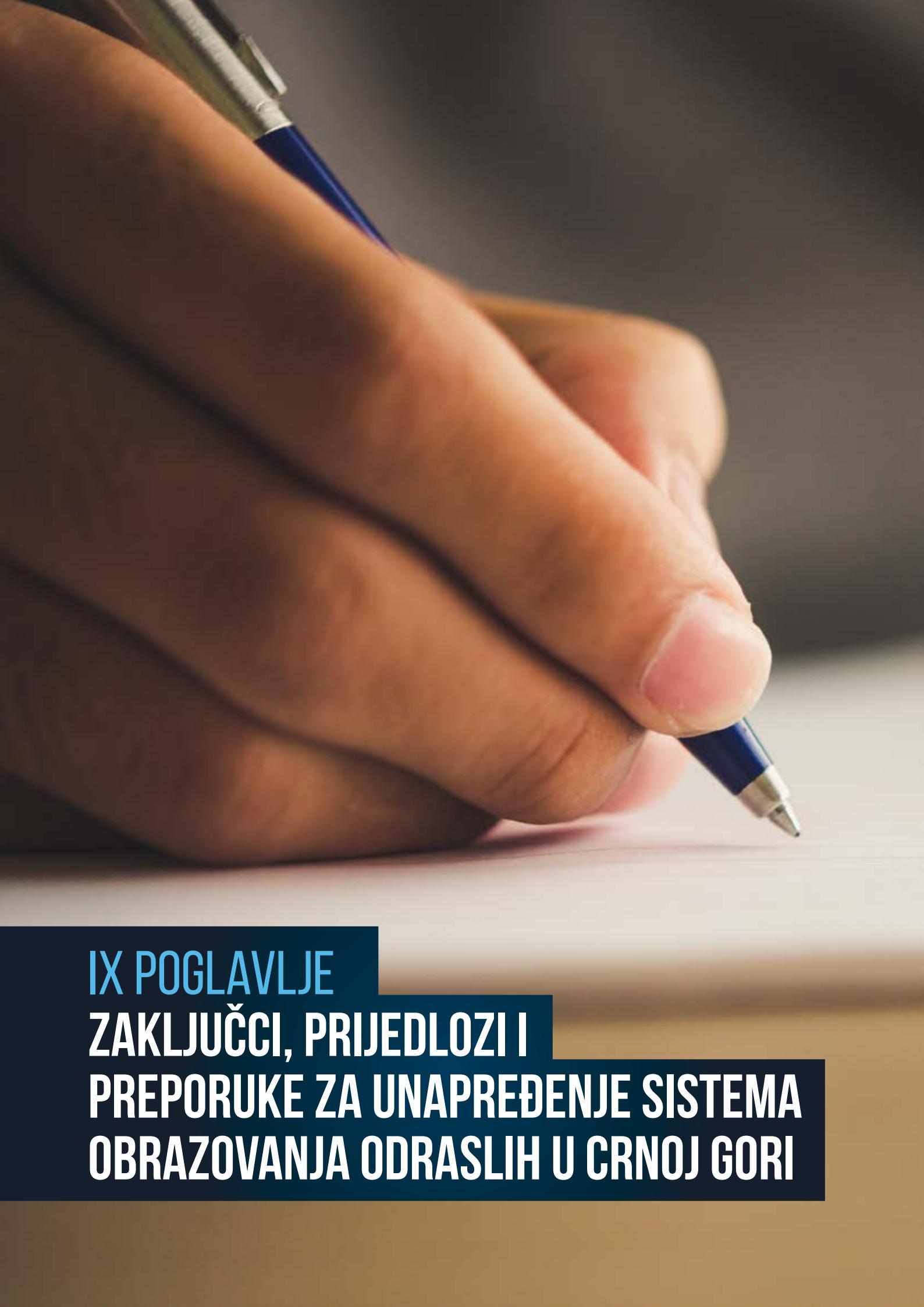
Iz Opštine Bijelo Polje naveli su niz aktivnosti institucija i poslodavaca s nivoa Opštine u oblasti obrazovanja odraslih. Iističu da, iako nijedan stepen obrazovanja nije u njihovoj nadležnosti, podstiču ovu društvenu djelatnost tako što daju svoje predstavnike u radne grupe za izradu strategija i akcionih planova zapošljavanja i razvoja ljudskih resursa, a takođe obezbjeđuju poslovne prostore za obrazovanje kadrova. Smatraju da je najteže uskladiti proces obrazovanja s potrebama tržišta rada. Kao primjere navode i nekoliko slabosti u oblasti obrazovanja odraslih: jednoličnost obrazovne ponude, nerazvijena mreža provajdera obrazovanja odraslih, nedovoljna andragoška i didaktičko-metodološka sposobljenost nastavnog kadra koji radi u obrazovanju odraslih, nepostojanje didaktičkog materijala za polaznike programa obrazovanja odraslih, obrazovni programi nijesu modularizovani, nedostaju istraživanja u obrazovanju odraslih, nije usvojena metodologija za ocjenu kvaliteta obrazovanja odraslih. Neusklađenost ponude i potražnje na tržištu rada i nedostatak potrebnog kvaliteta obrazovanja, glavni su generator potreba za obrazovanjem odraslih i cjeloživotnim učenjem. Za budući socioekonomski razvoj Opštine, neophodno je dalje zalaganje za unapređivanje sistema obrazovanja odraslih, koji treba da doprinese podizanju nivoa vještina i znanja radne snage, u skladu s potrebama tržišta rada, ali i cjeloživotnog učenja.

Opština Budva

Iz Opštine Budva navode veliki broj realizovanih seminara i obuka, što u organizaciji i/ili finansiranju same Opštine, što drugih institucija. Dosadašnjim planovima obrazovanja odraslih po opštinama, prioritetne aktivnosti uključivale su: obrazovanje za prvo zanimanje, prekvalifikacije za zanimanja na III i IV nivou složenosti, ospoznavanje Roma za jednostavna zanimanja, opismenjavanje odraslih, obuke za rad na računaru, kurseve stranih jezika, obrazovanje za zaštitu životne sredine i obrazovanje za građansku demokratiju i evropske integracije. Posebno ističu potrebu za organizovanjem i realizovanjem programa za usavršavanje preduzetnika. Međutim, veliki je broj poslodavaca koji nemaju sredstava ili dovoljnog razumijevanja za značaj investiranja u obuku zaposlenih. Problem vide u tome što se obrazovanje i učenje u odrasлом dobu još uvijek nije prepoznalo kao društveni interes. Zbog takvog tretiranja obrazovanja, ono nije stavljen u funkciju rješavanja osnovnih društvenih problema i to bi se moglo smatrati ključnim izazovom u obrazovanju odraslih u ovoj Opštini. U tom smislu, treba organizovati različite aktivnosti kako bi se podigla svijesti o značaju ulaganja u obrazovanje i značaju obrazovanja za razvoj pojedinca i društva. U Opštini Budva planiraju da intenziviraju aktivnosti vezane za obrazovanje odraslih, u saradnji s licenciranim organizatorima, učestvovanje u izradi godišnjih planova obrazovanja odraslih, u skladu s potrebama privrede i tržišta rada i strateškim pravcima razvoja Opštine.

Bitno je izdvojiti činjenicu da su sve opštine koje su dostavile odgovor **prepoznaće značaj profesionalnog ospoznavanja i usavršavanja lokalnih službenika i namještenika, i navele su određeno iskustvo u toj oblasti**, najčešće kroz pohađanje obuka koje sprovode Zajednica opština Crne Gore i Uprava za kadrove, ali i druge institucije, nevladine organizacije i slično. Ovo se može objasniti i time da je pomenuta oblast utvrđena kroz Zakon o državnim službenicima i namještenicima kao obavezna.

Iz dopisa 14 jedinica lokalne samouprave o prikazu stanja obrazovanja odraslih, može se zaključiti da su sve prepoznaće važnost obrazovanja odraslih i da postoji spremnost da aktivnije učestvuju i daju doprinos, u skladu sa svojim mogućnostima, oblasti cjeloživotnog učenja. Takođe, evidentno je da je mali broj opština realizovalo konkretne aktivnosti u ovoj oblasti (izuzev profesionalnog usavršavanja LSIN). U nedovoljnoj mjeri je prepoznatljiva uloga opština u realizaciji Plana obrazovanja odraslih 2015–2019. godine. Jedan od problema koji je mogao prouzrokovati ovakvo stanje, jeste **nedefinisana oblast obrazovanja odraslih kroz nadležnosti jedinica lokalne samouprave** (*Popis nadležnosti i poslova lokalne samouprave*, Zajednica opština Crne Gore). Lokalne samouprave nemaju zakonsku obavezu, uvažavajući nadležnosti i poslove koje vrše, a koje su prepoznate kroz Zakon o lokalnoj samoupravi, da sprovode programe obrazovanja odraslih, van onih koji se tiču stručnog ospoznavanja lokalnih službenika i namještenika, a koji su utvrđeni kroz Zakon o državnim službenicima i namještenicima kao obavezni.



IX POGLAVLJE

ZAKLJUČCI, PRIJEDLOZI I PREPORUKE ZA UNAPREĐENJE SISTEMA OBRAZOVANJA ODRASLIH U CRNOJ GORI

PREPORUKE ZA UNAPREĐIVANJE ZAKONSKE REGULATIVE

Opšti zakon o obrazovanju i vaspitanju

- U poglavlju koje se odnosi na Nacionalni savjet propisati formiranje tri savjeta, kao najveća stručna tijela za oblasti obrazovanja: Savjeta za opšte obrazovanje, Savjeta za stručno obrazovanje i Savjeta za obrazovanje odraslih. U prvim godinama reforme obrazovanja savjeti su formirani na ovaj način i to je izuzetno dobro funkcionalo u praksi, jer su bile na pravi način uvažavane specifičnosti svih oblasti obrazovanja (kroz strukturu članova savjeta).
- Član koji se odnosi na Uslove za osnivanje ustanove, tj. kojim se propisuju uslovi za obavljanje obrazovnog rada, potrebno je ublažiti uslove za organizatore obrazovanja odraslih. Problem za oblast obrazovanja odraslih predstavlja činjenica da su propisani uslovi prilično zahtjevni za organizatore obrazovanja odraslih, jer se oni odnose na veće obrazovne ustanove kao što su škole, obrazovni centri i dr.
- Član, koji se odnosi na odobrenje za obavljanje djelatnosti, potrebno je dopuniti stavom: Odobrenje za obavljanje djelatnosti izdaje se organizatorima obrazovanja odraslih na period od 4 do 5 godina, nakon kojeg su obavezni da pokrenu postupak obnavljanja licence.
- Ovim zakonom uređen je postupak licenciranja nastavnika. Propisani su isti uslovi za nastavni kadar koji radi u formalnom sistemu obrazovanja i za nastavni kadar koji radi u obrazovanju odraslih. Pravilnikom o bližim uslovima, načinu i postupku sticanja, izdavanja i obnavljanja licence nastavnika, direktora i pomoćnika direktora obrazovno-vaspitnih ustanova, propisano je i licenciranje direktora, pomoćnika direktora i nastavnog kadra koji radi kod organizatora obrazovanja odraslih. Kao jedan od uslova za dobijanje prve licence jeste uvjerenje o položenom stručnom ispitu za rad u obrazovno-vaspitnoj ustanovi. Većina nastavnog kadra, koja je zaposlena ili se povremeno angažuje kod licenciranih organizatora obrazovanja odraslih, nema položen stručni ispit. Potrebno je izvršiti izmjene u vezi s uslovima koje treba da ispuni nastavni kadar koji radi kod organizatora obrazovanja odraslih za dobijanje licence. Uslov za dobijanje licence može biti završen program andragoškog osposobljavanja.
- Ovim zakonom propisano je da autori programa stručnog usavršavanja nastavnika ne mogu biti: zaposleni u Ministarstvu prosvjete, Centru za stručno obrazovanje, Zavodu za školstvo, Ispitnom centru, kao ni članovi Nacionalnog savjeta. Potrebno je i omogućiti zaposlenim iz obrazovnih institucija (Centar za stručno obrazovanje, Zavod za školstvo i Ispitni centar) da kreiraju programe za stručno usavršavanje nastavnika, u cilju unapređivanja kvaliteta obrazovanja i sprovodenja reformskih aktivnosti.

Zakon o obrazovanju odraslih

- Dopuniti član koji se odnosi na prilagođavanje obrazovnih programa obrazovanju odraslih.
- Zakonom je propisano da prilagođavanje obrazovnih programa vrši stručna škola, ali je potrebno propisati obaveznost dostavljanja prijedloga prilagođenog programa Centru za stručno obrazovanje na odobravanje. Na ovaj način bi se uticalo na unapredavanje kvaliteta stručnog obrazovanja odraslih. Zakon o obrazovanju odraslih nudi mogućnost prilagođavanja dijela obrazovnog programa, što se u praksi ne koristi. Ako bi se obrazovni programi prilagođavali u djelovima/cjelinama, odrasla lica bi na taj način mogli lakše sticati znanja.
- U članu koji se odnosi na izvođače programa potrebno je dodati trenera.
- U članu zakona koji se odnosi na mogućnost priznavanja i dokazivanja neformalno i informalno steklih znanja i vještina propisati osnovne procedure i nadležnosti institucija.
- Član koji se odnosi na Evidencije i andragošku dokumentaciju djelimično se može primijeniti u praksi, jer niješ u potpunosti propisani sadržaj i način vođenja evidencija i dokumentacije. Pravilnikom se propisuje sadržaj način vođenja i čuvanja andragoške evidencije i dokumentacije. Propisane su andragoške evidencije koje se vode: upisnice, evidencije o polaznicima obrazovanja, program obrazovanja, isprave i dnevnik rada. Pojedini članovi ovog Pravilnika u suprotnosti s postojećim zakonskim rješenjima i u suprotnosti s andragoškim principima i praksom, ne odražavaju u dovoljnoj mjeri specifičnosti obrazovanja odraslih i ne sadrže niz bitnih elemenata koji treba da budu sastavni dio andragoške evidencije i dokumentacije. Tek nakon izmjene i dopune postojećeg Pravilnika, može se pristupiti izradi obrazaca javnih i drugih isprava, u skladu sa zakonskim rješenjima, principima koje nalaže andragoška nauka i praksom obrazovanja odraslih u Crnoj Gori.

Zakon o stručnom obrazovanju

Iako zakon pruža fleksibilnost programa u stručnom obrazovanju, još uvijek osoba koja u određenom trenutku napusti obrazovanje (a uspješno je završila veći dio trogodišnjeg ili četvorogodišnjeg obrazovnog programa) ostaje bez kvalifikacije nižeg nivoa obrazovanja. Nije postignuta potpuna vertikalna prohodnost koja bi omogućila odraslim licima da lako ulaze u svijet obrazovanja iz svijeta rada i da lako izlaze iz sistema obrazovanja kad zaokruže jednu veću cjelinu, i da se opet vrate obrazovanju.

U strateškom dokumentima za oblast obrazovanja odraslih planirano je stvaranje mogućnosti za sticanje dijela kvalifikacije, odnosno parcijalne kvalifikacije.

U cilju stvaranja mogućnosti da odrasla osoba može da stekne samo dio stručne kvalifikacije tj. parcijalnu kvalifikaciju, potrebno je da nadležna stručna tijela i institucije prilagode metodološka i druga dokumenta kako bi ovaj postupak zaživio u praksi.

Zakon o Nacionalnim stručnim kvalifikacijama

- Zakonom je predviđen poseban program usavršavanja u oblasti visokog obrazovanja kao poseban program obrazovanja odraslih, koji je akreditovao nadležni savjet i po kojem se izvodi obrazovanje lica koja su prethodno završila odgovarajući studijski program. Završetkom ovog programa stiče se stručna kvalifikacija u visokom obrazovanju. Još uvijek na visokoškolskim institucijama nema posebnih programa usavršavanja, pa nema ni stručnih kvalifikacija u oblasti visokog obrazovanja.
- Informisanje i savjetovanje je uređeno ovim zakonom ali nije na pravi način zaživjelo u praksi. Većina institucija i organizacija koje su navedene u ovom članu nemaju značajnijih aktivnosti u cilju informisanja i savjetovanja zainteresovanih lica i poslodavaca o mogućnostima i postupku sticanja stručnih kvalifikacija i priznavanja inostranih sertifikata.
- Većina organizatora obrazovanja odraslih nema administrativne i kadrovske kapacitete za realizaciju ovog posla. Nadležnost priznavanja inostranih sertifikata treba vratiti nadležnom ministarstvu, Centru za stručno obrazovanje ili Ispitnom centru.

- Novim izmjenama zakona obavljanje ispita za provjedu znanja, vještina i kompetencija za sticanje stručne kvalifikacije vrši organizator obrazovanja, a ne kao do sada Ispitni centar kod organizatora provjere. Veliki broj organizatora obrazovanja odraslih nema potrebne kapacitete za kvalitetno sprovođenje ove nadležnosti. Najveća eksternost se postiže kad to rade institucije, a nakon uspješne provjere, nadležno ministarstvo izda nacionalni sertifikat.

Zakon o nacionalnom okviru kvalifikacija

- U članu koji se odnosi na sticanje kvalifikacije, potrebno je pojasniti druge kvalifikacije, jer nigdje nijesu definisane i nijesu uvrštene u okvir kvalifikacija.

Zakon o gimnaziji

- Potrebno je izvršiti prilagođavanje odraslim polaznicima obrazovnog programa koji se realizuje u gimnaziji, u skladu sa metodološkim uputstvima.

Zakon o visokom obrazovanju

- Institucije visokog obrazovanja još uvijek nijesu u dovoljnoj mjeri otvorene za zaposlena lica i odrasle osobe koje bi željele da završe neki studijski program. Potrebno je osmisliti fleksibilan sistem studija za ovu ciljnu grupu, u skladu s njihovim potrebama i mogućnostima, kako bi mogli da unaprijede svoj obrazovni nivo.
- Institucije visokog obrazovanja treba da prošire svoju obrazovnu ponudu i na netradicionalne studente, da osmisle posebne programe koji bi vodili sticanju stručnih kvalifikacija i druge programe ne-formalnog obrazovanja, kako bi se ostvario cilj za sticanje visokog obrazovanja tokom čitavog života.

Izmjene zakonskih propisa iz oblasti obrazovanja i vaspitanja 2017. godine

U Crnoj Gori je u potpunosti zaokružena zakonska legislativa za oblast obrazovanja odraslih. Napravljeni su značajni pomaci u ovoj oblasti i stvorene zakonske mogućnosti za različite oblike cjeloživotnog učenja građana Crne Gore. Zakoni su u velikoj mjeri usklađeni s evropskim zakonodavstvom i andragoškim principima i standardima.

Kako bi građani u punom smislu mogli da ostvaruju prava iz usvojenih zakona, potrebno je izvršiti izmjene i dopune pojedinih zakona i/ili pravilnika i intenzivirati aktivnosti nadležnih institucija u cilju stvaranja uslova za potpunu implementaciju zakona.

Ministarstvo prosvjete pokrenulo je aktivnosti na izmjeni zakonske regulative u cilju unapređivanja obrazovnog sistema u Crnoj Gori i jasnijeg formulisanja pojedinih odredaba i njihove primjene u praksi. Izmjene i dopune seta zakona iz oblasti obrazovanja donijela je Skupština Crne Gore u julu 2017. godine.

Glavne izmjene Zakona o obrazovanju odraslih su:

- U članu 14 *Programi neformalnog obrazovanja* redefinisan je način donošenja pojedinih programa: programe obrazovanja za sticanje znanja i vještina za građansku demokratiju, zaštitu životne sredine, održivi razvoj, život u porodici, uspješnu društvenu integraciju, podizanje kvaliteta života, zdravstvenu edukaciju, socijalne vještine, treće životno doba, ne donosi kao do sada nadležni savjet, već subjekti koji realizuju programe.
- Jasno je definisana andragoška sposobljenost za nastavni kadar koji realizuje programe obrazovanja. Izvođači programa obrazovanja, koji su angažovani kod licenciranog organizatora obrazovanja,

moraju biti andragoški osposobljeni. Andragoško osposobljavanje stiče se završavanjem programa andragoškog osposobljavanja, koji donosi nadležni savjet.

- Andragoško osposobljavanje organizuje Centar, na zahtjev kandidata. Nakon završenog osposobljavanja, Centar kandidatu izdaje potvrdu o andragoškoj osposobljenosti.
- Izvođači programa obrazovanja koji su na dan stupanja na snagu ovog zakona angažovani kod licenciranog organizatora obrazovanja, a nemaju andragošku osposobljenost, dužni su da se andragoški osposobe u roku od godinu dana od dana stupanja na snagu ovog zakona.
- U članu 23 *Oglašavanje*, koji se odnosi na uključivanje polaznika, precizirano je da Oglas pored drugih stavki koje su predviđene prethodnim zakonom mora da sadrži i broj polaznika, u skladu s određenim programom obrazovanja i prema uslovima iz licence.
- Dodat je novi član zakona 4A *Jednakost* koji glasi: Odrasli ne mogu biti neposredno ili posredno ograničeni u sticanju obrazovanja po osnovu: pola, rase, boje, jezika, vjere, nacionalnog, etničkog, političkog ili drugog ubjedjenja, ili drugog porijekla, pripadnosti nacionalnoj zajednici, imovinskom statusu, onesposobljenosti (invalidnosti), socijalnog porijekla ili drugom sličnom osnovu, položaju ili okolnosti.
- Preciznije su definisani i usklađeni sa Zakonom o nacionalnim stručnim kvalifikacijama sljedeći članci novi:

Provjeravanje i dokazivanje znanja

Član 28

Odrasli mogu, radi sticanja nacionalne stručne kvalifikacije, odnosno ključne vještine, provjeravati, potvrđivati, odnosno dokazivati znanje, vještine i kompetencije, bez obzira na način njihovog sticanja, u skladu s posebnim propisom kojim se uređuju nacionalne stručne kvalifikacije.

Organizator obrazovanja može izvršiti internu provjeru znanja, vještina i kompetencija lica iz stava 1 ovog člana, nakon čega izdaje interni sertifikat.

Javnovažeće obrazovanje

Član 29

Javnovažeće obrazovanje odraslih je obrazovanje koje se stiče po javnovažećem obrazovnom programu osnovnog, srednjeg opšteg i stručnog obrazovanja, ili po prilagođenom javnovažećem obrazovnom programu ili dijelu tog programa, u skladu s posebnim propisom koji uređuje tu oblast obrazovanja.

Odrasli mogu sticati znanja, vještine i kompetencije po usvojenom, odnosno donijetom programu obrazovanja ili dijelu tog programa, u skladu s ovim zakonom.

Obrazovanje stečeno u smislu stava 2 ovog člana, nakon provjere u organizaciji organizatora obrazovanja, javno je važeće obrazovanje i dokazuje se javnom ispravom (sertifikat), u skladu sa posebnim propisom.

Glavne izmjene Opšteg zakona o obrazovanju i vaspitanju jesu:

Član 46A Finansijske garancije

Visinu osnivačkog uloga, odnosno potrebna sredstva za realizaciju programa obrazovanja odraslih određuje Ministarstvo, posebnim aktom na osnovu cijene obrazovanja polaznika za određeni program obrazovanja i broja polaznika za koji se traži licenca.

Član 78 Uslovi za izbor direktora

Za direktora organizatora obrazovanja odraslih može biti izabrano lice koje:

- 1) ima VI ili VII 1 nivo nacionalnog okvira kvalifikacija i
- 2) ima pet godina radnog iskustva.

Član 100 A Uslovi za zapošljavanje (nastavnika)

Nastavnik koji realizuje nastavu kod licenciranog organizatora obrazovanja odraslih po programima obrazovanja, poslije kojih se može steći stručna kvalifikacija, koja se može priznati u postupku sticanja nivoa obrazovanja u skladu sa posebnim propisom, može da zasnuje radni odnos bez položenog stručnog ispita.

Član 106 Stručni ispit

Poslije završenog pripravničkog staža nastavnik polaže stručni ispit.

Pravo da polaže stručni ispit ima i nastavnik koji nije obavio pripravnički staž, a nakon diplomiranja u propisanom nivou i oblasti (profilu) obrazovanja utvrđenim zakonom i podzakonskim aktom ima najmanje jednu godinu radnog iskustva u nastavi, u ustanovi, odnosno ustanovi visokog obrazovanja.

Izuzetno od stava 1 ovog člana, nastavnik koji je obavio pripravnički staž, odnosno stručno osposobljavanje u licenciranoj privatnoj ustanovi, odnosno nastavnik koji je stekao radno iskustvo u skladu sa stavom 2 ovog člana, stručni ispit polaže u odgovarajućoj javnoj ustanovi koju odredi Ministarstvo.

Član 107 A Licenciranje nastavnika

Poslove nastavnika, direktora i pomoćnika direktora može da obavlja lice koje, pored uslova propisanih Zakonom o radu i ovim zakonom, ima dozvolu za rad (u daljem tekstu: licenca).

Licenca je javna isprava kojom se dokazuje potreban nivo opštih i stručnih kompetencija nastavnika, direktora i pomoćnika direktora.

Licenca se izdaje nakon položenog stručnog ispita za rad u obrazovno-vaspitnim ustanovama, na vrijeme od pet godina.

Izuzetno od stava 3 ovog člana, **licenca za izvođače obrazovno-vaspitnog rada kod organizatora obrazovanja odraslih koja se izdaje nakon položenog stručnog ispita važi za rad samo kod organizatora obrazovanja odraslih.**

Licenca iz stava 3 ovog člana se obnavlja svakih pet godina (relicenciranje), u skladu s programom stručnog usavršavanja nastavnika.

Član 117 Baza podataka

Ustanova vodi bazu podataka u okviru Informacionog sistema obrazovanja Crne Gore (MEIS), kojim upravlja Ministarstvo.

Organizatori obrazovanja odraslih dužni su da dostave podatke o broju polaznika i programima obrazovanja u pisanoj, odnosno elektronskoj formi Ministarstvu, u roku od 15 dana od dana realizacije svakog pojedinačnog programa obrazovanja.

Glavne izmjene Zakona o stručnom obrazovanju jesu:

Definicija modula u Pojmovniku: modul je programski i organizacioni dio obrazovnog programa ili programa obrazovanja, koji obuhvata skup funkcionalno povezanih znanja, vještina i stavova, odnosno kompetencija, izraženih ishodima učenja i realizuje se kroz različite oblike obrazovno-vaspitnog rada (teorijska nastava, vježbe, praktična nastava).

Član 32 Obrazovni programi

Obrazovni programi sadrže predmete i module.

Modul, odnosno moduli urađeni na osnovu standarda zanimanja omogućavaju sticanje stručne kvalifikacije, u skladu sa zakonom.

Završetkom modula, odnosno završetkom modula i polaganjem dopunskih, odnosno diferencijalnih ispita, u skladu sa obrazovnim programom i polaganjem ispita na kraju obrazovanja, učenik može steći kvalifikaciju nivoa obrazovanja.

Preporuke za unapređivanje sistema formalnog i neformalnog obrazovanja odraslih

- Potrebno je da se izdvajaju veća finansijska sredstva za realizaciju programa osnovnog obrazovanja odraslih, kako bi se u sjevernom i južnom dijelu Crne Gore stvorili uslovi za uključivanje zainteresovanih građana u program kako bi završili kompletno osnovno obrazovanje.
- Obezbijediti sredstva za realizaciju programa elementarnog funkcionalnog opismenjavanja, u cilju opismenjavanja potpuno nepismenih lica (koja su uglavnom starije životne dobi).
- Planirati i obezbijediti finansijska sredstva za angažovanje asistenata u nastavi za realizaciju programa, kako bi se stvorili uslovi za uspješnu realizaciju programa.
- Organizovati andragoško ospozobljavanje za nastavni kadar koji realizuje program osnovnog obrazovanja odraslih i program elementarnog funkcionalnog opismenjavanja.
- Organizovati uvodno andragoško ospozobljavanje za asistente koji su uključeni u realizaciju programa elementarnog funkcionalnog opismenjavanja.
- Propisati i obezbijediti andragošku dokumentaciju koju vode organizatori obrazovanja odraslih i javne isprave (svjedočanstvo, potvrda) koji se izdaju polaznicima nakon završetka programa.
- Pripremiti priručnike i materijale za uspješnu realizaciju programa.
- Izvršiti reviziju i usklađivanje programa elementarnog funkcionalnog opismenjavanja i programa osnovnog obrazovanja za odrasle.
- Osmisliti i sprovoditi eksternu provjeru znanja polaznika na kraju trećeg ciklusa, uvažavajući specifičnosti i potrebe odraslih lica (fokus je na primjeni stečenih znanja i na životnim vještinama).
- Izvršiti reviziju standarda zanimanja i programa obrazovanja koji su urađeni u prethodnom periodu kada se nije radio standard kvalifikacije i ispitni katalog.
- Obezbijediti mogućnosti za provjeru svih stručnih kvalifikacija za koje su program usvojeni na nadležnom savjetu (obučiti i licencirati ispitivače, pripremiti testove i osmislti scenario praktičnog dijela ispita).
- Pojednostaviti postupak izrade programa koji vode sticanju stručnih kvalifikacija i ubrzati procedure usvajanje dokumenata koji im prethode i samog programa.
- Obezbijediti mogućnosti za provjeru ključnih vještina i ključnih kompetencija u cilju dobijanja valide javne isprave.
- Stvoriti uslove (utvrditi procedure i postupke) za priznavanje prethodno stečenih znanja, vještina i kompetencija.
- Obučiti lica koja će raditi na poslovima priznavanja prethodno stečenih znanja, vještina i kompetencija.
- Razvijati programe za sticanje i razvoj ključnih kompetencija kako bi se obogatila obrazovna ponuda u oblasti ključnih kompetencija.
- Obezbijediti sticanje funkcionalnih znanja i vještina kroz programe koji omogućavaju brže zapošljavanje i lakšu promjenu radnog mesta.

Preporuke za unapređivanje obrazovanja odraslih na Univerzitetu Crne Gore

Strateški ciljevi cjeloživotnog učenja, zadaci i faktori uspjeha u ovom dijelu predstavljeni su kroz strateške ciljeve cjeloživotnog učenja, zadatka i plana akcije Univerziteta koji će biti u centru pažnje rada Univerziteta tokom sljedećeg perioda (Strategija za uvođenje cjeloživotnog učenja na Univerzitet Crne Gore 2012–2014). Strategija je definisala nekoliko zajedničkih pitanja u strateškoj namjeri Univerziteta da podrži orientaciju cjeloživotnog učenje, gdje je svaki od strateških ciljeva predstavljen kroz niz predloženih zadataka i inicijalnih prijedloga za postizanje zadatih ciljeva:

- podijeliti saznanja i shvatanje važnosti cjeloživotnog učenje u okviru univerzitetske akademske i istraživačke zajednice.

- podijeliti razumijevanje i shvatanje važnosti cjeloživotnog učenja u okviru crnogorskog društva: poslovne zajednice, vlade, mladih ljudi, starije generacije.
- stvoriti raznolikost uslova obrazovanja na Univerzitetu.
- omogućiti raznolikost partnerstva.
- ocijeniti i završiti ono što već postoji kao ponuda, obogaćivanjem i raznolikošću aktivnosti koje se odnose na razvoj nastavnog plana i programa, kreiranje nove fleksibilne ponude prilagodljive potreba tržišta i individualnim profesionalnim planovima i interesovanjima i otvoriti se prema fleksibilnjim uslovima za vanredno učenje.
- postići ravnotežu između institucionalne autonomije i angažovanja u zajednici kroz transparentnost, usmjerenost, procedure i snažnu međuinstitutionalnu saradnju.
- uspostaviti potpuno operativnu infrastrukturu cjeloživotnog učenja i jedinicu za cjeloživotno učenje s koordinatorima mreže cjeloživotnog učenja.
- izgraditi adekvatan ljudski kapital za usluge cjeloživotnog učenja kroz regrutovanje, razvoj i održavanje visoko kvalifikovanog i profesionalnog osoblja koje učestvuje u aktivnostima cjeloživotnog učenja i povećava učešće u cjeloživotno učenje u ukupnoj kvoti ponuđenih kurikuluma.
- razviti sistem informacione podrške i formalnih tijela za cjeloživotno učenje prema potrebama populacije za cjeloživotno učenje (npr. sistem podrške za profesionalce, ljudi „trećeg doba“, fleksibilne učenike itd.).
- proširiti partnerstvo s lokalnim akterima uključenim u profesionalnu obuku za cjeloživotno učenje (lokalne vlasti, sindikati, Zavodi za zapošljavanje, tijela za finansiranje, centri za obuku/radno iskustvo, konsultanti za ljudske resurse itd.), ministarstva i industrijski sektor, pored toga, uspostaviti partnerstvo s međunarodnim pružaocima usluga cjeloživotnog učenja.
- obaviti kontinuirani monitoring aktivnosti cjeloživotnog učenja.
- unaprijediti aktivnost cjeloživotnog učenja kroz jasne planove univerzitetskih jedinica i Jedinice za cjeloživotno učenje. Konsultacije, publicitet i sprovođenje nacionalne kampanje, uz podršku medija i sredstava informisanja, treba da igraju ključnu ulogu u podržavanju promjena u crnogorskoj kulturi kada je u pitanju cjeloživotno učenje. Inicijative koje se preduzimaju treba da pokrenu žustru nacionalnu kampanju koja je održiva i koja će podići svijest o važnosti cjeloživotnog učenja na dobrobit građana, gdje socijalni partneri mogu biti pozvani da pruže pomoć. Za promjenu stavova, aspiracija i načina razmišljanja pojedinaca i organizacija, biće potrebno vrijeme – to treba pokrenuti na svim nivoima društva i Univerziteta. Vlada, Ministarstvo prosvjete, kao i druga ministarstva, Privredna komora, Zavod za zapošljavanje i drugi akteri, takođe, treba da imaju jasniju viziju, principe i strategije koje namjeravaju da zastupaju, uz stalno naglašavanje i važnost investiranja u ljudski kapital. Moguća organizaciona inercija na Univerzitetu i u drugim organizacijama, predrasude u društvu i privlačnost poznatog, mogu, takođe, da prijete da ugroze kulturne promjene ili da uspore napredak, tako da će glavni pokretači i zagovornici promjena biti od ključne važnosti za uspjeh strategije na svim nivoima. Promjena kulture na Univerzitetu može se postići strukturnim promjenama, kao i kroz snažno liderstvo, konstantnu podršku, razvoj i investicije.
- na institucionalnom nivou pratiti nacionalne trendove u sklopu CKO koji definišu sistem sertifikacije prethodnog učenja (kvalifikacione nivoe na kojima je moguća sertifikacija, procedure, instrumenti, nadležna tijela/ustanove, zakonska i podzakonska regulativa).
- uspostaviti mrežu tijela i lica koja će ravnopravno participirati u nacionalnoj sertifikaciji prethodnog učenja. Za ovo je potrebno uspostaviti neke aktivnosti na nacionalnom, ali i institucionalnom nivou: identifikovati liste kvalifikacija koje se mogu steći priznavanjem prethodnog učenja i izrada standarda kvalifikacija, izraditi standarde, metode i instrumente za priznavanje i njihovu primjenu, izraditi programe obuke za savjetovanje i ocjenjivanje u procesu priznavanja prethodnog učenja.
- uspostaviti institucionalno karijerno savjetovanje i rukovođenje, čiji je cilj obezbjeđivanje pružanja stručne podrške odraslima za lični i profesionalni razvoj i zapošljavanje. Karijerno vodenje i savje-

tovanje može se realizovati kao posebna aktivnost, ali i kao jedna faza u procesu priznavanja pret-hodnog učenja. Na Univerzitetu Crne Gore postoji Centar za razvoj karijere, čije se aktivnosti moraju proširiti i profesionalizovati u smislu informisanja, razvoja kadra koji radi u Centru, obezbjeđivanja stručne podrške psihologa, pedagoga, andragoga, obezbjeđivanje primjera dobre prakse.

- obezbijediti dostupnosti karijernih informacija netradicionalnim i starijim studentima.

Preporuke za unapređivanje sistema finansiranja obrazovanja odraslih

U Planu obrazovanja odraslih za period 2015–2019. godina identifikovani su problemi i **preporuke za unapređivanje finansiranja obrazovanja odraslih**:

- Potrebno je putem donošenja odgovarajuće regulative obezbijediti obavezna ulaganja svih subjekata u oblast obrazovanja odraslih i cjeloživotnog učenja.
- Postojeća ulaganja u oblast obrazovanja odraslih, koje se svodi uglavnom na ulaganje državnih subjekata i manje strane donacije, nijesu dovoljna da zadovolje potrebe odraslih (zaposlenih i nezaposlenih) za usavršavanje i podizanje nivoa kompetencija.
- Niska izdvajanja za obrazovanje odraslih dovode do toga da ostvarenje ciljeva vrlo često zavisi od donacija, kao i da se obrazovanje odraslih nužno ograničava samo na komercijalne programe (usavršavanje i prekvalifikacije), čime se ignoriše zadovoljenje individualnih obrazovnih potreba pojedinca, koje su osnov društva znanja.
- Uzimajući u obzir trenutno stanje i uključenost građana u oblast cjeloživotnog učenja u Crnoj Gori, nameće se konstatacija da nedostatak uređenosti sistema finansiranja obrazovanja odraslih, u vezi s obveznošću njegovog finansiranja, predstavlja jedan od ključnih problema za brži razvoj ljudskog kapitala.
- Ne postoji adekvatan mehanizam za praćenje postojećih ulaganja u obrazovanje odraslih, što dovodi do toga da Crna Gora ne može da odgovori na zahtjeve relevantnih međunarodnih ustanova za dostavljanje podataka u vezi s uključenosti građana u proces cjeloživotnog učenja i finansiranje obrazovanja odraslih. Ovi su podaci neophodni za međunarodna poređenja, i moraju se periodično dostavljati međunarodnim institucijama.

U Crnoj Gori još uvijek ne postoje posebno organizovani trening centri za plansko izvođenje programa obuke namijenjenih sticanju bazičnih vještina za odrasle, već se obuke uglavnom realizuju kod privatnih organizatora obrazovanja odraslih. Planiranjem i osnivanjem zajedničkih trening centara za usavršavanje i prekvalifikacije (zaposlenih i nezaposlenih) troškovi finansiranja obuka bi se znatno smanjili.

Na osnovu prethodno navedenog, a u skladu Planom obrazovanja odraslih za period 2015–2019. godine, potrebno je:

- sredstva za finansiranje obrazovanja odraslih planirati i obezbjeđivati kao posebne stavke u budžetima javnih ustanova, lokalnih samouprava kao i privatnim preduzećima,
- javna sredstva treba da budu usmjerena na sektore s rastućim potrebama za radnom snagom, koji su prioritetni za privredni razvoj Crne Gore,
- radi postizanja bolje efikasnosti uloženih sredstava za različite vidove obrazovanja i obuke građana (zaposlenih i nezaposlenih), potrebno je utvrditi prioritetne programe obrazovanja, odnosno potrebe kvalifikacije na tržištu rada i programe za unapređivanje vještina i kompetencija, koje će se finansirati iz javnih sredstava,
- potrebno je planirati finansiranje različitih oblika stručnog osposobljavanja za ranjive grupe, tj. grupe koje se teže zapošljavaju i nezaposlena i lica s niskim nivoom obrazovanja,
- potrebno je sagledati različite mehanizme za podjelu finansijskih troškova za stručno osposobljavanje i usavršavanje zaposlenih između poslodavaca, kao što je formiranje sektorskih fondova za obuku,

- potrebno je da Ministarstvo prosvjete i Ministarstvo rada i socijalnog staranja, u saradnji sa institucijama socijalnog partnerstva, osmisle i predlože održiv način finansiranja obrazovanja odraslih u narednom periodu.

Preporuke za unapređivanje procedura licenciranja, prava i obaveza licenciranih organizatora obrazovanja odraslih

S postupkom licenciranja ustanova za obrazovanje odraslih, u skladu s usvojenom legislativom, Ministarstvo je započelo 2006. godine i do kraja 2016. godine ukupno su licencirane 92 ustanove (organizatori obrazovanja odraslih).

Licenciranje ustanove za obrazovanje odraslih (Organizatora obrazovanja odraslih) vrši se u skladu sa odredbama Opštег zakona o obrazovanju i vaspitanju („Službeni list RCG“, br. 64/02, 31/05 i 49/07 i „Službeni list CG“, br. 45/10, 45/11, 36/13 39/13 i 47/17) i Pravilnika o bližim uslovima za osnivanje ustanova u oblasti obrazovanja i vaspitanja („Službeni list RCG“, br. 40/06).

Ustanova podnosi Ministarstvu prosvjete zahtjev za dobijanje licence za izvođenje programa obrazovanja odraslih i uz zahtjev prilaže odgovarajuću dokumentaciju. Osnivač ustanove za obrazovanje odraslih može biti privatno ili pravno lice. Privatnu ustanovu iz oblasti obrazovanja može da osnuje domaće ili strano privatno lice.

Ustanova iz oblasti obrazovanja odraslih, da bi dobila licencu Ministarstva prosvjete za implementaciju akreditovanih programa obrazovanja za odrasle, mora dokazati da ispunjava odgovarajuće uslove predviđene za izvođenje javnovažećeg programa obuke u pogledu:

1. akreditovanog programa obrazovanja za odrasle koji želi da implementira,
2. odgovarajućih prostorija, nastavnih sredstva i opreme za izvođenje programa obuke (prostorije mogu biti u vlasništvu ili zakupu),
3. odgovarajućeg nastavnog kadra za izvođenje teorijske i praktične nastave (u skladu sa programom obrazovanja za koje se traži licenca).

Obrazovanje odraslih, u skladu sa Zakonom o obrazovanju odraslih („Sl. list Crne Gore“, br. 20/11 i 47/17), izvode nastavnici, saradnici u nastavi, nastavnici odnosno instruktori praktičnog obrazovanja, predavači, voditelji i drugi stručni radnici, u skladu sa zakonom kojim se reguliše odgovarajuća oblast obrazovanja, obrazovnim programom, odnosno programom obrazovanja. U Crnoj Gori je izuzetno mali broj stručnjaka koji su inicijalno andragoško znanje stekli na univerzitetu. Ne postoji studijski program za andragogiju na bilo kojem od tri postojeća univerziteta. Prema Zakonu o obrazovanju odraslih, izvođači programa obrazovanja za odrasle moraju biti andragoški sposobljeni jer rad sa odraslim licima iziskuje posebna andragoška didaktičko-metodička znanja i vještine. Stoga, nastavnici/instruktori nakon započinjanja rada u ovoj oblasti edukuju se prema Programu andragoškog sposobljavanja nastavnika koji rade u obrazovanju odraslih. Program je pripremio Centar za stručno obrazovanje, a usvojio ga je Savjet za obrazovanje odraslih 2006. godine. U skladu sa Zakonom o obrazovanju odraslih u Crnoj Gori je do 2017. godine, prema postojećem Programu, andragošku obuku završilo je oko 400 nastavnika i stručnih saradnika, zaposlenih u institucijama/organizacijama za obrazovanje odraslih.

Konkretnе preporuke

S obzirom na sve navedeno, kao i rezultate ankete sprovedene za potrebe rada Ekspertske grupe (u anketi je učestvovalo 55 organizatora obrazovanja odraslih, njih 61,80%, te je na pitanje o neophodnosti usavršavanja stručnog kadra 80% odgovorilo da su saglasni s tim) u narednom periodu potrebno je:

- Realizovati aktivnosti za sprovođenje obaveznog andragoškog sposobljavanja nastavnog kadra (40% organizatora navodi da je cijeli stručni kadar, koji radi u obrazovanju odraslih, andragoški sposobljen).

- Potrebno je sagledati propisane uslove za polaganje stručnog ispita nastavnog kadra koji radi u obrazovanju odraslih iinicirati izmjenu legislative kojom je uređena ova oblast. Poseban problem je i pitanje trenera i definisanje procedura za sticanje ovog zvanja u različitim oblastima (74,29%), što je dovelo do toga da se pojedinci, pa čak i čitave organizacije proglašavaju za trenere i realizuju različite obrazovne aktivnosti, bez posjedovanja neophodnih kompetencija i bez obezbjeđivanja odgovarajućeg kvaliteta u realizaciji obrazovnih aktivnosti.
- Pravilnikom o licenciranju organizatora obrazovanje odraslih nije definisana dužina trajanja licence, pa je potrebno podzakonskim aktom definisati rok za relicenciranje organizatora obrazovanje odraslih, te stručnog kadra koji radi u obrazovanju odraslih (48,57% organizatora obrazovanja odraslih smatra da relicenciranje nije neophodno u procesu obrazovanja odraslih, dok 51,43% smatra neophodnim uvođenje pomenutog procesa).
- Takođe bi uvođenje obavezne evaluacije i samoevaluacije o sprovođenju programa doprinijelo efikasnijem postizanju ciljeva predviđenih programskim aktivnostima (77,14%).

Preporuke za unapređivanje povezanosti obrazovanja odraslih i potreba privrede i poslodavaca

- Važno je organizovati aktivnosti na razvoju i usavršavanju znanja i širokog repertoara vještina-zaposlenih i na taj način povećati njihove mogućnosti napredovanja na poslu ili prelaz sa jednog odjeljenja na drugo unutar organizacija ili između organizacija.
- Lideri mogu da mobiliju zaposlene da uče, pa mogu iskoristiti šansu da izgrade takav stručni profil radne snage, koja osim uskostručne posjeduje i opšte, integralne kompetencije. Takve sposobnosti – kao što su sistemsko i kompleksno razmišljanje, funkcionalno i operativno postavljena mreža relacija menadžment – zaposleni, kritičko sagledavanje problema, informatička pismenost i rizik nedovoljne saradnje, služe svrsi integrisanja parcijalnih akcija, balansiranju znanja i predočavanja radnicima značaja njihovog uticaja na funkcionisanje segmenta organizacije kojoj pripadaju.
- Razvoj pojedinca kao zaposlenog treba da bude briga države i poslodavca, u skladu sa zahtjevima radnog mjesa i prognoziranim tehničko-tehnološkim promjenama radnog mjesa. Planiranje razvoja zaposlenog treba da ima, prije svega, za cilj da pruži mogućnost da se nauče znanja i steknu potrebne vještine koje im omogućavaju napredak u karijeri. Na nivou kompanija razni oblici obuka i obrazovnih aktivnosti treba da imaju za cilj da unaprijede kompetencije ljudskih resursa, što predstavlja jednaku investiciju kao i u fizički kapital. Paralelno učenje i rad imaju benefite i za radnika i za poslodavca.
- Službe ljudskih resursa treba da organizuju sistem stalnog obrazovanja i usavršavanja radnika i ažuriranja njihovih sposobnosti, shodno stalnim promjenama u tehnici, tehnologiji i organizaciji poslovanja.
- Važno je da se uspostavi bolja koordinacija na području istraživanja i razvoja, imajući na umu dvostruki cilj o povećanju sveukupnog ulaganja u istraživanje i razvoj. Da bi se spomenuto postiglo, potrebno je ustanoviti partnerski pristup te obezbijedi djelovanje svih relevantnih učesnika: pojedincu, kompaniji, socijalnih partnera i javne vlasti.
- Potrebno je da se sprovedu aktivnosti na podizanju svijesti kod poslodavaca i menadžera u kompanijama, s ciljem povećanja svijesti o važnosti daljeg ulaganja u razvoj ljudskih resursa i stvaranju organizacija koje uče.
- Neophodno je jačati veze privrednog sektora i obrazovnog sistema.
- Neophodno je poreskom politikom stimulisati organizacije i kompanije koje ulažu u obrazovanje i razvoj ljudskih resursa.
- Treba podsticati lokalne zajednice da u saradnji s poslodavcima učestvuju u pripremi godišnjih planova obrazovanja odraslih.

- Koliko je reforma uskladena s potrebama crnogorske privrede, pitanje je na koje je teško dati precizan odgovor jer treba:
 - ✓ pripremiti strateške pravce razvoja privrede, s relevantnim podacima koja zanimanja crnogorskoj privredi dugoročno trebaju.
 - ✓ pripremiti strateške razvojne planove i potrebe za kadrovima na nivou privredne grane.
 - ✓ uspostaviti kontinuiranu saradnju privrednih subjekata sa obrazovnim sistemom.
- Iako je reforma dosta postigla, postoji prostor za unapređenje obrazovnog sistema i politike vođenja razvoja ljudskih resursa u Crnoj Gori. Najveći doprinos može da da privreda i to kroz:
 - ✓ jasno iskazivanje potreba.
 - ✓ aktivniji angažman u kreiranju novih standarda zanimanja i programa obrazovanja i obrazovnih programa.
 - ✓ finansiranje razvoja novih programa obrazovanja.
 - ✓ saradnji s obrazovnim sistemom za primanje učenika za obavljanje praktičnog obrazovanja.
 - ✓ osnovati fondove za finansiranje obuke zaposlenih.

Strategija obrazovanja odraslih 2015-2025. i Plan obrazovanja odraslih 2015-2019. definišu glavne izazove u obrazovanju odraslih, a ovom prilikom fokusiraćemo se na one koji se direktno ili indirektno odnose na poslodavce.

Obrazovanje odraslih u Crnoj Gori zakonski je i institucionalno regulisano. Međutim, kašnjenje u implementaciji odreñih zakonskih rješenja izvjesno je i u narednom periodu, a s aspekta zadovoljavanja potreba tržišta rada, potrebno je:

- Unaprijediti procedure i postupke za vrednovanje neformalnog učenja, kako bi se svakom pojedincu omogućilo da znanja i vještine koje je stekao van formalnog sistema obrazovanja potvrdi javnovažećim i nacionalno priznatim sertifikatom.
- Unaprijediti postupak provjere za sticanje svih nacionalnih stručnih kvalifikacija za kojima postoji potreba. Na ovaj način bi se osigurao kvalitet programa za sticanje stručnih kvalifikacija, a oni koji su ih stekli, bi bili u mogućnosti da ih „potkrijepe“ odgovarajućim dokumentom – sertifikatom.
- Osigurati kvalitet u postupku licenciranja organizatora odraslih i promovisati licenciranje, kako bi se izgradilo povjerenje u sistem i doprinijeti da se poslodavci u većoj mjeri licenciraju kao organizatori obrazovanja odraslih.
- Promovisati koncepte e-učenja.
- Osigurati andragoško-pedagošku obuku nastavnog kadra koji radi u obrazovanju odraslih, realizovati obuke za trenere u obrazovanju odraslih. Na tržištu već postoje pojedinci koji su prepoznati kao treneri. Stvoriti mogućnost da im se priznaju i potvrde ova stečena znanja i kompetencije kako bi se doprinijelo daljoj kompaktnosti sistema obrazovanja odraslih.
- Razviti jedinstvenu bazu podataka o participaciji odraslih u programima cjeloživotnog učenja. Na ovaj način bi se dobila sveobuhvatnija slika o efektima i obimu obrazovanja odraslih u zemlji i na kvalitetniji način bi se kreirale odgovarajuće politike.

Preporuke za unapređivanje povezanosti sistema obrazovanja odraslih i tržišta rada

- Kreiranje podsticaja za nove investicione projekte na sjeveru Crne Gore (povoljnije kamatne stope, duži grejs period, niže takse lokalnih samouprava, subvencioniranje doprinosa na teret poslodavaca).
- Organizovanje obuka potencijalnih aplikantata za korišćenje grantova iz fondova EU.
- Ukipanje obrazovnih i studijskih programa i smanjenje stope upisa na postojećim programima, čije bi dalje postojanje povećavalo nezaposlenost, posebno u sjevernom regionu i uvođenje novih obrazovnih i studijskih programa uskladišenih s potrebama tržišta rada.
- Ciljane obuke nezaposlenih lica (dugoročno nezaposleni, žene i mladi) u svrhu osposobljavanja za

sezonske poslove i obuke na radnom mjestu za poznatog poslodavca u sjevernom regionu.

- Nastavljanje i intenziviranje aktivnosti na uspostavljanju klastera u sjevernom regionu Crne Gore.
- Unapređivanje propisa iz oblasti zapošljavanja, s posebnim naglaskom na Zakon o radu.
- Podsticanje aktivnosti usmjerenih na unapređenje uslova rada kod poslodavaca koji zapošljavaju sezonske radnike.
- Unapređivanje geografske i profesionalne mobilnosti domaće radne snage.
- Ciljane obuke nezaposlenih i neaktivnih lica (dugoročno nezaposleni, žene i mladi) u svrhu ospozljavanja za sezonske poslove.
- Razvijanje različitih modele povremenih i privremenih poslova.
- Unapređivanje sistema karijernog vođenja i savjetovanja i pružanje usluga profesionalne orijentacije svim licima koja imaju potrebu za ovom uslugom.
- Realizovanje programa obuke za mlade koji su nezaposleni, ne obrazuju se ili su bez kvalifikacija, uz obezbjeđivanje subvencija poslodavcima za zapošljavanje ove kategorije.
- Uvođenje posebnih mjera aktivne politike tržišta rada za mlade.
- Pružanje podrške projektima samozapošljavanja i preduzetničkih inicijativa visokoškolaca.
- Ohrabrvanje studenata i učenika za angažovanje na sezonskim poslovima.
- Modifikovanje Programa stručnog ospozljavanja visokoškolaca.
- Podsticanje cjeloživotnog preduzetničkog učenja.
- Promovisanje pristupa i učešća odraslih u cjeloživotnom učenju i podizanje svijesti o značaju cjeloživotnog učenja. U tom smislu, neophodno je raditi na podizanju svijesti o značaju ulaganja u ljudske resurse i promovisanju značaja cjeloživotnog učenja za poboljšanje vještina zaposlenih i nezaposlenih lica.
- Unapređivanje kvaliteta obrazovanja na svim nivoima i usaglašavanje s potrebama tržišta rada. U tom smislu, neophodno je ostvarivati i odgovarajuću kompatibilnost, odnosno, dinamički kontinuitet i usklađenost upisne politike srednjeg s upisnom politikom visokog obrazovanja.
- Institucionalizacija rada na upisnoj politici. Na razvoju ljudskih resursa u osnovi, zasniva se budući društveno-ekonomski razvoj, a upisna politika, kao njen važan dio je, u dosadašnjem periodu, bila zasnovana na manje-više kratkoročnom pristupu. Stoga se nameće potreba institucionalizacije bavljenja ovom problematikom, kako bi se dugoročno projektovali odnosi i kretanja u ovoj oblasti.
- Intenziviranje rada na unapređivanju analiza na tržištu rada, koje uključuju i analizu obrazovne strukture zaposlenih i nezaposlenih lica. U tom smislu ZZZCG kontinuirano priprema analitičke materijale kojima se sagledavaju kretanja na tržištu rada i predstavljaju polaznu osnovu za kreiranje upisne politike.
- Podsticanje samozapošljavanja i razvoja početnog biznisa (finansijska, stručna i druga podrška).
- Osnivanje fonda početnog kapitala u okviru IRF-a.
- Širenje mreže izvodača i unapređivanje programa obuke iz oblasti preduzetništva.
- Razvoj instrumenata podsticanja razvoja preduzetništva (klasteri, biznis inkubatori, poslovne zone, tehnološki parkovi).
- Podrška preduzetničkim poduhvatima na seoskim gazdinstvima.
- Podrška razvoju ženskog preduzetništva.
- Unapređivanje nivoa povezanosti poslodavaca i nezaposlenih putem informacionog sistema i razvoja vidova neposredne komunikacije putem informatičkog povezivanja, sajmova zapošljavanja, okruglih stolova.

Preporuke za povećanje uključenosti lokalnih zajednica u kreiranje i implementaciju politike obrazovanja odraslih

- U cilju aktivnijeg učešća jedinica lokalne samouprave u oblasti obrazovanja odraslih, ne samo kada su u pitanju lokalni službenici i namještenici, već druga lica koja pripadaju ovoj kategoriji obrazovanja, neophodno je uspostaviti odgovarajući pravni okvir. Osnovni preduslov jeste definisanje oblasti obrazovanja odraslih kroz nadležnosti jedinica lokalne samouprave. Jedinice lokalne samouprave sada nemaju direktnе nadležnosti u implementaciji politike obrazovanja odraslih, van onih koji se tiču stručnog osposobljavanja lokalnih službenika i namještenika, a koji su utvrđeni kroz Zakon o državnim službenicima i namještenicima kao obavezni.
- Potrebno je uspostaviti, odnosno učvrstiti saradnju i komunikaciju s lokalnim partnerima uključenim u oblast obrazovanja odraslih (birovi rada, sindikati, centri za obuku i sl.).
- Neophodno je sprovoditi aktivnosti u vezi sa stalnim promovisanjem i podrškom cjeloživotnog učenja.
- Poželjno je da se aktivnosti u vezi sa cjeloživotnim učenjem predvide kroz strateške razvojne planove opština.

Kada je u pitanju profesionalni razvoj lokalnih službenika i namještenika, sprovođenje nekoliko aktivnosti se izdvaja kao ključno, a one su prepoznate i u Strategiji za profesionalni razvoj lokalnih službenika i namještenika u Crnoj Gori za period 2015–2018. godine.

- Uvođenje **okvira kompetencija** složen je proces koji je od ključnog značaja za stvaranje uslova za moderno upravljanje ljudskim resursima. Kompetencije podrazumijevaju skup znanja, sposobnosti i vještina neophodnih za efikasno obavljanje poslova radnog mjeseta. Da bi se obezbijedio jedinstven pristup na nivou lokalne samouprave, neophodno je utvrditi okvir kompetencija za sve kategorije zaposlenih. Utvrđivanje kompetencija biće osnova kako kod procesa selekcije kandidata, obuke i razvoja, tako i nagradivanja i napredovanja zaposlenih. Okvir kompetencija pomoći će da se identifikuju koja vrsta obuke je potrebna za kvalitetno obavljanje poslova radnog mjeseta, a takođe će poslužiti kao osnova za utvrđivanje sadržaja opšteg i posebnih programa stručnog osposobljavanja i usavršavanja lokalnih službenika i namještenika.
- Uvođenje u sve jedinice lokalne samouprave **kadrovske evidencije** od suštinskog je značaja za pravilno utvrđivanje raspoloživog stanja ljudskih resursa, kao i za sve vrste potreba u jedinici lokalne samouprave. Njenim uspostavljanjem jedinice lokalne samouprave biće u mogućnosti da u svakom momentu imaju pregled o službenicima, odnosno namještenicima koji su upućeni na stručno osposobljavanje i usavršavanje, vrsti stručnog osposobljavanja i usavršavanja, vremenskom trajanju i drugim podacima u vezi sa stručnim osposobljavanjem i usavršavanjem.
- **Ocjenvivanje rada zaposlenih**, između ostalog, treba da posluži i za utvrđivanje potreba za stručnim osposobljavanjem i usavršavanjem svakog zaposlenog, na način koji će se podstaći da razvijaju znanja, vještine i stavove radi postizanja utvrđenih standarda rada. Većina jedinica lokalnih samouprava pokušala je da uvede proces ocjenjivanja rada zaposlenih na način i po postupku kako je to zakonom propisano za državne službenike i namještenike. Međutim, ocjenjivanje lokalnih službenika i namještenika, u najvećem broju jedinica lokalnih samouprava, nije sprovedeno više od jednog puta.
- Da bi se obezbijedio kvalitet programa obuke, posebno Opšteg programa stručnog osposobljavanja i usavršavanja lokalnih službenika i namještenika, neophodno je razviti kriterijume za **ocjenu njihovog kvaliteta** (ex-ante) i **ocjenu uticaja obuka na polaznike**, kroz vrednovanje iste na radnom mjestu (ex-post).





ANALIZA SISTEMA OBRAZOVANJA ODRASLIH U CRNOJ GORI



IZVJEŠTAJ EKSPERTSKE GRUPE
NACIONALNI
KOORDINATOR
ZA UČENJE ODRASLIH,
RADNI PLAN: CRNA GORA